

**Vlada Crne Gore**

**Ministarstvo rada i socijalnog staranja**

Podgorica, 24.11.2009

# **U p i t n i k**

Informacija koju od Vlade Crne Gore zahtijeva Evropska komisija u cilju pripreme Mišljenja o zahtjevu Crne Gore za članstvo u Evropskoj uniji

## **19 Socijalna politika i zapošljavanje**

Odgovorno lice:	<b>Suad Numanovic</b>
Rukovodilac grupe:	<b>Snezana Mijuskovic</b>
Zamjenik rukovodioca grupe:	<b>Anka Stojkovic</b>
Sekretar grupe:	<b>Natasa Zugic</b>
Zamjenik sekretara grupe:	<b>Bojana Rackovic</b>
Kontakt MEI:	<b>Maja Maras</b>
IT Podrška:	<b>Ana Tabas</b>



**Sadržaj:**

POGLAVLJA ACQUIS - SPOSOBNOST PREUZIMANJA OBAVEZA KOJE PROIZILAZE IZ CLANSTVA.....	5
Poglavlje 19: Socijalna politika i zapošljavanje.....	6
I. RADNO PRAVO.....	7
A. Pravni i institucionalni okvir.....	7
B. Zapošljavanje i zaštita od otkaza.....	13
C. Uslovi rada i zarada.....	20
D. Radni sporovi.....	28
II. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU.....	31
A. Opšti dio.....	31
B. Po Direktivama Zajednice.....	31
C. Djelotvorna implementacija srodnih pravnih tekovina EU (acquis communautaire).....	90
III. SOCIJALNI DIJALOG.....	94
IV. POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA I EVROPSKI SOCIJALNI FOND.....	101
A. Politika zapošljavanja.....	101
B. Evropski socijalni fond (ESF).....	114
V. SOCIJALNA INKLUZIJA.....	123
A. Uopšteno.....	123
B. Osobe sa invaliditetom.....	139
VI. SOCIJALNA ZAŠTITA.....	154
A. Glavni faktori koji utiču na socijalnu zaštitu.....	154
B. Pregled sistema socijalne zaštite.....	174
C. Penzije.....	198
VII. ANTIDISKRIMINACIJA I JEDNAKE MOGUĆNOSTI.....	220
A. Antidiskriminacija.....	220
B. Ravnopravnost polova.....	232



**POGLAVLJA ACQUIS - SPOSOBNOST PREUZIMANJA  
OBAVEZA KOJE PROIZILAZE IZ CLANSTVA**

---

## **Poglavlje 19: Socijalna politika i zapošljavanje**

---

## **I. RADNO PRAVO**

### **A. Pravni i institucionalni okvir**

#### **Pravni okvir**

#### **1 Postoji li u vašem radnom pravu definicija:**

##### **a) zaposlenog radnika (zaposlenog)?**

Prema odredbama Zakona o radu (Sl. list CG, br. 49/08) zaposleni je fizičko lice koje radi kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu ugovora o radu. Zaposleni je dužan da: savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi; poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa; vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca; obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova; obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete; poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica; postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom.

##### **b) samozaposlenog radnika (samozaposlene osobe)?**

Samozaposleno lice obavlja neku od samostalnih djelatnosti, nema svog poslodavca i zato taj pojam nije uređen Zakonom o radu, ali je uređen u više posebnih propisa iz oblasti poreskog, zdravstvenog i penzijskog sistema, kao i Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl. list CG, br. 13/07 i 79/08). Posebnim propisima je uređeno na koji način lice koje se bavi samostalnom djelatnošću ušestvuje u stvaranju bruto prihoda, kako plaća državne dažbine na ostvareni prihod, kao i poreze i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i u kojim vremenskim razmacima.

##### **c) državnog službenika/funkcionera?**

Prema odredbama Zakona o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list CG, br. 50/08), državni službenici i namještenici su lica sa visokom, višom i srednjom stručnom spremom koja u državnim organima kao redovno zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih organa, tj. imaju

javna ovlaštenja, kao i one koje obavljaju informatičke poslove, opšte i administrativne poslove, planske, materijalno-finansijske, računovodstvene i slične poslove.

Krug državnih **funkcionera** u Crnoj Gori određen je posebnim propisima. Najvažniji državni **funkcioneri** su predsjednik Crne Gore, predsjednik, potpredsjednici i poslanici Parlamenta Crne Gore, predsjednik i članovi Vlade Crne Gore, predsjednik i sudije Ustavnog suda Crne Gore, guverner, zamjenik guvernera i viceguverner Centralne banke Crne Gore, glavni državni revizor i njegovi zamjenici, sekretari Parlamenta i Vlade Crne Gore, ministri i pomoćnici ministara, sekretari ministarstava, **službenici**, zamjenici i pomoćnici upravnih organizacija i fonda (za privatizaciju, penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje), rektori i prorektori Univerziteta Crne Gore, i drugi državni **funkcioneri, odnosno službenici** koje imenuje Vlada i Parlament Crne Gore.

#### **d) ugovora o radu i radnog statusa?**

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu, a u državnim organima i organima lokalne samouprave zasniva se rješenjem o prijemu u službu.

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08), uređena je osnovna sadržina ugovora o radu i to: naziv i sjedište poslodavca; ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog; jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina; vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja; vrstu i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja; mjesto rada; vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodređeno ili određeno vrijeme); trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme; dan stupanja na rad; radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno); iznos osnovne zarade, visinu koeficijenta i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog; rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo; način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i nedjeljnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Ugovorom o radu mogu se ugovoriti i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

#### **e) poslodavca?**

Definicija poslodavca uređena je Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08). Poslodavac je domaće ili strano, odnosno dio stranog pravnog lica ili fizičko lice, koje sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu.

Poslodavac je dužan da: zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenim ugovorom o radu; zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu; zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu; u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih kod poslodavca kod kojega nije obrazovan sindikat; postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu; poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

## **2 Primjenjuje li se vaše radno pravo i na druge kategorije zaposlenih, osim na osobe u plaćenom radnom odnosu?**

Zakonom o radu Crne Gore (Sl. list CG, br. 49/08), svaki radni angažman je stavljen u regule radnog odnosa, osim angažmana koji se uspostavlja za obavljanjem poslova izvan djelatnosti poslodavca, zaključivanjem ugovora o djelu, koji nema karakter radnog odnosa. Odredbe Zakona o radu, kao opšteg propisa primjenjuju se i na odnose koji nijesu uređeni posebnim zakonima u određenim oblastima kada je u pitanju posebna zaštita angažovanog lica (praktična obuka kod poslodavca, određene omladinske akcije i dr.).

## **3 Koje kategorije radnika ne obuhvata radno zakonodavstvo? (npr. sa nepunim radnim vremenom, na određeni period ili privremeni rad preko agencija)?**

Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08) se primjenjuje supsidijarno na državne službenike i namještenike kao i na zaposlene u jedinicama lokalne samouprave za sva pitanja koja nijesu regulisana Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Njihov radno pravni status uređen je posebnim zakonom i to Zakonom o državnim službenicima i namještenicima. Zakonom o radu su uređeni instituti zaključivanja ugovora o radu sa nepunim radnim vremenom, zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme kao i privremeni i povremeni poslovi. Svi ovi oblici rada su u režimu radnih odnosa i ovi zaposleni imaju ista prava i obaveze kao i zaposleni na neodređeno vrijeme srazmjerno vremenu provedenom na radu.

## **4 Da li se radnici u javnom i privatnom sektoru različito tretiraju?**

U Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08) nijesu pridviđene razlike između zaposlenih u javnom i privatnom sektoru osim što su radni odnosi zaposlenih u državnoj upravi uređeni posebnim zakonom. Zatim, pravo na štrajk zaposlenih u Vojsci Crne Gore, policiji i državnim organima, uređeno je na način da radi zaštite javnog interesa ne mogu organizovati štrajk ako bi se na taj način ugrozili opšti interesi građana, nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine kao i funkcionisanje organa vlasti.

## **5 Koje aspekte pokriva Zakon o radu (tj. primarno zakonodavstvo koje usvaja Skupština) a koji aspekti su predmet regulatornog djelovanja ministarstva?**

Zakon o radu države Crne Gore uređuje sljedeća pitanja:

- osnovne odredbe,
- uslove za zaključenje ugovora o radu,
- zaključivanje ugovora o radu,
- vrste ugovora o radu,
- prijavljivanje slobodnih radnih mjesta,
- obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje,
- pripravnici,

- izmjena ugovorenih uslova rada (aneks),
- radno vrijeme,
- odmori,
- odsustva sa rada,
- zarade, naknade zarada i druga primanja,
- prava zaposlenih kod promjene poslodavca,
- prestanak potrebe za radom zaposlenih (tehnološki višak),
- zaštita žena, omladine i lica sa invaliditetom,
- zaštita zaposlenih u slučaju stečajnog postupka,
- zaštita materinstva i prava zaposlenih koji se staraju o djeci,
- zaštita zaposlenih kod poslodavca, nadležnog suda, nadležne inspekcije i alternativna zaštita (pred arbitrom odnosno miriteljem),
- odgovornost zaposlenih za povrede radnih obaveza,
- zabrana konkurencije,
- prestanak radnog odnosa,
- kolektivni ugovori,
- organizacije zaposlenih i poslodavaca,
- posebne vrste ugovora o radu,
- nadzor,
- kaznene odredbe,
- prelazne i završne odredbe.

Regulativom na nivou ministarstva rada uređena su pitanja koja se odnose na:

- registraciju sindikalnih organizacija,
- registraciju poslodavačkih organizacija,
- formiranje Agencije za mirno rješavanje radnih sporova,
- izdavanje radne knjižice,
- registraciju granskih kolektivnih ugovora,
- registracija ovlašćenih organizacija za obavljanje poslova iz zaštite na radu,
- niz drugih pitanja koja se odnose na primjenu zaštite na radu (usvojeno 11 pravilnika iz ove oblasti).

Specifičnost radnih odnosa za pojedine djelatnosti uređuju se podzakonskim aktima iz **djelokruga rada nadležnih ministarstava**.

## **6 Koji su glavni izvori prava: međunarodno pravo, ustav, zakoni, propisi, kolektivni ugovori, dobra praksa/konvencije, sudska praksa?**

Glavni izvori radnog prava države Crne Gore su Ustav, ratifikovane konvencije Međunarodne organizacije rada i drugi zaključeni i objavljeni međunarodni ugovori, zakoni, vladine uredbe, pravilnici ministarstva, kolektivni ugovori, tripartitno zaključeni sporazumi, pravilnici poslodavaca o zaštiti na radu i ugovori o radu. Sudska praksa **se kod nas ne tretira kao izvor prava, ali se sudovi prilikom donošenja sudskih odluka rukovode usvojenim stavovima viših sudskih instanci i načelno-pravnim stavovima Vrhovnog suda.**

Osnovni izvori radnog prava u Crnoj Gori su Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor, koji zaposlenom garantuju minimum pravne zaštite. Svi akti poslodavca moraju biti usklađeni sa njima, a ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora kod poslodavca ili drugog akta poslodavca utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih Zakonom o radu, primjenjivaće se odredbe zakona.

### **7 Postoji li hijerarhija normi u pogledu ovih izvora prava?**

Hijerarhija izvora radnog prava je sljedeća: Ustav Crne Gore, ratifikovane konvencije Međunarodne organizacije rada i drugi međunarodni ugovori, zakoni, Opšti kolektivni ugovor, uredbe Vlade Crne Gore, podzakonski akti ministarstva, granski kolektivni ugovori, pravilnici za oblast zaštite na radu poslodavaca i ugovori o radu.

### **8 Omogućava li sistem proširivanje važenja kolektivnih ugovora na sve radnike u određenom sektoru ili teritoriji (npr. na regionalnom ili nacionalnom nivou)?**

Ako postoji interes strana potpisnica kolektivnog ugovora, može se na prijedlog neke od strana potpisnica tog kolektivnog ugovora, proširiti primjena tog ugovora na stranke koje ga nisu zaključile ili mu naknadno žele pristupiti uz prethodno mišljenje sindikata, ili predstavnika poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje i to njegovom izmjenom i dopunom. Na osnovu takve saglasnosti volja strana potpisnica kolektivnog ugovora u vezi njegove proširene primjene na sve poslodavce i zaposlene, naročito kada je u pitanju minimalna zarada primjenjivaće se na svim nivoima (nacionalnom, u grani djelatnosti i na nivou poslodavca).

### **9 Na kom se nivou obično sklapaju kolektivni ugovori (na nivou države, industrijske grane, preduzeća, fabrike)?**

Prema Zakonu o radu (Sl. List CG, br. 49/08), kolektivni ugovor može se zaključiti kao: opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca.

Opšti kolektivni ugovor zaključuje se za teritoriju Crne Gore (nacionalni nivo) i primjenjuje se na sve zaposlene i poslodavce, a granski kolektivni ugovori za grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti i primjenjuje se na zaposlene i poslodavce u grani, grupi, odnosno podgrupi.

Kolektivni ugovor kod poslodavca primjenjuje se na zaposlene kod tog poslodavca.

Prava i obaveze iz rada i po osnovu rada lica koja samostalno obavljaju umjetničku ili drugu kulturnu djelatnost utvrđuju se granskim kolektivnim ugovorom.

### **10 Primjenjuje li se u vašem pravnom sistemu načelo "ustupka", pri čemu norma koja se nalazi niže na pravnoj hijerarhijskoj ljestvici može izmijeniti sadržaj norme koja se nalazi na višem mjestu na toj ljestvici, pod uslovom da je njeno dejstvo povoljno za radnike?**

Zakonom o radu Crne Gore (Sl. list CG, br. 49/08) , utvrđen je međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu, tako da, kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni Zakonom.

Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi, veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim Zakonom.

Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih Zakonom, primjenjuju se odredbe Zakona.

Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih Zakonom i kolektivnim ugovorom one su ništavne.

Ukoliko kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

### **11 Koji su sudovi nadležni za rješavanje radnih sporova?**

Država Crna Gora nema specijalizovane radne sudove. U radnim sporovima u prvom stepenu odlučuju osnovni sudovi, u drugom stepenu viši sudovi, a u zadnjem nivou odlučuje Vrhovni sud Crne Gore. O pravima, obavezama i odgovornostima državnih službenika i namještenika u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi odlučuje se upravnim aktom, zbog čega im je zaštita prava obezbijeđena pred Upravnim sudom Crne Gore.

### **12 Postoji li inspekcija rada zadužena za nadzor nad uslovima rada?**

U sastavu Ministarstva rada i socijalnog staranja organizovana je inspekcija rada koja vrši nadzor nad primjenom zakona i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, zapošljavanje i zaštita na radu. Od strane naše države ratifikovane su konvencije Međunarodne organizacije rada br. 81 i br.129.

### **13 Sadrži li vaše radno pravo odredbe o zaštiti ličnih podataka radnika?**

Prema Zakonu o radu Crne Gore (Sl. list CG, br. 49/08), lični podaci o zaposlenima mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati drugim licima samo ako je to određeno tim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa. Poslodavac je dužan da poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

### **Institucionalni okvir**

### **14 Na koji način država posreduje u socijalnim pitanjima (npr. postupak izrade propisa, nadležne vladine institucije, upravna tijela zadužena za primjenu propisa)?**

Država Crna Gora Ustavom garantuje pravo na rad i slobodu rada, dostupnost svakog radnog mjesta i dužnosti pod jednakim uslovima, pravo na zaradu od rada dovoljnu za slobodan i dostojan život i druga osnovna prava iz radnog odnosa, uključujući zakonom uređeno pravo učestvovanja zaposlenih u odlučivanju. Pravo zaposlenih i članova njihovih porodica na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje uređeni su zakonom i kolektivnim ugovorima, a prava u

vezi sa porođajem, materinstvom i njegom djece uređena su zakonom. Ratifikovane konvencije Međunarodne organizacije rada i dvostrani međunarodni ugovori o socijalnom osiguranju čine dio unutarašnjeg pravnog poretka i po pravnoj snazi su iznad zakona. Većinu nacrti zakona, izmjena i dopuna zakona pripremaju nadležna ministarstva i Vlada ih dostavlja parlamentu. Prema Ustavu Crne Gore zakon može predložiti i poslanik, kao i šest hiljada birača, preko poslanika kojega ovlaste.

Država posreduje u socijalnim pitanjima na sljedeće načine:

- donošenjem zakona i drugih propisa kojima propisuje minimum osnovnih prava zaposlenih, uz mogućnost da se i u drugim izvorima prava, ta prava urede povoljnije za zaposlene, zatim uređuje institucionalni okvir za osnivanje i djelovanje sindikata i udruženja poslodavaca, zaključivanje kolektivnih ugovora, učestvovanje zaposlenih u odlučivanju, štrajk, socijalno partnerstvo i sl, a kaznenim odredbama pojačava obavezu poštovanja zakona;
- osiguranjem zaštite prava pred sudom i nadzorom primjene propisa od nadležnih inspekcija, inspekcije rada, osigurava primjenu konvencija Međunarodne organizacije rada i drugih međunarodnih ugovora, zakona i drugih propisa te autonomnih izvora radnog prava;
- pregovorima sa sindikatima u dobroj namjeri i zaključivanjem kolektivnih ugovora uređuju se uslovi rada u privredi i van privrede;
- osnivanjem i djelovanjem javnih ustanova kao što su: Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fond za zdravstveno osiguranje Crne Gore i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u kojima zaposleni ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i zdravstvenog osiguranja kao i osiguranja za slučaj nezaposlenosti. Ova osiguranja obavezna su za sve zaposlene, a većinu prava iz zdravstvenog osiguranja imaju svi građani Crne Gore.

## B. Zapošljavanje i zaštita od otkaza

### Primanje na posao

**15 Mogu li poslodavci slobodno odlučiti koje radnike žele zaposliti? Postoje li posebne odredbe protiv diskriminacije (po osnovu rasnog ili etničkog porijekla, vjeroispovijesti ili uvjerenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije?)**

U novom radnom zakonodavstvu Crne Gore, poslodavac nema ograničenja u odlučivanju prilikom zapošljavanja lica prema potrebi procesa rada, s tim što je dužan da prije zaključivanja ugovora o radu svojim aktom utvrdi, opšte i posebne uslove koje treba da ispunjava lice koje se zapošljava.

Izuzetno, prema posebnom Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Sl. list CG, br. 49/08), poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih, ima obavezu da zaposli najmanje jedno lice sa invaliditetom, a onaj koji ima više od 50 zaposlenih najmanje 5% takvih lica u odnosu na ukupan broj zaposlenih.

Prema odredbama Zakona o radu (Sl. list CG, br. 49/08), zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama, ili neko drugo lično svojstvo.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.

Uznemiravanje, u smislu Zakona o radu jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz ovog zakona, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje.

Zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom.

### **16 Ima li država monopol na službe za zapošljavanja nekih radnika?**

Država Crne Gore nema takav monopol. Zavod za zapošljavanje Crne Gore, kao javna institucija sa svojstvom pravnog lica vodi evidenciju nezaposlenih lica, sprovodi pripremu za zapošljavanje i aktivnu politiku zapošljavanja, posreduje pri zapošljavanju u zemlji i inostranstvu i osigurava prava tih lica za vrijeme nezaposlenosti. Navedene djelatnosti, osim osiguranja prava za vrijeme nezaposlenosti, mogu u zemlji obavljati i druga pravna i fizička lica pod uslovima da imaju dozvolu ministarstva nadležnog za poslove rada, te da ispunjavaju kadrovske, organizacione i druge uslove propisane podzakonskim aktom ministra nadležnog za rad.

### **17 Da li je omogućena zaštita privatnih podataka radnika?**

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, 49/08) i Zakonu o evidencijama iz oblasti rada (Sl. list RCG, br. 69/03), poslodavac je dužan da vodi evidenciju i čuva radni dosije zaposlenog, pa s toga ima i obavezu da poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

**Molimo, navedite detalje iz zakonodavnog ili regulatornog okvira koji se odnose na tri gorenavedena pitanja.**

### **18 Kojim se pravnim formama regulišu odnosi iz rada (npr. ugovori na neodređeno vrijeme, ugovori na određeno, privremeni rad, rad sa nepunim radnim vremenom, druge forme)?**

Zakonom o radu države Crne Gore (Sl. list CG, br. 49/08) utvrđeno je da se radni odnos zasniva zaključivanjem ugovora o radu. Ugovor o radu je izraz saglasnosti volje poslodavca i zaposlenog i smatra se zaključenim kada ga potpišu i zaposleni i poslodavac.

Ugovorom o radu se uređuje:

- rad na neodređeno vrijeme,
- rad na određeno vrijeme,

- rad sa nepunim radnim vremenom,
- rad za obavljanje poslova u domaćinstvu.
- obavljanje poslova kod kuće,
- obavljanje privremenih i povremenih poslova,
- rad sa nepunim radnim vremenom i
- dopunski rad.

Radni odnosi državnih službenika i namještenika koji obavljaju poslove u državnoj upravi i jedinicama lokalne samouprave uređen je posebnim zakonom i to Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list CG, br. 50/08) i radni odnos ovi zaposleni zasnivaju rješenjem.

### **19 Podliježu li ti različiti odnosi formalnim uslovima (npr. pisanim ugovorima s određenim obavezujućim odredbama)?**

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je propisano da se radni odnos zasniva ugovorom o radu i za svaku od pobrojanih pravnih situacija zaključuje se posebna vrsta ugovora o radu kao što je ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ugovor o radu za obavljanje poslova kod kuće. Zakonom o radu je utvrđena sadržina ugovora o radu koja je obavezna, kao i konstatacija da se ugovorom o radu mogu ugovoriti i druga prava i obaveze u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

### **20 Zahtijeva li se od poslodavaca da svojim radnicima pruže informacije o uslovima rada? Koje vrste informacija moraju pružiti? Odnosi li se to i na radnike koji se upućuju na rad u inostranstvo?**

Prema Zakonu o radu poslodavac informiše svoje zaposlene, odnosno sindikalnu organizaciju najmanje jednom godišnje o:

- rezultatima poslovanja;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;
- mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Poslodavac obavještava sindikalnu organizaciju o:

- mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;
- uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- vremenu i načinu isplate zarada.

Poslodavac ima obavezu da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca. Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Sve odredbe Zakona o radu primjenjuju se i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

## Zaštita od otkaza

### **21 Koje pravne odredbe važe za prekid ugovora o radu zbog porodiljskog ili roditeljskog odsustva?**

Nakon isteka porodiljskog odsustva jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete ne napuni tri godine života. Za vrijeme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju. Za vrijeme odsustvovanja sa rada radi korišćenja ovog prava zaposleni nema pravo na naknadu zarade.

### **22 Da li pravni sistem omogućava sistem naknade u slučaju da je ugovor o radu raskinut zbog ekonomskih razloga (npr. poteškoće s nabavkom)?**

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08), zaposlenom koji je proglašen viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini šest prosječnih zarada u Crnoj Gori.

Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom ostvarivanja prava, poslodavac je dužan da isplati otpremninu: najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću; kao i najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Zarada koja se uzima za isplatu otpremnine smatra se prosječnom zaradom u Crnoj Gori, umanjena za poreze i doprinose koji se isplaćuju iz te zarade, ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.

Visina otpremnine za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije. Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, zbog ekonomskih teškoća, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

### **23 Da li pravni sistem sadrži određena prava koja se odnose na kolektivni tehnološki višak?**

Nakon pribavljenog mišljenja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, poslodavac je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih, koji sadrži: razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih; kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; ukupan broj zaposlenih za čijim radom prestaje potreba; broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim radom prestaje potreba i poslove koje obavljaju.

Mjere za zapošljavanje su: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne sprema zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom, raspored kod drugog poslodavca u

stepenu stručne spreme zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom; stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije ili dokvalifikacije za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Kriterijumi koji se odnose na donošenje programa mjera za zapošljavanje viška radne snage, ne mogu biti u suprotnosti sa odredbama zakona koji se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih i lica koja traže zaposlenje.

Program mjera za rješavanje viška zaposlenih donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac.

## **24 Kako glasi definicija kolektivnog ili ekonomskim razlozima uslovljenog tehnološkog viška/ otpuštanja?**

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08), ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje: 10 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu više od 20, a manje od 100 zaposlenih na neodređeno vrijeme; 10% zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu najmanje 100, a najviše 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme; 30 zaposlenih kod poslodavca koji ima u radnom odnosu preko 300 zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore.

Obavještenje u navedenom smislu, dužan je da dostavi i poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.

Ovo obavještenje sadrži: razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih; broj i kategoriju zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme; kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; broj i kategoriju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje viška radne snage i kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.

Sindikat, odnosno predstavnici zaposlenih i Zavod za zapošljavanje Crne Gore dužni su da dostave poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja u roku od osam dana od dana dobijanja tog obavještenja.

## **25 Imaju li predstavnici radnika pravo da budu informisani i konsultovani?**

Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme dužan je da u pisanoj formi dostavi obavještenje sindikatu, odnosno predstavnicima zaposlenih i Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, koje treba da sadrži: razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih; broju i kategoriji zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme; kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; broj i kategoriju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje i kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.

**26 Ko su u takvim slučajevima radnički predstavnici i na koji se način oni imenuju?**

Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati. Sindikalne organizacije prilikom osnivanja donose Statut, kojim propisuju način izbora sindikalnog predstavnika, kao i njegova prava i obaveze.

**27 Pod kojim uslovima ostvaruju ta prava?**

Nijesu propisani uslovi za ostvarivanje prava sindikalnog predstavnika, izuzev obaveze sindikalne organizacije da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika, kako bi poslodavac bio informisan o zaposlenom koji ima aktivnu legitimaciju za zastupanje te sindikalne organizacije.

**28 Imaju li organi uprave kakvu ulogu u tom postupku (npr. postoji li uslov da se planirano proglašavanje tehnološkog viška mora najaviti organima uprave kako bi im se dalo vremena za pronalaženje rješenja za probleme koje bi mogle izazvati takve mjere proglašavanja tehnološkog viška)?**

Poslodavac je dužan da u pisanoj formi dostavi obavještenje Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, koji dostavlja poslodavcu svoje mišljenje, u roku od osam dana od dana dobijanja tog obavještenja.

**29 Uključuje li pravni sistem prava u pogledu pojedinačnog proglašavanja za tehnološki višak/otpuštanja?**

Propisi iz radnih odnosa ne predviđaju razliku u pravima zaposlenih zavisno od toga da li im se otkazuje pojedinačno ili u sklopu kolektivnog smanjivanja radne snage. S tim u vezi prava zaposlenih ista su u slučajevima otkaza ugovora o radu pojedinačno kao i otkaza u slučaju kolektivnog otkazivanja. To su pravo na otkazni rok i na otpremninu.

**30 Da li sistem garantuje da će ugovori o radu i dalje biti na snazi nakon što preduzeće promijeni vlasnika?**

Novo rješenje u Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je da u slučaju statusne promjene odnosno promjene poslodavca, u skladu sa posebnim zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika kolektivni ugovor i sve ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene poslodavca.

Poslodavac prethodnik dužan je da poslodavca sljedbenika potpuno i istinito obavijesti o pravima i obavezama iz kolektivnog ugovora i ugovora o radu koji se prenose. To znači da se zaštita

zaposlenih sastoji u obezbjeđivanju istih uslova rada koje su imali kod poslodavca prethodnika utvrđenih kolektivnim ugovorom koji se prenosi na novog poslodavca.

### **31 Koji uslovi važe u takvim slučajevima?**

Prema odredbama Zakona o radu, poslodavac prethodnik ima obavezu da o prenošenju ugovora o radu na poslodavca sljedbenika pisanim putem obavijesti zaposlene čiji se ugovori o radu prenose.

Ako zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana, od dana dostavljanja obavještenja, poslodavac prethodnik može zaposlenom otkazati ugovor o radu.

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, osim ako prije isteka tog roka: istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika i ako kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

### **32 Omogućuje li sistem zaštitu od otkaza u takvim slučajevima? Jesu li bivši i novi poslodavac obavezni da informišu i konsultuju se sa predstavnicima radnika? Važe li ta prava i u slučajevima u kojima je bivši vlasnik u postupku proglašavanja stečaja?**

Zaštita od otkaza je omogućena zaposlenom u ovakvim situacijama, samo ako se zaposleni blagovremeno izjasni o prihvatanju prenosa ugovora o radu na drugog poslodavca. U takvim slučajevima radni odnos nastavlja se po zakonu, a na otkaz novog poslodavca odnose se sve zakonske odredbe o razlozima i postupku otkazivanja kao da nije bilo promjene poslodavca.

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08), poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da prije promjene poslodavca, obavijeste reprezentativni sindikat kod poslodavca o: datumu promjene poslodavca; razlozima za promjenu poslodavca; pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca na položaj zaposlenih i mjerama za njihovo ublažavanje.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da prije promjene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom preduzmu mjere u cilju ublažavanja socijalno-ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

Navedena pravila ne važe u slučaju kada je bivši vlasnik u postupku proglašavanja stečaja.

Zakonom o radu je po prvi put kao novi institut u Crnoj Gori, utvrđena zaštita zaposlenih u slučaju stečajnog postupka, kojim je utvrđeno pravo na isplatu neisplaćenih potraživanja kod poslodavca nad kojim je pokrenut stečajni postupak zaposlenih koji su bili u radnom odnosu na dan pokretanja stečajnog postupka u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena ovim zakonom.

Prava na potraživanje zaposlenih u stečaju, ostvaruju se sa osnovom iz ovog zakona, ako nijesu isplaćena u skladu sa posebnim Zakonom o insolventnosti privrednih društava (Sl. list CG, br. 62/08).

Ako su neizmirena potraživanja djelimično isplaćena u skladu sa posebnim zakonom, zaposlenom pripada pravo na razliku do nivoa prava utvrđenih po ovom zakonu.

### **33 Predviđa li pravni sistem naknadu za nezaposlene? Postoji li takva odredba u radnom zakonodavstvu ili u zakonodavstvu koje se odnosi na socijalnu zaštitu?**

Pravo na osiguranje za slučaj nezaposlenosti, odnosno pravo na novčanu naknadu predviđeno je Zakonom o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08).

Pravo na novčanu naknadu, shodno odredbama ovog zakona, može ostvariti osiguranik kojem je u smislu Zakona o radu (Sl. list CG, br. 49/08) prestao radni odnos bez njegovog zahtjeva, saglasnosti ili krivice, ako je bio u radnom odnosu kod jednog ili više poslodavaca sa punim radnim vremenom najmanje devet mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci i ako se prijavi Zavodu za zapošljavanje u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. Pod istim uslovima pravo na novčanu naknadu ostvaruje i osiguranik koji je prestao da obavlja djelatnost preduzetnika bez svoje krivice.

Članom 54 Zakona o zapošljavanju propisano je da pravo na novčanu naknadu pripada nezaposlenom licu u trajanju od tri mjeseca do 12 mjeseci, srazmjerno vremenu provedenom na radu, sa izuzetkom da nezaposleno lice koje ima više od 25 godina staža osiguranja ima pravo na novčanu naknadu do ponovnog zaposlenja, odnosno do nastupanja nekog od osnova za prestanak prava na novčanu naknadu, propisanih navedenim zakonom. Za vrijeme korišćenja prava na novčanu naknadu, nezaposlenom licu uplaćuju se doprinosi za zdravstveno i penzijsko i invalidsko osiguranje u skladu sa Zakonom o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl. list CG, br. 13/07 i 79/08).

Nezaposleno lice koje je Zavod za zapošljavanje uputio na stručno usavršavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju ili specijalizaciju, a koje ne prima novčanu naknadu, ima pravo na novčanu pomoć za vrijeme trajanja stručnog osposobljavanja.

## **C. Uslovi rada i zarada**

### **Uslovi rada**

### **34 Koje kazne mogu izricati poslodavci u slučaju neobavljanja posla?**

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08) poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to ako zaposleni odbije da radi na radnom mjestu na kojem je raspoređen ili odbije da izvrši radne obaveze iz ugovora o radu. U tom slučaju poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu pisanim putem upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja. Odluku o otkazu ugovora o radu donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac u formi rješenja. Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja.

**35 Da li pravni sistem daje radnicima neka osnovna prava, poput ljudskog dostojanstva na poslu?**

Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08) sadrži odredbe o zabrani uznemiravanja na radu i u vezi sa radom. Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano neposrednom i posrednom diskriminacijom, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo ponašanje.

Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje.

Isto tako, ovim zakonom je utvrđeno da je poslodavac dužan da poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

**36 Koji je minimum starosne dobi za zapošljavanje?**

Minimum starosne dobi za zapošljavanje je najmanje 15 godina života.

**37 Počev od koje starosne dobi i pod kojim uslovima mogu djeca obavljati sitnije poslove?**

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08), lice mlađe od 15 godina života ne može biti radno angažovano.

**38 Koji su još koraci učinjeni u cilju zaštite njihovog tjelesnog i moralnog integriteta?**

Rad djece ispod 15 godina života (zbog zloupotrebe različite prirode) je sankcionisan krivičnim zakonodavstvom.

**39 Postoje li posebne odredbe o dopuštenom broju radnih sati za osobe mlađe od 18 godina? Ako postoje, šta konkretno određuju?**

Zaposleni mlađi od 18 godina života može raditi puno radno vrijeme od 40 časova u radnoj nedjelji. Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08) sadrži i odredbe o zabrani prekovremenog rada i rada noću zaposlenih mlađih od 18 godina života, osim kada se dogode okolnosti koje nastaju usljed više sile radi sprečavanja štete koja zbog toga može nastati kod poslodavca.

**40 Postoje li generalna rješenja koja se tiču radnog vremena? Kako se definiše radno vrijeme? Da li postoje specifična pravila za one koji rade kao pomorci, u civilnom vazduhoplovstvu ili na željeznici?**

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji, utvrđeno je Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08). Samo izuzetno ako iznenadno povećani obim posla ne može biti završen u okviru redovnog radnog vremena, radno vrijeme zaposlenom može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ali ne duže od 10 časova nedjeljno, po pisanom nalogu poslodavca.

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučajevima:

- prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete,
- elementarne nepogode (zemljotres, poplava),
- požar, eksplozija, joniizirajuće zračenje,
- epidemije ili zaraze većih razmjera,
- zagađivanja vode, namirnica,
- saobraćajnog ili drugog udesa,
- potrebe da se pruži hitna medicinska intervencija,
- potrebe da se izvrši hitna veterinarska intervencija.

Ako je uveden prekovremeni rad iz pobrojanih razloga on može trajati dok se ne otklone uzroci zbog kojih je uveden.

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kada to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalno korišćenje radnog vremena i izvršavanje određenih poslova u utvrđenim rokovima. To znači da poslodavci koji obavljaju djelatnosti kao što su pomorski saobraćaj, zatim oni koji rade u civilnom vazduhoplovstvu ili na željeznici, imaju mogućnost da odlukom o preraspodjeli radnog vremena utvrde radno vrijeme svojih zaposlenih u skladu sa citiranom normom ali su dužni da zaposlenim omoguće pola sata odmora u toku dnevnog rada i najmanje 12 časova neprekidnog odmora između dva uzastopna radna dana.

Poslodavac je dužan da preraspodjelu radnog vremena uredi tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena na godišnjem nivou.

**41 Koje je maksimalno sedmično radno vrijeme?**

Puno radno vrijeme u okviru radne nedjelje iznosi 40 časova. Kao što je u prethodnom odgovoru pojašnjeno samo izuzetno se radno vrijeme može produžiti. Odredba o dužini radnog vremena utvrđuje se u ugovoru o radu kod poslodavca i ne može se utvrditi u trajanju dužem od 40 časova na nedjeljnom nivou.

**42 Koji različiti načini organizovanja radnog vremena postoje (npr. na godišnjem nivou, fleksibilno, prekovremeno, itd)?**

Zaposleni može zaključiti ugovor o radu sa punim ili nepunim radnim vremenom. Na poslovima na

kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaposlenog zaštititi od štetnih uticaja, uvodi se skraćeno radno vrijeme srazmjerno štetnosti uticaja na zdravlje zaposlenog ali ne kraće od 36 časova nedjeljno.

Zaposleni je dužan na zahtjev poslodavca raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučajevima prijekne potrebe ali ne duže od 10 časova nedjeljno. Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može se odrediti rad duži od punog radnog vremena kao ni ženi za vrijeme trudnoće i ženi koja ima dijete mlađe od tri godine života.

Puno i nepuno radno vrijeme je moguće rasporediti tako da radno vrijeme tokom jednog perioda može trajati duže, a tokom drugog perioda kraće od punog radnog vremena pod uslovom da u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

#### **43 Kakav je sistem plaćenog odsustva?**

Zaposleni ima pravo u svakoj kalendarskoj godini na godišnji odmor utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana, zaposleno lice sa invaliditetom i zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog obavljanja naročito teških, napornih i za zdravlje štetnih poslova, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u slučaju smrti člana uže porodice sedam radnih dana, a u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice, polaganja stručnog ispita i u drugim slučajevima do sedam radnih dana, a shodno kolektivnom ugovoru.

#### **44 Kakva zaštita postoji za radnike koji rade noću?**

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do 6 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposleni ne može raditi noću duže od jedne radne nedjelje.

Zabranjen je rad noću ženi koja radi u industriji i građevinarstvu izuzev ako radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene ili socijalne zaštite, zatim zaposlenom mlađem od 18 godina života.

Rad noću predstavlja poseban uslov rada i zaposleni koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena odnosno koji radi noću jednu trećinu svog godišnjeg radnog vremena ima pravo na posebnu zaštitu po propisima iz oblasti o zaštite na radu.

Zaposleni koji radi noću ima pravo na uvećanu zaradu u skladu sa kolektivnim ugovorom.

#### **45 Imaju li socijalni partneri kakvu ulogu pri primjeni različitih oblika organizovanja radnog vremena?**

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je utvrđeno da puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji. U okviru 40-to časovne radne nedjelje utvrđeno je pravo zaposlenih na odmor u toku dnevnog rada (pauza od najmanje 30 minuta), odmor između dva uzastopna radna dana (12

časova) i dan nedjeljnog odmora (24 časova), a za zaštićene kategorije zaposlenih (zaposleni mlađi od 18 godina, žene, trudnice i roditelji djece do tri godine života i samohrani roditelj) ograničenja u pogledu noćnog rada, prekovremenog rada i rada u preraspodjeli radnog vremena.

Uloga socijalnih partnera u vezi sa navedenim pitanjima je od **posebnog** značaja u postupku donošenja Zakona o radu.

**46 Omogućuje li sistem zaštitu radnika s ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme ili na određeno vrijeme, te radnika koji se zapošljavaju putem agencija za privremeno zapošljavanje?**

Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08) obezbjeđuje zaštitu zaposlenih sa ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme, na određeno vrijeme kao i lica koja se angažuju na povremenim i privremenim poslovima. Stoga, zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme, sa nepunim radnim vremenom ili na privremenim poslovima ima ista prava (i u smislu zaštite), obaveze i odgovornosti iz rada, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, srazmjerno vremenu provedenom na radu.

**47 Kakva zaštita postoji u slučajevima bitnih promjena uslova za rad?**

Bitna promjena uslova rada nije sama po sebi opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. O namjeri uvođenja nove tehnologije, te o promjenama u organizaciji i načinu rada, poslodavac je dužan savjetovati se sa predstavnicima sindikata. U slučaju bitnih promjena uslova rada, poslodavac je zaposlenom dužan obezbijediti osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju ili usavršavanje, ali je i zaposleni dužan da u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada učestvuje u tim oblicima osposobljavanja za rad u novim uslovima. Ako navedeno osposobljavanje nije bilo moguće, otkaz je dopušten.

**Zarada**

**48 Postoji li minimalni garantovani nivo zarade? Je li to zakonski minimum ili je podložan odredbama kolektivnog ugovora? Kako se utvrđuje iznos zarade? Koji su relevantni kriterijumi?**

Donošenjem novog Zakona o radu (Sl. list CG, br. 49/08), koji je u primjeni od 2008. godine, u odredbama člana 80 i 81 ovog zakona, utvrđeno je da zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zakonom o radu daje se konceptijski osnov pojma minimalne zarade, a način i postupak njenog utvrđivanja uređuje se Opštim kolektivnim ugovorom.

Pri utvrđivanju minimalne zarade polazi se od: troškova života, kretanja prosječne zarade u Crnoj Gori, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenih i njihove porodice, stope nezaposlenosti, kretanja zaposlenosti na tržištu rada, produktivnosti rada, profitne stope u privredi i opšteg nivoa ekonomske razvijenosti u Crnoj Gori.

Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času i ne može biti niža od minimalne zarade za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje ta zarada.

Minimalna zarada prema materijalnim mogućnostima u određenoj grani djelatnosti, odnosno kod poslodavca može se utvrđivati i u većem iznosu od iznosa utvrđenog Opštim kolektivnim ugovorom.

#### **49 Na koji se način garantuje isplata nadnica i plata?**

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) predviđeno je da se zarada zaposlenom isplaćuje u rokovima i na način kako je to utvrđeno kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jednom mjesečno.

Propisima iz oblasti radnih odnosa nije onemogućena isplata dnevnih i nedeljnih zarada, ali zbog nepostojanja tradicije, isplata zarada u tim rokovima nije uobičajena.

Obračun zarade poslodavac iskazuje u bruto iznosu i iz njega zaposleni treba da vidi sve elemente zarade i to: vrijeme za koje se zarada isplaćuje, doprinose za socijalno osiguranje i poreze koji se plaćaju iz zarade i odbitke od zarade ako ih ima. Obračun zarade se dostavlja zaposlenom prilikom svake isplate.

Poslodavac koji na dan dospelosti nije mogao da izvrši isplatu zarade ili je ne isplati u cjelini, dužan je da do kraja mjeseca u kojem je isplata dospjela, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati i ovaj obračun ima snagu vjerodostojne isprave, za slučaj zaštite prava zbog neisplaćene zarade kod nadležnog suda.

#### **50 Imaju li radnici generalnu prednost pri naplati i namirenju iz imovine poslodavaca kad je riječ o isplati nadnica i plata?**

Odlukom o platnom prometu u zemlji (Sl. list RCG, br. 78/04, 6/05, 33/05), član 16, koju donosi Centralna banka Crne Gore, nije predviđena prednost pri isplati zarada u odnosu na druge obaveze poslodavaca, već se naloži za plaćanje obaveza izvršavaju prema datumu dospeljeća i redosljedu prijema.

Zakonom o insolventnosti privrednih društava (Sl. list CG, br. 62/08) (član 86), predviđeno je da se potraživanja na ime neisplaćenih bruto zarada prije podnošenja predloga za pokretanje stečajnog postupka (sa ograničenjem do 10.000 € po zaposlenom), nalaze u klasi prioriternih potraživanja za namirenje iz imovine poslodavca kod kojeg je otvoren stečajni postupak.

**51 Postoje li dodatne garancije u slučaju kada je poslodavac insolventan? Konkretnije, omogućuje li sistem osnivanje posebnih garantnih ustanova koje bi štatile potraživanja radnika kojima nije isplaćen novac zbog insolventnosti poslodavca? Na koji način rade takve ustanove i kako se njima upravlja?**

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) u odredbama čl. 97 do 101, konstituisan je novi institut zaštite zaposlenih u slučaju, odnosno zaštite lica koja ostaju bez posla „po sili zakona“ zbog pokretanja stečajnog postupka, a koja do donošenja ovog zakona nijesu imala adekvatnu zaštitu. Stoga, **će** formiranje Fonda rada, u skladu sa čl. 38 Zakona o zapošljavanju (Sl. list 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08), kako za lica koja postaju tehnološki višak, tako i za lica iz stečajnog postupka, **imati** karakter garantne institucije, koja obezbjeđuje isplatu potraživanja zaposlenom koji je na dan pokretanja stečajnog postupka bio u radnom odnosu kod poslodavca, kao i licu koje je bilo zaposleno u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena zakonom. To dalje znači da će se neizmirena potraživanja po osnovu rada, u slučaju pokretanja stečajnog postupka koja nijesu isplaćena u skladu sa Zakonom o insolventnosti privrednih društava (Sl. list CG, br. 62/08), koja se po pravilu izmiruju iz stečajne mase, izmirivati preko Fonda rada.

Imajući u vidu navedene odredbe zakona i činjenicu da je formiranje Fonda rada kao garantne institucije, obaveza i iz Uputstva savjeta EU 80/987/EEZ o zaštiti zaposlenih u slučaju bankrotstva poslodavca sa izmjenama i dopunama sadržanim u Direktivi EU 2002/74/EZ, zbog zaštite prava zaposlenog na potraživanja u vezi neizmirenih obaveza iz rada koja su lična i neotuđiva, Vlada Crne Gore preduzima mjere za formiranje ove institucije. **S tim u vezi pripremljena je radna verzija Zakona o Fondu rada, čije se usvajanje očekuje početkom 2010. godine.**

**52 Da li postoje programi za učešće radnika u dobiti, posjedovanju dionica i sl.?**

Zakonima nije uređeno učešće radnika u dobiti, niti „radnička participacija u akcionarstvu“. U našem sistemu ne postoji taj institut. Radnici se tretiraju kao i svi građani, i imaju ista prava i obaveze kao i svi građani i pravna lica po tom pitanju, shodno Zakonu o hartijama od vrijednosti (Sl. list RCG, br. 59/00, 10/01, 43/05, 28/06 i Sl. list CG, br. 53/09) i Zakonu o privrednim društvima (Sl. list RCG, br. 6/02 i Sl. list CG, br. 17/07 i 80/08). Neke zemlje su uvodile taj institut u ranoj fazi svojinske i upravljačke transformacije „društvene svojine“, kao institut radničke solidarnosti („participacija radnika u akcionarstvu“), ali Crna Gora nije.

## **Raspoređivanje radnika**

**53 Da li postoje pravila koja se odnose na radnike koje je u vašu zemlju rasporedilo preduzeće koje ima sjedište u nekoj državi članici EU?**

Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca iz 2008. godine (Sl. list CG, br. 22/08) utvrđeni su uslovi za fleksibilniji pristup stranaca tržištu rada u Crnoj Gori.

Strano privredno društvo koje u Crnoj Gori ima registrovanu organizacionu jedinicu može da privremeno premjesti svog zaposlenog na rad u toj organizacionoj jedinici, pod uslovom da je stranac u tom privrednom društvu zaposlen najmanje godinu dana.

Stranci koji se mogu uputiti, u smislu ovog zakona su: rukovodioci, menadžeri i specijalisti.

Dozvola za rad upućenog stranca izdaje se na zahtjev te organizacione jedinice, registrovane u Crnoj Gori, na period od jedne godine.

Izuzetno, od utvrđenih pravila, ako se poslovi koje obavlja upućeni stranac ne mogu završiti za vrijeme na koje je dozvola izdata, dozvola za rad se može produžiti najduže do dvije godine.

## **Informisanje i konsultovanje sa predstavnicima radnika**

### **54 Postoje li neka pravila koja se tiču informisanja i konsultovanja radnika na nivou preduzeća i firmi?**

Poslodavac shodno Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08) treba da informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o: rezultatima poslovanja; razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada i mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih. Poslodavac je obavezan da obavještava sindikalnu organizaciju o: mjerama bezbjednosti i zaštite na radu; uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama; rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu; donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa, vremenu i načinu isplate zarade.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca.

Opštim kolektivnim ugovorom je predviđeno da poslodavac treba sindikatu da uručuje pozive sa materijalima, radi prisustvovanja predstavnika sindikata sjednicama odgovarajućih organa, odnosno tijela na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi.

Poslodavac predstavnicima sindikata dostavlja informacije, biltene kao i druge podatke od značaja za rad sindikata, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isticanje obavještenja sindikata u prostorijama poslodavca koje su za to određene.

### **55 Postoje li neka pravila koja se tiču informisanja i konsultovanja sa predstavnicima radnika na međunarodnom nivou?**

Konvencijom br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava predviđeno je da se sindikalne organizacije mogu udruživati na nacionalnom i internacionalnom nivou. Ustavom Crne Gore propisano je da su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva. Kako nacionalnim zakonodavstvom ovo pitanje nije regulisano, to se neposredno primjenjuje navedena Konvencija koju je Crna Gora ratifikovala i predstavlja dio pravnog sistema Crne Gore.

## D. Radni sporovi

### 56 Postoji li poseban sud nadležan za sporove iz kolektivnih ugovora?

Ne. U pravnom sistemu države Crne Gore ne postoje specijalizovani sudovi za sporove iz kolektivnih ugovora već su radni sporovi u nadležnosti redovnih sudova. U prvom stepenu odlučuju osnovni sudovi, u drugom stepenu viši sudovi a u trećem stepenu odlučuje Vrhovni sud Crne Gore. O pravima, obavezama i odgovornostima državnih službenika i namještenika (zaposlenim u državnoj upravi i jedinicama lokalne samouprave) odlučuje se upravnim aktom pa je sudska zaštita prava ovih zaposlenih obezbijedena pred Upravnim sudom Crne Gore. Shodno tome, sporovi nastali u vezi primjene kolektivnih ugovora rješavaju se pred redovnim sudovima.

### 57 Postoji li pravo na štrajk?

Pravo na štrajk garantovano je Ustavom države Crne Gore. Štrajk, kao prekid rada koji zaposleni organizuju radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa, uređen je Zakonom o štrajku (Sl. list RCG, br. 43/03, 61/04, 71/05 i Sl. list CG, br. 16/07 i 49/08). Organizovanje štrajka odnosno učešće u štrajku pod uslovima utvrđenim Zakonom o štrajku ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog, za udaljavanje zaposlenog sa rada i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

### 58 Na koji je način regulisano pravo na štrajk?

Pravo na štrajk je uređeno Zakonom o štrajku (Sl. list RCG, br. 43/03, 61/04, 71/05 i Sl. list CG, br. 16/07 i 49/08). Štrajk se može organizovati u pravnom licu, odnosno njegovom dijelu i kod preduzetnika ili u grani djelatnosti ili kao generalni štrajk. Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja koji može trajati najduže jedan sat. Odluku o stupanju u štrajk kod poslodavca donosi nadležni organ ovlašćene organizacije sindikata ili više od polovinu zaposlenih kod poslodavca odnosno njegovom dijelu. Odluku o stupanju u štrajk u grani djelatnosti, odnosno o stupanju u generalni štrajk i štrajk upozorenja donosi nadležni organ ovlašćene organizacije sindikata u Crnoj Gori.

Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se: zahtjevi zaposlenih, vrijeme početka štrajka, mjesto održavanja i način na koji se vodi štrajk i štrajkački odbor koji zastupa interese zaposlenih i u njihovo ime vodi štrajk.

Štrajkaški odbor je dužan da štrajk najavi dostavljanjem poslodavcu pisane odluke o stupanju u štrajk najkasnije pet dana prije dana određenog za početak štrajka, odnosno 24 sata prije početka štrajka upozorenja.

Ako se štrajk ispoljava okupljanjem zaposlenih, mjesto okupljanja ne može biti van poslovnih-radnih prostorija, odnosno van kruga poslovnog prostora zaposlenih koji stupaju u štrajk.

## **59 Kakva ograničenja postoje u pogledu prava na štrajk u privatnom i javnom sektoru?**

Pravo na štrajk je generalno, pravo svih zaposlenih u Crnoj Gori, s tim što se moraju poštovati ograničenja prava na štrajk koja se odnose na Vojsku Crne Gore, policiju i zaposlene u državnim organima. Ustavom Crne Gore, u članu 66 stav 2 utvrđeno je: „Pravo na štrajk može se ograničiti zaposlenima u vojsci, policiji, državnim organima i javnoj službi u cilju zaštite javnog interesa, u skladu sa zakonom”. Zakonom o vojsci Crne Gore ( lex specijalis) u članu 51 utvrđeno je „Licima na službi u vojsci je zabranjeno sindikalno i političko organizovanje i nemaju prav na štrajk“.

Ovo ograničenje je definisano odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o štrajku i glasi: „Zaposleni u Vojsci Crne Gore, policiji i državnim organima, radi zaštite javnog interesa ne mogu organizovati štrajk, ako bi se na taj način ugrozili opšti interesi građana, nacionalna bezbjednost, bezbjednost lica i imovine kao i funkcionisanje organa vlast”.

Pored ovoga postoji utvrđena obaveza za učesnika u štrajku za slučaj da se štrajk organizuje u djelatnostima od javnog interesa da dok štrajk traje učesnici u štrajku su dužni da poštuju Odluku o minimumu procesa rada.

Od javnog interesa su djelatnosti od posebnog značaja za odbranu i bezbjednost Crne Gore, zatim poslovi neophodni za izvršavanje obaveza utvrđenih međunarodnim ugovorima kao i djelatnosti čiji bi prekid rada po prirodi posla, u skladu sa posebnim zakonom, moga da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmjera.

Prilikom utvrđivanja minimuma procesa rada osnivač odnosno poslodavac dužan je da pribavi mišljenje ovlašćene organizacije sindikata ili više od polovine zaposlenih radi postizanja sporazuma.

Ako se akt o minimumu procesa rada i načinu njegovog obezbjeđenja ne donese na opisani način sporazumno, minimum procesa rada i način njegovog obezbjeđenja, utvrđuje se aktom osnivača, odnosno direktora ili izvršnog direktora poslodavca.

Zaposlene koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi obezbjeđenja minimuma procesa rada određuje direktor odnosno izvršni direktor i štrajkački odbor, najkasnije pet dana prije početka štrajka.

## **60 Je li dopušteno isključenje s rada (lockout)?**

Isključenje sa rada zbog učešća u štrajku nije dopušteno u Crnoj Gori, a dopušteno je isključenje sa rada samo u skladu sa Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08).

## **61 Kako je uređeno isključenje s rada (lockout)?**

Isključenje sa rada zbog učešća u štrajku nije dopušteno, pa nije ni uređeno propisima države Crne Gore.

**62 Postoje li posebni načini rješavanja radnih sporova, npr. mirenje, posredovanje i arbitraža?**

Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova (Sl. list CG, br. 16/07) uređen je način i postupak mirnog rješavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova kao i izbor miritelja i arbitara.

Vlada Crne Gore je donijela Odluku o osnivanju Agencije za mirno rješavanje radnih sporova (Sl. list CG, br. 69/08).

U skladu sa navedenom Odlukom u toku je formiranje Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, u čijoj nadležnosti je izbor miritelja i arbitara i obavljanje svih stručnih poslova koji se odnose na mirno rješavanje radnih sporova.

## **II. ZDRAVLJE I ZAŠTITA NA RADU**

### **A. Opšti dio**

**63 Molimo vas da date opšti pregled nacionalnih politika, strategija i zakonodavstva u oblasti zdravlja i zaštite na radu.**

Ustavom Crne Gore je propisano da "Zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu".

U Crnoj Gori na području zaštite na radu primjenjuje se Zakon o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04), kao krovni zakon za ovo područje i ratifikovane konvencije Međunarodne organizacije rada.

Pored Zakona o zaštiti na radu primjenjuju se podzakonski propisi doneseni na osnovu zakona, kao i drugi tehnički propisi i standardi.

Postojeći Zakon o zaštiti na radu ne sadrži pravni osnov za proces harmonizacije i implementacije sa Acquis-em Evropske unije, pa je planirano donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu **do kraja** 2009. godine.

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona planirano je da se stvori pravni osnov da Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore uskladi nacionalno zakonodavstvo sa zakonodavstvom Evropske unije i na taj način transponuje direktive iz oblasti zaštite na radu kroz donošenje odgovarajućih podzakonskih akata.

Takođe će se definisati nadzor nad stanjem zaštite na radu koji vrši Inspekcija zaštite na radu.

U skladu sa preporukama Međunarodne organizacije rada, u planiranom Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu, za pojedine prekršaje, uvešće se i mogućnost mandatnog novčanog kažnjavanja na licu mjesta od strane inspektora zaštite na radu.

**Prema Programu rada Vlade Crne Gore, planirano je usvajanje Strategije za unaprijeđenje zdravlja radnika i zaštitu na radu u 2010. godini.**

### **B. Po Direktivama Zajednice**

**64 Okvirna direktiva (89/391/EEZ)**

**a) Postoje li u vašoj zemlji slični zakonski akti za područje koje pokriva Okvirna direktiva?**

Zakon o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je usklađen s okvirnom Direktivom 89/391/EEZ.

**b) Ako postoji nekoliko zakonskih akata u ovoj oblasti, možete li opisati na koji su način oni usklađeni i kako se međusobno nadopunjuju?**

Osim Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) postoji niz podzakonskih propisa koji detaljnije regulišu materiju sadržanu u Direktivi.

Podzakonski propisi koji su prateći propisi Zakona o zaštiti na radu su:

- Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07);
- Pravilnik o načinu i postupku osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad (Sl. list RCG, br. 57/06);
- Pravilnik o postupku i rokovima za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine (Sl. list RCG, br. 71/05);
- Pravilnik o polaganju stručnog ispita za lica koja se bave poslovima zaštite na radu (Sl. list RCG, br. 67/05);
- Pravilnik o uslovima koje mora da ispunjava pravno ili fizičko lice za obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu i o postupku za utvrđivanje ispunjenosti tih uslova (Sl. list RCG, br. 67/05);
- Pravilnik o vođenju evidencija iz oblasti zaštite na radu (Sl. list RCG, br. 67/05);
- Pravilnik o načinu vođenja registra ovlašćenih organizacija za obavljanje poslova zaštite na radu (Sl. list RCG, br. 67/05)
- Pravilnik o pitanjima iz zaštite na radu koja treba urediti ugovorom o radu (Sl. list RCG, br. 67/05);
- Pravilnik o sadržaju elaborata o uređenju gradilišta (Sl. list RCG, br. 4/99);
- Pravilnik o sadržini i načinu izdavanja izvještaja o povredi na radu (Sl. list RCG, br. 18/93);
- Pravilnik o mjerama i normativima zaštite na radu od buke u radnim prostorijama (Sl. list SFRJ, br. 21/92);
- Pravilnik o tehničkim normativima za dizalice (Sl. list SFRJ, br. 65/91);
- Pravilnik o mjerama i normativima zaštite na radu na oruđima za rad (Sl. list SFRJ, br. 18/91);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u željeznicama (Sl. list SRCG, br. 11/88);
- Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru i istovaru (Sl. list SRCG, br. 13/88);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri mehaničkoj preradi i obradi drveta i sličnih materijala (Sl. list SRCG, br. 9/88);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu za građevinske objekte namijenjene za radne i pomoćne prostorije (Sl. list SRCG, br. 27/87);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u crnoj metalurgiji (Sl. list SRCG, br. 16/87);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radi pri proizvodnji i preradi obojenih metala (Sl. list SRCG, br. 31/86);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u šumarstvu (Sl. list SRCG, br. 16/86);
- Pravilnik o opštim mjerama zaštite na radu od opasnog dejstva električne struje u objektima namijenjenim za rad u radnim prostorijama i na radilištima (Sl. list SRCG, br. 6/86);
- Pravilnik o obezbjeđenju sredstava, ishrane i prevoza radnika od mjesta smještaja do mjesta rada i nazad (Sl. list SRCG, br. 5/86);
- Pravilnik o načinu i postupku prethodnih i periodičnih specijalističkih ljekarskih pregleda radnika (Sl. list SRCG, br. 25/80);
- Pravilnik o opremi i postupku za pružanje prve pomoći i organizovanju službe spasavanja u slučaju nezgode na radu (Sl. list SFRJ, br. 21/71);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri preradi i obradi kože, krzna i otpadaka od kože (Sl. list SFRJ, br. 17/70);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri izradi eksploziva i baruta i manipulisanju eksplozivima i barutima (Sl. list SFRJ, br. 55/69);

- Pravilnik o sredstvima lične zaštite na radu i ličnoj zaštiti opreme (Sl. list SFRJ, br. 35/69);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u građevinarstvu (Sl. list SFRJ, br. 42/68 i 45/68), osim člana 3;
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u poljoprivredi (Sl. list SFRJ, br. 34/68);
- Naredba o zabrani upotrebe motornih benzina za odmašćivanje, pranje i čišćenje metalnih dijelova predmeta od drugog materijala (Sl. list SFRJ, br. 23/67);
- Pravilnik o mjerama zaštite pri rukovanju eksplozivnim sredstvima i miniranju u rudarstvu (Sl. list RCG, br. 9/68 i 35/72);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu o tehničkim mjerama za razvijače acetilena i acetilenske stanice (Sl. list SFRJ, br. 6/67, 29/67, 27/69 i 52/90);
- Uputstvo o načinu vršenja nadzora nad pridržavanjem propisa o zaštiti na radu i preduzećima koja proizvode za određene vojne potrebe (Sl. list SFRJ, br. 23/66);
- Uputstvo o načinu vršenja nadzora nad pridržavanjem propisa o zaštiti na radu u organima unutrašnjih poslova i ustanovama organa unutrašnjih poslova (Sl. list SFRJ, br. 66/65);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri utovaru tereta u teretna motorna vozila i istovaru tereta iz takvih vozila (Sl. list SFRJ, br. 55/65);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri termičkom obrađivanju legura lakih metala u kupatilima sa nitratnim solima (Sl. list SFRJ, br. 48/65);
- Pravilnik o higijensko-tehničkim zaštitnim mjerama pri lučko-transportnom radu (Sl. list FNRJ, br. 14/64);
- Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri ronilačkim radovima (Sl. list FNRJ, br. 36/58);
- Pravilnik o tehničkim i zdravstveno-tehničkim zaštitnim mjerama na radovima pri hemijsko-tehnološkim procesima (Sl. list FNRJ, br. 55/50 - prilog br. 9);
- Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u kamenolomima i ciglanama, kao i kod vađenje gline, pijeska i šljunka (Sl. list FNRJ, br. 69/48);
- Opšti pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu (Sl. list FNRJ, br. 56/47);
- Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u grafičkim preduzećima (Sl. list FNRJ, br. 56/47);
- Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u kudeljarama (Sl. list FNRJ, br. 56/47 i 36/50).

**c) Da li je vaše zakonodavstvo primjenjivo i na javni i na privatni sektor?**

Zakon o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) odnosi se podjednako na javni i privatni sektor. Odredbe zakona primjenjuju se na sve zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćih i stranih pravnih i fizičkih lica, državnim organima, odnosno jedinicama lokalne samouprave, zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ako su propisima zemlje prijema predviđene nepovoljnije mjere zaštite na radu od onih koje su predviđene ovim zakonom, kao i na sva druga lica koja učestvuju u radnim procesima ili su prisutna u procesu rada i radnoj sredini, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

**d) Na koji način nacionalni zakoni uključuju princip objektivne odgovornosti poslodavca (član 5)? Konkretno, da li se izričito navodi da obaveze radnika ne utiču na odgovornost poslodavca? Da li su predviđeni slučajevi djelovanja više sile?**

Odredbama Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) utvrđeno je da je u svim varijantama za organizovanje i sprovođenje mjera zaštite na radu odgovoran poslodavac. Njegova odgovornost

u slučaju smrtne povrede na radu, kolektivne povrede na radu i teške povrede na radu, kao i opasne pojave koja bi mogla da ugrozi bezbjednost i zdravlje zaposlenih se pretpostavlja, a on se može osloboditi krivice samo ako se dokaže da je do događaja došlo krivicom zaposlenog, druge osobe ili usljed više sile.

**e) Da li su obaveze poslodavaca navedene u Okvirnoj direktivi propisane nacionalnim zakonima? Kada su u pitanju radnici, da li se nacionalni zakoni bave pitanjem odgovornosti radnika za zdravlje i zaštitu na radu i ukoliko je to slučaj, koje su njihove obaveze?**

Obaveze poslodavaca sadržane u Okvirnoj direktivi su propisane odredbama Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) u dijelu koji nosi naslov "Prava, obaveze i odgovornosti poslodavca".

Zaposleni je odgovoran disciplinski i materijalno u slučaju nepridržavanja propisanih mjera zaštite na radu i neizvršavanja svojih obaveza iz zaštite na radu utvrđenih ovim zakonom, Kolektivnim ugovorom i opštim aktom poslodavca.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na radu na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje.

Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite na radu.

Zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom ima pravo i obavezu da obavi ljekarski pregled na koji ga upućuje poslodavac, u skladu sa posebnim propisima o zdravstvenoj zaštiti.

Zaposleni je obavezan da:

- za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite na radu, namjenski koristi sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu, saraduje sa poslodavcem i stručnim licem zaduženim za zaštitu na radu kako bi se sprovele propisane mjere za zaštitu na radu na poslovima na kojim radi;
- u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, preko svojih predstavnika, o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu bezbjednost i zdravlje ili bezbjednost i zdravlje drugih zaposlenih.

Ako poslodavac, poslije dobijenog obavještenja ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od tri dana ili ako zaposleni smatra da za otklanjanje utvrđenih pojava nijesu sprovedene odgovarajuće mjere zaštite na radu, mogu zatražiti intervenciju inspekcije rada (zaštite na radu) i o tome obavijestiti stručno lice zaduženo za zaštitu na radu.

Zaposleni ne smije da započne i obavlja rad pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti.

Zaposleni je dužan da se podvrgne provjeri da li je pod uticajem alkohola ili drugih sredstava zavisnosti u slučajevima i na način utvrđen aktom poslodavca, u skladu sa propisima o bezbjednosti saobraćaja.

**f) Na koji način nacionalni zakoni propisuju uzimanje u obzir opštih principa prevencije koje poslodavac mora primijeniti prilikom preduzimanja mjera zaštite zdravlja i bezbjednosti radnika (član 6.)?**

Načela iz člana 6 okvirne Direktive 89/391/EEZ preuzeta Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) kojim se propisuje da se: "Zaštita na radu obezbjeđuje se primjenom savremenih tehničkih, zdravstvenih (medicinskih), ergonomskih, socijalnih, organizacionih i drugih mjera i

sredstava za zaštitu na radu, otklanjajući rizike od povređivanja i oštećenja zdravlja ili njihovim svođenjem na propisanu mjeru u postupcima.” Preventivne mjere su one mjere koje se preduzimaju ili planiraju na svim nivoima rada kod poslodavca, radi sprječavanja povređivanja ili oštećenja zdravlja i bliže su propisane podzakonskim aktima iz oblasti zaštite na radu i drugim propisima.

**g) Da li nacionalni zakoni propisuju da procjena rizika treba biti sačinjena u pismenoj formi (član 9)? Da li nacionalni zakoni propisuju da taj dokument bude na raspolaganju radnicima, njihovim predstavnicima i inspektorima rada? Na koji način je taj uslov sadržan u nacionalnom pravu i na koji način se sprovodi u preduzeću?**

Poslodavac je dužan da u skladu sa organizacijom rada, radnim procesom, sredstvima za rad, sirovinama i materijalima koji se koriste u tehnološkim i radnim procesima, kao i drugim elementima koji mogu da izazovu rizik od povrede na radu, oštećenje zdravlja ili oboljenje zaposlenog, sačini akt o procjeni rizika za sva radna mjesta u skladu sa zakonom, a način i postupak procjene rizika na radnom mjestu kod poslodavca sa mjerama za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika na najmanju moguću mjeru je propisan Pravilnikom o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07).

Poslodavac je dužan da zaposlenog ili njegovog predstavnika informiše u vezi sa:

- rizicima po bezbjednost i zdravlje i zaštitnim i preventivnim mjerama i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta ili posla;
- mjerama prve pomoći u slučaju povrede na radu, zaštiti od požara i postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi ozbiljnih i bliskih opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera;
- pravima u oblasti medicine rada, higijene rada i ergonomije;
- zdravstvenim opasnostima na radu;
- planovima, mjerama i odlukama koje bi mogle štetno da se odraze na zdravlje zaposlenih usljed zagađenja vazduha, buke ili vibracija na radnom mjestu.

Poslodavac je dužan da poslodavca čije je zaposlene angažovao da rade kod njega, po bilo kom osnovu, na adekvatan način informiše o gore navedenim pitanjima.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, o pravima i obavezama koje se odnose na zaštitu na radu, informiše i na taj način mu omogućiti:

- uvid u listu profesionalnih nesreća do kojih može doći ako zaposleni nije u mogućnosti da radi duže od tri radna dana;
- uvid u izvještaje o profesionalnim nesrećama svojih zaposlenih;
- pristup procjeni opasnosti za zaštitu na radu, uključujući i opasnosti sa kojima se suočavaju grupe zaposlenih izloženih posebnom riziku, kao i o odlukama koje se odnose na mjere zaštite koje treba preduzeti;
- pristup odlukama koje su proistekle iz zaštitnih i preventivnih mjera od inspeksijskih i drugih organa zaduženih za zaštitu na radu.

Nadzor nad sprovođenjem Zakona o zaštiti na radu, propisa donijetih na osnovu njega i tehničkim i drugim mjerama koje se odnose na zaštitu na radu vrši Ministarstvo rada i socijalnog staranja preko Inspekcije zaštite na radu, ako zakonom nije određeno da nadzor u sprovođenju tih propisa u određenim djelatnostima vrše drugi organi, pa inspektori zaštite na radu prilikom nadzora upoređuju stvarno stanje zaštite na radu kod poslodavca sa procjenom rizika iz akta o procjeni rizika na radnim mjestima. Ukoliko utvrdi da procjenom nisu obuhvaćene sve opasnosti i štetnosti kojima su izloženi zaposleni, inspekcija ima pravo da naredi poslodavcu da izvrši izmjenu i dopunu akta o procjeni rizika.

**h) U členu 9 navodi se da poslodavac mora voditi evidenciju povreda na radu koje su za posljedicu imale onesposobljavanje radnika za rad u periodu dužem od tri radna dana, kao i da mora sastavljati izvještaje o povredama na radu koje su pretrpjeli njegovi radnici.**

Zakonom je propisano da je poslodavac dužan da vodi i čuva propisanu evidenciju o: povredama na radu, bolestima u vezi sa radom i profesionalnim oboljenjima.

Poslodavac je dužan da zaposlene obavezno osigurava od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom.

Premije za osiguranje padaju na teret poslodavca, a određuju se u zavisnosti od nivoa rizika od povređivanja i oboljenja u vezi sa radom.

Uslovi i postupci osiguranja od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom zaposlenih uređuju se posebnim zakonom.

Pravilnikom o sadržini i načinu izdavanja izvještaja o povredi na radu je propisano da prijavu o povredi na radu preduzeće izdaje povrijeđenom radniku, odnosno zdravstvenoj ustanovi u kojoj je izvršen pregled radnika u roku od 24 časa od momenta saznanja za učinjenu povredu. Prijava o povredi na radu izdaje se u četiri primjerka. Prijavu o povredi na radu u koju su upisani podaci propisani ovim pravilnikom preduzeća, u roku od tri dana, dostavlja Fondu zdravstvenog osiguranja kod kojeg radnik ostvaruje prava utvrđena propisima o zdravstvenom osiguranju.

Fond zdravstvenog osiguranja zadržava dva primjerka prijave o povredi na radu za svoje potrebe, a ostale primjerke dostavlja preduzeću koje jedan primjerak dostavlja radniku, odnosno porodici povrijeđenog radnika.

Propisani obrazac prijave o povredi na radu je dat u prilogu.

## **PRIJAVA O POVREDI NA RADU**

### **FOND ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA**

#### **I PODACI O PREDUZEĆU**

<b>Pitanja</b>		<b>Odgovori</b>	
1.	Obveznik podnošenja prijave (preduzeće ili poslodavac)	Pun naziv preduzeća (za poslodavca ime i prezime)	
2.		Reg. br. obveznika doprinosa	
3.		Šifra djelatnosti	
4.		Puna adresa preduzeća (mjesto, ulica i broj, opština, republika)	
<b>II PODACI O POVRIJEĐENOM</b>			
5.	Ime i prezime radnika		
6.	Matični broj		

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

7.	Pol (muški - ženski)	
8.	Dan, mjesec i godina rođenja	
9.		Ulica i broj
		Mjesto, opština
		Republika
10.		Mjesto
		Opština
		Republika
11.	Zanimanje	
12.	Školska sprema	
13.	Stručno obrazovanje	
14.	Stručna sprema propisana za obavljanje poslova na kojima je radnik povrijeđen	
<b>III PODACI O POSLOVIMA, VREMENU I MJESTU POVREDE NA RADU</b>		
15.	Radno mjesto na koje je radnik raspoređen	
16.	Posao koji je radnik obavljao u momentu kada se dogodila povreda na radu	
17.	Radni staž radnika na poslovima na kojima se povrijedio	
18.	Ukupan penzijski staž radnika	
19.	Da li je radnik ranije pretrpio povredu na poslu i koliko puta	
20.	Da li je radnik ranije pretrpeo povredu na poslu i koliko puta	
21.	Kada se povreda dogodila	Dan, mjesec, godina
22.		Dan u sedmici
23.		Doba dana - sat (0-24)
24.		Radni sat od početka rada
25.	Naziv mjesta sa adresom gdje se povreda dogodila	

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

26.		Opština	
27.		Republika	
28.		Na svom radnom mjestu	
29.		Na drugom mjestu rada	
30.		Na redovnom putu od stana do mjesta rada	
31.		Na redovnom putu od mjesta rada do stana	
32.		Na službenom putu	
33.		Ostalo	
IV PODACI O POVREDI NA RADU I MJERAMA ZAŠTITE NA RADU			
34.	Koliko je ukupno radnika povrijeđeno radu (zajedno sa povrijeđenim)		
35.	Koliko je ukupno radnika poginulo na mjestu događaja, odnosno umrlo na putu do zdravstvene ustanove		
36.	Da li se slična povreda desila ranije na istim poslovima - zadacima		
37.	Izvor povrede - materijalni uzročnik (međunarodna šifra)		
38.	Uzrok povrede - način povređivanja (međunarodna šifra)		
39.	Kratak opis nastanka povrede		
40.	Da li je u momentu povrede radnik radio na radnom mjestu sa posebnim uslovima rada		
41.	Da li je radnik ispunjavao propisane uslove rada na poslovima sa posebnim uslovima rada		
42.	Da li je radnik podvrgnut prethodnom i periodičnom lječarskom pregledu		
43.	Da li je radnik osposobljen za bezbjedan rad za poslove na kojima je došlo do povrede		
44.	Da li je za poslove, na kojima se desila povreda propisano korišćenje sredstava lične zaštite		
45.	Da li su sredstva lične zaštite bila data radniku i da li je ista koristio		
46.	Navesti koje su mjere zaštite na radu bile sprovedene na polovima gdje se povreda dogodila		
V PODACI O OČEVICU			

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

47.	Ime i prezime		
48.	Puna adresa prebivališta		
VI PODACI O NEPOSREDNOM ODGOVORNOM RADNIKU			
49.	Ime i prezime		
50.	Puna adresa prebivališta		
51.	Poslovi i zadaci koje obavlja		

Datum \_\_\_\_\_

Mjesto \_\_\_\_\_

Potpis odgovornog lica

Reg. br. u knjizi preduzeća o evidenciji  
prijave o povredi na radu

MP

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### VII. IZVJEŠTAJ LJEKARA KOJI JE PRVI PREGLEDAO POVRIJEĐENOG

52.	Naziv i adresa zdravstvene ustanove u kojoj je povrijeđeni radnik pregledan	
53.	Ime i prezime ljekara koji je pregledao radnika	
54.	Priroda i lokalizacija povrede - dijagnoze	
55.	Spoljni uzrok povrede po klasifikaciji	
56.	Da li je povreda smrtonosna (na mjestu povrede, odnosno na putu do zdravstvene ustanove)	
57.	Ocjena težina povrede (lakša - teška)	
58.	da li je povrijeđeni ranije imao tjelesnih i psihičkih nedostataka i kojih	
59.	Druge primjedbe ljekara (da li je povrijeđeni radnik pod uticajem alkohola i sl.)	

Datum \_\_\_\_\_

Potpis ljekara

Mjesto \_\_\_\_\_

Redni broj ljekorskog dnevnika \_\_\_\_\_

MP

Redni broj u knjizi evidencije \_\_\_\_\_

Zdravstvena ustanova \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Prema Zakonu o zaštiti na radu** Fond za zdravstveno osiguranje i Fond penzijskog i invalidskog osiguranja dužni su da **Ministarstvu rada i socijalnog starnja** dostave podatke o povredama na

radu, profesionalnim oboljenjima, oboljenjima u vezi sa radom i invalidima rada na zahtjev 1 mjesечно, a za svaku kalendarsku godinu najkasnije do 31. januara naredne godine.

**i) Da li su ove obaveze predviđene nacionalnim zakonima?**

Poslodavac je dužan u skladu sa zakonom, da odmah, a najkasnije u roku od 24 sata, od nastanka, pisano prijavi inspekciji rada (zaštite na radu) svaku smrtnu povredu na radu, kolektivnu povredu na radu i tešku povredu na radu, kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbjednost i zdravlje zaposlenih.

**ii) Uzimajući u obzir zahtjeve navedene u Regulativi EZ 1338/2008 od 16.decembra 2008, o statistici Zajednice o javnom zdravlju i zaštiti na radu, molimo vas da odgovorite na sljedeća pitanja:**

**(1) Da li su sljedeći podaci prikupljeni djelimično ili u potpunosti? Ekonomska aktivnost poslodavca; posao, starosna dob i pol povrijeđene osobe; vrsta povrede i povrijeđeni dio tijela; geografska lokacija, datum i vrijeme nesreće.**

Podaci o preduzeću: ekonomska aktivnost poslodavca se ne prikuplja.

Podaci o zaposlenom: posao, starosna dob i pol povrijeđene osobe se prikupljaju u potpunosti.

Podaci o povredi na radu: vrsta povrede i povrijeđeni dio tijela; geografska lokacija, datum i vrijeme nesreće se prikupljaju u potpunosti.

**(2) Da li su sljedeći podaci prikupljeni djelimično ili u potpunosti? Veličina preduzeća; državljanstvo povrijeđene osobe; podaci o zaposlenju povrijeđene osobe; posljedice nesreće – broj izgubljenih dana, trajno onesposobljenje ili smrt kao rezultat nesreće.**

Podatak o preduzeću: veličina preduzeća se ne prikuplja.

Podatak o zaposlenom: državljanstvo povrijeđene osobe se ne prikuplja.

Podatak o zaposlenom: podaci o zaposlenju povrijeđene osobe se prikupljaju u potpunosti.

Podaci o posljedici nesreće: broj izgubljenih dana, trajno onesposobljenje ili smrt kao rezultat nesreće se ne prikupljaju.

**(3) Da li se, u slučaju nesreće na radu, prikupljaju dodatni podaci o uzrocima i okolnostima nesreće, kao što su: Vrsta mjesta (npr. zgrada, polje, cesta), vrsta posla (npr. održavanje), određena fizička aktivnost (npr. vršenje popravki ili prevoz alata), alat koji se koristi za određenu aktivnost (npr. kliješta za žicu, ručna kolica), neispravnosti (npr. prekinut držač, probušena guma, proklizavanje), uzrok neispravnosti (npr. masnoća, tepih u lošem stanju), kontakt – način na koji se nesreća dogodila i šta je istu prouzrokovalo (npr. opečenost kiselinom, noga porezana kablom)?**

Inspektor zaštite na radu prilikom vršenja uviđaja smrtne, teške ili kolektivne povrede na radu, prikuplja neophodne podatke, o čemu sačinjava zapisnik odnosno izvještaj. Pomenuti zapisnik odnosno izvještaj se na zahtjev pravosudnih organa dostavlja nadležnom sudu radi daljeg sudskog postupka.

Podaci o poslovima, vremenu i mjestu povrede na radu: prikupljaju se dodatni podaci o uzrocima i okolnostima nesreće

**(4) Postoji li popis službeno priznatih profesionalnih bolesti? (U vezi sa ovim pitanjem postoji evropski popis profesionalnih bolesti: Preporuka Komisije od 19. septembra 2003. godine (2003/670/EK).**

Pravilnikom o utvrđivanju profesionalnih bolesti (Sl. list RCG, br. 66/04) je utvrđena lista profesionalnih bolesti, ali ne postoji centralna baza podataka odnosno registar profesionalnih bolesti.

**(5) Koje podatke vi trenutno prikupljate? Koja proširenja se planiraju?**

Trenutno se ne prikupljaju podaci o profesionalnim bolestima. Planira se izrada Registra profesionalnih bolesti.

**i) Na koji je način obuhvaćen princip iz člana 6 stav 5 (neučestvovanje radnika u finansijskim troškovima)?**

Zakonom je propisano da mjere koje se odnose na zaštitu na radu ne mogu proizvesti nikakve troškove za zaposlene.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se najmanje u visini od 70% od osnove za naknadu. Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane povredom na radu ili profesionalnom bolešću određuje se u visini od 100% od osnove za naknadu.

**j) Rješava li nacionalno pravo pitanje mjera koje poslodavci moraju preduzeti u vezi sa borbom protiv požara, pružanjem prve pomoći i evakuacijom radnika u skladu s članom 8 Direktive? Na koji način je riješen dio Direktive koji se odnosi na ozbiljnu, neposrednu i neizbježnu opasnost (član 8 stav 3, 4 i 5)?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da je poslodavac dužan da odredi mjere za pružanje prve pomoći, gašenje požara i evakuaciju zaposlenih, u zavisnosti od vrste radnog mjesta i djelatnosti, kao i od broja zaposlenih i prisustva drugih lica. Za primjenu tih mjera mora da se obezbijedi veza sa službama u i van poslodavca, posebno u oblasti prve pomoći, hitne medicinske pomoći i suzbijanja požara. Protivpožarna zaštita je bliže uređena propisima koji su u nadležnosti Ministarstva unutrašnjih poslova i javne uprave Crne Gore, koja vrši nadzor nad istim preko inspektora za zaštitu od požara.

Propisano je da:

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani ljekarski pregled;
- mu prijete neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu na radnom mestu na koje je raspoređen, sve dok se te mjere ne obezbijede;
- na sredstvu za rad nijesu primijenjene propisane mjere zaštite na radu i time mu je neposredno ugrožena bezbjednost i zdravlje na radu.

Kada zaposleni odbije da radi dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.

Kada zaposleni odbije da radi, a poslodavac smatra da zahtjev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavijesti inspekciju rada (zaštite na radu).

Zakonom o zaštiti na radu stručna služba, odnosno stručno lice za obavljanje poslova zaštite na radu predlaže mjeru zabrane rada na radnom mjestu ili upotrebe sredstva za rad, u slučaju kada utvrdi neposrednu opasnost po život ili zdravlje zaposlenog, o čemu odmah obavještava poslodavca i predstavnika zaposlenih. U slučaju kada poslodavac dozvoli dalji rad i pored preduzetih mjera stručno lice dužno je da o tome obavijesti inspekciju rada (zaštite na radu). U skladu sa istim članom Zakona o zaštiti na radu stručna služba, odnosno stručno lice za obavljanje poslova zaštite na radu vrši i sljedeće poslove: savjetuje poslodavca pri planiranju, izboru i održavanju sredstava za rad i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, savjetuje poslodavca kod opremanja i uređivanja radnog mjesta, uzimajući u obzir i uslove radne sredine, organizuje prethodna i periodična ispitivanja uslova radne sredine (hemijskih, fizičkih i bioloških štetnosti, mikroklima i osvjetljenosti), organizuje periodične preglede i ispitivanja sredstava za rad, električnih i drugih instalacija, predlaže mjere za poboljšanje uslova rada, naročito na radnim mjestima sa povećanim rizicima, na svim poslovima kod poslodavca prati primjenu mjera za zaštitu na radu i održavanje sredstava za rad u ispravnom stanju i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, obezbjeđuje uputstva za bezbjedan rad i kontroliše njihovu primjenu, prati stanje u vezi sa povredama na radu i profesionalnim oboljenjima kao i oboljenjima u vezi sa radom, učestvuje u utvrđivanju njihovih uzroka i priprema izvještaje sa predlozima mjera za poslodavca, priprema i realizuje osposobljavanje zaposlenih za bezbjedan rad, neposredno saraduje i koordinira po svim pitanjima iz oblasti zaštite na radu sa ovlašćenom zdravstvenom ustanovom ili ovlašćenim ljekarom vodi i stara se o evidencijama iz zaštite i zdravlja na radu.

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je pored ostalog propisano da zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zakonom o zaštiti i spašavanju (Sl. list CG, br. 13/07), propisuju se mjere za zaštitu i spašavanje stanovništva, materijalnih i kulturnih dobara i životne sredine od nastanka svih vrsta rizika utvrđenih Nacionalnom strategijom za vanredne situacije RCG.

Za efikasnu zaštitu stanovništva i materijalnih dobara od mogućih rizika, državni organi, organi opštine, privredna društva, druga pravna lica, preduzetnici i fizička lica obavezno obezbjeđuju sredstva za zaštitu i spašavanje i sredstva za pomoć, kao i lica obučena za zaštitu i spašavanje, u skladu sa ovim zakonom (član 7).

Mjere zaštite i spašavanja su propisane odredbama ovog zakona, i to:

- evakuacija;
- sklanjanje;
- zbrinjavanje nastradalog i ugroženog stanovništva;
- radiološka, hemijska i biološka zaštita;
- spašavanje iz ruševina;
- zaštita i spašavanje od poplava;
- zaštita i spašavanje od požara;
- zaštita od neeksplozivnih ubojnih i eksplozivnih sredstava;
- prva medicinska pomoć;
- zaštita i spašavanje životinja i proizvoda životinjskog porijekla;
- zaštita i spašavanje biljaka i proizvoda biljnog porijekla;
- traganje i spašavanje na moru;
- traganje i spašavanje prilikom udesa i nezgoda u civilnom vazduhoplovstvu;
- asanacija terena i
- tehnička zaštita lica, prostora i objekata.

Odredbama Zakona o zaštiti i spašavanju propisane su mjere zaštite i spašavanja od požara koje sprovode državni organi, organi opštine, privredna društva, druga pravna lica, preduzetnici i fizička lica i koji su dužni da, pod uslovima i na način propisan ovim zakonom, učestvuju u gašenju požara i spašavanju ljudi i materijalnih dobara ugroženih požarom i da stave na raspolaganje svoj alat, prevozna, tehnička i druga potrebna sredstva za gašenje i spašavanje ljudi i materijalnih dobara ugroženih požarom.

Takođe je predviđeno da privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici su dužni da obezbijede da se zaposleni, prema posebno utvrđenom programu, upoznaju sa opasnostima od požara vezanim za poslove i zadatke na koje su raspoređeni, kao i sa mjerama i sredstvima za gašenje požara, praktičnom upotrebom priručnih aparata, uređaja, opreme i sredstava za gašenje požara i sa materijalnom i drugom odgovornošću zbog nepridržavanja propisanih mjera zaštite od požara.

Privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici dužni su da opštim aktom utvrde mjere u vezi sa sprovođenjem i unapređenjem zaštite od požara, da odrede odgovorno lice koje je dužno da se stara o sprovođenju mjera zaštite od požara i da obezbijede da to lice bude stručno osposobljeno za uspješno vršenje poslova zaštite od požara.

Izuzetno, privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici, mogu povjeriti sprovođenje mjera za zaštitu od požara drugom privrednom društvu, preduzetniku ili pravnom licu, koji su registrovani za tu djelatnost.

Privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici, polazeći od svojih uslova i potreba, a u skladu sa Zakonom o zaštiti i spašavanju, utvrdiće opštim aktom, naročito:

- mjere zaštite od požara za tehnološke jedinice gdje postoji opasnost od požara, uz bližu razradu obaveza svakog zaposlenog u pogledu kontrole i sprovođenja propisa iz oblasti zaštite od požara;
- način vršenja unutrašnje kontrole sprovođenja zaštite od požara, kao i dužnosti, odgovornosti i ovlašćenja zaposlenih koji tu kontrolu neposredno vrše;
- postupak i način upoznavanja zaposlenih prilikom stupanja na rad ili raspoređivanja na drugo radno mjesto sa opasnostima od požara vezanim za to radno mjesto, kao i način

obučavanja i provjere znanja zaposlenih u rukovanju sredstvima i opremom za gašenje požara;

- prostorije, prostore i mjesta na kojima se ne smije proizvoditi, koristiti ili prenositi otvorena vatra;
- vrstu i količinu opreme i sredstava za gašenje požara, raspored opreme i sredstava, kao i vrijeme ispitivanja njihove ispravnosti;
- zadatke i odgovornosti rukovodećih lica u vezi sa sprovođenjem mjera zaštite od požara;
- odgovornost zaposlenih zbog nepridržavanja propisanih mjera zaštite od požara i
- obaveze zaposlenih u slučaju izbijanja požara.

Na opšti akt privrednog društva, drugog pravnog lica i preduzetnika, saglasnost daje Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave.

**k) Na koji način je regulisano pitanje učešća i konsultacija s radnicima i radničkim predstavnicima predviđeno članom 11?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) poslodavac i zaposleni, odnosno njihovi predstavnici dužni su da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koje proizilaze iz zakona.

Poslodavac je dužan da konsultuje zaposlene, odnosno njihove predstavnike i predstavnike sindikata i omogući im da učestvuju u raspravama po svim pitanjima koja se odnose na bezbjednost i zaštitu na radu, a naročito u vezi sa:

- svakom mjerom koja može negativno uticati na bezbjednost i zdravlje;
- postavljanjem stručnog lica za obavljanje aktivnosti u vezi sa zaštitom i prevencijom od profesionalnih rizika, kao i određivanjem lica za sprovođenje mjera pružanja prve pomoći, zaštite od požara i evakuacije zaposlenih;
- procjenom opasnosti za bezbjednost i zdravlje na radu, mjerama zaštite, listama profesionalnih nesreća do kojih može doći, kao i o izvještajima o nesrećama na radu i u vezi sa radom;
- angažovanjem ovlašćenih pravnih i fizičkih lica za obavljanje poslova zaštite na radu;
- planiranjem i organizovanjem osposobljavanja i provjere osposobljenosti za oblast zaštite na radu.

Poslodavac mora da omogući predstavniku zaposlenih da svoje primjedbe u vezi zaštite na radu dostavi inspektorima rada (inspektorima zaštite na radu) za vrijeme vršenja nadzora.

**l) Na koji način se obezbjeđuje da predstavnici radnika imaju sva sredstva neophodna za izvršavanje svojih zadataka (radno vrijeme, itd. vidi član 11 stav 5 Direktive)?**

Stručna služba, odnosno stručno lice koje poslodavac pisano odredi da obavlja poslove zaštite na radu neposredno su odgovorni poslodavcu.

Poslodavac je dužan da omogući stručnim licima nezavisno i samostalno obavljanje poslova u skladu sa ovim zakonom, kao i pristup svim potrebnim podacima.

Poslodavac je dužan da stručnoj službi, odnosno stručnim licima, koje je kod njega zaposleno, obezbijedi usavršavanje znanja.

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je propisano da:

- Poslodavac je dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

- Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa kolektivnim ugovorom iz stava 3 ovog člana.
- Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 3 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.
- Kolektivnim ugovorom uređuju se uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika, u interesu zaštite sindikalnih prava.

Zakonom o radu je propisano da:

- Predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.
- Poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije ili predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Zakonom o zaštiti na radu je propisano da:

Stručna služba, odnosno stručno lice koje poslodavac pisano odredi da obavlja poslove zaštite na radu neposredno su odgovorni poslodavcu.

Poslodavac je dužan da omogući stručnim licima nezavisno i samostalno obavljanje poslova u skladu sa ovim zakonom, kao i pristup svim potrebnim podacima.

Poslodavac je dužan da stručnoj službi, odnosno stručnim licima iz stava 1 ovog člana, koje je kod njega zaposleno, obezbijedi usavršavanje znanja.

Stručno lice koje se profesionalno bavi poslovima zaštite na radu i organizator procesa rada, prije raspoređivanja na ove poslove, dužno je da položi stručni ispit, kao i da podliježe provjeri znanja svakih pet godina, zavisno od vrste djelatnosti.

Metodologiju i način polaganja stručnog ispita za stručno lice za poslove zaštite na radu propisuje Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

#### **m) Na koji način je radnicima i njihovim predstavnicima omogućeno pravo žalbe nadležnim vlastima definisano članom 11 stav 6?**

Odredbama zakona zaposleni ima pravo da odbije da radi, ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani ljekarski pregled;
- mu prijete neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu na radnom mestu na koje je raspoređen, sve dok se te mjere ne obezbijede;
- na sredstvu za rad nijesu primijenjene propisane mjere zaštite na radu i time mu je neposredno ugrožena bezbjednost i zdravlje na radu.

Kada zaposleni odbije da radi dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.

Kada zaposleni odbije da radi, a poslodavac smatra da zahtjev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavijesti inspekciju rada (zaštite na radu).

Poslodavac mora da omogući predstavniku zaposlenih da svoje primjedbe u vezi zaštite na radu dostavi inspektorima rada (zaštite na radu) za vrijeme vršenja nadzora u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

**n) Član 7. Na koji način nacionalno zakonodavstvo propisuje da sva preduzeća moraju:**

**i) imenovati jednog ili više radnika koji će sprovoditi radnje koje se odnose na zaštitu i prevenciju; ili**

Prema odredbama zakona poslodavac je dužan da organizuje i obavlja stručne poslove zaštite na radu u zavisnosti od organizacije, prirode i obima procesa rada, broja zaposlenih koji učestvuju u procesu rada, broja radnih smjena, procijenjenih rizika i broja lokacijski odvojenih jedinica.

Poslodavac, radi obavljanja poslova može da:

- organizuje stručnu službu za obavljanje poslova zaštite na radu;
- odredi stručno lice za obavljanje poslova zaštite na radu;
- angažuje pravno ili fizičko lice za obavljanje ovih poslova (ovlašćene organizacije-društva).

Stručno lice je lice koje ima propisanu školsku spremu i položen stručni ispit za poslove zaštite na radu u odgovarajućoj djelatnosti, a koje poslodavac odredi u pisanoj formi. Stručni ispit mogu polagati lica koja imaju visoku stručnu spremu tehničkog i drugog odgovarajućeg smjera i godinu dana radnog iskustva u struci. Stručnu službu čini više stručnih lica.

**ii) ako unutar preduzeća nije moguće pronaći kompetentno osoblje, angažovati spoljašnje kompetentne službe ili osobe?**

Prema zakonu poslodavac je dužan da organizuje i obavlja stručne poslove zaštite na radu u zavisnosti od organizacije, prirode i obima procesa rada, broja zaposlenih koji učestvuju u procesu rada, broja radnih smjena, procijenjenih rizika i broja lokacijski odvojenih jedinica i tu svrhu ako ne može da organizuje stručnu službu za obavljanje poslova zaštite na radu ili ne može da odredi stručno lice za obavljanje poslova zaštite na radu, može da angažuje pravno ili fizičko lice za obavljanje ovih poslova (ovlašćene organizacije-društva).

**o) Kako nacionalno pravo definiše sposobnost i podesnost službi i osoba zaduženih za prevenciju i zaštitu (član 7)? Na koji način se verifikuje sposobnost i podesnost poslodavaca ukoliko oni sami vrše ovu dužnost? Da li je za ugovaranje spoljašnjih usluga potrebno prethodno odobrenje?**

Stručno lice je lice koje ima propisanu školsku spremu i položen stručni ispit za poslove zaštite na

radu u odgovarajućoj djelatnosti, a koje poslodavac odredi u pisanoj formi.

U skladu sa zakonom stručna služba, odnosno stručno lice koje poslodavac pisano odredi da obavlja poslove zaštite na radu neposredno su odgovorni poslodavcu.

Poslodavac je dužan da omogući stručnim licima nezavisno i samostalno obavljanje poslova u skladu sa ovim zakonom, kao i pristup svim potrebnim podacima.

Poslodavac je dužan da stručnoj službi, odnosno stručnim licima, koje je kod njega zaposleno, obezbijedi usavršavanje znanja.

Stručno lice koje se profesionalno bavi poslovima zaštite na radu i organizator procesa rada, prije raspoređivanja na ove poslove, dužno je da položi stručni ispit, kao i da podliježe provjeri znanja svakih pet godina, zavisno od vrste djelatnosti.

Metodologiju i način polaganja stručnog ispita za stručno lice za poslove zaštite na radu Ministarstvo rada i socijalnog staranja je propisalo Pravilnikom o polaganju stručnog ispita za lica koja se bave poslovima zaštite na radu. Pravilnikom je propisano da stručni ispit mogu polagati lica koja imaju visoku stručnu spremu tehničkog i drugog odgovarajućeg smjera i godinu dana radnog iskustva u struci.

Pravilnikom o uslovima koje mora da ispunjava pravno ili fizičko lice za obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu i o postupku za utvrđivanje ispunjenosti tih uslova (Sl. list RCG, br. 67/05) propisuju se uslovi koje mora da ispunjava pravno ili fizičko lice, u pogledu kadrova, organizacije, tehničkih i drugih uslova za dobijanje ovlašćenja Ministarstva rada i socijalnog staranja, za obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu, kao i postupak za utvrđivanje ispunjenosti tih uslova.

Poslodavac, može dobiti ovlašćenje za obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu, i to za:

- reviziju (ocjenu) tehničke dokumentacije sa aspekta primijenjenosti preventivnih mjera zaštite na radu, tehničkih propisa i standarda, radi utvrđivanja obezbijeđenosti zaštite zaposlenih u objektima za koje je urađena tehnička dokumentacija, za procese rada koji će se obavljati u njima,
- osposobljavanje i provjeru osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih,
- poslove iz člana 36 Zakona o zaštiti na radu,
- pripremu akata o procjeni rizika, sa predlogom mjera za njihovo otklanjanje,
- periodične preglede i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu,
- periodične preglede i ispitivanja električnih i drugih instalacija i
- ispitivanje uslova radne sredine (fizičkih, hemijskih i bioloških štetnosti, osvjetljenosti i mikroklimе).

Ovlašćenje se može dobiti za sve ili pojedinačne poslove. Da bi dobio ovlašćenje poslodavac podnosi zahtjev Ministarstvu rada i socijalnog staranja za dobijanje ovlašćenja.

Uz zahtjev, dostavlja se:

- potvrda o registraciji u Centralnom registru Privrednog suda,
- opis poslova za koje podnosi zahtjev,
- opis poslovnih prostorija, pomoćnih prostorija, dokaz o vlasništvu ili zakupu,
- dokaz o svojini ili zakupu tehničko-mjerne opreme, evidenciju o tehničko-mjernoj opremi, dokaze o provjeravanju tehničko-mjerne opreme koju ima u svojini ili zakupu,
- ugovore o radu sa stručnim licima i dokaze o njihovom obrazovanju, radnom iskustvu i položenom stručnom ispitu i
- metodologiju i metode pregleda i ispitivanja sredstava rada i/ili ispitivanja radne sredine, i/ili ocjenjivanja rizika, i/ili osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad.

Posebna komisija Ministarstva rada i socijalnog staranja utvrđuje na licu mjesta uslove u pogledu kadrova, organizacije, tehničkih i drugih uslova za dobijanje ovlašćenja za obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu koje poslodavac želi da obavlja.

**p) Kada se vrši obuka radnika (član 12):**

U skladu sa zakonom poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa, rasporeda na druge poslove, uvođenja nove tehnologije ili novih sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana.

Poslodavac je dužan da donese program o osposobljavanju za bezbjedan rad zaposlenih, u skladu sa procjenom rizika na radnom mjestu, kao i da, po potrebi, mijenja ili obnavlja njegovu sadržinu u zavisnosti od uvođenja novih procesa rada, novih tehnologija i sredstava za rad.

Osposobljavanje se sprovodi po programu osposobljavanja u toku radnog vremena, a troškove osposobljavanja snosi poslodavac.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, u toku osposobljavanja za bezbjedan rad, upozna sa svim vrstama opasnosti na poslovima na koje ga raspoređuje i o konkretnim mjerama za zaštitu na radu, koje su potrebne radi otklanjanja opasnosti po život, odnosno oštećenje zdravlja.

Poslodavac kod koga, na osnovu ugovora, ili po drugom osnovu, obavljaju rad zaposleni drugog poslodavca dužan je da ih upozna sa mjerama za bezbjedan rad.

Osposobljavanje zaposlenih za bezbjedan rad poslodavac obavlja teorijski i praktično.

Provjeru teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih poslodavac obavlja na mjestu rada.

Periodične provjere teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih, koji rade na poslovima na kojima je, prema aktu o procjeni rizika, prisutna povećana opasnost od povređivanja ili oštećenja zdravlja, određuje poslodavac programom o osposobljavanju zaposlenih za bezbjedan rad.

Način i postupak osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad je bliže propisan Pravilnikom o načinu i postupku osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad (Sl. list RCG, br. 57/06), a zakonom je poslodavac dužan da stručnoj službi, odnosno stručnim licima za poslove zaštite na radu, koje je kod njega zaposleno, obezbijedi usavršavanje znanja.

**i) Kada počnu sa radom na svom radnom mjestu?**

U skladu sa zakonom poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa na svom radnom mjestu.

**ii) Kada se premjeste na drugi posao?**

U skladu sa zakonom poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog, rasporeda na druge poslove.

**iii) Kad je njihova radna jedinica obuhvaćena organizacijskim promjenama?**

U skladu sa zakonom poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenog, pri uvođenju nove tehnologije ili novih sredstava za rad, pri promjeni procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana.

**q) Postoje li nacionalni propisi koji propisuju nadgledanje zdravlja radnika (član 14)?**

Prema odredbama Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) prethodni i periodični ljekarski pregledi zaposlenih, kao i druge mjere za obezbjeđivanje higijenskih i zdravstvenih uslova rada u radnoj sredini preduzimaju se radi otklanjanja ili svođenja u dozvoljene granice uzroka obolijevanja i zdravstvenih oštećenja u vezi sa radom, a naročito u odnosu na higijenu, sanitarne i druge uređaje.

Poslodavac je dužan da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih, a posebno zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta, odnosno poslove sa posebnim uslovima rada i u slučajevima ponovnog angažovanja na rad zaposlenog koji je odsustvovao sa rada više od godinu dana.

Vrstu, način, obim i rokove obavljanja zdravstvenih pregleda, kao i uslove koje mora da ispunjava zdravstvena ustanova u pogledu kadrovskih, organizacionih, tehničkih i drugih uslova, propisuje ministarstvo nadležno za poslove zdravlja u saglasnosti sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja. Periodični zdravstveni pregledi zaposlenih na radnim mjestima sa posebnim uslovima rada se vrše jednom u 6 ili 12 mjeseci u skladu sa Pravilnikom o načinu i postupku prethodnih i periodičnih specijalističkih ljekarskih pregleda radnika.

Shodno odredbama Zakona o radu (Sl. list CG, br. 49/08)

- Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji.
- Opšti uslovi, u smislu stava 1 ovog člana, su: da je lice navršilo najmanje 15 godina života i da ima opštu zdravstvenu sposobnost.
- Lice sa invaliditetom, koje je zdravstveno osposobljeno za rad na odgovarajućim poslovima, može zaključiti ugovor o radu pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Shodno Zakonu o zdravstvenoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 39/04) specifična zdravstvena zaštita zaposlenih obuhvata:

- ljekarske preglede radi utvrđivanja radne sposobnosti;
- praćenje zdravstvenog stanja zaposlenih;
- identifikaciju i procjenu rizika po zdravlje na radnom mjestu;
- sistematske, prethodne, periodične i kontrolne preglede zaposlenih s obzirom na pol, starost i uslove rada, pojavu profesionalnih bolesti, povreda na radu i hroničnih bolesti;
- davanje savjeta o zdravlju, bezbjednosti, higijeni rada, organizaciji i zaštitnim sredstvima;
- preglede zaposlenih koji se obavezno sprovode radi zaštite od štetnih faktora životne i radne sredine, zaštite potrošača, odnosno korisnika usluga i druge obavezne zdravstvene preglede;
- organizovanje i pružanje prve pomoći i hitnih intervencija na licu mjesta i u procesu rada;
- ocjenjivanje uslova rada na pojedinom radnom mjestu radi zaštite od profesionalnih bolesti;
- ocjenjivanje potrebe i upućivanje zaposlenih izloženih zdravstvenim rizicima na radu, kao i hronično premorenih i fizički iscrpljenih zaposlenih na zdravstveno-preventivni aktivni odmor i na ranu rehabilitaciju i praćenje rezultata ovog odmora i rehabilitacije;
- zdravstvenu edukaciju i zdravstveno obrazovanje zaposlenih.

Sadržaj mjera specifične zdravstvene zaštite zaposlenih bliže je propisan Pravilnikom o sadržaju mjera specifične zdravstvene zaštite zaposlenih (Sl. list RCG, br. 80/04).

Shodno odredbama Pravilnika o vrsti i obimu zdravstvenih pregleda zaposlenih lica koja podliježu zdravstvenom nadzoru i nad kliconošama određenih zaraznih bolesti (Sl. list SRCG, br. 3/89) propisano je da zdravstveni pregled lica prije stupanja na rad u neposrednu proizvodnju i promet životnih namirnica ili neposrednim snabdijevanjem vodom za piće obuhvata:

- ljeakarski pregled sa posebnim osvrtom na gnojna i parazitarne oboljenja kože;
- uzimanje i pregled izmeta na Salmonelle i Šigele i mokraće na Salmonelle;
- uzimanje i pregled izmeta na crijevne parazite: Enterobius vermicularis, Himenolepis nana, Taenia solium, Taenia saginata, Ciste entamoebae histoliticae, Ciste lambiliae intestinalis; i
- rendgenski pregled pluća.

#### r) Sprovođenje zakona (član 4)

#### i) Kakav je sistem nadgledanja i kontrole zdravlja i zaštite na radnom mjestu? Da li je za inspekciju rada nadležno jedno tijelo ili postoji više tijela nadležnih za različita područja?

Inspekcija rada Crne Gore vrši nadzor samo nad stanjem radnih odnosa i zapošljavanja, dok inspekcijски nadzor u području zaštite na radu obavlja Inspekcija zaštite na radu, koju čine inspektori koji su po struci diplomirani inženjeri različitih tehničkih struka (elektrotehnike, mašinstva, metalurgije, zaštite na radu, itd). Inspekcija rada i Inspekcija zaštite na radu se nalaze u okviru Sektora za radne odnose u Ministarstvu rada i socijalnog staranja. Osim inspekcije zaštite na radu postoji i rudarska inspekcija koja prema Zakonu o rudarstvu (Sl. list CG, br. 65/08) vrši nadzor nad stanjem zaštite na radu u rudarskoj industriji odnosno prilikom obavljanja poslova na istraživanju i iskorištavanju mineralnih sirovina. Lučka kapetanija vrši pojedine poslove koji se odnose na zaštitu na radu u djelatnosti riječnog i pomorskog saobraćaja, a Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave vrši nadzor na području zaštite od požara kao i na poslovima razminiranja.

#### ii) U slučaju da je više tijela odgovorno za kontrolu i nadgledanje sprovođenja zakona o zaštiti i zdravlju na radu, kako se koordiniraju njihove aktivnosti? Sprovode li ona, u nekim posebnim slučajevima, zajedničke inspekcije? Koji su najveći problemi u vezi sa koordinisanjem aktivnosti pomenutih tijela? Koliki je broj inspektora rada odgovornih za nadgledanje zdravlja i zaštite na radnom mjestu i koliki je približni broj zaposlenih u Crnoj Gori?

Oblast zaštite na radu nadzire 12 inspektora zaštite na radu - inženjeri različite tehničke struke, a oblast radnih odnosa 24 inspektora rada - pravnik.

Akcionim planom Vlade Crne Gore iz 2007. godine je planirano jačanje administrativnih kapaciteta inspekcije i formiranje Agencije za zaštitu na radu.

Prema izvještaju MONSTAT-a iz 2008. godine broj zaposlenih u Crnoj Gori je 166 221. Shodno standardima Evropske unije utvrđena je potreba da se dosadašnji broj inspektora zaštite na radu poveća najmanje za 4 zaposlena.

Inspekcija zaštite na radu saraduje sa rudarskom inspekcijom, lučkim kapetanijama i Ministarstvom unutrašnjih poslova i javne uprave. Organizovanje zajedničkog inspekcijskog nadzora se vrši u skladu sa Uredbom o zajedničkom nadzoru (Sl. list RCG, br. 48/03), dok se pitanja iz nadležnosti pojedinih inspekcijских službi rješavaju tako što su inspektori dužni da nadležnoj inspekciji

prosljede predmet koji nije u njegovoj nadležnosti. Slučajevi sukoba nadležnosti kada je zaštita na radu u pitanju se u praksi ne dešavaju.

**iii) Kada su u pitanju ovlaštenja koja inspektori rada imaju da bi obezbjedili sprovođenje zakonskih mjera: Mogu li oni izricati zakonske kazne? Ako mogu, koje vrste (novčane i/ili krivične i/ili administrativne)? Imaju li diskreciona ovlaštenja? Koliko se opomena izdaje? Kad inspektori uoče problem, koliko dugo ga prate? Šalju li dopis? Odgovara li im preduzeće? Šta oni čine posle toga? Koliki procenat uočenih prekršaja dovodi do pokretanja pravnih postupaka? Šta se radi sa novcem od naplaćenih kazni? Raspodjeljuje li se dio tog novca, ili sav taj novac, u fond za zdravlje i zaštitu na radu?**

Inspektor zaštite na radu kada utvrdi nepravilnosti u primjeni propisa o zaštiti na radu preduzima sljedeće mjere:

- ukazuje poslodavcu da otkloni nepravilnosti u roku ne većem od sedam dana;
- nakon kontrolnog inspekcijuskog nadzora, ako zapisnički konstatuje da nepravilnosti nijesu otklonjene, odnosno da poslodavac nije postupio po ukazivanju, pisanim rješenjem nalaže otklanjanje nepravilnosti u određenom roku (poslodavac je dužan da u roku od tri dana od isteka pojedinačno postavljenih rokova određenih za izvršenje mjera, pisano obavijesti inspektora zaštite na radu, da li su naređene mjere izvršene, shodno odredbama Zakona o inspekcijuskom nadzoru (Sl. list RCG, br. 39/03);
- u slučajevima većih nepravilnosti koji mogu da ugroze život i zdravlje zaposlenih, koje su propisane zakonom, rješenjem zabranjuje rad subjektu nadzora do otklanjanja nepravilnosti zbog koje je zabrana rada izrečena;
- nakon kontrolnog inspekcijuskog nadzora, ako zapisnički konstatuje da nepravilnosti koje su navedene u rješenju nijesu otklonjene podnosi zahtjeve za pokretanje prekršajnog postupka kod odjeljenja za vođenje prekršajnog postupka, predlaže nadležnim sudskim organima pokretanje krivičnih postupaka, rješenje administrativno izvršava preko drugih lica, novčanom kaznom ili neposrednom prinudom.

Prema važećim propisima inspekcija zaštite na radu nema pravo diskrecione ocjene, već mora procesuirati sve propuste koje utvrdi kada je za njih propisima predviđeno preduzimanje pojedinih mjera.

Odnos između utvrđenih nepravilnosti i preduzetih mjera je 1:1. Inspektori prate izvršenje rješenja koja su izdali poslodavcima, a u prekršajnim i kaznenim postupcima na sudovima učestvuju ukoliko se to od njih zatraži. Novac od kazni predstavlja prihod Budžeta Crne Gore i ne postoji poseban fond za zaštitu na radu.

**iv) Na koji način se obezbjeđuje nezavisnost inspektora u odnosu na preduzeća i organizacije u kojima se vrši inspekcija? Upućuju li se inspektori na rad na ista mjesta (tj. moraju li svake godine pregledavati ista preduzeća)?**

Inspektor zaštite na radu je samostalan u vršenju inspekcijuskog nadzora, u okviru prava i dužnosti koje su utvrđene zakonom i drugim propisom. Inspektor vrši inspekcijuski nadzor u cilju ostvarivanja i zaštite javnog interesa, kao i interesa pravnih i fizičkih lica kada je to u skladu sa javnim interesom. Postupak inspekcijuskog nadzora se pokreće i vodi po službenoj dužnosti. Svako može podnijeti inicijativu za pokretanje postupka inspekcijuskog nadzora. Planiranje inspekcijuskog nadzora u pojedinim preduzećima se vrši na osnovu plana i programa koji donosi Glavni inspektor zaštite na radu. Inspektori nemaju propisanu obavezu da pregledaju svake godine ista preduzeća.

Prema odredbama Zakona o opštem upravnom postupku (Sl. listu RCG, br. 60/03) službeno lice koje rješava u upravnim stvarima ili obavlja pojedine radnje u postupku izuzeće se, ako je:

- u predmetu u kome se vodi postupak stranka, saovlašćenik, odnosno saobveznik, svjedok, vještak, punomoćnik ili zakonski zastupnik stranke;
- sa strankom, zastupnikom ili punomoćnikom stranke srodnik po krvi u pravoj liniji, a u pobočnoj liniji do četvrtog stepena zaključno, bračni ili vanbračni drug ili srodnik po tazbini do drugog stepena zaključno, čak i onda kada je bračna, odnosno vanbračna zajednica prestala;
- sa strankom, zastupnikom ili punomoćnikom stranke u odnosu staraoca, usvojioca, usvojenika ili hranioca;
- u prvostepenom postupku učestvovalo u vođenju postupka ili u donošenju rješenja.

**v) Kojim se pravilima rukovodi prilikom sastavljanja inspeksijskih timova (imaju li oni jednog, dva ili više inspektora)? Jesu li predviđeni i posebni slučajevi?**

Inspektori zaštite na radu samostalno obavljaju inspeksijski nadzor. U praksi u posebnim slučajevima inspeksijski nadzor obavljaju dva ili više inspektora zaštite na radu i to najčešće prilikom uviđaja povodom smrtnih, kolektivnih ili teških povreda na radu, prilikom inspeksijskog nadzora velikih preduzeća ili kod nadzora određene vrste djelatnosti.

**vi) Kada su u pitanju nesreće na radu: Kako se one prijavljuju Inspekciji rada? Je li sistem informacija centralizovan? Što ocjenjujete kao neprijavlivanje? Kako funkcioniše sistem osiguranja za slučajevne nesreća na radu?**

Odredbama Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) poslodavac je dužan da odmah, a najkasnije u roku od 24 sata, od nastanka, pisano prijavi inspekciji rada (zaštite na radu) svaku smrtnu povredu na radu, kolektivnu povredu na radu i tešku povredu na radu, kao i opasnu pojavu koja bi mogla da ugrozi bezbjednost i zdravlje zaposlenih.

U praksi Inspekciju zaštite na radu najčešće obavještava policija ili nadležni sudski organ. Neprijavlivanje je u praksi najčešće prisutno zato što poslodavci ne znaju zakonske obaveze po tom pitanju ili lekar koji je prvi primio pacijenta nije u stanju da se izjasni o težini povrede na radu, dok se ne urade detaljnije medicinske pretrage.

Fond za zdravstveno osiguranje i Fond penzijskog i invalidskog osiguranja dužni su da Ministarstvu rada i socijalnog staranja dostave podatke o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima, oboljenjima u vezi sa radom i invalidima rada na zahtjev i mjesečno, a za svaku kalendarsku godinu, najkasnije do 31. januara naredne godine.

Poslodavac je dužan da zaposlene obavezno osigurava od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom. Premije za osiguranje padaju na teret poslodavca, a određuju se u zavisnosti od nivoa rizika od povređivanja i oboljenja u vezi sa radom. Uslovi i postupci osiguranja od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom zaposlenih uređuju se posebnim zakonom.

**Sistem osiguranja za slučaj povrede na radu funkcioniše tako sto su troškovi podijeljeni između Fonda za zdravstveno osiguranje i Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje.**

vii) Šta smatrate najozbiljnijim problemima kada je u pitanju inspekcija (npr. nedostatak sredstava, nedostatak novca za misije, nedovoljne kazne)?

Najznačajniji problemi u radu inspekcije su sljedeći:

- Nedovoljni administrativni kapaciteti
- Nedostatak sredstava
- Nedostatak novca za misije
- Nedovoljne kazne.

## 65 Mjesto rada (Direktiva 89/654/EEZ)

a) Kako se definiše "radno mjesto" u vašem nacionalnom zakonodavstvu?

Pojam "radno mjesto" kao prostor namijenjen za obavljanje rada koji se nalazi u prostorijama poslodavca, kao i na privremenim i pokretnim radilištima, odnosno objektima, uređajima, saobraćajnim sredstvima i sl. i obuhvata sva mjesta na kojima je potrebno da budu zaposleni ili da dođu do njih zbog obavljanja svog posla i koji je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca.

Pojam "radno mjesto sa povećanim rizikom" kao radno mjesto utvrđeno aktom o procjeni rizika, na kome, i pored potpuno ili djelimično primijenjenih mjera u skladu sa ovim zakonom, postoje takvi rizici koji mogu da ugroze bezbjednost i zdravlje zaposlenih.

b) Koji se dijelovi zakonodavstva bave karakteristikama "radnog mjesta"?

Odredbama zakona je propisano da projektant pri izradi tehničke dokumentacije ugradi propisane mjere zaštite na radu u skladu sa tehnološkim projektnim zadatkom, kao i da se vrše prethodni i periodični pregledi objekata, tehnoloških procesa i sredstava rada u cilju obezbjeđivanja kvaliteta izvedenih radova i rada na propisan način u toku izvođenja procesa rada.

Karakteristike radnog mjesta pored Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) i Zakona o planiranju prostora i izgradnji objekata (Sl. list CG, br. 51/08) se bliže određuju Pravilnikom o posebnim mjerama zaštite na radu za građevinske objekte namijenjene za radne i pomoćne prostorije (Sl. list SRCG, br. 27/08).

**c) Namjeravate li zakonske odredbe primjeniti identično na svim lokacijama (novim, postojećim, starim) ili različito, zavisno od toga da li su postojale određenog datuma?**

Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu za građevinske objekte namijenjene za radne i pomoćne prostorije (Sl. list SRCG, br. 27/87) će biti potrebno izmijeniti, kako bi se isti u potpunosti uskladio s odredbama Direktive. Donošenjem podzakonskog akta (pravilnika) biće naglašeni rokovi za usklađivanje s odredbama Direktive za postojeće objekte, a za nove objekte osam dana od stupanja na snagu Pravilnika. Za stare objekte u zaštićenim gradskim jezgrama, nije se ni prema postojećem Pravilniku tražilo potpuno usklađivanje, čak je postojao izuzetak u pogledu npr. visine prostorija. Za stare objekte, ako bude mogućnosti, tražiće se rješenje za pristup lica sa invaliditetom.

**d) Na koji način ste odlučili uključiti minimalne uslove propisane Aneksom ovoj Direktivi (na primjer: radne jedinice (mjest) na otvorenom, lica sa invaliditetom)?**

U odnosu na minimalne zahtjeve date u Prilogu Direktive, za radilišta postoje zahtjevi koji su utvrđeni Pravilnikom o obezbjeđenju sredstava, ishrane i prevoza radnika od mjesta smještaja do mjesta rada i nazad, koji takođe treba uskladiti sa odredbama ove Direktive.

Odredbama Zakona o planiranju prostora i izgradnji objekata (Sl. list CG, br. 51/08) se definišu "Uslovi za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti" na sljedeći način:

Izgradnja objekata u javnoj upotrebi vrši se na način kojim se licima smanjene pokretljivosti obezbjeđuje nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad.

Izgradnja stambenih i stambeno-poslovnih objekata vrši se na način kojim se licima smanjene pokretljivosti obezbjeđuje nesmetan pristup i kretanje u zajedničkim prostorijama.

Stambeni i stambeno-poslovni objekti sa 10 i više stanova moraju se izgrađivati na način kojim se obezbjeđuje jednostavno prilagođavanje objekta, najmanje jedne stambene jedinice na svakih 10 stanova za nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad lica smanjene pokretljivosti.

## **66 Oprema za rad (Direktiva 89/655 EEZ, izmijenjena Direktivama 95/63/EZ i 2001/45/EZ)**

**a) Postoje li važeći propisi kojima se definiše upotreba radne opreme?**

Ova oblast je regulisana Zakonom o zaštiti na radu, kao i nizom propisa:

- Pravilnik o postupku i rokovima za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine (Sl. list RCG, br. 71/05);
- Pravilnik o mjerama i normativima zaštite na radu od buke u radnim prostorijama (Sl. list SFRJ, br. 21/92);
- Pravilnik o tehničkim normativima za dizalice (Sl. list SFRJ, br. 65/91);
- Pravilnik o mjerama i normativima zaštite na radu na oruđima za rad (Sl. list SFRJ, br.

- 18/91);
- Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u željeznicama (Sl. list SRCG, br. 11/88);
  - Pravilnik o zaštiti na radu pri utovaru i istovaru (Sl. list SRCG, br. 13/88);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri mehaničkoj preradi i obradi drveta i sličnih materijala (Sl. list SRCG, br. 9/88);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu za građevinske objekte namijenjene za radne i pomoćne prostorije (Sl. list SRCG, br. 27/87);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u crnoj metalurgiji (Sl. list SRCG, br. 16/87);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri proizvodnji i preradi obojenih metala (Sl. list SRCG, br. 31/86);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u šumarstvu (Sl. list SRCG, br. 16/86);
  - Pravilnik o opštim mjerama zaštite na radu od opasnog dejstva električne struje u objektima namijenjenim za rad u radnim prostorijama i na radilištima (Sl. list SRCG, br. 6/86);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri preradi i obradi kože, krzna i otpadaka od kože (Sl. list SFRJ, br. 17/70);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri izradi eksploziva i baruta i manipulisanju eksplozivima i barutima (Sl. list SFRJ, br. 55/69);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u građevinarstvu (Sl. list SFRJ, br. 42/68 i 45/68), osim člana 3;
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u poljoprivredi (Sl. list SFRJ, br. 34/68);
  - Naredba o zabrani upotrebe motornih benzina za odmašćivanje, pranje i čišćenje metalnih dijelova predmeta od drugog materijala (Sl. list SFRJ, br. 23/67);
  - Pravilnik o mjerama zaštite pri rukovanju eksplozivnim sredstvima i miniranju u rudarstvu (Sl. list RCG, br. 9/68 i 35/72);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu o tehničkim mjerama za razvijaače acetilena i acetilenske stanice (Sl. list SFRJ, br. 6/67, 29/67, 27/69 i 52/90);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri utovaru tereta u teretna motorna vozila i istovaru tereta iz takvih vozila (Sl. list SFRJ, br. 55/65);
  - Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu pri termičkom obrađivanju legura lakih metala u kupatilima sa nitratnim solima (Sl. list SFRJ, br. 48/65);
  - Pravilnik o higijensko-tehničkim zaštitnim mjerama pri lučko-transportnom radu (Sl. list FNRJ, br. 14/64);
  - Pravilnik o tehničkim i zdravstveno-tehničkim zaštitnim mjerama na radovima pri hemijsko-tehnološkim procesima (Sl. list FNRJ, br. 55/50 - prilog br. 9);
  - Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u kamenolomima i ciglanama, kao i kod vađenje gline, pijeska i šljunka (Sl. list FNRJ, br. 69/48);
  - Opšti pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu (Sl. list FNRJ, br. 56/47);
  - Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u grafičkim preduzećima (Sl. list FNRJ, br. 56/47);
  - Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u kudeljarama (Sl. list FNRJ, br. 56/47 i 36/50).

**b) Šta sve podrazumijeva i uključuje termin “radne opreme” po nacionalnim propisima?**

Radna oprema-sredstvo za rad je svako postrojenje, mašina, instalacija, alat i drugo oruđe za rad koje se koristi u procesu rada.

**c) Kako su međusobno usklađeni različiti zakonski akti, ako postoji više od jednoga?**

Postoji krovni Zakon o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) kao i prateći podzakonski propisi, kojima su regulisani različiti aspekti vezani za korišćenje radne opreme - sredstava za rad.

**d) Šta je preduzeto ili će biti preduzeto na uključivanju pravila o potrebi provjera određenih mašina (onih koje su opasne ili onih podložnih kvarenju)?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je utvrđeno da se sve mašine moraju održavati u ispravnom stanju. Prethodni i periodični pregledi objekata, tehnoloških procesa i sredstava rada vrše se u cilju obezbjeđivanja kvaliteta izvedenih radova i rada na propisan način u toku izvođenja procesa rada. Posebna pažnja posvećuje se sredstvima za rad sa povećanim opasnostima po život i zdravlje zaposlenih (određena sredstva za rad), koji se u skladu sa odredbama Pravilnika o postupku i rokovima za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine (Sl. list RCG, br. 71/05), moraju pregledati i ispitivati:

- prije puštanja u rad,
- prije puštanja u rad poslije udesa (havarije),
- poslije izvršene rekonstrukcije,
- poslije izvršenog generalnog remonta,
- poslije premještanja na druge temelje odnosno lokacije i
- u roku od tri godine od prethodnog pregleda i ispitivanja (npr. dizalice).

Preglede i ispitivanja mogu obavljati pravna i fizička lica koja su ovlašćena od strane Ministarstva rada i socijalnog staranja za poslove zaštite na radu.

**e) Da li već pravite ili u budućnosti planirate praviti razliku između nove opreme i one opreme koja se već koristi?**

U pogledu kontrole pregleda ne pravi se razlika prilikom vršenja nadzora kod poslodavca između nove opreme i one opreme koja se već koristi (starih i novih sredstava za rad), kada je zaštita na radu u pitanju, jer i jedna i druga prilikom prve upotrebe nakon rekonstrukcije ili adaptacije i periodično mora biti pregledana i ispitana od strane Ovlašćene organizacije za poslove zaštite na radu koja te poslove obavlja po rješenju Ministarstva rada i socijalnog staranja.

Potrebno je predvidjeti duži rok za usklađivanje sa odredbama Direktive za opremu koja je već u upotrebi.

**f) Postoji li obaveza vršenja inspekcije radne opreme (vidi Direktivu 95/63/EZ) i da li postoji takav sistem inspekcije za djelotvornu tehničku kontrolu opreme za rad?**

Odredbama Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je utvrđeno da se projektovanjem, izgradnjom novih i rekonstrukcijom postojećih, korišćenjem i održavanjem tehnoloških procesa

rada sa pripadajućim objektima i opremom za rad treba obezbijediti da se rad zaposlenih obavlja na bezbjedan način, a hemijske, fizičke i biološke štetnosti, mikroklima i osvjetljenje na radnim mjestima i u radnim i pomoćnim prostorijama usklade sa propisanim mjerama i normativima za djelatnost koja se obavlja na tim radnim mjestima i u tim radnim prostorijama. Pri promjeni tehnološkog procesa, poslodavac je dužan da, prije početka rada, investicioni objekat sa pripadajućom opremom za rad i instalacijama prilagodi novom tehnološkom procesu. Prethodni i periodični pregledi objekata, tehnoloških procesa i sredstava rada vrše se u cilju obezbjeđivanja kvaliteta izvedenih radova i rada na propisan način u toku izvođenja procesa rada. Posebna pažnja posvećuje se sredstvima za rad sa povećanim opasnostima po život i zdravlje zaposlenih (određena sredstva za rad), koja se u skladu sa odredbama Pravilnika o postupku i rokovima za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine (Sl. list RCG, br. 71/05), moraju pregledati i ispitivati:

- prije puštanja u rad,
- prije puštanja u rad poslije udesa (havarije),
- poslije izvršene rekonstrukcije,
- poslije izvršenog generalnog remonta,
- poslije premještanja na druge temelje odnosno lokacije i
- u roku od tri godine od prethodnog pregleda i ispitivanja, npr. dizalice. Periodični pregledi i ispitivanja ostalih sredstava za rad (sredstva za rad koja ne predstavljaju povećanu opasnost po život i zdravlje zaposlenih) vrše se na način i po postupku koji je utvrđen uputstvima proizvođača, standardima, tehničkim propisima, propisima o zaštiti na radu, a naročito:
  - prije puštanja u rad,
  - prije puštanja u rad poslije udesa (havarije),
  - poslije izvršene rekonstrukcije,
  - poslije izvršenog generalnog remonta,
  - poslije premještanja na druge temelje odnosno lokacije i
  - u roku od pet godina od prethodnog pregleda i ispitivanja.

Preglede i ispitivanja sredstava za rad mogu da vrše pravna ili fizička lica koja ispunjavaju propisane uslove u pogledu kadrova, organizacije, tehničkih i drugih uslova za dobijanje ovlašćenja od strane Ministarstva rada i socijalnog staranja, za obavljanje stručnih poslova iz zaštite na radu.

### **g) Da li vaš zakon propisuje pravila u vezi sa korišćenjem opreme za rad za privremeni rad na visini (Direktiva 2001/45/EZ)**

Zakon o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) ne propisuje posebna pravila u vezi sa korišćenjem sredstava za rad za privremeni rad na visini. Važe potpuno ista pravila kao i kod korišćenja drugih sredstava za rad.

### **67 Oprema za ličnu zaštitu (Direktiva 89/656/EEZ)**

#### **a) Postoji li važeće zakonodavstvo o opremi za ličnu zaštitu?**

Pored Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) postoji Pravilnik o sredstvima lične zaštite na radu i ličnoj zaštiti opreme (Sl. list SFRJ, br. 35/69), koji nije u potpunosti usklađen s

Direktivom. Isti je vrlo zastario i ne predviđa upotrebu određenih sredstava i opreme lične zaštite na radu koja su utvrđena odredbama Direktive i istim nije propisano za koje radove treba upotrebljavati određena sredstava i opreme lične zaštite na radu.

**b) Postoje li opšta pravila o korišćenju opreme za ličnu zaštitu i o slučajevima kada poslodavci moraju obezbijediti opremu za ličnu zaštitu?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da projektovanje, proizvodnja i korišćenje sredstava i opreme za ličnu bezbjednost na radu, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti, koji nijesu mogli da budu otklonjeni primjenom odgovarajućih preventivnih mjera, vršiće se na način i u skladu sa primijenjenim tehnološkim postupkom.

Poslodavac prilikom kupovine oruđa za rad na mehanizovani pogon, odnosno sredstava i opreme lične zaštite, dostavlja proizvođaču uslove u pogledu zaštite na radu koje moraju da ispunjavaju isporučena oruđa, odnosno sredstva i oprema lične zaštite.

Poslodavac je dužan da obezbijedi da zaposleni sredstva rada i sredstva i opremu lične zaštite na radu koristi u skladu sa njihovom namjenom i da u postupku upotrebe primjenjuje propisane mjere za zaštitu na radu.

Poslodavac je dužan da daje na upotrebu zaposlenim sredstva rada, sredstva i opremu lične zaštite na radu i opasne materije, samo ako za njih raspolaže sa propisanom dokumentacijom na jeziku koji je u službenoj upotrebi u Crnoj Gori, u kojoj je proizvođač, odnosno isporučilac naveo sve bezbjedonosno-tehničke podatke koji su važni za ocjenjivanje rizika na radu sa njima i da su obezbijeđene sve mjere zaštite na radu koje su određene dokumentacijom u skladu sa propisima o zaštiti na radu.

U izuzetnim slučajevima, kada poslodavac nije u mogućnosti da pribavi propisanu dokumentaciju može da je pribavi od pravnog lica registrovanog za obavljanje tih poslova.

**c) Da li nacionalni zakoni osiguravaju da radnici ne učestvuju u finansijskim troškovima za nabavku, održavanje, popravku i zamjenu opreme za ličnu zaštitu?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da mjere koje se odnose na zaštitu na radu ne mogu proizvesti nikakve troškove za zaposlene.

**d) Da li se u vašem nacionalnom zakonodavstvu odražava opšti princip da opremu za ličnu zaštitu treba koristiti samo u slučaju krajnje nužde?**

Zakonom o zaštiti na radu je propisano da projektovanje, proizvodnja i korišćenje sredstava i opreme za ličnu bezbjednost na radu, čijom se upotrebom otklanjaju rizici ili opasnosti, koji nijesu mogli da budu otklonjeni primjenom odgovarajućih preventivnih mjera, vršiće se na način i u skladu sa primijenjenim tehnološkim postupkom.

**e) Pruža li se pomoć (informacije itd.) pri izboru opreme za ličnu zaštitu?**

Isto kao pod b). U Zakonu o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) stoji da poslodavac, prilikom kupovine oruđa za rad na mehanizovani pogon, odnosno sredstava i opreme lične zaštite, dostavlja proizvođaču uslove u pogledu zaštite na radu koje moraju da ispunjavaju isporučena oruđa, odnosno sredstva i oprema lične zaštite.

**68 Oprema sa ekranom (Direktiva 90/270/EEZ)**

**a) Postoje li konkretni propisi za upotrebu opreme sa ekranom?**

Za ovo područje ne postoje nacionalni propisi.

**b) Ukoliko je odgovor na (a) da: Kako se definiše oprema sa ekranom?**

Za ovo područje ne postoje nacionalni propisi.

**c) Ukoliko je odgovor na (a) da: Koje mjere će preduzeti poslodavac u skladu sa zakonodavstvom?**

Za ovo područje ne postoje nacionalni propisi.

**d) Da li inspektori rada prolaze kroz posebnu obuku u vezi sa ovim pitanjem?**

Za ovo područje ne postoje nacionalni propisi.

**69 Ručno rukovanje teretom (Direktiva 90/269/EEZ)**

**a) Da li nacionalno zakonodavstvo sadrži posebne odredbe koje se odnose na prevenciju nesreća i povreda uzrokovanih ručnim rukovanjem teretom? Ukoliko je tako, molimo vas da date kratak pregled ključnih odredbi.**

Pravilnikom o zaštiti na radu pri utovaru i istovaru (Sl. list SRCG, br. 13/88) propisuju se mjere zaštite na radu za radnike koji neposredno učestvuju u vršenju utovara i istovara tereta u transportna sredstva drumskog, željezničkog, pomorskog, riječkog i vazdušnog saobraćaja. Ovim Pravilnikom propisuju se i mjere zaštite na radu koje se primjenjuju pri utovaru i istovaru tereta u radnim prostorijama i prostorima izvan radnih prostorija.

Pri ručnom utovaru i istovaru težina tereta ne smije biti veća od 25 kg udaljenost na koju se teret prenosi ne smije biti duža od 80 m, a visina slaganja tereta viša od 1,5 m. Ako se teret prenosi na površinama pod nagibom do 25 °, udaljenost na koju se teret prenosi ne smije biti duža od 50 m a dužina samog nagiba ne smije biti duža od 25 m.

Izuzetno ručno prenošenje tereta, može biti organizovano i tako da jedan radnik prenosi teret težine veće od 25 kg, ali ne veći od 50 kg.

Pri ručnom utovaru i istovaru tereta u valjkastoj ambalaži (bačve, role, bale i sl.) moraju se za utovar i istovar tereta u transportna sredstva koristiti za valjanje tereta posebno izrađene naprave koje se moraju na siguran način oslanjati na transportno sredstvo.

Ako se pod skladišta ne nalazi na istom nivou s podom transportnog sredstva, utovar i istovar tereta u valjkastoj ambalaži može se obavljati ručno samo ako teret nije teži od 200 kg i ako je osigurana odgovarajuća kosina.

**b) Da li ova aktivnost predstavlja dio (i) preventivnih aktivnosti inspektorata rada i (ii) kontrolnih aktivnosti inspektorata rada?**

Ova aktivnost predstavlja i preventivne i kontrolne aktivnosti inspekcije.

## **70 Privremena ili pokretna gradilišta (Direktiva 92/57/EEZ)**

**a) Opišite ukratko vaše nacionalno zakonodavstvo iz ove oblasti.**

U **Zakonu o zaštiti na radu** postoji niz odredbi koji se predmet ove Direktive, dok su Pravilnik o posebnim mjerama zaštite na radu u građevinarstvu (Sl. list SFRJ, br. 42/68 i 45/68), Pravilnik o sadržaju elaborata o uređenju gradilišta (Sl. list RCG, br. 4/99), Pravilnik o opštim mjerama zaštite na radu od opasnog dejstva električne struje u objektima namijenjenim za rad u radnim prostorijama i na radilištima (Sl. list SRCG, br. 6/86) i Pravilnik o obezbjeđenju sredstava, ishrane i prevoza radnika od mjesta smještaja do mjesta rada i nazad (Sl. list SRCG, br. 5/86) djelimično usklađeni s odredbama Direktive. Planirano je donošenje Uredbe o minimumu uslova zaštite i zdravlja na radu za privremena radilišta koji će biti usklađen sa navedenom Direktivom.

**b) Da li nacionalno zakonodavstvo propisuje uključenost i obaveze različitih lica - klijenta, supervizora projekta, koordinatora za pitanja zaštite i zdravlja u fazama pripreme i sprovođenja projekta?**

Uloga koordinatora tokom projektovanja će biti definisana donošenjem planirane Uredbe o minimumu uslova zaštite i zdravlja na radu za privremena radilišta, a sada je to područje pokriveno odredbama Zakona o uređenju prostora i izgradnji objekata (Sl. list CG, br. 51/08), koji predviđa izdavanje licenci za projektovanje. Uloga koordinatora za vrijeme izvođenja radova takođe će biti utvrđena navedenom Uredbom, a sastojće se u tome da koordinira radove u smislu da se radovi obavljaju na način da se ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika. Za koordinatora će se moći postaviti osoba koja posjeduje potrebna stručna znanja vezano za sigurno izvođenje radova na gradilištima i radilištima, tj. s položenim stručnim ispitom iz zaštite na radu.

Ispit iz zaštite na radu se polaže kod Ministarstva rada i socijalnog staranja u skladu sa odredbama Pravilnika o polaganju stručnog ispita za lica koja se bave poslovima zaštite na radu. Navedeni pravilnik kojim je propisan program ispita, obaveza izrade pisanog rada, način polaganja ispita, kao i izdavanje odgovarajućeg uvjerenja, biće dopunjen sa pitanjima koja će biti vezana za stručna znanja za sigurno izvođenje.

**c) Postoje li važeća pravila koja se odnose na lokacije gdje je prisutno više preduzeća na istom gradilištu, naročito kada je u pitanju koordinacija rada?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da kada dva ili više poslodavaca istovremeno izvode radove na istom, odnosno zajedničkom gradilištu ili radilištu, svaki od njih je dužan da organizuje izvođenje radova tako da zaposleni jednog poslodavca pri izvođenju radova ne ugrožavaju sigurnost i zdravlje zaposlenih kod drugih poslodavaca.

Investitor i svi poslodavci koji izvode radove dužni su da, prije početka radova, zakluče ugovor o organizovanju i sprovođenju mjera zaštite na radu, kao i o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima.

Ugovor se obavezno dostavlja inspekciji rada (zaštite na radu), najkasnije pet dana prije početka radova.

Odredbama Zakona o zaštiti na radu je propisano da poslodavac kod koga, na osnovu ugovora, ili po drugom osnovu, obavljaju rad zaposleni drugog poslodavca dužan je da ih upozna sa mjerama za bezbjedan rad, a poslodavac je dužan da svako lice koje se po bilo kom osnovu nalazi u radnoj prostoriji, krugu poslodavca ili gradilištu upozori na opasna mjesta ili na štetnosti po zdravlje koje se javljaju u tehnološkom procesu, na mjere bezbjednosti koje mora da primijeni i da ga usmjeri na bezbjedne zone za kretanje.

**d) Da li postoji obaveza klijenta ili supervizora projekta da napravi plan zaštite i zdravlja?**

Zakonom **o zaštiti na radu** je propisano da je pri izgradnji objekata poslodavac koji izvodi radove dužan da izradi Elaborat o uređenju gradilišta u skladu sa aktom Ministarstva rada i socijalnog staranja. Taj akt se zove Pravilnik o sadržaju elaborata o uređenju gradilišta (Sl. list RCG, br. 4/99). Ovim pravilnikom propisuje se sadržaj elaborata o uređenju gradilišta na kome se izvode radovi na izgradnji, rekonstrukciji, sanaciji ili rušenju građevinskih objekata. Dokumentacija za

uređenje gradilišta izrađuje se za organizaciju i tehnologiju izvođenja radova, na osnovu projektne dokumentacije, tehničkih propisa, standarda i propisa o zaštiti na radu.

Gradilište se priprema, koristi, održava, a objekat gradi, rekonstruiše, odnosno ruši uz primjenu mjera zaštite na radu prema elaboratu za uređenje gradilišta koji ima dva dijela:

- Opšti elaborat o pripremanju, uređenju i korišćenju gradilišta sa pristupnim putevima gradilištu;
- Posebni elaborat o posebnim mjerama zaštite na radu na mjestima rada i kretanja radnika sa povećanim rizikom od povrjeđivanja ili nastanka profesionalnih oboljenja i oštećenja zdravlja radnika.

**e) Da li vaše zakonodavstvo uzima u obzir samo-zaposlene radnike koji rade paralelno uz druga preduzeća?**

Pojam samozaposlenih radnika nije decidno definisan u nacionalnom zakonodavstvu, već se koristi termin preduzetnik shodno Zakonu o privrednim društvima (Sl. list RCG, br. 06/02).

- Preduzetnik je fizičko lice koje se bavi privrednom djelatnošću radi sticanja profita, a tu djelatnost ne obavlja za račun drugoga.
- Lice koje obavlja djelatnost nezavisne profesije uređene posebnim propisima smatra se preduzetnikom u smislu ovog zakona, ako je tim propisima tako uređeno.
- Preduzetnik je odgovoran za sve obaveze u vezi sa privrednom djelatnošću koju obavlja cjelokupnom svojom imovinom.
- Ako preduzetnik ne obavlja djelatnost pod svojim, već pod drugim imenom ili nazivom, dužan je da to ime ili naziv registruje u skladu sa odredbama ovog zakona. U slučaju promjene imena, preduzetnik je dužan da, u roku od 30 dana od dana nastanka promjene, prijavi izmjenu CRPS –u (Centralnom Registru Privrednog Suda).
- Preduzetnik se registruje za potrebe statistike u CRPS-a dostavljanjem registracione izjave, u skladu sa odredbama ovog zakona. Preduzetniku se izdaje potvrda o registraciji. Ova potvrda ne predstavlja odobrenje o ispunjavanju uslova za obavljanje djelatnosti.

**f) Postoje li dužnosti koje se odnose na faze planiranja i sprovođenja projekta?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) projektant koji, u skladu sa Zakonom o uređenju prostora i izgradnji objekata (Sl. list CG, br. 51/08), izrađuje projektну dokumentaciju za nove, rekonstruisane ili adaptirane objekte, namijenjene za radne i pomoćne prostorije i objekte, gdje se tehnološki proces obavlja na otvorenom prostoru dužan je da, u skladu sa ovim zakonom:

- pri izradi tehničke dokumentacije ugradi propisane mjere zaštite na radu u skladu sa tehnološkim projektnim zadatkom;
- za objekte u kojima će se obavljati tehnološki postupci, koristiti, proizvoditi i/ili skladištiti opasne i štetne materije, odnosno procesi koji pretpostavljaju pojavu i izlaganje zaposlenih profesionalnim rizicima usljed zagađenja vazduha, buke, vibracija i mehaničkih opasnosti izradi projekat zaštite na radu. Ovim projektom se definišu rizici i ugrađuju mjere za otklanjanje tih rizika ili njihovo svođenje u dozvoljene granice;
- investitor je dužan da od ovlašćene organizacije-privrednog društva za poslove zaštite na radu pribavi reviziju (ocjenu) da je tehnička dokumentacija izrađena u skladu sa propisima zaštite na radu, tehničkim propisima i standardima, da je obezbijedena zaštita zaposlenih u objektima za koje je izrađena tehnička dokumentacija, a za proces rada koji će se obavljati u njima, odnosno da su ispunjeni uslovi iz tehnološkog projektnog zadatka.

Dokumentacija za uređenje gradilišta izrađuje se za organizaciju i tehnologiju izvođenja radova, na osnovu projektne dokumentacije, tehničkih propisa, standarda i propisa o zaštiti na radu.

Gradilište se priprema, koristi, održava, a objekat gradi, rekonstruiše, odnosno ruši uz primjenu mjera zaštite na radu prema elaboratu za uređenje gradilišta.

Dužnosti koje se odnose na faze planiranja i sprovođenja projekta se bliže definišu Zakonom o uređenju prostora i izgradnji objekata.

**g) Postoji li obaveza za prethodno obavještanje nadležnih vlasti kada su u pitanju radovi većeg obima?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da kada dva ili više poslodavaca istovremeno izvode radove na istom, odnosno zajedničkom gradilištu ili radilištu, svaki od njih je dužan da organizuje izvođenje radova tako da zaposleni jednog poslodavca pri izvođenju radova ne ugrožavaju sigurnost i zdravlje zaposlenih kod drugih poslodavaca.

Investitor i svi poslodavci koji izvode radove dužni su da, prije početka radova, zaključe ugovor o organizovanju i sprovođenju mjera zaštite na radu, kao i o međusobnim pravima, obavezama i odgovornostima.

Ugovor se obavezno dostavlja inspekciji rada (zaštite na radu), najkasnije pet dana prije početka radova.

Odredbama Zakona o zaštiti na radu je propisano da poslodavac kod koga, na osnovu ugovora, ili po drugom osnovu, obavljaju rad zaposleni drugog poslodavca dužan je da ih upozna sa mjerama za bezbjedan rad, a poslodavac je dužan da svako lice koje se po bilo kom osnovu nalazi u radnoj prostoriji, krugu poslodavca ili gradilištu upozori na opasna mjesta ili na štetnosti po zdravlje koje se javljaju u tehnološkom procesu, na mjere bezbjednosti koje mora da primijeni i da ga usmjeri na bezbjedne zone za kretanje.

U pravilniku o sadržaju elaborata o uređenju gradilišta stoji da za gradilišta izvan naseljenih mjesta, sa dužim rokom građenja hidrocentrale, termoelektrane, brane, autoputevi, magistralne željeznice (putevi sa pripadajućim objektima i sl.) izvođač dostavlja nadležnoj inspekciji opšti elaborat sa prijavom o početku radova, a poseban elaborat se nalazi i čuva na gradilištu dostupan uvidu inspektora rada za vrijeme trajanja radova.

Za gradilišta u naseljenim mjestima na kojima se izgrađuju objekti kao što su stambene i poslovne zgrade, saobraćajni i komunalni objekti i sl, elaborat o uređenju gradilišta se izrađuje jedinstveno i dostavlja nadležnoj inspekciji rada sa prijavom o početku radova.

**h) Kako ocjenjujete administrativne kapacitete Inspekcije rada kada je u pitanju sektor građevinarstva?**

Administrativni kapaciteti Inspekcije rada (zaštite na radu) u dijelu koji se odnosi na nadzor nad stanjem zaštite na radu u građevinarstvu su nedovoljni.

**71 Oznake za zaštitu i zdravlje na radu (Direktiva 92/58/EEZ)**

**a) Postoji li zakonodavstvo koje se bavi ovim pitanjem?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da je poslodavac dužan da svako lice koje se po bilo kom osnovu nalazi u radnoj prostoriji, krugu poslodavca ili gradilištu upozori na opasna mjesta ili na štetnosti po zdravlje koje se javljaju u tehnološkom procesu, na mjere bezbjednosti koje mora da primijeni i da ga usmjeri na bezbjedne zone za kretanje

U planu je donošenje pravilnika usklađenog s odredbama predmetne Direktive kojim će biti definisani znakovi opasnosti, zabrana i upozorenja, geometrijski oblik, boju, piktograme, način njihove upotrebe itd.

**72 Ekstraktivne industrije: industrije vađenja minerala**

**a) Koje ekstraktivne industrije su obuhvaćene nacionalnim zakonodavstvom? (Drugim riječima, koje su definicije industrije vađenja minerala putem bušenja i industrije podzemnog vađenja minerala?)**

Djelatnost rudarstva je uređena Zakonom o rudarstvu (Sl. list CG, br. 65/08), a posebno je obuhvaćena proizvodnja nafte i gasa (urađen je nacrt zakona). Ovim zakonom uređuju se uslovi i način eksploatacije rudnog bogatstva, rudarska mjerenja i rudarski planovi, stručna sprema radnika koji rukovode tehničkim poslovima pri eksploataciji, mjere zaštite na radu i mjere zaštite životne sredine pri izvođenju rudarskih radova kao i druga pitanja od značaja za eksploataciju mineralnih sirovina.

Osim toga, primjenjuju se pravilnici o tehničkim normativima za rudarsku djelatnost.

Zakona o rudarstvu eksploatacijom mineralnih sirovina smatra se vađenje iz ležišta, priprema, obogaćivanje, oplemenjivanje i obrada mineralnih sirovina u cilju njihovog iskorišćavanja.

U djelatnosti rudarstva kada je zaštita na radu u pitanju primjenjuju se odredbe Zakona o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) koje su usklađene s Direktivom 89/391/EEZ, kao i podzakonski propisi Zakona o zaštiti na radu se odnose na sve oblasti pa i na oblast rudarstva

Podzakonski akti koji se direktno odnose na djelatnost rudarstva su Pravilnik o mjerama zaštite pri rukovanju eksplozivnim sredstvima i miniranju u rudarstvu i Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u kamenolomima i ciglanama, kao i kod vađenja gline, pijeska i šljunka.

**b) Planira li se period adaptacije za stara crpilišta?**

Zakonom o rudarstvu (Sl. list CG, br. 65/08) utvrđeno je da se nakon završene eksploatacije izvrši sanacija i rekultivacija terena, a projektima sanacije i rekultivacije se detaljnije definišu način i rok izvođenja radova.

Planiranim podzakonskim aktima period adaptacije ne može biti manji od navedenog u Direktivama, a odnosi se na, za stare bušotine + 5 godina, a za stare kopove + 9 godina.

**c) Da li se nadgleda zdravlje radnika u ekstraktivnoj industriji (rudnici, kamenolomi itd) (član 8 Direktive)?**

Nacionalnom zakonskom regulativom predviđen je nadzor nad zdravljem radnika u ekstraktivnoj industriji.

Poseban nadzor zdravstvenog stanja zaposlenih obavlja se u skladu sa odredbama zakona gdje je propisano da se prethodni i periodični ljekarski pregledi zaposlenih, kao i druge mjere za obezbjeđivanje higijenskih i zdravstvenih uslova rada u radnoj sredini preduzimaju radi otklanjanja ili svođenja u dozvoljene granice uzroka obolijevanja i zdravstvenih oštećenja u vezi sa radom, a naročito u odnosu na higijenu, sanitarne i druge uređaje.

Poslodavac je dužan da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih, a posebno zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta, odnosno poslove sa posebnim uslovima rada i u slučajevima ponovnog angažovanja na rad zaposlenog koji je odsustvovao sa rada više od godinu dana.

Shodno Zakonu o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04), u dijelu koji se odnosi na ovlašćene zdravstvene ustanove stoji:

Ministarstvo rada i socijalnog staranja uz prethodno pribavljenu saglasnost ministarstva nadležnog za poslove zdravlja izdaće pravnom licu registrovanom u skladu sa zakonom, ako ispunjava kadrovske, organizacione, tehničke i druge uslove, ovlašćenje da obavlja naročito sljedeće poslove:

- učestvuje u procjeni rizika na poslovima i u radnoj okolini prilikom sastavljanja akta o procjeni rizika;
- upoznaje zaposlene sa rizicima po zdravlje koji su povezani sa njihovim radom i obavlja poslove zdravstvenog vaspitanja zaposlenih;
- utvrđuje i ispituje uzroke nastanka profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom;
- ocjenjuje i utvrđuje posebne zdravstvene uslove koje moraju da ispunjavaju zaposleni za obavljanje određenih poslova na radnom mjestu, u procesu rada ili za upotrebu, odnosno rukovanje određenom opremom za rad;
- vrši prethodne i periodične ljekarske preglede zaposlenih u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- izdaje izvještaj o ljekarskom pregledu o ispunjavanju zdravstvenih uslova rada na radnom mjestu sa povećanim rizikom;
- sprovodi zdravstvenu zaštitu profesionalno oboljelih zaposlenih;
- organizuje prvu pomoć, spašavanje i evakuaciju u slučaju povređivanja zaposlenih ili havarija;
- utvrđuje uzroke nastanka invalidnosti zaposlenih na radu i predlaže mjere za njihovo otklanjanje, učestvuje u procesu profesionalne rehabilitacije i daje savjete pri izboru drugog odgovarajućeg posla prema preostaloj zdravstvenoj sposobnosti;
- predlaže poslodavcu mjere za poboljšanje zdravlja zaposlenih, a posebno onih koji su izloženi povećanim opasnostima od povreda na radu ili oštećenja zdravlja;
- savjetuje poslodavca u izboru i testiranju novih sredstava za rad i sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu sa aspekta zaštite zdravlja zaposlenih;
- učestvuje u analizi povreda na radu, bolesti u vezi sa radom i profesionalnih oboljenja i o tome vodi odgovarajuću evidenciju;
- neposredno saraduje i koordinira po pitanjima iz zaštite na radu sa stručnim licem za zaštitu na radu.

Svi podaci sakupljeni u vezi sa ljekarskim pregledima zaposlenog povjerljive su prirode i pod nadzorom su ovlaštene zdravstvene ustanove, odnosno ovlaštenog ljekara koji vodi evidenciju o zdravstvenim pregledima.

Podaci se mogu dostavljati drugim licima samo uz pisanu saglasnost zaposlenog.

Izveštaj o ljekarskom pregledu zaposlenog o zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje određenih poslova dostavlja se poslodavcu na način da se ne naruši princip povjerljivosti ličnih podataka.

Nije dozvoljeno korišćenje podataka prikupljenih po osnovu ljekarskih pregleda zaposlenih u svrhu diskriminacije zaposlenih.

Poslove ovlaštene zdravstvene ustanove može da obavlja i ljekar specijalista medicine rada kojeg ovlasti ministar, osim poslova iz tačke 5.

Prateći podzakonski akt kojim se bliže reguliše ta materija je Pravilnik o načinu i postupku prethodnih i periodičnih specijalističkih ljekarskih pregleda radnika. Odredbe Zakona o zaštiti na radu i gore navedenog pravilnika primjenjuju se u svim djelatnostima pa tako i u rudarstvu.

**d) Koje se zakonodavstvo odnosi, ili će se odnositi, na preduzeća koja vađenje vrše bagerima? (član 12 Direktive 92/104/EEZ) (Pješčane jame itd).**

Regulativa koja reguliše navedenu oblast je Zakon o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04), Zakon o rudarstvu (Sl. list CG, br. 65/08) i Pravilnik o higijenskim i tehničkim zaštitnim mjerama pri radu u kamenolomima i ciglanama, kao i kod vađenja gline, pijeska i šljunka (Sl. list FNRJ, br. 69/48).

Nacionalno zakonodavstvo usaglašeno je sa EU Direktivama.

**e) Na koji način nacionalno pravo obuhvata uslov da poslodavac koji je odgovoran za mjesto rada (član 3 Direktiva) mora u svom dokumentu o bezbjednosti i zdravlju koordinisati sprovođenje svih mjera koje se odnose na zaštitu i zdravlje radnika i države, cilj te koordinacije, i mjere i postupak za njeno sprovođenje?**

U djelatnosti rudarstva kada je zaštita na radu u pitanju primjenjuju se odredbe Zakona o zaštiti na radu koje su usklađene s Direktivom 89/391 /EEC. U skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu dužnost je poslodavca da koordinira sprovođenje svih mjera koje se odnose na zaštitu na radu. Prateći propisi Zakona o zaštiti na radu se odnose na sve oblasti pa i na oblast rudarstva. Jedan od najznačajnijih je Pravilnik o procjeni rizika na radnom mjestu jer je procjena rizika najznačajniji dokument za ocjenu stanja zaštite na radu kao sprovedenih mjera i normativa zaštite na radu. Pravilnikom je utvrđeno da obavezu izrade akta o procjeni rizika imaju poslodavci u svim djelatnostima u kojima postoji mogućnost nastanka povreda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom, kao i poremećaja u procesu rada koji bi mogli izazvati štetne posljedice po sigurnost i zdravlje zaposlenih. Akt o procjeni rizika zasniva se na utvrđivanju mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mjestu i u radnoj okolini, a na osnovu kojih se vrši procjena rizika od nastanka povreda i zdravstvenog oštećenja zaposlenih.

**f) Da li nacionalno pravo zahtijeva da poslodavac mora imati dokument o zaštiti i zdravlju na radu (član 3 stav 2 Direktive)?**

Zakonom o rudarstvu (Sl. list CG, br. 65/08) utvrđeno je da, radi zaštite života i zdravlja zaposlenih, koncesionar je dužan da opštim aktom uredi zaštitu zaposlenih na radu, u skladu sa specifičnostima i opasnostima koje mogu nastati pri izvođenju rudarskih radova i organizuje službu zaštite na radu, koja kontroliše sprovođenje propisa i mjera zaštite na radu.

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da poslodavac koji ima više od 20 zaposlenih, zaštitu na radu uređuje opštim aktom i dužan je da sa njim upozna zaposlene.

Poslodavac je dužan da opštim aktom u skladu sa zakonom, bliže uredi: mjere zaštite na radu i način njihovog spovođenja, a naročito prava, obaveze i odgovornosti svih zaposlenih, način obavljanja stručnih poslova zaštite na radu, način utvrđivanja i provjere zdravstvenog stanja zaposlenih koji rade na poslovima sa posebnim uslovima rada i drugih zaposlenih, način osposobljavanja i provjere osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad, korišćenje sredstava i opreme lične zaštite i druga pitanja od značaja za zaštitu na radu.

Poslodavac koji ima manje od 20 zaposlenih dužan je da ugovorom o radu uredi pitanja iz zaštite na radu.

Zakona o zaštiti na radu utvrđeno je da je poslodavac dužan da donese akt o procjeni rizika za sva radna mjesta i da utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika, kao i da u slučaju pojave svake nove opasnosti i promjene nivoa rizika u procesu rada, izmijeni akt o procjeni rizika. Način i postupak procjene rizika je bliže razrađen Pravilnikom o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu. Za sprovođenje je odgovoran izvršni direktor odnosno preduzetnik.

**g) Postoje li kakve posebne mjere za mala i srednja preduzeća?**

Svi propisi se jednako primjenjuju na mala i velika preduzeća. Ne postoje posebne mjere za mala i srednja preduzeća. Postojeća zakonska regulativa je važeća za sve koncesionare podjednako.

**73 Ribarska plovila (Direktiva 93/103/EZ)**

**a) Postoji li posebno zakonodavstvo za zdravlje i zaštitu na ribarskim plovilima?**

Ne postoji posebno zakonodavstvo kojim se reguliše oblast zdravlja i bezbjednosti na ribarskim brodovima.

**b) Na koje vrste plovila se ovo zakonodavstvo odnosi?**

Ne postoji posebno zakonodavstvo koje se odnosi na ove vrste plovila.

**c) Postoje li konkretna pravila kada je u pitanju oprema za spašavanje?**

Oprema za spašavanje koju koriste ribarski brodovi propisana su Tehničkim pravilima Uprave pomorske sigurnosti - Pravila za tehnički nadzor pomorskih brodova Dio 18. - Sredstva za spašavanje.

**d) Da li vaše zakonodavstvo propisuje redovne inspekcije ribarskih plovila (član 3 stav 2)? Koji organ je odgovoran za inspekciju? Kako ocjenjujete administrativne kapacitete organa za inspekciju za sektor ribarstva generalno?**

Kada su u pitanju ribarski brodovi djeluje više organa uprave u okviru svojih nadležnosti, koji međusobno surađuju i to:

Uprava pomorske sigurnosti propisala je Pravila za statutarnu sertifikaciju plovnih i plutajućih objekata, Sekcija koja se odnosi na ribarske brodove. Uprava pomorske sigurnosti, na osnovu zahtjeva, vrši redovan tehnički pregled (survey), na osnovu čega izdaje svjedočanstvo o sposobnosti za plovidbu, i to:

- ribarski plovni objekti izgrađeni od drveta - svake godine,
- ribarski plovni objekti izgrađeni od metala - svake dvije godine.

Inspektori bezbjednosti plovidbe Ministarstva saobraćaja, pomorstva i telekomunikacija vrše kontrolu nad brodovima i drugim plovnim objektima u pogledu njihove sposobnosti za plovidbu, ispravnosti njihovih postrojenja, uređaja, instrumenata, aparata i opreme prema stanju navedenom u brodskim ispravama i nad članovima posade broda u pogledu njihovog osposobljavanja i ovlašćenja za vršenje određenih poslova u skladu sa ispravama o ukrcaju.

Za sprovođenje inspeksijskog nadzora u oblasti morskog ribarstva ovlašćena su tri inspektora s punim radnim vremenom. Svi inspektori su direktno odgovorni glavnom poljoprivrednom inspektoratu koji osim za ribarstvo ima odgovornosti za poljoprivrednu i fitosanitarnu inspekciju. Inspektori za morsko ribarstvo povremeno surađuju sa Graničnom pomorskom policijom koristeći njihova plovila za inspekciju na moru. Iako je ova saradnja generalno dobra, naročito kada se prijavljuju nepravilnosti koje treba istražiti, ne postoji redovno patroliranje granične pomorske policije sa ribarskim inspektorima i rijetki su odlasci inspektora na more. Za vršenje kontrola na moru inspekcija za ribarstvo nema zadovoljavajuću opremu. S obzirom na ograničenu upotrebu plovila Granične pomorske policije u kontroli ribolovnih aktivnosti, prije svega inspekciji za ribarstvo je neophodno plovilo koje mora biti opremljeno za inspeksijski nadzor na moru, sa svim mjernim instrumentima i uređajima za satelitsko ili radarsko praćenje i lociranje ribarskih brodova.

U okviru projekta IPA 2009 "Održivo upravljanje morskim ribarstvom", koji je odobren i njegova realizacija počinje 2010. godine, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede je zatražilo pružanje tehničke podrške inspektorima u cilju jačanja kapaciteta za sprovođenje dužnosti monitoringa, nadzora i kontrole kao i sprovođenje standardnih operativnih procedura.

U okviru budućeg organa uprave nadležnog za poslove ribarstva (Uprava za ribarstvo) predviđeno je formiranje sektora za kontrolu u okviru kojeg će administrativni kapacitet biti definisan u zavisnosti od aktuelnih potreba. Detaljni odgovori vezano za inspekciju za ribarstvo se nalaze u Poglavlju 13 (III. Inspekcija i kontrola).

#### **74 Pružanje medicinske pomoći na ribarskim plovilima (Direktiva 92/29/EEZ)**

##### **a) Postoji li važeće zakonodavstvo koje se odnosi na medicinsku opremu na plovilima?**

Uredbom o čamcima (Sl. list RCG, br. 51/04 i Sl. list CG, br. 44/09), članom 33 propisano je što mora da sadrži kutija, odnosno ormarić prve pomoći na čamcu.

##### **b) Postoji li bar jedan nacionalni centar koji radnicima pruža besplatne medicinske savjete putem radija (član 6)?**

Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave (»Sl. List CG«, br. 59/09) osnovana je Uprava pomorske sigurnosti koja obavlja poslove uprave koji se odnose na: vršenje poslova radio službe na pomorskim plovnim putevima za potrebe pomorskog saobraćaja, prikupljanje hidrografskih, okeanografskih i meteoroloških podataka i njihovo emitovanje radio vezom. U tom smislu ukoliko bi se javila potreba, medicinski savjeti, uz angažovanje adekvatne medicinske službe, se mogu dati preko ovog organa.

##### **c) Koji organ je odgovoran za sprovođenje godišnje inspekcije (član 7)?**

Nije definisan odgovorni organ za sprovođenje godišnje inspekcije.

##### **d) Propisuje li nacionalno pravo početnu obuku i kurseve obnavljanja znanja prve pomoći (član 5 stav 3 i Aneks V)? Kako se to radi u praksi?**

Pravilnikom o zvanjima i ovlaštenjima o osposobljenosti pomoraca (Sl. list CG, br. 7/09), propisani su uslovi za sticanje ovlaštenja osnovne sigurnosti na brodu – lična prva pomoć (STCW A-VI/1), posebnog ovlaštenja za pružanje prve medicinske pomoći na brodu (STCW VI/4-1) i posebnog ovlaštenja za vođenje medicinske brige na brodu (STCW VI/4-2). Pomenuta ovlaštenja se izdaju na neodređeno vrijeme.

Obuku pomoraca, radi sticanja ovlaštenja sprovode tri trening centra, i to: "AZALEA MARITIME" DOO iz Bijele, Fakultet za pomorstvo iz Kotora i "BMV Shipping Services – MARITIME TRAINING CENTER" iz Bara.

Rješenje o ispunjavanju uslova za obavljanje obuke pomenutim centrima izdaje Ministarstvo saobraćaja, pomorstva i telekomunikacija.

Ispite za sticanje ovlaštenja pomorci polažu pred ispitnom komisijom Lučke kapetanije u Baru ili Lučke kapetanije u Kotoru.

### **75 Hemijski agensi (Direktiva 98/24/EZ, izmijenjena Direktivama 2000/39/EZ i 2006/15/EZ)**

#### **a) Postoji li nacionalno zakonodavstvo o zaštiti radnika od rizika povezanih sa hemijskim agensima?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je predviđeno da treba obezbijediti da se rad zaposlenih obavlja na bezbjedan način, a hemijske štetnosti na radnim mjestima i u radnim i pomoćnim prostorijama usklade sa propisanim mjerama i normativima za djelatnost koja se obavlja na tim radnim mjestima i u tim radnim prostorijama.

Pravilnikom o postupku i rokovima za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine je propisano da su hemijske štetnosti: štetni gasovi, pare, magle, dimovi, toksična prašina i druge štetne primjese u vazduhu, odnosno radnoj okolini, hemijskog svojstva.

Ispitivanje hemijskih štetnosti u radnoj okolini vrši se uzimanjem uzoraka u zoni do 5 m od izvora štetnosti, odnosno kod zaposlenog najbližeg izvoru štetnosti i na svakih 10 m od prethodnog mjesta ispitivanja.

Ispitivanja se vrše u uslovima kada rade svi tehnološki kapaciteti.

Ispitivanje hemijskih štetnosti vrši se u roku od godinu dana od:

- puštanja u rad,
- izmjene tehnološkog procesa,
- rekonstrukcije investicionog objekta, odnosno uređaja za zagrijavanje, klimatizaciju i ventilaciju,
- zamjene tehnoloških kapaciteta koji stvaraju hemijske štetnosti i
- u roku od pet godina od prethodnog ispitivanja.

Nacionalno zakonodavstvo koje se odnosi na hemijske agense će u narednom periodu biti usklađeno sa odredbama Direktiva 98/24/EZ, izmijenjena Direktivama 2000/39/EZ i 2006/15/EZ

#### **b) U kojoj mjeri vaš pravni sistem uključuje pristup zamjene opasnih hemijskih agensa?**

Nacionalnim zakonodavstvom je predviđeno da je poslodavac dužan uraditi Akt o procjeni rizika za sva radna mjesta i da utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika.

Akt o procjeni rizika zasniva se na utvrđivanju mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mjestu i u radnoj okolini, a na osnovu kojih se vrši procjena rizika od nastanka povreda i zdravstvenog oštećenja zaposlenih.

Procjena rizika obuhvata definisanje opasnosti, definisanje radnih mjesta i zaposlenih koji su izloženi riziku, ocjenjivanje nivoa rizika, određivanje načina, postupka i potrebnih mjera za sprečavanje, otklanjanje odnosno smanjenje rizika na najmanju moguću mjeru.

**c) Postoji li potpuna zabrana upotrebe određenih hemijskih supstanci?**

U nacionalnom zakonodavstvu iz oblasti zaštite na radu ne postoji odredba kojom se zabrana upotrebe određenih hemijskih supstanci.

**d) U kojoj mjeri je procjena rizika obaveza poslodavca?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da je poslodavac dužan da u skladu sa organizacijom rada, radnim procesom, sredstvima za rad, sirovinama i materijalima koji se koriste u tehnološkim i radnim procesima, kao i drugim elementima koji mogu da izazovu rizik od povrede na radu, oštećenje zdravlja ili oboljenje zaposlenog, sačini akt o procjeni rizika za sva radna mjesta u skladu, a način i postupak procjene rizika na radnom mjestu kod poslodavca sa mjerama za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika na najmanju moguću mjeru je propisan Pravilnikom o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu.

**e) Koja je preventivna strategija izrađena, ili će biti izrađena, radi zaštite zdravlja radnika, i koje će se vrste mjera preduzeti na otklanjanju rizika, ili njegovom smanjenju na minimum (član 5)?**

Strategija se sastoji u tome da težište počiva na mjerama i normativima zaštite na radu, dakle da sredstva za rad koja se koriste već sama po sebi omogućava siguran rad. Zaposleni koji rade na poslovima s hemijskim materijama tamo gdje nije moguće osigurati odgovarajuće radne uslove moraju koristiti odgovarajuća sredstva i opremu lične zaštite na radu i podvrgavaju se periodičnom zdravstvenom pregledu.

**f) U kojoj mjeri zdravstveni nadzor obavezan uslov za rad sa hemijskim agensima (član 10)?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano da je poslodavac dužan da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih, a posebno zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta, odnosno poslove sa posebnim uslovima rada i u slučajevima ponovnog angažovanja na rad zaposlenog koji je odsustvovao sa rada više od godinu dana. Pravilnikom o načinu i postupku prethodnih i periodičnih specijalističkih ljekarskih pregleda radnika (Sl. list SRCG, br. 25/80) je predviđeno da zaposleni koji rade sa opasnim materijama imaju periodične ljekarske preglede svakih 12 mjeseci.

**76 Eksplozivne atmosfere (Direktiva 1999/92/EZ)**

**a) Da li zakonodavstvo u vašoj zemlji pokriva rizike koji se javljaju od eksplozivnih atmosfera?**

U nacionalnom zakonodavstvu iz oblasti zaštite na radu postoji Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) kojim se pokrivaju rizici u skladu sa vrstama opasnosti na radnom mjestu, mogu biti povezane sa različitim faktorima.

Nacionalno zakonodavstvo koje se odnosi na eksplozivnu atmosferu će u narednom periodu biti usklađeno sa odredbama Direktive 1999/92/EZ.

Nacionalno zakonodavstvo pokriva rizike koji se javljaju od eksplozivnih atmosfera kroz institute sadržane u:

- Zakonu o zaštiti i spašavanju (Sl. list CG, br. 13/07), koji propisuje mjere za zaštitu i spašavanje stanovništva, materijalnih i kulturnih dobara i životne sredine od nastanka svih vrsta rizika utvrđenih Nacionalnom strategijom za vanredne situacije RCG;
- Zakonu o prevozu opasnih materija (Sl. list CG, br. 05/08), koji propisuje zajedničke i posebne mjere bezbjednosti za sve ili za određene vrste opasnih materija, prilikom prevoza tih materija po granama saobraćaja;
- Zakonu o eksplozivnim materijama (Sl. list CG, br. 49/08), kojim su propisani uslovi za proizvodnju, promet, nabavku, skladištenje i upotrebu eksplozivnih materija radi zaštite života, zdravlja i bezbjednosti ljudi, životinja i biljaka, životne sredine i imovine;
- Zakonu o eksplozivnim materijama, zapaljivim tečnostima i gasovima (Sl. list SRCG, br. 44/76, 49/76, 34/86 i 11/88, koji se primjenjuje samo u dijelu zapaljivih tečnosti i gasova, jer je dio koji se odnosi na eksplozivne materije prestao da važi donošenjem Zakona navedenog u tački 3 ovog akta), kojim su propisane preventivne mjere bezbjednosti koje se moraju sprovoditi prilikom vađenja, prerade i pretakanja zapaljivih tečnosti i gasova, izgradnje objekata u kojima se prerađuju i smještaju ove materije, kao i prilikom rukovanja i upotrebe tih materija.

**b) U slučaju da zakonodavstvo pokriva te rizike, koje zaštitne mjere su propisane nacionalnim zakonodavstvom?**

Nacionalnim zakonodavstvom propisano je preduzimanje bezbjednosnih mjera prilikom izgradnje, rekonstrukcije i opremanja proizvodnih i skladišnih objekata za eksplozivne materije, na način što se kroz postupak izdavanja saglasnosti na projektnu dokumentaciju i mišljenja na lokaciju, provjerava ispunjenost primjene tih bezbjednosnih mjera. Tako je propisano da se u zonama opasnosti, odnosno u zonama koje ugrožavaju objekti u kojima se proizvode ili skladište eksplozivne materije, pretaču ili drže zapaljive tečnosti i gasovi, ne može odobriti izgradnja drugih objekata izuzev onih koje služe bezbjednosti tih objekata. Takođe, je propisano da ovim objektima bude obezbijeđena stalna fizička i tehnička zaštita i da oni moraju biti opremljeni sistemima, instrumentima, instalacijama, aparatima i dr, koji služe obezbjeđenju zaštite života, zdravlja i bezbjednosti ljudi, životinja i biljaka, životne sredine i imovine.

U skladu sa standardom JUS N.S8.007, JUS N.S8.007/1 ugroženi prostor, tj. prostor u kome ima ili se može očekivati pojava eksplozivnih smješa, klasifikuje se u zone opasnosti 0, 1 i 2 u zavisnosti od učestalosti i trajanja eksplozivnih smješa.

Podjela zona opasnosti

Da bi pravilno definisali zone opasnosti potrebno je da prostor na kome se vrši uskladištavanje ili pretakanje zapaljivih tečnosti i gasova, zavisno od stepena opasnosti od izbijanja i širenja požara, dijelimo na tri zone.

- Zona najveće opasnosti (Zona I);
- Zona povećane opasnosti (Zona II);
- Zona opasnosti (Zona III).

Dijelovi ugroženog prosotora se u zavisno od učestalosti i trajanja pojava eksplozivnih smješa klasifikuju u zone opasnosti:

- Zona opasnosti „0“ – Prostor u kojem je eksplozivna atmosfera prisutna stalno ili duži vremenski period;
- Zona opasnosti „1“ – Prostor u kojem je vjerovatno da će se eksplozivna atmosfera pojaviti za vrijeme normalnog pogona;
- Zona opasnosti „2“ – Prostor u kojem nije vjerovatno da će se eksplozivna atmosfera pojaviti za vrijeme normalnog pogona, ako se ipak pojavi, trajaće samo kratko vrijeme.

Zone opasnosti od izbijanja i širenja požara i eksplozija utvrđuju se posebnom metodologijom u skladu sa tehničkim propisima.

Zakonska regulativa

U cilju pokrivanja rizika koji se javljaju od eksplozivnih atmosfera primjenjuju se Zakoni i tehnički propisi.

#### SPISAK PRIMIJENJENIH ZAKONA I TEHNIČKIH PROPISA

- Zakon o zaštiti i spašavanju, (Sl. list CG, br. 13/07)
- Zakon o prevozu opasnih materija (Sl. list CG, br. 5/08)
- Zakon o eksplozivnim materijama (Sl. list CG, br. 49/08)
- Zakon o eksplozivnim materijama, zapaljivim tečnostima i gasovima (Sl. list RCG, br. 47/92) koji uslovljava da se "Objekti za proizvodnju, preradu i uskladištenje zapaljivih tečnosti i gasova (skladišta, magacini i rezervoari, naftovodi i gasovodi, stanice za snabdijevanje gorivom motornih vozila), mogu graditi odnosno postavljati na način kojim se ne stvara opasnost od požara ili eksplozije za ove i druge objekte".
- Zakon o uređenju prostora i izgradnji objekata (Sl. list CG, br. 51/08)
- Zakon o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04)
- Zakon o životnoj sredini (Sl. list RCG, br. 12/96)
- Pravilnici-tehnički propisi
- Pravilnik o izgradnji stanica za snabdijevanje gorivom motornih vozila i o uskladištavanju i pretakanju goriva, odnosno u skladu sa tehničkim propisom o izgradnji stanica za snabdijevanje gorivom motornih vozila i o uskladištavanju i pretakanju goriva (Sl. list SFRJ, br. 23/71 i 27/71) koji je sastavni dio pravilnika.
- Pravilnik o tehničkim normativima za uređaje i opremu na tečni naftni gas (Sl. list SFRJ, br. 7/84);
- Pravilnik o tehničkim normativima za pokretne zatvorene sudove za komprimirane, tečne i pod pritiskom rastvorene gasove (Sl. list SFRJ, br. 25/80);
- Pravilnik o smještaju i držanju ulja za loženje (Sl. list SFRJ, br. 45/67)
- Pravilnik o sredstvima lične zaštite na radu i ličnoj zaštitnoj opremi (Sl. list SFRJ, br. 35/69)
- Tehnički propisi za za specijalnu zaštitu elektroenergetskih postrojenja od požara (Sl. list SFRJ, br. 16/66, 58/72 i 24/75)
- Propisi o tehničkim mjerama za pogon i održavanje elektroenergetskih postrojenja od (Sl. list SFRJ, br. 13/78)
- Pravilnik o tehničkim normativima za zaštitu od statičkog elektriciteta (Sl. list SFRJ, br. 62/73)
- Pravilnik o izgradnji postrojenja za zapaljive tečnosti i o uskladištavanju i pretakanju zapaljivih tečnosti (Sl. list SFRJ, br. 20/71 i 23/71)
- Pravilnik o izgradnji postrojenja za tečni naftni gas i o uskladištavanju i pretakanju TNG (Sl. list SFRJ, br. 24/71 i 26/71)
- Pravilnik o tehničkim normativima za stabilne posude pod pritiskom (Sl. list SFRJ, br. 16/83)

Zbog ukazane potrebe i nedostatka adekvatne zakonske regulative kojom se definišu uslovi i način postavljanja prenosnih – kontejnerskih punionica za motorna vozila na pogon tečnog naftnog gasa, zapremine do 10 m<sup>3</sup>, donešeno je:

Upustvo o postupku i načinu postavljanja prenosnih – Kontejnerskih punionica za motorna vozila na pogon TEČNOG NAFTNOG GASA (TNG), zapremine do 10 m<sup>3</sup>.

Do donošenja odgovarajuće zakonske regulative, u skladu sa evropskim normama, kojim će se definisati uslovi i način postavljanja prenosnih – kontejnerskih punionica za tečni naftni gas, zapremine do 10 m<sup>3</sup>, koje se pune na licu mjesta direktnim priključenjem ventila za punjenje na rezervoaru i fleksibilnog cijevnog voda sa auto cistijerne, a služe za potrebe snadbijevanja motornih vozila, na pogon tečnog naftnog gasa, postupaće se u skladu sa ovim upustvom.

- Za postavljanje prenosnih – kontejnerskih punionica za motorna vozila na pogon tečnog naftnog gasa, zapremine do 10 m<sup>3</sup>, u dijelu zadovoljenja sigurnosnih rastojanja od okolnih objekata, saobraćajnica i stalnih izvora paljenja, kao i u pogledu definisanja zona opasnosti, primjenjivaće se rješenja Velike Britanije i SR Njemačke,
- definisane sledećim dokumentom: „Code of practice 20:2001 – Automotive LPG Refueling Facilities“.

#### SPISAK PRIMIJENJENIH STANDARDA

JUS ISO 3941	Klasifikacija požara
JUS N.S8.003	Protiveksplozivna zaštita – klasifikacija eksplozivnih gasova i para
JUS N.S8.007	Zone opasnosti prostora ugroženih eksplozivnim smješama gasova i para
JUS Z.C2.020	Ručni i prevozni aparati za gašenje požara
JUS Z.C2.035	Ručni i prevozni aparati za gašenje prahom
JUS Z.C2.040	Ručni i prevozni aparati za gašenje ugljen-dioksidom
JUS U.J1.051	Zaštita od požara u građevinarstvu Ponašanje građevinskih elemenata u požaru
JUS U.J1.220	Zaštita od požara – Simboli i tehničke šeme
JUS N.B4.801	Gromobranske instalacije – Izbor nivoa zaštite
JUS N.B2.702	Električne instalacije u zgradama - Opsezi Napona
JUS N.B2.730	Električne instalacije u zgradama – Opšte Karakteristike i klasifikacija
JUS N.B2.741	Električne instalacije niskog napona Zahtjevi za bezbjednost Zaštita od električnog udara

---

JUS N.B2.742	Električne instalacije u zgradama Zahtjevi za bezbjednost Zaštita od toplotnog dejstva
JUS N.B2.743	Električne instalacije u zgradama
JUS N.B2.751	Električne instalacije u zgradama Izbor i postavljenje električne opreme u zavisnosti od spoljašnjeg uticaja
JUS N.B2.752	Električne instalacije u zgradama Električni razvod Trajno dozvoljene struje Uzemljenje i zaštitni provodnici
JUS N.S8.090	Zahtjevi za električnu instalaciju i uređaje u prostorima ugroženim od eksplozivne atmosfera (izuzev rudnika)
JUS U.J1.030	Požarno opterećenje
JUS U.J1.240	Stepen otpornosti na požar elemenata konstrukcije objekta
JUS B.H2.134	Tečni naftni gas
JUS M.Z2.250	Oblik i mjere rezervoara za transport TNG-a

## **77 Biološki agensi na radu (Direktiva 2000/54/EZ)**

### **a) Postoji li konkretno zakonodavstvo na nacionalnom nivou?**

Ne postoje propisi usklađeni s odredbama Direktive. Prema odredbama Pravilnika o postupku i uslovima za vršenje prethodnih i periodičnih ljekarskih pregleda radnika (Sl. list SRCG, br. 25/80) zaposleni koji rade na takvim poslovima na kojima su izloženi biološkim štetnostima (bakterije, virusi, praziti i gljive) moraju ići na prethodne ljekarske preglede kao i na periodične preglede svakih 12 mjeseci.

U nacionalnom zakonodavstvu iz oblasti zaštite na radu postoji Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) kojim se pokrivaju rizici u skladu sa vrstama opasnosti na radnom mjestu, mogu biti povezane sa različitim faktorima pored ostalog i vezanim za biološke štetnosti:

- prisutnost alergena;
- infekcije kod manipulisanja sa biološkim faktorima;

- izloženost mikroorganizmima i
- druge opasnosti.

**b) Predviđa li vaše zakonodavstvo klasifikaciju bioloških agensa?**

Pravilnikom o postupku i rokovima za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine (Sl. list RCG, br. 71/05) propisano je da su biološke štetočnosti koje nastaju pri radu sa virusima, bakterijama, parazitima, gljivama, plesnima, insektima i drugim materijama organskog porijekla.

Kako ne postoji propis, ne postoji ni klasifikacija bioloških materija u skladu s Direktivom.

**c) Koja opšta načela primjenjujete ili namjeravate primjenjivati za:**

**i) procjenu rizika;**

Pravilnikom o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu propisuje se način i postupak procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) kod poslodavca sa mjerama za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenja rizika na najmanju moguću mjeru.

**ii) otklanjanje rizika;**

Odgovor isti kao pod i).

**iii) smanjenje rizika?**

Pravilnikom o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) propisuje se način i postupak procjene rizika na radnom mjestu kod poslodavca sa mjerama za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenja rizika na najmanju moguću mjeru.

**d) Da li vaše zakonodavstvo uključuje obavezu zamjene opasnih materija manje opasnim?**

Nacionalnim zakonodavstvom je predviđeno da je poslodavac dužan uraditi Akt o procjeni rizika za sva radna mjesta i da utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika.

Akt o procjeni rizika zasniva se na utvrđivanju mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mjestu i u radnoj okolini, a na osnovu kojih se vrši procjena rizika od nastanka povreda i zdravstvenog oštećenja zaposlenih.

Procjena rizika obuhvata definisanje opasnosti, definisanje radnih mjesta i zaposlenih koji su izloženi riziku, ocjenjivanje nivoa rizika, određivanje načina, postupka i potrebnih mjera za sprečavanje, otklanjanje odnosno smanjenje rizika na najmanju moguću mjeru.

**e) Postoji li sistem notifikacije kada je u pitanju upotreba određenih bioloških agensa i dužnost prijavljivanja nesreća nadležnim vlastima?**

Ne postoji sistem notifikacije kada je u pitanju upotreba određenih bioloških agensa.

**f) U kojoj mjeri se zakonodavstvo odnosi na aktivnosti nenamjernog uključivanja bioloških agensa (npr. prehrambena industrija, poljoprivreda, procesuiranje otpada itd.) i da li inspektorat rada pokriva i ovaj aspekt prilikom inspekcija preduzeća iz ovih oblasti?**

Aktivnosti nenamjernog uključivanja bioloških agensa su uključene u nacionalno zakonodavstvo, ali Inspekcija zaštite na radu ne pokriva i ovaj aspekt prilikom inspekcija preduzeća iz ovih oblasti.

**g) Postoji li nadgledanje zdravlja?**

Prema odredbama Pravilnika o postupku i uslovima za vršenje prethodnih i periodičnih ljekarskih pregleda radnika (Sl. list SRCG, br. 25/80), zaposleni koji rade na takvim poslovima na kojima su izloženi biološkim štetnostima (bakterije, virusi, paraziti i gljive) moraju ići na prethodne ljekarske preglede kao i na periodične preglede svakih 12 mjeseci.

## **78 Vibracije (Direktiva 2002/44/EZ)**

**a) Postoji li konkretno važeće zakonodavstvo o zaštiti od izlaganja vibracijama?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano projektovanjem, izgradnjom novih i rekonstrukcijom postojećih, korišćenjem i održavanjem tehnoloških procesa rada sa pripadajućim objektima i opremom za rad treba obezbijediti da se rad zaposlenih obavlja na bezbjedan način, a fizičke štetnosti na radnim mjestima i u radnim i pomoćnim prostorijama usklade sa propisanim mjerama i normativima za djelatnost koja se obavlja na tim radnim mjestima i u tim radnim prostorijama.

Pravilnikom o postupku i rokovima za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine (Sl. list RCG, br. 71/05), propisano je da se ispitivanje vibracija vrši na dodirnim površinama tehnoloških kapaciteta i radnih površina na kojima se pri radu stvaraju vibracije, a zaposleni sa njima dolazi u neposredni dodir.

Ispitivanje vibracija vrši se u roku od godinu dana od:

- puštanja u rad,
- izmjene tehnološkog procesa,
- rekonstrukcije investicionog objekta,
- zamjene tehnoloških kapaciteta ili djelova na kojima se stvaraju vibracije i
- u roku od pet godina od prethodnog ispitivanja.

U nacionalnom zakonodavstvu iz oblasti zaštite na radu postoji Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) kojim se pokrivaju rizici u skladu sa vrstama opasnosti na radnom mjestu, mogu biti povezane sa različitim faktorima pored ostalog i vezanim za fizičke štetnosti; izloženost mehaničkim vibracijama;

## **b) Što sve obuhvata to zakonodavstvo?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) je propisano projektovanjem, izgradnjom novih i rekonstrukcijom postojećih, korišćenjem i održavanjem tehnoloških procesa rada sa pripadajućim objektima i opremom za rad treba obezbijediti da se rad zaposlenih obavlja na bezbjedan način, a fizičke štetnosti na radnim mjestima i u radnim i pomoćnim prostorijama usklade sa propisanim mjerama i normativima za djelatnost koja se obavlja na tim radnim mjestima i u tim radnim prostorijama.

Pravilnikom o postupku i rokovima za vršenje periodičnih pregleda i ispitivanja sredstava za rad, sredstava i opreme lične zaštite na radu i uslova radne sredine (Sl. list RCG, br. 71/05), propisano je da se ispitivanje vibracija vrši na dodirnim površinama tehnoloških kapaciteta i radnih površina na kojima se pri radu stvaraju vibracije, a zaposleni sa njima dolazi u neposredni dodir.

Ispitivanje vibracija vrši se u roku od godinu dana od:

- puštanja u rad,
- izmjene tehnološkog procesa,
- rekonstrukcije investicionog objekta,
- zamjene tehnoloških kapaciteta ili djelova na kojima se stvaraju vibracije i
- u roku od pet godina od prethodnog ispitivanja.

U nacionalnom zakonodavstvu iz oblasti zaštite na radu postoji Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) kojim se pokrivaju rizici u skladu sa vrstama opasnosti na radnom mjestu, mogu biti povezane sa različitim faktorima pored ostalog i vezanim za fizičke štetnosti; izloženost mehaničkim vibracijama;

## **c) Da li vaše zakonodavstvo definiše granice izloženosti i granične vrijednosti koje zahtjevaju djelovanje i ako da, koje su to?**

Nacionalno zakonodavstvo koje se odnosi na vibracije će u narednom periodu biti usklađeno sa odredbama Direktive 2002/44/EZ.

Nijesu utvrđene granične vrijednosti za vibracije.

**79 Indikativne granične vrijednosti hemijskih, fizičkih i bioloških agensa na radu (Direktive 91/322/EEZ i 2000/39/EZ)**

**a) Postoji li u ovom trenutku popis hemijskih supstanci za koje su već definisane dopuštene granične vrijednosti izloženosti? Ako postoji, koliko se supstanci nalazi na tom popisu? Jesu li granice indikativne ili obavezujuće?**

Ne postoji u ovom trenutku popis hemijskih supstanci za koje su već definisane dopuštene granične vrijednosti izloženosti.

**80 Azbest**

**a) Da li se proizvodi koji sadrže azbest trenutno prodaju i prerađuju?**

Još uvijek su u upotrebi tzv. azbestno cementni proizvodi (ploče i cijevi), ali nijesu više u prodaji.

**b) Kako se definiše "azbest" u vašem nacionalnom zakonodavstvu (član 2)?**

Azbest pripada kategoriji opasnih i štetnih materija kojim se smatraju eksplozivne, zapaljive, oksidirajuće, otrovne, gadne, zarazne, korozivne, kancerogene i radioaktivne materije utvrđene standardima i drugim propisima, a koje se proizvode, koriste ili skladište u procesu rada, kao i materije koje sadrže te supstance i mogu da budu opasne po život i zdravlje zaposlenih.

**c) Koja je granična vrijednost za izloženost radnika (član 8) (EU 0,1 vlakana/cm<sup>3</sup> za prosječno vrijeme od osam sati)?**

Ne postoji regulativa kojim se određuju granične vrijednosti za azbest.

**d) Koji metod koristite za sakupljanje vlakana u vazduhu?**

Za uzimanje uzoraka, analizu i vrednovanje rezultata mjerenja koristi se AIA metoda (metoda membranskih filtera).

**e) Da li je zabranjena primjena azbesta raspršivanjem (član 5)?**

Na snazi je Zakon o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 162 o bezbjednosti prilikom korišćenja azbesta (Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 4/89) kojim je zabranjena primjena azbesta raspršivanjem.

**f) Koji organ je zadužen za upravljanje sistemom obavještanja (član 4)?**

Stručna lica za poslove zaštite na radu odnosno predstavnici zaposlenih imaju pristup svim dokumentima koji se odnose na zaštitu na radu. Vezano za važne promjene pri upotrebi azbesta ne postoji obaveza poslodavca da o tome obavijesti bilo koje nadležno tijelo.

**g) Postoji li popis otkrivenih slučajeva mezotelioma?**

U Crnoj Gori ne postoji poseban registar za mezoteliome.

**h) Zahtijevate li da se prije početka rušenja izradi cjelokupan plan radova i šta se nalazi u takvim planovima (član 12)?**

Prilikom izgradnje, rekonstrukcije, sanacije ili rušenja građevinskih objekata poslodavac koji izvodi radove dužan je da izradi Elaborat o uređenju gradilišta.

**81 Buka (Direktiva 2003/10/EZ)**

**a) Da li nacionalno zakonodavstvo konkretno pokriva rizike od buke na radu?**

U nacionalnom zakonodavstvu iz oblasti zaštite na radu postoji Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) kojim se pokrivaju rizici u skladu sa vrstama opasnosti na radnom mjestu, mogu biti povezane sa različitim faktorima pored ostalog i vezanim za fizičke štetnosti - izloženost buci.

Osim odredbi Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu na snazi je i Pravilnik o mjerama i normativima zaštite na radu od buke u radnim prostorijama (Sl. list SFRJ, br. 21/92) i isti će biti u narednom periodu usklađen sa direktivama EU koje se odnose na buku.

**b) Da li je definisana dnevna dozvoljena vrijednost za izloženost radnika buci? Ako jeste, koliko ona iznosi?**

Odredbama Pravilnika o mjerama i normativima zaštite na radu od buke u radnim prostorijama (Sl. list SFRJ, br. 21/92) propisano je sljedeće:

**DOPUŠTENI NIVOI BUKE S OBZIROM NA VRSTU DJELATNOSTI**

Redni broj	VRSTA DJELATNOSTI	Dopušteni nivo buke na radnom mestu u dB (A)		
		a	b	v
1	2	3	4	5
1	Fizički rad bez zahtjeva za mentalnim naprezanjem i zapažanjem okoline sluhom	85	85	80
2	Fizički rad usmjeren na tačnost i koncentraciju; povremeno praćenje i kontrola okoline sluhom; upravljanje transportnim sredstvima	80	75	70
3	Rad koji se obavlja pod čestim govornim komandama i akustičnim signalima			
	Rad koji zahtijeva stalno praćenje okoline sluhom			
	Rad pretežno mentalnog karaktera. ali rutinski	75	70	60
4	Rad pretežno mentalnog karaktera koji zahtijeva koncentraciju. ali rutinski	70	65	55
5	Mentalni rad usmjeren na kontrolu rada grupe ljudi koja obavlja pretežno fizički rad	-	60	50

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

	Rad koji zahtijeva koncentraciju ili neposredno komuniciranje govorom i telefonom			
6	Mentalni rad usmjeren na kontrolu rada grupe ljudi koja obavlja pretežno mentalni rad			
	Rad koji zahtijeva koncentraciju. neposredno komuniciranje govorom i telefonom			
	Rad isključivo vezan za razgovore preko komunikacionih sredstava (telefon i dr.)	-	55	45
7	Mentalni rad koji zahtijeva veliku koncentraciju. isključivanje iz okoline. preciznu psihomotoriku ili komuniciranje sa grupom ljudi	-	-	40
8	Mentalni rad. kao izrada koncepcija. rad vezan za veliku odgovornost. komuniciranje radi dogovora sa grupom ljudi	-	-	35
9	Koncertne i pozorišne sale	-	-	30
	a - označava buku koju pravi oruđe za rad ili uređaj kojim radnik rukuje ili ga posluhuje			
	b - označava buku koju pravi oruđe za rad ili uređaj kojim radnik ne rukuje niti ga posluhuje			
	v - označava buku koju stvaraju neproizvodni izvori (uređaji za ventilaciju ili klimatizaciju. susedna organizacija. ulični saobraćaj i sl.).			

### DOPUŠTENI NIVOI BUKE S OBZIROM NA MOGUĆNOST NEPOSREDNOG SPORAZUMIJEVANJA GOVOROM

dB (A)	Udaljenost u metrima	
	Normalni govor	Glasni govor
45	7	14
50	4	8
55	2.2	4.5
60	1.3	2.5
65	0.7	1.4
70	0.4	0.8
75	0.2	0.4

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

80	0.1	0.2
85	0.1	0.1
90		0.1

### DOPUŠTENI NIVOI BUKE S OBZIROM NA MOGUĆNOST POSREDNOG SPORAZUMEVANJA SREDSTVIMA KOMUNIKACIJA

Kriterijumi u dB( A)	Mogućnost sporazumijevanja telefonom i dr.
55	zadovoljavajuća
65	malo otežana
70	teška
iznad 75	nezadovoljavajuća

### VRIJEDNOST NIVOA ZVUČNOG PRITISKA U OKTAVNIM POJASEVIMA

Nivoi zvučnih pritisaka oktava N - krivih									
N	31.5	Hz 63	125	250	500	1 000	2 000	4 000	8 000
0	55.4	35.5	22.0	12.0	4.8	0	-3.5	-6.1	-8.0
5	55.8	39.4	26.3	16.6	9.7	5	+1.6	-1.0	-2.8
10	62.2	43.4	30.7	21.3	14.5	10	6.6	+4.2	+2.3
15	65.6	47.3	35.0	25.9	19.4	15	11.7	9.3	7.4
20	69.0	51.3	39.4	30.6	24.3	20	16.8	14.4	12.6
25	72.4	55.2	43.7	35.2	19.2	25	21.9	19.5	17.7
30	75.8	59.2	48.1	39.9	34.0	30	26.9	24.7	22.9
35	79.2	63.1	52.4	44.5	38.9	35	32.0	29.8	28.0

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

40	82.6	67.1	56.8	49.2	43.8	40	37.1	34.9	33.2
45	86.0	71.0	61.1	53.6	48.6	45	42.2	40.0	38.3
50	89.4	75.0	65.5	58.5	53.5	50	47.2	45.2	43.5
55	92.9	78.9	69.8	63.1	58.4	55	52.3	50.3	48.6
60	96.3	82.9	74.2	67.8	63.2	60	57.4	55.4	53.8
65	99.7	86.8	78.5	72.4	68.1	65	62.5	60.5	58.9
70	103.1	90.8	82.9	77.1	73.0	70	67.5	65.7	64.1
75	106.5	94.7	87.2	81.7	77.9	75	72.6	70.8	69.2
80	109.9	98.7	91.6	86.4	82.7	80	77.7	75.9	74.4
85	113.3	102.6	95.9	91.0	87.6	85	82.8	81.0	79.5
90	116.7	106.6	100.3	95.7	92.5	90	87.8	86.2	84.7
95	120.1	110.5	104.6	100.3	97.3	95	92.9	91.3	89.8
100	123.5	114.5	109.0	105.0	102.2	100	98.0	96.4	95.0
105	126.9	118.4	113.3	109.6	107.1	105	103.1	101.5	100.1
110	130.3	122.4	117.7	114.3	111.9	110	108.1	106.7	105.3
115	130.7	126.3	122.0	118.9	116.8	115	113.2	111.8	110.4
120	137.1	130.3	126.4	123.6	121.7	120	118.3	116.9	115.6
125	140.5	134.2	130.7	128.2	126.6	125	123.4	122.0	120.7
130	143.9	138.2	135.1	132.9	131.4	130	128.4	127.2	125.9

### DOPUŠTENO VRIJEME IZLAGANJA BUCI S OBZIROM NA NIVO TRAJANJA BUKE

Dnevno izlaganje u časovima	Nivo buke u dB (A)
-----------------------------	--------------------

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

8	85
6	87
4	90
3	92
2	95
1 1/2	97
1	100
1/2	105
1/4	110
1/8	115*

\* Ne dozvoljava se trajno ili povremeno izlaganje buci čiji je nivo iznad 115 dB (A)

### DOPUŠTENO VRIJEME IZLAGANJA BUCI

Min/dan	Nivo zvučnih pritisaka u dB (A)						
	125 Hz	250	500	1 000	2 000	4 000	8 000 Hz
480	98	91	87	83	81	80.5	82.5
240	110	100	93	87	85	83	90
120	120	109	101	94.5	90	88	96
60		120	110	102	95	94	102
30			119	109	102	99.5	109

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

15			128	117	108	105	115
7				121	112	109.5	120
3				126	117	114	125
Minimumi krivulja nalaze se kod 3500 Hz . a vrednosti su za 0.5 dB manje od onih u koloni 4000 Hz							

### DOPUŠTENI NIVOI IMPULSIVNE ILI UDARNE BUKE

Nivo zvuka dB	Dozvoljeni broj impulsa ili udara u toku dana
140	100
130	1 000
Vršni nivo zvučnog pritiska u decibelima: re 20 uPa	

**c) Da li postojeće zakonske odredbe definišu granične nivoe izloženosti buci koji zahtjevaju djelovanje? Ako utvrđuju, kolika je ta vrijednost? Ako ne utvrđuju, planirate li to učiniti?**

Prema Pravilniku o mjerama i normativima zaštite na radu od buke u radnim prostorijama (Sl. list SFRJ, br. 21/92), kao akcijska vrijednost postavljena je  $L_{EX}, 8h = 85 \text{ dB(A)}$ .

Istu treba uskladiti sa prema Direktivi 2003/10/EEC, kao akcijska vrijednost postavljena je  $L_{EX}, 8h = 80 \text{ dB(A)}$ .

**d) Jeste li već, ili planirate, odredili granični prag (najveću dozvoljenu vrijednost) za buku? Ako jeste, koja je to vrijednost?**

Najviša dopuštena vrijednost je 85 dB. Ne dozvoljava se trajno ili povremeno izlaganje buci čiji je nivo iznad 115 dB.

**e) Postoji li okvir preventivnih mjera uključujući zdravstveni nadzor radi djelotvorne zaštite radnika od buke? Ako postoji, u kakvom su odnosu te mjere prema graničnim vrijednostima?**

Prema odredbama Pravilnika o postupku i uslovima za vršenje predhodnih i periodičnih ljekarskih pregleda radnika (Sl. list SRCG, br. 25/80) zaposleni koji rade na takvim poslovima na kojima su izloženi povećanoj buci moraju ići na prethodne ljekarske preglede kao i na periodične preglede svakih 12 mjeseci. Ako postoji prekoračenje graničnih vrijednosti, koje nijesu mogli da budu otklonjene primjenom odgovarajućih preventivnih mjera, otklanjanje se vrši na način i u skladu sa primijenjenim tehnološkim postupkom ili u krajnjoj mjeri korišćenjem sredstava i opreme lične zaštite na radu.

**f) Da li su inspektori rada obučeni kada je u pitanju ovaj fizički agens i da li aktivno pružaju savjete poslodavcima i radnicima u vezi sa ovim rizikom?**

Inspektori zaštite na radu su obučeni kada je u pitanju ovaj fizički agens, ali je potrebno dodatno usavršavanje.

## **82 Vibracije (Direktiva 2002/44/EZ)**

**a) Postoji li konkretno važeće zakonodavstvo o zaštiti od izloženosti vibracijama?**

Odgovor na ovo pitanje sadržan je u odgovoru na pitanje br. 78. (a)

**b) Što sve obuhvata to zakonodavstvo?**

Odgovor na ovo pitanje sadržan je u odgovoru na pitanje br. 78. (b).

**c) Da li vaše zakonodavstvo definiše granice izloženosti i vrijednosti koje zahtjevaju djelovanje i ako da, koje su to?**

Odgovor na ovo pitanje sadržan je u odgovoru na pitanje br. 78. (c).

### 83 Kancerogene supstance (Direktiva 2004/37/EZ)

Kancerogene supstance pripadaju kategoriji **opasnih i štetnih materija** kojim se smatraju eksplozivne, zapaljive, oksidirajuće, otrovne, gadne, zarazne, korozivne, kancerogene i radioaktivne materije utvrđene standardima i drugim propisima, a koje se proizvode, koriste ili skladište u procesu rada, kao i materije koje sadrže te supstance i mogu da budu opasne po život i zdravlje zaposlenih.

#### a) Postoje li u vašoj zemlji zakonske odredbe iz oblasti koje pokriva ova Direktiva?

Ne postoje propisi usklađeni s odredbama Direktive. U nacionalnom zakonodavstvu iz oblasti zaštite na radu postoji Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) kojim se pokrivaju rizici u skladu sa vrstama opasnosti na radnom mjestu, mogu biti povezane sa različitim faktorima pored ostalog i vezanim za opasne materije.

Ova materija je regulisana Zakonom o ratifikaciji konvencije MOR-a br. 139 o sprečavanju i kontroli profesionalnih rizika prouzrokavanih kancerogenim supstancama i agensima i Zakonom o prevozu opasnih materija (Sl. list CG, br. 5/08). Planirano je donošenje Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu zaposlenih od rizika izloženosti kancerogenim ili mutagenim materijama koji će biti u potpunosti usklađen sa Direktivama EU.

Postoji i standard JUS: ZO.B.001 JUS koji se odnosi na dozvoljene koncentracije štetnih materija u radnoj sredini.

#### b) Koristite li klasifikaciju Zajednice ili neku drugu klasifikaciju da biste neku supstancu definisali kao kancerogenu?

Prema Pravilniku o načinu i uslovima sakupljanja, čuvanja, evidentiranja, skladištenja, obrađivanja i odlaganja radioaktivnog otpadnog materijala (Sl. list SRJ, br. 9/99) prema količini i karakteristikama prisutnih radioaktivnih izotopa RAO materijali klasifikuju se u sljedeće kategorije:

- RAO materijale I kategorije (LILW-SL), koji sadrže radioaktivne izotope kratkog vremena poluraspada (< 30 god), niskog i srednjeg nivoa aktivnosti, i čija je termalna snaga manja od 2 kW/m<sup>3</sup>. Koncentracija dugoživjećih alfa emitera za ovu kategoriju RAO materijala je ograničena na 4000 Bq/g u pojedinačnim paketima RaO materijala, odnosno na 400 Bq/g u ukupnoj količini RAO materijala;
- RAO materijale II kategorije (LILW-LL) - koji sadrže radioaktivne izotope dugog vremena poluraspada (> 30 g), niskog i srednjeg nivoa aktivnosti i termalne snage manje od 2kW/m<sup>3</sup>. Koncentracija dugoživjećih alfa emitera za ovu kategoriju RAO prevazilazi vrednosti graničnih koncentracija dugoživjećih alfa emitera za I kategoriju RAO materijala;
- RAO materijale III kategorije (HLW) - RAO materijali visokog nivoa aktivnosti kod kojih je koncentracija dugoživjećih radioaktivnih izotopa veća od graničnih vrednosti za RAO materijale I kategorije i termalna snaga veća od 2 KW/m<sup>3</sup> i za koje je potrebno obezbijediti hlađenje.

**c) Nalaže li zakon da se kancerogene supstance zamijene manje opasnim supstancama?**

Zakonom o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) poslodavac je dužan da daje na upotrebu zaposlenim sredstva rada, sredstva i opremu lične zaštite na radu i opasne materije, samo ako za njih raspolaže sa propisanom dokumentacijom na jeziku koji je u službenoj upotrebi u Crnoj Gori, u kojoj je proizvođač, odnosno isporučilac naveo sve bezbjedonosno-tehničke podatke koji su važni za ocjenjivanje rizika na radu sa njima i da su obezbijeđene sve mjere zaštite na radu koje su određene dokumentacijom u skladu sa propisima o zaštiti na radu.

**d) Postoje li propisi o zdravstvenom nadzoru prije početka rada i u redovnim intervalima?**

Obavezan je zdravstveni nadzor zaposlenih koji rade s hemijskim materijama, pogotovo onim za koje je utvrđeno da su kancerogene. To podrazumijeva prethodne ljekarske preglede, kao i periodične preglede svakih 12 mjeseci.

**e) Čuvaju li se zdravstveni kartoni? Ko ih i koliko dugo čuva?**

Pravilnikom o medicinskoj dokumentaciji, evidencijama i izveštajima zdravstvenih ustanova (Sl. list SFRJ, br. 50/65) medicinsku dokumentaciju koju su vodile do stupanja na snagu ovog pravilnika, kao i medicinsku dokumentaciju koju vode po odredbama ovog pravilnika, zdravstvene ustanove dužne su čuvati kao dokumente trajne vrijednosti.

**f) Da li vaše zakonodavstvo propisuje granične vrijednosti benzena, vinil hlوريد monomera i drvene prašine i da li su te vrijednosti identične vrijednostima koje primjenjuje Zajednica?**

Ne postoje granične vrijednosti benzena, vinil hlوريد monomera i drvene prašine koje su usklađene sa odredbama Direktive.

**84 Optičko zračenje iz vještačkih izvora (Direktiva 2006/25/EZ)**

Odredbe direktive 2006/25/EZ biće transponovane u Zakon o zaštiti od nejonizujućeg zračenja.

**a) Postoji li konkretno zakonodavstvo o zaštiti od rizika od izloženosti optičkom zračenju iz vještačkih izvora?**

U Crnoj Gori ne postoji adekvatno zakonodavstvo o zaštiti od rizika od izloženosti optičkom zračenju iz vještačkih izvora. Planirano je da se izradi Zakon o zaštiti od nejonizujućeg zračenja, u koji će biti transponovane odredbe direktive 2006/25/EZ.

**b) Ukoliko postoji, da li to zakonodavstvo propisuje granične vrijednosti izloženosti nekoherentnom zračenju, izuzev one koju emituju prirodni izvori optičkog zračenja (član 3 stav 1)?**

U Crnoj Gori ne postoji zakonodavstvo o zaštiti od rizika od izloženosti optičkom zračenju iz vještačkih izvora, pa samim tim nijesu propisane granične vrijednosti izloženosti nekoherentnom zračenju.

**c) Postoje li ikakve obaveze poslodavaca u smislu preduzimanja mjera za prevenciju prekoračenja graničnih vrijednosti izloženosti?**

U Crnoj Gori nijesu definisane obaveze poslodavaca u smislu preduzimanja mjera za prevenciju prekoračenja graničnih vrijednosti izloženosti optičkom zračenju.

Detaljnije, o uređenju uslova i mjera zaštite zdravlja ljudi i zaštite životne sredine od štetnog dejstva optičkog zračenja, odnosno nejonizujućeg zračenja pri korišćenju izvora nejonizujućeg zračenja biće uređeno planiranim matičnim tekstom Zakona o zaštiti od nejonizujućeg zračenja.

**C. Djelotvorna implementacija srodnih pravnih tekovina EU (acquis communautaire)**

Određene Direktive Zajednice u ovoj oblasti zahtijevaju od poslodavaca da preduzmu konkretne preventivne i zaštitne mjere, da obezbijede radnicima određenu opremu za rad s ciljem da se osigura zaštita radnika i da se izvrše značajne promjene na radnim mjestima (ovo uključuje uslove propisane, na primjer, Direktivom 89/655/EEZ kada su u pitanju minimalni uslovi po pitanju zdravlja i bezbjednosti u vezi sa korišćenjem radne opreme na radu, Direktivom 98/24/EZ o zaštiti zdravlja i bezbjednosti radnika od rizika povezanih sa hemijskim agensima na radu, Direktivom 2003/10/EZ o minimalnim uslovima po pitanju zdravlja i bezbjednosti u vezi sa izloženošću radnika rizicima koji nastaju od fizičkih agensa (buka), Direktivom 2003/18/EZ kojom se mijenja Direktiva Savjeta 83/477/EEZ o zaštiti radnika od rizika povezanih sa izloženošću azbestu na radu, Direktivom 2006/25/EZ o minimalnim uslovima po pitanju zdravlja i bezbjednosti radnika u vezi sa izloženošću rizicima koji se javljaju od fizičkih agensa (optičko zračenje iz vještačkih izvora) i drugih).

Određene Direktive Zajednice u ovoj oblasti zahtijevaju od poslodavaca da preduzmu konkretne preventivne i zaštitne mjere, da obezbijede radnicima određenu opremu za rad s ciljem da se osigura zaštita radnika i da se izvrše značajne promjene na radnim mjestima (ovo uključuje uslove propisane, na primjer, Direktivom 89/655/EEZ kada su u pitanju minimalni uslovi po pitanju zdravlja i zaštite u vezi sa korišćenjem radne opreme na radu, Direktivom 98/24/EZ o zaštiti zdravlja i bezbjednosti radnika od rizika povezanih sa hemijskim agensima na radu, Direktivom 2003/10/EZ o minimalnim uslovima po pitanju zdravlja i bezbjednosti u vezi sa izloženošću radnika rizicima koji nastaju od fizičkih agensa (buka), Direktivom 2003/18/EZ kojom se mijenja Direktiva Savjeta 83/477/EEZ o zaštiti radnika od rizika povezanih sa izloženošću azbestu na radu, Direktivom 2006/25/EZ o minimalnim uslovima po pitanju zdravlja i bezbjednosti radnika u vezi sa izloženošću rizicima koji se javljaju od fizičkih agensa (optičko zračenje iz vještačkih izvora) i drugih).

85 S obzirom na to da primjena ovih mjera podrazumijeva određene finansijske troškove, nacionalne vlasti se pozivaju da prokomentarišu pitanje da li su izvršili procjenu uticaja (ili istu planiraju izvršiti) kada su u pitanju socio-ekonomske implikacije implementacije Direktiva Zajednice kao i da li su predložene neke mjere koje bi pomogle poslodavcima kako bi se obezbjedila djelotvorna implementacija navedenih Direktiva.

## 1. Ocjena cjelokupnih troškova obezbjeđivanja zaštite i zdravlja u Crnoj Gori

U Crnoj Gori nije određena odvojena stopa doprinosa za pokrivanje troškova mjera za obezbjeđivanje zaštite i zdravlja na radu. Nema ni razgraničenja troškova za prava zaposlenih iz ovoga područja. Zato troškove možemo procjenjivati samo na osnovu osnovnih statističkih podataka i procjeni vrijednosti pojedinih vrsta prava na osnovu podataka nadležnih fondova. Što se tiče internih troškova poslodavaca za te mjere nema statističkih podataka i tu su procjene veoma okvirne.

Sredstva za pokriće mjera u vezi sa obezbjeđivanjem zaštite i zdravlja na radu kao i za liječenje povreda na radu i profesionalnih oboljenja predstavljaju:

- sredstva Penzijsko invalidskog osiguranja Crne Gore
- sredstva Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore
- sredstva poslodavaca

Sa aspekta poslodavca je moguće troškove obezbjeđivanja zaštite i zdravlja na radu procjenjivati po sljedećim stavkama:

- interni troškovi poslodavca
- eksterni troškovi poslodavca (plaćanje doprinosa za pokrivanje troškova prenesenih na širu solidarnost u zdravstveno i invalidsko osiguranje) i
- izgubljen dohodak zbog prerane invalidnosti ili smrti, kojeg je moguće prosuđivati kao sa aspekta poslodavca tako i sa nacionalnog aspekta.

U Crnoj Gori analize odnosno procjene internih troškova poslodavaca **do sad nijesu pravljene**. Na osnovu uvida u snimljeno stanje jednog manjeg uzorka, prilikom aktivnosti izrade akata o procjeni rizika, ocjenjeni interni troškovi crnogorskih poslodavaca u 2008. godini iznose 0,4% bruto domaćeg proizvoda.

Troškovi poslodavaca u 2008. godini za nadoknadu plata za vrijeme spriječenosti obavljanja posla do 30 dana zbog liječenja povreda na radu i profesionalnih oboljenja procjenjeni su na osnovu broja izgubljenih dana i prosječne nadoknade u iznosu, koji je obezbjeđivao Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

## 2. Procjena uticaja Direktiva Zajednice

Zakonodavstvo je bilo tradicionalni instrument, koji je Crna Gora upotrebljavala za poboljšanje nivoa zaštite i zdravlja na radu. Pažnja zakonodavca je bila prvenstveno usmjerena na tehničku zaštitu a manje na zdravlje na radu. Sa primjenom Direktiva zajednice u ovoj oblasti očekujemo uvođenje socijalnih i organizacionih elemenata na ovom području. Posljedica bi trebala biti smanjena frekvencija povreda i bolesti u vezi rada. Propisi i njihovo uvođenje će ostati značajan alat države ali će biti potrebno približiti i pratiti otkrića, tehnički i društveni razvoj u Zajednici i u predmetnoj oblasti. Procijenjeno je, da je veći dio propisa zastajelih. Iz njih će biti potrebno između ostalog izbaciti tehničke detalje i napraviti ih fleksibilnijim. Propisi bi prije svega trebali određivati ciljeve na području zaštite i zdravlja na radu. Propisi će biti koherentni i povezani sa propisima drugih područja.

Inspekcija zaštite na radu će ostati alat države za podizanje nivoa zaštite i zdravlja na radu. Usmjerena će biti naročito u djelatnostima sa većim rizikom za zdravlje zaposlenih i njezin rad će se sve više bazirati na pripremljenim procjenama rizika. Inspekcija će se kod svog rada povezivati sa udruženjima stručnih radnika (inženjerima, specijalistima medicine rada itd.) i organizacijama socijalnih partnera s ciljem, da bi se na troškovno najefektniji način povezali sa stručnim radnicima i ovlaštenim ljekarima na nivou poslodavaca (naročito kod malih i srednjih preduzeća).

Crna Gora će se uklopiti u posebnu pažnju država EU javnim kampanjama za povećanje osvještenosti o specifičnim rizicima za zdravlje zaposlenih. Ciljane će biti prvenstveno na pojedine privredne grane i provodit će se zajedno sa organizacijama socijalnih partnera. Kampanje su se u istoriji EU pokazale veoma korisne.

Crna Gora namjerava razvijati finansijske stimulacije poslodavcima za ulaganja u zaštitu i zdravlje na radu pomoću povećanja razlika u visini premija za osiguranja, poreskim olakšicama i subvencioniranjem procjena rizika na nivou poslodavaca.

Crna Gora će u skladu sa razvojem sertifikacije u EU razvijati sertifikaciju kao metod za podizanje nivoa zaštite i zdravlja na radu. Na jednoj strani to znači sertifikovanje proizvoda (mašina, opreme i hemijskih proizvoda), na drugoj strani znači sertifikaciju stručnih usluga na području zaštite i zdravlja na radu. Država će se pobrinuti sertifikacijom i biće definisano znanje, koje treba da imaju stručni radnici na području zaštite i zdravlja na radu (inženjeri, specijalisti medicine rada, itd.). Država neće sertifikaciju provoditi preko državnih organa, ograničit će se samo na to, da odredi, koja institucija ili organizacija u državi je ovlaštena za izdavanje sertifikata.

Crna Gora će u sljedećih nekoliko godina graditi svoju strategiju na edukaciji i osposobljavanju različitih kategorija radnika i zaposlenih na području zaštite i zdravlja na radu, zanimanja sa posebnim rizicima, pripravnika, inženjera, ljekara i izvođača edukacija na području zaštite i zdravlja na radu. Osposobljavanje će se u budućnosti fokusirati na specifične ciljne grupe.

Na zaštitu i zdravlje na radu uticaj imaju i prilike na tržištu rada. Osim novih oblika rada (fleksibilan rad itd.) u sljedećem razdoblju će biti značajan izazov i starenje radne snage. Rad će se morati prilagođavati u prosjeku sve starijim radnicima, tako da se neće morati povlačiti s posla u neaktivnost. Isto tako izazov će biti pripremljene posebne strategije za zapošljavanje mladih. Najviše ugrožene kategorije radnika, kojima će država morati u budućnosti obezbijediti pomoć na području zaštite i zdravlja na radu jesu samozaposleni, mlađi radnici, stariji radnici, pripravnici i zaposleni u atipičnim oblicima rada.

U sljedećem razdoblju očekujemo kao prioritete sljedeća opterećenja i štetnosti na radnom mjestu: stres, hemijske materije (naročito opasne-mutagene supstance), ručno prenošenje tereta, azbest, buka, elektromagnetna zračenja, vibracije, bezbjednost mašina, ponavljanje pokreta i novi oblici rada. Novi oblici rada značajni su naročito zato, jer radnici koji češće mjenjaju posao najviše su ugroženi i istovremeno najmanje osposobljeni za bezbjedan rad.

Iz navedene grube procjene proizlazi sljedeća okvirna konstatacija.

Na osnovu sadašnjeg stanja i potrebnih mjera u sljedećem srednjeročnom razdoblju troškovi za zaštitu i zdravlje na radu iznosili bi 2,3 % - 2,5 % bruto društvenog proizvoda, a poslije tri godine trebalo bi da realno opadaju i stabiliziraju se na 1,5% - 1,8% bruto društvenog proizvoda Crne Gore.



### **III. SOCIJALNI DIJALOG**

#### **86 Koji mehanizmi socijalnog dijaloga postoje u vašoj zemlji? Koja je njihova pravna osnova?**

U Crnoj Gori su uspostavljeni brojni mehanizmi socijalnog dijaloga.

Primjenjujući Konvenciju br. 144 o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi iz 1976. godine); Preporuku br. 152 o tripartitnim konsultacijama (aktivnosti MOR-a iz 1976. godine); Preporuku br. 133 o pregovaranju (na nivou privrede i na nacionalnom nivou iz 1960. godine); Konvenciju br. 98 o pravima na sindikalno organizovanje i kolektivno pregovaranje iz 1949 godine; Konvenciju br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. godine, Ustav Crne Gore, Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08), Zakon o Socijalnom savjetu (Sl. list CG, br. 16/07), uspostavljen je pravni osnov i institucionalni okvir za ostvarivanje i razvoj socijalnog dijaloga.

Socijalni dijalog ostvaruje se prilikom pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora (Opšti, Granski i kolektivni ugovor kod poslodavca).

Kolektivni ugovori se potpisuju na nacionalnm nivou (Opšti Kolektivni Ugovor), na nivou grane, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti (granski kolektivni ugovor) i na nivou poslodavca (kolektivni ugovor kod poslodavca).

Pravni osnov za zaključivanje kolektivnih ugovora proizilazi iz odredbi Zakona o radu. Opšti kolektivni ugovor se zaključuje na tripartitnoj osnovi i odnosi se na sve zaposlene i poslodavce na nacionalnom nivou.

Tripartitni dijalog se odvija i kod pojedinih granskih kolektivnih ugovora za javna preduzeća, javne ustanove i druge javne službe čiji osnivač nije država.

Pored tripartitnih, intenzivno se sprovodi i bipartitni socijalni dijalog između socijalnih partnera pregovaranjem i zaključivanjem granskih kolektivnih ugovora i kolektivnih ugovora kod poslodavca.

Socijalni dijalog na tripartitnoj osnovi se odvija u Socijalnom savjetu.

U okviru reforme radnog zakonodavstva Skupština Crne Gore je u decembru 2007. godine usvojila Zakon o Socijalnom savjetu.

Donošenjem ovog zakona obezbijeđeno je poštovanje saradnje i učešće socijalnih partnera u razvoju socijalnog dijaloga (na tripartitnoj, odnosno bipartitnoj osnovi), radi razmjene iskustava i ideja na lokalnom, nacionalnom i internacionalnom nivou.

U skladu sa članom 13 Zakona o socijalnom savjetu, konstituisan je u junu 2008. godine, novi Socijalni savjet, koji čine: 11 predstavnika Vlade, 11 predstavnika ovlašćenih organizacija sindikata Crne Gore i 11 predstavnika ovlašćenog udruženja poslodavaca u Crnoj Gori.

Predstavnike u Savjet, socijalni partneri imenuju, odnosno razrješavaju, u skladu sa svojim aktom.

Socijalni savjet se redovno sastaje i na svojim sjednicama razmatra pitanja od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zaposlenih i poslodavaca kao i uslova njihovog života i rada, razvoja kulture dijaloga, podsticanja na mirno rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova i drugih pitanja koja se odnose na ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca.

Naprijed navedeni pravni osnovi i uspostavljene pravne institucije omogućavaju kvalitetno ostvarivanje socijalnog dijaloga u Crnoj Gori.

**87 Koje su sindikalne organizacije i udruženja poslodavaca priznata na državnom, regionalnom ili granskom nivou? Da li postoji lista sa njihovim nazivima, datumima osnivanja i obuhvatom? Na koji način te organizacije imaju pravo da budu priznate kao organizacije socijalnih partnera (kriterijumi utvrđeni zakonom, zakon o radu i sl.)?**

Sindikalne organizacije stiču svojstvo pravnog lica danom upisa u Registar sindikalnih organizacija, koje vodi Ministarstvo rada i socijalnog staranja. Registar sindikalnih organizacija sadrži podatke o nazivu sindikalne organizacije, datumu upisa, licu koje je ovlašćeno za zastupanje te sindikalne organizacije i području na kojem će djelovati.

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je predviđeno da je reprezentativna sindikalna organizacija, u smislu ovog zakona, sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod Ministarstva rada i socijalnog staranja.

Savez sindikata Crne Gore je priznat, kao ovlašćena organizacija sindikata na državnom nivou. U vrijeme donošenja Zakona o radu (u avgustu 2008. godine) i zaključivanja Opšteg kolektivnog ugovora (2004. godine), kao i u vrijeme donošenja Zakona o Socijalnom savjetu (2007. godine), pravno je postojao samo jedan sindikat na državnom nivou - Savez sindikata Crne Gore. U novembru mjesecu 2008. godine registrovan je još jedan sindikat na državnom nivou - Unija slobodnih sindikata Crne Gore. U okviru reforme radnog zakonodavstva u segmentu slobode udruživanja zbog prisustva sindikalnog pluralizma na nacionalnom nivou, koji se u Crnoj Gori pojavio prvi put u novembru mjesecu 2008. godine, ukazala se potreba za donošenjem Zakona o reprezentativnosti sindikata, kojim je potrebno urediti uslove, način i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata na svim nivoima u sferi socijalnog dijaloga i to: na nivou poslodavca, lokalne samouprave za jednu ili više teritorijalnih lokalnih jedinica, grane djelatnosti, grupe, odnosno podgrupe djelatnosti kao i na nivou Crne Gore.

Udruženja poslodavaca se osnivaju i registruju na osnovu Zakona o nevladinim organizacijama (Sl. list CG, br. 11/07) i podzakonskim aktima koji proizilaze iz tog zakona.

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) je reprezentativno udruženje poslodavaca, čija reprezentativnost je utvrđena u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, shodno kriterijumima predviđenim Zakonom o radu i podzakonskim aktom ministarstva.

Udruženje poslodavaca, u smislu Zakona o radu, smatra se reprezentativnim ukoliko njegovi članovi zapošljavaju najmanje 25% zaposlenih u privredi Crne Gore i učestvuju u društvenom bruto proizvodu Crne Gore sa najmanje 25%.

Udruženja poslodavaca dužna su da se prijave kod Ministarstva rada i socijalnog staranja radi evidencije. Način i postupak evidencije udruženja poslodavaca i bliže kriterijume za utvrđivanje reprezentativnosti udruženja poslodavaca propisuje Ministarstvo. Ako nijedno od udruženja poslodavaca ne ispunjava uslove za reprezentativnost, poslodavci mogu zaključiti sporazum o učestvovanju i zaključivanju kolektivnih ugovora.

**88 Postoji li tripartitni proces i kako on funkcioniše? Gdje se odvija dijalog, šta je osnova za konsultacije/pregovore? Koji sindikati i koje organizacije poslodavaca učestvuju u tom tripartitnom procesu i koji su glavni kriterijumi za njihovo učešće? Koja su glavna područja obuhvaćena tripartitnim konsultacijama? Da li su u proteklih nekoliko godina zaključeni neki tripartitni sporazumi na nacionalnom nivou? Predstavljaju li oni važno obilježje radne i socijalne regulative u zemlji? Postoje li planovi da se izmijene ili razviju tripartitna tijela u budućnosti?**

Tripartitni proces u Crnoj Gori je uspostavljen i djeluje kroz mehanizme socijalnog dijaloga i partnerstva kako je to već opisano u prethodnim odgovorima.

Osnovni kriterijumi za učešće sindikata u tripartitnom dijalogu utvrđeni su Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08), kojim je predviđeno da je reprezentativna sindikalna organizacija, u smislu ovog zakona, sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod Ministarstva rada i socijalnog staranja. Reprezentativnost sindikata će se utvrditi novim Zakonom o reprezentativnosti sindikata (čije je donošenje u toku), kojim će se propisati način i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata na svim nivoima.

Zakonom o radu je predviđeno da se Opšti kolektivni ugovor zaključuje na tripartitnoj osnovi i odnosi se na sve zaposlene i poslodavce na nacionalnom nivou. Opštim kolektivnim ugovorom se uređuju prava, obaveze i odgovornosti po osnovu rada, postupak zaključivanja ugovora, međusobni odnosi učesnika u njegovom zaključivanju i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

U Crnoj Gori Opšti kolektivni ugovor zaključen je 2004. godine od strane socijalnih partnera - Saveza sindikata Crne Gore, kao ovlašćene organizacije sindikata Crne Gore, Unije poslodavaca Crne Gore, kao reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlade Crne Gore.

Tripartitni dijalog se odvija i kod pojedinih granskih kolektivnih ugovora za javna preduzeća, javne ustanove i druge javne službe čiji osnivač nije država.

Svi zaključeni kolektivni ugovori (opšti, granski i kolektivni ugovor kod poslodavca) sadrže odredbu koja obavezuje na formiranje komisije sastavljene od potpisnika kolektivnog ugovora, odnosno socijalnih partnera, koji prate primjenu (implementaciju) tih ugovora.

Radom na nacionalnom nivou kroz tripartitne radne grupe završen je obiman proces usklađivanja cijelog niza propisa radno - pravnog zakonodavstva, čime je ostvaren zadovoljavajući nivo socijalnog dijaloga i konsenzusa svih socijalnih partnera prilikom donošenja Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova (2007. godine), Zakona o socijalnom savjetu (2007. godine), Zakona o radu (2008. godine) i Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o štrajku (2008. godine).

Socijalni dijalog na tripartitnoj osnovi odvija se i u Socijalnom savjetu.

Pitanje socijalnog dijaloga kako na nivou tripartizma, tako i na nivou bipartizma, odvija se na zadovoljavajući način (kontinuirano se radi na razvoju socijalnog dijaloga, putem seminara, okruglih stolova i dr.).

Glavna područja obuhvaćena tripartitnim konsultacijama utvrđena su Zakonom o radu, Zakonom o socijalnom savjetu i Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova:

- razvoj i unapređivanje kolektivnog pregovaranja;
- razmatranje i ocjena uticaja ekonomske politike i mjera za njeno sprovođenje na: socijalni razvoj i stabilnost politike zapošljavanja, zarada i cijena, konkurencije i produktivnosti, privatizacije i drugih pitanja strukturnog prilagođavanja;
- razmatranje i ocjena stanja na planu: zaštite radne i životne sredine, obrazovanja i profesionalne obuke, zdravstvene i socijalne zaštite i sigurnosti, demografskih kretanja i njihovog uticaja na ekonomske i socijalne prilike;
- davanje mišljenja o nacrtima i predlozima zakona i drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca;
- praćenje primjene zakona iz oblasti rada i socijalne zaštite i predlaganje mjera za unapređenje;
- praćenje procesa mirnog rješavanja radnih sporova, kojeg realizuje Agencija za mirno rješavanje radnih sporova.

**89 Do koje je mjere razvijen autonomni bipartitni socijalni dijalog? Kakva je struktura socijalnih partnera na nivou posredovanja u kolektivnom pregovaranju (nivo sektora i grana)? Na kojim se nivoima uglavnom potpisuju kolektivni ugovori? Možete li nam dostaviti informacije o tome kolika je pokrivenost kolektivnim ugovorima?**

Socijalni dijalog na bipartitnoj osnovi se odnosi na zaključivanje granskih kolektivnih ugovora u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti u oblasti privrede i van privrede.

Kolektivni ugovori se potpisuju na nacionalnom nivou (Opšti kolektivni ugovor), na nivou grane, grupe odnosno podgrupe djelatnosti (Granski kolektivni ugovor) i na nivou poslodavca (kolektivni ugovor kod poslodavca).

U Crnoj Gori je Opšti kolektivni ugovor zaključen od strane socijalnih partnera - ovlašćene organizacije sindikata Crne Gore, reprezentativnog udruženja poslodavaca Crne Gore i Vlade Crne Gore.

Prema evidenciji iz upisnika kolektivnih ugovora zaključeno je 17 Granskih kolektivnih ugovora.

Granski kolektivni ugovori su potpisani između sindikata djelatnosti/grana i udruženja poslodavaca u oblasti: turizma i ugostiteljstva, trgovine, poljoprivrede, prehrane i duvanske industrije, saobraćaja i telekomunikacija, metalske industrije, tekstila, kože, obuće i hemijske industrije, finansijskih organizacija, informativne i grafičke djelatnosti, energetike, šumarstva, odnosno između granskih sindikata i nadležnih ministarstava (Vlade u ulozi poslodavca) u oblastima prosvjete i nauke, zdravstva i socijalne zaštite, kulture i komunalne djelatnosti.

Bipartitni socijalni dijalog na mikro nivou, zaposleni i poslovođstvo u pojedinačnim preduzećima u mnogome zavisi od organizovanosti sindikalne organizacije i zainteresovanosti samog poslovođstva.

Može se konstatovati da je ovaj trend uzlazan, odnosno pokrivenost Opštim kolektivnim ugovorom je 100% dok je pokrivenost granskim i kolektivnim ugovorima kod poslodavca oko 70%.

**90 Da li je u nekoliko proteklih godina bilo značajnih štrajkova? Povodom kojih pitanja?**

Tokom proteklih godina bilo je više štrajkova u Crnoj Gori. Odluke o stupanju u štrajk donosili su uglavnom organi ovlašćene organizacije sindikata. Zahtjevi zaposlenih koji su stupali u štrajk odnosili su se na:

- zaključivanje kolektivnih ugovora kod poslodavca,
- utvrđivanje socijalnog programa u kolektivne ugovore,
- povećanje zarade zaposlenim,
- raskid kupoprodajnih ugovora (kod privatizovanih preduzeća),
- isplate neisplaćenih zarada i regresa za godišnji odmor,
- uplate neuplaćenih doprinosa za obavezne vidove socijalnog osiguranja i
- poboljšanja uslova rada.

**91 Kakvo je stanje na planu socijalnog dijaloga u javnoj upravi i državnim preduzećima? Jesu li potpisani kolektivni ugovori u sektorima kao što su školstvo, zdravstvo, itd.? Kakva je situacija u pogledu toga da li sindikati priznaju kolektivne ugovore u državnim preduzećima i jesu li ih potpisali?**

Socijalni dijalog se odvija zaključivanjem granskih kolektivnih ugovora za javna preduzeća, javne ustanove i druge javne službe čiji je osnivač država.

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je regulisan pravni osnov za zaključivanje granskog kolektivnog ugovora za javna preduzeća i druge javne službe, za javne ustanove čiji je osnivač država, za državne organe i organizacije i organe lokalne samouprave, koji zaključuje reprezentativna organizacija sindikata i Vlada Crne Gore.

U zavisnosti od specifičnosti djelatnosti zaključeni su granski kolektivni ugovori iz oblasti prosvjete, učeničkog i studentskog standarda, zdravstva i socijalne djelatnosti, i dr.

Granski kolektivni ugovor koji bi se odnosio na državne službenike i namještenike zaposlene u državnoj upravi i jedinicama lokalne samouprave do sada nije zaključen.

Prava zaposlenih u državnoj upravi i lokalnoj samoupravi su utvrđena Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list CG, br. 50/08) i Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika (Sl. list RCG, br. 27/04 i Sl. list CG, br. 17/07 i 27/08). U pogledu prava iz rada i po osnovu rada koja nijesu regulisana ovim zakonima, na zaposlene iz državne uprave primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora.

Javna preduzeća i druge javne službe i javne ustanove čiji je osnivač država zaključili su nakon pregovora sindikata i Vlade odgovarajuće kolektivne ugovore.

**92 Da li postoji kolektivno pregovaranje ili uključivanje radnika na nivou preduzeća? Kakvi su oblici učešća radnika razvijeni na nivou preduzeća (učešće u odlučivanju, informisanju/konsultovanju, finansijsko učešće itd.)?**

Socijalni dijalog na nivou preduzeća zavisi od opredijeljenosti pojedinih sindikata, njihove organizovanosti, zainteresovanosti poslodavca kao i o poslovnom stanju preduzeća. Na osnovu navedenih Konvencija Međunarodne organizacije rada (br. 87 i 98), Ustava Crne Gore, Zakona o radu, zaposleni imaju pravo na sindikalno organizovanje, a sindikati mogu u odnosima sa poslodavcima štiti interese zaposlenih koji su članovi njihovih sindikata i zaključivati kolektivne ugovore sa poslodavcem.

Pored toga, prema Zakonu o radu i Opštem kolektivnom ugovoru zaposleni imaju pravo na informisanje, savjetovanje i razmatranje njihovih mišljenja, predloga i inicijativa.

Naime, Zakonom o radu propisana je obaveza poslodavca da informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o: rezultatima poslovanja; razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih; kretanju i promjenama u politici zarada i mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Poslodavac je obavezan da obavještava sindikalnu organizaciju o: mjerama bezbjednosti i zaštite na radu; uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama; rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu; donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa i vremenu i načinu isplate zarade.

Isto tako, poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca.

Opštim kolektivnim ugovorom je predviđeno da poslodavac treba sindikatu da uručuje pozive sa materijalima, radi prisustvovanja predstavnika sindikata sjednicama odgovarajućih organa, odnosno tijela na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi.

Poslodavac predstavnicima sindikata dostavlja informacije, biltene kao i druge podatke od značaja za rad sindikata, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isticanje obavještenja sindikata u prostorijama poslodavca koje su za to određene.

**93 Na koji su način socijalni partneri trenutno uključeni u proces integrisanja u EU? Postoji li neki tripartitni odbor u tu svrhu? Koju ulogu igraju socijalni partneri u raznim pripremnim aktivnostima/raspravama u okviru integracija?**

Predstavnici socijalnih partnera kroz učešće na seminarima, edukativnim skupovima i kroz participaciju u radnim grupama i tijelima, ranije Sekretarijata za evropske integracije, a sada Ministarstva za evropske integracije, su uključeni u davanje primjedbi, mišljenja i sugestija u procesu prilagođavanja crnogorskog zakonodavstva zakonodavstvu EU kao i svim pitanjima koja se tiču procesa integracija.

Socijalni savjet učestvuje u ovoj oblasti posredstvom Sekcije za međunarodne odnose i pristupanje Crne Gore EU.

Unija Poslodavaca Crne Gore (UPCG) je uključena u proces evropskih integracija kroz vertikalnu povezanost sa poslodavačkim organizacijama na evropskom i globalnom nivou.

Što se tiče članstva u poslodavačkim asocijacijama, Unija Poslodavaca je od 2005. godine punopravna članica Međunarodne organizacije poslodavaca, globalne poslodavačke mreže sa sjedištem u Ženevi.

Od juna 2007. godine UPCG je primljena u članstvo BusinessEurope, poslodavačke organizacije Evropske unije sa sjedištem u Briselu, u svojstvu člana posmatrača.

UPCG je od 2007. i članica UEAPME (Evropskog urduženja asocijacija malih i srednjih preduzeća).

UPCG je jedan od osnivača CEPJAR-a, Centra za poslodavce jadranske regije sa sjedištem u Zagrebu, koji je osnovan 2008. godine kao regionalna poslodavačka organizacija koja uključuje sve zemlje zapadnog Balkana.

Što se tiče tripartitnog tijela, na nivou Socijalnog savjeta postoji formirana sekcija za Evropske integracije gdje je UPCG zastupljena sa svojim predstavnicima.

Takođe, UPCG kroz svoje aktivnosti aktivno participira u rješavanju brojnih pitanja vezanih za pristupanje EU. Kroz svoje aktivnosti na promovisanju malih i srednjih preduzeća, preduzetništva, preduzetničkog učenja UPCG aktivno učestvuje u prenosu standarda Evropske povelje za mala i srednja preduzeća i Small Business Act-a.

Kroz svoj rad u radnim grupama za izradu zakona UPCG aktivno promoviše uvođenje odredbi Acqvie Communautaire-a u naše zakonodavstvo.

UPCG ima status reprezentativne poslodavačke organizacije od 2005. godine koji je stekla u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o reprezentativnosti poslodavačkih organizacija.

Zakon i Pravilnik kao podzakonski akt postavljaju uslove za reprezentativnost poslodavačkih organizacija, koji između ostalog uključuju da članovi organizacije koja želi status reprezentativne moraju učestvovati sa najmanje 25% u BDP-u i zapošljavati najmanje 25% radnika u sektoru privrede. UPCG je višestruko ispunivši predviđene uslove stekla status reprezentativne poslodavačke organizacije u avgustu 2005. godine.

Savez sindikata Crne Gore je član Pan-Evropskog Regionalnog Vijeća (Pan European Regional Council - PERC), na osnovu svog članstva u Međunarodnoj konfederaciji sindikata (International

Trade union Confederation - ITUC). Pored toga, Savez sindikata je u procesu pristupanja u svojstvu pridruženog člana u Evropsku konfederaciju sindikata i očekuje se skoriji prijem (European Trade Union Confederation - ETUC).

Kako Savez sindikata Crne Gore čini 22 granska sindikata djelatnosti, pojedini članovi su članice:

- Sindikat metalaca Crne Gore je član Evropske federacije metalaca (European Federation of Metalworkers - EMF);
- Sindikat poljoprivrede, duvanske i prehranbene industrije Crne Gore je novoprimljeni član Evropske federacije prehrane, poljoprivrede i turizma (European Federation of Food, Agriculture and Tourism - EFFAT);
- Sindikat turizma i ugostiteljstva Crne Gore je novoprimljeni član Evropske federacije prehrane, poljoprivrede i turizma (European Federation of Food, Agriculture and Tourism - EFFAT)
- Sindikat energetike Crne Gore je član Evropske federacije sindikata javnih usluga (European Federation of Public Service Unions – EPSU);
- Sindikat komunalnih usluga Crne Gore je član Evropske federacije sindikata javnih usluga (European Federation of Public Service Unions – EPSU);
- Sindikat uprave i pravosuđa Crne Gore je član Evropske federacije sindikata javnih usluga (European Federation of Public Service Unions – EPSU).

## IV. POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA I EVROPSKI SOCIJALNI FOND

### A. Politika zapošljavanja

#### 94 Kakvo je vaše ukupno viđenje situacije na tržištu rada u vašoj zemlji i glavnih pitanja/izazova?

Presudan uticaj na trendove i stanje na tržištu rada Crne Gore imale su tranzicione promjene, uslovljavajući promjenu privredne strukture. Tranziciona recesija, u našim uslovima pogoršavana dešavanjima u okruženju uslovlila je gubitak tržišta, zaostajanje u tehničko-tehnološkom razvoju, finansijsku iscrpljenost preduzeća, a kao posledicu, prestanak rada preduzeća, pad zaposlenosti i povećanje nezaposlenosti.

Smanjenje učešća industrije, a povećanje udjela sektora usluga u BDP-u, uslovlilo je nedostatak tražnje za zanimanjima u industriji, duže čekanje na zaposlenje odnosno dugoročnu nezaposlenost sa tipičnim karakteristikama strukturne nezaposlenosti.

Ovi procesi su bili naglašeniji u nerazvijenijem dijelu Crne Gore (sjever), gdje su bile locirane radno-intenzivne privredne djelatnosti u kojima je došlo do gubitka radnih mjesta, što je izazvalo regionalne razlike u nivoima zaposlenosti i nezaposlenosti.

Migraciona kretanja iz nerazvijenih ka razvijenijim područjima takođe su višestruko uticala na strukturne promjene na tržištu rada.

Stabilizacija makroekonomskog ambijenta uz otpočinjanje procesa harmonizacije sa standardima EU, omogućili su uspostavljanje većih ekonomskih sloboda, otvorenost sistema, liberalizaciju ekonomskih tokova, što je u zadnjih 5-6 godina doprinijelo većem ekonomskom rastu, razvoju i potsticanju preduzetništva, rastu investicija, te je, nakon višegodišnje stagnacije, došlo do pozitivnih kretanja na tržištu.

Osnovne karakteristike kretanja na tržištu rada su sljedeće:

- smanjenje i stagnacija zaposlenosti u periodu 1990 – 2003 godine i porast zaposlenosti nakon tog perioda, tako da je prema podacima MONSTAT-a krajem 2008. godine bilo 169.190 zaposlenih, što je na nivou zaposlenosti iz 1990. godine. U junu 2009. godine bilo je 178.839 zaposlenih;
- u ovom periodu došlo je do promjene zaposlenosti po djelatnostima. U 1989. godine najviše zaposlenih je bilo u oblasti industrije (33% registrovane zaposlenosti u Crnoj Gori), dok je u oblasti trgovine bilo zaposleno 12%. Do 2008. godine taj broj se u oblasti industrije smanjio na 20%, a u oblasti trgovine povećao na 19% ukupno registrovog broja zaposlenih.
- u periodu nakon 2004. godine ostvaruje se korelacija između rasta BDP i porasta broja zaposlenih;
- prema evidencijama Zavoda za zapošljavanje u zadnjih nekoliko godina ostvaruje se intenzivna dinamika zapošljavanja: od 15.250 lica u 2004. godini, do 40.575 u 2008. godini;
- kontinuirano smanjivanje nezaposlenosti, počev od 2003. godine. Krajem 2008. godine na evidencijama Zavoda nalazilo se 28.394 ili 62,8% manje nezaposlenih u odnosu na 2002. godinu (76.293). Sredinom 2009. godine na evidencijama Zavoda nalazilo se 27.011 nezaposlenih.
- stopa registrovane nezaposlenosti krajem 2002. godine je bila 28,1%, krajem 2008. godine 10,8%, a polovinom 2009. godine 10,3%.
- dugoročna nezaposlenost je još uvijek visoka i krajem 2008. godine je iznosila 55,5% ali je u odnosu na 2004. godinu znatno smanjena (70,3%).

- smanjuje se učešće mladih do 25 godine u ukupnom broju registrovanih nezaposlenih lica sa 26,6% u 2004. godini na 15,5% u 2008. godini, a povećava se učešće starijih od 50 godina sa 9,9% na 35,5%.
- učešće ženske populacije u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti smanjeno je sa 52,4% u 2004. godini na 44,9% u 2008. godini.

Globalna ekonomska kriza je, na širem planu, u Crnoj Gori najviše pogodila industriju aluminijuma i uopšte metalski kompleks i građevinarstvo. Zbog krize u sektoru građevinarstva našli su se na udaru i poslovi vezani za prodaju nekretnina. Takođe, procjene su da će kriza uticati i na sektor turizma. U našem slučaju najvidljivije posledice krize su u Kombinat aluminijuma - Podgorica (KAP) i sa njim povezanim privrednim društvima, značajnim dijelom i u Željezari - Nikšić. Kada je turizam u pitanju, s obzirom na to da je u julu počela puna turistička sezona, do njenog završetka bi bilo nezahvalno prognozirati ishode u pogledu zaposlenosti, tim prije što ovaj sektor već duži niz godina sezonske potrebe u većoj mjeri zadovoljava nerezidentima nego domaćom radnom snagom. U građevinarstvu, kriza je u najvećoj mjeri pogodila stanogradnju, što bi moglo biti dijelom kompenzirano angažovanjem naše građevinske operative, u podizvođačkom statusu, na izgradnji auto-puta Podgorica – Mateševo.

Kretanja na tržištu rada u Crnoj Gori, ukazuju da je ono, do sada, elastičnije reagovalo na krizu od tržišta u zemljama u regionu. Ekonomska kriza jeste uticala i sada utiče na poslovne aktivnosti znatnog broja poslodavaca, ali to za posljedicu još uvijek nije imalo masovnije otpuštanje radnika i smanjenje nezaposlenosti. Pri tome se mora imati u vidu činjenica da kriza aluminijske industrije i, s tim u vezi, velike teškoće u poslovanju KAP-a i s njim povezanih privrednih društava, može u većoj mjeri doprinijeti pogoršanju stanja na tržištu rada.

Uticao na ovakva kretanja na tržištu rada je imao dosadašnji konzistentan paket vladinih anticikličnih mjera, kao i činjenica da su poslodavci do sada prvo smanjivali zapošljavanje nerezidentne radne snage, jer je broj izdatih radnih dozvola strancima u prvoj polovini ove godine, trostruko manji od broja nerezidenata koji su radili u istom periodu prošle godine.

Stanje i prisutni trendovi na tržištu rada ukazuju i na osnovne izazove i probleme koje, na tom tržištu, treba rješavati u narednom periodu, a koji bi se mogli svesti na sljedeće:

- Trend smanjenja nezaposlenosti doveo je do promjene strukture nezaposlenih lica. Ako dugoročna nezaposlenost čini 55,5% nezaposlenosti, ako je 30,4% starije od 50 godina, ako je 37% sa stažom od preko 20 godina i ako je 26,8% nezaposlenih nekvalifikovano ili polukvalifikovano – onda sve to ima karakter strukturne nezaposlenosti uslovljene tranzicionim procesima u proteklom periodu. Sve su to, uglavnom, teže zapošljiva lica za čije zapošljavanje treba ulagati mnogo više sredstava kroz mjere aktivne politike zapošljavanja.
- Demografska kretanja pokazuju smanjivanje stope prirodnog priraštaja, smanjenje broja stanovnika do 15 godina starosti, uz povećanje broja stanovnika sa preko 65 godina, što će dugoročno gledano uticati na tržište rada na sličan način kao i u zemljama EU (starenje stanovništva, smanjivanje radnog kontingenta i sl.).
- Takođe, još uvijek je nedovoljna zainteresovanost zaposlenih i poslodavaca za proces cjeloživotnog obrazovanja i obuke, odnosno, dugoročnog ulaganja u razvoj ljudskog kapitala.
- Prisutne regionalne razlike u zaposlenosti i nezaposlenosti ukazuju na potrebu kontinuiteta i intenziviranje mjera koje će uticati na ublažavanje tih razlika.
- Ponuda obrazovanja nije adekvatno prilagođena zahtjevima i izazovima tržišta rada, još postoji neusaglašenost između ponude i tražnje radne snage na tržištu rada što nameće potrebu kontinuiranog rada na unaprijeđenju kvaliteta ponude radne snage u Crnoj Gori.

„Nacionalna strategiji zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007. do 2011. godine“ u osnovi predstavlja odgovor na navedene izazove i probleme i predloženim mjerama i aktivnostima izlazi u susret njihovom rješavanju.

**95 Molimo da opišete institucionalni okvir politike zapošljavanja u vašoj zemlji (glavni dokumenti na nivou politika, glavni ciljevi politika/strategija zapošljavanja).**

Najznačajniji dokument koji je definisao strateške ciljeve i politiku zapošljavanja postavio u vrh prioriteta vladine politike, bio je Agenda ekonomskih reformi 2002-2007 godine. Agenda je preporučila značajna unaprijeđenja radno-pravnog okvira, razvoj institucija, jače okretanje aktivnim politikama tržišta rada, podršku preduzetništvu, povoljniji fiskalni ambijent, reformu obrazovnog sistema. Implementacija ovih mjera u posmatranom periodu dala je dobre efekte: broj registrovanih nezaposlenih lica se smanjio sa preko 80.000 u 2000. godini na 28.394 krajem prethodne godine.

U kontekstu unaprijeđenja i institucionalnog okvira i politike zapošljavanja neophodno je istaći veliki doprinos Projekata „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage u Crnoj Gori“, koji je finansirala EU, a realizovala Evropska agencija za rekonstrukciju od kraja 2006. godine do septembra 2008. godine. Implementacija Projekta značila je pomoć u reformisanju i osavremenjavanju crnogorskog tržišta rada i politika zapošljavanja, uključujući i širi kontekst ljudskih resursa, kao dio šireg paketa pomoći EU crnogorskoj ekonomskoj i socijalnoj reformi. Ili konkretnije: implementacija je doprinijela razvijanju kritične mase znanja o EU politici zapošljavanja, osposobljavanje osoblja u Ministarstvu rada i socijalnog staranja za definisanje politika tržišta rada i zapošljavanja, kroz koordinaciju sa Zavodom za zapošljavanje, socijalnim partnerima i drugim relevantnim vladinim sektorima.

Jedan od važnih ciljeva Projekta bio je unaprijeđenje vještina i sposobnosti službenika ministarstva i drugih institucija nadležnih za tržište rada i zapošljavanja. Tokom realizacije Projekta službenici su kroz svakodnevni rad sa ekspertima, obuke, studijske posjete i drugo, pripremljeni da samostalno učestvuju u izradi strateških dokumenata, koriste informacije i podatke u vezi sa tržištem rada i zapošljavanja, upoznati su sa upravljanjem procesom izrade projekata i njihovo iskustvo je obogaćeno za još mnoga znanja i vještine.

U saradnji sa ETF, predstavnicima relevantnih organizacija i institucija, socijalnim partnerima i NVO, Ministarstvo rada i socijalnog staranja je razvilo Projekat „Reforma tržišta i razvoj radne snage II“, (IPA-2008/9). Projekat je prepoznao tri važna prioriteta: dalji razvoj administrativnih kapaciteta institucija tržišta rada i zapošljavanja, razvoj lokalnih partnerstava za sprovođenje aktivnih mjera zapošljavanja i stručno obrazovanje i savjetovanje. Implementacija ovog projekta će u velikoj mjeri doprinijeti zaokruženju procesa reforme tržišta rada u Crnoj Gori.

Ključni dokument kojim je na srednji rok utvrđena politika zapošljavanja je „Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007 – 2011. godine“ i sa njom povezan „Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za period 2008 - 2009. godine“.

Oba dokumenta radila je (uz pomoć eksperata angažovanih na projektu „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage u Crnoj Gori,“), međuresorska Radna grupa – Strategiju, tokom 2007. godine, a Akcioni plan početkom 2008. godine. Zbog toga je značajan dio mjera i aktivnosti, kao opšte prihvaćen, ugrađen u planove rada organa, ustanova i institucija, nosilaca njihove realizacije, za 2008 - 2009 godinu. Ovo se, prije svega, odnosi na planiranje: mjera aktivne politike Zavoda za zapošljavanje, usvajanje zakonskih akata Ministarstva rada i socijalnog staranja, Ministarstva prosvjete i nauke i aktivnosti Direkcije za razvoj malih i srednjih preduzeća.

Međuresorska Radna grupa sastavljena od predstavnika Ministarstva rada i socijalnog staranja (koordinator), Ministarstva prosvjete i nauke, Ministarstva ekonomije, Ministarstva finansija, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, MONSTAT-a i Direkcije za razvoj malih i srednjih preduzeća je aprilu 2009. godine počela, a do kraja septembra će završiti, izradu Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja za period 2010 - 2011 godine. Tokom rada na ovom dokumentu biće konsultovani socijalni partneri, a u formi nacrtu razmatraće ga i Socijalni savjet. S obzirom na to da je veći dio članova Radne grupe već radio na aktuelnoj Nacionalnoj strategiji i Nacionalnom akcionom planu, u okviru pomenutog projekta „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage u Crnoj Gori“, to će njihovo iskustvo biti veoma korisno za rad na ovom dokumentu.

Pitanje potrebe unaprijeđenja kapaciteta Ministarstva rada i socijalnog staranja, kada je riječ o politikama tržišta rada i zapošljavanja, je identifikovano prilikom implementacije pomenutog projekta i krajem 2006. godine je novom organizacionom strukturom Ministarstva formiran Sektor tržišta rada i zapošljavanja, što je pozitivno ocijenjeno i podržano od strane tima eksperata, koji je krajem 2006. godine počeo da realizuje projekat.

Nacionalnim akcionom planom zapošljavanja predviđene su aktivnosti čijom realizacijom se doprinosi daljem unaprijeđenju administrativnih kapaciteta:

- dalje razvijanje vještina iz oblasti upravljanja ciklusom politika (uključujući evaluaciju/ocjenjivanje), kao i poznavanje inovativnih instrumenata za unaprijeđenje zapošljavanja;
- osnaživanje pravne funkcije u odnosu na usvajanje evropskog zakonodavstva;
- osposobljavanje jedinice za obrazovanje odraslih za aktivniju ulogu u sprovođenju programa razvoja ljudskih resursa i radne snage, i
- povećanje broja službenika zaposlenih u jedinici za politiku - za bavljenjem zadacima koordinacije i monitoringa. kao i pripremama za integraciju u EU i za istraživanje i analizu tržišta rada.

Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007 - 2011. godine utvrđeni su ciljevi politike zapošljavanja kroz tri prioriteta:

#### **Prioritet I: Povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti**

- Podsticanje poslodavaca na otvaranje većeg broja radnih mjesta. Adekvatna ravnoteža između fleksibilnosti, produktivnosti i sigurnosti
- Smanjenje dugoročne nezaposlenosti
- Niža stopa nezaposlenosti mladih
- Potsticanje preduzetništva
- Produžavanje radnog vijeka
- Jačanje institucija tržišta rada i potsticanje partnerstava za zapošljavanje

#### **Prioritet II: Povećanje produktivnosti i kvaliteta rada**

- Pomoć u procesu daljeg prestrukturiranja privrede
- Unaprijeđenje vještina radne snage
- Usklađivanje ponude obrazovanja sa potrebama na tržištu rada.

#### **Prioritet III: Jačanje socijalne kohezije**

- Unaprijeđivanje/promovisanje zapošljavanja žena
- Prevencija socijalne isključenosti ugroženih/ranjivih grupa
- Prevencija siromaštva na sjeveru Crne Gore

Kako postavljeni ciljevi predstavljaju integrisani pristup politikama zapošljavanja, institucionalni okvir, kako za utvrđivanje, tako i za implementaciju politike, podrazumijeva uključenost, pored Ministarstva rada i socijalnog staranja i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, i Ministarstva ekonomije, Ministarstva prosvjete i nauke, Ministarstva finansija, Ministarstva poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, Direkcije za razvoj malih i srednjih preduzeća, Fonda za razvoj i Centra za stručno obrazovanje.

Ovo zbog toga što se mjere i aktivnosti za implementaciju politike zapošljavanja reflektuju i u ciljevima i mjerama, koje sadrže strateški dokumenti pomenutih institucija.

**96 Postoji li javna služba za zapošljavanje (zavod za zapošljavanje)? Ako postoji, kakav je njen pravni status i kako je organizovana? Koji su glavni zadaci/funkcije javne službe za zapošljavanje? U kakvom je odnosu ta služba sa Ministarstvom rada? Kojim resursima i kadrom raspolaže?**

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je regulisan Zakonom o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08), kao javna služba sa svojstvom pravnog lica. Zavodom upravljaju Upravni odbor i direktor. Upravni odbor Zavoda ima 9 članova i to: predsjednika i 3 člana koje imenuje Vlada Crne Gore, 2 člana koje imenuje ovlašćena organizacija sindikata, 2 člana koje imenuje Udruženje poslodavaca i 1 člana iz reda zaposlenih u Zavodu, koje imenuje direktor Zavoda. Radom i poslovanjem Zavoda rukovodi direktor Zavoda.

Organizacija Zavoda za zapošljavanje je regulisana Statutom Zavoda i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Zavod za zapošljavanje svoju djelatnost obavlja u okviru Centralne službe, biroa rada i kancelarija. Centralna služba je u Podgorici i čini je 5 sektora i jedna poslovna jedinica, i to: kabinet direktora, Sektor za zapošljavanje (sa 7 biroa i 14 kancelarija), Sektor za istraživanje, razvoj i kreditiranje samozapošljavanja, Sektor za pravne i opšte poslove, Sektor za ekonomske poslove, Sektor za informatiku, PJ Centar za ljudske resurse.

Organizacione jedinice utvrđene su prema vrsti, srodnosti i obimu poslova, međusobnoj funkcionalnoj povezanosti, racionalnosti i efikasnosti poslova i lokaciji izvršavanja poslova.

Funkcije Zavoda su:

- istraživanje određenih pojava na tržištu radne snage i drugim područjima koje neposredno ili posredno utiču na zapošljavanje i nezaposlenost;
- posredovanje u zapošljavanju;
- savjetovanje i informisanje poslodavaca i nezaposlenih lica o mogućnostima zapošljavanja;
- vođenje propisanih evidencija iz oblasti zapošljavanja;
- obezbjeđenje prava iz osiguranja po osnovu nezaposlenosti;
- organizovanje osposobljavanja i obrazovanja nezaposlenih lica;
- organizovanje osposobljavanja i zapošljavanja invalidnih lica;
- profesionalno usmjeravanje, informisanje i savjetovanje stručnih kadrova i razvoj metoda za profesionalno usmjeravanje;
- priprema analitičke, planske i informativne osnove za predlaganje i utvrđivanje politike zapošljavanja;
- priprema i sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja;
- uključivanje nezaposlenog lica u program javnih radova;
- prilagođavanje informacionog sistema promjena na tržištu radne snage i obezbjeđivanje javnog informisanja;
- proučavanje razvoja zanimanja i nomenklature zanimanja;
- stipendiranje, u skladu sa ovim zakonom;
- drugi poslovi utvrđeni zakonom i aktima Zavoda.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja, shodno Upredbi o organizaciji i načinu rada državne uprave (Sl. list RCG, br. 54/04) vrši upravu i nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada Zavoda za zapošljavanje. Ministarstvo rada u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje prati i unapređuje politiku zapošljavanja, održivost zaposlenosti, unapređenje zakonodavnog sistema i propisa u formi pripreme nacrtu i predloga.

U Zavodu za zapošljavanje je zaposleno 346 radnika od čega je 53 % sa visokim obrazovanjem.

**97 Molimo da opišete sprovođenje programa i mjera za zapošljavanje: zakonodavni okvir, nadležna tijela, načini finansiranja, praćenje, naknadne mjere itd.**

Problem nezaposlenosti u Crnoj Gori kulminirao je polovinom 2000. godine kada se na evidenciji nezaposlenih lica nalazilo 86.163 lica, a stopa nezaposlenosti bila 32,7%, što je uticalo da se ostvari i značajno programsko okretanje ovoj problematici i njenom rješavanju od strane Vlade Crne Gore.

U tom cilju Agenda ekonomskih reformi 2002 - 2007 godine je predvidjela četiri glavne inicijative: unaprijeđenje radno-pravne regulative, mjere za otvaranje novih radnih mjesta i podsticanje transfera iz nelegalne u legalnu zaposlenost, otklanjanje administrativnih barijera za biznis i zapošljavanje i donošenje nacionalne strategije zapošljavanja u Crnoj Gori.

U implementaciji ovih inicijativa sa aspekta sprovođenja programa i mjera za zapošljavanje posebno je važno istaći donošenje Zakona o zapošljavanju (2002. godine) i donošenje „Programa legalizacije postojećih i otvaranja novih radnih mjesta”.

Dajući prioritet mjerama aktivne politike zapošljavanja, Zakonom o zapošljavanju je utvrđen širi opseg tih mjera i date osnove uslova i načina njihove realizacije koji su se preciznije uredili podzakonskim aktima, odnosno posebnim programima.

„Program legalizacije postojećih i otvaranja novih radnih mjesta” koji je Vlada usvojila aprila 2003. godine predstavljao je implementaciju inicijative iz Agende kroz integrisani pristup rješavanja pitanja nezaposlenosti u Crnoj Gori. U osnovi, program je imao dva logična segmenta: otvaranje novih radnih mjesta kroz tražnju za radnom snagom, proisteklu iz privrednog rasta, i drugo, povećanje zaposlenosti smanjenjem nelegalnog rada.

Program je sadržao 16 pojedinačnih projekata (Program za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva, zapošljavanje pripravnika, javni radovi, itd) i pet sektorskih projekata (za zapošljavanje u oblasti poljoprivrede, turizma, građevinarstva, itd). Realizacijom programa centralizovano je rukovodio Programski upravljački tim na čelu sa Predsjednikom Vlade, a operativna kordinacija se ostvarivala kroz Koordinacioni odbor kojim je rukovodio potpredsjednik Vlade za ekonomsku politiku i privredni razvoj.

Program se finansirao prihodima od privatizacije, sredstvima Budžeta, sredstvima Zavoda za zapošljavanje, sredstvima Fonda za razvoj i donacijama. Implementacija ovog programa putem poreskih olakšica za novozaposlene dala je dobre rezultate - oko 40.000 novoregistrovanih zaposlenih i pad stope registrovane nezaposlenosti na 12,7 % na kraju 2006. godine

Na prijedlog Ministarstva rada i socijalnog staranja i Zavoda za zapošljavanje, Vlada je u aprilu 2007. godine usvojila Nacionalnu strategiju zapošljavanja 2007 – 2010. godine, koja je kroz realizaciju projekta Reforma tržišta rada i razvoja radne snage ažurirana kao „Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007 - 2011. godine” i sa njom povezan „Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za period 2008 -2009. godine“.

Nacionalnom akcionim planom utvrđene su mjere koje će se realizovati u okviru Strategijom predviđenih prioriteta i ciljeva koje u tom smislu treba postići. Najveći dio njih predstavljaju mjere aktivne politike zapošljavanja koje se kroz različite forme realizuju posredstvom Zavoda za zapošljavanje (detaljnije u okviru pitanja 98 ovog poglavlja).

Sredstva za realizaciju utvrđenih mjera aktivne politike tržišta rada se finansiraju iz opštih i namjenskih prihoda Budžeta Crne Gore.

Organizacija realizacije mjera aktivne politike zapošljavanja odvija se u okviru Zavoda za zapošljavanje. Postupci i procedure koje u tom smislu treba zadovoljiti utvrđeni su Pravilnikom o pripremi za zapošljavanje (Sl. list CG, br. 52/02,1/04 i 29/09) i Pravilnikom o posredovanju pri zapošljavanju (Sl. list CG, br. 52/02).

Administrativno-tehnološki posmatrajući, postupak realizacije pojedinih programa sprovodi se: kroz selekciju i izbor nezaposlenih lica koja se uključuju u određene programe koje sprovode stručni

saradnici u regionalnim biroima rada, i kroz izbor izvođača pojedinih programa koji, na osnovu javnih poziva, vrše odgovarajuće komisije.

Monitring nad realizacijom pojedinih programa, vrši se, kako u fazi izbora i selekcije kandidata koja se obavlja u regionalnim biroima rada, tako i u fazi izvođenja programa sa stanovišta utvrđene dinamike i kvaliteta.

Nadzor nad realizacijom pojedinih mjera, uz donošenje odgovarajućih odluka, vrši Upravni odbor Zavoda koji uz odgovarajuće izvještaje informiše resorno ministarstvo i Vladu.

Sve mjere koje se sprovode prati informatička podrška sa odgovarajućim programskim aplikacijama, koje omogućavaju brzi uvid u dinamiku i stepen njihove realizacije.

**98 .Kako funkcionišu sistemi za realizovanje politike za tržište rada? Koliki je broj evidentiranih nezaposlenih osoba? Kakav je odnos u broju evidentiranih nezaposlenih muškaraca i žena? Koja je uloga zvaničnih informativnih službi? Koje su aktivne mjere na snazi na tržištu rada? Koji je udio nezaposlenih na koje se odnose te mjere? Kako se finansira vaša aktivna politika tržišta rada?**

Politike tržišta rada u najvećoj mjeri se, kao što je istaknuto u prethodnom odgovoru ,realizuju posredstvom Zavoda za zapošljavanje. Djelatnost Zavoda uređena je Zakonom o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08) koja se, u osnovi, svodi na ostvarivana prava i obaveza nezaposlenih i prava poslodavaca na tržištu rada, odnosno: informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja u zemlji i inostranstvu, posredovanje u zapošljavanju, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, profesionalna orijentacija; sprovođenje programa i mjera aktivne politike zapošljavanja.

Pojednostavljeno gledano sistemi za realizovanje politika tržišta rada, postavljeni u navedeni zakonski okvir, funkcionišu kroz rad se nezaposlenim licima i poslodavcima u pogledu ostvarivanja prava i obaveza, te uspostavljenju tehnologiju i kvalitet rada zaposlenih u Zavodu.

**Rad se nezaposlenim licima** odvija se u skladu sa novom tehnologijom rada koja se primjenju je od 2002 godine. Unapređenja predviđena ovom tehnologijom omogućavaju:

- primjenu novih instrumenata za kvalitetniju procjenu znanja i vještina nezaposlene lica koju zahtijeva tržište rada;
- model aktivnijeg odnosa nezaposlenih lica kada je u pitanju samoprocjena radnih, stručnih i ličnih potencijala ( uz stručnu pomoć radnika zavoda);
- aktivnije preuzimanje odgovornosti nezaposlenog lica za svoje zapošljavanje;
- kvalitetniju selekciju nezaposlenih kandidata za potrebe poslodavaca;
- planovi zapošljavanja za svako nezaposleno lice;
- kvalitetnija priprema lica koja teže nalaze zapošljenje( radionice za nezaposlena lica, uključivanje u programe stručnog obrazovanja i osposobljavanja).

**Rad sa poslodavcima** odvija se kroz sledeće vidove:

- oglašavanje potreba odnosno slobodnih radnih mjesta;
- posredovanje u obezbeđivanju kadrova za potrebe poslodavaca;
- uključivanje poslodavaca u obuke i obrazovanje nezaposlenih lica;
- kontinuirano anketiranje poslodavaca u pogledu obima i strukture podrebnog kadra.

Na sajtu Zavoda postoji servis za postavljanje lične poslovne prezentacije za sve koji traže ili nude posao, bez obzira da li se nalaze na evidenciji Zavoda. Ovaj servis zapošljavanja, omogućava brzu razmjenu informacija između poslodavaca i tražioca zaposlenja, putem Interneta, uz, podrazumijevanu, moderatorsku ulogu Zavoda.

Slobodna radna mjesta koja su prikazana na sajtu Zavoda su razvrstana po djelatnostima, tj. grupama zanimanja (područjima rada ). Postoji mogućnost i »fine« ("customized") pretrage radi pronalaženja specifičnog zanimanja.

Prikazani su podaci o nazivu radnog mjesta, mjestu i vrsti rada, radnom vremenu, uslovima radnog mjesta (minimalna plata, iskustvo, posebna znanja), kao i nazivu poslodavca i kontakt telefonu

Takođe, Zavod je razvio servis „Moj SMS posao”, baziran na opšteprihvaćenom “servisu kratkih poruka” (**SMS** – **S**hort **M**essage **S**ervice), kao brzom i relativno jeftinom načinu razmjene informacija. Servis je dostupan svima koji traže ili nude posao. SMS centar je u potpunosti automatizovan i obezbjeđuje da informacije iz oblasti zapošljavanja budu dostupne svim zainteresovanim 24h dnevno.

Osnovni zadatak informativnih službi je informisanje korisnika usluga: poslodavaca, tražilaca zaposlenja, zaposlenih osoba i školske omladine. Usluge informisanja su besplatne i dostupne na anonimnom nivou.

Informisanje predstavlja jednu od ključnih usluga u zapošljavanju koja doprinosi većem stepenu zapošljivosti tražioca posla, zadovoljenju kadrovskih potreba poslodavaca zapošljavanjem odgovarajućih tražioca posla. Korisnicima su dostupne informacije o poslodavcima, slobodnim radnim mjestima, zanimanjima, školama i drugim obrazovnim organizacijama, pravima i dužnostima nezaposlenih osoba, mogućnostima obrazovanja i osposobljavanja, radno – pravnoj zaštiti i dr. Uloga službi je da omoguće na jednom mjestu, dostupnost informacijama koje su bile teško dostupne, ili su se nalazile na različitim mjestima.

Najčešći oblik informisanja svih korisnika usluga je samoinformisanje putem elektronskih medija, zatim individualno i grupno informisanje zavisno od ciljne grupe kojoj su informacije namijenjene. Informisanje izvode stručna lica ili timovi stručnjaka koji imaju cjelovit uvid u stanje i kretanja na tržištu rada.

Uvođenje nove tehnologije rada nametalo je potrebu sistematske edukacije radnika Zavoda u pogledu sticanja znanja i vještina potrebnih za primjenu te tehnologije a, prije svega, rada sa nezaposlenim licima. Pored toga za izvođenje informativno-motivacione seminare (radionice) za dugoročno nezaposlena lica obučeno je 60 nezaposlenih visokoškolaca (trenera).

Podaci o nezaposlenosti u Crnoj Gori vode se i dobijaju iz dva izvora odnosno načina mjerenja. Prvi, na osnovu Ankete o radnoj snazi koju, na bazi uzorka domaćinstava, od 2008 godine Zavod za statistiku Crne Gore (MONSTAT ) sprovodi kvartalno i drugi o registrovanoj nezaposlenosti koju vodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore.

Na evidenciji Zavoda, na dan 31. decembar 2008. godine nalazilo 28.394 nezaposlenih lica što je, u odnosu na kraj 2004. godine, kada se na evidenciji Zavoda nalazilo 59.383 nezaposlenih lica, manje za 30.989 ili 52,2%.

### **Registrovana nezaposlenost**

U periodu 2000 – 2008. godina

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Red. Br.	Godina	Broj nezaposlenih		Učešće žena u ukup. br. nezap. u %
		Ukupno	Žene	
1	2	3	4	5
1	2000	73.685	48.304	59.6
2	2001	74.838	48.445	60.6
3	2002	74.253	46.208	60.6
4	2003	70.565	39.265	57.2
5	2004	59.383	31.142	52.4
6	2005	49.314	23.534	47.7
7	2006	39.409	17.988	45.6
8	2007	32.041	14.267	44.5
9	2008	28.394	12.767	44.9

**U ukupnom broju nezaposlenih (31.12.2008. godine) žene čine 44,9% (12.767), a krajem 2004. godine 52,4%.**

**Najznačajnije mjere** koje se, iz okvira aktivne politike zapošljavanja, realizuju posredstvom Zavoda za zapošljavanje su sledeće:

**Programi obrazovanja i osposobljavanja koji se realizuju kroz:**

- stručno osposobljavanje lica sa završenom osnovnom školom za poslove za koje je dovoljno niže stručno obrazovanje;
- dokvalifikacija, odnosno inoviranje znanja u okviru istog zanimanja;
- prekvalifikacija, tj. obrazovanje i osposobljavanje za drugo zanimanje, istog, ili višeg stepena stručne spreme;
- specijalizacija ili praktična obuka u okviru istog stepena stručne spreme;
- stvaranje uslova za zapošljavanje lica sa posebnim potrebama;
- finansiranje školarine za lica koja se pripremaju za deficitarna zanimanja.

Obim i struktura učesnika Programi obrazovanja i osposobljavanja utvrđuje se na osnovu:

- iskazanih i sagledanih potreba poslodavaca;
- analize profesionalne strukture lica koja traže zaposlenje i njihovih obrazovnih potreba;
- postojećih i očekivanih potreba tržišta rada za zapošljavanjem novih radnika;
- raspoloživih finansijskih sredstava.

Obuke se realizuju po programima koji obuhvataju sadržaje utvrđene standardima znanja za određena zanimanja.

Aktivnosti na pripremi za zapošljavanje lica sa evidencije Zavoda odvijaju su se u dva pravca: priprema za poznatog poslodavca (za potrebe zapošljavanja, na osnovu konkretnih zahtjeva poslodavaca) i priprema za tržište rada (u cilju unapređenje kvaliteta ponude na tržištu rada, kako bi se udovoljilo postojećim i blagovremeno odgovorilo novim zahtjevima tržišta).

### Broj polaznika Programa obrazovanja i osposobljavanja

R.b.	Zanimanja i ključne vještine	Godina - broj polaznika programa	Ukupno
------	------------------------------	----------------------------------	--------

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

		2004	2005	2006	2007	2008	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	I za poznatog poslodavca	380	427	654	667	897	3,025
2	II za tržište rada	1,695	714	1,196	1,244	754	5,603
3	Grupa zanimanja	810	1,141	1,850	1,911	1,651	7,363
4	Poljop.ri prerada hrane	185	77	79	96	165	602
5	Drvoprerada	-	111	303	113	314	841
6	Građevinarstvo	99	18	225	389	259	990
7	Metaloprer. i elektroteh.	-	141	65	199	220	625
8	Turizam i ugostiteljstvo	436	658	672	563	148	2,477
9	Uslužne djelatnosti	41	88	336	254	240	959
10	Ostalo	49	48	170	297	305	869
11	Ključne vještine	1,265	2,360	2,425	3,020	3,192	12,262
12	Kursevi informatike	833	1.409	1.464	1.593	1.698	6,997
13	Kursevi stranih jezika	222	497	609	884	811	3,023
14	Kursevi za vozače	100	340	342	466	453	1,701
15	Ostale ključne vještine	110	114	10	77	230	541
16	Ukupan broj polaznika	2,075	3,501	4,275	4,931	4,843	19,625
17	Prosječan broj nezaposlenih	67,347	55,494	44,863	35,397	29,964	-
18	% učešća	3.1	6.3	9.5	13.9	16.2	-

### Starosna i polna struktura učesnika programa Programi obrazovanja i osposobljavanja

Rb		Do 24 godine života		Od 25 do 44 godine života		Preko 45 godina života		Ukupno	Žena
		Ukupno	Žena	Ukupno	Žena	Ukupno	Žena		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	2004.	851	391	622	411	602	361	2,075	1,163
3	2005.	1,540	708	1,856	1,218	105	70	3,501	1,996
4	2006.	1,713	792	2,205	1,396	357	132	4,275	2,320
5	2007.	1,871	831	2,697	1,655	363	203	4,931	2,689
6	2008.	1,616	796	2,679	1,561	548	295	4,843	2,652
7	Ukupno	7,591	3,518	10,059	6,241	1,975	1,061	19,625	10,820

### Zapošljavanje pripravnika

Relativno duži period (od 1992 god.) se kroz Program zapošljavanja pripravnika podstiče zapošljavanje mladih, bez radnog iskustva, koji su završili svoje redovno školovanje i prvi put se zapošljavaju u svom stepenu stručne spreme.

U periodu od 2006. do 2008. godine sufinansirano je zapošljavanje 3.860 pripravnika od čega 711 srednjoškolca (18,42%) i 2.564 visokoškolca (66,42%).

### Sufinansiranje zapošljavanja pripravnika posredstvom Zavoda za zapošljavanje

	Godina	Stepen stručne spreme			Ukupno
		IV	VI	VII	
Rb	1	2	3	4	5
1	2006.	386	238	915	1.539
2	2007.	253	214	715	1.182
3	2008.	72	133	934	1.139
4	Ukupno:	711	585	2.564	3.860

### Javni radovi

Otvorena nezaposlenost ublažava se i kroz izvođenje javnih radova (lokalnih i državnih), koji se organizuju zbog sprovođenja programa socijalne zaštite, obrazovnih, kulturnih, komunalnih, ekoloških programa, koji se temelje na društveno korisnom, neprofitnom radu. Programi javnih radova podstiču otvaranje novih radnih mjesta i podizanje radnih potencijala, nivoa znanja i vještina nezaposlenih lica, a istovremeno pomažu razvoj lokalnih samouprava.

### Javni radovi

R.b.	Javni radovi	Godina- broj učesnika					Ukupno
		2004	2005	2006	2007	2008	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Lokalni javni radovi	64	354	491	600	907	2,416
2	Državni javni radovi	721	846	405	393	362	2,727
3	Ukupan broj polaznika	785	1,200	896	993	1,269	5,143
4	Prosječan broj nezaposlenih	67,347	55,494	44,863	35,397	29,964	-
5	% učešća	1.2	2.2	2.0	2.8	4.2	-

### Starosna i polna struktura učesnika programa Javni radovi

Rb		Do 24 godine života		Od 25 do 44 godine života		Preko 45 godina života		Ukupno	Žena
		Ukupno	Žena	Ukupno	Žena	Ukupno	Žena		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	2004.	184	11	403	98	198	68	785	177
3	2005.	200	28	668	250	332	96	1,200	374
4	2006.	214	21	545	174	137	41	896	236
5	2007.	234	31	529	179	230	56	993	266
6	2008.	252	36	704	267	340	97	1,296	400
7	Ukupno	1,084	127	2,849	968	1,237	358	5,170	1,453

#### Sezonsko zapošljavanje

Zavod svojim mjerama i aktivnostima nastoji da uposli što veći broj sezonskih radnika, kao i da kod poslodavaca izdejstvuje što povoljnije uslove za njihovo zapošljavanje: bolje plate, povezivanje radnog staža, smještajne uslove i ishranu, plaćene prevozne troškove i drugo.

Na sezonskim poslovima je u 2006. godini zaposleno 6.780 lica, u 2007. godini 9.283 i u 2008. godini 7.105 a najviše na poslovima u turizmu i ugostiteljstvu (oko 60%) i trgovini (oko 17%).

#### Sezonsko zapošljavanje

Djelatnost Godina		Turizam i ugostiteljstvo	Građevinarstvo	Poljoprivreda	Trgovina	Ostale djelatnosti	Ukupno
Rb	1	2	3	4	5	6	7
1	2006.	4.726	182	183	831	858	6.780
2	2007.	5.420	485	211	1.707	1.460	9.283
3	2008.	3.834	216	26	1.502	1.527	7.105
4	Ukupno:	13.980	883	420	4.040	3.845	23.168

#### Kreditni za samozapošljavanje i podsticanje preduzetništva

Posredstvom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore finansijski se podstiče razvoj malih i srednjih preduzeća od 1991. godine, kroz četiri programa u periodu 1991 – 1998. godina, a od 1999. godine kroz Program za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva u Crnoj Gori koji je, u smislu povoljnijih kreditnih uslova, inoviran polovinom 2008. godine.

**Za kreditna sredstva predviđena ovim programom mogu konkurisati:**

- nezaposlena lica sa evidencije Zavoda koja bi nakon kreditne podrške bila obavezna da se registruju kao individualni poljoprivredni proizvođači, preduzetnici ili pravna lica;
- mala preduzeća i
- preduzetnici koji su registrovani u skladu sa Zakonom o privrednim društvima (Sl. list RCG, br. 6/02, Sl. list CG, br. 17/07 i 80/08).

Od 1999. godine odobrena su 9.782 kredita u vrijednosti 50.5mil. € kojima je omogućeno otvaranje 15.786 novih radnih mjesta, a u periodu od 2006 – 2008. godine 3.507 kredita čija je vrijednost 18.3mil. €, kojima je omogućeno otvaranje 5.493 novih radnih mjesta.

**Program za dugoročno nezaposla lica**

Obzirom da se na evidenciji Zavoda nalazi više od 30% teže zapošljivih lica, nametala se potreba za programima i aktivnostima čiji bi cilj bio uključivanje ove kategorije nezaposlenih lica na tržište rada. Program za dugoročno nezaposlena lica izvodi se, kroz informativno-motivacione seminare (radionice) sa ciljem aktivnijeg i efikasnijeg uključivanja lica u traženje posla. Za realizaciju tog programa obučeno je 60 nezaposlenih visokoškolaca (trenera).

Sa realizacijom projekta otpočelo se u oktobru 2008. godine i izvedeno je 40 seminara u kojima je bilo uključeno 505 nezaposlenih lica.

**Program "Šansa mladim menadžerima"**

U saradnji sa Direkcijom za razvoj malih i srednjih preduzeća Zavod realizuju Program "Šansa mladim menadžerima" sa ciljem da mladim menadžerima obezbijedi visok stepen znanja i vještina, koja nisu uspjeli da steknu u toku redovnog obrazovanja. Obuka se sastoji iz dva dijela. Prvi dio se izvodi kroz primjenjuju dinamičnih i savremenih oblika interaktivnih predavanja i lica se upoznaju sa osnovama menadžmenta, projekt menadžmenta, marketinga i PR-a i poslovne komunikacije uz zajedničke vježbe, simulacije i radionice.

Drugi dio programa je praktičan rad u trajanju od dva do tri mjeseca, kod određenog poslodavca, kako bi se, učesnici programa upoznali sa načinom funkcionisanja preduzeća, uz naknadu koju im se, za taj period, obezbjeđuje.

Sa realizacijom ovog programa otpočelo se u julu 2008. godine i do sada je obuhvaćeno 55 visokoškolaca.

**Program „Posao za vas“**

Imajući u vidu zaostajanje u privredno-ekonomskom razvoju sjevernog regiona Crne Gore, kao i činjenicu da je veliki broj zaposlenih ostao bez posla zbog transformacije preduzeća, odnosno stečaja i njihove likvidacije, što je dovelo do toga da se veliki broj lica nalazi u teškom socijalnom i materijalnom položaju, Vlada Crne Gore je polovinom 2008. godine usvojila Program državne podrške i pomoći „Stimulisanje zapošljavanja u Crnoj Gori – s akcentom na sjeverni region i ugrožene kategorije stanovništva“, uključujući i opštine Nikšić i Cetinje.

Cilj ovog Programa je ostvarivanje bržeg razvoja nerazvijenih opština, zasnovanog prije svega, na stimulisanju preduzetništva, kako bi se one profilisale kao povoljne sredine za biznis i ostvarili multiplikativni efekti u pogledu povećanja broja malih i srednjih preduzeća, povećanju zaposlenosti i smanjenju nezaposlenosti, povećanju životnog standarda građana, a svim tim uticalo na uravnoteženiji regionalni razvoj Crne Gore.

Za realizaciju programa zaduženi su: Zavod za zapošljavanje, Fond za razvoj Crne Gore i Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća, koji su pod sloganom „Posao za Vas“ krenuli u realizaciju navedenog programa.

Realizacijom navedenog programa u periodu od 1. septembar 2008. godine do 30. juna 2009. godine ostvareni su sledeći rezultati:

**Posredstvom Zavoda za zapošljavanje** je, kroz realizaciju 6 programa, zaposleno 3.002 lica i za te namjene usmjereno je 8,2 mil. €.

**Posredstvom Direkcije za razvoj malih i srednjih preduzeća** je, realizacijom tri programa, otvoreno 322 nova radna mjesta i za te namjene odobreno je 4,3 mil. €.

**Posredstvom Fonda za razvoj Crne Gore** finansirano je 36 investicionih projekata predračunske vrijednosti 25,36 mil. € (učešće Fonda je iznosilo 5,4 mil. €) čijom realizacijom će se angažovati 224 radnika, uz zadržavanje postojećeg broja.

Ne realizacijom navedenih programa posredstvom Zavoda za zapošljavanje, Fonda za razvoj Crne Gore i Direkcije za razvoj malih i srednjih preduzeća, zaposleno je 3.548 lica i za te namjene usmjereno 18,0 mil. €.

Ukupno posmatrajući, programima aktivne politike zapošljavanja **obuhvaćeno je u 2005 godini 12,3% registrovanih nezaposlenih lica, u 2006 god. 26,0% a u 2008 god. 29,8%.**

Programima obuke u 2005 godini obuhvaćeno je 6,4%, u 2006 god 9,9% a u 2008 god. 16,2% registrovanih nezaposlenih lica.

Realizacija mjera aktivne politike tržišta rada **finansira** se iz:

**Opštih prihoda** Budžeta Crne Gore, i

**Namjenskih prihoda koje čine:**

- prihod od doprinosa za osiguranje za slučaj nezaposlenosti;
- prihod od prodaje finansijske i nefinansijske imovine;
- prihod od otplate kredita za stimulisanje preduzetništva;
- ostali prihodi

Iz opštih prihoda finansira se Program zapošljavanja pripravnika sa visokom stručnom spremom a iz namjenskih ostali programi aktivne politike zapošljavanja.

**Utrošena sredstva za aktivne mjere politike zapošljavanja u zadnje tri godine  
i struktura prihoda iz kojih su finansirane te mjere ( u 000€)**

		2006	%	2007	%	2008	%
1	Opšti prihodi	2.286,3	14,90	1.737,2	16,91	3.133,7	25,65
2	Namjenski prih.	13.051,6	85,10	8.532,9	83,09	9.085,3	74,35
3	Ukupno	15.337,9	100,0	10.270,1	100,0	12.219,0	100,0

## B. Evropski socijalni fond (ESF)

**99 Da li imate socijalni fond koji odgovara ili je sličan Evropskom socijalnom fondu (ESF)?**

Ne postoji socijalni fond koji bi odgovarao ili je sličan Evropskom socijalnom fondu (ESF).

## **100 Kako je administrativno uređeno bavljenje ovom politikom?**

Socijalnu politiku utvrđuje i sprovodi Vlada Crne Gore. Osnovni cilj ove politike je poboljšanje ekonomsko-socijalnog položaja najugroženijih kategorija stanovništva. Prioritetno je stvaranje uslova za smanjenje i suzbijanje siromaštva, naročito putem stvaranja stimulativnih uslova za veći ekonomski rast i razvoj, veću zaposlenost, kvalitet obrazovanja i zdravstvenu zaštitu.

### **a) Uključena ministarstva i uprave;**

U realizaciju socijalne politike su uključeni: Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo za ekonomski razvoj, Ministarstvo finansija, Ministarstvo prosvjete i nauke, Fond za zdravstveno osiguranje, Fond penzijskog i invalidskog osiguranja, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća, Fond za razvoj Crne Gore i druge službe u neposrednoj nadležnosti ministarstava.

### **b) Koordinacija između ministarstava;**

Koordinacija između ministarstava vrši se na više načina: preko stalnih vladinih komisija, preko međuresornih sastanaka, funkcionisanja radnih grupa za formulisanje ili sprovođenje socijalne politike. Značajan instrument za uspješnu koordinaciju su akcioni planovi za sprovođenje najvažnijih strategija iz domena socijalne politike.

### **c) Sistemi stručnog obrazovanja i obuke;**

Obrazovanje i obuka nezaposlenih lica, koja se nalaze na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore je značajna mjera aktivne politike sadržana u „Nacionalnoj strategiji zapošljavanja i razvoja radne snage 2007-2011. godini.“ i u Zakonu o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08), Zakonu o obrazovanju odraslih (Sl. list RCG, br. 64/02 i 49/07) i Zakonu o nacionalnim stručnim kvalifikacijama (Sl. list CG, br. 80/08 i 14/09). Realizacija ove mjere se odvija u skladu sa Pravilnikom o pripremi za zapošljavanje (Sl. list RCG, br. [52/02](#) i [1/04](#) i Sl. list CG, br. [27/09](#)).

Obrazovni programi za odrasle (prekvalifikacija, dokvalifikacija, stručno osposobljavanje) izvode se po verifikovanim programima na osnovu standarda zanimanja koje radi Centar za stručno obrazovanje (u skladu sa Zakonom o obrazovanju odraslih), a polaznici dobijaju javnu ispravu, u skladu sa Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama. Provajder obrazovanja mora imati licencu za obavljanje obuke, a Zavod za zapošljavanje putem tendera angažuje izvođača obuke.

Priprema za zapošljavanje obuhvata: programe stručnog osposobljavanja za zanimanja, programe pripreme za poznatog poslodavca, za tržište rada i programe za sticanje posebnih znanja. Obim i struktura učesnika obuke utvrđuju se na osnovu: sagledanih i iskazanih potreba poslodavaca, analize profesionalne strukture nezaposlenih i njihovih obrazovnih potreba, iskustava u realizaciji programa pripreme u prethodnoj godini i raspoloživih finansijskih sredstava.

U toku 2007. godine realizovani su programi obuke za 4931 polaznika. Od toga, za poznatog poslodavca obuka je organizovana za 667 lica. U okviru programa pripreme za tržište rada uključeno je 4 246 polaznika, od kojih su 1244 obučeni za zanimanja, a 3 020 lica su bili polaznici programa za sticanje posebnih znanja.

U 2008. godini u proces obuke je uključeno 4843 lica, od čega 897 lica za poznatog poslodavca i 3946 za tržište rada.

Najveći broj polaznika obučavao se za zanimanja iz turizma i ugostiteljstva, građevinarstva i uslužnih djelatnosti, a posebna znanja polaznici su u najvećem broju sticali iz informatike i stranih jezika.

Slijedeći preporuke iz novog NAP-a, Zavod je započeo pripreme za obuku zaposlenih lica u vidu tzv. ranih intervencija za prevenciju nezaposlenosti kod dva poslodavca u sjevernom regionu Crne Gore.

#### **d) Državna služba za zapošljavanje;**

Djelatnost Zavoda za zapošljavanje Crne Gore uređena je Zakonom o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. [5/02](#), [79/04](#), 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. [21/08](#)), koji pored ostalog, obuhvata i socijalnu zaštitu nezaposlenih lica.

Zakonom je utvrđeno obavezno osiguranje za slučaj nezaposlenosti za sva lica koja su u radnom odnosu. Ovo se osiguranje zasniva i sprovodi na načelu solidarnosti i obuhvata:

- pravo na novčanu naknadu, koje ostvaruje osiguranik kojem je u smislu Zakona o radu prestao radni odnos bez njegovog zahtjeva, saglasnosti ili krivice, a koji je bio u radnom odnosu kod jednog ili više poslodavaca sa punim radnim vremenom najmanje devet mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci sa prekidima u poslednjih 18 mjeseci (u daljem tekstu: staž osiguranja), ako se prijavi Zavodu u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa;
- pravo na novčanu pomoć za nezaposleno lice koje je Zavod za zapošljavanje uputio na stručno usavršavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju ili specijalizaciju, a koje ne prima novčanu naknadu.
- pravo na zdravstveno osiguranje za nezaposlena lica koja se nalaze na evidenciji Zavoda, pod uslovom da ovo pravo ne mogu ostvariti kao članovi porodice osiguranika u smislu propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju;
- pravo na selidbene troškove nezaposlenog lica, nastale usljed zaposlenja u drugo mjesto i
- pravo na jednokratnu novčanu pomoć za nezaposleno lice kome se posredovanjem Zavoda ili na drugi način obezbijedi zaposlenje izvan mjesta njegovog prebivališta.

Uslove za ostvarivanje prava i visinu jednokratne novčane pomoći propisuje svojim aktom Zavod za zapošljavanje.

#### **e) Koordinacija sa Evropskom službom za zapošljavanje i proces socijalne inkluzije;**

Zavod za zapošljavanje Crne Gore do sada nema uspostavljenu službenu koordinaciju sa Evropskim zavodom za zapošljavanje. Međutim, zahvaljujući stručnim kontaktima i saradnji sa nacionalnim službama za zapošljavanje zemalja članica Evropske unije (Slovenija, Letonija, Rumunija, Bugarska) u određenoj mjeri je upoznat sa radom Evropske službe zapošljavanja. Učešće u radu Svjetskog udruženja javnih službi zapošljavanja (WAPES), takođe doprinosi boljem upoznavanju sa radom navedene ustanove.

## f) Učešće drugih organa /partnera (partnerstvo)?

NVO i socijalni partneri su sve prisutniji u promovisanju i ostvarivanju javnih interesa, kao i afirmisanju ukupnog položaja civilnog društva i ostvarivanju njihovih radno-socijalnih prava, prije svega, uključivanjem u pripremu zakona i strateških dokumenata Vlade, kao i uključivanjem u rad vladinih tijela. Primjera radi, NVO i socijalni partneri su pripremali ili učestvovali u pripremi više zakona i strateških dokumenata u oblasti socijalne zaštite, kao što su: Strategija razvoja i redukcije siromaštva, Strategija socijalne i dječije zaštite, Strategije razvoja sistema socijalne zaštite starijih lica, Strategija inkluzije osoba sa invaliditetom, Bijela knjiga za razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori do 2017. godine, Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori i njen akcioni plan, Strategija unapređenja mentalnog zdravlja, Strategija očuvanja i unapređenje reproduktivnog zdravlja, Nacionalna strategija za kontrolu pušenja duvana, nacionalna strategija za HIV/AIDS, Nacionalna strategija za droge, Nacionalni akcioni plan za mlade u Crnoj Gori i dr. Takođe učestvuju i u timovima koji prate implementaciju strateških dokumenata.

Zajedno sa socijalnim partnerima, NVO organizacijama i predstavnicima lokalne samouprave razvijani su i implementirani projekti u oblasti socijalne politike Crne Gore u okviru CARDS Programa i mnogih drugih međunarodnih programa, a takav trend saradnje je nastavljen i kod razvoja i implementacije projekata iz IPA Programa.

Saglasno dokumentu „Osnovi saradnje Vlade Republike Crne Gore sa nevladinim organizacijama“ iz maja 2006. godine i Strategiji saradnje sa NVO kao i Akcionim planom za njeno sprovođenje, osnovana je Kancelarija za saradnju sa NVO koja je otvorena za svaku saradnju i podršku.

Donošenjem Zakona o socijalnom savjetu (Sl. list CG, br. 16/07) obezbijedilo se stvaranja efikasnog i značajnog socijalnog dijaloga, povećanja kapaciteta socijalnih partnera, podizanje svijesti o socijalnom dijalogu u društvu i zajedničkog rešavanja aktuelnih društvenih problema i situacija.

U skladu sa članom 13 navedenog zakona konstituisan je Socijalni savjet koji čine: 11 predstavnika Vlade, 11 predstavnika ovlašćenih organizacija sindikata Crne Gore i 11 predstavnika ovlašćenog udruženja poslodavaca u Crnoj Gori, koji redovno zasjeda i čiji su rezultati rada transparentni i dostupni javnosti.

## 101 Kako je zamišljen kapacitet za programiranje?

U skladu sa članom 23 IPA Implementacione regulative strateški koordinator je, između ostaloga, odgovoran za izradu Strateškog koherentnog okvira.

U skladu sa članom 28 IPA Implementacione regulative odgovarajuća Operativna struktura nadležna je za pripremu odgovarajućeg programskog dokumenta.

Odlukom br: 05 - 511 od 2. oktobra 2009. godine za strateškog koordinatora imenovan je Aleksandar Drljević, pomoćnik ministra za evropske integracije.

Nacrtom Akcionog plana za IPA komponente III i IV predviđeno je da će za obje IPA komponente biti pripremljen po jedan Operativni program i da će proces programiranja biti organizovan kroz odgovarajuće radne grupe, pod rukovodstvom strateškog koordinatora, i to:

- radna grupa za Strateški koherentni okvir;
- radne grupe za Operativne programe (za svaki od OP).

Zadatak Radne grupe za Strateški koherentni okvir je da analizira Nacrte Strateškog koherentnog okvira, daje sugestije, preporuke, pruža podršku aktivnostima tokom procesa pripreme navedenog

dokumenta i vrši nadzor i koordinaciju pripreme Operativnih programa za IPA komponente regionalni razvoj i razvoj ljudskih resursa.

Zadatak radnih grupa za Operativne programe je da pripreme Operativne programe, analiziraju usklađenost nacrti Operativnih programa sa nacrtom Strateškog koherentnog okvira, da usklađuju Operativni program sa prioritetima definisanim u nacionalnim strategijama usvojenim od strane Vlade i prioritetima definisanim u Evropskom partnerstvu i Višegodišnjem indikativnom planskom dokumentu.

Radne grupe će činiti odgovarajuće državne institucije relevantne za IPA komponente III i IV. U radu navedenih radnih grupa po potrebi će učestvovati, u stručnoj i savjetodavnoj ulozi, i predstavnici drugih nadležnih organa i organizacija i predstavnici organizacija civilnog društva.

#### **a) Izrada razvojnih planova i dokumenata za programiranje;**

Programiranje IPA komponente IV (razvoj ljudskih resursa) podrazumijeva pripremu višegodišnjih programskih dokumenta: Strateškog koherentnog okvira i Operativnog programa za razvoj ljudskih resursa. Očekuje se da navedena dokumenta obuhvate vremenski period 2011 – 2013. Prema nacrtu Akcionog plana za IPA komponente III i IV, predviđeno je da će Strateški koherentni okvir biti pripremljen do decembra 2010. godine, dok će Operativni program biti pripremljen do aprila 2011. godine.

Strateški koherentni okvir predstavlja krovni strateški dokument kojim se uređuju prioritete u okviru IPA komponente III (regionalni razvoj) i IV (razvoj ljudskih resursa), i to u oblasti infrastrukturnih ulaganja u zaštitu životne sredine i saobraćaja, zatim razvoja privrede i konkurentnosti, te zapošljavanja, socijalne politike, obrazovanja, kao i neophodne tehničke pomoći. Prioriteti se detaljnije razrađuju na nivou sektorskih dokumenata, odnosno Operativnih programa koji, između ostaloga, definišu prioritete, mjere i odgovarajuće projekte.

Prilikom izrade ovih dokumenata u obzir će se uzeti strateški okvir EU (Lisabonska strategija, Višegodišnji indikativni planski dokument (MIPD), IPA Implementaciona regulativa i sl), kao i nacionalna strateška dokumenta u oblasti zapošljavanja, socijalne politike i obrazovanja, kao što su:

#### **OBRAZOVANJE**

Strategija naučno istraživačke djelatnosti (2008-2016), Strategija inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori, Akcioni plan Integracija razvoja u obrazovni sistem za period 2007-2009. godine, Strateški plan reforme obrazovanja za period 2005-2009. godine i Knjiga promjena 2001.

#### **SOCIJALNA POLITIKA I ZAPOSŁJAVANJE**

Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti, Strategija razvoja sistema socijalne i dječije zaštite u Crnoj Gori za period 2008.-2009. godine, Strategija razvoja socijalne zaštite starih lica 2008-2012. godine, Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2008-2016. godine, Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. godine, Nacionalni Akcioni plan zapošljavanja za period 2008-2009, Strategija razvoja penzisko-invalidskog sistema u Crnoj Gori, Nacionalna strategija za trajno rješavanje problema izbjeglica i interno raseljenih lica u Crnoj Gori, Nacionalni program prevencije neprihvatljivog ponasanja djece i mladih u Crnoj Gori i Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012.

Proces izrade navedenih dokumenata biće organizovan kroz odgovarajuće među-ministarske radne grupe, uz učešće relevantnih partnera iz civilnog sektora.

## **b) Implikacije principa strukturnih fondova: dodavanje, partnerstvo, sufinansiranje?**

Sufinansiranje (co-financing) ili, što je isto, princip dodavanja (additionality) podrazumijeva da dio ulaganja u odgovarajuće ciljeve dolazi iz domaćih izvora, odnosno da EU sufinansira ulaganja zemlje primaoca. Ideja ovakog pristupa je da se spriječi da sredstva iz evropskih fondova budu prosta zamjena za domaće investicije i potkopaju tako osnovnu svrhu tih fondova, ubrzan razvoj kroz uvećana ulaganja. Sufinansiranje će se obezbijediti kroz proces programiranja, tako što sredstva iz domaćih izvora bivaju jasno naznačena u Operativnim programima. Isto tako, u narednom periodu neophodno je usvojiti odgovarajuće pravne akte koji će omogućiti nesmetanu realizaciju sufinansiranja.

Za Crnu Goru partnerstvo podrazumijeva saradnju svih socijalnih partnera (centralna i lokalna vlast, civilno društvo, privatni sektor) u pripremi i sprovođenju strateških dokumenata i projekata. U ovom trenutku, institucionalizovani mehanizam partnerske saradnje između Vlade i socijalnih partnera odvija se preko Kancelarije za saradnju sa civilnim sektorom. U narednom periodu, neophodno je unaprijediti ovu saradnju po pitanju IPA sredstava i stvoriti mehanizam koji će omogućiti lako izvođenje stalnih i pravovremenih konsultacija između nadležnih državnih institucija i organizacija civilnog društva.

## **102 Kako je zamišljen kapacitet za sprovođenje?**

U skladu sa članom 28 IPA Implementacione regulative odgovarajuća Operativna struktura nadležna je za upravljanje i sprovođenje odgovarajućeg programskog dokumenta.

Imajući u vidu član 151 IPA Implementacione uredbе, koja definiše oblasti obuhvaćene IPA komponentom IV, u ovom trenutku, može se zaključiti da će Operativnu strukturu činiti Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo prosvjete i nauke. Pored toga, imajući u vidu nadležnosti navedenih ministarstava očekuje se da Ministarstvo rada i socijalnog staranja bude rukovodilac Operativne strukture. S druge strane, konačan sastav Operativne strukture zavisi i od prioriteta i mjera koje će biti definisane u narednom periodu, kada će biti i utvrđeno da li će još neka institucija biti dio Operativne strukture.

Pored toga, nacrtom Akcionog plana za IPA komponente III i IV predviđeno je da će CFCU biti i implementaciono tijelo i za IPA komponentu IV.

Sve detaljnije aktivnosti, uloge i odgovornosti Operativnih struktura biće detaljnije regulisane posebnim sporazumima koji će biti pripremljeni i potpisani između nacionalnog službenika za odobravanje (NAO) i rukovodilaca Operativnih struktura, kao i između samih tijela koja čine Operativnu strukturu, odnosno odgovarajućim priručnicima.

## **a) Priprema, selekcija, ocjena;**

Rad na pripremi, selekciji i ocjeni projekata biće organizovan kroz radnu grupu za Operativni program za razvoj ljudskih resursa. Tom prilikom rad će biti zasnovan na sledećim principima:

- komplementarnosti identifikovanih projekata sa strateškim okvirom EU i Crne Gore;
- koncentraciji na ključne prioritetne oblasti;
- koordinaciji između IPA komponenti i programima drugih donatora;

- spremnosti projekata i projektne dokumentacije za efikasnu realizaciju u skladu sa pravilom N+3.

Tokom izrade Operativnog programa za razvoj ljudskih resursa, a samim tim i pripreme, selekcije i ocjene projekata biće organizovane i konsultacije sa relevantnim partnerima i biće sprovedena ex-ante evaluacija Operativnog programa (pogledati tačku d).

#### **b) Finansijske procedure;**

U saradnji između nadležnih institucija, pod rukovodstvom nacionalnog službenika za odobravanje (NAO), biće pripremljeni odgovarajući priručnici za finansijsko upravljanje u skladu sa zahtjevima IPA implementacione regulative koji će, između ostalog, regulisati:

- sistem bankarskih računa;
- tok sredstava od Evropske komisije ka Nacionalnom fondu;
- tok sredstava od Nacionalnog fonda ka Tijelu za sprovođenje (CFCU);
- izvore i sistem sufinansiranja;
- isplatu sredstava ugovaraču ili krajnjem korisniku;
- povraćaj sredstava Evropskoj komisiji.

#### **c) Praćenje;**

U narednom periodu Vlada Crne Gore će formirati odgovarajuća tijela za praćenje i pripremiti odgovarajuće priručnike koji će obezbijediti operativno sprovođenje funkcija praćenja.

U skladu sa članom 28 IPA implementacione uredbe, Operativna struktura je nadležna za programsko praćenje i rad sektorskog odbora za praćenje kako je to definisano članom 59 kroz pripremu i dostavljanje odgovarajuće dokumentacije neophodne za praćenje kvaliteta sprovođenja programa. Pored toga, član 59 IPA implementacione uredbe zahtijeva i uspostavljanje sektorskog odbora za praćenje. S tim u vezi, Vlada Crne Gore će formirati odbor za razvoj ljudskih resursa, koji će pružati podršku i izvještavati IPA odbor za praćenje.

Pored toga, realizacija Operativnog programa prati se i sa aspekta cijelokupnog IPA programa, u skladu sa članom 58 IPA implementacione uredbe, od strane IPA odbora za praćenje koji će obezbijediti sveobuhvatnu efektivnost, kvalitet i koherentnost sprovođenja svih programa i operacija neophodnih za ispunjenje ciljeva utvrđenih u finansijskim sporazumima, kao i u višegodišnjim indikativnim planskim dokumentima.

U skladu sa članom 28 IPA implementacione uredbe, Vlada Crne Gore će formirati i odgovarajući sistem za upravljanje podacima (Management Information System).

Sistem monitoringa biće organizovan kako na programskom, tako i na projektnom nivou. Podaci će biti prikupljeni kako na nivou projekata, tako i na nivou prioriteta i mjera u okviru Operativnog programa.

#### **d) Evaluacija;**

U skladu sa članom 57 IPA implementacione uredbe evaluacija može biti sprovedena prije (ex-ante), u toku (interim) i poslije (ex-post) realizacije programa. Cilj evaluacija je poboljšanje kvaliteta, efektivnosti i konzistentnosti pomoći Evropske unije, kao i relevantnih strategija i same implementacije programa.

Sve vrste evaluacije koje budu organizovane u vezi Operativnog programa za ljudske resurse biće sprovedene od strane eksperata ili tijela, koji su funkcionalno nezavisni od IPA institucija.

U skladu sa nacrtom Akcionog plana za IPA komponente III i IV predviđena je ex-ante evaluacija Operativnog programa za ljudske resurse, kako bi se unaprijedio kvalitet programiranja i istovremeno procijenila opravdanost alokacije sredstava u okviru Operativnog programa.

U skladu sa članom 57 IPA implementacione uredbe tokom sprovođenja programa biće sprovedena najmanje jedna interim evaluacija. Rezultati ove evaluacije će se uzeti u obzir tokom daljeg ciklusa programiranja i sprovođenja. Rezultati evaluacije biće razmatrani i od strane Odbora za praćenje programa za razvoj ljudskih resursa. U zavisnosti od nalaza, Odbor za praćenje može predložiti Operativnoj strukturi reviziju Operativnog programa, kako bi se Operativni program uskladio sa programskim ciljevima, kako bi se unaprijedilo njegovo upravljanje ili unaprijedilo finansijsko upravljanje.

Tokom sprovođenja evaluacija, zaposleni u Operativnoj strukturi blisko će sarađivati sa odgovarajućim službama Evropske komisije.

#### **e) Revizija i finansijska kontrola?**

U bliskoj saradnji sa nacionalnim službenikom za odobravanje (NAO) sistem interne kontrole biće zasnovan na sljedećim principima:

- pisanim priručnicima i pravilnicima;
- jasnom podjelom nadležnosti;
- principom "četiri oka";
- politikom rotacije službenika;
- procjenom rizika;
- sprovođenjem sveobuhvatnih mjera prevencije i kontrole;
- međusobnom razmjenom informacija;
- konstantnim monitoringom i revizijom sistema interne kontrole, uključujući i samoocjenjivanje;
- tragom revizorskih aktivnosti.

Interna kontrola unutar Ministarstva rada i socijalnog staranja vrši se od strane jedinice za unutrašnju reviziju. Zakon o sistemu unutrašnjih finansijskih kontrola u javnom sektoru koji je Skupština Crne Gore usvojila krajem 2008. godine, uređuje sistem finansijskog upravljanja i kontrole i unutrašnje revizije u javnom sektoru. Odredbe ovog Zakona odnose se na korisnike sredstava budžeta Crne Gore, budžeta opština, državne fondove, nezavisna regulatorna tijela, akcionarska društva i druga pravna lica u kojima država ili opštine imaju većinski vlasnički udio. Svi navedeni subjekti su u obavezi da uspostave sistem unutrašnjih kontrola (finansijsko upravljanje i kontrolu i unutrašnju reviziju) u skladu sa odredbama ovog Zakona. Jedinica za unutrašnju reviziju organizaciono i funkcionalno mora biti odvojena od drugih organizacionih jedinica u subjektu i izvještaje o obavljenim pojedinačnim revizijama dostavlja rukovodiocu subjekta.

Ključna tijela uključena u sistem eksterne revizije IPA sredstava su:

- Revizorsko tijelo (Audit Authority);
- Državna revizorska institucija Crne Gore;
- Evropska komisija, uključujući i Evropsku kancelariju za borbu protiv prevara;
- Evropski revizorski sud.

Preliminarni prijedlog je da se Revizorsko tijelo, koje je nadležno za verifikaciju efektivnog funkcionisanja sistema upravljanja i sistema kontrole, kao i pouzdanost finansijskih podataka dostavljenih Evropskoj komisiji, locira u okviru Državne revizorske institucije.

### **103 Kako namjeravate da se pripremite za buduću primjenu ESF kroz korišćenje komponente IV IPA-e za razvoj ljudskih resursa?**

Evropski socijalni fond (ESF) je namijenjen povećanju zaposlenosti i šansi za pronalaženje posla u Evropskoj uniji. Intervencije se kreću u okviru ciljeva konvergencije i regionalne konkurentnosti i zapošljavanja. ESF podržava aktivnosti u oblastima zapošljavanja, rodne ravnopravnosti, socijalne integracije i borbe protiv diskriminacije prilikom zapošljavanja i jačanja ljudskog kapitala reformom sistema obrazovanja i uspostavljanjem mreže obrazovnih institucija.

Sličnost između strukturnih fondova i kohezionog fonda, koji su dostupni isključivo državama članicama i IPA instrumenta ogleda se u podudarnosti ciljeva, principa i načina upravljanja sredstvima.

Primjenom Strateškog koherentnog okvira i Operativnog programa za razvoj ljudskih resursa, kao i uvođenjem decentralizovanog sistema upravljanja fondovima EU, vidimo da se IPA sredstva ne koriste isključivo za realizaciju projekata, već se kroz primjenu navedenih ciljeva, principa i načina upravljanja sredstvima države članice pripremaju za članstvo u Evropskoj uniji i korišćenje Evropskog socijalnog fonda.

## V. SOCIJALNA INKLUZIJA

### A. Uopšteno

#### Ocjena aktuelnog stanja u pogledu podataka i struktura

**104 Postoji li zvanična nacionalna definicija apsolutnog i/ili relativnog siromaštva i/ili socijalne isključenosti? Koja je nacionalna granica apsolutnog/relativnog siromaštva? Kako se ona definiše? Koja se skala ekvivalencije koristi?**

Pojam "socijalna isključenost" je prvi put definisan u Strategiji za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti (SSSSI), koja je usvojena u julu 2007. i predstavlja inoviranu verziju Strategije razvoja i redukcije siromaštva iz 2003. godine. Socijalna isključenost povezuje materijalne i socio-psihološke aspekte životnog standarda i definisana je kao nemogućnost pristupa uslugama sistema socijalne zaštite, obrazovanja, zdravstva i kulture, koja dovodi do marginalizacije i ograničene socijalne participacije vulnerabilnih grupa stanovništva.

Izradom Nacionalnog izvještaja o razvoju po mjeri čovjeka 2009.<sup>1</sup> definicija socijalne isključenosti je proširena i usklađena sa terminologijom i praksom Evropske unije. U ovom dokumentu socijalna uključenost je definisana kao "proces koji obezbjeđuje da oni koji su izloženi riziku od siromaštva i društvene isključenosti dobiju priliku i resurse da u potpunosti učestvuju u ekonomskom, društvenom i kulturnom životu, kao i da uživaju u životnom standardu i blagostanju koji se smatraju normalnim u društvu u kojem žive. Time se obezbjeđuje njihovo veće učešće u odlučivanju koje utiče na njihove živote i bolji pristup osnovnim slobodama."

Apsolutna linija siromaštva je definisana kao ukupna potrošnja ispod troškova minimalne

potrošačke korpe za standardno domaćinstvo, a linija ekonomski ugroženog stanovništva je

postavljena 50% iznad linije siromaštva.<sup>2</sup> Apsolutna linija siromaštva za Crnu Goru u 2007. godini

iznosila je 150,76 € po ekvivalentu odrasle osobe, što je za oko 6 € više nego 2006. godine.<sup>3</sup>

Linija siromaštva se izračunava u skladu sa metodom „troškova osnovnih potreba“ i sastoji se od dvije glavne komponente: (a) linija siromaštva za hranu (tj. troškovi minimalne potrošačke korpe), i (b) odgovarajući troškovi za nabavku osnovnih neprehrambenih proizvoda. Obje komponente sumirane zajedno daju ukupnu liniju siromaštva. Minimalna korpa hrane se bira da zadovolji osnovne nutricionističke zahtjeve za stanovništvo u ovom dijelu svijeta, po predlogu FAO (2004), dok sastav minimalne korpe hrane odražava stvarnu strukturu ishrane stanovništva. Primjenjuje se nutricionistička norma od 2288 kcal/dnevno po referentnoj osobi. Troškovi minimalne korpe hrane se izračunavaju množeći količine iz minimalne korpe hrane sa odgovarajućim cijenama. Troškovi minimalne korpe hrane se procjenjuju na 37,28 € mjesečno po nutricionističkom ekvivalentu

<sup>1</sup> Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka 2009, UNDP, oktobar 2009.

<sup>2</sup> Strategija razvoja i redukcija siromaštva, novembar 2003.

<sup>3</sup> Siromaštvo u Crnoj Gori za 2007. MONSTAT, maj 2009.

odrasle osobe, izraženo u cijenama iz 2006. godine, dok za 2007. godinu iznose 38.84 €<sup>4</sup>. Počivajući na troškovima minimalne korpe hrane, ukupna linija siromaštva je procijenjena modelom linearne regresije, istim metodom koji se koristio u drugim državama u regionu (Luttmer; 2000; i Bogičević et al, 2003) i koji je međunarodno dobro prihvaćen. Primjena ovog modela na podatke APD za 2006. godinu daje liniju siromaštva od 144.68 € po ekvivalentnoj odrasloj osobi mjesečno.<sup>5</sup>

Modifikovana OECD skala je korištena da se ukupna potrošnja prilagodi razlikama u veličini i sastavu domaćinstava, odnosno da se izračuna ekvivalentna potrošnja domaćinstva. Modifikovana OECD skala je izabrana zbog svoje jednostavnosti i usklađivanja sa trenutnom praksom Eurostat-a. Ista skala prevladava u većini studija širom Evrope. Shodno tome, ekvivalentna veličina domaćinstva se izračunava kao ponderisana suma članova domaćinstva, gdje se prva odrasla osoba u domaćinstvu računa kao 1 jedinica, svaki drugi odrasli kao 0.5 jedinice, a svako dijete ispod 14 godina starosti kao 0.3 jedinice.

**105 Molimo da, gdje je to moguće, navedete podatke o sljedećim pokazateljima: Indikatori socijalne inkluzije za 2009. godinu Odbora za socijalnu zaštitu Evropske unije: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/common\\_indicators\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/common_indicators_en.htm)) i objasnite izvor podataka o prihodima kao i korišćenu metodologiju, gdje je to moguće**

Zavod za statistiku Crne Gore – MONSTAT ne izračunava konkretno indikatore socijalne uključenosti. Međutim, neki indikatori se izračunavaju pojedinačno za potrebe praćenja i planiranja određenih politika. U daljem tekstu vam dostavljamo pokazatelje socijalne uključenosti sa kojima raspolažemo, a koji su preuzeti iz: "Analize blagostanja u Crnoj Gori koristeći podatke Ankete o potrošnji domaćinstava" 2008. MONSTAT. Popisa stanovništva 2003. MONSTAT i „Nacionalnog izvještaja o razvoju po mjeri čovjeka 2009“ (UNDP).

U Nacionalnom izvještaju o razvoju po mjeri čovjeka 2009. (NHDR) po prvi put su dati Laeken pokazatelji socijalne uključenosti od kojih izdvajamo one koji se podudaraju sa Indikatorima socijalne inkluzije za 2009. Odbora za socijalnu zaštitu Evropske unije:

Pokazatelj	Definicija	Crna Gora		EU 27	EU 25	EU 15	Hrvatska	
		Raščlanjivanja podataka		Raščlanjivanja podataka	Raščlanjivanja podataka	Raščlanjivanja podataka	Raščlanjivanja podataka	
1. Stopa izloženosti riziku od siromaštva + ilustrativna vrijednost praga	Vrijednost praga (u €)	162		n.a	697.33	n.a	n.a.	
2. Stopa izloženosti riziku od siromaštva (u %)	Udio lica starosti 0 i više godina sa egalizovanim raspoloživim prihodom manjim od 60% srednje vrijednosti egalizovanog raspoloživog prihoda na nacionalnom nivou*	Ukupno	24.3	16	16	17	Ukupno	17.4
		0-17	25	19	19	19	0-15	15.4
								16-24

<sup>4</sup> Linija siromaštva za 2006. godinu uvećana je za rast troškova života od 4,2% u 2007. godini kako bi se dobila aposlutna linija siromaštva za 2007. godinu, koja sada iznosi 150,76€ po ekvivalentu odrasle osobe.

<sup>5</sup>Ukupna linija siromaštva je zasnovana na ekvivalentnoj potrošnji izračunatoj koristeći modifikovanu OECD skalu.

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

<p>Izvor: Istraživanje UNDP/ISSP o društvenoj isključenosti</p> <p>*Srednja vrijednost egalizovanog raspoloživog prihoda definiše se kao ukupni raspoloživi prihodi domaćinstva koji se dijele „ekvivalentom veličinom“. kako bi se u obzir uzela veličina i sastav domaćinstva. a dodjeljuje se svakom članu domaćinstva (uključujući djecu). Egalizacija se dobija na osnovu modifikovane skale OECD.</p>						25-49	11.7
	18-64	23.8	15	15	14	50-64	16.9
	65+	27.3	19	19	20	65+	29
	Muškarci	23.4	15	15	15	15.9	
	Žene	24.9	17	17	17	18.7	
<p><b>3. Relativna srednja vrijednost jaza u riziku od siromaštva</b></p> <p>Razlika između srednje vrijednosti egalizovanog prihoda lica starosti 0 i više godina ispod praga izloženosti riziku od siromaštva i samog praga. prikazana kao procenat praga izloženosti riziku od siromaštva.</p> <p>Izvor: Istraživanje UNDP/ISSP o društvenoj isključenosti</p>	48.3	22	22	22	n.a.		

Izvor: NHDR

4. Stopa dugoročne nezaposlenosti - Zavod za statistiku Crne Gore izračunava stopu dugoročne nezaposlenosti:

Crna Gora	2004	2005	2006	2007	2008
1. Stopa dugoročne nezaposlenosti	27.7	30.3	29.6	19.4	16.8
muškarci	23.6	26.2	29.1	18.1	15.9
žene	33.0	35.5	30.1	20.9	17.9

Izvor: Monstat

<p><b>5. Ljudi koji žive u domaćinstvima bez zaposlenih lica</b></p> <p>Broj ljudi koji žive u domaćinstvima bez zaposlenih lica. izražen kao udio svih ljudi u istoj starosnoj grupi. Ovaj pokazatelj treba analizirati u kontekstu pokazatelja broj 8: domaćinstva bez zaposlenih lica prema glavnim tipovima domaćinstava.</p> <p>Izvor: Istraživanje UNDP/ISSP o društvenoj isključenosti</p>	Ukupno	26.4	9.4	9.3	9.2	8.4
	0-17	28.1	9.4	9.3	9.2	8.4
	18-59	23.4	9.3	9.2	9	11.3
	Muškarci (18+)	27.6	8.2	8.2	8	10.2
	Žene (18+)	28.7	10.3	10.2	10.1	12.4

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

<b>6. Mladi koji rano napuštaju školu</b>	Udio lica starosti od 18 do 24 godine koja imaju samo niže srednje obrazovanje (njihov najveći nivo stečenog obrazovanja ili obuke je 0, 1 ili 2 prema Međunarodnom standardu za klasifikaciju obrazovanja iz 1997. godine – ISCED 97) i nijesu dobila obrazovanje ili obuku tokom četiri sedmice koje prethode istraživanju.  Izvor: Istraživanje UNDP/ISSP o društvenoj isključenosti	Muškarci	15.5	17.2	17.1	19.2	n.a
		Žene	9.2	13.2	12.8	14.5	n.a.

Izvor: NHDR

U dokumentu “Analiza blagostanja u Crnoj Gori koristeći podatke Ankete o potrošnji domaćinstava”, koji je uradio Zavod za statistiku, dati su sljedeći pokazatelji socijalne uključenosti:

### 7. Rizik od siromaštva prema tipu domaćinstva 2007.

Veličina domaćinstva	Stopa siromaštva	Relativan rizik od siromaštva	Udio siromašnih	Udio ukupnog stanovništva
Jedno lice	6.5%	0.81	4.6%	5.8%
Dva lica	3.4%	0.43	5.1%	12.3%
Tri lica	3.8%	0.48	6.2%	13.2%
Četiri lica	8.7%	1.09	26.5%	24.5%
Pet lica	7.0%	0.88	19.4%	22.4%
Šest lica	7.1%	0.89	11.4%	13.0%
Sedam i više	24.2%	3.03	26.7%	8.9%

**Napomena:** Relativan rizik od siromaštva računa se kao stopa siromaštva podgrupe podijeljeno sa nacionalnom stopom siromaštva.

**Izvor:** Procjene tima korišćenjem podataka APD 2007.

### 8. Rizik od siromaštva prema intenzitetu rada u domaćinstvu - Zavod za statistiku Crne Gore ne raspolaže ovim podacima

### 9. Siromaštvo prema statusu aktivnosti 2007.

	Stopa siromaštva	Relativan rizik od siromaštva	Udio siromašnih	Udio ukupnog stanovništva
Manje od 15	11.0%	1.38	22.2%	16.2%
Zaposleno lice	2.3%	0.29	7.7%	26.7%

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Sopstveni biznis	7.5%	0.94	4.3%	4.6%
Nezaposleno lice	15.6%	1.95	25.7%	13.3%
Penzionisano lice	6.5%	0.81	16.0%	19.8%
Ostala neaktivna lica	10.0%	1.25	24.1%	19.4%

**Napomena:** Relativan rizik od siromaštva računa se kao stopa siromaštva podgrupe podijeljeno sa nacionalnom stopom siromaštva.

**Izvor:** Procjene tima korišćenjem podataka APD 2007.

10. Rizik od siromaštva prema stambenom statusu - Zavod za statistiku Crne Gore ne raspolaže ovim podacima.

11. Disperzija oko praga rizika od siromaštva - Zavod za statistiku Crne Gore ne raspolaže ovim podacima.

12. Osobe sa niskim obrazovnim profilom

Vlada Crne Gore je usvojila Strategiju uspostavljanja nacionalnog okvira kvalifikacija u Crnoj Gori za period od 2008. do 2010. gdje su definisane mjere i aktivnosti koje je neophodno implementirati u narednom periodu kako bi uspostavili Nacionalni okvir kvalifikacija. Tom strategijom je planirano da se izradi CKO (Crnogorski kvalifikacioni okvir) koji će biti usklađen sa Evropskim kvalifikacionim okvirom. U Crnoj Gori se još u potpunosti ne primjenjuje ISCED klasifikacija u oblasti obrazovanja. Popisom stanovništva iz 2003. došlo se do sljedećih podataka:

### Stanovništvo staro 15 i više godina prema starosti, polu i školskoj spremi i pismenosti – POPIS 2003. GODINE

		Ukupno	Bez školske spreme i sa 1-3 razreda osnovne škole		4-7 razreda osnovne škole	Osnovno obrazovanje
			svega	nepismeni		
Crna Gora	svega	492 684	28 041	12 290	40 655	113 085
	muško	239 322	6 549	1849	13 127	50 671
	žensko	253 362	21 492	10 441	27 528	62 414
25-34.god.	svega	86 516	924	421	1 127	13 557
	muško	42 921	418	168	470	6 241
	žensko	43 595	506	253	657	7 316
35-54.god.	svega	170 812	2 622	1 192	6 790	32 623
	muško	85 268	971	373	1 382	13 484
	žensko	85 544	1 651	819	5 408	19 139
55-64.god.	svega	57 304	2 510	1 036	11 358	14 169

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

	muško	26 564	443	152	2 816	5 441
	žensko	30 740	2 067	884	8 542	8 728
65 i više	svega	74 160	17 509	8 712	19 401	13 627
	muško	31 984	2 591	832	7 625	5 373
	žensko	42 176	14 918	7 880	11 776	8 254
25-64.god.	svega	314 632	6 056	2 649	19 275	60 349
	muško	154 753	1 832	693	4 668	25 166
	žensko	159 879	4 224	1 956	14 607	35 183

Izvor: MONSTAT

13. Niska pismenost učenika u čitanju - Zavod za statistiku Crne Gore ne raspolaže ovim podacima.

### **106 U kojoj mjeri smatrate da su ovi pokazatelji relevantni za opisivanje trenutne i buduće situacije u pogledu siromaštva i socijalne isključenosti u vašoj zemlji?**

Od izrade Strategije razvoja i redukcije siromaštva za Crnu Goru 2003. godine u Crnoj Gori se počelo sa računanjem indikatora siromaštva, indikatora Milenjumskih razvojnih ciljeva, a zatim i izračunavanjem različitih indikatora socijalne isključenosti. Ovi indikatori služe za praćenje siromaštva i socijalne isključenosti i predstavljaju osnovu za kreiranje konkretnih politika.

Cijenimo da bi izračunavanje indikatora socijalne isključenosti koje promovirše Odbor za socijalnu zaštitu Evropske unije od strane državne statističke institucije, u značajnoj mjeri dao doprinos kvalitetnijem monitoringu socijalne inkluzije i planiranju budućih politika.

### **107 Da li se prihodi ili/i rashodi koriste za mjerenje novčano izraženog siromaštva?**

Materijalno stanje populacije se mjeri potrošnjom stanovništva. Preferiranje potrošnje u odnosu na prihod je česta praksa kod procjene siromaštva koja se sprovodi u zemljama u razvoju.<sup>6</sup> Agregati potrošnje pružaju dobru mjeru materijalnog stanja domaćinstava, i izračunava se kao suma troškova domaćinstava za različite prehrambene i neprehrambene proizvode konzumirane u posmatranom periodu. Ukupna potrošnja takođe uključuje ličnu potrošnju proizvoda proizvedenih kod kuće; procijenjenu vrijednost poklona dobijenih u naturi; i imputirane rente (tj. samo-procijenjeni potencijalni prihod od iznajmljivanja vlastitog stana u kojem sada živi domaćinstvo). Troškovi kupovine velikih trajnih dobara nisu uključeni u ukupnu potrošnju jer nisu konzistentno povezani sa materijalnim stanjem domaćinstava.

<sup>6</sup> Vidi Deaton i Zaidi (2002) za diskusiju o nekim teoretskim i praktičnim razlozima koje treba razmotriti kod odluke da li životni standard mjeriti potrošnjom ili prihodima, kao i o različitim preporučenim koracima prilikom izrade mjera životnog standarda zasnovanog na potrošnji iz podataka na osnovi anketa domaćinstava.

**108 Nadalje, šta biste vi smatrali za najznačajnije i/ili najčešće korišćeno u javnoj debati:****a) ne-novčane pokazatelje siromaštva i socijalne isključenosti;**

Dosadašnje javne debate uglavnom su vođene na temu monetarnih indikatora siromaštva, a socijalna isključenost, kao fenomen, je tek u posljednje vrijeme počela da se istražuje. Neki od nemonetarnih indikatora su računati, ali su rijetko kasnije komentarisani u javnosti. U MONSTAT-ovom izvještaju za 2006. godinu. "Analiza blagostanja u Crnoj Gori koristeći podatke Ankete o potrošnji domaćinstava" dati su sljedeći nemonetarni indikatori:

**Indikatori siromaštva, 2006**

	Udio		
	siromašnih	nesiromašnih	ukupno
Manje od 10 m <sup>2</sup> po osobi u stanu	36.0%	9.4%	12.4%
Više od dvije osobe po prostoriji	57.2%	24.8%	28.5%
Bez telefona (fiksno)	53.3%	20.1%	23.8%
Bez unutrašnjeg kupatila	18.6%	6.3%	7.7%
Bez pristupa kanalizaciji	18.4%	5.3%	6.8%
Bez tekuće vode	7.3%	2.8%	3.3%
Bez frižidera	3.8%	0.2%	0.7%
Bez mašine za pranje veša	42.5%	11.4%	14.9%
Više od 5 km do doktora opšte prakse	20.2%	11.6%	12.6%
Više od 10 km do bolnice	44.2%	27.1%	29.0%
Više od 5 km do osnovne škole	9.3%	5.8%	6.2%
Više od 10 km do srednje škole	22.9%	15.2%	16.1%

Izvor: Procjene tima korišćenjem APD za 2006. godinu

U istraživanju za 2007. godinu ovi indikatori nisu računati.

**b) administrativne izvore podataka.**

Administrativni izvori podataka se najčešće koriste u javnim debatama. Ove podatke obezbjeđuju javne ustanove koje vode evidencije iz domena svojih nadležnosti. Administrativni podaci obezbjeđuju informacije o primaocima raznih oblika socijalne pomoći, shodno Zakonu o socijalnoj i

dječjoj zaštiti, penzionerima, nezaposlenima itd. Detaljnije informacije u odgovoru na pitanje 139.

Ove administrativne evidencije se koriste za osmišljavanje raznih oblika pomoći socijalno ugroženim kategorijama građana, kao što su: subvencije električne energije, nabavka besplatnih udžbenika, jednokratne novčane pomoći i sl.

**109 Odredite ugrožene grupe u vašoj zemlji i prikažite podatke/procjene o njihovoj veličini (npr. osobe sa invaliditetom, nezaposleni, oni u neformalnom sektoru/primitivnoj poljoprivredi u svrhu preživljavanja, etničke/kulturne zajednice (molimo da precizirate), porodice, djeca i mladi, žene, starije osobe, porodice sa samohranim roditeljem itd.) i opišite procese koji u osnovi uzrokuju njihovu ugroženost. Koji su odgovori na nivou politike kad su u pitanju pojedinačne grupe?**

Ugrožene grupe u Crnoj Gori su:

**- Materijalno neobezbijeđena lica**

Pojedinac, porodica, odnosno lice u stanju socijalne potrebe, koje je nesposobno za rad i nema sredstava za zadovoljenje osnovnih životnih potreba, a ta sredstva ne može ostvariti svojim radom, prihodom od imovine ili na drugi način, može ostvariti naknadu po osnovu prava na materijalno obezbjeđenje porodice, koje predstavlja osnovno pravo u sistemu socijalne zaštite.

Uslovi za ostvarivanje prava na materijalno obezbjeđenje porodice i visina naknade utvrđena je Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti.

Detaljnije u odgovoru na pitanje 137 (j).

**- Osobe sa invaliditetom**

Sve informacije koje se odnose na ova lica nalaze se u poglavlju Osobe sa invaliditetom.

**- Nezaposlena lica**

Sve informacije koje se odnose na ova lica nalaze se u odgovoru na pitanje 98.

**- Stara lica**

Prema rezultatima popisa stanovništva Crne Gore iz 2003. godine od ukupno 620.145 stanovnika, sa preko 60 godina života bilo je 103.393 ili 16,67%, a starih lica, sa preko 65 godina života, bilo je 74.160 ili 11,96% stanovnika. U odnosu na prethodni period zapazen je trend rasta broja starih lica što sa sobom nosi brojne probleme u oblasti socijalne zaštite, zdravstvene zaštite i penzijskog i invalidskog osiguranja.

U Crnoj Gori je snažno izražen patrijarhalno – tradicionalni odnos prema starim licima, koga karakteriše rezervisan i odbojan stav prema smještaju u ustanovu i većina njih živi u svojim porodicama, samo je mali broj smješten na drugi način.

Međutim, kako istraživanje Centra za demokratiju i ljudska prava pokazuje, sve više se razvija jedan moderniji odnos, manje opterećen tradicionalnim shvatanjima uslovljen kako, povećanjem broja starih lica, potrebom da život starih lica bude što kvalitetniji i sadržajniji, malim brojem obuhvaćenih korisnika različitim oblicima i uslugama socijalne zaštite, nerazvijenom mrežom usluga i oblika socijalne zaštite starih lica kao i nedovoljnim brojem pružalaca usluga. Sve to ukazuje na postojanje raskoraka između potreba za socijalnom zaštitom i zbrinjavanjem starih lica i razvijenosti postojećeg sistema i prakse njegovog ostvarivanja. Većina prava iz oblasti socijalne zaštite se ostvaruju kroz postojeću mrežu ustanova socijalne zaštite (centri za socijalni rad, ustanova za smještaj odraslih – invalidnih i starih lica i ustanova za smještaj lica sa posebnim potrebama). Pored toga apsolutno su nerazvijeni ili nedovoljno sistematski podržani različiti vaninstitucionalni oblici socijalne zaštite starih lica, pogotovo na seoskom području.

Vlada Crne Gore je u cilju postizanja bržeg socijalno – ekonomskog i društvenog razvoja i efikasnog uključivanja u evropske integracione procese, usvojila važna strateška dokumenta, u

vezi socijalne zaštite i socijalne inkluzije, između ostalih Strategiju za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti, Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite i Strategiju razvoja socijalne zaštite starih lica. Strategija razvoja socijalne zaštite starih lica je dokument koji precizira osnovne ciljeve i definiše najvažnije pravce i zadatke u politici razvoja socijalne zaštite starih lica u Crnoj Gori za period od 2008 – 2012. godine. Strategija razvoja socijalne zaštite starih lica je osnova za reformu i razvoj sistema socijalne zaštite starih lica i za donošenje svih zakonskih i podzakonskih akata i drugih odluka organa vlasti na državnom i lokalnom nivou i odluka i aktivnosti pojedinih davaoca usluga.

Crna Gora je usvajanjem gore navedenih strategija utvrdila osnovne principe na kojima se temelji dalji razvoj i reforma sistema socijalne zaštite:

- decentralizacija i dekoncentracija funkcija, odgovornosti, finansiranja i prakse socijalne zaštite;
- jačanje lične odgovornosti građana za sopstvenu socijalnu i ekonomsku sigurnost i jačanja porodične odgovornosti za sigurnost i zaštitu svojih članova;
- obezbjeđivanje pluralizma sadržaja, oblika, metoda i pružalaca usluga u socijalnoj zaštiti starih lica;
- konkurentnost usluga i ugrađivanje tržišnih kriterijuma u finansiranje ovih usluga ostvarivanje partnerskih odnosa i povezivanje različitih socijalnih aktera, posebno na opštinskom nivou.

Pored ovih principa, reforma socijalne zaštite starih lica u Crnoj Gori treba da uvaži i sljedeće principe ili načela koje je utvrdila Evropska unija u borbi protiv socijalne isključenosti i u razvijanju planiranja u ovoj oblasti:

- da je efikasnost mjera socijalne politike bolja kada se one razvijaju i pružaju u neposrednom okruženju korisnika kojima su namijenjene;
- da se mjere i usluge socijalne zaštite moraju pružati starim licima na cjelovit način, poštujući i uvažavajući integralnost potreba korisnika;
- da usluge socijalne zaštite starim licima moraju biti otvorene, dostupne, fleksibilne, cjenovno pristupačne i da odgovaraju potrebama korisnika unapređujući kvalitet njihovog života, da moraju biti djelotvorne, pravovremene i isplative i da se pružaju bez nepotrebne birokratizacije;
- da mjere socijalne zaštite starih lica moraju razvijati unutargeneracijsku, međugeneracijsku saradnju, odgovornost i solidarnost, unaprijediti integraciju starih lica u svoju prirodnu životnu sredinu, jačati njihovu aktivnost i postojeću socijalnu mrežu;
- da se pružanje usluga socijalne zaštite zasniva na visokim etičkim principima i moralnim normama i dosljednom poštovanju ljudskog dostojanstva i drugih temeljnih ljudskih prava i sloboda primjenom načela jednakosti i neprihvatanja diskriminacije i zanemarivanja starih osoba po bilo kojoj osnovi;
- da definisanje sistema socijalne zaštite starih lica bude pravo i dužnost države i da, u njegovoj izgradnji i ostvarivanju, svoje obaveze i zadatke imaju i lokalna zajednica, ali i najširi krug drugih aktera u ovoj djelatnosti;
- da se na toj osnovi obezbijedi saradnja i partnerski odnos organa vlasti, privatnog sektora i organizacija civilnog društva, i
- da se u finansiranju ovih usluga obezbijedi odgovornost samog starog lica, njegove porodice, zdravstvenih fondova, budžeta na svim nivoima i drugih izvora;

Prihvatanjem i ostvarivanjem ovih principa razvoja socijalne zaštite starih lica u Crnoj Gori će biti izgrađen sistem integralne socijalne zaštite starih lica koji u prvi plan ističe unapređivanje zaštite najsiromašnijih, razvoj optimalne mreže usluga u zajednici i obezbjeđivanje funkcionalne povezanosti socijalne i zdravstvene zaštite.

Sastavni dio Strategije razvoja socijalne zaštite starih lica je Akcioni plan za njenu implementaciju. Lokalna samouprava će svojim Akcionim planom razraditi te aktivnosti za područje opštine.

U toku su aktivnosti na realizaciji Strategije razvoja socijalne zaštite starih lica u Crnoj Gori.

Urađen je je Akcioni plan razvoja socijalne zaštite starih lica u Opštini Pljevlja i potpisan Memorandum o saradnji na razvoju zaštite starih lica u Opštini Pljevlja kojim će se zajednički

realizovati aktivnosti na izgradnji institucija za smještaj starih lica koja će obuhvatiti: reidencijalni smještaj starih lica, dnevni centar za stara i odrasla lica i zaštićeno stanovanje za odrasla lica sa invaliditetom.

Za finansiranje Akcionog plana za Opštinu Pljevlja treba obezbijediti sredstva međunarodnih donatora, sredstva iz budžeta Crne Gore, budžeta Opštine Pljevlja, sredstva Zavoda za zdravstvenu zaštitu, sredstva Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja i sredstva korisnika, odnosno njihovih srodnika.

U Crnoj Gori djeluje Dom za smještaj starih lica „Grabovac“ u Risnu u okviru kojeg je nedavno otvoren i objekat za palijativnu njegu. Ukupni kapacitet ovog doma je 310 korisnika.

U toku su završne aktivnosti na otvaranju Doma starih u Bijelom Polju, kapaciteta oko 300 korisnika.

U saradnji sa Zavodom za zapošljavanje i lokalnom samupravom realizuje se Projekat „Pomoć u kući“. Ovoj projekat se spovodi u 16 opština u Crnoj Gori na partnerskoj osnovi i to u Podgorici, Nikšiću, Beranama, Pljevljima, Bijelom Polju, Herceg Novom, Baru, Kotoru, Tivtu, Budvi, Ulcinju, Danilovgradu, Cetinju, Rožajama, Plavu i Kolašinu.

U ovom Projektu je u 16 opština zaposleno 170 gerontodomačica, koje brinu o preko 1.200 starih lica, što je skoro četiri kapaciteta Doma za stara lica u Risnu. Riječ je o modelu kućne pomoći starim licima, koja se prvenstveno ogleda u fizičkom zbrinjavanju i socijalno-psihološkoj podršci starim licima, a sve u cilju podizanja kvaliteta života u starosti. Crna Gora spada u evropske zemlje sa visokim indeksom starenja. Broj osoba starijih od 65 godina iznosi 80.046 ili oko 11,9% ukupnog stanovništva. U 2008. godini Projekat je finansiran od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i opština. Za 2009. godinu predviđeno je da sredstva budu obezbijeđena, na državnom nivou, od Zavoda za zapošljavanje, Ministarstva zdravlja, rada i socijalnog staranja Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja i od opština u odnosu po 50%.

#### **- Romi – RAE populacija**

Zavod za statistiku Crne Gore je u cilju sprovođenja Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori u oktobru 2008. godine sproveo istraživanje za potrebe izrade baze podataka RAE populacije u Crnoj Gori. Istraživanje je sprovedeno u saradnji sa Nacionalnim romskim savjetom i Koalicijom NVO „Romski krug“. Istraživanjem je obuhvaćeno ukupno 11001 lice. Od toga 9943 lica su prisutna u Crnoj Gori, a ostala su u inostranstvu.

Niska ekonomska moć, nizak stepen obrazovanja, veoma mali broj uposlenih, neadekvatni stambeni uslovi, socijalna neprihvaćenost sa reslovima etničkih stereotipa i predrasuda, neintegrisanost u načine življenja modernih društava, često mijenjanje mjesta boravka, te sam način života Roma, samo su neki od uzroka njihovog teškog položaja u društvu.

Odgovor Vlade Crne Gore ovim problemima je počeo još poslije regionalne konferencije "Romi u proširenoj Evropi" poslije čega je i Crna Gora prihvatila projekat "Dekada romske inkluzije 2005-2015". Vlada Crne Gore je u januaru 2005. godine usvojila svoj Akcioni plan za implementaciju Dekade, sa težnjom da projektima iz ovog Akcionog plana prekine začarani krug siromaštva i isključenosti Roma iz društvenog života Crne Gore. Akcioni plan predstavlja okvir za aktivnosti usmjerene ka punoj integraciji romske populacije u crnogorsko društvo, ali bez ikakvih naznaka asimilacionog procesa. Ovaj dokument je u punoj kompatibilnosti sa strateškim dokumentima koje je usvojila Vlada i sa tim dokumentima predstavlja izvjesnu cjelinu. U prvom redu se misli na Strategiju razvoja i redukcije siromaštva, Agendu ekonomskih reformi, Strategiju za trajno rješavanje pitanja izbjeglica i interno raseljenih lica i Nacionalni akcioni plan za djecu.

S obzirom da je Akcioni plan imao ograničeno polje djelovanja, te da nije preciziran izvor i kvantitet sredstava za njegovo sprovođenje, na predlog Ministarstva za zaštitu ljudskih i manjinskih prava Vlada Crne Gore je, 08. novembra 2007. godine, usvojila Strategiju za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012. Strategija predstavlja skup konkretnih mjera i aktivnosti u narednom četvorogodišnjem periodu pravnog, političkog, ekonomskog, socijalnog, urbanističko-komunalnog, obrazovnog, kulturno-informativnog, zdravstvenog i svakog drugog neophodnog karaktera, njihovih nosilaca, rokova i finansijskih troškova. Pored osnovnih ciljeva i namjera koje se žele postići implementacijom ovog dokumenta, u Strategiji su definisana područja djelovanja,

prioritetni zadaci, metodi realizacije, trajanje strategije, mehanizmi evaluacije itd. Kao prioritetna područja djelovanja izdvajaju se: izrada baze podataka o RAE populaciji, rješavanje pravnog statusa RAE populacije (registracija i rješavanje problema ličnih dokumenata), obrazovanje, očuvanje kulture i tradicije, zapošljavanje i prava iz radnog odnosa, zdravlje i zdravstvena zaštita, socijalna i dječija zaštita, poboljšanje uslova stanovanja i učešće u javnom i političkom životu. U svakoj oblasti poseban akcenat je dat rodnoj ravnopravnosti.

Za 2008. godinu, pored sredstava namjenjenih za poboljšanje položaja Roma u okvirima pojedinih resora, Vlada je izdvojila 400.000 €. Za realizaciju programa i projekata iz ove Strategije, za 2009. godinu obezbjeđena su sredstva u iznosu od 600.000 €. Odlukom Vlade od 20. decembra 2007. godine formirana je Komisija za praćenje implementacije ove Strategije. Komisiju čine predstavnici resornih ministarstava, na nivou pomoćnika ministara, koji učestvuju u implementaciji Strategije (Ministarstvo za zaštitu ljudskih i manjinskih prava, Ministarstvo prosvjete i nauke, Ministarstvo kulture, sporta i medija, Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave, Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja), predstavnik Sekretarijata za evropske integracije, predstavnik Zavoda za zbrinjavanje izbjeglica, Nacionalni koordinator za implementaciju Akcionog plana za „Dekadu uključenja Roma 2005-2015“ i predstavnik romskih NVO-a. Ova Komisija koordinira aktivnosti na realizaciji Strategije, vrši nadzor nad sprovođenjem projekata, ocjenjuje postignute rezultate i predlaže mjere za eliminisanje uočenih nedostataka, obavještava Vladu Crne Gore o svojim aktivnostima.

#### **110 Teritorijalne nejednakosti: Opišite socijalnu isključenost koristeći urbane/ruralne i regionalne faktore. Opišite regionalnu raspoređenost etničkih/kulturnih zajednica.**

Ne postoje zvanični podaci o socijalnoj isključenosti u urbanim/ruralnim sredinama. Podaci koje izračunava MONSTAT se odnose na siromaštvo urbanog i ruralnog stanovništva.

U 2007. godini siromaštvo je smanjeno i u urbanim i u ruralnim oblastima. Gledajući urbane oblasti, stopa siromaštva je 2007. godine bila 5,5%, dok je u 2006. godini bila 7,4%, odnosno, došlo je do smanjenja stope za 1,9 procentnih poena (Tabela 1). U ruralnim oblastima najveća stopa siromaštva bila je 2006. godine (17,6%), dok je nešto manja bila 2005. godine (16,5%). U 2007. u odnosu na 2006. godinu stopa siromaštva u ruralnim oblastima se smanjila za čak 5,6 procentnih poena i iznosila je 12,0%.

Uprkos poboljšanju situacije, seosko stanovništvo ima puno veći rizik siromaštva u odnosu na gradsko stanovništvo. Stopa siromaštva je više nego duplo veća u ruralnim oblastima. Dubina i oštrina siromaštva je isto tako veća u ruralnim oblastima, iako je u 2007. godini zabilježeno značajno poboljšanje u tom pogledu.

**Tabela 1: Siromaštva prema lokaciji, 2005-2007. (%)**

	Stopa siromaštva			Jaz siromaštava			Oštrina siromaštva		
	2005.	2006.	2007.	2005.	2006.	2007.	2005.	2006.	2007.
Urbane oblasti	8.1	7.4	5.5	1.4	1.3	1.2	0.5	0.4	0.4
Ruralne oblasti	16.5	17.6	12.0	3.2	2.9	1.8	0.9	0.8	0.5

Izvor: Procjene tima korišćenjem podataka APD 2005-2007.

Gini koeficijent pokazuje da je u ruralnim oblastima došlo do posebno visokog rasta nejednakosti u 2007. godini (Tabela 2), tako da je Gini koeficijent povećan sa 22,4% na 25,3%. U 2007. godini je zabilježen rast nejednakosti i u urbanim oblastima, ali je on bio nešto manji, Gini koeficijent je povećan sa 23,9% na 24,8%. Za razliku od 2005. i 2006. godine, Gini koeficijent je u 2007. godini

bio veći u ruralnim nego u urbanim oblastima, što još jednom pokazuje ubrzani rast nejednakosti u ruralnom dijelu Crne Gore.

Tabela 2: Gini koeficijent u urbanim i ruralnim oblastima, 2005-2007.<sup>7</sup>

	2005.	2006.	2007.
Urbane oblasti	26.3%	23.9%	24.8%
Ruralne oblasti	23.4%	22.4%	25.3%

Izvor: Procjene tima korišćenjem podataka APD 2005-2007.

Pregled po regionima pokazuje da se najveći udio socijalno isključenih domaćinstava nalazi u sjevernom regionu, gdje 5,9% domaćinstava oskudijeva u smislu prihoda, usluga zdravstvene zaštite i mogućnosti da ispuni obaveze. Podaci za južni region nagovještavaju da se svega 1,0% domaćinstava može smatrati društveno isključenim, dok je u centralnom (najvećem regionu) društveno isključeno 3,2% domaćinstava.

Neadekvatan pristup uslugama zdravstvene zaštite i manjak prihoda najveće su prepreke za domaćinstva u sjevernom regionu. U južnom regionu manjak prihoda predstavlja najveći problem, dok je u centralnom to zaduženost.

#### Ključni indikatori isključenosti / socijalne ugroženosti domaćinstava

	Niski prihodi (u siromaštvu)	Neadekvatan pristup uslugama zdravstvene zaštite	Zaduženost	Društveno isključena
	U % od ukupnog broja			
Crna Gora	24.3	29.7	30.1	3.5
Sjeverni region	25.1	42.4	29.2	5.9
Južni region	20.0	24.9	12.0	1.0
Centralni region	24.8	23.9	41.1	3.2
Od toga Podgorica	23.9	23.7	38.9	3.3

Vrijednost indeksa društvene isključenosti<sup>8</sup> za socijalno ugrožene grupe potvrđuje njihov status isključenosti iz društva (prisustvo višestruke ugroženosti, pored materijalnog siromaštva).

Pojedinačna isključenost definiše se kao pojedinci suočeni sa siromaštvom koji oskudijevaju u zaposlenju (nezaposleni ili nesigurno zaposlenje<sup>9</sup>) i obrazovanju. Pored toga, ako su ovi pojedinci

<sup>7</sup> Gini koeficijent je kalkulisan za ekvivalentnu potrošnju uz korišćenje modifikovane OECD skale. Jedinica posmatranja je lice.

<sup>8</sup> Indeks socijalne isključenosti (Social Exclusion Index - SEI) je neponderisani indeks koji pokazuje procenat domaćinstava koji se suočavaju sa sledeća tri ograničenja u isto vrijeme:

- niski prihodi (u siromaštvu) — domaćinstva sa ekvivalentnim prihodima ispod praga siromaštva (60% od srednje vrijednosti ekvivalentnih prihoda domaćinstva)
- zaduženost — domaćinstva koja se suočavaju sa problemima u izmirenju svojih obaveza, tj, postojanje neplaćenih računa za komunalije, rata za kredite ili nekih drugih zaostalih dugova
- neadekvatan pristup uslugama zdravstvene zaštite — ona domaćinstva koja su navela „udaljenost od doktora/bolnice“ kao problem pristupa zdravstvenim uslugama

<sup>9</sup> Nesigurno zaposlenje odnosi se na pojedince koji imaju posao, ali nisu registrovani.

članovi domaćinstava koja se smatraju društveno isključenim, smatra se da su oni izloženi teškoj isključenosti.

U Crnoj Gori je društveno isključeno 9,2% pojedinaca, dok je 1,3% pojedinaca izloženo teškoj isključenosti. Kategorije u kojima se pojedinci suočavaju sa najvećim oskudijevanjem su prihodi, pristup uslugama zdravstvene zaštite i obrazovanje. Pojedinci koji se suočavaju sa višestrukim oskudijevanjem, ali ne i sa siromaštvom, čine 1,3% ukupnog broja.

#### Pokazatelji isključenosti po regionima

	Sjever	Jug	Centar	Crna Gora
	% od ukupnog broja			
Oskudijevanje u zaposlenju	11.4	4.4	8.3	8.3
Nesigurno zaposlenje	8.2	12,3	6.6	8.6
Uskraćeni za obrazovanje	16.1	10.8	14.5	14.2
Niski prihodi (u siromaštvu)	26.1	19.9	25.4	24.3
Indeks društvene isključenosti (SEI)	10.2	7.8	9.2	9.2
<i>Teška isključenost</i>	2.4	0.2	1.0	1.3

Izvor: Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka 2009, UNDP, oktobar 2009.

Posmatrano po regionima, najveći broj pojedinaca izloženih isključenosti živi u sjevernom regionu (10,2%), a 7,8% u južnom regionu i 9,2% u centralnom regionu. Ako se u obzir uzmu domaćinstva čiji su članovi ovi pojedinci, onda 2,4% isključenih pojedinaca dolazi iz socijalno ugroženih domaćinstava iz sjevernog regiona ili je izloženo teškoj isključenosti. Situacija je mnogo bolja u južnom i centralnom regionu gdje je 0,2% odnosno 1,0% pojedinaca izloženo teškoj isključenosti.

U većem broj strateških dokumenata RAE populacija je prepoznata kao jedina i veoma ugrožena etnička grupa. U tabeli 5 je dat pregled raspoređenosti RAE populacije po regionima.

#### Raspoređenost RAE populacije po regionima

Region	RAE populacija	%
Sjever	1 192	12.4
Centar	6 847	71.0
Jug	1 596	16.6
Ukupno	9 635	100.0

**111 Opišite organizacionu strukturu institucija uključenih u te politike, ulogu pružalaca socijalnih usluga, nevladinih organizacija, grupa za javno zagovaranje, koordinaciju među institucijama i obuhvat njihovih aktivnosti. Koja su tijela i mehanizmi za finansiranje?**

Strukturu institucija koje se bave ovom politikom čine ministarstva i različite institucije, kao što su: Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo finansija, Ministarstvo

prosvjete i nauke, Ministarstvo ekonomije, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje, Fond za zdravstveno osiguranje, centri za socijalni rad i ustanove socijalne i dječije zaštite, Crveni krst Crne Gore i dr.

Nadležnost ministarstava propisana je Zakonom o državnoj upravi (Sl. list RCG, br. 38/03 i Sl. list CG, br. 22/08) i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave (Sl. list RCG, br. 54/04, 78/04, 6/05, 61/05, 6/06, 32/06, 42/06, 56/06, 60/60, 72/06, 6/07, 25/07, 32/07, 35/07 i Sl. list CG, br. 6/08, 16/08, 26/08, 43/08, 68/08, 4/09, 14/09). Sredstva za rad državnih organa i institucija obezbjeđuju se iz državnog budžeta i iz doprinosa (Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje i Fond za zdravstveno osiguranje).

Zakon o državnoj upravi utvrđuje obavezu ministarstava i drugih organa uprave da obezbijede saradnju sa NVO, koja se ostvaruje naročito: u postupku pripreme zakona kojima se uređuje način ostvarivanja sloboda i prava čovjeka; njihovim učestvovanjem u radu radnih grupa za pitanja od zajedničkog interesa i njihovo normativno uređivanje; organizovanjem zajedničkih javnih rasprava i drugih vidova zajedničkih aktivnosti i informisanjem o programima rada i izvještajima o radu organa državne uprave.

Zakonom o Crvenom krstu Crne Gore (Sl. list RCG, br. 28/06) propisano je da je Crveni krst Crne Gore nezavisna i dobrovoljna humanitarna organizacija, koja djeluje na osnovu principa i misije Međunarodnog pokreta Crvenog krsta i Crvenog polumjeseca, kao i da uživa posebnu zaštitu i pomoć države za obavljanje poslova od javnog interesa. Za vršenje poslova od javnog interesa Crvenom krstu se obezbjeđuju sredstva u budžetu države i budžetu lokalne uprave.

Zakonom o nevladinim organizacijama (Sl. list RCG, br. 27/99, 09/02, 39/02, Sl. list CG, br. 11/07) uređuje se postupak osnivanja, registrovanja, djelovanja, povezivanja i prestanak rada nevladinih organizacija kao i način finansiranja. NVO koji se bave zaštitom rizičnih grupa (osobama sa invaliditetom, djecom, mladima, ženama, starijim i nemoćnim osobama, Romima, žrtvama nasilja, roditeljska udruženja djece sa smetnjama u razvoju i dr) radeći sa Vladom i profitnim sektorom, prepoznate su kao treći sektor i imaju veoma značajnu ulogu u društvu. NVO kao nezavisne organizacije svojim angažmanom, uslugama koje pružaju i podrškom koju daju pojedincima i različitim društvenim grupama, razvijaju demokratske karakteristike društva, naročito djelovanjem na podizanju nivoa svijesti građana i podsticanjem njihovog učešća u donošenju odluka o javnim politikama.

Sredstva za finansiranje svojih programa i projekata, nevladine organizacije, koje brinu o različitim socijalno osjetljivim kategorijama stanovništva, obezbjeđuju shodno Zakonu o nevladinim organizacijama, Zakonu o igrama na sreću (Sl. list RCG, br. 52/04 i Sl. list CG, br. 13/07), Uredbi o kriterijumima za utvrđivanje korisnika i načinu raspodjele dijela prihoda od igara na sreću (Sl. list RCG, br. 52/04 i 13/07) i iz drugih izvora.

Zakonom o igrama na sreću propisano je da je priređivanje igara na sreću djelatnost od javnog interesa i da se javni interes ostvaruje naročito radi obezbjeđivanja sredstava za zadovoljenje potreba u oblasti socijalno-humanitarnih djelatnosti, zaštite mentalnog zdravlja, za programske aktivnosti omladine i za druge namjene određene zakonom. Zakonom je takođe propisano da se od sredstava dobijenih po osnovu koncesionih naknada od igara na sreću 60% koristi za finansiranje planova i programa organizacija koje se bave socijalnom zaštitom i humanitarnom djelatnošću, problemima i zadovoljavanjem potreba lica s invaliditetom i drugih u skladu sa zakonom. Od opredijeljenih 60% najmanje 75% se koristi za finansiranje planova i programa nevladinih organizacija.

Uredbom o kriterijumima za utvrđivanje korisnika i načinu raspodjele dijela prihoda od igara na sreću utvrđeni su kriterijumi za utvrđivanje korisnika i način raspodjele dijela prihoda od igara na sreću. Raspodjela prihoda od igara na sreću, vrši se po sledećim oblastima: socijalna zaštita i humanitarna djelatnost u iznosu od 5%, zadovoljavanje potreba lica s invaliditetom u iznosu od 40%, razvoj sporta u iznosu od 20%, kultura i tehnička kultura u iznosu od 10%, vaninstitucionalno obrazovanje i vaspitanje djece i omladine u iznosu od 5% i doprinos protiv droge i svih oblika zavisnosti u iznosu od 20%. Raspodjela prihoda od igara na sreću vrši se godišnje na osnovu javnog konkursa, koji raspisuje Komisija za raspodjelu prihoda od igara na sreću. Komisiju imenuje Vlada Crne Gore i čine je predsjednik i 12 članova. Komisiju čine predstavnici: **Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo rada i socijalnog staranja**, Ministarstva kulture,

sporta i medija, Ministarstva prosvjete i nauke, nevladinih organizacija i stručnjaka. Raspodjela prihoda od igara na sreću vrši se na programe A kategorije do 15.000,00 € i na programe B kategorije više od 15.000,00 €, sa maksimumom koji ne može preći 30% ukupno opredijeljene sume u kandidovanoj oblasti. Za programe B kategorije, ne može biti opredijeljeno više od 50% prihoda od igara na sreću.

Uredbom je propisano da minimalni iznos sredstava koji se dodjeljuje organizaciji po osnovu učešća na konkursu ne može biti manji od 60% od ukupnog traženog iznosa za finansiranje programa.

Skupština Crne Gore raspodjeljuje sredstva za finansiranje NVO u skladu sa Zakonom o NVO. U 2009. godini, opredijeljeno je 350.000 €.

Vlada raspodjeljuje sredstva u skladu sa Zakonom o igrama na sreću, kroz Uredbu Vlade o kriterijumima za utvđjivanje korisnika i naciču raspodjele dijela prihoda od igara na sreću. U 2009. godini, opredijeljeno je 3.400.000,00 €.

Takođe, pojedina ministarstva, putem raspisivanja javnih konkursa, obezbjeđuju sredstva za realizaciju različitih programa koji doprinose socijalnoj inkluziji, a pravo učešća ima i NVO sektor. Npr. Ministarstvo kulture, sporta i medija je u 2009. godini za sufinansiranje programa iz oblasti kulturno-umjetničkog stvaralaštva opredijelilo sredstva u iznosu od 496.450,00 €, za sufinansiranje programa u sportu - sredstva u iznosu od 3.800.000,00 €, za sufinansiranje programa za mlade – 95.000,00 €. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava je u 2009. godini izdvojilo sredstva u iznosu od 600.000,00 € za finansiranje programa socijalne integracije RAE populacije.

Opštine raspodjeljuju sredstva u skladu sa Odlukom o raspodjeli sredstava za NVO. Iznos opredijeljen iz svih opština u 2008. godini iznosi 860.764,66 €.

## Ocjena budućih izazova

### **112 Koji su glavni izazovi u borbi protiv siromaštva i promovisanju socijalne inkluzije u vašem društvu? Kako ocjenjujete uticaj finansijske i ekonomske krize na ugrožene grupe?**

U Crnoj Gori je stopa siromaštva značajno smanjena u 2007. godini pod uticajem ekonomskog oporavka zemlje, a smanjena je i dubina i oštrina siromaštva. Došlo je do smanjivanja siromaštva i u ruralnim i u urbanim oblastima. Međutim, stopa siromaštva u ruralnim oblastima je više nego dvostruko veća nego u urbanim oblastima, a postoje velike regionalne razlike u raširenosti siromaštva.

Postojeći sistem socijalne zaštite u Crnoj Gori je u procesu intenzivnih reformi i Vlada Crne Gore je u prethodnom periodu usvojila niz strateških dokumenata: Strategija razvoja i redukcija siromaštva (2003-2007); Nacionalni plan akcije za djecu (2004-2010); Nacionalni program prevencije neprihvatljivog ponašanja djece i mladih u Crnoj Gori (2004-2006); Strategija za trajno rješavanje pitanja izbjeglica i interno raseljenih lica u Crnoj Gori (2005- 2008); Nacionalni akcioni plan za „Dekadu uključenja Roma 2005-2015“ u Republici Crnoj Gori; Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti (2007-2011); Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori (2008-2012); Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite u Crnoj Gori (2008-2012); Strategija razvoja socijalne zaštite starih lica u Crnoj Gori (2008- 2012); Strategija integracije osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori (2008-2016); Akcioni plan Strategije za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori ( 2008-2009); Strategija inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori (2008-2012); Nacionalni strateški odgovor na droge (2008-2012); Akcioni plan za implementaciju Nacionalnog strateškog odgovora na droge (2008-2009), kako bi se sistem reformisao u skladu sa najboljim praksama EU i najboljim interesom korisnika socijalno-zaštitnih prava. Glavni principi na kojima se zasnivaju ovi dokumenti su: decentralizacija, deinstitutionalizacija i razvoj različitih

usluga na lokalnom nivou, koji su usmjereni ka zaštiti vulnerabilnih kategorija građana. Takođe, veća pažnja će biti posvećena boljoj targetiranosti grupa kojima je direktna pomoć države neophodna, te u zavisnosti od toga kreiranju posebnih programa.

Uprkos značajnim sredstvima koja se izdvajaju za socijalne transfere iz Budžeta Crne Gore (u 2007. godini je 25% ukupnog Budžeta opredijeljeno za socijalne transfere), sistem socijalne zaštite nije u mogućnosti da finansira uvođenje novih usluga na lokalnom nivou, što direktno utiče na položaj vulnerabilnih grupa. Imajući to u vidu, Ministarstvo rada i socijalnog staranja je apliciralo za sredstva iz IPA 2010 fonda sa projektom Socijalna inkluzija (reforma sistema socijalne zaštite i inkluzivno obrazovanje), a koji će sprovoditi u saradnji sa Ministarstvom prosvjete i nauke, UNDP i UNICEF. Za ove potrebe Evropska komisija je odobrila sredstva u iznosu od 3.000.000,00 €.

Glavni izazovi u borbi protiv siromaštva i promovisanju socijalne uključenosti u narednom periodu biće ublažavanje uticaja globalne ekonomske krize na siromašne i socijalno-isključene grupe kako bi se izbjegla opasnost da veliki dio populacije koja oscilira iznad linije siromaštva, tzv. relativno siromaštvo, padne ispod linije siromaštva i da se poveća broj socijalno-isključenih pojedinaca i grupa, kao i smanjivanje regionalnih razlika. U cilju zaštite najugroženijih kategorija građana od efekata globalne ekonomske krize, Vlada Crne Gore je donijela odluku da isplata socijalnih transfera bude prioritet, kako bi se obezbijedila redovnost primanja socijalnih naknada. Ne očekuje se da će globalna ekonomska kriza imati uticaja na postojeće korisnike socijalno-zaštitnih prava, ali je moguća pojava novih grupa iz reda zaposlenih u preduzećima koja su pogođena ekonomskom krizom. Polazeći od činjenice da su obrazovanje i zapošljavanje glavni elementi u borbi protiv smanjenja siromaštva i socijalne isključenosti, to će se i u narednom periodu posebna pažnja posvećivati programima obuke i zapošljavanja. Detaljnije informacije o politikama zapošljavanja date su u odgovoru na pitanje 95, ovog poglavlja.

**113 Očekuju li se neki efekti reformi u drugim područjima socijalne zaštite (penzije, zdravstvo, zapošljavanje) na socijalnu isključenost i siromaštvo? Postoje li planovi da se npr. proširi pokrivenost ili npr. smanji nivo naknada iz sistema socijalne zaštite?**

Usvojenim strateškim dokumentima koji se odnose na socijalnu inkluziju vulnerabilnih kategorija građana (siromašne, djeca sa smetnjama u razvoju, osobe sa invaliditetom, stare, Rome) promovisana je decentralizacija sistema socijalne zaštite i razvoj usluga na lokalnom nivou. Na taj način će se omogućiti da veći broj građana zadovolji svoje potrebe u najmanje restriktivnom okruženju, tj. u sredini u kojoj živi.

Visina novčanih naknada po osnovu prava iz socijalne i dječje zaštite propisana je Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti, a ista se može utvrditi u većem iznosu uz prethodno pribavljeno mišljenje Ministarstva finansija.

Reforma penzijskog sistema kao dio ukupnih sistemskih reformi pozitivno je uticala na ekonomska kretanja prvenstveno u oblasti zapošljavanja, smanjenja sive ekonomije, povećanje fiskalne discipline kroz redovno plaćanje javnih prihoda, kao preduslova punog ekonomskog i društvenog napretka.

Jedno od ključnih pitanja u sistemu penzijskog i invalidskog osiguranja koje utiče na održavanje i zaštitu realne vrijednosti penzija je pitanje načina usklađivanja penzija.

Propisivanje novog načina usklađivanja penzija od 1. januara 2004. godine ima za cilj da doprinese poboljšanju finansijske održivosti penzijskog sistema kao i uspostavljanju realnije veze između rasta penzija i ekonomskih mogućnosti države za njihovim povećanjem. Prema tome, ne postoje planovi za smanjivanje nivoa naknada iz penzijskog i invalidskog osiguranja već se sa porastom standarda zaposlenih očekuje i poboljšanje standarda penzionera.

Način usklađivanja penzija, koji direktno utiče na visinu penzijskih primanja, a samim tim i na materijalni položaj penzionera, je predmet stalnih analiza radi dogradnje sistema mjerama koje će omogućiti njegovu finansijsku održivost.

Uvođenjem dobrovoljnog penzijskog osiguranja stvoreni su uslovi za uključivanje u osiguranje i lica kojima osnov osiguranja nije zaposlenje ili obavljanje samostalne djelatnosti, a samim tim i mogućnosti da građani obezbijede dodatne prihode u starosti, kao i da se uveća iznos koji su uložili. Daljom reformom razvijaće se razne šeme penzijskog osiguranja što će, samo po sebi, uticati na veću pokrivenost stanovništva penzijskim osiguranjem i smanjivanjem siromaštva.

Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007-2011. godine, u pogledu jačanja socijalne kohezije definisani su posebni ciljevi: unapređenje/promovisanje zapošljavanja žena; prevencija socijalne isključenosti ranjivih grupa i prevencija siromaštva na sjeveru Crne Gore.

Reformom sistema zdravstvene zaštite obezbijediće se bolja dostupnost pravima, podići kvalitet pružanja zdravstvenih usluga sa posebnim akcentom na vulnerabilne grupe.

Smanjenju siromaštva i socijalne isključenosti svakako će doprinijeti realizacija strateških dokumenata koji se odnose na smanjenje regionalnih razlika.

## **B. Osobe sa invaliditetom**

### **Institucionalni i operativni aspekti**

**114 Da li je vaša vlada usvojila neki dokument nacionalne politike koji sadrži glavne principe nacionalne politike u oblasti invaliditeta? Da li postoji odgovarajući Akcioni plan (koji predviđa na koji način će se sprovesti koraci koji su opisani u dokumentu o politici)? Da li postoji specifično koordinaciono tijelo koje vrši nadzor nad sprovođenjem nacionalne politike u oblasti invaliditeta?**

Vlada Crne Gore je 2007. godine usvojila Strategiju za integraciju osoba sa invaliditetom, za period 2008. do 2016. godine. Ovaj dokument je nastao u partnerskoj saradnji između vladinih institucija, nevladinog sektora koji se bavi zaštitom osoba sa invaliditetom i međunarodnih organizacija koje prate ovu oblast. Strategija tretira oblasti zdravstvene zaštite, socijalne zaštite i penzijsko-invalidskog osiguranja, oblast obrazovanja, profesionalnog osposobljavanja i zapošljavanja, pristupačnost, kulturu, sport i rekreaciju, kao oblast koja se odnosi na položaj organizacija osoba sa invaliditetom u civilnom društvu. Strategijom su predviđene mjere i aktivnosti, koje treba preduzeti u predviđenom periodu, kako bi položaj osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori bio u skladu sa evropskim standardima i standardima propisanim Konvencijom UN o pravima osoba sa invaliditetom.

Strategijom je predviđeno da se akcioni planovi donose svake dvije godine, pa je u skladu sa tim Vlada usvojila prvi Akcioni plan za 2008. i 2009. godinu, kojim su određene prioritete aktivnosti, koje treba sprovesti u svim navedenim oblastima, integriranjem pitanja invaliditeta u sve sektore posredstvom koherentnih politika i koordiniranjem aktivnosti.

Nekadašnje Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja formiralo je Radnu grupu za vršenje poslova koji se odnose na praćenje implementacije akcionih planova Strategije za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori. Radnu grupu čine predstavnici svih relevantnih ministarstava, državnih institucija i predstavnika nekoliko nacionalnih NVO, koji se bave osobama sa invaliditetom. Zadatak Radne grupe je da prati sprovođenje aktivnosti iz Akcionog plana i Strategije i da sačinjava godišnji izvještaj o realizaciji predviđenih mjera i o tome izvještava Vladu Crne Gore i širu javnost.

**115 Da li je prilikom pripreme i osmišljavanja nacionalne politike u oblasti invaliditeta uzet u obzir Akcioni plan EU u oblasti invaliditeta? Ako jeste, možete li istaći neke konkretne mjere gdje je Akcioni plan EU u oblasti invaliditeta bio od pomoći ili inspirisao kreatore politike da razviju određene korake?**

Akcioni plan Savjeta Evrope je jedan od dokumenata na koji se oslanja Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori, koja je usvojena u novembru 2007. godine. Država Crna Gora je prihvatila princip da se politika koja se odnosi na osobe sa invaliditetom vodi i koordinira na nacionalnom nivou. Počelo se od evaluacije postojećih politika i prioriternih osnovnih principa u odnosu na program Akcionog plana EU o invaliditetu i Konvenciju UN o pravima osoba sa invaliditetom, kako bi identifikovali u kojim oblastima je potrebno postići napredak i koje posebne aktivnosti moraju da se sprovedu. Na osnovu navedenog, kreirana je Strategija sa ciljem postepenog usklađivanja sa preporukama i prioriternim principima Akcionog plana o invaliditetu, u okviru finansijskih sredstava države. Crnogorska Strategija kao i Akcioni plan Savjeta Evrope za osobe sa invaliditetom ima širok opseg, koji obuhvata sve ključne oblasti života osoba sa invaliditetom.

Važno je napomenuti da je Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja u martu 2009. godine, dostavilo odgovore Savjetu Evrope na CAHPAH – upitnik, koji se odnose na sprovođenje aktivnosti iz Akcionog plana EU u oblasti invaliditeta, tj. „Questionnaire on the promotion and implementation of the Council of Europe Disability Action Plan 2006-2015 (Recommendation Rec(2006)5)“.

**116 Da li vaša nacionalna politika u oblasti invaliditeta funkcioniše na bazi koncepta uvođenja u glavne tokove (mainstreaming)? Ako je tako, možete li dati primjere gdje i kako se pristup uvođenja u glavne tokove koristio i bio uspješan? Kako obezbjeđujete primjenu i sprovođenje koncepta uvođenja u glavne tokove u raznim oblastima politika?**

Crna Gora je prihvatila socijalni model invalidnosti, koji podvlači da barijere onemogućavaju punu integraciju osoba sa invaliditetom u društvene tokove. Ove barijere moraju biti uklonjene, a o tome govori Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori. Ovaj dokument ima veliki uticaj na razvoj novih politika i zakonske regulative kojima se uređuju prava osoba sa invaliditetom. Pristupačnost i mobilnost se sada ogledaju kroz jednaka prava i slobode kretanja i kroz prava na uključivanje u društvenu sredinu. Od suštinske je važnosti obezbijediti uklanjanje kako tehničkih, tako i zakonskih barijera, radi efektnije participacije osoba sa invaliditetom u društvo. Uklanjanje barijera učiniće da se ove osobe osnaže, što će im pomoći da u potpunosti razviju svoje potencijale.

Važno je istaći i da je Strategijom i Akcionim planom predviđena obaveza ministarstava i lokalne samouprave da se, prilikom priprema politika i pravnih akata koji se odnose na osobe sa invaliditetom, obavezno konsultuju sa organizacijama osoba sa invaliditetom.

**117 Da li imate neku vrstu regionalnih tijela koja se bave invaliditetom (regionalni savjeti za pitanja invaliditeta) ili se pitanjima invaliditeta upravlja i bavi samo na nacionalnom, centralizovanom nivou?**

Pored nacionalnog Savjeta za brigu o licima sa invaliditetom u posljednje dvije godine formirani su lokalni savjeti za brigu o licima sa invaliditetom u opštinama: Podgorica, Herceg Novi, Kotor, Bar,

Berane, Bijelo Polje, Cetinje i Danilovgrad. U svima su pored članova iz lokalne uprave zastupljeni i predstavnici lokalnih organizacija osoba sa invaliditetom.

**118 U većini država članica Evropske unije, osnovani su nacionalni savjeti za oblast invaliditeta (koji uključuju nevladine organizacije, organizacije koje zastupaju osobe sa invaliditetom, stručnjake za oblast invaliditeta, državne službenike i druge zainteresovane strane). Da li su slična tijela osnovana u vašoj državi? Ako jesu, da li su ta tijela aktivno uključena u proces odlučivanja koji se tiče osoba sa invaliditetom? Ako nije, da li vaša vlada ima planove da doprinese osnivanju takvih tijela?**

Vlada Crne Gore obrazovala je Savjet za brigu o licima sa invaliditetom. Savjet sačinjavaju: ministar rada i socijalnog staranja, ministar zdravlja, ministar finansija, ministar prosvjete i nauke, ministar pravde, ministar uređenja prostora i zaštite životne sredine, direktor Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i predstavnici tri nevladine organizacije koje se bave zaštitom lica sa invaliditetom.

Zadatak Savjeta je:

- zaštita i unapređenje prava lica sa invaliditetom u oblasti socijalne i dječije zaštite, zdravstvene zaštite, vaspitanja i obrazovanja, radnog osposobljavanja i zapošljavanja i drugim oblastima od značaja za zaštitu prava i interesa lica sa invaliditetom;
- iniciranje donošenja propisa koji se odnose na unaprijeđenje položaja lica sa invaliditetom;
- predlaganje mjera koje se odnose na poboljšanje kvaliteta života ovih lica;
- informisanje javnosti o pravima, mogućnostima i potrebama lica sa invaliditetom u cilju uklanjanja predrasuda i barijera u odnosu na ova lica;
- kao i ostvarivanje drugih prava od značaja za status lica sa invaliditetom.

## Zakonodavstvo

**119 Da li je zaštita osoba sa invaliditetom, kao specifičnog segmenta ugrožene populacije, predviđena ustavom ili u vašem zakonodavstvu postoji specifičan "zakon o invaliditetu"? Da li Zakon o radu u vašoj zemlji izričito zabranjuje diskriminaciju po osnovu invaliditeta u angažovanju i zapošljavanju?**

Postoji više zakona i podzakonskih akata koji se tiču postupanja sa osobama sa invaliditetom i principu nediskriminacije. Ovaj princip shodno odredbama Ustava je implementiran u svim zakonskim rješenjima.

Zakoni koji regulišu ovu oblast su:

- Zakon o zdravstvenoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 39/04);
- Zakon o zdravstvenom osiguranju (Sl. list RCG, br. 39/04);
- Zakon o zaštiti mentalno oboljelih lica (Sl. list RCG, br. 32/05);
- Pravilnik o načinu i postupku ostvarivanja prava na medicinsko-tehnička pomagala (Sl. list RCG, br. 74/06 i Sl. list CG, br. 28/08);
- Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 78/05);
- Zakon o povlastici na putovanje lica sa invaliditetom (Sl. list CG, br. 80/08);

- Zakon o kretanju slijepog lica uz pomoć psa vodiča (Sl. list CG, br. 18/08);
- Zakon o ratifikaciji Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima lica sa invaliditetom sa Opcionim protokolom (Sl. list CG, međunarodni ugovori, br. 2/09);
- Zakon o boračkoj i invalidskoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 69/03 i Sl. list CG, br. 21/08);
- Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 39/04, 47/07 i Sl. list CG, br.79/08);
- Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju (Sl. list RCG, br.64/02, 31/05 i 49/07);
- Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju (Sl. list RCG, br. 64/02 i 49/07);
- Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju (Sl. list RCG, br. 64/02 i 49/07);
- Zakon o Gimnaziji (Sl. list RCG, br. 64/02 i 49/07);
- Zakon o stručnom obrazovanju (Sl. list RCG, br. 64/02 i 49/07);
- Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece s posebnim potrebama (Sl. list RCG, br. 80/04);
- Pravilnik o kriterijumima za određivanje oblika i stepena nedostataka, smetnje odnosno poremećaja djece i mladih s posebnim potrebama i načinu uključivanja u obrazovne programe (Sl. list RCG, br. 23/06);
- Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08);
- Zakon o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08);
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom (Sl. list CG, br. 49/08);
- Zakon o uređenju prostora i izgradnji objekata (Sl. list CG, br. 51/08);
- Pravilnik o obezbjeđenju pristupačnosti objekata osobama smanjene pokretljivosti (Sl. list CG, br. 10/09)
- Pravilnik o pripremi za zapošljavanje (Sl. list CG, br. 52/02, 1/04, 27/09).

**120 Razlike u terminologiji i definicijama invaliditeta koje se koriste u različitim sektorima prava i politike mogu dovesti do nedosljedne primjene zakona i ponekad čak do uskraćivanja davanja. U kojoj mjeri smatrate da su definicije koje koristite u svom zakonodavstvu jednoobrazne i koherentne? Možete li ukratko opisati različite definicije invaliditeta koje se koriste u zakonodavstvu u vašoj zemlji?**

U Strategiji za interakciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori precizirano je da su osobe sa invaliditetom - osobe sa urođenom, ili stečenom fizičkom, senzornom, intelektualnom, ili emocionalnom umanjenom sposobnošću, koje usljed društvenih, ili drugih prepreka, nemaju ili imaju ograničene mogućnosti, da se uključe u aktivnosti društva na istom nivou sa drugima, bez obzira na to da li mogu da ostvaruju pomenute aktivnosti uz upotrebu tehničkih pomagala ili službi podrške. Ovo je definicija koju bi sva nova zakonska regulativa, koja se odnosi na osobe sa invaliditetom, trebalo da uvaži.

U nizu propisa koji su ranije usvojeni, a koji uređuju kriterijume za ostvarivanje kompenzatornih prava i beneficija date su uže definicije. Tako Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju invalidnost definiše kao potpuni ili djelimični gubitak radne sposobnosti od 75% zbog promjena u zdravstvenom stanju prouzrokovanih povredom na radu, profesionalnom bolešću, povredom van rada ili bolešću koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom (član 30).

Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti Crne Gore, definiše korisnike lične invalidnine kao lica kod kojih je nesposobnost za samostalan život i rad nastala prije navršene 18 godine života (član 23), a korisnike naknade za njegu i pomoć drugog lica, kao lica sa teškom tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, kojima je potrebna stalna njega i pomoć drugog lica za obavljanje osnovnih životnih potreba (član 24).

Strategijom inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori predloženo je usvajanje novih termina u ovoj oblasti kada su djeca u pitanju i to - djeca sa posebnim obrazovnim potrebama, umjesto dosadašnjeg naziva djeca sa posebnim potrebama. U ovu kategoriju spadaju: djeca sa smetnjama u razvoju, a to su djeca sa: tjelesnom, mentalnom i senzornom smetnjom i djeca sa kombinovanim smetnjama i djeca sa teškoćama u razvoju, a to su djeca sa: poremećajima u ponašanju; teškim

hroničnim oboljenjima; dugotrajno bolesna djeca i druga djeca koja imaju poteškoće u učenju i druge teškoće uzrokovane emocionalnom, socijalnom, jezičkom i kulturološkom deprivacijom.

## Podaci i statistika

**121 Nedostatak pouzdanih statističkih podataka je ozbiljna prepreka djelotvornom kreiranju politika u oblasti invaliditeta. Da li je u vašoj zemlji razvijen centralizovan sistem za prikupljanje podataka, koji sadrži relevantne podatke? Koji su glavni izvori podataka u vezi invaliditeta i kako obezbjeđujete da se prikupljanjem ovih osjetljivih podataka ne krše odredbe o bezbjednosti ličnih podataka?**

Ne postoji centralizovan sistem za prikupljanje statističkih podataka o osobama sa invaliditetom u Crnoj Gori.

Organi i institucije koje pružaju određene vrste usluga i servisa osobama sa invaliditetom vode evidencije o korisnicima svojih usluga. Tako recimo Fond penzijskog i invalidskog osiguranja ima podatke za 25482 korisnika invalidske penzije. Nacionalna služba zapošljavanja ima podatke o 2536 osoba sa invaliditetom (invalidi rada - 1960 i kategorisana lica - 576), evidentiranih po svim karakteristikama na putu do zapošljavanja, koji su prijavljeni kao nezaposleni kod ove službe. Fond penzijskog i invalidskog osiguranja ima podatke o 1569 korisnika prava na naknadu za pomoć i njegu drugog lica. Ministarstvo rada i socijalnog staranja ima podatke o korisnicima prava na dodatak za pomoć i njegu drugog lica po Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti kojih ima 6307, kao i za korisnike lične invalidnine njih 1465. Propisi o boračkoj i invalidskoj zaštiti evidentiraju 5731 korisnika (podaci se odnose na jun 2009. godine).

Ministarstvo rada i socijalnog staranja raspolaže podacima o korisnicima domova za dugotrajni smještaj osoba sa invaliditetom, Ministarstvo prosvjete i nauke ima podatke o učenicima koji pohađaju posebne škole i posebna odjeljenja redovnih škola i podatke o učenicima sa smetnjama u razvoju koji pohađaju redovne škole.

Tokom 2008. godine radna grupa u čijem sastavu su bili uključeni predstavnici Ministarstva zdravlja, rada i socijalnog staranja, Monstata, Saveza slijepih Crne Gore, Udruženja paraplegičara Crne Gore i Savez udruženja roditelja djece sa teškoćama u razvoju, je napravila listu pitanja koja se odnosi na osobe sa invaliditetom i koja će biti uvrštena u probni popis stanovništva. Napominjemo da su prilikom izrade seta pitanja za ovu oblast, korišćena međunarodna iskustva i preporuke evropskih eksperata, kako bi dobijeni podaci bili što adekvatniji i kako bi se mogli upoređivati sa drugim državama u svijetu. Nakon interpretacije dobijenih podataka, koji se po prvi put u našoj zemlji prikupljaju na ovaj način, predviđeno je i standardizovanje ovog upitnika, koji bi se koristio u svim sljedećim popisima.

## Penzije i davanja

**122 U većini država EU, socijalna zaštita koja je dostupna osobama sa invaliditetom uključuje pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje, pravo na zaposlenje i profesionalnu rehabilitaciju, dječje dodatke i prava na socijalne nadoknade. Možete li ukratko opisati koji su različiti oblici socijalne zaštite na raspolaganju osobama sa invaliditetom u vašoj zemlji?**

Prema Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 78/05) osobe sa invaliditetom mogu ostvariti pravo na:

- materijalno obezbjeđenje porodice;
- ličnu invalidninu;
- njegu i pomoć drugog lica;
- smještaj u ustanovu;
- smještaj u drugu porodicu;
- pomoć za profesionalnu rehabilitaciju i radno osposobljavanje;
- zdravstvenu zaštitu;
- troškove sahrane;
- jednokratnu novčanu pomoć;
- oprema za novorođeno dijete;
- dodatak za djecu;
- naknada po osnovu rođenja djeteta;
- naknada zarade za rad sa polovinom punog radnog vremena;
- odmor i rekreacija djece.

Prema Zakonu o povlastici na putovanje lica sa invaliditetom (Sl. list CG, br. 80/08), lice sa invaliditetom ima pravo na povlasticu na putovanje u drumskom i željezničkom saobraćaju na teritoriji Crne Gore. Pravo na povlasticu na putovanje ima i pratilac lica sa invaliditetom.

Prema Zakonu o kretanju slijepog lica uz pomoć psa vodiča (Sl. list CG, br. 18/08) predviđeno je pravo slijepog lica da sa psom vodičem koristi prevozna sredstva u javnom prevozu i ima slobodan pristup javnim mjestima.

Prema Zakonu o boračkoj i invalidskoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 69/03 i Sl. list CG, br. 21/08), borcima, porodicama palih boraca, vojnim invalidima, civilnim invalidima rata i članovima njihovih porodica obezbjeđuju se prava za slučaj:

- invalidnosti ili tjelesnog oštećenja pri vršenju vojnih dužnosti i drugih dužnosti za ciljeve odbrane i bezbjednosti zemlje;
- pogibije lica pri vršenju vojnih dužnosti i drugih dužnosti u ratu za ciljeve odbrane i bezbjednosti zemlje;
- pogibije lica pri vršenju vojnih dužnosti i drugih dužnosti u miru za očuvanje suverenosti, teritorije, nezavisnosti i ustavnog poretka Crne Gore;
- invalidnosti ili tjelesnog oštećenja kod civilnog stanovništva u ratu i poslijeratnom periodu od zaostalog ratnog materijala;
- smrti korisnika prava.

Prema Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 39/04, 47/07 i Sl. list CG, br. 79/08) pravo na invalidsku penziju imaju zaposleni kod kojih je nastao potpuni ili djelimični gubitak radne sposobnosti od 75% zbog promjena u zdravstvenom stanju prouzrokovanih povredom na radu, profesionalnom bolešću, povredom van rada ili bolešću koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom (član 30).

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom (Sl. list CG, br. 49/08), ova lica ostvaruju pravo na profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, na način i pod uslovima propisanim zakonom u skladu sa međunarodnim konvencijama. Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica s invaliditetom, ostvaruje se na otvorenom tržištu rada i pod posebnim uslovima.

Prema Zakonu o zapošljavanju propisana je novčana naknada za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti za rad, utvrđene po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, dok

ta nesposobnost traje, ali najduže do roka utvrđenog tim propisima, kada se nezaposleno lice upućuje na ocjenu invalidnosti.

Prema Zakonu o zdravstvenoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 39/04), kao prioritetne mjere predviđene su zdravstvena zaštita boraca, vojnih invalida, civilnih invalida rata, članova njihovih porodica i korisnika prava na novčanu naknadu materijalnog obezbjeđenja boraca, kao i korisnika socijalno zaštitnih prava, u skladu sa posebnim propisima, kao i zdravstvena zaštita lica ometenih u fizičkom i mentalnom razvoju.

Prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju (Sl. list RCG, br. 39/04), borci, vojni invalidi, civilni invalidi rata, članovi njihovih porodica i korisnici prava na novčanu naknadu materijalnog obezbjeđenja boraca, imaju pravo na zdravstveno osiguranje, ako nijesu osigurani po drugom osnovu.

Zakonom o zaštiti mentalno oboljelih lica (Sl. list RCG, br. 32/05) uređen je način obezbjeđivanja zaštite i ostvarivanja prava mentalno oboljelih lica, organizovanje i sprovođenje zaštite, kao i stvaranje uslova za primjenu mjera zaštite tih lica od diskriminacije.

Prema Pravilniku o načinu i postupku ostvarivanja prava na medicinsko-tehnička pomagala (Sl. list RCG, br. 74/06 i Sl. list CG, br. 28/08) utvrđuju se indikacije za medicinsko tehnička pomagala, standardi za materijale od kojih se izrađuju, rokovi korišćenja pomagala, kao i uslovi za izradu novih pomagala prije isteka roka za njihovo korišćenje i druga pitanja od značaja za ostvarivanje prava na pomagala.

**123 Sistem socijalnih davanja može ponekad imati demotivišući efekat, u smislu da osoba sa invaliditetom koja je sposobna za rad ipak opredjeljuje za korišćenje socijalnih davanja umjesto za rad. Različita sredstva se mogu primijeniti da se podstakne efikasnost sistema i spriječi takva situacija. Možete li ukratko opisati koje ste mjere preduzeli kako biste povećali fleksibilnost sistema i stimulisali osobe sa invaliditetom koje su radno sposobne da počnu da rade?**

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Sl. list CG, br. 49/08) je pravni osnov kojim se po prvi put na sveobuhvatan način pravno uređuje jedna tako kompleksna oblast kao što je profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica sa invaliditetom.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom stupio je na snagu 2008. godine, a podzakonski akti (Pravilnik o uslovima i načinu ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju; Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije; Pravilnik o uslovima i kriterijumima za utvrđivanje preostale radne sposobnosti i mogućnost zaposlenja; Pravilnik o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na subvenciju zarade lica sa invaliditetom i Pravilnik o uslovima koje treba da ispunjava ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, radni centar i zaštitni pogon) donijeti su avgusta 2009. godine.

Osnovni cilj zakona i podzakonskih akata je stvaranje uslova za povećanje zaposlenosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti.

Odredbama navedenog zakona uređuje se način i postupak ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, mjere i podsticaj za njihovo zapošljavanje, način finansiranja i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Lica sa invaliditetom ostvaruju pravo na profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom, kolektivnim ugovorom, potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava. Istim zakonom je propisano da lice kojem nije utvrđena preostala radna sposobnost i mogućnost zaposlenja od strane nadležnog organa, može pokrenuti postupak za utvrđivanje preostale radne sposobnosti kod nadležne komisije Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, a sve u svrhu podsticaja efikasnosti sistema zapošljavanja lica sa invaliditetom.

Profesionalna rehabilitacija u smislu ovog zakona obuhvata mjere i aktivnosti koje se realizuju sa ciljem da se lice sa invaliditetom na odgovarajući način osposobi za rad, zadrži zaposlenje, u njemu napreduje ili promijeni svoju profesionalnu karijeru.

Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije su:

- profesionalno informisanje, savjetovanje i procjena profesionalnih mogućnosti, radi izbora zanimanja, programa osposobljavanja i zaposlenja;
- sprovođenje procedura i postupaka utvrđivanja radnih sposobnosti i vještina;
- psihosocijalna i motivacijska podrška i pomoć za usmjeravanje lica na odgovarajuće programe rehabilitacije;
- realizacija programa osposobljavanja lica sa invaliditetom za odgovarajuća zanimanja i uključivanje na tržište rada, odnosno održavanje zaposlenosti;
- prilagođavanje radnog mjesta za lica sa invaliditetom;
- stručna pomoć i praćenje lica sa invaliditetom sa ciljem da se efikasno uključi u radno okruženje, zadrži zaposlenje i napreduje;
- analiza tržišta rada, mogućnost zapošljavanja i uključivanja u rad lica sa invaliditetom;
- procjena mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalne rehabilitacije;
- radno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija i programi za održavanje i usavršavanje radnih i socijalnih vještina i sposobnosti u funkciji pripreme za zapošljavanje;
- informisanje i savjetovanje o primjeni različitih tehnologija i tehnika u učenju i radu;
- informisanje i podrška o izvorima finansiranja;
- tehnička pomoć, podrška, praćenje i procjena radnih rezultata lica sa invaliditetom i sl.

Profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom organizuje i izvodi ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, posebna škola ili drugo pravno lice koje ispunjava uslove za obavljanje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom sadrži odredbe koje propisuju da se lice sa invaliditetom može zaposliti pod opštim ili posebnim uslovima. Pod opštim uslovima lice sa invaliditetom zapošljava se na otvorenom tržištu rada, a pod posebnim uslovima u posebnim organizacijama, ako se na osnovu radnih i zdravstvenih sposobnosti ne može zaposliti na otvorenom tržištu rada.

Posebne organizacije za zapošljavanje lica sa invaliditetom su: Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, Radni centar, Zaštitna radionica i Zaštitni pogon.

Radi podsticaja zapošljavanja lica sa invaliditetom, a imajući u vidu ulogu i značaj posebnih organizacija, shodno ovom zakonu navedene organizacije imaju povlašćen status koji podrazumijeva:

- oslobađanje od plaćanja carine na uvoz specijalne opreme, uređaja, rezervnih dijelova, instrumenata i potrošnog materijala za lica sa invaliditetom, pod uslovom da se ne proizvode u zemlji;
- oslobađanje od plaćanja poreza na dobit, srazmjerno broju zaposlenih lica sa invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih kod poslodavca.

Takođe, u cilju podsticaja zapošljavanja lica sa invaliditetom zakon je propisao i kvote (broj invalidnih lica koji je poslodavac dužan da zaposli zavisno od ukupnog broja zaposlenih).

Poslodavac koji zaposli lice sa invaliditetom shodno navedenom zakonu ima pravo na subvencije koje se realizuju kroz sljedeće oblike:

- bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom;
- subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli.

Poslodavac koji nije zaposlio lice sa invaliditetom ima obavezu da uplati poseban doprinos Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Sredstva Fonda koriste se za:

razvoj i unapređivanje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom; sufinansiranje posebnih organizacija; isplatu subvencija predviđenih ovim zakonom; sufinansiranje programa za održavanje zaposlenosti lica sa invaliditetom; finansiranje i drugih aktivnosti koje se odnose na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom.

Naime, imajući u vidu navedene odredbe zakona može se zaključiti da rješenja sadržana u ovom zakonu polaze od osnovne postavke da je svako lice sa invaliditetom sposobno za neki rad koji i za poslodavca i za državu i za lice sa invaliditetom može biti isplativ. Zavisno od radnih sposobnosti i potreba tržišta rada, kroz posebne organizacije za zapošljavanje lica sa invaliditetom, kao i davanje određenih beneficija i subvencija poslodavcima koji zapošljavaju lica sa invaliditetom, država stvara preduslove za zapošljavanje ovih lica, a lica sa invaliditetom zaštitu svoje materijalne i socijalne sigurnosti i sigurnosti svoje porodice ostvaruju svojim radom, a ne kroz socijalna davanja.

## Zapošljavanje i obrazovanje

**124 Opišite ukratko različita sredstva pomoću kojih promovirate aktivno učešće i uključivanje osoba sa invaliditetom na tržište rada. U kojoj mjeri se primjenjuje sistem kvota i koje su ostale stimulativne i druge mjere koje za cilj imaju podsticanje uvođenja osoba sa invaliditetom na tržište rada?**

Podsticanje i osposobljavanje nezaposlenih lica sa invaliditetom za **aktivno traženje zaposlenja** i uključivanje na tržište rada, Zavod za zapošljavanje Crne Gore realizuje putem:

- informativnih razgovora, u cilju kvalitetnog informisanja nezaposlenog lica sa invaliditetom o njegovim pravima i obavezama utvrđenih Zakonom i drugim aktima;
- intervjuja, kojim se identifikuju potrebe i ograničenja nezaposlenog lica sa invaliditetom, a individualnim planom zapošljavanja - dogovorom između savjetnika za zapošljavanje i tog lica opredjeljuju aktivnosti pri traženju zaposlenja i uključivanju u programe aktivne politike zapošljavanja;
- informativno – motivacionih seminara (radionica), u cilju da nezaposlena lica sa invaliditetom motivišu za aktivni pristup zaposlenju, da savladaju vještine traženja posla, utvrde ciljeve i izrade planove zapošljavanja, koji su realni, u skladu sa njihovim mogućnostima i sposobnostima;
- dodatne edukacije savjetnika za zapošljavanje, radi kvalitetne primjene savremenog načina rada sa nezaposlenim, posebno sa teže zapošljivim licima;
- centara za informisanje i profesionalno savjetovanje, radi pružanja pomoći nezaposlenom licu sa invaliditetom, da što objektivnije sagleda, planira i ostvaruje svoju profesionalnu karijeru;
- internet sajta Zavoda, koji omogućava licu sa invaliditetom da postavi ličnu prezentaciju, radi aktivnog traženja zaposlenja;
- medija, u kontinuiranoj saradnji sa TVCG, Radio Crne Gore, Radio "Antena M", dnevnim listovima "Pobjeda" i „Dan" i drugim medijima, u vidu povremnih priloga u informativnim i specijalnim emisijama, kojim se promoviraju programi koji se realizuju za ovu kategoriju lica;
- brošura, u cilju prepoznavanja interesa lica sa invaliditetom za uključivanje u odgovarajuće programe aktivne politike zapošljavanja;
- okruglih stolova, tribina i seminara, u cilju animiranja svih relevantnih subjekata da se uključe i daju puni doprinos u radnoj i socijalnoj integraciji ovih lica;
- studija "Doktrina i tehnologija rada za teže zapošljivim licim" i "Socijalna ekonomija", kojim se definiše savremeni koncept tehnologije rada sa teže zapošljivim licima, podstiče osnivanje specijalizovanih organizacija za pružanje usluga na području profesionalne

rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom, ističe partnerska saradnja organizacija i institucija u ovoj oblasti, odnosno ukazuje na ulogu i značaj socijalnog preduzetništva u povećanju zaposlenosti teško zapošljivih grupa u Crnoj Gori.

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom utvrđen je **kvotni sistem** u zapošljavanju lica sa invaliditetom i to: poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih dužan je da zaposli najmanje jedno lice sa invaliditetom, a koji ima više od 50 zaposlenih najmanje 5% lica sa invaliditetom, u odnosu na ukupan broj zaposlenih.

Poslodavac koji ne ispuni kvotu, dužan je da, za svako lice koje nije zaposlio, prilikom mjesečne isplate zarada i naknade zarada zaposlenih uplati poseban doprinos za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom na posebni račun Budžeta Crne Gore – Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, koji se organizuje u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore.

Poslodavac koji zaposli lice sa invaliditetom, prema ovom zakonu, ima pravo na subvencije, koje se odnose na:

- bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom;
- subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli.

Pravo na subvencije ima i lice sa invaliditetom koje se samozaposli, koje obavlja samostalnu djelatnost ili osnuje privredno društvo, koje se zaposli u porodičnom domaćinstvu i obavlja poljoprivrednu djelatnost kao jedino, glavno ili dopunsko zanimanje.

Utvrđivanje poreskih i drugih olakšica za poslodavce, u cilju podsticanja zapošljavanja lica koja se smatraju teže zapošljivim, nije regulisano na duži rok, već je donijeta Uredba o poreskim olakšicama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica, sa rokom trajanja od jedne godine. Prema ovoj uredbi, poslodavci koji zaposle lice sa invaliditetom oslobođeni su plaćanja više od 50% fiskalnih obaveza na zaradu zaposlenog.

Neophodno je donošenje pravne regulative, kojom bi se, na duži rok, utvrdile povoljne poreske, carinske i druge olakšice za zapošljavanje ovih lica.

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, poslodavci su bili u obavezi da u roku od devet mjeseci usaglase poslovanje, statut i druga akta sa ovim zakonom, prime u radni odnos lica sa invaliditetom primjenom sistema kvota, odnosno uplate poseban doprinos u Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, ako ne ispune kvotu.

Kontrolu izvršavanja ovih obaveza vrši Ministarstvo rada i socijalnog staranja - inspekcija rada. U periodu, od stupanja na snagu ovog zakona do isteka roka od devet mjeseci, tj. do 23. maja 2009. godine, inspekcija rada je poslodavce pismeno upozнала sa obavezama iz Zakona. Od 01. 06 do 1. avgusta 2009. godine izvršena je kontrola kod 3226 poslodavaca (10% od ukupnog broja) i konstatovano je, da kontrolisani poslodavci uplaćuju poseban doprinos Fondu. Na dan 31. jula 2009. godine, stanje na računu Fonda je 276.532,00 €.

Pored stimulativnih mjera utvrđenih Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, postoji i niz drugih mjera iz Zakona o zapošljavanju i akata Zavoda i to: sufinansiranje programa javnih radova, sezonskog zapošljavanja, zarada pripravnika, prilagođavanja prostora i tehničke opreme (oprema radnog mjesta), programa pripreme (stručno osposobljavanje, dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i specijalizaciju, ključne vještine iz informatike, stranih jezika i dr), kao i dodjela kredita, u okviru Programa za stimulisanje samozapošljavanja, radi stimulisanja zapošljavanja i preduzetništva lica sa invaliditetom, pod povoljnijim uslovima, kako u pogledu visine sredstava tako i roka povraćaja sredstava.

**125 Ukratko opišite sistem stručnog obrazovanja koji je dostupan osobama sa invaliditetom. Na koji način obezbjeđujete da obuka bude prilagođena potrebama tržišta?**

Stručno obrazovanje djece sa posebnim potrebama se, shodno stepenu smetnje, ostvaruje u ustanovama u kojima se ostvaruje srednje obrazovanje (mješovitim i stručnim školama), odnosno posebnim ustanovama za vaspitanje i obrazovanje djece sa posebnim potrebama, ukoliko se ove osobe ne mogu obrazovati u školi, zbog neophodne podrške i tijesne povezanosti obrazovanja, habilitacije i rehabilitacije.

Stručno obrazovanje ovih lica odvija se u skladu sa odredbama Zakona o stručnom obrazovanju (Sl. list RCG, br. 64/02) i Zakona o vaspitanju i obrazovanju djece s posebnim potrebama (Sl. list RCG, br. 80/04).

Vaspitanje i obrazovanje se ostvaruje po obrazovnom programu uz obezbjeđivanje dodatnih uslova i pomagala, obrazovnom programu sa prilagođenim izvođenjem i dodatnom stručnom pomoći, posebnom obrazovnom programu i vaspitnom programu.

Usmjeravanje u odgovarajući obrazovni program vrši organ lokalne uprave nadležan za poslove prosvjete (opštinski sekretarijat), na predlog Komisije za usmjeravanje djece sa posebnim potrebama (na osnovu Pravilnika o kriterijumima za određivanje oblika i stepena nedostataka, smetnje odnosno poremećaja djece i mladih s posebnim potrebama i načinu uključivanja u obrazovne programe (Sl. list RCG, br. 80/04).

Škola, odnosno posebna ustanova, dužna je da, u roku od 30 dana po prijemu djeteta donese individualni obrazovni program za to dijete, u saradnji sa roditeljem. Ovim programom se određuju: oblici vaspitno-obrazovnog rada za vaspitno-obrazovne oblasti, odnosno predmeti; način izvođenja dodatne stručne pomoći; prohodnost između programa, prilagođavanje u organizaciji, provjeri, ocjenjivanju znanja, postignuća i napredovanja djece, kao i raspored časova. Za pripremu, primjenu, praćenje i prilagođavanje programa, škola, odnosno posebna ustanova obrazuje stručni tim koji čine: nastavnici, stručni saradnici, škole ili posebne ustanove, uz učešće roditelja. Individualni obrazovni program se može, u toku godine, mijenjati, odnosno prilagođavati, u skladu sa napretkom i razvojem djeteta.

Javno važeći obrazovni program donosi Ministarstvo prosvjete i nauke, na predlog nadležnog savjeta - Savjet za stručno obrazovanje Crne Gore. Savjet za stručno obrazovanje utvrđuje obrazovni program za stručno obrazovanje djece sa posebnim potrebama; predlaže opšti dio obrazovnog programa za stručno obrazovanje i za stručno obrazovanje djece sa posebnim potrebama.

Stručno obrazovanje omogućava ravnopravno učešće na tržištu rada. Škola može izvoditi stručno obrazovanje u cjelini ili teorijski dio u školi, a dio praktičnog obrazovanja kod poslodavca. Uslove koje poslodavac mora da ispuni za obavljanje stručnog obrazovanja utvrđuje Unija poslodavaca i Ministarstvo nadležno za poslove prosvjete. Ministarstvo nadležno za poslove rada, odnosno Zavod za zapošljavanje Crne Gore, mogu organizovati niže stručno osposobljavanje, odnosno radno osposobljavanje.

Obrazovanje i osposobljavanje lica sa invaliditetom, kao mjera aktivne politike zapošljavanja, realizuje se na zahtjev poslodavca i za potrebe tržišta rada, po posebnim programima, za zanimanja i ključne vještine (informatika, strani jezik i dr), koji se prilagođavaju mogućnostima tih lica. Ova mjera se sprovodi kod organizatora obrazovanja (škola, specijalizovana organizacija za obrazovanje odraslih i drugih pravnih i fizičkih lica koja u skladu sa zakonom ispunjavaju propisane uslove), koje bira Zavod za zapošljavanje Crne Gore, na osnovu raspisanog konkursa.

Obrazovanje i osposobljavanje za određena zanimanja, za tržište rada, realizuje se na osnovu rezultata ankete poslodavaca, koja se sprovodi od 2003. godine, kao redovno godišnje istraživanje očekivanog zapošljavanja u narednoj godini, deficitarnih zanimanja i kompatibilnosti ponude radne snage sa njenom tražnjom.

Obrazovanje i osposobljavanje na zahtjev poslodavca, za rad na konkretnom radnom mjestu, realizuje se uz odluku nadležnog organa da će lica uključena u program zaposliti na neodređeno vrijeme.

**126 Prelazni period između škole i prvog zaposlenja predstavlja izazov i ima ključni značaj u obezbjeđivanju uspješnog integrisanja osoba sa invaliditetom u tržište rada. Da li postoje neki specifični programi koji se bave ovim izazovom? Da li postoji neka vrsta daljeg programa za usmjeravanje svršenih učenika u oblasti stručnog obrazovanja?**

Do donošenja Zakona o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama, djeca i omladina ometena u fizičkom ili psihičkom razvoju razvrstavana su u kategorije i stepene ometenosti. Na osnovu rješenja nadležnog organa o razvrstavanju u određenu kategoriju, djeca su upućivana u specijalne škole i zavode u oblasti obrazovanja, vaspitanja i socijalne zaštite. Nakon završetka osnovnog, odnosno opšte srednjeg i stručnog obrazovanja i vaspitanja, većina ove kategorisane omladine se prijavljuje Zavodu za zapošljavanje Crne Gore. Na evidenciji Zavoda nalazi se prosječno godišnje 500 - 600 tih lica, koja ostvaruju novčanu naknadu do zaposlenja.

Zavod, u skladu sa zakonom i svojim aktima, kontinuirano nudi određene pogodnosti poslodavcima za prijem u radni odnos lica sa invaliditetom. Međutim, broj tih lica, koja se zapošljavaju na otvorenom tržištu je još uvijek nezadovoljavajući, što pokazuje da postojeće stimulatивne mjere nijesu dovoljne.

Primjenom savremene tehnologije rada sa nezaposlenim u Zavodu (multidisciplinarni pristup), prepoznaje se niz prepreka, koje utiču na problem njihovog zapošljavanja, kao što su: postojanje predrasuda poslodavaca o njihovim radnim sposobnostima, zdravstvena ograničenja, gubitak samopouzdanja, nemotivisanost, opadanje radnih sposobnosti, zastarela i neadekvatna znanja, slaba prilagodljivost, otuđenost od radne i socijalne sredine, nerealna očekivanja, neinformisanost, a nerijetko se dešava da lice ima više kombinovanih smetnji. Ove prepreke ih onemogućavaju da budu konkurentni na tržištu rada, te im je potrebna dodatna podrška i poseban stručni tretman.

Zavod za zapošljavanje, kao nosilac posredovanja u zapošljavanju nezaposlenih lica, ima posebnu odgovornost za teže zapošljiva lica. Osposobljen je za realizaciju kraćih programa, u trajanju od dva do tri dana, uz dodatne, prema potrebi, individualne savjetodavne tretmane, koji se odvijaju u okviru redovnih aktivnosti, a za složenije programe namijenjene ovim licima, bilo da imaju pretežno edukativni ili rehabilitacijski karakter, kao i onih za psihosocijalnu i motivacijsku podršku, Zavod nije osposobljen, niti je opravdano njegovo prilagođavanje za takvu ulogu. Umjesto toga, Zavod inicira i u početnoj fazi, pruža podršku formiranju specijalizovanih organizacija.

Tako je, krajem februara 2009. godine raspisan konkurs za izvođače programa za dugoročno nezaposlena lica, čiji je cilj povećanje ličnih kompetencija teže zapošljivog lica, za uspješno uključivanje u tržište rada (prepoznavanje prepreka u zapošljavanju i njihovo prihvatanje, poboljšanje slike o sebi, podizanje samopoštovanja, motivacije za zapošljavanje, oblikovanje planova i ciljeva koji su realni i podsticanje na aktivno učestvovanje u traženju zaposlenja).

Dvije organizacije su ponudile odgovarajući program pod nazivom "Uspjeću", u trajanju od šest mjeseci (informativno - motivacione radionice od trajanju od mjesec dana i stručna pomoć u aktivnom traženju zaposlenja od pet mjeseci) i izabrane su za realizaciju ovog programa, obzirom da ispunjavaju prostorne, tehničko-tehnološke i kadrovske uslove.

U program se uključuju dugoročno nezaposleni sa umjerenim preprekama, a planira se i uključivanje teže zapošljivih lica, posebno lica sa invaliditetom.

Stručna lica – treneri, koji izvode program su lica sa visokim obrazovanjem, sa evidencije nezaposlenih, čija je edukacija za rad sa teže zapošljivim licima izvršena od strane Zavoda, uz pomoć stručnjaka iz Republike Slovenije, a koja su se nakon edukacije zaposlila kod ovih organizacija.

Pored ovih aktivnosti Zavod, u saradnji sa drugim socijalnim partnerima, u kontinuitetu već više godina, za lica sa invaliditetom realizuje javni rad "Sunčana radionica" za izradu čestitki i ukrasa za Novu godinu i 8. mart, raznih suvenira, proizvoda papirne galanterije i dr. Na ovaj način, učesnici rada (godišnje učestvuje 50 do 80 lica) razvijaju spretnost, radne i socijalne vještine, vještine komunikacije i ostvaruju prihode po osnovu zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme. Ova lica rade, uz kontinuirano praćenje stručnjaka odgovarajućih profila, koje angažuje Zavod. Može se smatrati da ovo predstavlja začetak socijalne ekonomije.

Centar za stručno obrazovanje je u saradnji sa stručnim licima iz obrazovnih institucija u kojima se školuju lica sa posebnim obrazovnim potrebama na zahtjev Zavoda za zapošljavanje pripremio 3 programa obrazovanja za osposobljavanje za određena zanimanja (pomoćnik konfekcionara, pomoćnik obučara i obučar). Programi sadrže opšta uputstva za obuku lica sa posebnim obrazovnim potrebama i smjernice za realizaciju programa koje se odnose na broj polaznika, dužinu trajanja obuke i nastavnog kadra koji će izvoditi program. Preporučuje se za Posebne ustanove:

- u okviru IOP- a (individualnog obrazovnog programa) za pojedino dijete odrediti oblike vaspitno-obrazovnog rada za vaspitno-obrazovne oblasti, način izvođenja dodatne stručne pomoći, prilagođavanje u organizaciji, provjeri, ocjenjivanju znanja, postignuća i napredovanja,
- izvršiti analizu potreba tržišta rada i uskladiti obrazovne programe, odnosno voditi računa o odnosu tzv. suficitarnih – deficitarnih zanimanja,
- osobama sa invaliditetom omogućiti sticanje višeg nivoa znanja i profesionalnih vještina kroz raznovrsne obrazovne programe, sa akcentom na proširivanje „osnovnog“ zanimanja dodatnim znanjima i vještinama posebno iz oblasti informatike, stranih jezika itd,
- uspostaviti saradnju sa Zavodom za zapošljavanje, a naročito sa Centrom za informisanje i profesionalno savjetovanje koji pri njemu postoji, a u cilju definisanja poslova koje mogu da obavljaju osobe sa invaliditetom.

**127 Da li je u vašoj zemlji uspostavljena pravna osnova za zapošljavanje uz podršku? Ukratko opišite sistem službi za zapošljavanje uz podršku.**

Nakon usvajanja nacionalne Strategije za integraciju osoba sa invaliditetom za period 2008-2016. godine i izrade Akcionog plana za realizaciju Strategije za period 2008-2009. godina, u julu 2008. godine donijet je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Sl. list CG, br. 49/08), kojim se obezbjeđuje adekvatni pravni osnov za institucionalni okvir realizacije programa profesionalne rehabilitacije i podsticanja bržeg zapošljavanja lica sa invaliditetom.

**U cilju potpunije izgradnje jedinstvenog i standardizovanog sistema za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, u avgustu 2009 godine, donijeti su:**

- **Pravilnik o uslovima i kriterijumima za utvrđivanje preostale radne sposobnosti i mogućnost zaposlenja (Sl. list CG, br. 54/09);**
- **Pravilnik o uslovima i načinu ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju (Sl. list CG, br. 54/09);**
- **Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije (Sl. list CG, br. 54/09);**
- **Pravilnik o uslovima koje treba da ispunjava ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon (Sl. list CG, br. 54/09);**
- **Pravilnik o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na subvenciju zarade lica sa invaliditetom (Sl. list CG, br. 54/09).**

Za primjenu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom i navedenih pravilnika potrebno je uspostaviti odgovarajuću institucionalnu mrežu, edukovati kadrove –

stručnjake raznih profila, koji će biti jedan od osnovnih uslova za funkcionisanje novog sistema u ovoj oblasti.

U Zavodu se planira formiranje stručne multidisciplinarnе komisije na centralnom i regionalnom nivou (psiholog, doktor medicine rada, pedagog-andragog, tehnolog i dr) koja bi, prema standardima utvrđenim od strane nadležnog organa, ocjenjivala radne i druge sposobnosti lica koja traže zaposlenje i opredjeljivala mjere i aktivnosti za njihovu profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje.

Takođe, planira se uspostavljanje novog profila savjetnika, tj. savjetnika za rehabilitaciju, odnosno integraciju teže zapošljivih lica (može da bude različitog obrazovanja: pedagog, socijalni radnik, andragog, psiholog, socijalni pedagog, i dr), koji bi realizovao aktivnosti vezane za uključivanje tih lica u programe rehabilitacije, učestvovao u radu komisije, ostvarivao saradnju sa spoljnim saradnicima, organizacijama zdravstvene i socijalne zaštite, izvođačima rehabilitacije i dr.

**Za realizaciju programa profesionalne rehabilitacije, neophodno je osnivanje ustanova za profesionalnu rehabilitaciju - izvođača profesionalne rehabilitacije, koji bi, nakon realizacije određenih programa prilagođenih potrebama polaznika dao ocjenu o mogućnosti zapošljavanja tog lica. Kada su polaznici programa lica sa invaliditetom, ocjena bi se odnosila na mogućnost njihovog zapošljavanja na otvorenom tržištu ili pod posebnim uslovima: u zaštitnim radionicama, zaštitnim pogonima i radnim centrima, ako se na osnovu svojih radnih i opštih sposobnosti ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada, ni uz primjenu određenih povoljnosti i olakšica.**

Krajem 2008. godine, počela je gradnja Centra za radnu integraciju teže zapošljivih lica u Podgorici, čiji je osnivač Zavod, koji predstavlja početak stvaranja mreže ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom i drugih lica koji imaju prepreke u zapošljavanju.

## **De-institucionalizacija i samostalan život**

**128 U kojoj mjeri vaša vlada smatra de-institucionalizaciju za prioritet? Koje su mjere sprovedene u cilju promovisanja de-institucionalizacije i alternative koje se realizuju u zajednici?**

Centralizovan način upravljanja je karakteristika sadašnjeg sistema socijalne i dječje zaštite, imajući u vidu činjenicu da je najveći dio nadležnosti za utvrđivanje prava, odlučivanja o načinu njihovog ostvarivanja i potrebnim sredstvima skoncentrisan na nivou države.

Proces decentralizacije socijalne i dječje zaštite ne znači da sve funkcije i prava treba da budu decentralizovane. Ovo tim prije što neke studije Svjetske banke, rađene u zemljama u tranziciji, ukazuju da decentralizacija može nanijeti više štete nego koristi, ako ne postoji adekvatna podrška, odgovarajuće strukture i ako nisu uspostavljeni mehanizmi odgovornosti. Imajući u vidu navedena iskustva, a polazeći od društveno ekonomskih prilika u Crnoj Gori, procesu decentralizacije se pristupa obazrivo i postepeno. Delegiranje pojedinih funkcija na lokalni nivo moguće je sada sprovesti jedino u oblasti socijalnih usluga u zajednici. Prava od opšteg interesa koja se moraju obezbijediti svim građanima, bez obzira u kojoj lokalnoj zajednici žive, i dalje treba obezbjeđivati na državnom nivou. Takođe, treba zadržati osnivačka prava nad postojećim rezidencijalnim ustanovama za sve grupe korisnika, a centre za socijalni rad treba osnovati u svim opštinama.

Druge oblike zbrinjavanja (dnevni centri, dnevni boravci, klubovi) kao i ustanove za smještaj starih lica mogu osnivati lokalne samouprave, fizička i pravna lica.

U ovoj oblasti u posljednje tri godine najznačajnije su aktivnosti koje se odnose na izgradnju mreže dnevnih centara za djecu sa smetnjama u razvoju. Tako pored jednog koji za sada postoji u Bijelom Polju, u toku su završni radovi na izgradnji još u tri opštine, i to u Nikšiću, Beranama i

Pljevljima. Važno je istaći da se ovi projekti izvode u saradnji Ministarstva rada i socijalnog staranja sa lokalnom samoupravom, lokalnim udruženjima roditelja djece i omladine sa smetnjama u razvoju i Nacionalnim udruženjem roditelja djece sa smetnjama u razvoju, te da se vode pregovori kako bi se ova mreža proširila i u drugim gradovima.

### **129 Da li vaša vlada trenutno sprovodi neki oblik obuke za programe za samostalan život?**

Ministarstvo rada i socijalnog staranja u procesu sveobuhvatne reforme sistema socijalne zaštite, uz podršku UNICEF-a uradilo je Predlog projekta „Transformacija Zavoda Komanski most i razvoj mreže malih grupnih kuća za djecu“. Prvi dio projekta se odnosi na opis usluge i razradu elemenata usluge socijalne zaštite „Grupna kuća za djecu“, kao zamjene za život u porodičnom okruženju. Drugi dio projekta sadrži predloge aktivnosti za unaprijeđenje položaja djece koja se trenutno nalaze na institucionalnom smještaju u Zavodu za djecu i omladinu „Komanski most“, kao pripreme za njihovu deinstitutionalizaciju. Date su i preporuke za unaprijeđenje položaja odraslih korisnika, smještaja i kvaliteta njihovog života u ustanovi kao i pripreme za samostalniji život van ustanove, što je jedan od uslova za donošenje novih pravilnika koji se odnose na uslove za obavljanje redovnih djelatnosti u ustanovama socijalne i dječije zaštite.

U 2008. godini, u saradnji sa Unicef-om, Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja je organizovalo dva seminara, na kojima su, predstavnicima centara za socijalni rad i ustanovama socijalne i dječije zaštite, prezentirana nova iskustva u tretmanu djece sa smetnjama u razvoju. Obuku je prošlo više od 60 zaposlenih.

U saradnji sa Save the children-om i NVO sektorom, koji se bavi osobama sa invaliditetom, u toku su aktivnosti na izradi standarda za „Dnevni boravak za djecu i mlade sa smetnjama u razvoju“ i „Stanovanje uz podršku u zajednici mladih koji se osamostaljuju“. Ovi standardi sadržaće opis potrebne opreme, prostora, zaposlenih, organizaciju rada sa korisnicima i kategoriju korisnika. Takođe, uz podršku Save the children UK, u Ministarstvu rada i socijalnog staranja, održana je petodnevna obuka službenika ovog ministarstva, u cilju razvijanja standarda usluga u socijalnoj zaštiti, shodno regulatornoj ulozi ovog organa.

U skladu sa navedenim, predviđena je izrada i pilotiranje projekata u ovoj oblasti, kao prethodna provjera u praksi, prije usvajanja normativnih akata.

Shodno mjerama predviđenim Strategijom i Akcionim planom za osobe sa invaliditetom, Udruženje paraplegičara Crne Gore već duži niz godina organizovano pruža pomoć svojim članovima u korišćenju ortopedskih pomagala. Obuku vrše članovi koji su već edukovani prilikom rehabilitacije u Srbiji, jer takvi centri ne postoje u Crnoj Gori.

Projekat Saveza slijepih Crne Gore „Bijeli štap - najbolji prijatelj“ trenutno je na u fazi mirovanja, zbog čekanja na dolazak peripatologa iz Beograda, koji će obučiti 5 instruktora samostalnog kretanja u Crnoj Gori. Ovi instruktori će dalje obučiti 50-75 ljudi samostalnom kretanju uz pomoć dugog bijelog štapa. U okviru ovog projekta Savez slijepih Crne Gore je realizovao anketu o zainteresovanosti za obuku za korišćenje bijelog štapa među slijepih licima. Dobijeni podaci govore da, od preko 500 anketiranih slijepih lica u cijeloj Crnoj Gori, ima više od 50% zainteresovanih za ovaj vid obuke. Trenutno je u toku analiza upitnika, da bi se sistematizovali podaci (prema godinama, uzroku slijepoće i slično) kako bi se lakše odabrali idelani polaznici kursa samostalnog kretanja.

## VI. SOCIJALNA ZAŠTITA

### A. Glavni faktori koji utiču na socijalnu zaštitu

**130 Molimo navedite sljedeće glavne ekonomske i finansijske pokazatelje (ako je moguće, u skladu sa metodologijom Eurostat-a):**

**a) BDP: ukupno u eurima; stopa rasta; BDP po glavi stanovnika prema Standardu kupovne moći - PPS;**

**BDP: ukupno u eurima; stopa rasta; BDP po glavi stanovnika prema Standardu kupovne moći - PPS;**

BRUTO DOMAĆI PROIZVOD-BDP	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
BRUTO DOMAĆI PROIZVOD - tržišne cijene, (po tekućim cijenama), u mil.EUR	1 065.7	1 295.1	1 360.1	1 510.1	1 669.8	1815.0	2 148.9	2 807.9
BROJ STANOVNIKA (u hiljadama), procjena sredinom godine	608.9	612.9	615.9	620.3	622.1	623.3	624.2	626.2
BRUTI DOMAĆI PROIZVOD, po stanovniku	1 750	2113	2 208	2 435	2 684	2912	3 443	4 484
BRUTO DOMAĆI PROIZVOD - stalne cijene, (po cijenama iz prethodne godine), u mil. EUR	1 065.7	1 077.4	1 319.8	1 394.1	1 577.0	1 739.6	1 970.5	2 378.0
BDP stopa rasta u stalnim cijenama (%)		1.1	1.9	2.5	4.4	4.2	8.6	10.7
Nominalni rast BDP-a (%)		21.5	5.0	11.0	10.6	8.7	18.4	30.7
BDPdeflator (%)		20.2	3.1	8.3	5.9	4.3	9.1	18.1

Izvor: Monstat

**b) Socijalni izdaci kao udio u BDP-u;**

Pošto podaci o socijalnoj zaštiti po funkcionalnoj klasifikaciji nisu u potpunosti uporedivi to je za socijalne izdatke uzeta pozicija: Transferi za socijalnu zaštitu (ekonomska klasifikacija).

Transferi za socijalnu zaštitu obuhvataju sljedeće pozicije:

- prava iz oblasti socijalne zaštite (dječiji dodaci, boračko-invalidska zaštita, materijalno obezbjeđenje porodice, porodijska odsustva, izdržavanje šticećenika u domovima);

- sredstva za tehnološke viškove (garantovane zarade, otpremnine za tehnološke viškove, dokup staža, naknade nezaposlenim licima);
- prava iz oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja (starosna penzija, invalidska penzija, porodična penzija, naknade);
- ostala prava iz oblasti zdravstvene zaštite (liječenje van Crne Gore, ambulantno liječenje, stacionarno liječenje, ostalo liječenje);
- ostala prava iz oblasti zdravstvenog osiguranja (naknada za putne troškove osiguranika, naknada za bolovanje preko 60 dana, ortopedske sprave i pomagala).

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Socijalni izdaci kao udio u BDP-u	13.11%	13.17%	14.05%	13.86%	13.21%	12.10%	10.64%	10.50%

### c) Socijalni izdaci kao udio u državnom budžetu;

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Socijalni izdaci kao udio u konsolidovanoj javnoj potrošnji <sup>10</sup>	33.19%	32.16%	33.39%	33.62%	31.57%	28.36%	25.72%	22.51%

### d) Sažeta analiza relativnih i ukupnih podataka i njihova kretanja (obuhvaćeni vremenski okvir? – 10 godina?).

Crnogorsku ekonomiju u periodu 2006-2008. (mada možemo reći da su stope rasta za 2004. i 2005. godinu visoke) karakterisale su izuzetno visoke stope rasta zahvaljujući strukturnim i fiskalnim reformama Vlade Crne Gore čime je kreiran povoljan ekonomski ambijent. To je dovelo do rekordnog nivoa stranih direktnih investicija, bankarskih kredita, uvoza i potrošnje. Ovaj period je karakterisala izrazita dinamika na tržištu kapitala i nekretnina, kao i značajan porast prihoda Budžeta Crne Gore i lokalnih samouprava uz porast suficita i državnih depozita.

Ekonomija Crne Gore je, kao što se često naglašava „mala i otvorena“ tako da je njena izloženost eksternim šokovima vrlo visoka. Naslijeđena nepovoljna struktura privrede kroz slabu disperziju privrednih aktivnosti je dodatan faktor koji ima nepovoljan uticaj na ekonomiju, pri tome se misli na strukturu izvoza koji se oslanja na proizvodnju aluminijuma i turizam. Sve grane privrede su pogođene globalnom ekonomskom krizom, a naročito proizvodnja aluminijuma. Turizam je takođe među privrednim granama za koje se predviđa negativan trend. Ekonomija Crne Gore će u narednom periodu morati da se oslanja na generisanje povoljnije strukture privrede i unutrašnjih generatora rasta u srednjem roku.

**Iz gore navedenih podataka vidljivo je smanjenje relativnog učešća za socijalnu zaštitu u BDP-u.**

<sup>10</sup> Pitanje je preformulisano jer podaci o ne bi bili uporedivi ukoliko bi se uzelo učešće u državnom budžetu. Kvalitetniji podatak je učešće socijalnih transfera u konsolidovanoj javnoj potrošnji.

**131 Molimo navedite sljedeće glavne demografske pokazatelje: žene/muškarci:****a) stanovništvo: ukupno (Eurostat);**

Tabela - Procijenjeni broj stanovnika po polu, početkom godine za period 2003.-2009.godine

1. januar	Procijenjeni broj stanovnika		
	UKUPNO	Muško	Žensko
2003	619 300	305 369	313 931
2004	621 258	306 120	315 138
2005	622 978	306 737	316 241
2006	623 576	306 939	316 637
2007	624 896	307 598	317 298
2008	627 508	309 108	318 400
2009	630 095	310 460	319 635

Izvor: MONSTAT

**b) starosna struktura: udio stanovništva ispod 15 godina starosti; udio stanovništva iznad 60 godina starosti; demografska stopa zavisnog stanovništva, neto povećanje broja stanovnika;**

Tabela - Procijenjeni broj stanovnika po polu, početkom godine za period 2003-2008; procenat stanovništva ispod 15 godina starosti; procjena stanovništva iznad 60 godina starosti; demografska stopa zavisnog stanovništva; neto povećanje broja stanovnika

	Procijenjeni broj stanovnika, Crna Gora, 1. januar	Procijenjeni broj stanovnika ispod 15 godina starosti	% stanovništva ispod 15 godina starosti	Procijenjeni broj stanovnika iznad 60 godina starosti	% stanovništva iznad 60 godina starosti	Demografska stopa zavisnog stanovništva <sup>11</sup>	Neto povećanje broja stanovnika <sup>12</sup>
2003							
UKUPNO	619 300	130 430	21.1	98 084	15.8	58.5	-
Muško	305 369	67 413	22.1	42 986	14.1	56.6	-
Žensko	313 931	63 017	20.1	55 098	17.6	60.3	-

<sup>11</sup> Demografska stopa zavisnog stanovništva je izračunata kao učešće ukupnog broja stanovnika mlađih od 15 i starijih od 60 godina u odnosu na stanovništvo staro od 15 do 60 godina.

<sup>12</sup> Neto povećanje broja stanovnika je izračunato kao odnos ukupnog broja stanovnika tekuće godine u odnosu na prethodnu.

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

2004							
UKUPNO	621 258	129 044	20.8	99 130	16.0	58.0	100.3
Muško	306 120	66 756	21.8	43 358	14.2	56.2	100.2
Žensko	315 138	62 288	19.8	55 772	17.7	59.9	100.4
2005							
UKUPNO	622 978	127 612	20.5	99 681	16.0	57.4	100.3
Muško	306 737	66 063	21.5	43 413	14.2	55.5	100.2
Žensko	316 241	61 549	19.5	56 268	17.8	59.4	100.4
2006							
UKUPNO	623 576	125 573	20.1	99 865	16.0	56.6	100.1
Muško	306 939	65 051	21.2	43 346	14.1	54.6	100.1
Žensko	316 637	60 522	19.1	56 519	17.8	58.6	100.1
2007							
UKUPNO	624 896	123 664	19.8	99 174	15.9	55.4	100.2
Muško	307 598	64 176	20.9	42 955	14.0	53.4	100.2
Žensko	317 298	59 488	18.7	56 219	17.7	57.4	100.2
2008							
UKUPNO	627 508	122 437	19.5	100 093	16.0	54.9	100.4
Muško	309 108	63 561	20.6	43 309	14.0	52.8	100.5
Žensko	318 400	58 876	18.5	56 784	17.8	57.0	100.3
2009							
UKUPNO	630 095	122 116	19.4	101 766	16.2	55.1	100.4
Muško	310 460	63 351	20.4	44 055	14.2	52.9	100.4
Žensko	319 635	58 765	18.4	57 711	18.1	57.3	100.4

Izvor: MONSTAT

### c) plodnost: stopa nataliteta na 1000 stanovnika, stopa plodnosti, neto stopa reprodukcije;

Tabela - Stopa nataliteta, opšta stopa fertiliteta i neto stopa reprodukcije za period od 2003-2008. godine

Godina	Stopa nataliteta (na 1000 stanovnika)	Opšta stopa fertiliteta (plodnosti)	Ukupna stopa fertiliteta Total fertility rate	Neto stopa reprodukcije
2003	13.5	54.5	1.8	0.85

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

2004	12.6	51.2	1.7	0.82
2005	11.8	48.2	1.6	0.73
2006	12.1	45.3	1.6	0.75
2007	12.5	49.6	1.7	0.78
2008	13.1	52.3	1.8	0.84

Izvor: MONSTAT

### d) očekivano trajanje života prilikom rođenja, sa 40 i 60 godina starosti;

Tabela - Očekivano trajanje života prilikom rođenja, sa 40 i 60 godina starosti

Godine	Očekivano trajanje života na rođenju		Očekivano trajanje života od 40 do 44 godine starosti		Očekivano trajanje života od 60 do 64 godine starosti	
	Muško	Žensko	Muško	Žensko	Muško	Žensko
2003	70.3	74.9	33.4	37.1	17.2	19.7
2004	71.0	75.2	33.0	37.5	16.9	20.2
2005	70.3	74.9	33.4	37.1	17.2	19.7
2006	70.6	74.8	33.7	38.2	17.4	20.2
2007	71.2	76.1	34.3	38.2	17.7	20.3
2008	71.2	76.1	33.8	37.5	17.4	20.0

Izvor: MONSTAT

### e) migracije: emigracije i imigracije: glavni trendovi, glavna kretanja u ukupnim iznosima, procenti stanovništva, starosne grupe, regioni i etničke grupe.

U 2008. godini sprovedeno je pilot istraživanje o međunarodnim migracijama. Podaci u tabelama dolje se odnose na navedeno pilot istraživanje.

Broj odobrenih zahtjeva za privremeni boravak tj. stalno nastanjenje u Crnu Goru prema starosti lica koja su podnijela zahtjev, 2008. godine

Starost	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	4 291	100.0
0-4	49	1.1
5-9	45	1.0
10-19	162	3.8

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

20-29	874	20.4
30-39	1 046	24.4
40-49	751	17.5
50-59	519	12.1
60-69	248	5.8
70-79	120	2.8
80 i vise	21	0.5
Nepoznato	456	10.6

Izvor: MONSTAT

### Odseljena lica iz Crne Gore prema starosti, 2008. godine

Starost	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	431	100.0
0-4	10	2.3
5-9	5	1.2
10-19	18	4.2
20-29	100	23.2
30-39	82	19.0
40-49	58	13.5
50-59	51	11.8
60-69	58	13.5
70-79	37	8.6
80 i vise	10	2.3
Nepoznato	2	0.5

Izvor: MONSTAT

### Broj odobrenih zahtjeva za privremeni boravak tj. stalno nastanjenje u Crnu Goru prema etničkoj pripadnosti lica koja su podnijela zahtjev, 2008. godine

Etnička pripadnost	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	4 291	100.0
Albanac	181	4.2
Austrijanac	10	0.2
Belgijanac	2	0.0
Bosnjak	112	2.6
Bugarin	5	0.1
Čeh	4	0.1

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Crnogorac	268	6.2
Danac	1	0.0
Egipcanin	1	0.0
Englez	21	0.5
Finac	2	0.0
Francuz	1	0.0
Grk	7	0.2
Hrvat	35	0.8
Italijan	16	0.4
Jevrej	4	0.1
Kinez	174	4.1
Madjar	5	0.1
Makedonac	130	3.0
Musliman	95	2.2
Njamac	33	0.8
Norvežanin	1	0.0
Poljak	2	0.0
Rom	4	0.1
Rumun	13	0.3
Rus	982	22.9
Slovak	5	0.1
Slovenac	26	0.6
Srbin	395	9.2
Švajcarac	4	0.1
Svedjanin	1	0.0
Turčin	12	0.3
Ukrajinac	79	1.8
Regionalna pripadnost	78	1.8
Ostale nacije	115	2.7
Nije se izjasnio	1 467	34.2

Izvor: MONSTAT

Odseljena lica iz Crne Gore prema etničkoj pripadnosti, 2008. godine

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Etnička pripadnost	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	431	100.0
Albanac	1	0.2
Bošnjak	3	0.7
Crnogorac	63	14.6
Goranac	1	0.2
Hrvat	4	0.9
Madjar	2	0.5
Musliman	14	3.2
Rom	1	0.2
Slovak	1	0.2
Srbin	179	41.5
Ostale nacije	2	0.5
Nije se izjasnio	160	37.1

Izvor: MONSTAT

**Broj odobrenih zahtjeva za privremeni boravak tj. stalno nastanjenje u Crnu Goru prema drzavi prethodnog prebivališta lica koja su podnijela zahtjev, 2008. godine**

Drzave prethodnog prebivališta	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	4 291	100.0
Albanija	314	7.3
Australija	9	0.2
Austrija	29	0.7
Belgija	3	0.1
Bjelorusija	29	0.7
Bosna	928	21.6
Britanija	42	1.0
Danska	2	0.0
Francuska	7	0.2
Holandija	18	0.4
Hrvatska	87	2.0
Italija	29	0.7
Kanada	6	0.1
Kina	234	5.5

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Kosovo	61	1.4
Makedonija	227	5.3
Njemačka	71	1.7
Rusija	1 187	27.7
Ostale države bivšeg SSSR-a	50	1.2
SAD	34	0.8
Slovenija	60	1.4
Srbija	504	11.7
Svajcarska	13	0.3
Svedska	1	0.0
Turska	32	0.7
Ukrajina	111	2.6
Ostale evropske države	106	2.5
Vanevropske države	97	2.3

Izvor: MONSTAT

### Odseljena lica iz Crne Gore prema opštinama prethodnog prebivališta, 2008. godine

Opštine prethodnog prebivališta	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	431	100.0
Andrijevica	5	1.2
Bar	84	19.5
Berane	27	6.3
Bijelo Polje	37	8.6
Budva	13	3.0
Cetinje	5	1.2
Danilovgrad	8	1.9
Herceg Novi	76	17.6
Kolašin	1	0.2
Kotor	21	4.9
Mojkovac	6	1.4
Nikšić	26	6.0
Plav	7	1.6
Pljevlja	30	7.0
Plužine	1	0.2

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Podgorica	41	9.5
Rožaje	14	3.2
Tivat	22	5.1
Ulcinj	6	1.4
Žabljak	1	0.2
Šavnik	0	0.0

Izvor: MONSTAT

**Broj odobrenih zahtjeva za privremeni boravak tj. stalno nastanjenje u Crnu Goru po opštinama novog prebivališta, 2008. godine**

Opštine novog prebivališta	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	4 291	100.0
Andrijevica	29	0.7
Bar	558	13.0
Berane	134	3.1
Bijelo Polje	78	1.8
Budva	684	15.9
Cetinje	57	1.3
Danilovgrad	74	1.7
Herceg Novi	264	6.2
Kolašin	49	1.1
Kotor	154	3.6
Mojkovac	35	0.8
Nikšić	265	6.2
Plav	114	2.7
Pljevlja	150	3.5
Plužine	3	0.1
Podgorica	1 165	27.1
Rožaje	101	2.4
Tivat	69	1.6
Ulcinj	275	6.4
Žabljak	33	0.8
Šavnik	0	0.0

Izvor: MONSTAT

## Odseljena lica iz Crne Gore prema državi novog prebivališta, 2008. godine

Države novog prebivališta	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	431	100.00
Bosna	21	4.87
Hrvatska	8	1.86
Kosovo	2	0.46
Makedonija	1	0.23
Njemačka	5	1.16
Srbija	391	90.72
Ostale evropske države	2	0.46
Vanevropske države	1	0.23

Izvor: MONSTAT

## Broj odobrenih zahtjeva za privremeni boravak tj. stalno nastanjenje u Crnu Goru prema državi prethodnog prebivališta lica koja su podnijela zahtjev, 2008. godine

Države prethodnog prebivališta	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	4 291	100.0
Albanija	314	7.3
Australija	9	0.2
Austrija	29	0.7
Belgija	3	0.1
Bjelorusija	29	0.7
Bosna	928	21.6
Britanija	42	1.0
Danska	2	0.0
Francuska	7	0.2
Holandija	18	0.4
Hrvatska	87	2.0
Italija	29	0.7
Kanada	6	0.1
Kina	234	5.5
Kosovo	61	1.4
Makedonija	227	5.3
Njemačka	71	1.7

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Rusija	1 187	27.7
Ostale države bivšeg SSSR-a	50	1.2
SAD	34	0.8
Slovenija	60	1.4
Srbija	504	11.7
Svajcarska	13	0.3
Svedska	1	0.0
Turska	32	0.7
Ukrajina	111	2.6
Ostale evropske države	106	2.5
Vanevropske države	97	2.3

Izvor: MONSTAT

### Odseljena lica iz Crne Gore prema opštinama prethodnog prebivališta, 2008. godine

Opštine prethodnog prebivališta	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	431	100.0
Andrijevica	5	1.2
Bar	84	19.5
Berane	27	6.3
Bijelo Polje	37	8.6
Budva	13	3.0
Cetinje	5	1.2
Danilovgrad	8	1.9
Herceg Novi	76	17.6
Kolašin	1	0.2
Kotor	21	4.9
Mojkovac	6	1.4
Nikšić	26	6.0
Plav	7	1.6
Pljevlja	30	7.0
Plužine	1	0.2
Podgorica	41	9.5
Rožaje	14	3.2
Tivat	22	5.1

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Ulcinj	6	1.4
Žabljak	1	0.2
Šavnik	0	0.0

Izvor: MONSTAT

**Broj odobrenih zahtjeva za privremeni boravak tj. stalno nastanjenje u Crnu Goru po opštinama novog prebivališta, 2008. godine**

Opštine novog prebivališta	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	4 291	100.0
Andrijevica	29	0.7
Bar	558	13.0
Berane	134	3.1
Bijelo Polje	78	1.8
Budva	684	15.9
Cetinje	57	1.3
Danilovgrad	74	1.7
Herceg Novi	264	6.2
Kolašin	49	1.1
Kotor	154	3.6
Mojkovac	35	0.8
Nikšić	265	6.2
Plav	114	2.7
Pljevlja	150	3.5
Plužine	3	0.1
Podgorica	1 165	27.1
Rožaje	101	2.4
Tivat	69	1.6
Ulcinj	275	6.4
Žabljak	33	0.8
Šavnik	0	0.0

Izvor: MONSTAT

**Odseljena lica iz Crne Gore prema državi novog prebivališta, 2008. godine**

Države novog prebivališta	Ukupno	Ukupno%
Ukupno	431	100.00
Bosna	21	4.87

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Hrvatska	8	1.86
Kosovo	2	0.46
Makedonija	1	0.23
Njemačka	5	1.16
Srbija	391	90.72
Ostale evropske države	2	0.46
Vanevropske države	1	0.23

Izvor: MONSTAT

### 132 Molimo navedite sljedeće glavne socijalne pokazatelje:

**a) stopu nezaposlenosti; osjetljive grupe na koje utiče nezaposlenost (mladi, žene, lica sa invaliditetom itd.) muškarci/žene;**

Crna Gora	2004	2005	2006	2007	2008
1. stopa nezaposlenosti	27.7	30.3	29.6	19.4	16.8
a) mladi (15-24)	-	58.1	59.5	(38.3)	30.5
-muškarci	-	55.6	60.4	(32.6)	32.1
-žene	-	62.6	58.2	(45.4)	28.2
-lica sa invaliditetom	-	-	-	-	-
b) žene	33.0	35.5	30.1	20.9	17.9

Izvor: MONSTAT

Anketa o radnoj snazi

**b) zapošljavanje i kretanja na tržištu rada: stopa zaposlenosti žena; stopa zaposlenosti starijih radnika (55+); naznačite regionalne i sektorske razlike i značajne elemente;**

Crna Gora	2004	2005	2006	2007	2008
1. a) stopa zaposlenosti žena	28.8	27.6	28.7	34.8	36.1

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

b)stopa zaposlenosti starih radnika(55-64)	-	27.7	23.1	37.7	34.2
--	---	------	------	------	------

Izvor:MONSTAT  
Anketa o radnoj snazi

### Sektorske razlike

#### Zaposlena lica, prema sektoru djelatnosti i polu

	2005			2006		
	Ukupno	Muško	Žensko	Ukupno	Muško	Žensko
Ukupno	178 815	105 635	73 179	178 365	100 250	78 114
<b>Poljoprivredne djelatnosti</b>	15 432	8 977	6 455	12 135	7 105	5 030
Poljoprivreda, šumarstvo i vodoprivreda	15 223	8 768	6 455	11 902	6 872	5 030
Ribarstvo	209	209	.	233	233	-
<b>Nepoljoprivredne djelatnosti</b>	34 393	27 662	6 731	34 759	25 984	8 775
Vađenje ruda i kamena	1 710	819	891	3 352	2 899	453
Prerađivačka industrija	21 893	17 049	4 844	18 295	12 612	5 683
Proizvodnja el. energije, gasa i vode	5 551	4 555	996	4 809	4 191	618
Građevinarstvo	5 239	5 239	.	8 303	6 282	2 021
<b>Uslužne djelatnosti</b>	128 990	68 996	59 994	131 471	67 161	64 310
Trgovina na veliko i malo, opravka	29 903	13 735	16 168	30 291	12 722	17 569
Hoteli i restorani	11 005	6 959	4 046	16 342	8 533	7 809
Saobraćaj, skladištenje i veze	14 617	11 423	3 194	17 846	13 506	4 340
Finansijsko posredovanje	2 224	1 009	1 216	1 781	781	1 000
Poslovi s nekretninama, iznajmljivanje	4 494	2 900	1 594	3 808	2 207	1 601
Državna uprava i socijalno osiguranje	22 797	14 421	8 376	20 146	14 742	5 404
Obrazovanje	13 463	4 362	9 101	12 875	3 385	9 490
Zdravstveni i socijalni rad	12 243	3 955	8 289	12 589	3 419	9 170
Druge komunalne, društvene i lič. usluge	17 825	9 814	8 011	15 180	7 866	7 314
Domaćinstva sa zaposlenim licima	.	.	.	613	-	613
Eksteritorijalne organizacije i tela	418	418	.	-	-	-

Izvor:MONSTAT  
Anketa o radnoj snazi

**Napomena;** za 2005. i 2006. godinu podaci su obrađivani i dati u apsolutnom iznosu.

#### % Zaposlenih lica, prema sektoru djelatnosti i polu

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

	2007			2008		
	Ukupno	Muško	Žensko	Ukupno	Muško	Žensko
Ukupno	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>Poljoprivredna zanimanja*</b>	{8.6}	{9.0}	((8.1))	7.6	7.8	(7.2)
<b>Nepoljoprivredna zanimanja</b>	17.5	23.1	{10.0}	21.4	28.8	11.6
Vađenje ruda i kamena; Prerađivačka industrija	10.9	{12.9}	{8.3}	12.6	15.7	8.5
Proizvodnja el. energije, gasa i vode	{2.8}	((4.3))	.	2.7	(3.7)	(1.4)
Građevinarstvo	{3.8}	{6.0}	.	6.1	9.3	1.7
<b>Uslužne djelatnosti</b>	73.8	67.8	81.8	71.0	63.4	81.2
Trgovina na veliko i malo, opravka	19.0	13.2	26.7	20.5	16.5	25.9
Hoteli i restorani	{9.1}	[8.4]	{10.1}	8.0	8.4	(7.4)
Saobraćaj, skladištenje i veze	10.3	{15.7}	((3.0))	8.6	11.6	4.5
Finansijsko posredovanje	((1.9))	.	((2.8))	(1.7)	(1.4)	(2.2)
Poslovi s nekretninama, iznajmljivanje	((2.2))	((2.2))	.	2.9	2.9	2.8
Državna uprava i socijalno osiguranje	{9.3}	{11.2}	{6.8}	8.8	8.8	(8.7)
Obrazovanje	{6.0}	((3.5))	{9.3}	6.1	3.2	9.9
Zdravstveni i socijalni rad	{7.2}	((3.6))	{12.0}	6.0	2.6	10.6
Druge komunalne, društvene i lične usluge**	{8.8}	{8.8}	{8,7}	8.5	7.9	9.2

Izvor: MONSTAT  
Anketa o radnoj snazi

* Poljoprivreda uključuje šumarstvo i ribarstvo	Objašnjenje znakova
** Uključuje domaćinstva sa zaposlenim osobama, kao i eksteritorijalne organizacije	. nije nula ali je izuzetno neprecizna procjena (CV>=30)
	(( )) neprecizna procjena (20<=CV<30)
	{ } manje precizna procjena (10<=CV<20)
	CV: Standardna greška procjene kao procenat procjene.

**Napomena:** za 2007. i 2008. godinu podaci su dati u procentualnom iznosu, kako su i traženi.

**c) distribucija dohotka (koji pokazatelji; siromaštvo; linije siromaštva, definicije, procenat stanovništva na koji utiče siromaštvo, naznačite osjetljive grupe);**

S obzirom da Zavod za statistiku Crne Gore radi siromaštvo po potrošnoj metodi, daćemo podatke sa kojima raspolažemo (vidjeti Poglavlje 18, Modul 1.06.02 Dohodak, siromaštvo i društvena isključenost).

	2005	2006	2007
Nacionalna apsolutna linija siromaštva u €/mesečno/ekvivalentna odrasla osoba	144.68	144.68	150.76
Stopa siromaštva (%)	11.3	11.3	8.0

Izvor: MONSTAT

**d) struktura porodice: glavni trendovi, broj djece po jednoj porodici; starost majke; stopa razvoda; procenat porodica sa jednim roditeljem; procenat domaćinstava sa jednim članom.**

Broj porodica u Crnoj Gori; broj djece mlađe od 25 godina i broj djece po jednoj porodici

Godina	Broj porodica u Crnoj Gori	Broj djece mlađe od 25 godina	Broj djece po jednoj porodici
2003 <sup>13</sup>	162 153	212 643	1.3

Izvor: MONSTAT

Broj porodica u Crnoj Gori i procenat porodica sa jednim roditeljem

Godina	Broj porodica u crnoj Gori	Porodice sa jednim roditeljem			Procenat porodica sa jednim roditeljem
		Ukupno	Majka sa djecom	Otac sa djecom	
2003**	162 153	26 574	21 272	5 302	16.4

Izvor: MONSTAT

Broj domaćinstava u Crnoj Gori i procenat domaćinstava sa jednim članom

Godina	Broj domaćinstava u Crnoj Gori	Domaćinstva sa jednim članom	Procenat domaćinstava sa
--------	--------------------------------	------------------------------	--------------------------

\*\* „Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u 2003. godini“, Knjiga 18: „Domaćinstva i porodice“ i knjiga 17: „Porodice prema tipu i broju djece“.

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

			jednim članom
2003**	180 517	29 532	16.4

Izvor: MONSTAT

### Stopa razvoda (na 1000 stanovnika) za period od 2003.-2004. godine

Crna Gora	Godina					
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Stopa razvoda (na 1000 stanovnika)	0.8	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7

Izvor: MONSTAT

## 133 Na koji način opisano stanje utiče na socijalnu zaštitu?

### a) Koja su očekivana buduća kretanja?

Recesija koja je u prvoj polovini godine iznosila 3,5 %, prema procjenama nastaviće se i u drugoj polovini godine, tako da će smanjenje BDP iznositi oko 4 %. Neizvjesnost u kretanjima u narednom periodu uslovljavaju ozbiljno razmatranje troškova za socijalnu zaštitu, s obzirom na značajno nižu naplatu tekućih prihoda budžeta i lokalne samouprave, s jedne strane, kao i povećanih troškova za nezaposlene koji su izvjesna posljedica strukturnog karaktera i mogućeg povećanja nezaposlenosti, s druge strane. Očekivano smanjenje zarada i prognoze niske inflacije mogu uticati na smanjenje izdataka za penzije s obzirom da se one polugodišnje usklađuju u skladu sa „švajcarskom formulom“ (50% inflacije – 50% rasta ili pada zarada).

### b) Kakva su ekonomska predviđanja za naredne 2 do 3 godine?

Prognoze Ekonomskog – fiskalnog programa iz 2008. godine nijesu više realne zbog efekata ekonomske krize i da se očekuje nova procjena makroekonomskih indikatora u Ekonomsko-fiskalnom programu za 2010. godinu.

Stope rasta u narednom periodu zavisice prije svega od kreditne aktivnosti banaka, privlačenja strateškog partnera u oblasti turizma, očekivanih investicija u energetici i poboljšanja likvidnosti privrede, posebno SME sektora.

**c) Postoje li demografske projekcije? Za koji period? Kako se očekuje da će se stope zavisnog starijeg stanovništva (stanovništvo starosti 65+ u odnosu na stanovništvo starosti 15-64) razvijati u narednim decenijama?**

Demografske projekcije stanovništva izrađene su do 2050. godine i publikovane kao „Demografski trendovi u Crnoj Gori od sredine 20. vijeka i perspektive do 2050. godine“.

U knjizi su date osnovne karakteristike i dinamike obima stanovništva, njihovih komponenti (natalitet, mortalitet i migracije), promjene i karakteristike struktura stanovništva po polu i starosti.

Projekcije stanovništva predstavljaju kombinacije hipoteza o budućem kretanju fertiliteta (nizak, srednji, visok, konstantan), mortaliteta (očekivan, konstantan) i migracija (očekivane, nulte, konstantne).

**Projektovani broj stanovnika za 2010., 2020., 2030., 2040., 2050. godinu, prema različiti varijantama \***

Godina	2010	2020	2030	2040	2050
Varijanta niskog fertiliteta, očekivanog mortaliteta i očekivanih migracija					
Projektovani broj stanovnika	640 434	658 932	674 858	679 645	676 793
Stanovništvo staro 65 i više	82 338	101 036	124 612	140 079	166 009
Stanovništvo staro 15-64	437 185	450 209	452 199	452 681	430 681
Stopa zavisnog starijeg stanovništva (Stanovništvo staro 65 i više u odnosu na stanovništvo staro 15-64)	18.8	22.4	27.6	30.9	38.5
Varijanta srednjeg fertiliteta, očekivanog mortaliteta i očekivanih migracija					
Projektovani broj stanovnika	641 966	672 686	712 592	748 730	783 479
Stanovništvo staro 65 i više	82 338	101 036	124 612	140 079	166 009
Stanovništvo staro 15-64	437 185	450 209	458 309	476 872	483 338
Stopa zavisnog starijeg stanovništva (Stanovništvo staro 65 i više u odnosu na stanovništvo staro 15-64)	18.8	22.4	27.2	29.4	34.3
Varijanta visokog fertiliteta, očekivanog mortaliteta i očekivanih migracija					
Projektovani broj stanovnika	642 789	680 098	733 013	786 999	845 312
Stanovništvo staro 65 i više	82 338	101 036	124 612	140 079	166 009
Stanovništvo staro 15-64	437 185	450 209	461 597	489 916	512 076
Stopa zavisnog starijeg stanovništva (Stanovništvo staro 65 i više u odnosu na stanovništvo staro 15-64)	18.8	22.4	27.0	28.6	32.4
Varijanta konstantnog fertiliteta, očekivanog mortaliteta i očekivanih migracija					
Projektovani broj stanovnika	641 274	666 418	695 168	716 505	733 066

\* “Demografski trendovi u Crnoj Gori od sredine 20. vijeka i perspektive do 2050. godine”, Zavod za statistiku Crne Gore-MONSTAT, Podgorica, 2008. godina

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

Stanovništvo staro 65 i više	82 338	101 035	124 612	140 079	166 009
Stanovništvo staro 15-64	437 185	450 209	455 555	465 767	458 872
Stopa zavisnog starijeg stanovništva (Stanovništvo staro 65 i više u odnosu na stanovništvo staro 15-64)	18.8	22.4	27.4	30.1	36.2
Varijanta konstantnog mortaliteta, srednjeg fertiliteta i očekivanih migracija					
Projektovani broj stanovnika	641 163	665 838	694 947	715 976	732 692
Stanovništvo staro 65 i više	81 747	95 821	110 587	113 783	124 626
Stanovništvo staro 15-64	436 987	448 690	455 000	470 900	474 710
Stopa zavisnog starijeg stanovništva (Stanovništvo staro 65 i više u odnosu na stanovništvo staro 15-64)	18.7	21.4	24.3	24.2	26.3
Varijanta nultog migracionog salda: srednji fertilitet, očekivani mortalitet, nulti migracioni saldo					
Projektovani broj stanovnika	645 659	660 593	669 807	670 201	666 490
Stanovništvo staro 65 i više	82 452	100 475	122 382	135 325	156 817
Stanovništvo staro 15-64	439 879	440 966	428 972	422 798	401 907
Stopa zavisnog starijeg stanovništva (Stanovništvo staro 65 i više u odnosu na stanovništvo staro 15-64)	18.7	22.8	28.5	32.0	39.0

Izvor: MONSTAT

### d) Postoje li predviđanja kretanja na tržištu rada?

Trenutno ne postoje sistematizovana predviđanja na tržištu rada, uprkos tome što je izražena potreba da se uspostave mehanizmi na partnerskoj osnovi za sagledavanje ovih kretanja, posebno sa aspekta razvoja potrebnih znanja i vještina radne snage. Pojedine sektorske strategije (turizam) postavljaju određene ciljeve u pogledu predviđanja kretanja i potreba na tržištu rada, ali još uvijek nedovoljno.

Za sad, konkretni korak u pogledu predviđanja kretanja na tržištu rada predstavlja razvijen i unaprijeđen model „Ankete poslodavca“, u okviru CARDS programa („reforma tržišta rada i razvoj radne snage“ - realizovan 2006-2008. godine). Ovu anketu realizuje Zavod za zapošljavanje Crne Gore.

### e) O crtajte opšte trendove i uticaje ekonomskih, demografskih i socijalnih kretanja na sistem socijalne zaštite u vašoj zemlji.

Dinamičan privredni rast i razvoj koji je karakterisao crnogorski ekonomski sistem u predhodnom periodu uticao je na smanjenje udjela socijalnih izdataka i povećanje učešća investicija u BDP. Multiplikativni efekat ovakvog aktivnog rasta imao je za posledicu porast zaposlenosti, a samim tim i povećani priliv sredstava namijenjenih socijalnoj zaštiti, čime se poboljšala održivost i efikasnost ovog sistema.

Posljedice globalne ekonomske krize imale su i imaju negativne reperkusije i na crnogorsku ekonomiju. Procjene govore da će se tokom 2009. godine zabilježiti nulta stopa rasta BDP i da se blagi oporavak očekuje tokom naredne dvije godine. Negativni ekonomski trendovi su se direktno odrazili i odražavaće se na sistem socijalne zaštite Crnoj Gori.

Pritisци na postojeći sistem socijalne zaštite generisani su iz nekoliko izvora, ali kao dva ključna izvora izdvajamo: zaustavljanje privrednog rasta i razvoja i negativne demografske trendove.

1. Uticaj globalne ekonomske krize se direktno odražava na zaustavljanje rasta zaposlenosti u onim sektorima koji se nalaze pod direktnim uticajem globalnih negativnih efekata krize. Ovakva tendencija negativno utiče na finansijsku održivost Fonda PIO i Fonda za zdravstveno osiguranje koji se ne mogu finansirati samo iz redovnih prihoda-doprinosa već je za njihovo finansiranje potrebno izdvojiti budžetska sredstva.

Dodatni pritisak na sistem socijalne zaštite sa aspekta društveno-ekonomskog rasta predstavljaće: smanjenje zaposlenosti u sektoru industrije (KAP, Željezara, Boksiti) i neplaćivanje doprinosa za socijalnu zaštitu ili pak plaćanje minimalnih doprinosa od strane poslodavaca u većini malih i srednjih preduzeća.

Otpuštanje zaposlenih u sektoru industrije će uticati na povećanje strukturne nezaposlenosti na tržištu rada, jer se radi o licima sa prosječnim radnim vijekom iznad 20 godina radnog staža, tj. o kategoriji teže zapošljivih lica, koja su u najvećem broju slučajeva do kraja radnog vijeka direktno upućena na sistem socijalne zaštite.

2. Demografski trendovi u Crnoj Gori jedan su od faktora koji dodatno negativno utiču na sistem socijalne zaštite. Evidentna je tendencija starenja stanovništva koja se očitava sa jedne strane smanjenjem učešća mladog stanovništva (do 15 godina) i povećanjem relativnog učešća starijeg stanovništva (iznad 60 godina) u ukupnom stanovništvu Crne Gore. U okviru grupe starijeg stanovništva izražena je tendencija rasta starog stanovništva, odnosno povećanje učešća starosnih grupa iznad 75 godina života, što sa svoje strane utiče na povećanje izdvajanja iz sistema socijalne zaštite u cilju obezbjeđenja kvalitetnijeg života ove kategorije stanovništva.

Rezultati projekcija stanovništva u Crnoj Gori ukazuju da će u prvoj polovini 21. vijeka odvijanje procesa starenja biti jedna od najvažnijih karakteristika demografskog razvitka Crne Gore.<sup>14</sup> Zemlja će i dalje biti izložena djelovanju procesa demografskog starenja, a stanovništvo će na kraju projekcionog perioda biti demografski starije nego na početku i to ukoliko se ostvari ma koja kombinacija pretpostavki na kojima se baziraju konkretne varijante projekcija.

## B. Pregled sistema socijalne zaštite

**134 Molimo da navedete informacije o opštoj filozofiji i glavnim načelima i mehanizmima sistema socijalne zaštite: da li je u središtu sistema zapošljavanje ili građani, koji su glavni distributivni efekti sistema, ko je uključen/isključen?**

Zakonodavstvo o socijalnom osiguranju Crne Gore preko pojedinih zakona iz oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja kao i zdravstvenog osiguranja, definišu osiguranike iz tih oblasti po osnovu rada i to: zaposlene, osiguranike samostalnih djelatnosti i članove njihovih porodica, ako nijesu osigurani po drugom osnovu i poljoprivrednike.

<sup>14</sup> Demografski trendovi u Crnoj Gori od sredine 20. vijeka i perspektive do 2050. godine, MONSTAT, Podgorica, decembar 2008. godine str.88

Socijalna i dječja zaštita se zasniva na principima: uvažavanja dostojanstva korisnika iz oblasti socijalne i dječje zaštite; lične odgovornosti i aktivnog učešća korisnika u kreiranju ciljeva i aktivnosti socijalne i dječje zaštite; pluralizma nosilaca, sadržaja, oblika, metoda i usluga u socijalnoj i dječjoj zaštiti; partnerstva i udruživanja različitih nosilaca djelatnosti i programa, posebno na lokalnom nivou. U središtu sistema socijalne zaštite su građani. Cilj socijalne i dječje zaštite je obezbjeđenje zaštite porodice, pojedinca, djece u riziku i lica u stanju socijalne potrebe, odnosno socijalne isključenosti. U ostvarivanju ciljeva posebno se štite: nesposobni za rad i materijalno neobezbijeđeni; djeca bez roditeljskog staranja; djeca sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću; zlostavljana i zanemarena djeca; djeca sa poremećajem u ponašanju; lica sa invaliditetom; stara lica i lica i porodice kojima je usljed posebnih okolnosti potreban odgovarajući oblik socijalne zaštite. Prava iz socijalne i dječje zaštite ostvaruju se shodno kriterijumima propisanim Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti (odgovor dat u odgovoru na pitanje 137.c),h),j),k),l)). Socijalnu i dječju zaštitu obavljaju ustanove socijalne i dječje zaštite, i to centri za socijalni rad i ustanove za smještaj korisnika. Visina naknada po osnovu prava iz socijalne i dječje zaštite određuje se u skladu sa materijalnim mogućnostima države.

**135 Molimo da navedete sljedeće posebne informacije (molimo da se pozivate na Zajednički informacioni sistem socijalne zaštite - MISSOC kao model):**

**a) Organigram sistema socijalne zaštite (uključena ministarstva, zakonom propisana osiguranja itd.); razmatranje organigrama: glavne institucionalne odgovornosti za oblasti socijalne zaštite (zakonodavstvo i administracija);**

Socijalna zaštita u Crnoj Gori obuhvata u najširem smislu:

- zdravstveno osiguranje u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju (Sl. list RCG, br. 39/04, 12/07 i 13/07),
- penzijsko osiguranje u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br.54/03, 39/04, 79/04, 47/07 i Sl. list CG, br.79/08), i Zakonom o dobrovoljnim penzionim fondovima (Sl. list RCG, br. 78/06),
- osiguranje za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 39/04, 79/04, 47/07 i Sl. list CG, br.79/08), i Zakonom o zdravstvenom osiguranju (Sl. list RCG, br. 39/04, 12/07, 13/07),
- pravo osoba sa invaliditetom na radno osposobljavanje i zapošljavanje u skladu sa Zakonom o profesionalnom osposobljavanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Sl. list RCG, br. 48/08),
- osiguranje za slučaj nezaposlenosti u skladu sa Zakonom o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08),
- pravo na boračku i invalidsku zaštitu u skladu sa Zakonom o boračkoj i invalidskoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 69/03 i 21/08),
- pravo na socijalnu i dječju zaštitu u skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 78/05).

Podzakonska akta donesena na osnovu ovih zakona, detaljnije regulišu uslove i način ostvarivanja pojedinih prava.

Finansiranje zdravstvenog, penzijskog osiguranja i osiguranja za slučaj nezaposlenosti obavlja se na osnovu Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl. list CG, br.13/07 i 79/08), dok se prava osoba sa invaliditetom finansiraju na osnovu Zakona o profesionalnom osposobljavanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Sl. list RCG, br. 48/08), putem posebnog

Fonda za čiji se rad sredstva obezbjeđuju dijelom iz državnog budžeta a dijelom na osnovu posebnog doprinosa poslodavaca.

DRŽAVNO TIJELO	MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNOG STARANJA	MINISTARSTVO ZDRAVLJA
NADLEŽNOST	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RADNI ODNOSI</li> <li>• TRŽIŠTE RADA I ZAPOSŁJAVANJE</li> <li>• PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE I BORAČKO INVALIDSKA ZAŠTITA</li> <li>• SOCIJALNA I DJEČIJA ZAŠTITA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ZDRAVSTVENO OSIGURANJE</li> </ul>
OSTVARIVANJE PRAVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FOND ZA PENZIJSKO I INVALIDSKO OSIGURANJE</li> <li>• ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE</li> <li>• SEKRETARIJATI OPŠTINSKIH SAMOUPRAVA</li> <li>• REGISTAR OSIGURANIKA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FOND ZA ZDRAVSTVENO OSIGURANJE</li> </ul>
EVIDENCIJA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BUDŽET</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• REGISTAR OSIGURANIKA</li> </ul>
FINANSIRANJE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DOPRINOSI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BUDŽET</li> <li>• DOPRINOSI</li> </ul>
OSTVARIVANJE PRAVA IZ SOCIJALNE I DJEČIJE ZAŠTITE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CENTAR ZA SOCIJALNI RAD</li> <li>• USTANOVA SOCIJALNE I DJEČIJE ZAŠTITE</li> <li>• REGISTRI</li> <li>• BUDŽET</li> </ul>	
EVIDENCIJA		
FINANSIRANJE		
NADZOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINISTARSTVO RADA I SOCIJALNOG STARANJA</li> <li>• DRŽAVNA REVIZIJA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINISTARSTVO ZDRAVLJA</li> <li>• DRŽAVNA REVIZIJA</li> </ul>

Organizacija, obavljanje i finansiranje socijalne zaštite uređeno je posebnim nizom zakona, kako je već naprijed navedeno.

Socijalnu i dječju zaštitu obavljaju ustanove socijalne i dječje zaštite u skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti, kao i organizacije civilnog društva i druga pravna i fizička lica.

Shodno Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti ustanove socijalne i dječje zaštite su: centri za socijalni rad i ustanove za smještaj korisnika.

Shodno navedenim propisima:

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Nadležnost Ministarstva rada i socijalnog staranja propisano je Zakonom o državnoj upravi (Sl. list RCG, br. 38/03 i Sl. list CG, br. 22/08) i Uredbom o organizaciji rada državne uprave.

Ministarstvo obavlja upravne i druge poslove u oblasti rada, tržišta rada i zapošljavanja, penzijsko invalidskog osiguranja i boračko-invalidske zaštite, socijalne i dječje zaštite i druge poslove koji su mu dati u nadležnost.

Zavod za zapošljavanje

Djelatnost Zavoda obuhvata oblast zapošljavanja, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, prava nezaposlenih lica i uslovi i postupak za njihovo ostvarivanje, način obezbjeđivanja sredstava i druga pitanja od značaja za organizovano i produktivno zapošljavanje u skladu sa Zakonom o zapošljavanju, Statutom Zavoda i drugim aktima Zavoda.

Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje

Djelatnost Fonda obuhvata sprovođenje penzijskog i invalidskog osiguranja, na osnovu Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, Statutom i drugim aktima Fonda.

Sekretarijati za socijalno staranje lokalnih samouprava

Djelatnost Sekretarijata pored poslova datih Zakonom o lokalnoj samoupravi je i rješavanje o pravima iz boračko invalidske zaštite i zaštite civilnih invalida rata i vođenje evidencije korisnika u skladu sa Zakonom o lokalnoj samoupravi, Zakona o boračkoj i invalidskoj zaštiti i Zakona o državnoj upravi.

Ministarstvo zdravlja

Ministarstvo zdravlja obavlja upravne i druge poslove koji se odnose na sistem zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja, praćenje i unapređenje zdravstvenog stanja i zdravstvenih potreba stanovništva. Organizacija i djelokrug rada Ministarstva zdravlja propisan je Zakonom o državnoj upravi i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave.

Fond za zdravstveno osiguranje

Djelatnost Fonda obuhvata sprovođenje zdravstvenog osiguranja, što je propisano Zakonom o zdravstvenom osiguranju, Statutom i drugim aktima Fonda.

Ministarstvo finansija

Ministarstvo finansija, pored ostalih, vrši poslove uprave koji se odnose na: utvrđivanje predloga tekuće ekonomske politike Crne Gore i praćenje njenog ostvarivanja; kapitalnu potrošnju javnog sektora; procjenu osnovnih ekonomskih proporcija i bilansa; bankarski sistem; pripremanje, planiranje, izradu i izvršenje budžeta, nadzor kao i druge poslove koji su mu određeni u nadležnost Zakonom o državnoj upravi i Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave.

**b) Centralizacija/decentralizacija: Opis glavnih institucionalnih nivoa u sistemu socijalne zaštite, uloga poslodavaca i zaposlenih, uloga NVO-a;**

Cjelokupni sistem socijalne zaštite institucionalno je organizovan i sprovodi se na nacionalnom nivou putem državnih organa, kako je to prikazano i opisano u odgovoru pod a), a na osnovu zakona su u rad Upravnih odbora fondova i drugih institucija, kao što su Fond penzijsko invalidskog osiguranja, Fond za zdravstveno osiguranje, Zavod za zapošljavanje, aktivno uključeni predstavnici radnika i poslodavaca.

Sredstva za obavljanje djelatnosti i ostvarivanje prava iz socijalne zaštite obezbjeđuje država u državnom budžetu.

Nosilac aktivnosti iz socijalne i dječje zaštite je Ministarstvo rada i socijalnog staranja, odnosno Sektor za socijalno staranje i dječju zaštitu. U Sektoru za socijalno staranje i dječju zaštitu vrše se poslovi koji se odnose na: zaštitu porodice, pojedinca, djece u riziku i lica u stanju socijalne potrebe, odnosno socijalne isključenosti a posebno na nesposobne za rad i materijalno neobezbijeđene, djecu bez roditeljskog staranja, djecu sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, zlostavljanu i zanemarenu djecu, djecu sa poremećajem u ponašanju, lica sa invaliditetom, stara lica, lica i porodice kojima je usljed posebnih okolnosti potreban odgovarajući oblik socijalne zaštite kao i izbjegla i interno raseljena lica; kreiranje strateških dokumenata koji su od interesa za zaštitu pojedinih vulnerabilnih kategorija stanovništva; praćenje primjene usvojenih dokumenata; drugostepeni upravni postupak u oblasti socijalne i dječje zaštite i porodičnih odnosa; poslove iz oblasti analitike, planiranja i pripreme analiza, informacija i izvještaja o finansijskim tokovima koji služe kao osnova u izradi projekcije potrebnih sredstava za finansiranje godišnjih potreba i obaveza i investicionih ulaganja u oblastima socijalne i dječje zaštite; izradu izvještaja i statistika o korišćenju sredstava iz oblasti socijalne i dječje zaštite i njihovo generisanje unutrašnjim i spoljnim entitetima; ostvarivanje saradnje sa NVO i organima lokalne samouprave. Sektor ima dva odsjeka, i to: odsjek za socijalnu i dječju zaštitu i nadzor i odsjek za zaštitu rizičnih grupa.

Socijalnu i dječju zaštitu obavljaju ustanove socijalne i dječje zaštite u skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti. Osnivač ustanove može biti država, opština i drugo pravno ili fizičko lice. Kada je osnivač država, odnosno opština, akt o osnivanju donosi Vlada Crne Gore, odnosno nadležni organ opštine. Na statut ustanove čiji je osnivač država saglasnost daje Ministarstvo rada i socijalnog staranja. Organi ustanove su upravni odbor i direktor. Upravni odbor ustanove čiji je osnivač država imenuje Vlada Crne Gore. Upravni odbor ustanove čiji je osnivač država čine: četiri predstavnika osnivača, jedan predstavnik opštine i dva predstavnika zaposlenih u ustanovi. Direktora ustanove bira i razrješava osnivač. Direktora ustanove čiji je osnivač država bira na osnovu javnog konkursa i podnesenog programa razvoja ustanove upravni odbor, uz prethodnu saglasnost Ministarstva rada i socijalnog staranja.

Shodno Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti, ustanove socijalne i dječje zaštite su centri za socijalni rad i ustanove za smještaj korisnika. Centri za socijalni rad su ustanove putem kojih se ostvaruju prava iz socijalne i dječje zaštite i na teritoriji Crne Gore organizovano ih je deset, koje sa svojim područnim jedinicama pokrivaju teritoriju svih opština u Crnoj Gori. Centri za socijalni rad su organi koji rješavaju o pravima iz socijalne i dječje zaštite u prvom stepenu. U postupku po žalbi na rješenje Centra za socijalni rad u drugostepenom postupku odlučuje Ministarstvo rada i socijalnog staranja. U postupku po tužbi na rješenje drugostepenog organa u upravnom sporu odlučuje Upravni sud Crne Gore. Upravni postupak vodi se shodno Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti i Zakonu o upravnom postupku a upravni spor vodi se shodno Zakonu o upravnom sporu.

Ustanove socijalne i dječje zaštite su ustanove u kojima se vrši trajno ili privremeno zbrinjavanje djece i mladih, odraslih-invalidnih i starih lica, odmor i rekreacija djece, a u Crnoj Gori ih je organizovano pet, i to:

- Javna ustanova za smještaj lica sa mentalnom ometenošću - JU Zavod „Komanski most“, Podgorica, sa 130 korisnika,

- Javna ustanova za smještaj djece i mladih sa poremećajem u ponašanju - JU Centar za djecu i mlade "Ljubović", Podgorica, sa 20 korisnika,
- Javna ustanova za smještaj odraslih-invalidnih lica - JU Dom starih „Grabovac“, Risan, sa 300 korisnika,
- Javna ustanova za smještaj djece i mladih bez roditeljskog staranja i djece čiji je razvoj ometen porodičnim prilikama - JU Dječji dom "Mladost" ,Bijela, sa 170 korisnika,
- Javna ustanova za odmor i rekreaciju djece - JU „Lovćen-Bečići“, Cetinje, sa 3100 korisnika.

Zakonom o državnoj upravi (Sl. list RCG, br. 38/03 i Sl. list CG, br. 22/08) propisan je odnos organa uprave prema NVO u smislu obaveze obezbjeđivanja saradnje ministarstava i organa uprave sa NVO a naročito:

- konsultovanje NVO sektora o zakonskim i drugim projektima i propisima kojima se uređuje način ostvarivanja sloboda i prava građana,
- omogućavanje učešća u radu radnih grupa za sagledavanje pitanja od zajedničkog interesa ili za normativno uređenje odgovarajućih pitanja,
- organizovanje zajedničkih javnih rasprava, okruglih stolova, seminara i drugih vidova zajedničkih aktivnosti i drugim odgovarajućim oblicima i
- informisanje o sadržaju programa rada i izvještaja o radu organa državne uprave.

Unapređivanje saradnje Vlade Crne Gore i NVO sektora i stvaranje uslova u kojima će građani i nevladine organizacije u partnerstvu sa ostalim društvenim subjektima, rukovodeći se tolerancijom i razumijevanjem, poštovanjem različitih stavova i mišljenja dijalogom i argumentovanim iznošenjem činjenica, na načelima održivog razvoja, interakcije, odgovornosti i jednakih mogućnosti za sve, te poštovanja nezavisnosti nevladinih organizacija i stvaranja podsticajnog okruženja za njihov rad, učestvovati u razvoju Crne Gore kao demokratske i otvorene države, doprinoseći prema svojim mogućnostima njenom uspjeh, je predmet Startegije saradnje Vlade Crne Gore i nevladinih organizacija, koju je Vlada Crne Gore usvojila 22. januara 2009. godine.

### **c) Nadzorne strukture**

U obaveznom penzijskom i invalidskom osiguranju na osnovu tekućeg finansiranja postoji više vrsta nadzora, i to:

Shodno zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju nadzor nad izvršavanjem ovog zakona vrši organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja (Ministarstvo rada i socijalnog staranja) u skladu sa posebnim zakonom. Nadzor nad zakonitošću i cjelishodnošću rada Fonda takođe vrši Ministarstvo rada i socijalnog staranja, u skladu sa zakonom.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja, kao drugostepeni organ u postupku rješavanja o pravima iz penzijskog i invalidskog osiguranja rješava po žalbama na rješenja Fonda PIO i vrši reviziju prvostepenih rješenja.

Ministarstvo finansija je Pravilnikom o načinu pripreme, sastavljanja i podnošenja finansijskih izvještaja Budžeta, vanbudžetskih fondova i jedinica lokalne samouprave (Sl. list RCG, br. 3/06) propisalo da sve potrošačke jedinice i državni fondovi do 15. u mjesecu za prethodni mjesec i kvartalno dostavljaju Ministarstvu, finansijske izvještaje na sljedećim obrascima:

- izvještaj o novčanim tokovima I ekonomska klasifikacija,
- izvještaj o novčanim tokovima II funkcionalna klasifikacija,
- izvještaj o neizmirenim obavezama i
- izvještaj o konsolidovanoj javnoj potrošnje.

Na ovaj način Ministarstvo sagledava ukupne primitke i izdatke za date periode i ukupnu konsolidovanu javnu potrošnju, a samim tim i poslovanje državnih fondova.

Državna revizorska institucija svojim godišnjim Planovima revizije predviđa reviziju pojedinih subjekata pa između ostalog i Fonda PIO kao državnog fonda. Revizija cjelokupnog poslovanja Fonda je rađena za 2007. godinu.

Nadzor nad osnivanjem i poslovanjem društva za upravljanje i penzionog fonda vrši Komisija za hartije od vrijednosti davanjem saglasnosti na njihove akte i kontrolom njihovog poslovanja, u skladu sa Zakonom o dobrovoljnim penzionim fondovima (Sl. list RCG, br. 78/06 i 14/07).

Kao što je već konstatovano Ministarstvo rada i socijalnog staranja vrši nadzor nad primjenom Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju preko inspekcije rada u dijelu koji se odnosi na obavezu uplate doprinosa za obavezne vidove socijalnog osiguranja, penzijsko - invalidskog, zdravstvenog i osiguranja za slučaj nezaposlenosti.

Zakonom o inspekciji rada utvrđeno je da inspektor rada u postupku inspekcijskog nadzora provjerava da li je poslodavac uplatio doprinose za obavezno socijalno osiguranje za lice sa kojim je zaključio ugovor o radu ili posebnu vrstu ugovora o radu i preduzima mjere u slučaju da utvrdi da poslodavac ne izvršava ove obaveze.

Shodno Zakonu o zapošljavanju (Sl. list RCG br.5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08) utvrđeno je da upravni nadzor u oblasti zapošljavanja vrši ministarstvo nadležno za poslove rada, u skladu sa zakonom.

### **136 Molimo da navedete informacije o finansiranju sistema socijalne zaštite:**

#### **a) Glavni izvori finansiranja sistema socijalne zaštite (porezi, doprinosi, državne subvencije) i uključene institucije (Država, parafiskalni fondovi, regionalne vlasti, NVO-e, privatna domaćinstva itd.);**

Glavni izvori finansiranja socijalne zaštite su doprinosi za socijalnu zaštitu, i to:

- Doprinosi za penzijsko invalidsko osiguranje,
- Doprinosi za zdravstvenu zaštitu,
- Doprinosi za osiguranje od nezaposlenosti,
- Ostali doprinosi, kao i
- Opšti prihodi budžeta iz kojih se finansiraju nedostajuća sredstva za socijalne transfere.

Sljedeće institucije su uključene u ovaj proces: **Ministarstvo rada i socijalnog staranja** i **Ministarstvo finansija** (državni budžet, vanbudžetski fondovi: Fond PIO, Fond zdravstva, Zavod za zapošljavanje i u vrlo maloj mjeri lokalna samouprava).

#### **b) Glavna načela finansiranja u oblasti socijalne zaštite (penzije iz sistema "tekuće raspodjele", finansiranje iz fondova);**

Obaveznim penzijskim i invalidskim osiguranjem na osnovu tekućeg finansiranja osiguranicima se, po osnovu rada, zavisno od dužine ulaganja i visine osnovice na koju je plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, uz primjenu načela uzajamnosti i solidarnosti, obezbjeđuju prava za slučaj starosti, invalidnosti i tjelesnog oštećenja, a članovima njihovih porodica pravo za slučaj smrti osiguranika, odnosno korisnika prava. Penzijsko i invalidsko osiguranje zasnovano na tekućem finansiranju finansira se iz doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, budžeta države

i drugih izvora u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, a sredstva prikupljena po tom osnovu predstavljaju prihod Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore.

Obavezno zdravstveno osiguranje je dio sistema socijalnog osiguranja građana kojim se, na načelima obaveznosti, uzajamnosti i solidarnosti, svim građanima Crne Gore, kao i drugim licima obezbjeđuje pravo na zdravstvenu zaštitu. Obaveznim doprinosima za zdravstveno osiguranje, zdravstvenu zaštitu osiguranih lica na radu u inostranstvu, pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad i pravo na naknadu putnih troškova u vezi korišćenja zdravstvene zaštite, koji su prihod Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore, finansira se sistem zdravstvenog osiguranja.

Prava lica s invaliditetom na profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje jednim dijelom se finansiraju posebnim doprinosom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom koji uplaćuju poslodavci koji nijesu zaposlili lica sa invaliditetom, a koji se uplaćuje na poseban račun budžeta Crne Gore odnosno Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Sredstva navedenog Fonda se osim posebnih doprinosa obezbjeđuju i iz budžeta države, budžeta jedinice lokalne samouprave na čijoj teritoriji lice sa invaliditetom ima prebivalište, donacija i pomoći od strane domaćih i stranih pravnih i fizičkih lica i drugih izvora u skladu sa zakonom.

Osiguranjem za slučaj nezaposlenosti, smatra se učešće zaposlenih lica, poslodavaca, državnih i drugih organa i organizacija u obezbjeđivanju sredstava za produktivno zapošljavanje i za ostvarivanje prava po osnovu nezaposlenosti. Obaveznim doprinosima za osiguranje u slučaju nezaposlenosti, koje plaćaju lica u radnom odnosu i poslodavci, a koji predstavljaju prihod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, osiguravaju se sredstva za isplatu prava u slučaju nezaposlenosti.

Glavno načelo finansiranja na području ostvarivanja osnovnih prava iz socijalne i dječije zaštite, kao što je obezbjeđenje zaštite porodice, pojedinca, djece u riziku i lica u stanju socijalne potrebe odnosno socijalne isključenosti, je finansiranje iz budžeta države.

Sredstva za finansiranje prava iz boračke i invalidske zaštite obezbjeđuju se iz budžeta Crne Gore.

### **c) Finansijsko upravljanje sistemom socijalne zaštite: stope doprinosa, osnova doprinosa i porezne osnove; postoji li gornja (donja) granica?**

Stope doprinosa na zarade su:

	2008	2009	2010
Doprinosi za PIO zaposleni	12.0%	12.0%	12.0%
Doprinosi za zdravstvo zaposleni	6.5%	5.0%	4.0%
Doprinosi za nezaposlene zaposleni	0.5%	0.5%	0.5%
Porez na zarade zaposlenih	15%	12%	9%
Prerez porezu na zarade zaposlenih	14-15 %	14-15 %	14-15 %
Doprinosi za PIO poslodavac	9.0%	8.5%	8.0%
Doprinosi za zdravstvo poslodavac	5.5%	5.5%	5.0%
Doprinosi za nezaposlene poslodavac	0.5%	0.5%	0.5%

Osnova za obračun doprinosa (bruto osnovica) je proizvod koeficijenta složenosti poslova, minulog rada (godine staža), minimalne cijene rada i koeficijenta za preračun koji iznosi 1,6393.

Osnova za obračun poreza je bruto osnovica umanjena za neoporezivi dio u iznosu od 70 €.

Osnova za obracun prireza porezu na zarade zaposlenih (prihod lokalne samouprave) je obracunati porez na zarade zaposlenih.

**137 Molimo da dostavite pregled socijalnih davanja: naknade i usluge koje pruža sistem socijalne zaštite (osiguranje, uslovi kvalifikovanja, nivo naknada, dužina davanja, oporezivanje naknade)**

**a) zdravstvena zaštita;**

Sistem obaveznog zdravstvenog osiguranja obezbjeđuje:

- zdravstvenu zaštitu,
- pravo na naknadu putnih troškova u vezi korišćenja zdravstvene zaštite,
- pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad.

Zdravstvena zaštita obuhvata:

- medicinske mjere i postupke za unapređenje zdravlja, sprječavanje, suzbijanje i rano otkrivanje bolesti;
- ljekarske preglede i druge vrste medicinske pomoći u vezi praćenja i provjere zdravstvenog stanja;
- liječenje oboljelih i povređenih;
- medicinsku rehabilitaciju;
- lijekove i medicinska sredstva;
- medicinsko-tehnička pomagala i dr.

U pružanju zdravstvene zaštite prioritet se daje djeci, licima starijim od 65 godina, ženama u toku trudnoće, porođaja i materinstva, hendikepiranim licima, licima oboljelim od zaraznih bolesti, malignih bolesti reumatske groznice, šećerne bolesti, bubrežne insuficijencije, koronarne, cerebralne i vaskularne bolesti, sistemskih autoimunih bolesti, progresivnih nervno-mišićnih oboljenja, cerebralne paralize, multiplex skleroza, cistične fibroze, hemofilije, lica sa duševnim poremećajima i nedovoljno mentalno razvijenih lica u vezi sa zdravstvenom zaštitom od navedenih bolesti.

Zdravstvena zaštita na primarnom nivou obezbjeđuje se u domovima zdravlja, koji zdravstvenu zaštitu pružaju preko izabranog doktora, centara i jedinica za podršku. U Crnoj Gori ima 18 domova zdravlja koji pružaju usluge primarne zdravstvene zaštite, s tim što u tri doma zdravlja postoje stacionari (Rožaje, Mojkovac i Ulcinj).

Zdravstvena zaštita na sekundarnom nivou obezbjeđuje se u šest opštih i tri specijalne bolnice, kao i u Kliničkom centru Crne Gore, koji pruža i usluge tercijarnog nivoa.

Za liječenje bolesti, bolesnih stanja i povreda koje nije moguće uspješno liječiti u zdravstvenim ustanovama Crne Gore, osiguranici se upućuju u zdravstvene ustanove van Crne Gore po osnovu zaključenih ugovora o pružanju zdravstvenih usluga. Najveći broj liječenja ostvaruje se u Republici Srbiji, i to: dijagnostičke pretrage, bolničko liječenje i kontrolni pregledi. U 2008. godini u zdravstvene ustanove Republike Srbije upućeno je 6.525 osiguranika. Na liječenje u druge države

(Njemačka, Italija, Francuska, Slovenija i dr.) u 2008. godini upućeno je 72 osiguranika po osnovu komercijalnih ugovora.

Pored navedenih oblika zdravstvene zaštite, na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja obezbjeđuje se pravo na medicinsku rehabilitaciju u zdravstvenim ustanovama koje obavljaju specijalizovanu zdravstvenu rehabilitaciju, pravo na medicinsko tehnička pomagala: protetička i ortotička sredstva, pomoćna pomagala za olakšavanje kretanja, očna, slušna, pomagala za omogućavanje govora, stomatološka pomagala i ostala pomagala, pravo na lijekove, kao i pravo na dva postupka vantjelesne oplodnje.

Prilikom ostvarivanja zdravstvene zaštite u zdravstvenim ustanovama van mjesta prebivališta, osiguranim licima obezbjeđuje se pravo na naknadu putnih troškova za osiguranika i pratioca, u visini cijene koštanja karte prevoznog sredstva opredijeljenog uputom za liječenje, izdatog od strane izabranog doktora, odnosno Ljekarske komisije.

Osiguranici za vrijeme liječenja u inostranstvu ostvaruju pravo i na troškove boravka ukoliko u zdravstvenoj ustanovi u kojoj se liječe nemaju obezbijeđen smještaj.

Nakon obavljenog liječenja osiguranik podnosi zahtjev za isplatu putnih troškova sa propisanom dokumentacijom. Po zahtjevu se vrši obračun i isplata putnih troškova na adresu osiguranika.

Po osnovu privremene spriječenosti za rad, zaposleni osiguranici imaju pravo na naknadu zarade. Naknada zarade utvrđuje se u visini prosječne zarade za posljednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem je nastupila privremena spriječenost za rad.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad određena je u najmanjoj visini od 70% osnova za naknade, s tim što se isplaćuje u visini od 100% osnova za naknadu za slučajeve: za vrijeme održavanja trudnoće, povreda na radu i profesionalnog oboljenja, izolovanja zbog kliconoštva, zbog davanja krvi, tkiva i organa, za slijepa i hendikepirana lica.

Za prvih 60 dana privremene spriječenosti za rad naknada se isplaćuje na teret poslodavca, a nakon 61. dana naknadu obezbjeđuje Fond za zdravstveno osiguranje. Isplata naknade vrši se za sve vrijeme trajanja privremene spriječenosti za rad i naknada podliježe obavezi plaćanja svih poreza i doprinosa koji se plćaju na zaradu.

Isplatu naknada po osnovu privremene spriječenosti za rad zaposlenom osiguraniku vrši poslodavac. Refundaciju naknade zarade nakon 61. dana poslodavcu vrši Fond.

## **b) bolesnička;**

Sistem obaveznog zdravstvenog osiguranja obezbjeđuje:

- zdravstvenu zaštitu,
- pravo na naknadu putnih troškova u vezi korišćenja zdravstvene zaštite,
- pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad.

Zdravstvena zaštita obuhvata:

- medicinske mjere i postupke za unapređenje zdravlja, sprječavanje, suzbijanje i rano otkrivanje bolesti;
- ljekarske preglede i druge vrste medicinske pomoći u vezi praćenja i provjere zdravstvenog stanja;
- liječenje oboljelih i povređenih;
- medicinsku rehabilitaciju;
- lijekove i medicinska sredstva;
- medicinsko-tehnička pomagala i dr.

U pružanju zdravstvene zaštite prioritet se daje djeci, licima starijim od 65 godina, ženama u toku trudnoće, porođaja i materinstva, hendikepiranim licima, licima oboljelim od zaraznih bolesti, malignih bolesti reumatske groznice, šećerne bolesti, bubrežne insuficijencije, koronarne, cerebralne i vaskularne bolesti, sistemskih autoimunih bolesti, progresivnih nervno-mišićnih oboljenja, cerebralne paralize, multiplex skleroza, cistične fibroze, hemofilije, lica sa duševnim poremećajima i nedovoljno mentalno razvijenih lica u vezi sa zdravstvenom zaštitom od navedenih bolesti.

Zdravstvena zaštita na primarnom nivou obezbjeđuje se u domovima zdravlja, koji zdravstvenu zaštitu pružaju preko izabranog doktora, centara i jedinica za podršku. U Crnoj Gori ima 18 domova zdravlja koji pružaju usluge primarne zdravstvene zaštite, s tim što u tri doma zdravlja postoje stacionari (Rožaje, Mojkovac i Ulcinj).

Zdravstvena zaštita na sekundarnom nivou obezbjeđuje se u šest opštih i tri specijalne bolnice, kao i u Kliničkom centru Crne Gore, koji pruža i usluge tercijarnog nivoa.

Za liječenje bolesti, bolesnih stanja i povreda koje nije moguće uspješno liječiti u zdravstvenim ustanovama Crne Gore, osiguranici se upućuju u zdravstvene ustanove van Crne Gore po osnovu zaključenih ugovora o pružanju zdravstvenih usluga. Najveći broj liječenja ostvaruje se u Republici Srbiji, i to: dijagnostičke pretrage, bolničko liječenje i kontrolni pregledi. U 2008. godini u zdravstvene ustanove Republike Srbije upućeno je 6.525 osiguranika. Na liječenje u druge države (Njemačka, Italija, Francuska, Slovenija i dr) u 2008. godini upućeno je 72 osiguranika po osnovu komercijalnih ugovora.

Pored navedenih oblika zdravstvene zaštite, na teret sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja obezbjeđuje se pravo na medicinsku rehabilitaciju u zdravstvenim ustanovama koje obavljaju specijalizovanu zdravstvenu rehabilitaciju, pravo na medicinsko tehnička pomagala: protetička i ortotička sredstva, pomoćna pomagala za olakšavanje kretanja, očna, slušna, pomagala za omogućavanje govora, stomatološka pomagala i ostala pomagala, pravo na lijekove, kao i pravo na dva postupka vantjelesne oplodnje.

Prilikom ostvarivanja zdravstvene zaštite u zdravstvenim ustanovama van mjesta prebivališta, osiguranim licima obezbjeđuje se pravo na naknadu putnih troškova za osiguranika i pratioca, u visini cijene koštanja karte prevoznog sredstva opredijeljenog uputom za liječenje, izdatog od strane izabranog doktora, odnosno Ljekarske komisije.

Osiguranici za vrijeme liječenja u inostranstvu ostvaruju pravo i na troškove boravka ukoliko u zdravstvenoj ustanovi u kojoj se liječe nemaju obezbijeđen smještaj.

Nakon obavljenog liječenja osiguranik podnosi zahtjev za isplatu putnih troškova sa propisanom dokumentacijom. Po zahtjevu se vrši obračun i isplata putnih troškova na adresu osiguranika.

Po osnovu privremene spriječenosti za rad, zaposleni osiguranici imaju pravo na naknadu zarade. Naknada zarade utvrđuje se u visini prosječne zarade za posljednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem je nastupila privremena spriječenost za rad.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad određena je u najmanjoj visini od 70% osnova za naknade, s tim što se isplaćuje u visini od 100% osnova za naknadu za slučajeve: za vrijeme održavanja trudnoće, povreda na radu i profesionalnog oboljenja, izolovanja zbog kliconoštva, zbog davanja krvi, tkiva i organa, za slijepa i hendikepirana lica.

Za prvih 60 dana privremene spriječenosti za rad naknada se isplaćuje na teret poslodavca, a nakon 61. dana naknadu obezbjeđuje Fond za zdravstveno osiguranje. Isplata naknade vrši se za sve vrijeme trajanja privremene spriječenosti za rad i naknada podliježe obavezi plaćanja svih poreza i doprinosa koji se plćaju na zaradu.

Isplatu naknada po osnovu privremene spriječenosti za rad zaposlenom osiguraniku vrši poslodavac. Refundaciju naknade zarade nakon 61. dana poslodavcu vrši Fond.

**c) porodiljska;**

Zakonom o radu (Sl. list RCG, br. 49/08), propisano je da za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta. Istim zakonom propisano je da otac djeteta može koristiti pravo na porodiljsko odsustvo u slučaju kad majka napusti dijete, umre ili je iz drugih razloga spriječena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teže bolesti i dr).

Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 78/05) propisano je da za vrijeme porodiljskog odsustva zaposleni ima pravo na naknadu zarade. Propisano je da naknadu zarade za vrijeme trajanja porodiljskog odsustva zaposleni ostvaruje kod poslodavca u visini koju bi ostvario na poslovima i zadacima na kojima je raspoređen. Pravo na naknadu zarade u punom iznosu zaposleni ostvaruje pod uslovom da je prije ostvarivanja ovog prava bio u radnom odnosu najmanje šest mjeseci neprekidno. Zaposlenom koji je bio u radnom odnosu neprekidno manje od šest mjeseci prije ostvarivanja ovog prava pripada 70% od iznosa naknade zarade.

Poslodavac može ostvariti refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade za porodiljsko odsustvo kod nadležnog centra za socijalni rad. Pravnom licu kojem se isplata naknade zarade obezbjeđuje iz sektora javne potrošnje (budžet države, budžet opštine i vanbudžetski fondovi) ne refundiraju se sredstva po osnovu naknade za porodiljsko odsustvo.

Naknada zarade za zaposlenog koji se bavi preduzetničkom djelatnošću kao jedini zaposleni određuje se u visini osnovice na koju su plaćeni porezi i doprinosi i to pravo ostvaruje kod nadležnog centra za socijalni rad.

Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti propisano je i pravo na naknadu po osnovu rođenja djeteta za lice koje je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje i redovnog studenta. Navedena lica pravo na naknadu ostvaruju kod nadležnog centra za socijalni rad do navršene jedne godine života djeteta u mjesečnom iznosu od 25€.

**d) invalidska;**

U smislu Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 39/04 i 47/07) invalidnost postoji kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane potpuni gubitak radne sposobnosti. Invalidnost postoji i kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane djelimični gubitak radne sposobnosti od 75%.

Navedenom zakonskom odredbom je utvrđena definicija invalidnosti na osnovu koje se ostvaruju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i ona se cijeni u odnosu na bilo koji posao koji osiguranik može obavljati.

Zakonom je propisano da invalidnost može nastati zbog povrede na radu, profesionalne bolesti, povrede van rada ili bolesti. Da bi se neko lice smatralo invalidom rada, neophodno je da kod njega, na osnovu nalaza, ocjene i mišljenja organa vještačenja utvrđena invalidnost. Ocjenu invalidnosti vrše invalidske komisije.

Korisnicima prava se određuje obavezan kontrolni pregled, najkasnije u roku od tri godine od dana utvrđivanja invalidnosti, osim u slučajevima koji su propisani opštim aktom Fonda.

Po osnovu invalidnosti osiguranici mogu ostvariti sljedeća prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja:

- pravo na punu invalidsku penziju,

- pravo na djelimičnu invalidsku penziju,
- pravo na invalidsku penziju.

Pravo na invalidsku penziju ima osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti (puna invalidska penzija) i to ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću bez obzira na dužinu penzijskog staža. Ukoliko je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću pod uslovom da ima penzijski staž kojim pokriva najmanje 1/3 radnog vijeka. Radni vijek je broj punih godina u periodu od dana kad je osiguranik navršio 20 godina života, odnosno 23 godine života, ako je redovnim školovanjem stekao višu stručnu spremu, odnosno 26 godina života, ako je redovnim školovanjem stekao visoku stručnu spremu, do dana nastanka invalidnosti.

**Invalidska penzija u slučaju invalidnosti koja je prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću određuje se u visini starosne penzije koja bi osiguraniku pripadala za 40 godina penzijskog staža.**

Pored potpunog gubitka radne sposobnosti ustanovljen je i institut djelimičnog gubitka radne sposobnosti od 75% i po tom osnovu pravo na djelimičnu invalidsku penziju. Djelimična invalidska penzija u slučaju invalidnosti određuje se zavisno od uzroka nastanka invalidnosti, u visini od 75% pune invalidske penzije.

U cilju zaštite mlađih osiguranika kod kojih je invalidnost nastupila do navršene 30. godine života predviđeni su povoljniji uslovi za ostvarivanje prava na invalidsku penziju.

- pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje

Tjelesno oštećenje postoji kad kod osiguranika nastane gubitak, bitnije oštećenje ili znatnija onesposobljenost pojedinih organa ili djelova tijela, što otežava normalnu aktivnost organizma i iziskuje veće napore u ostvarivanju životnih potreba, bez obzira na to da li prouzrokuje ili ne prouzrokuje invalidnost. Tjelesno oštećenje može da postoji uporedo sa postojanjem invalidnosti prouzrokovane istom bolešću ili povredom. Kod osiguranika kod koga postoji tjelesno oštećenje može da bude očuvana u potpunosti radna sposobnost, ali kako je kod njega došlo do narušavanja fizičkog integriteta, odnosno određenih fizičkih nedostataka, to ga dovodi u teži položaj kod aktivnosti vezanih za njegov rad. Međutim, moguće je da ta povreda ili bolest nijesu dovele do invalidnosti, ali su prouzrokovale tjelesno oštećenje. U tom slučaju ostvaruje se pravo na novčanu naknadu po osnovu tog tjelesnog oštećenja kao samostalno i nezavisno pravo od rizika invalidnosti i prava po tom osnovu.

Prema tome, pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje je posebno pravo u sistemu penzijskog i invalidskog osiguranja, koje se ostvaruje nezavisno od drugih prava iz ovog osiguranja.

**Pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje mogu ostvariti samo osiguranici kod kojih postoji tjelesno oštećenje od najmanje 50% i čiji je uzrok nastanka povreda na radu ili profesionalna bolest. Visina novčane naknade za tjelesno oštećenje određuje se od osnova koji čini 90% prosječne mjesečne zarade za decembar 2003. godine, umanjene za plaćene poreze i doprinose, u odgovarajućem procentu zavisno od stepena tjelesnog oštećenja. Osnov od koga se određuje novčana naknada usklađuje se dva puta godišnje na način kako se vrši usklađivanje penzija.**

#### **e) starosna;**

Pravo na starosnu penziju prema Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju stiče osiguranik kad navršio 65 (muškarac), odnosno 60 (žena) godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža, odnosno kad navršio 40 (muškarac), odnosno 35 (žena) godina staža osiguranja i najmanje 55 godina života. Međutim, navedeni uslovi za sticanje prava na starosnu penziju u potpunosti će se primjenjivati tek od 1. januara 2013. godine, do kada je predviđeno postepeno podizanje postojeće

starosne granice kao i skraćivanje potrebnog penzijskog staža u pogledu uslova za sticanje prava na starosnu penziju. Počev od 1. januara 2004. godine, svake kalendarske godine, ranije propisana starosna granica za sticanje prava na starosnu penziju (60 godina za muškarca, odnosno 55 godina za ženu) podiže se za po šet mjeseci, dok se potreban penzijski staž skraćuje za šest mjeseci.

Takođe je predviđeno postepeno podizanje starosne granice kao uslova za sticanje prava na starosnu penziju po osnovu navršetka staža osiguranja od 40 godina za muškarca, odnosno 35 godina za ženu sa 50 godina života na 55 godina života svake kalendarske godine, za po šet mjeseci, što se završava 2013. godine.

#### **f) na osnovu smrti člana porodice;**

Pravo na porodičnu penziju mogu ostvariti članovi porodice:

- umrlog osiguranika koji je navršio najmanje pet godina staža osiguranja ili najmanje deset godina penzijskog staža ili ispunio uslove za starosnu ili invalidsku penziju;
- umrlog korisnika starosne ili invalidske penzije.

**Ako je smrt osiguranika, nastala kao posljedica povrede na radu ili profesionalne bolesti, članovi njegove porodice stiču pravo na porodičnu penziju, bez obzira na dužinu penzijskog staža osiguranika, odnosno tog lica.**

Članovima porodice koji mogu ostvariti pravo na porodičnu penziju su:

- bračni drug;
- djeca (rođena u braku ili van braka ili usvojena i pastorčad koje je osiguranik, odnosno korisnik prava izdržavao).

Pravo na porodičnu penziju može ostvariti i razvedeni bračni drug, pod propisanim uslovima ako mu je pravnosnažnom presudom dosuđeno pravo na izdržavanje.

**Udovica, odnosno udovac stiču pravo na porodičnu penziju, ako su:**

- do smrti bračnog druga navršili, 50 godina života;
- do smrti bračnog druga ili u roku od jedne godine od dana smrti bračnog druga postali potpuno nesposobni za rad;
- poslije smrti bračnog druga ostalo jedno dijete ili više djece koja imaju pravo na porodičnu penziju po tom bračnom drugu, a udovica, odnosno udovac obavljaju roditeljsku dužnost prema toj djeci.

Udovac, odnosno udovica kod koje, u toku trajanja prava po tom osnovu, nastupi potpuna nesposobnost za rad, zadržava pravo na porodičnu penziju dok postoji ta nesposobnost.

Da bi ostvarila pravo na porodičnu penziju poslije smrti osiguranika, odnosno korisnika prava, udovica mora ispunjavati jedan od alternativno navedenih posebnih uslova.

Zakonom je propisan i prelazni period kojim je predviđeno da se starosna granica za sticanje prava na porodičnu penziju za udovicu postepeno podiže sa 45 na 50 godina života, u periodu od 10 godina (od 2004. do 2012. godine) i to svake kalendarske godine za po šest mjeseci.

#### **g) za povrede na poslu i profesionalna oboljenja;**

U sistemu penzijskog i invalidskog osiguranja povrede na radu i profesionalna oboljenja kao uzroci nastanka pojedinih rizika osiguranja, predstavljaju važan element koji direktno utiče na sticanje

prava po osnovu invalidnosti, smrti i tjelesnog oštećenja kao i na određivanje njihovog obima.

Uticao povreda na radu i profesionalnih oboljenja kao uzroka nastanka pojedinih rizika osiguranja na sticanje prava i na visinu novčanih naknada dat je u sklopu odgovora na pitanja d), e) i f) ovog pitanja.

#### **h) porodična;**

U skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 78/05), utvrđeno je pravo na naknadu za opremu za svako novorođeno dijete i pravo na dodatak na djecu.

Roditelj ima pravo na naknadu za opremu za svako novorođeno dijete. Naknada se može ostvariti do navršene jedne godine života djeteta. Naknada se isplaćuje jednokratno i iznosi 100 €.

Pravo na dodatak za djecu može ostvariti: dijete korisnika materijalnog obezbjeđenja; dijete sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se može osposobiti za samostalan život i rad; dijete sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se ne može osposobiti za samostalan život i rad; dijete bez roditeljskog staranja. Pravo na dodatak za djecu imaju prvo troje djece u porodici. Dodatak za djecu obezbjeđuje se i za djecu koja su rođena poslije rođenja drugog djeteta kao dvojke, trojke i drugo.

Dijete sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se može osposobiti za samostalan život i rad; dijete sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se ne može osposobiti za samostalan život i rad i dijete bez roditeljskog staranja, ostvaruje pravo na dodatak za djecu nezavisno od broja djece u porodici.

Pravo na dodatak za djecu ostvaruje se do navršene 18 godine života, odnosno poslije navršene 18. godine života, ako je na redovnom školovanju u srednjoj školi, do kraja roka propisanog za to školovanje. Dijete od 15. do navršene 18. godine života, koje nije na redovnom školovanju, ostvaruje pravo ako je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Dijete koje ispunjava uslove na dodatak za djecu po više osnova ostvaruje to pravo po povoljnijem osnovu. Dodatak za djecu isplaćuje se u mjesečnom iznosu roditelju, odnosno staraocu ili licu kojem je dijete povjereno na negu, vaspitanje i osposobljavanje. Dodatak za djecu za dijete bez roditeljskog staranja, koje je smješteno u ustanovu socijalne i dječje zaštite, isplaćuje se na ime djeteta ovlašćenom licu u ustanovi i koristi se za potrebe djeteta.

Visina dodatka za djecu iznosi mjesečno, za dijete: korisnika materijalnog obezbjeđenja 18,15 €; sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se može osposobiti za samostalan život i rad 24,20 €; sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se ne može osposobiti za samostalan život i rad 30,25 €; bez roditeljskog staranja 30,25€.

#### **i) za nezaposlenost;**

Nezaposlena lica u skladu sa Zakonom o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 74/04, 29//05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08) imaju pravo na:

- informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja obavlja se kod Zavoda za zapošljavanje,
- posredovanje u zapošljavanju,
- uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja,
- priprema za zapošljavanje,

- osiguranje u slučaju nezaposlenosti,
- novčana pomoć,
- zdravstveno osiguranje,
- druga prava nezaposlenih lica.

Posredovanjem u zapošljavanju, smatraju se aktivnosti i mjere koje se preduzimaju između nezaposlenog lica i poslodavca radi zaključivanja ugovora o radu. Posredovanje u zapošljavanju vrši Zavod za zapošljavanje. Pojedine poslove iz nadležnosti Zavoda mogu obavljati i druga pravna lica koja su osposobljena za obavljanje tih poslova (agencije) u skladu sa propisima.

Pravo na uključivanje u programe mjera aktivne politike zapošljavanja imaju: nezaposlena lica, zaposleni koji rade na radnom mjestu kraće od punog radnog vremena i lica za čijim radom je prestala potreba usljed tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promjena.

Priprema za zapošljavanje obuhvata: profesionalnu orijentaciju, stručno osposobljavanje, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, inoviranje znanja nezaposlenih lica koji čekaju zaposlenje duže od dvije godine, osposobljavanje pripravnika za samostalan rad u stepenu njegove školske spreme i druge oblike osposobljavanja. Pravo na pripremu za zapošljavanje ima nezaposleno lice mlađe od 50 godina života (muškarac), odnosno, 45 godina života (žena).

Pravo na osiguranje u slučaju nezaposlenosti (pravo na novčanu naknadu i novčanu pomoć) ostvaruje nezaposleno lice u skladu sa ovim zakonom.

#### Sticanje prava na novčanu naknadu

Osnovni uslov za sticanje prava na novčanu naknadu u smislu Zakona o zapošljavanju je prestanak radnog odnosa bez saglasnosti i krivice osiguranika (nezaposlenog lica), koji je bio u radnom odnosu kod jednog ili više poslodavaca sa punim radnim vremenom najmanje devet mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci sa prekidima u poslednjih 18 mjeseci, pod uslovom da je za period, na osnovu kojeg se stiče to pravo, vršena uplata doprinosa za osiguranje od nezaposlenosti.

Pravo na novčanu naknadu ima i invalidno lice osposobljeno za rad u ustanovi socijalne zaštite ili drugoj porodici dok čeka na zaposlenje.

Novčana naknada pripada nezaposlenom od prvog dana prestanka radnog odnosa, ako se prijavi Zavodu i podnese zahtjev za ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. Rok od 30 dana ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Nezaposleno lice je dužno da se prijavi Zavodu u roku od osam dana od dana prestanka privremene nesposobnosti.

Ako nezaposleno lice podnese zahtjev poslije isteka propisanog roka, novčana naknada mu pripada od dana podnošenja zahtjeva. Novčana naknada ne pripada nezaposlenom licu koje podnese zahtjev poslije isteka vremena za koje mu je pripadalo to pravo.

#### Dužina trajanja prava na novčanu naknadu

Dužina ostvarenog staža osiguranja i perioda primanja novčane naknade po tom osnovu:

Dužina staža osiguranja	Period za koji se vrši isplata novčane naknade
9 mjeseci neprekidno	3 mjeseca
12 mjeseci sa prekidima	3 mjeseca
2 godine neprekidno	4 mjeseca
4 godine sa prekidima	4 mjeseca
5 – 10 godina neprekidno	6 mjeseci
10 – 15 godina neprekidno	8 mjeseci
15 - 20 godina neprekidno	10 mjeseci

20 – 25 godina neprekidno	12 mjeseci
Preko 25 godina staža osiguranja	Do ponovnog zaposlenja odnosno sticanja nekog od osnova za prestanak prava na novčanu naknadu

Nezaposleno lice ima pravo na novčanu naknadu u visini najniže penzije predviđene Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju do sticanja uslova za ostvarivanje prava na penziju, odnosno do nastupanja nekog od osnova za prestanak prava na novčanu naknadu prema ovom zakonu, kad navrši:

- 60 (muškarac) odnosno 55 (žena) godina života i najmanje 10 godina staža osiguranja;
- 30 godina staža osiguranja i najmanje 50 godina života.

Nastavljanje isplate novčane naknade

Isplaćivanje novčane naknade nastavlja se i po isteku vremena korišćenja određenog prema dužini staža osiguranja:

- za vrijeme trudnoće i porođaja, koje se zaposlenoj ženi priznaje kao porodijsko odsustvo, po propisima o radnim odnosima,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad utvrđeno po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, dok ta nesposobnost traje, ali najduže do roka utvrđenog tim propisima, kada se nezaposleno lice upućuje na ocjenu invalidnosti,
- **za vrijeme za koje se nezaposleno lice nalazi na stručnom osposobljavanju, prekvalifikaciji ili dokvalifikaciji.**

Novčana naknada shodno Zakonu o zapošljavanju iznosi 60% od najniže cijene rada ili u visini najniže penzije predviđene Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju.

**Na iznos novčanih naknada obračunavaju se i uplaćuju doprinosi za zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje.**

**Oporezivanje novčane naknade**

**Zakonom o porezu na dohodak građana (Sl. list RCG, br. 65/01, 12/02, 37/04, 79/06 i 4/07) propisano je da se porez na dohodak ne plaća na primanja ostvarena po osnovu naknada za vrijeme nezaposlenosti isplaćenih na teret vanbudžetskih fondova.**

**Pravo na novčanu pomoć**

Nezaposleno lice koje je Zavod uputio na stručno usavršavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju ili specijalizaciju, a koje ne prima novčanu naknadu, ima pravo na novčanu pomoć za vrijeme stručnog osposobljavanja, u visini od 60% od najniže cijene rada .

**Nezaposleno lice kome se, posredovanjem Zavoda ili na drugi način, obezbijedi zaposlenje izvan mjesta njegovog prebivališta ima pravo na jednokratnu novčanu pomoć, u skladu sa aktom Zavoda.**

Zavod može utvrditi i druge slučajeve i uslove pod kojima se nezaposlenom licu prijavljenom kod Zavoda može odrediti novčana pomoć.

**Pravo na zdravstveno osiguranje**

Pravo na zdravstveno osiguranje imaju nezaposlena lica koja se nalaze na evidenciji Zavoda, pod uslovom da to pravo ne mogu ostvariti kao članovi porodice osiguranika u smislu propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

**Druga prava nezaposlenih lica**

Nezaposleno lice ima pravo na selidbene troškove nastale usljed zaposlenja u drugo mjesto, na troškove prevoza javnim prevoznim sredstvima nastale radi traženja zaposlenja s kojima je Zavod saglasan ili po uputu Zavoda.

**j) minimalna sredstva/socijalnu pomoć;**

Pojedinac, porodica, odnosno lice u stanju socijalne potrebe, koje je nesposobno za rad i nema sredstava za zadovoljenje osnovnih životnih potreba, a ta sredstva ne može ostvariti svojim radom, prihodom od imovine ili na drugi način, može ostvariti naknadu po osnovu prava na materijalno obezbjeđenje porodice, koje predstavlja osnovno pravo u sistemu socijalne zaštite.

Uslovi za ostvarivanje prava na materijalno obezbjeđenje porodice i visina naknade utvrđena je Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti .

Pravo na materijalno obezbjeđenje porodice može ostvariti porodica, odnosno član porodice ako je nesposoban za rad (dijete do navršene 18. godine života, a ako je na redovnom školovanju u srednjoj školi do kraja roka propisanog za to školovanje; dijete od 15. do navršene 18. godine života koje nije na redovnom školovanju, ako je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje); lice kod koga je utvrđena nesposobnost za rad, u skladu sa zakonom; lice starije od 65 godina života) , odnosno sposoban za rad, pod uslovom da je: trudnica; samohrano lice; roditelj koji izdržava maloljetno dijete, ili punoljetno dijete nesposobno za rad, kod koga je nesposobnost za rad nastala prije navršene 18. godine života; lice koje je završilo školovanje po obrazovnom programu sa prilagođenim izvođenjem i dodatnom stručnom pomoći ili posebnom obrazovnom programu; dijete bez roditeljskog staranja do zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme duže od šest mjeseci.

Pravo na materijalno obezbjeđenje porodice utvrđuje se u odnosu na prihode i imovinu svih članova porodice.

Visina naknade za porodicu koje nema prihode iznosi mjesečno: za jednočlanu porodicu 60,50 €; za porodicu sa dva člana 72,60 €; za porodicu sa tri člana 87,15 €; za porodicu sa četiri člana 102,85 €; za porodicu sa pet i više članova 114,95 €. Visina naknade za porodicu koja je ostvarila prihod određuje se u visini razlike iznosa, kao za porodicu bez prihoda i prosječnog mjesečnog prihoda porodice iz prethodnog kvartala.

Naknada se ostvaruje dok porodica, odnosno član porodice ispunjava propisane uslove za ostvarivanje prava. Korisnik je dužan da prijavi svaku promjenu koja je od uticaja na ostvarivanje i visinu prava . Postojanje propisanih uslova za ostvarivanje prava nadležni organ preispituje svaka tri mjeseca.

Naknada po osnovu prava na materijalno obezbjeđenje ne smatra se prihodom koji podliježe plaćanju poreza, a isplaćuje se mjesečno.

Pravo na materijalno obezbjeđenje porodice ima 12.754 porodica, odnosno 39.334 članova.

Pored prava na materijalno obezbjeđenje porodice, porodica odnosno član porodice može ostvariti pravo na: dodatak za djecu, jednokratnu novčanu pomoć, pravo na odmor i rekreaciju djece, pravo na troškove sahrane, pravo na usluge socijalnog rada.

Pravo na dodatak za djecu može ostvariti: dijete korisnika materijalnog obezbjeđenja porodice; dijete sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se može osposobiti za samostalan život i rad; dijete sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se ne može osposobiti za samostalan život i rad; dijete bez roditeljskog staranja. Pravo na dodatak za djecu imaju prvo troje djece u porodici. Dodatak za djecu obezbjeđuje se i za djecu koja su rođena poslije rođenja drugog djeteta kao dvojke, trojke i drugo .

Dijete sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se može osposobiti za samostalan život i rad; dijete sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se ne može osposobiti za samostalan život i rad i dijete bez roditeljskog staranja, ostvaruje pravo na dodatak za djecu nezavisno od broja djece u porodici.

Pravo na dodatak za djecu ostvaruje se do navršene 18. godine života, odnosno poslije navršene 18. godine života, ako je na redovnom školovanju u srednjoj školi, do kraja roka propisanog za to

školovanje. Dijete od 15. do navršene 18. godine života, koje nije na redovnom školovanju, ostvaruje pravo ako je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Dijete koje ispunjava uslove na dodatak za djecu po više osnova ostvaruje to pravo po povoljnijem osnovu. Dodatak za djecu isplaćuje se u mjesečnom iznosu roditelju, odnosno staraocu ili licu kojem je dijete povjereno na njegu, vaspitanje i osposobljavanje. Dodatak za djecu za dijete bez roditeljskog staranja, koje je smješteno u ustanovu socijalne i dječje zaštite, isplaćuje se na ime djeteta ovlaštenom licu u ustanovi i koristi se za potrebe djeteta.

Visina dodatka za djecu iznosi mjesečno, za dijete: korisnika materijalnog obezbjeđenja 18,15 €; sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se može osposobiti za samostalan život i rad 24,20 €; sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, koje se ne može osposobiti za samostalan život i rad 30,25 €; bez roditeljskog staranja 30,25 €.

Pravo na jednokratnu novčanu pomoć može ostvariti porodica ili pojedinac koji se, zbog posebnih okolnosti koje utiču na stambeno, materijalno i zdravstveno stanje, nađe u stanju socijalne potrebe. Visina jednokratne pomoći određuje se na osnovu socijalne anamneze porodice koju sačinjava centar za socijalni rad.

Pravo na odmor i rekreaciju ima dijete korisnika materijalnog obezbjeđenja porodice i dijete smješteno u ustanovu ili u drugu porodicu, radi sportsko-rekreativnih, kulturno-zabavnih i vaspitno-obrazovnih aktivnosti, upućivanjem u ustanovu za odmor i rekreaciju djece.

Pravo na troškove sahrane, u slučaju smrti korisnika: materijalnog obezbjeđenja, lične invalidnine, smještaja u ustanovu socijalne i dječje zaštite ili smještaja u drugu porodicu, ima lice koje je preuzelo plaćanje troškova sahrane, ukoliko to pravo nije ostvarilo po drugom osnovu. Ustanova socijalne i dječje zaštite koja je platila troškove sahrane, za navedena lica, ima pravo na refundaciju troškova od lica koje ima obavezu plaćanja. Troškovi sahrane ostvaruju se kod centra za socijalni rad. Troškovi sahrane za lice nepoznatog prebivališta, koje je umrlo na teritoriji Crne Gore, obezbjeđuju se kod centra za socijalni rad i utvrđuju u iznosu stvarnih troškova sahrane. Visina troškova sahrane utvrđena je u iznosu od 300 €.

U cilju rješavanja životnih teškoća, porodica, pojedinac i društvene grupe mogu ostvariti pravo na usluge socijalnog rada. Ostvarivanje ovog prava je besplatno.

#### **k) trajno zbrinjavanje;**

Trajno zbrinjavanje osigurava se primjenom prava na zaštitu izvan porodice i obuhvata smještaj u ustanovu socijalne i dječje zaštite i smještaj u drugu porodicu.

U skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti smještaj u ustanovu socijalne i dječje zaštite ostvaruje se zbrinjavanjem u ustanovu i obezbjeđenjem naknade troškova smještaja. Smještaj se ostvaruje kao dnevni, privremeni, povremeni ili trajni.

Pravo na smještaj u ustanovu socijalne zaštite ima: dijete bez roditeljskog staranja i dijete čiji je razvoj ometen porodičnim prilikama do završetka redovnog školovanja u srednjoj školi, a najduže šest mjeseci po završetku školovanja; djeca i mladi sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću; dijete sa poremećajima u ponašanju; lice sa tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću, kojem se usljed stambenih ili zdravstvenih ili socijalnih ili porodičnih prilika ne može obezbijediti zaštita na drugi način; odraslo invalidno lice i staro lice kojem se usljed stambenih ili zdravstvenih ili socijalnih ili porodičnih prilika ne može obezbijediti zaštita na drugi način.

U Crnoj Gori ima pet ustanove socijalne i dječje zaštite: Javna ustanova za smještaj odraslih-invalidnih i starih lica (300 korisnika), Javna ustanova za smještaj djece i mladih bez roditeljskog staranja i djece čiji je razvoj ometen porodičnim prilikama (170 korisnika), Javna ustanova za smještaj djece i mladih sa poremećajem u ponašanju (20 korisnika), Javna ustanova za smještaj lica sa mentalnom ometenošću (umjerene, teže i teške), (130 korisnika) i Javna ustanova za odmor i rekreaciju (u toku 2008-2009. godine boravilo 3100 djece).

Pravo na smještaj u drugu porodicu, pored lica koja imaju pravo na smještaj u ustanovu socijalne i dječje zaštite, ima i trudnica i samohrani roditelj sa djetetom do navršene treće godine života djeteta kojem je, usljed socijalnih prilika, potrebno zbrinjavanje. Punoljetno lice može se smjestiti u porodicu čiji član ispunjava uslove za staraoca, u skladu sa Porodičnim zakonom. Porodica u kojoj je lice smješteno ima pravo na posebnu naknadu. Smještaj u drugu porodicu ostvaruje 290 lica.

Postupak za ostvarivanje prava na smještaj u ustanovu socijalne i dječje zaštite i prava na smještaj u drugu porodicu ostvaruje se kod centra za socijalni rad. Licu koje koristi smještaj ne može prestatu pravo prije nego što centar za socijalni rad obezbijedi uslove za smještaj u drugu ustanovu socijalne i dječje zaštite, smještaj u drugu porodicu ili drugi oblik socijalne i dječje zaštite.

Troškove smještaja u ustanovu socijalne i dječje zaštite ili smještaja u drugu porodicu snosi korisnik, roditelj, odnosno srodnik koji je dužan da izdržava korisnika i drugo pravno ili fizičko lice koje je preuzelo plaćanje troškova smještaja. Za lica koja nijesu u mogućnosti da snose troškove smještaja sredstva se obezbjeđuju u budžetu Crne Gore. Licu smještenom u ustanovu socijalne i dječje zaštite, za koje se troškovi smještaja obezbjeđuju u budžetu Crne, pripada naknada za lične potrebe u visini 20% od iznosa materijalnog obezbjeđenja porodice za jednočlanu porodicu (60,50€).

Smještaj u ustanovu socijalne i dječje zaštite se može ostvariti i na osnovu ugovora između

ustanove za smještaj i korisnika, pod uslovom da korisnik snosi troškove smještaja. Licu kojem se ne može obezbijediti smještaj u odgovarajuću ustanovu u Crnoj Gori može se obezbijediti smještaj van Crne Gore.

### **I) nesposobnost za rad;**

U sistemu socijalne zaštite, u skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti, nesposobni za rad su: dijete do navršene 18. godine života, a ako je na redovnom školovanju u srednjoj školi do kraja roka propisanog za to školovanje; dijete od 15. do navršene 18. godine života koje nije na redovnom školovanju, ako je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod za zapošljavanje); lice kod koga je utvrđena nesposobnost za rad; lice starije od 65 godina života. Navedena lica mogu da ostvare sva prava iz socijalne i dječje zaštite, kao i druga lica kojima je ta zaštita potrebna, i to pravo na: materijalno obezbjeđenje porodice; dodatak za djecu, smještaj u ustanovu socijalne i dječje zaštite; smještaj u drugu porodicu; troškove sahrane; jednokratnu novčanu pomoć i pravo na usluge socijalnog rada.

Pored navedenih prava nesposobni za rad mogu da ostvare i pravo na: ličnu invalidninu; njegu i pomoć drugog lica; pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama; naknada zarade za rad sa polovinom punog radnog vremena; pravo na povlasticu na putovanje u drumskom i željezničkom saobraćaju; pravo slijepog lica sa psom vodičem i lice sa invaliditetom u kolicima sa psom pomagačem na kretanje.

Pravo na ličnu invalidninu ima lice kod koga je nesposobnost za samostalan život i rad nastala prije navršene 18. godine života. Pravo na ličnu invalidninu je novčano davanje namijenjeno licima sa teškim invaliditetom .

Pravo na njegu i pomoć drugog lica, ima korisnik: materijalnog obezbjeđenja porodice kojem je, zbog trajnih zdravstvenih promjena ili starosti, potrebna stalna njega i pomoć drugog lica za obavljanje osnovnih životnih potreba; korisnik lične invalidnine; lice sa teškom tjelesnom, mentalnom i senzornom ometenošću kojem je potrebna stalna njega i pomoć drugog lica za obavljanje osnovnih životnih potreba. Pravo na njegu i pomoć drugog lica može ostvariti lice, pod uslovom da ovo pravo nije ostvarilo po drugom osnovu.

Pravo na njegu i pomoć drugog lica je novčano davanje u cilju da se tim sredstvima omogući plaćanje one usluge potrebne za obavljanje osnovnih životnih aktivnosti koje lice nije u mogućnosti da zadovolji bez pomoći drugog.

Postojanje nesposobnosti za samostalan život i rad nastale prije navršene 18 godine života i potrebe za stalnom njegom i pomoći drugog lica utvrđuje nadležna socijalno-ljekarska komisija, u skladu sa Pravilnikom o medicinskim indikacijama za ostvarivanje prava iz socijalne i dječje zaštite (Sl. list RCG, br. 3/06).

Za ostvarivanje prava na ličnu invalidninu i prava na njegu i pomoć drugog lica nema materijalnog cenzusa u pogledu prihoda i imovine.

Pravo na pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama, imaju djeca i mladi koji su ostvarili pravo na vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama, u skladu sa Zakonom o vaspitanju i obrazovanju djece i mladih sa posebnim potrebama (Sl. list RCG, br. 80/04).

Pravo na pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama obuhvata: troškove smještaja u ustanovu za vaspitanje i obrazovanje ili smještaja u drugu porodicu i troškove prevoza. Smještaj u ustanovu za vaspitanje i obrazovanje ili smještaj u drugu porodicu djeca i mladi koji su ostvarili pravo na vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama, ostvaruju pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti.

Djeca i mladi koji su ostvarili pravo na vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama, koja se upućuju na vaspitanje i obrazovanje van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, imaju pravo na troškove smještaja u ustanovu za vaspitanje i obrazovanje ili smještaja u drugu porodicu za vrijeme trajanja vaspitanja i obrazovanja.

Djeci i mladima koji su ostvarili pravo na vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama, obezbjeđuju se troškovi prevoza za vrijeme trajanja vaspitanja i obrazovanja, a ako su smještene u ustanovu za vaspitanje i obrazovanje ili u drugu porodicu obezbjeđuju se i troškovi prevoza za vrijeme zimskog i ljetnjeg školskog raspusta, ako putuju u mjesto stanovanja, kao i za povratak u mjesto školovanja. Troškovi prevoza obezbjeđuju se u visini troškova cijene javnog saobraćaja.

U skladu sa Zakonom o povlasticama na putovanje lica sa invaliditetom (Sl. list CG, br. 80/08), lice sa invaliditetom - korisnik njege i pomoći drugog lica, djeca i mladi koji su ostvarili pravo na pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama, u skladu sa propisom iz oblasti socijalne i dječje zaštite i korisnik njege i pomoći drugog lica, koji je to pravo ostvario u skladu sa propisom iz oblasti penzijskog i invalidskog osiguranja, ima pravo na povlasticu na putovanje u drumskom i željezničkom saobraćaju na teritoriji Crne Gore. Pravo na povlasticu na putovanje ima i pratilac lica sa invaliditetom (roditelj, staratelj ili lice koga lice sa invaliditetom ovlasti). Pravo na povlasticu na putovanje pratilac ima i u slučaju kada putuje po lice sa invaliditetom ili se vraća poslije praćenja lica sa invaliditetom.

Lice sa invaliditetom i njegov pratilac, ima pravo na povlasticu za dvanaest putovanja u drumskom i željezničkom saobraćaju, u toku kalendarske godine. Lice sa invaliditetom, koje je u radnom odnosu, ima pravo i na povlasticu na putovanje od mjesta stanovanja do mjesta rada, kao i povratak u mjesto stanovanja.

Pratilac djece i mladih koji su ostvarili pravo na pomoć za vaspitanje i obrazovanje djece i mladih sa posebnim potrebama, ima pravo na povlasticu na putovanje za vrijeme trajanja vaspitanja i obrazovanja, od mjesta stanovanja do mjesta vaspitanja i obrazovanja, a ako su djeca i mladi smješteni u ustanovu za vaspitanje i obrazovanje ili u drugu porodicu ima pravo na povlasticu na putovanje za vrijeme zimskog i ljetnjeg školskog raspusta, ako putuje u mjesto stanovanja, kao i za povratak u mjesto školovanja. Korisnik povlastice na putovanje ima pravo na naknadu novčanih sredstava u visini cijene vozne karte. Licu sa invaliditetom i njegovom pratiocu, kad koristi putnički automobil, obezbjeđuje se naknada novčanih sredstava u visini cijene vozne karte i takse za putarinu.

U skladu sa Zakonom o kretanju slijepog lica uz pomoć psa vodiča (Sl. list CG, broj 18/08), slijepo lice sa psom vodičem i lice sa invaliditetom u kolicima sa psom pomagačem, koje je osposobljeno

za kretanje sa psom vodičem, odnosno pomagačem ima pravo da koristi prevozna sredstva u javnom prevozu i pravo na slobodan pristup na javna mjesta, kao što su: službene prostorije, zdravstvene ustanove, hoteli, restorani, banke, pošte, pozorišta, sportski objekti, tržnice, prodavnice, škole, fakulteti i sl. Pravo da koristi prevozna sredstva u javnom prevozu i pravo na slobodan pristup na javna mjesta, ima i slijepo lice sa psom vodičem i lice sa invaliditetom u kolicima sa psom pomagačem - strani državljanin, koji odgovarajućim ispravama može dokazati da je slijepo lice sa pravom korišćenja psa vodiča, odnosno lice sa invaliditetom u kolicima sa pravom korišćenja psa pomagača i instruktor.

U skladu sa Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08), nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navršiti tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega. Pravo ima i zaposleni usvojlac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu. Radno vrijeme, sa polovinom punog radnog vremena, smatra se kao radno vrijeme, sa punim radnim vremenom, za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima i roditelj, usvojlac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom. Radno vrijeme, sa polovinom punog radnog vremena, smatra se kao radno vrijeme, sa punim radnim vremenom, za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Roditelj, usvojlac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom pravo ne može koristiti, za vrijeme za koje je oboljelo lice smješteno u ustanovu socijalne i zdravstvene zaštite.

Medicinske indikacije za ostvarivanje prava na rad sa polovinu punog radnog vremena utvrđene su Pravilnikom o medicinskim indikacijama za ostvarivanje prava iz socijalne i dječje zaštite. (Sl. list RCG, br. 3/06).

Pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustva sa rada za rad sa polovinom punog radnog vremena, zaposleni roditelj, usvojlac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu, lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom, ostvaruje kod poslodavca. Poslodavac može ostvariti refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade za rad sa polovinom punog radnog vremena, kod centra za socijalni rad.

Lice koje se bavi preduzetničkom djelatnošću kao jedini zaposleni, pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustva sa rada za rad sa polovinom punog radnog vremena ostvaruje kod centra za socijalni rad u visini 50% od osnovice na koju su plaćeni porezi i doprinosi.

#### **m) stanovanje.**

Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti nije propisano pravo obezbjeđenje stambenih potreba lica u stanju socijalne potrebe.

Zakonom o lokalnoj samoupravi – član 16 tačka 25, propisana je nadležnost opštine za rješavanje stambenih pitanja za socijalne potrebe. Pojedine opštine redovno, godišnje, na osnovu svojih akata, rješavaju stambena pitanja socijalno ugroženih lica.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja je sprovodilo aktivnosti sufinansiranja izgradnje stanova za korisnike prava na materijalno obezbjeđenje porodice u saradnji sa lokalnom samoupravom. U Tivtu je izgrađeno 12 stambenih jedinica, u Kolašinu je pri kraju izgradnja 42 stambene jedinice, u Petnjici – Berane je u toku izgradnja 12 stambenih jedinica.

Ministarstvo je pripremlilo Zakon o stanovanju i održavanju stambenih zgrada koji je u Vladinoj proceduri usvajanja, a kojim će biti obuhvaćena i oblast socijalnog stanovanja. Naime, u Predlogu zakona oblast socijalnog stanovanja predstavlja jedan vid socijalne podrške koju država i lokalna

samouprava pružaju domaćinstvima sa niskim i srednjim primanjima, a ogleda se u odobravanju dugoročnih kredita, podsticanju različitih vidova pribavljanja stanova za socijalno stanovanje u vlasništvu ili za zakup, kao i podsticanje partnerstva privatnog ili javnog sektora u oblasti socijalnog stanovanja.

Takođe, Vlada Crne Gore, Sindikat Crne Gore i Unija poslodavaca je osnovala Crnogorski fond za solidarnu stambenu izgradnju, koji je u saradnji sa jedinicama lokalne samouprave do sada realizovao veliki broj stambenih jedinica, kojima je po povoljnim uslovima riješeno stambeno pitanje brojnih građana, i predstavlja jedan vid rješavanja socijalnih pitanja u oblasti stanovanja.

Ovo Ministarstvo priprema i Zakon o stambenim zadrugama, koji je usklađen sa Regulativom Evropske komisije broj 1435/2003 (Council Regulation No 1435/2003 of 22 July on the Statute for a European Cooperative Society – SCE) i Preporukama o unaprijeđenju zadruga Međunarodne konferencije rada broj 193 od 3. juna 2002. godine, a čijim stupanjem na snagu će se, takođe u velikoj mjeri doprinijeti rješavanju stambenih pitanja građana.

### **138 Na koji način se razne naknade i davanja dostavljaju korisnicima? Kako je osigurana pristupačnost i efikasnost sistema?**

Novčane naknade po osnovu ostvarenih prava iz socijalne i dječje zaštite isplaćuju se putem Pošte Crne Gore na adresu korisnika ili korisnici naknadu preuzimaju kod poslovnih banaka. Ministarstvo rada i socijalnog staranja u skladu sa Zakonom o javnim nabavkama (Sl. list RCG, br. 46/06) a na osnovu ugovora obezbjeđuje izvršioca ovih usluga. Efikasnost sistema ogleda se u redovnoj isplati novčanih naknada (isplata se obezbjeđuje od 15. do 20. u mjesecu za prethodni mjesec).

Distribuciju penzijskih davanja Fond penzijskog i invalidskog osiguranja vrši preko poslovnih banaka putem bezgotovinske isplate penzija i preko Pošte Crne Gore dostavljanjem penzijskih davanja na adresu korisnika. U tom cilju, sa poslovnim bankama i Poštom Crne Gore su zaključeni ugovori o poslovnoj saradnji, odnosno ugovori o isplati penzija i naknada korisnicima prava na teritoriji Crne Gore, kojima je definisana poslovna saradnja radi realizacije isplata penzija i drugih naknada.

Zaokružena je i reforma penzijske administracije kojom je stvorena savremena organizacija Fonda čime je obezbijeđena efikasnost u ostvarivanju prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja i kompatibilnost sa drugim sistemima. U okviru Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja ugašene su pojedine neracionalne poslovne funkcije, uspostavljeni novi savremeni poslovni procesi (interna revizija, public relation, kadrovska služba, finansijski menadžment), implementiran novi integrisani informacioni sistem i IT tehnologija najnovije generacije. Donijeta su i usvojena na Vladi Crne Gore i organima upravljanja Fonda, četiri strateška dokumenata, i to:

- Strategija reforme penzijskog i invalidskog osiguranja PIO Crne Gore,
- Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta,
- Projekat IT strategije Fonda PIO,
- Finansijski plan održivosti penzijskog sistema u Crnoj Gori za period 2005 - 2008 godine.

Sve faze u reformi penzijske administracije podrazumijevale su potpunu normativnu standardizaciju i težnju ka automatizaciji poslovnih procesa i na taj način stvaranje uslova za transformisanje Fonda PIO u savremenu i efikasnu organizaciju usmjerenu ka pružanju kvalitetnijih usluga klijentima. Osnovni ciljevi koji su postignuti u dosadašnjem periodu reformisanja penzijske administracije rezultirali su:

- Povećanim stepenom javnosti i transparentnosti funkcionisanja Fonda PIO,
- Harmonizacijom pravne regulative sa standardima EU,
- Promjenom kulturološkog pristupa - odnos klijent-Fond,
- Smanjenjem administrativnih troškova Fonda PIO,
- Stvaranjem boljih funkcionalno-tehničkih uslova za obavljanje poslovnih procesa,
- Kontinuiranom edukacijom kadrova Fonda,

- Standardizacijom i unifikacijom procesa razmjene podataka između Fonda PIO, Poreske uprave i drugih nadležnih institucija,
- Modernizacijom sistema informacione tehnologije Fonda PIO.

Za primjenu propisa Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore je pripremio brošuru „Vodič za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja“ koji je besplatno štampan kao prilog svim crnogorskim dnevnim novinama. Vodič je takođe besplatno dostupan građanima u svim organizacionim jedinicama Fonda u Crnoj Gori, a nalazi se i na website Fonda. U svim organizacionim jedinicama Fonda postavljene su kutije za primjedbe, sugestije i eventualne pritužbe osiguranika i korisnika prava. U dnevnom listu „Pobjeda“ kontinuirano, nedjeljno ili petnaestodnevno – zavisno od potrebe, izlazi Penzionerski informator sa svim aktuelnim informacijama iz ove oblasti.

Organi nadležni za primjenu propisa iz penzijskog i invalidskog osiguranja organizovani su tako da su dostupni javnosti.

Novčana naknada za vrijeme nezaposlenosti, dostavljaju se korisnicima putem pošte. Pristupačnost sistemu ostvarivanja prava na novčanu naknadu regulisana je na teritorijalnom principu.

### **139 Ko je zadužen za prikupljanje i obradu socijalnih podataka? Postoje li neki specijalizovani instituti za socijalna istraživanja?**

Prikupljanje i obrada podataka u oblasti socijalne i dječje zaštite je u nadležnosti centara za socijalni rad i ustanova za smještaj korisnika. Centri za socijalni rad su nadležni organi za vođenje postupaka za ostvarivanje prava iz socijalne i dječje zaštite, pa samim tim su nadležni i za vođenje evidencije o korisnicima u skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti i podzakonskim aktima koji regulišu ovo pitanje. Takođe, ustanove za smještaj vode evidenciju o svojim korisnicima. Obrada prava na materijalno obezbjeđenje porodice (mjesečna socijalna pomoć-pojašnjenje) i prava na dodatak za djecu u centrima za socijalni rad vrši se programski, putem automatske obrade podataka, unošenjem istih u zakonom propisane obrasce.

U sistemu automatske obrade podataka, evidencija podataka koje unose centri za socijalni rad za pravo na materijalno obezbjeđenje porodice i dodatak za djecu nalazi se i u Ministarstvu rada i socijalnog staranja. Iako je Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti propisano osnivanje centra za savjetodavne, istraživačke i stručne poslove u oblasti socijalne i dječje zaštite, za sada ne postoji specijalizovani institut za socijalna istraživanja.

Shodno Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju podatke o osiguranicima, obveznicima plaćanja doprinosa i korisnicima prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja vodi Fond PIO u svojoj matičnoj evidenciji. Za zaposlene u organu državne uprave nadležnom za poslove policije i Agenciji za nacionalnu bezbjednost, matičnu evidenciju na način utvrđen ovim zakonom, vode ti organi.

Zakonom o evidencijama u oblasti rada i zapošljavanja (Sl. list RCG, br. 69/03) propisane su vrste, sadržaj i način vođenja evidencija u oblasti rada i zapošljavanja, kao i način prikupljanja, obrade, korišćenja i zaštite podataka iz tih evidencija.

Zavod za zapošljavanje, shodno odredbama navedenog zakona, vodi evidencije o nezaposlenim licima, o slobodnim radnim mjestima, građanima Crne Gore koji su zaposleni u inostranstvu posredovanjem ili bez posredovanja Zavoda i o zaposlenim i nezaposlenim strancima u Crnoj Gori.

Vođenjem evidencija u oblasti rada obezbjeđuju se podaci za sistem statističkih istraživanja, jedinstveni informacioni sistem u oblasti zapošljavanja i socijalnog osiguranja.

Evidencije utvrđene navedenim zakonom i propisima iz oblasti rada i zapošljavanja vode se po propisanom jedinstvenom metodološkom principu. Unošenje podataka u evidencije vrši se prema jedinstvenom kodeksu šifara.

Prikupljanje i obrada podataka vrši se u skladu sa usvojenim statističkim standardima, metodama i postupcima za prikupljanje, obradu, čuvanje, zaštitu i objavljivanje statističkih podataka.

Mjesečni i godišnji izvještaji sa podacima iz evidencije dostavljaju se nadležnom državnom organu koji vrši obradu i objavljivanje podataka.

Zakon o zbirkama podataka u oblasti zdravstva (Sl. list CG, br. 80/08) uređuju se vrste, sadržaj i način vođenja zbirke podataka u oblasti zdravstva kao elemenata jedinstvene zdravstvene statistike, kao i način prikupljanja, obrade, korišćenja, zaštite i čuvanja podataka iz zbirke.

Zbirke podataka u oblasti zdravstva su skupovi podataka sa preciznim definicijama, koji služe za: praćenje i proučavanje zdravstvenog stanja stanovništva; planiranje i programiranje zdravstvene zaštite; sprovođenje statističkih i naučnih istraživanja; izvršavanje obaveza svih subjekata u oblasti zdravstva i kao pomoć državnim organima u vođenju zdravstvene politike.

## C. Penzije

### Ocjena postojećeg sistema

**140 Kakav je odnos javno / privatno u vašoj zemlji? Kolika je uloga obaveznih, profesionalnih i individualnih penzijskih sistema u sigurnosti prihoda u starijoj životnoj dobi (različiti stubovi sistema)? Postoji li univerzalni sistem za čitavo stanovništvo? Postoje li statistike o sastavu dohotka u starijoj životnoj dobi (socijalni transferi, porodična pomoć, dohodak od rada, dodatni privatni dohodak)?**

**Penzijsko i invalidsko osiguranje u Crnoj Gori funkcioniše kao višestubni sistem i obuhvata:**

- o obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja (I stub),
- o obavezno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje (II stub) i
- o dobrovoljno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje (III stub).

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju je uređeno/regulisano obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja. Ovim osiguranjem se, po osnovu rada, zavisno od dužine ulaganja i visine osnovice na koju je plaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, uz primjenu načela uzajamnosti i solidarnosti, obezbjeđuju prava za slučaj starosti, invalidnosti i tjelesnog oštećenja, a članovima njihovih porodica pravo za slučaj smrti osiguranika, odnosno korisnika prava. Obaveznim penzijskim i invalidskim osiguranjem na osnovu tekućeg finansiranja je obuhvaćeno radno aktivno stanovništvo (osiguranici zaposleni, osiguranici samostalnih djelatnosti i osiguranici poljoprivrednici) što je u skladu sa Konvencijom broj 102 Međunarodne organizacije rada o najnižim standardima socijalnog osiguranja. Sredstva za penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja obezbjeđuju se iz doprinosa koje plaćaju osiguranici i poslodavci. U posebnim slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom sredstva za penzijsko i invalidsko osiguranje obezbjeđuje država, odnosno drugi obveznici.

Vlada se opredijelila da uvođenje III stuba, odnosno dobrovoljnih penzionih fondova prethodi uvođenju obavezne kapitalizovane štednje odnosno II stuba. Od 2006. godine Crna Gora ima na snazi zakonodavstvo, koje omogućava uspostavljanje i razvijanje dodatnih privatnih sistema penzijskog osiguranja, u sklopu dobrovoljnog penzijskog osiguranja na temelju individualne kapitalizovane štednje (treći stub penzijskog sistema). Naime, Zakon o dobrovoljnim penzionim

fondovima Skupština je usvojila u decembru 2006. godine, a objavljen je u Službenom listu RCG, br. 78/06 i 14/07. Na osnovu ovog zakona koji je stupio na snagu 31. decembra 2006. godine, Komisija za hartije od vrijednosti donijela je sva podzakonska akta neophodna za osnivanje i poslovanje dobrovoljnih penzionih fondova. Stupanjem na snagu podzakonskih akata, društva za upravljanje penzionim fondovima su mogla da otpočnu sprovođenje procedure dobijanja dozvole za rad, a nakon toga i procedure formiranja dobrovoljnog penzionog fonda.

U skladu sa Zakonom o dobrovoljnim penzionim fondovima u Crnoj Gori su formirana i dobila dozvolu za rad, tri društva za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom: ATLAS PENZIJA a.d. Podgorica, MARKET INVEST a.d. Bijelo Polje i NLB PENZIJA a.d. Podgorica.

ATLAS PENZIJA a.d. je osnovala dobrovoljni penzioni fond PENZIJA PLUS, dok je MARKET INVEST a.d. osnovalo otvoreni dobrovoljni penzioni fond MARKET PENZIJA a.d. Društvo za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom NLB PENZIJA a.d. je dobilo dozvolu za rad za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom, ali nije pristupilo formiranju dobrovoljnog penzionog fonda. Društvo za upravljanje je obavezno da otpočne sa prikupljanjem doprinosa u roku od 12 mjeseci od dana dobijanja dozvole za rad, jer mu se u protivnom oduzima dozvola za rad.

S obzirom da su društva za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondovima tek otpočela sa prikupljanjem doprinosa članova u Crnoj Gori, nije moguće procijeniti njihovo učešće u sigurnosti prihoda u starijoj životnoj dobi.

Dobrovoljni penzioni fond PENZIJA PLUS je na dan 14. avgusta 2009. godine imao 348 članova, a neto vrijednost imovine ovog penzionog fonda iznosila je 21.636,31 €.

MARKET PENZIJA je na dan 13. avgusta 2009. godine imala 29 članova, a neto vrijednost imovine iznosila je 3.803,87 €.

Osnivanjem dobrovoljnih penzijskih fondova građanima je omogućena dodatna štednja za starost, odnosno mogućnost slobodnog izbora da se učlani i uplaćuje doprinose u dobrovoljni penzijski fond. Dakle, građani na dobrovoljnoj osnovi odlučuju o načinu i dinamici ulaganja dijela raspoloživih sredstava, radi njihovog akumuliranja i investiranja sa ciljem obezbjeđivanja dodatnih prihoda u starosti. Svrha penzijskog fonda je da uložena sredstva investira, u skladu sa zakonom, na domaćem i/ili inostranom tržištu i da po tom osnovu ostvaruje određene prihode. Dakle, dodatna penzija će biti zbir sredstava koje je građanin uplatio u dobrovoljni penzijski fond i prinosa koje je fond ostvario investirajući ta sredstva.

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju stvorena je normativna mogućnost i za uvođenje obaveznog penzijskog osiguranja na osnovu individualne kapitalizovane štednje (II stub) koji će se urediti / regulisati posebnim zakonom.

Prema tome, obaveznim penzijskim i invalidskim osiguranjem su obuhvaćeni svi koji ispunjavaju zakonom propisane uslove a zasnovali su radni odnos, obavljaju samostalnu ili poljoprivrednu djelatnost, dok je članstvo u privatnim penzijskim fondovima dobrovoljno.

O svim primanjima koja se korisnicima isplaćuju na osnovu zakona vodi se evidencija u državnim organima koji vrše isplatu, odnosno koji sprovode postupak priznavanja prava na davanje.

**141 Opišite nivo i strukturu naknada: stopu zamjene, distribuciju penzija, usklađivanje penzija i njihovo vezanje za kretanje cijena, i pitanje siromaštva među penzionerima. Smatrate li da je penzijski sistem odgovarajući s obzirom na sigurnost dohotka u starijem životnom dobu, na međugeneracijsku distribuciju i na smanjenje siromaštva u starijem životnom dobu?**

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju su uređena prava iz obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja na osnovu tekućeg finansiranja, i to:

- za slučaj starosti, pravo na starosnu penziju;
- za slučaj invalidnosti, pravo na invalidsku penziju;
- za slučaj smrti:
  - pravo na porodičnu penziju;
  - pravo na naknadu pogrebnih troškova;
- za slučaj tjelesnog oštećenja prouzrokovanog povredom na radu ili profesionalnom bolešću, pravo na novčanu naknadu za tjelesno oštećenje.

Ova prava ostvaruju pod istim uslovima sve tri kategorije osiguranika (osiguranici zaposleni, osiguranici samostalnih djelatnosti i osiguranici poljoprivrednici) izuzev što je zakonom propisano da određene kategorije osiguranika pravo na starosnu i invalidsku penziju ostvaruju pod posebnim – povoljnijim uslovima.

Kategorije osiguranika koje mogu ostvariti pravo na starosnu penziju pod povoljnijim uslovima su: ovlašćeni službenici u smislu propisa o vršenju unutrašnjih i policijskih poslova, ovlašćeni službenici Agencije za nacionalnu bezbjednost, profesionalna vojna lica na službi u Vojski Crne Gore, zaposleni u organima i organizacijama koji u smislu propisa o odbrani rade na poslovima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, ovlašćena službena lica u smislu propisa o izvršenju krivičnih sankcija.

Zakonom o zaradama i drugim primanjima državnih i javnih funkcionera (Sl. list CG, br. 33/08) propisani su posebni – povoljniji uslovi pod kojima državni funkcioneri mogu ostvariti prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

Slijedi prikaz broja korisnika penzija i visina prosječnih penzija zavisno od vrste penzije za period 1999-2009. godine, koje se isplaćuju u Crnoj Gori.

KORISNICI PENZIJA I VISINA PROSJEČNIH PENZIJA U CRNOJ GORI								
God.	Starosna		Invalidska		Porodična		Ukupno	
	Broj korisnika	Prosječna penzija						
0	1	2	3	4	5	6	7	8
Dec 1999.	31 142	3743,52 DIN	27 102	2670,08 DIN	23 223	2442,74 DIN	81 467	3015,61 DIN
Dec 2000.	32 110	231,94 DM	27 029	166,52 DM	23 754	152,44 DM	82 893	187,83 DM
Dec 2001.	33 284	242,25 DM	26 790	174,83 DM	24 160	159,79 DM	84 234	197,15 DM
Dec 2002.	35 100	136.84 €	26 451	99.41 €	24 561	90.79 €	86 112	112.21 €
Dec 2003.	37 507	147.32 €	26 149	107.28 €	24 995	97.76 €	88 651	121.53 €
Dec 2004.	39 245	150.69 €	25 591	109.49 €	25 084	99.50 €	89 920	124.68 €
Dec 2005.	40 671	155.36 €	25 057	113.49 €	25 645	102.84 €	91 373	129.14 €
Dec 2006.	40 962	170.87 €	24 962	127.06 €	25 962	113.58 €	91 886	142.78 €
Dec 2007.	42 757	222.03 €	25 144	165.64 €	27 194	148.53 €	95 095	186.10 €
Dec 2008.	43 369	284.27 €	24 565	213.07 €	27 566	190.29 €	95 500	238.83 €
Jul 2009.	43 636	305.57 €	24 370	228.81 €	27 768	204.26 €	95 774	256.67 €

Iz prikazane tabele može se uočiti da su preduzete reformske mjere uticale da u posmatranom periodu dođe do povoljnije strukture penzionera, prije svega do smanjenja broja invalidskih penzionera, što je rezultat i nove definicije invalidnosti koja je sada utvrđena po konceptu opšte invalidnosti kao i uvođenja redovne revizije invalidskih penzija. Od 95.774 korisnika penzija u julu 2009. godine, koje se isplaćuju u Crnoj Gori, 45,56% su starosne penzije, čije je prosječna visina iznosila 305,57 €.

U narednoj tabeli prikazan je broj i prosječna visina primanja za ostale korisnike prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

<b>KORISNICI OSTALIH PRAVA PREMA ZAKONU O PENZIJSKOM OSIGURANJU zaključno sa julom 2009.</b>		
Vrsta prava	Broj korisnika	Iznos prosječne naknade
Tudja njega i pomoć	1548	184.73
Naknada za tjelesno oštećenje	6822	47.35
Naknada nezaposlenim invalidima II i III kategorije	1525	175.48
<b>UKUPNO</b>	<b>9895</b>	<b>135.85</b>

Kao što se može vidjeti iz prethodnih tabela, starosne penzije su u prosjeku veće od invalidskih i porodičnih penzija, jer se ostvaruju u starijoj dobi i sa dužim penzijskim stažem nego druge vrste penzija. Navršene godine života korisnika starosne penzije koji su penziju ostvarili tokom 2008. godine su 60,6 godina, dok su korisnici invalidske penzije ostvarili penziju sa prosječnih 53 godine života. Prosječan penzijski staž korisnika koji su ostvarili starosnu penziju iznosi 33 godine, a penzijski staž korisnika invalidske penzije iznosi prosječno 23 godine.

<b>PROSJEČAN PENZIJSKI STAŽ KORISNIKA PENZIJE</b>			
<b>VRSTE PENZIJA</b>	<b>UKUPNO (GGMMDD)</b>	<b>MUŠKARCI (GGMMDD)</b>	<b>ŽENE (GGMMDD)</b>
Starosna	33 00 17	34 07 11	30 06 16
Invalidska	23 09 28	25 03 05	20 10 17
Porodična	23 06 07	24 01 24	19 00 08
<b>Ukupno</b>	<b>28 05 13</b>	<b>29 07 13</b>	<b>26 03 14</b>

U julu 2009. godine bilo je 6050 korisnika koji su penziju ostvarili po povoljnijim uslovima u odnosu na uslove propisane opštim propisima o penzijskom osiguranju, a broj tih korisnika i prosječni iznosi njihovih penzija prikazani su u sljedećoj tabeli.

KORISNICI PENZIJA KOJI SU PRAVO NA PENZIJU OSTVARILI POD POVOLJNIJIM USLOVIMA ZAKLJUČNO SA JULOM 2009. GODINE			
Red. broj	Korisnici penzija	Broj korisnika	Prosječna penzija
1	Vojni penzioneri	2929	405.85
2	Penzionisani MUP-ovci	3050	384.48
3	Penzionisani funkcioneri	71	1039.94
	UKUPNO	6050	402.52

### Usklađivanje

Usklađivanje penzija i drugih prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, od januara 2004. godine, kada je počela primjena Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju u Crnoj Gori vrši se dva puta godišnje, i to od 1. januara i 1. jula tekuće godine, na osnovu statističkih podataka, **sa kretanjem troškova života i prosječne zarade** zaposlenih na teritoriji države u prethodnom polugodištu u odnosu na polugodište koje mu prethodi, **u procentu koji predstavlja zbir polovine procenta rasta, odnosno pada troškova života i polovine procenta rasta, odnosno pada zarada.**

Ovakav metod usklađivanja predstavlja jednu od reformskih mjera utvrđenih Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, koja ima za cilj da doprinese poboljšanju finansijske održivosti penzijskog sistema. Primjenom ovog metoda usklađivanja penzija, uspostavljena je realnija veza između rasta penzija i ekonomskih mogućnosti države za njihovim povećanjem. Kada se zarade realno povećaju, odnosno kada nominalni rast zarada premaši rast troškova života, i penzije će se realno uvećati. Dakle, s porastom standarda zaposlenih poboljšaće se i standard penzionera.

Na osnovu sadašnjih zakonskih rješenja usklađivanje penzija vrši se dva puta godišnje, i to od 1. januara i 1. jula tekuće godine i u sljedećoj tabeli dat je pregled svih usklađivanja izvršenih od decembra 2003. godine do jula 2009. godine.

Tabela - Aktuelna vrijednost penzije, iznos najniže penzije i procenat usklađivanja

Datum usklađivanja	Vrijednost penzije za jedan lični bod	Najniža penzija	% Procenat usklađivanja	% Procenat rasta		INDEKSI RASTA		
				Zarada	Troškova života	Zarada	Troskovi života	Penzija
0	1	2	3	4	5	6	7	8
01.01.2004.	2.97	45.00	....	....	.....	100.00	100.00	100.00
01.07.2004.	3.01	45.67	1.49	1.38	1.60	101.38	101.60	101.49
01.01.2005.	3.11	47.15	3.25	7.09	-0.60	108.57	100.99	104.79
01.07.2005.	3.12	47.29	0.30	-1.81	2.40	106.60	103.41	105.10
01.01.2006.	3.32	50.30	6.36	12.12	0.60	119.52	104.03	111.79
01.07.2006.	3.45	52.33	4.03	5.45	2.60	126.04	106.74	116.29
01.01.2007.	3.59	54.39	3.93	7.05	0.80	134.92	107.59	120.86
01.07.2007.	4.02	60.86	11.89	22.08	1.70	164.71	109.42	135.23
01.12.2007.*	4.42	66.95	10.00	.....	.....	.....	.....	148.76

## 19 Socijalna politika i zapošljavanje

01.01.2008.	4.73	71.60	6.95	9.10	4.80	179.70	114.67	159.10
01.07.2008.	5.17	78.26	9.30	13.90	4.70	204.68	120.06	173.89
01.12.2008 *	5.69	86.09	10.00	...	.....	....	.....	191.28
01.01.2009	5.97	90.31	4.90	6.40	3.40	217.78	124.15	200.65
07.01.2009	6.12	92.52	2.45	3.20	1.70	224.75	126.26	205.57

\* Vanredno usklađivanje penzije za Decembar 2007 i Decembar 2008 za po 10% shodno Zakonu o obestećenju korisnika prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

Od kada je u primjeni navedeni način usklađivanja penzija, od 1. januara 2004. godine, penzije su povećane, odnosno kumulativno usklađene za 82,25% računajući i usklađivanje izvršeno u decembru 2003. godine od 7,40% i vanredna usklađivanja po zaključku Vlade od 10%. Ako imamo u vidu da je u januaru 2004. godine, prosječna zarada bez poreza i doprinosa bila 237,00 €, a u julu 2009. godine 457,00 €, proizilazi da je prosječna zarada za isti period porasla za 92,82%.

Ovakvo usklađivanje omogućava da se u uslovima realnog rasta zarada, odnosno u uslovima kada nominalni rast zarada premašuje inflaciju, penzije realno povećavaju, odnosno penzioneri učestvuju u rastu standarda zaposlenih. S druge strane, ukoliko inflacija prevazilazi rast nominalnih zarada, opadanje realne vrijednosti penzija bi bilo manje nego opadanje realne vrijednosti zarada, odnosno na ovaj način su penzioneri zaštićeni u uslovima pada životnog standarda.

Prema tome, ova formula za usklađivanje penzija je izabrana iz razloga jer bi primjena samo jednog ili drugog metoda, troškova života ili zarada, potencijalno rezultirala nepravičnim položajem različitih generacija. Primjera radi, ako bi rast zarada bio značajan, a porast troškova života niži, a penzije se usklađuju sa zaradama, penzije će rasti po istoj stopi kao i zarade, dok bi troškovi života za penzionere ostali isti. To vodi nepravednom među-generacijskom transferu sa mladih odnosno zaposlenih-osiguranika na stare, odnosno na penzionere.

U nastavku je dat prikaz kretanja prosječne penzije od 2003. godine, kao i stopa zamjene odnosno odnos prosječne penzije i prosječne zarade u državi, za julsku penziju koja je isplaćena 20. avgusta 2009. godine.

PODACI O RASTU PROSJEČNE PENZIJE PO GODINAMA							
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Jul 2009
Iznos prosječne penzije	121,53 €	124,68 €	129,14 €	142,78 €	186,10 €	238,83 €	256,67 €
	-	<b>2004/2003</b>	<b>2005/2004</b>	<b>2006/2005</b>	<b>2007/2006</b>	<b>2008/2007</b>	<b>2009/2008</b>
Indeks	100	102,59	103,57	110,56	130,34	128,33	107,46

STOPA ZAMJENE PO VRSTAMA PENZIJE ZA JUL 2009. GODINE				
Vrsta penzije	Broj korisnika penzije (penzija za jul 2009.g.	Prosječna penzija (penzija za jul 2009.g.) u €	Prosječna zarada bez poreza i doprinosa za jul mjesec 2009. godina u €	Stopa zamjene u %
starosna	43636	305.57	457.00	66.86
invalidska	24370	228.81	457.00	50.06
porodična	27768	204.26	457.00	44.69
<b>Ukupno</b>	<b>95774</b>	<b>256.67</b>	<b>457.00</b>	<b>56.16</b>

### Siromaštvo

Zbog činjenice da se usklađivanje penzija vrši sa nižim procentom od rasta zarada, neminovno je da se tokom određenih godina događa pad prosječne penzije u poređenju sa prosječnom zaradom. Međutim, zbog vanrednih usklađivanja izvršenih na osnovu posebnog Zakona o obeštećenju korisnika prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja, ukupno usklađivanje penzija za period od januara 2004. godine do jula 2009. godine izvršeno je u procentu od 82,25%. Za isti period rast zarada je kumulativno iznosio 85,96%, što je uslovalo da odnos između prosječne penzije i prosječne zarade u julu 2009. godine iznosi 56,16%.

Na životni standard penzionera, odnosno na njihove prihode nakon penzionisanja ne utiče samo metod usklađivanja penzija već i druge mjere koje su preduzete u reformi penzijskog sistema. Jedna od takvih mjera je način obračuna penzije, odnosno broj godina koje ulaze u obračun penzije. U Crnoj Gori je Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju od 1. januara 2004. godine, uveden bodovni sistem. Bodovnim sistemom obračuna penzije u kombinaciji sa povećanjem broja godina koje ulaze u obračun sa 10 godina na čitav radni vijek, obezbjeđuje se direktna povezanost visine zarade osiguranika, odnosno visine uplaćenog doprinosa sa rezultirajućom penzijom. U odnosu na zakonska rješenja koja su bila u primjeni do kraja 2003. godine, nova formula uspostavlja jednak tretman osiguranika bez obzira na pol, tako da se svaka godina staža isto tretira i za žene i za muškarce.

Počev od 2019. godine, kada ističe prelazni period postupne primjene Zakona, lični koeficijent će se računati na osnovu godišnjih ličnih koeficijenata koje je osiguranik ostvario tokom cijelog perioda osiguranja, počev od 1. januara 1970. godine. Da bi se obezbijedio postepeni prelaz, odnosno da se ne bi desile nagle promjene zbog prelaska na novi način obračuna, vrijednost jednog ličnog boda izračunata je tako da, u prvoj godini reforme, formula proizvodi iste penzije za iste ulazne veličine.

Novi način obračuna penzija obezbjeđuje osiguranicima koji duže rade i koji imaju veće zarade i veći uplaćeni doprinos, veći iznos penzije. S druge strane na ovaj način se osiguranici stimulišu da duže rade i da što duže zadrže prosječna primanja, što je značajno ne samo za standard budućeg penzionera već i za stabilnost penzijskog sistema. S obzirom da formula za izračun penzije obezbjeđuje da za duži staž korisniku pripada veći iznos penzije, time se korisnici stimulišu da rade duže.

Za razliku od zakonskih rješenja koja su se primjenjivala do kraja decembra 2003. godine, po kojima se za izračun visine penzije uzimao penzijski staž od najviše 40 godina, sada se primjenom nove formule obračuna penzija, ne limitira dužina penzijskog staža kod obračuna ličnih bodova. Ovo znači da će se za izračun visine penzije uzimati cjelokupan penzijski staž koji je osiguranik ostvario do dana ostvarivanja prava na penziju.

Pored načela da prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja zavise od dužine i obima ulaganja sredstava za penzijsko i invalidsko osiguranje, koje je ekonomskog karaktera, u sistemu penzijskog i invalidskog osiguranja zasnovanom na tekućem finansiranju, u primjeni je i načelo solidarnosti kojim se odražava njegov socijalni karakter. Načelo solidarnosti u sistemu penzijskog i

invalidskog osiguranja znači da obim i visina prava, u određenim slučajevima, ne mogu biti u srazmjeri sa uložnim sredstvima, a kao mjeru socijalne politike koju vodi država. Pravo na **najniži iznos penzije** stiče osiguranik, odnosno lice koje ostvari pravo na penziju (starosnu, invalidsku ili porodičnu) ako mu je iznos penzije manji od iznosa koji je propisan kao najniži za tu vrstu penzije.

BROJ KORISNIKA NAJNIŽE PENZIJE PO STARIM I NOVIM PROPISIMA U CRNOJ GORI					
Vrsta penzije	Broj korisnika penzije (penzija za jul 2009.g.)	Prosječna penzija (penzija za jul 2009.g.) u €	Broj korisnika najniže penzije po novim propisima 92,52€ (penzija za jul 2009.g.)	Broj korisnika najniže penzije po starim propisima 143.96€ (penzija za jul 2009. godine)	Broj korisnika najniže penzije 70.04 € (penzija za decembar 2003.g.)
Starosna	43636	305.57	725	1746	2291
Invalidska	24370	228.81	303	4949	6390
Porodična	27768	204.26	410	7403	9504
<b>Ukupno</b>	<b>95774</b>	<b>256.67</b>	<b>1438</b>	<b>14098</b>	<b>18185</b>

Od ukupnog broja penzionera koje je isplaćivao Fond PIO prije reforme, bilo je i nešto više od 25000 korisnika najniže penzije, što znači da je skoro svaki treći penzioner primao penziju u većem iznosu od penzije koja mu je pripadala po osnovu ostvarenog penzijskog staža i zarade na koju je uplaćen doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje. Ovako veliki broj najnižih penzija zapravo je potvrda široke primjene načela solidarnosti u penzijskom sistemu Crne Gore, prije reforme.

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju je, kao mjera socijalne politike koju vodi država, kroz načelo solidarnosti, takođe, propisana i najniža penzija. Kako bi se zaštitili oni koji su radili kraće ili imali minimalnu zaradu, kada je počela primjena Zakona 1. januara 2004. godine, predviđena je najniža penzija od 45 €. Zakonom je predviđeno da se iznos najniže penzije usklađuje od 1. januara i 1. jula na način kako se vrši usklađivanje vrijednosti penzije za jedan lični bod čime se obezbjeđuje očuvanje njihove vrijednosti (sa kretanjem troškova života i prosječne zarade zaposlenih u procentu koji predstavlja zbir polovine procenta rasta, odnosno pada troškova života i polovine procenta rasta, odnosno pada zarada). Kako propisivanje najniže penzije predstavlja mjeru socijalne politike koju vodi država, iz državnog budžeta se obezbjeđuju sredstva Fondu u visini razlike izmjeđđu visine penzije koja osiguraniku pripada i visine najniže penzije koja mu se isplaćuje.

U odnosu na propise koji su se primjenjivali do 31. decembra 2003. godine, institut najniže penzije je u novom zakonu znatno restriktivnije postavljen tako da je iznos najnižih penzija koje se ostvaruju od 1. januara 2004. godine, znatno niži od iznosa ostvarenih do tada (Pregled uskladjivanja najniže penzije dat je u Tabeli - Aktuelna vrijednost penzije, iznos najniže penzije i procenat usklađivanja).

BROJ KORISNIKA NAJNIŽE PENZIJE PO STARIM PROPISIMA (penzija za jul 2009. godine)						
VRSTA PENZIJE	T1- 235,60€ (40-35 g. radnog staža)	T2- 209,43€ (35-30 g. radnog staža)	T3- 183,26€ (30-25g. radnog staža)	T4- 157,06€ (25-20 g. radnog staža)	T5- 143,96€ (ispod 20 g. radnog staža)	Ukupno
Starosna	2746	1110	1265	1835	1746	8702
Invalidska	272	442	955	1178	4949	7796
Porodična	443	172	27	24	7403	8069
<b>Ukupno</b>	<b>3461</b>	<b>1724</b>	<b>2247</b>	<b>3037</b>	<b>14098</b>	<b>24567</b>

BROJ KORISNIKA KOJI PRIMA PENZIJU U RASPONU OD NAJNIŽE DO VISINE PROSJEČNE PENZIJE			
Vrsta penzije	Broj korisnika sa iznosom penzije 92,52€ (penzija za <b>jul 2009.g.</b> )	Broj korisnika penzije u rasponu od 92,52€ do 256.67€ (penzija za <b>jul 2009.g.</b> )	Broj korisnika penzije u rasponu od 70,04€ do 121.59€ (penzija za <b>decembar 2003. g.</b> )
starosna	725	18589	11677
invalidska	303	16974	11458
porodična	410	22201	8775
<b>Ukupno</b>	<b>1438</b>	<b>57764</b>	<b>31910</b>

Kako najniža penzija predstavlja poseban vid socijalne zaštite koji se realizuje kroz sistem penzijskog i invalidskog osiguranja, u cilju garantovanja neophodnog nivoa materijalne i socijalne sigurnosti penzionera proizilazi da penzijski sistem u Crnoj Gori ima naglašene redistributivne socijalne elemente kojima se ublažava problem siromaštva starog stanovništva.

U decembru 2008. godine, izvršene su izmjene i dopune Zakona kojima je stvorena zakonska mogućnost da penzioneri mogu da zasnuju radni odnos ili obavljaju samostalnu djelatnost, a da im se ne vrši obustava isplate penzije, što će uticati na poboljšanje materijalnog položaja penzionera radno sposobnog dijela starijeg stanovništva.

Što se tiče sigurnosti prihoda u starosti, potrebno je naglasiti da su penzije siguran prihod i redovan prihod i da za njihovu isplatu garantuje država. Iz budžeta države se Fondu takođe obezbjeđuje razlika u dijelu između sredstava prikupljenih po osnovu doprinosa i nedostajućih sredstva za isplatu penzija.

#### 142 Opišite postojeće probleme finansiranja penzijskog sistema u vašoj zemlji.

Kao i u većini drugih država, sistem penzijskog i invalidskog osiguranja u Crnoj Gori zasniva se na tekućem finansiranju što znači da svi koji rade i ostvaruju prihod, po principu obaveznosti izdvajaju, kroz doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje, sredstva za finansiranje penzija sadašnjih korisnika. Na taj način današnji obveznici uplate doprinosa stižu pravo da i njihove penzije budu finansirane iz sredstava koja će, po osnovu doprinosa izdvajati budući obveznici.

Penzijsko i invalidsko osiguranje zasnovano na tekućem finansiranju (I stub) finansira se iz: doprinosa; budžeta države i drugih izvora, u skladu sa zakonom. Za obaveze Fonda za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja garantuje država.

Doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje su:

- doprinosi osiguranika;
- doprinosi poslodavaca;
- dodatni doprinosi za staž osiguranja sa uvećanim trajanjem;
- doprinosi drugih obveznika plaćanja doprinosa utvrđenih ovim zakonom;
- doprinosi, odnosno sredstva za slučaj povrede na radu i profesionalne bolesti.

Iz državnog budžeta obezbjeđuju se sredstva za isplatu penzija koje su ostvarene pod povoljnijim uslovima kao i razlika u dijelu između sredstava prikupljenih po osnovu doprinosa i nedostajućih sredstva za isplatu penzija.

**Ukupni prihodi i rashodi Fonda PIO u mil € i njihovo učešće u BDP-u**

UKUPNI PRIHODI I RASHODI FONDA PIO U MIL € I NJIHOVO UČEŠĆE U BDP								
God.	BDP	Ukupni prihodi od penzijskog sistema	Ukupni rashodi od penzijskog sistema	Prihodi na ime doprinosa za PIO (izvorni prihodi)	Iznos transfera (u mil. eura)	% učešća ukupnih prihoda u BDP-u	% učešća ukupnih rashoda u BDP-u	% učešća transfera u ukupnim prihodima Fonda
1999	n/a	55,20	60,66	31,55	18,90	n/a	n/a	n/a
2000	1.065,69	121,96	121,91	76,97	38,45	11,44	11,44	31,53
2001	1.295,11	141,25	132,96	73,68	56,15	10,91	10,27	39,75
2002	1.360,35	155,76	152,35	93,11	46,76	11,45	11,20	30,02
2003	1.510,13	166,35	161,43	105,85	38,61	11,02	10,69	23,21
2004	1.669,78	165,84	168,48	115,98	37,72	9,93	10,09	22,74
2005	1.814,99	185,31	180,86	118,33	44,14	10,21	9,96	23,82
2006	2.148,99	205,65	196,59	139,29	54,33	9,57	9,15	26,42
2007	2.540,00	250,33	235,48	173,88	61,16	9,86	9,27	24,43
2008	3.338,00 <sup>15</sup>	288,55	287,97	214,63	68,39	8,64	8,63	23,70

Ukupni izdaci Fonda (penzijskog i invalidskog osiguranja zasnovanog na tekućem finansiranju - I stub) u 2008. godini iznosili su 287.97 mil. €, odnosno 8,63% BDP dok su prihodi od doprinosa iznosili 214,63 mil. € ili 74,38% ukupnih prihoda Fonda.

Penzijski sistem tekućeg finansiranja (generacijske solidarnosti) koji se u Crnoj Gori primjenjuje skoro pola vijeka, rezultat je visoke socijalne svijesti društva, ali za buduće generacije penzionera on je nedovoljan, jer se njima osigurava samo osnovni nivo socijalne sigurnosti. Ključne determinante u funkcionisanju takvog penzijskog sistema su demografska kretanja i nivo ekonomskog razvoja. S druge strane, ovaj sistem koji je izgrađen na odgovarajućem odnosu broja zaposlenih i broja penzionera se pokazao kao neefikasan i finansijski neodrživ, jer se oslanja samo na tekuće uplate iz doprinosa osiguranika.

Društvene i ekonomske okolnosti u kojima se primjenjivao sistem tekućeg finansiranja bile su veoma povoljne i obezbeđivale su njegovo efikasno funkcionisanje sve dok je odnos između broja zaposlenih – onih koji privređuju i plaćaju doprinose i broja korisnika prava bio je povoljan, rast BDP bio je relativno visok i dok su bila povoljna demografska kretanja. Međutim, krajem 80-ih, društveni i ekonomski ambijent u kome se primjenjivao ovaj penzijski sistem je u potpunosti promijenjen što se odrazilo na njegovo funkcionisanje, odnosno na finansiranje prava iz ovog sistema. Prihodi koje obezbeđuje sistem tekućeg finansiranja, nijesu bili dovoljni, uprkos visokoj stopi doprinosa, da pokriju narasle rashode za oko 90.000 penzionera. Sistem generacijske solidarnosti osnovu svog funkcionisanja i održivosti nalazi upravo u odnosu broja zaposlenih i penzionera, odnosno broja uplatioca doprinosa i onih čiji se prihodi iz tih doprinosa finansiraju. Poremećaj ključnih indikatora sistema penzijskog i invalidskog osiguranja (broj zaposlenih, broj penzionera) uzrok su nastalih teškoća i stalne neravnoteže u pogledu prikupljanja izvornih prihoda

<sup>15</sup> Procjena Ministarstva finansija

po osnovu doprinosa i potrebe za funkcionisanjem penzijskog sistema. Iz navedenih razloga postojeći sistem međugeneracijske solidarnosti, bez radikalnih reformi, nije mogao da obezbijedi finansijsku održivost penzijskog sistema, odnosno sigurnost osiguranicima nakon penzionisanja.

Navedene slabosti sistema generacijske solidarnosti (tekućeg finansiranja) primorale su državu da pristupi reformisanju tradicionalnih pristupa u ovoj oblasti kako bi se prilagodili novim demografskim okolnostima i izbjegli eventualne krupnije poremećaje sistema u budućnosti.

Za rješavanje identifikovanih problema i dovođenje penzijskog sistema do nivoa finansijske održivosti, na preporuku i u saradnji sa Svjetskom bankom, Vlada Crne Gore se opredijelila za koncept trostubnog penzijskog sistema, koji predstavlja najšire primijenjivan koncept penzijske reforme u svijetu.

Usvajanjem Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju u septembru 2003. godine i njegovom primjenom od 1. januara 2004. godine učinjen je prvi korak ka finansijskoj održivosti ovog sistema i izvršena prva faza penzijske reforme. Postepenim povećanjem starosne granice, promjenom penzijske formule, povećanjem broja godina koje ulaze u obračun penzije, primjenom novog metoda usklađivanja penzija i drugih reformskih mjera, došlo se do rezultata koji su opravdali srednjoročne projekcije i do blagog smanjenja učešća penzijskih izdataka u BDP.

Uporedo sa ovim reforskom mjerama zaokružena je i reforma penzijske administracije. U okviru Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja ugašene su pojedine neracionalne poslovne funkcije, uspostavljeni novi savremeni poslovni procesi (interna revizija, public relation, kadrovska služba, finansijski menadžment), implementiran novi integrisani informacioni sistem i IT tehnologija najnovije generacije.

Preduzete aktivnosti su uticale da se poveća broj osiguranika na penzijsko i invalidsko osiguranje, odnosno da se sve veći broj lica uključi u legalne tokove ekonomije kao i da dođe do povoljnije strukture penzionera, prije svega do smanjenja broja invalidskih penzionera, što je rezultat i nove definicije invalidnosti koja je sada utvrđena po konceptu opšte invalidnosti kao i uvođenja redovne revizije invalidskih penzija.

Navedene promjene kao i mjere i aktivnosti koje su preduzete, u cilju efikasnije naplate doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, kroz intenzivnu i kvalitetnu saradnju sa organima zaduženim za kontrolu i naplatu javnih prihoda bitno su uticale na povećanje prihoda Fonda i doprinijele većem učešću prihoda od doprinosa u ukupnim prihodima.

Prema tome, reforma I stuba penzionog sistema na kratak i srednji rok daje pozitivne rezultate. Međutim, negativni demografski trendovi kao i starenje populacije će u narednom periodu dovesti do pogoršanja stanja u odnosu između penzionog sistema i tržišta rada na dugi rok, što znači da će usloviti veće približavanje broja penzionera broju zaposlenih. Zbog toga je potrebna dalja reforma penzionog sistema, koja bi se mogla ogledati u podsticanju i stvaranju izazovnog stanja rada za starije zaposlene, kako bi se motivisali da rade duže. Bez obzira na pozitivne efekte do sada sprovedenih reformskih mjera, visoki penzijski izdaci otežavaju njegovo finansiranje, odnosno povećanje učešća transfera iz budžeta u ukupnim prihodima Fonda.

**143 Koji su ekonomski podsticaji uspostavljeni penzijskim sistemom s obzirom na učestvovanje tržišta rada, politiku zapošljavanja? Postoje li još neki podsticaji (npr. podrška poslodavcima koji zapošljavaju starije radnike)?**

Penzijska reforma je integralni dio sveobuhvatnih sistemskih reformi i sprovodi se s ciljem poboljšanja fiskalne i socijalne održivosti penzijskog sistema, i kao takva ima pozitivan uticaj na tržište rada i povećanje zaposlenosti i to na nekoliko načina:

- Novi način obračuna penzija kao jedna od mjera iz Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju obezbjeđuje osiguranicima koji duže rade i koji imaju veće zarade i veći uplaćeni doprinos, veći iznos penzije. Uvođenjem penzijske formule koja se temelji na bodovnom principu,

uspostavlja se čvršća veza između uplaćenih doprinosa, odnosno osnovice na koju je plaćen doprinos i visine penzije. Na ovaj način se osiguranici stimulišu da duže rade i da što duže zadrže prosječna primanja, što je značajno ne samo za standard budućeg penzionera već i za stabilnost penzijskog sistema. S obzirom da formula za izračun penzije obezbjeđuje da za duži staž korisniku pripada veći iznos penzije, time se korisnici stimulišu da rade duže.

- Pooštravanje uslova sa sticanje prava na invalidsku i porodičnu penziju, promjena procedure za ostvarivanje invalidske penzije, propisivanje obaveznog kontrolnog pregleda (svake tri godine) za korisnike koji primjenom novog zakona ostvare pravo na invalidsku penziju, kao i eliminisanje i restriktivan pristup pojedinim pravima koja po svojoj prirodi ne pripadaju sistemu penzijskog i invalidskog osiguranja. U skladu sa novom definicijom pojma invalidnosti pored pojma potpunog gubitka radne sposobnosti ustanovljen je i institut djelimičnog gubitka radne sposobnosti. Osiguranik kod koga je utvrđen djelimični gubitak radne sposobnosti može biti zaposlen  $\frac{1}{4}$  punog radnog vremena što ima za cilj da obezbijedi što duže zadržavanje osiguranika u procesu rada, odnosno u obavljanju djelatnosti.

- Jedna od bitnih mjera koja je sprovedena reformom I stuba penzionog sistema je smanjenje stopa doprinosa. U desetogodišnjem periodu do 2004. godine, stope doprinosa se nijesu mijenjale, da bi u 2004. godini smanjena na 22,80%. Sprovedenjem penzione reforme, došlo je do daljeg obaranja stope doprinosa. Doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje u 2008. godini su iznosili 21% bruto plate (poslodavac plaća 9%, a zaposleni 12%), a stopa doprinosa je od 2009. godine smanjena na 20,5% (zaposleni plaća 12%, dok poslodavac plaća 8,5%). Tendencija smanjivanja stope će se nastaviti i u 2010. godini, kada se planira smanjenje iste na 20%, takođe u korist smanjenja dijela doprinosa koji će uplaćivati poslodavac (poslodavac će plaćati 8%, zaposleni 12%).

Efekti smanjenja stope doprinosa su značajno uticali na poboljšanje stanja na tržištu rada i na pozitivne promjene u penzionom sistemu. Glavna posljedica ove mjere je smanjenje sive ekonomije, jer su poslodavci pribjegavali većoj registraciji zaposlenih i plaćanju doprinosa po nižoj stopi. U cilju stimulisanja zapošljavanja teže zapošljivih lica (invalidi rada, starije kategorije nezaposlenih lica, lica koja duže čekaju na zaposlenje i drugih teže zapošljivih lica) donijeta je Uredba o poreskim olakšicama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica (Sl. list CG, br. 29/08).

Do naglog rasta broja registrovanih zaposlenih lica u Crnoj Gori od početka 2004. godine došlo je zbog smanjenja poreskog opterećenja na rad, koje se prvenstveno ogledalo kroz smanjenje stope doprinosa od strane poslodavca za penzijsko-invalidsko osiguranje. To je podstaklo ponudu rada na crnogorskom tržištu rada, povećalo priliv domaćih i stranih investicija, dovelo do prenošenja dijela sive ekonomije u zvanične kanale, te sa tim u vezi povećalo stopu zaposlenosti i smanjilo stopu nezaposlenosti, čime je ujedno i dat podsticaj za dugoročni rast plata i zarada. Takođe, pozitivnim stopama rasta zaposlenosti je doprinijela i povoljnija makroekonomska situacija u Crnoj Gori i smanjivanje biznis barijera, što je uslovalo i priliv stranih direktnih investicija u infrastrukturne objekte, turizam i finansijski sektor. Kao rezultat ovog i drugih projekata u oblasti zapošljavanja došlo je do smanjenja nezaposlenosti i povećanja broja registrovanih zaposlenih lica u zemlji, a samim tim i do povećanja uplaćenih doprinosa za penzijsko-invalidsko osiguranje.

Treba napomenuti i da je na povećanje zaposlenosti i manji broj registrovanih nezaposlenih osoba uticao i nastavak reformskih aktivnosti, prije svega reforma postojećeg penzionog sistema. Penzioni sistem koji je postojao nije stimulisao poslodavce na novo zapošljavanje, dok su radnici bili motivisani da koriste darežljivost takvog sistema i idu u prijevremenu penziju. Nove reformske mjere koje su predviđale smanjenje poreskog opterećenja za poslodavce kada je u pitanju stopa doprinosa za penzijsko-invalidsko osiguranje, doprinijele su smanjenju stope nezaposlenosti u Crnoj Gori tokom prethodnih nekoliko godina.

Propisivanjem najniže penzije kao posebnog vida socijalne zaštite koji se realizuje kroz sistem penzijskog i invalidskog osiguranja, u cilju garantovanja neophodnog nivoa materijalne i socijalne sigurnosti penzionera naglašavaju se redistributivni socijalni elementi u korist osiguranika sa manjim zaradama. Prilikom određivanja penzije presudnu ulogu na njenu visinu ima penzijski staž čime se osiguranici stimulišu da duže rade i da što duže zadrže prosječna primanja.

Takodje, omogućeno je da penzioneri mogu da zasnuju radni odnos ili obavljaju samostalnu djelatnost, a da im se ne vrši obustava isplate penzije, uz mogućnost da poslije godinu dana osiguranja traži ponovno određivanje penzije.

**144 Postoje li neke grupe koje su isključene iz sistema (osiguranja)? Postoji li mogućnost «neučestvovanja»? Ako postoji, je li isključivanje nekih grupa izazvalo bilo kakve probleme? Smatrate li da je sistem pravedan u pogledu jednakosti među polovima i drugim grupama stanovništva?**

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju su utvrđeni osnovi osiguranja, (zaposlenje, obavljanje samostalne ili poljoprivredne djelatnosti) što znači da sva lica koja ispunjavaju uslove za zasnivanje radnog odnosa ili obavljanje samostalne ili poljoprivredne djelatnosti mogu biti osigurana na penzijsko i invalidsko osiguranje. Prema tome, zakonom nijesu izričito određene grupe stanovništva isključene iz sistema osiguranja ali je sticanje svojstva osiguranika uslovljeno ispunjenjem određenih uslova. U slučaju ispunjenja tih uslova svojstvo osiguranike se stiče po sili zakona, odnosno osiguranje je obavezno, isto tako prestankom propisanih uslova prestaje i obavezno osiguranje.

Prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ostvaruju pod istim uslovima sve tri kategorije osiguranika (osiguranici zaposleni, osiguranici samostalnih djelatnosti i osiguranici poljoprivrednici) izuzev što je zakonom propisano da određene kategorije osiguranika pravo na starosnu i invalidsku penziju ostvaruju pod posebnim – povoljnijim uslovima. Posebnim Zakonom o zaradama i drugim primanjima državnih i javnih funkcionera (Sl. list CG, br. 33/08) propisani su posebni – povoljniji uslovi pod kojima državni funkcioneri mogu ostvariti prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja.

U sistemu obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja jednakost je obezbijeđena za svakog pojedinca i bez obzira na pol ili etničko porijeklo. Izuzetak predstavljaju uslovi za ostvarivanje prava na starosnu penziju za ženu koji su niži u odnosu na osiguranike muškarce za pet godina.

Jednakost u sistemu obezbijeđena je:

- propisivanjem jednakih uslova za sticanje svojstva osiguranika;
- jednakim uslovima za plaćanje doprinosa i jednakom stopama doprinosa sa sve osiguranike u istom svojstvu;
- načinom određivanja penzije koji obezbjeđuje da se bez obzira na pol za istu zaradu i penzijski staž dobija ista penzija;
- jednakim načinom usklađivanja penzija, bez obzira na pol korisnika i osnov osiguranja koji je prethodio ostvarivanju prava;
- jednakim načinom za isplatu penzija kako u Crnoj Gori tako i u inostranstvu.

**145 Smatra li javnost da je vaš sistem transparentan i administrativno djelotvoran? Nailazi li sistem na opšte prihvatanje među stanovništvom?**

Što se tiče transparentnosti i administrativne djelotvornosti sistema, na ovo pitanje se može potvrdno odgovoriti. Prilikom usvajanja Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju sprovodi se široka javna rasprava o pitanjima koja su njim uređena, u koju su se mogu uključiti svi zainteresovani subjekti. Na izradi reformskog Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju radilo se 17 mjeseci. U radu na njegovoj izradi bili su uključeni i sindikat, udruženje poslodavaca i organizacija penzionera. Predlog zakona je objavljen u svim dnevnim sredstvima informisanja u Crnoj Gori i pozvani su svi zainteresovani subjekti da dostave svoje primjedbe, mišljenja i sugestije koje su cijenjene prilikom usvajanja konačnog teksta Zakona. Takođe su organizovane javne

tribine, televizijske i radio emisije, a u dnevnim novinama su periodično objavljivane posebne stranice o najznačajnijim zakonskim rješenjima.

Za primjenu propisa Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore je pripremio brošuru Vodič za ostvarivanje prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja koji je besplatno štampan kao prilog svim crnogorskim dnevnim novinama. Vodič je takođe besplatno dostupan građanima u svim organizacionim jedinicama Fonda u Crnoj Gori, a nalazi se i na website Fonda. U svim organizacionim jedinicama Fonda postavljene su kutije za primjedbe, sugestije i eventualne pritužbe osiguranika i korisnika prava. U dnevnom listu „Pobjeda“ kontinuirano, nedjeljno ili petnaestodnevno – zavisno od potrebe, izlazi Penzionerski informator sa svim aktuelnim informacijama iz ove oblasti.

Organi nadležni za primjenu propisa iz penzijskog i invalidskog osiguranja organizovani su tako da su dostupni javnosti.

U vezi administrativne efikasnosti sistema o njoj svjedoče izvještaji o radu Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore koje usvaja Upravni odbor u čijem sastavu su predstavnici osiguranika iz redova Sindikata, Udruženja poslodavaca, Organizacije penzionera i predstavnika države. Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore o svom radu najmanje jedanput godišnje izvještava Vladu.

Takođe, na osnovu **Strategije medijske kampanje za penzijsku reformu Crne Gore**, sprovedena su dva istraživanja prije (2005.) i nakon realizovane kampanje (2007.), kako bi se napravio presjek stanja i provjerili rezultati kampanje, a koja se prvenstveno odnosila na uvođenje dobrovoljnih penzionih fondova.

Teme istraživanja odnosile su se između ostalog, na povjerenje u Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, reformu Fonda – svijest i odnos, povjerenje u ulogu Vlade Crne Gore u reformi penzijskog sistema i spremnost na ulaganje u dobrovoljne penzione fondove.

- **Povjerenje u Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore.** Više od polovine građana Crne Gore pokazuje povjerenje u državni penzijski fond. Ovome posebno doprinose žene, ispitanici mlađi od 30 godina i oni sa višim i visokim obrazovanjem.
- **Reforma fonda – svijest i odnos.** Svijest o reformi penzijskog fonda je relativno visoka – posebno kod muškaraca i visoko obrazovanih (i inače više zainteresovanih za društveno-političke teme). Posmatrajući po regijama, najveća spoznaja je u centru Crne Gore.
- **Povjerenje u ulogu Vlade Crne Gore u reformi penzijskog sistema.** Povjerenje u namjere crnogorske Vlade da Zakonom o dobrovoljnim penzionim fondovima poveća iznos budućih penzija je relativno visoko. Većina građana ne vjeruje ni jednoj finansijskoj instituciji, a kao najveći autoritet u oblasti finansija navodi se samo Ministarstvo finansija.
- **Spremnost na ulaganje u dobrovoljne penzijske fondove.** Većina građana se izjašnjava pozitivno o novom Zakonu o dobrovoljnim penzijskim fondovima. Većina takođe smatra da će njihove penzije biti više (42%) ili znatno više (14%) ukoliko bi uplaćivali novac u dobrovoljne penzijske fondove. Ipak, mišljenja su veoma podijeljena, kada je u pitanju sigurnost njihove uplate u dobrovoljne penzijske fondove. Opšte nepovjerenje u finansijske institucije i u sigurnost novca, kao i opšte finansijsko nezadovoljstvo odbijaju građane od ovog vida ulaganja, a što potvrđuju i motivi za uplatu (veća lična primanja i sigurnija budućnost).
- **Trend: upoređivanje sa rezultatima iz 2005. godine.**
  - Upoređivanjem sa rezultatima prvog istraživanja zaključujemo da je došlo do porasta svijesti i upoznatosti građana o reformi. Značajno više građana je čulo za reformu penzijskog sistema koju sprovodi Vlada Crne Gore nego prije dvije godine. Ovo je vjerovatno odraz kampanje i stabilizacije nakon osamostaljivanja Crne Gore.
  - Iako promjene nisu toliko vidljive kao kada je u pitanju svijest o reformi, uočeno je i blago poboljšanje u stavu prema Zakonu o dobrovoljnim penzionim fondovima, a povjerenje u državni fond Crne Gore je nešto veće.
  - Očekivanja se nisu mnogo promjenila između dva istraživanja kada se radi o uticaju uplate sredstava u dobrovoljne penzione fondove na visinu budućih penzija. Takođe, mišljenje o sigurnosti uplate u dobrovoljne penzijske fondove i dalje je izrazito podijeljeno. Kategorije za koje se može pretpostaviti da neće profitirati od ovog vida ulaganja

(domaćice i penzioneri) pokazuju najveću suzdržanost i sumnjičavost. Iza toga najvjerovatnije stoji opšte nepovjerenje u finansijske institucije i lično socio-ekonomsko nezadovoljstvo.

- Spremnost na ulaganje je ostala na relativno sličnom nivou. Dok se smanjio broj građana koji ne vidi sebe kao ulagače, porastao je broj onih koji nemaju određeno mišljenje. Ovo ne mora biti negativan podatak – jer može ukazivati da postoji ozbiljnije razmišljanje na ovu temu nego prije dvije godine. Takođe, oni koji su zainteresovani da uplaćuju sredstva u ove fondove, sada su mnogo konkretniji po pitanju koliko bi novca mogli izdvajati godišnje.
- Oni kojima je penzija trenutno ipak dalja (bar vremenski), pokazuju značajno pozitivniji stav prema reformi. Najveću spremnost pokazuju mlađi od 30 godina, a potom oni između 30 i 50 godina starosti, i kategorija zaposlenih – pa se u radno i društveno najaktivnijim kategorijama i nalaze oni koji su najotvoreniji prema ovom obliku ulaganja.

Rezultati sprovedenog istraživanja, pokazuju da je ovim putem poboljšana informisanost građana Crne Gore, značajno je podignuta njihova svijest o potrebi za sprovođenjem reformi u penzijskom sistemu, kao i da je potreban dalji rad na razvijanju povjerenja u finansijske institucije i tržište kapitala jer postoji dobra osnova, uz bolju opštu i ličnu finansijsku situaciju, za motivisanje građana da se odluče za ulaganje u dobrovoljne penzijske fondove u narednom periodu.

## Procjena budućih izazova

### **146 Procijenite finansijsku održivost sistema (svakog stuba) s obzirom na demografske, ekonomske i socijalne promjene.**

Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju definisano je da penzijsko i invalidsko osiguranje u Crnoj Gori obuhvata:

- obavezno penzijsko i invalidsko osiguranje na osnovu tekućeg finansiranja,
- obavezno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje;
- dobrovoljno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje.

Finansijska održivost I stuba penzijskog sistema će biti u narednom periodu uslovljena, s jedne strane, visinom ostvarenih doprinosa i njihovim učešćem u ukupnim prihodima, odnosno, pokriću ukupnih rashoda i smanjivanju pokrivača transferima iz budžeta CG, zatim odnosom broja zaposlenih i broja korisnika prava iz PIO, tj. očekivanim daljim padom nezaposlenosti i smanjivanjem broja penzionera. Naravno, na kretanja u penzijskom sistemu dugoročno će negativno uticati nepovoljni demografski trendovi odnosno izraženo starenje stanovništva, pad stope fertiliteta i očekivani duži životni vijek stanovništva a time i duži period korišćenja penzijskog prava.

Drugi dio (drugi stub) penzijskog sistema je obavezno osiguranje koje se zasniva na kapitalnom pokriću, odnosno individualnoj kapitalizovanoj štednji osiguranika. U ovom sistemu svaki osiguranik ima svoj privatni štedni račun kod privatnog penzijskog fonda na koji se uplaćuje doprinos. Ta sredstva se investiraju i dobit dodaje imovini na individualnim privatnim računima koja je u ličnom vlasništvu osiguranika, a koji je koristi ostvarivanjem prava na penziju. Dakle, drugi stub se organizuje na ekonomskim principima. Njegovu uspješnost uslovljava i uspješnost sprovođenja organizacionih i administrativnih promjena. Ukoliko se pristupi uvođenju II stuba velika je vjerovatnoća da će biti strukturalnih problema vezanih za visinu osnovice obveznika i nepostojanja dovoljne razvijenosti tržišta kapitala u Crnoj Gori i regionu. Uvođenje ovog stuba zahtijeva detaljne finansijske i ekonomske analize (različiti scenariji zasnovani na aktuarskom modelu u projektovanom makroekonomskom okruženju), koji pružaju osnovu za Zakon. Adekvatan institucionalni okvir, koji podržava održivost ovog sistema uzima u obzir pokretanje novih funkcija

(regulatornog i nadzornog tijela, centralnog registra, kustodijana) javnu kampanju i davanje licenci penzionim investicionim fondovima.

Prilikom uvođenja II stuba, tj. obaveznog penzijskog osiguranja na osnovu individualne kapitalizovane štednje, kao suštinski problem identifikovan je tranzicioni deficit odnosno deficit koji će se pojaviti kod državnog penzionog fonda zbog manjeg iznosa primljenih doprinosa. U praksi zemalja koje su uvele II stub poznate su tri mogućnosti za pokriće ovog deficita, i to:

- emisija javnog duga;
- privatizacioni prihodi i
- smanjenje troškova državnog budžeta i /ili povećanje poreza.

Uvođenje II stuba u budućem podrazumijeva izradu različitih scenarija radi stvaranja osnove za novi regulatorni okvir.

Ove analize - makroekonomske projekcije bi se odnosile na:

- projekcije deficita usljed smanjenja stope doprinosa kojom se finansira postojeći sistem;
- plan upotrebe akumuliranih sredstava ostvaren u II stubu;
- vrijeme i način ulaganja ostvarenih sredstava na individualnim računima;
- javnu kampanju upućenu zaposlenima za afirmaciju principa sigurnosti ulaganja, slobode izbora-demonopolizacije;
- institucionalni okvir koji podržava održivost, sigurnost i efikasnost ovog sistema izgradnjom nadzorne funkcije, licenciranjem nosioca (fondova), odvajanjem sredstava privatnog fonda od društva za upravljanje; minimiziranje rizika i maksimiziranje prinosa "vezivanjem" profita društva za upravljanje za ostvareni profit u privatnim fondovima.

Na istim principima zasniva se i treći dio (treći stub) penzijskog sistema koji predstavlja dobrovoljno osiguranje koje se, takođe kao i drugi stub, temelji na individualnoj kapitalizovanoj štednji osiguranika. Međutim, za razliku od drugog stuba, radi se o osiguranju koje nije obavezno, već je dobrovoljnog karaktera. S obzirom da su stvorene zakonske pretpostavke i osnovani prvi penzijski fondovi za očekivati je da će u narednom periodu zavisno od rasta životnog standarda, rasta zarada, razvoja tržišta kapitala, naglašene javne kampanje, ulaska stranih investitora na ovo područje, porasti i interesovanje za zaključivanje ugovora o dobrovoljnom penzionom osiguranju.

#### **147 Postoje li finansijske projekcije za budućnost vezano za penzije? Na koja se buduća kretanja ukazuje?**

Penzijska reforma i njeni efekti ne mogu se posmatrati odvojeno od ostalih reformskih procesa u društvu i efekata koji će njihovo uspješno sprovođenje imati na privredni razvoj i povećanje ukupnog standarda stanovništva, a samim tim i standarda penzionera. Zapravo reforma penzijskog sistema je integralni dio sveobuhvatnih sistemskih reformi i tranzicionog procesa i osmišljena je i sprovodi se s ciljem poboljšanja fiskalne i socijalne održivosti penzijskog sistema, razvoja tržišne ekonomije i dugoročnog povećanja pojedinačnog i opšteg društvenog blagostanja.

U skladu sa tim, finansijske projekcije vezane za buduća kretanja penzija moraju uzeti u obzir brojne ekonomske, demografske i socijalne kategorije. Ministarstvo rada i socijalnog staranja, u okviru Projekta penzijske reforme koji je kreditno podržan od strane Svjetske banke, angažovalo je radnu grupu sa zadatkom izrade aktuarskog modela koji bi uz upotrebu pobrojanih kriterijuma, pružio odgovore na većinu pitanja vezanih buduća kretanja u penzijskom sistemu odnosno za uvođenje II stuba penzijskog osiguranja u Crnoj Gori.

Međutim, neposredno prije donošenja reformskog Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju 2003. godine, na osnovu iskustava zemalja koje su ranije sprovele sličan model penzijske reforme i očekivanih pretpostavki o privrednom rastu na dugi i srednji rok urađene su projekcije budućih prihoda i rashoda Fonda, odnosno efekata penzijske reforme. Projekcije su imale za cilj da pokažu trend razvoja penzijskog sistema u Crnoj Gori, sa i bez primjene reformi.

S obzirom da se reforma penzijskog sistema pokazala kao neminovna i hitna, a zbog socijalne i ekonomske osjetljivosti mora se sprovoditi postepeno i u dužem vremenskom periodu, Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju uvedene su mjere kojima se reformiše postojeći penzijski sistem generacijske solidarnosti odnosno stvaraju pretpostavke boljeg i sigurnijeg materijalnog položaja svih penzionera. Osnovne mjere su postepeno povećanje starosne granice na 60 za žene i 65 za muškarce, promjena penzijske formule, povećanje broja godina koje ulaze u obračun penzije, SWISS usklađivanje penzija, proširenje baze za uplatu doprinosa i pooštreni uslovi za dobijanje invalidske, porodične penzije i ostalih posebnih prava. Predviđeno je da se navedene mjere realizuju postepeno do 2013. odnosno 2018. godine.

Na osnovu urađenih projekcija penzijskog sistema, u dugom roku (do 2050), došlo se do rezultata koji pokazuju da bi odsustvo reforme povećalo penzijski deficit (razlika prihoda od doprinosa i ukupnih troškova penzijskog sistema) sa 3,9 % na 12,2% BDP. Sa transferima državnog budžeta na nivou od 1.9% BDP, ova razlika bi bila neznatno manja (10,2%). U kratkom roku, da reforma nije sprovedena došlo bi do penzijskog deficita od 3,7% BDP, dok bi sa transferima iz budžeta (od 1.9% BDP) iznosio 1,8% BDP. Bez reforme, ukupni rashodi Fonda PIO, odnosno učešće troškova za isplatu penzija poraslo bi sa 13% BDP, koliko su iznosili u 2002. godini, na 20% BDP u dugom roku<sup>16</sup>. Ovakav penzijski sistem ne samo da ne bi mogao da obezbijedi stabilan i održiv način finansiranja penzija već bi bio kočnica ekonomskog i društvenog napretka. Međutim, deficit bilansa Fonda PIO na osnovu izvršenih projekcija za 2008. godinu, uz primjenu navedenih mjera trebalo je da iznosi 0,5% BDP, a prema podacima Fonda PIO deficit je iznosio 0,035% BDP (projektovani iznos BDP je 3.338 mil. € za 2008. godinu). Tako je na osnovu izvršenih projekcija u srednjem roku predviđeno da bi se primjenom svih mjera zakona tačnije u 2010. godini, prihodi (doprinosi i transferi od 1,9%) i rashodi fonda PIO izjednačili i sistem bi počeo pozitivno da posluje. Međutim, imajući u vidu nemogućnost potpunog sagledavanja efekata globalne finansijske krize, projekcije urađene 2003. godine se u daljem periodu mogu pokazati kao nedovoljno tačne. Ipak, ne treba zaobići činjenicu da je sistem u 2007. godini proizveo suficit od 0,08%, što je bio rezultat povećane naplate doprinosa i ekonomskog napretka države u većini oblasti.

Takođe, treba napomenuti da su parametri koji su korišćeni za projekciju penzijskog sistema prije reforme u optimističkom scenariju, kao što su pretpostavke o realnom rastu zarada (2,5%) i rastu BDP (3,5%), poslije pet godina premašili očekivanja. Tako je u periodu od 2004. godine do kraja 2008. godine, prosječna zarada bez poreza i doprinosa u prosjeku rasla za oko 19% godišnje, a BDP je u istom periodu u prosjeku realno rastao za 7.2%.

Kao i u većini drugih država, reformu penzijskog sistema u Crnoj Gori pored ekonomskih razloga uslovlila su i demografska kretanja. U posljednjih pedeset godina indeks starenja stanovništva tj. odnos broja stanovnika starijih od 65 godina prema broju stanovnika od 0 do 14 godina se više nego udvostručio. Demografski podaci pokazuju negativan trend i u odnosu između stanovništva preko 65 godina i radno sposobnog stanovništva (od 15 do 64 godina života). Taj odnos je 2003. godine u Crnoj Gori bio 18% dok će prema projekcijama do 2050. godine dostići 38%. S druge strane, usljed poboljšanja uslova života i napretka u medicini i preventivi, prirodno dolazi do povećanja životnog vijeka, a samim tim i perioda uživanja penzije. Ovakva demografska kretanja uslovljena smanjenjem stope nataliteta i povećanjem očekivanog trajanja života (kako na rođenju tako i u 60. godini života) neminovno dovode penzijski sistem zasnovan na tekućem finansiranju u finansijske teškoće. Dugoročno posmatrano, ovakva demografska kretanja uslovljavaju pogoršanje odnosa između potencijalnih obveznika doprinosa i korisnika penzija jer je sve manje mladih koji ulaze na tržište radne snage i plaćaju doprinose.

Povećana starosna granica, SWISS usklađivanje i primjena nove formule svakako pozitivno utiču na bilans Fonda PIO, međutim, zbog demografskih kretanja u dugom roku budžetski deficit Fonda PIO na osnovu ovih projekcija iznosio bi 2% BDP (2050. godine), što predstavlja za 8% BDP manji deficit od onoga koji bi nastao da nije izvršena reforma penzijskog sistema.

Svi indikatori sprovođenja reforme prvog stuba penzijskog i invalidskog osiguranja i reforme penzijske administracije (Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja) u dosadašnjem periodu pokazuju da su efekti zadovoljavajući i da je primjena reformskih mjera obezbijedila stabilizaciju

<sup>16</sup> Izvor: Working paper: Penzijske reforme u Crnoj Gori, ISSP

Fonda na srednji rok i stvorila osnovu za dalju reformu. Poslije skoro pet godina primjene Zakona imamo smanjenje priliva penzionera, povoljniju strukturu korisnika penzija sa 44,68% starosnih penzionera od ukupnog broja, znatno veće učešće prihoda od doprinosa u ukupnim prihodima Fonda i pored smanjenja stope doprinosa, redukciju operativnih izdataka i izdataka Stručne službe u ukupnim izdacima Fonda itd.

Shodno navedenom možemo zaključiti da je reforma penzijskog sistema kao dio ukupnih sistemskih reformi pozitivno uticala na ekonomska kretanja prvenstveno u oblasti zapošljavanja, smanjenja sive ekonomije, povećanje fiskalne discipline kroz redovno plaćanje javnih prihoda, kao preduslova punog ekonomskog i društvenog napretka, stoga treba da bude nastavljena na način da dobrovoljno i obavezno penzijsko osiguranje na osnovu kapitalizovane štednje budu sastavni dio penzijskog sistema, tako da budući sistem podstakne adekvatan ekonomski i socijalni razvoj Crne Gore, uključujući i obezbjeđenje adekvatnog nivoa socijalne sigurnosti stanovništva u starosti.

#### **148 Koji su glavni izazovi u budućnosti za sigurnost u starijem životnom dobu u vašoj zemlji?**

Ključne determinante u funkcionisanju penzijskog sistema u Crnoj Gori su demografska kretanja i nivo ekonomskog razvoja. S obzirom da je njegova finansijska održivost uslovljena odgovarajućim odnosom broja zaposlenih i broja penzionera i tekućim uplatama iz doprinosa osiguranika i transfera iz budžeta države, to ga čini nedovoljnim za buduće generacije penzionera jer se njima osigurava samo osnovni nivo socijalne sigurnosti.

Da bi bio ekonomski održiv, fiskalno podnošljiv i u funkciji ekonomskog razvoja penzijski sistem se mora prilagoditi ekonomskim i demografskim strukturama i kapacitetima društva. Ovako postavljeni zahtjevi mogu se realizovati samo u procesu cjelovite reforme penzijskog sistema koja se u krajnjem sastoji u uvođenju višestubnog sistema penzijskog osiguranja.

Uspostavljanje finansijski stabilnog, transparentnog i efikasnog penzijskog sistema u budućnosti je izazov za crnogorsko društvo. Iznalaženje modela koji će odgovoriti ovom izazovu na najbolji način, je složen i veoma zahtjevan posao.

Presudan uticaj na sigurnost populacije "trećeg doba" u budućnosti će imati, pored obezbjeđivanja kvalitetne i dostupne zdravstvene zaštite i uključenosti njenih pripadnika u sve sfere društveno-ekonomskog života, visina penzijskog primanja odnosno sigurnost i redovnost njegovog primanja.

#### **Procjena dosadašnjih i planiranih reformi**

#### **149 Opišite nedavno sprovedene veće reforme. Koji su bili glavni ciljevi reformi?**

Analizom funkcionisanja penzijskog sistema u Crnoj Gori u posljednjih pet godina prije reforme i istrživanjima izvršenim u ovoj oblasti, identifikovani su sljedeći problemi:

- nepovoljan odnos između broja penzionera i broja zaposlenih (1:1,3),
- visoko učešće rashoda Fonda PIO u DBP (13% ),
- darežljivost penzijskog sistema,
- nepravična redistribucija,
- negativni demografski trendovi,
- visoka fiskalna opterećenja privrede,
- izbjegavanje plaćanja doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje,

- slaba usmjerenost rashoda Fonda PIO, i
- finansijska neodrživost u kratkom i dugom roku.

Identifikovani problemi su pokazali da penzijski sistem, zasnovan na tekućem finansiranju, ne može dalje redovno finansirati sva prava iz ovog osiguranja i da je potrebno pristupiti njegovoj sveobuhvatnoj reformi. Reforma je neminovna i hitna, a zbog socijalne i ekonomske osjetljivosti mora se sprovesti postepeno i u dužem vremenskom periodu.

Za rješavanje identifikovanih problema i dovođenje penzijskog sistema do nivoa finansijske održivosti, u septembru 2003. godine, Skupština Crne Gore je donijela Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 39/04, 79/04 i 47/07 i Sl. list CG, br. 79/08).

Ovim zakonom je:

- izvršena reforma postojećeg obaveznog osiguranja po osnovu tekućeg finansiranja (generacijske solidarnosti ili prvi stub);
- stvorena normativna pretpostavka za uvođenje obaveznog osiguranja po osnovu kapitalizovane štednje osiguranika (drugi stub) i dobrovoljnog osiguranja (treći stub).

Reforma obaveznog osiguranja po osnovu tekućeg finansiranja zasniva se na:

- postepenom povećanju starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju na 65 godina za muškarca, odnosno 60 godina za ženu – čime se pokušavaju neutralizovati negativni demokratski trendovi u Crnoj Gori;
- uvođenju penzijske formule koja se temelji na bodovnom principu – čime se uspostavlja čvršća veza između uplaćenih doprinosa, odnosno osnovice na koju je plaćen doprinos i visine penzije;
- postepenom povećanju broja godina koje ulaze u obračun visine penzije na kompletan period proveden u penzijskom osiguranju;
- uvodi se usklađivanje penzija, odnosno vrijednosti penzije za jedan lični bod prema takozvanoj "švajcarskoj formuli", koja predstavlja zbir polovine procenta rasta, odnosno pada troškova života i polovine procenta rasta, odnosno pada bruto zarada – čime se utiče na smanjenje rashoda penzijskog sistema;
- proširivanju kruga osiguranika i proširivanje osnovica za plaćanje doprinosa;
- pooštavanju uslova za sticanje prava na invalidsku i porodičnu penziju, promjeni procedure za ostvarivanje invalidske penzije, propisivanju obaveznog kontrolnog pregleda (svake tri godine) za korisnike koji primjenom novog zakona ostvare pravo na invalidsku penziju, kao i eliminisanje i restriktivan pristup pojedinim pravima koja po svojoj prirodi ne pripadaju sistemu penzijskog i invalidskog osiguranja.

Osnovni ciljevi reforme penzijskog sistema u Crnoj Gori su:

- stvaranje ekonomski održivog, fiskalno podnošljivog penzijskog sistema koji će biti u funkciji ekonomskog razvoja, odnosno njegovo prilagođavanje ekonomskim i demografskim strukturama i kapacitetima društva, kako bi bio prihvatljiv sadašnjim i budućim generacijama,
- usporavanje priliva novih penzionera i izmjena nepovoljne strukture penzionera (veliko učešće invalidskih penzionera u ukupnom broju),
- povećati individualnu odgovornost za primanja u starijem životnom dobu.

Donesen je Zakon o dobrovoljnim penzionim fondovima (Sl. list RCG, br. 78/06 i 14/07) i podzakonski akti za njegovu primjenu, čime je u Crnoj Gori uveden treći stub penzijskog sistema – dobrovoljno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje.

**150 Opišite raspravu koja se vodi o planiranim reformama i njihovo stanje. Koji su glavni politički stavovi? Koji je očekivani uticaj tih reformi?**

U cilju sagledavanja dostignutog nivoa reforme obaveznog penzijskog i invalidskog osiguranja na osnovu tekućeg finansiranja (prvog stuba penzijskog sistema), implementacije propisanih reformskih mjera kao i njihovog uticaja na materijalni položaj penzionera, radi prepoznavanja nedorečenosti u sistemu, i u vezi sa tim, njegove nadogradnje i unapređenja, u resornom ministarstvu se rade analize i informacije o čemu se redovno informiše Vlada.

U pogledu daljih reformi u penzijskom sistemu koje su usmjerene na povećanje finansijske održivosti Fonda i smanjenje poreza i doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje daje se puna podrška udruženja penzionera, poslodavaca i radnika. Kako se sve više ostvaruju projektovani ciljevi reforme i smanjuje učešće troškova sistema penzijskog i invalidskog osiguranja u BDP i obezbjeđuje bolja finansijska održivost Fonda, to se sve više potvrđuje da je potreba za reformom sistema bila opravdana i da su propisane reformske mjere dale očekivane rezultate.

Puna implementacija propisanih reformskih mjera nakon isteka prelaznog perioda i smanjenje stope doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje usloviće srednjoročnu stabilizaciju penzijskog sistema.

Značajno pitanje nastavka reformi je eventualno uvođenje drugog stuba penzijskog sistema – obaveznog penzijskog osiguranja na osnovu individualne kapitalizovane štednje. Tu se postavlja niz pitanja, a najznačajnije su način rješavanja tranzicijskog troška i visina doprinosa koji će se plaćati za ovaj vid penzijskog osiguranja. Svakako će odgovor na ova pitanja zavistiti od sveobuhvatnih analiza koje će uzeti u obzir dosadašnje rezultate reforme, buduća ekonomska, demografska i socijalna kretanja i druge faktore koji utiču na penzijski sistem.

**151 Molimo dajte analizu sadašnjih kretanja u penzijskoj politici i procjenu hoće li se te reforme (dosadašnje i planirane) moći nositi s budućim izazovima.**

Dobar dio penzijskih reformi u Crnoj Gori je okončan i zaokružen je normativno-regulativni okvir. Donesen je Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju kojim je reformisan sistem penzijskog i invalidskog osiguranja zasnovan na generacijskoj solidarnosti (tzv. prvi stub penzijskog sistema) i podzakonski akti neophodni za implementaciju Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Zaokružena je i reforma penzijske administracije. U okviru Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja ugašene su pojedine neracionalne poslovne funkcije, uspostavljeni novi savremeni poslovni procesi (interna revizija, public relation, kadrovska služba, finansijski menadžment), implementiran novi integrisani informacioni sistem i IT tehnologija najnovije generacije. Sve faze u reformi penzijske administracije podrazumijevale su potpunu normativnu standardizaciju i težnju ka automatizaciji poslovnih procesa i na taj način stvaranje uslova za transformisanje Fonda PIO u savremenu i efikasnu organizaciju usmjerenu ka pružanju kvalitetnijih usluga osiguranicima i korisnicima prava.

Po kriterijumima Svjetske banke jedan od najznačajnijih indikatora „poboljšanja administrativnih kapaciteta Fonda PIO“ je učešće operativnih izdataka u ukupnim izdacima pa je opadajući trend ovog indikatora u Fondu PIO za posljednjih nekoliko godina (2000. - 9,30%; 2001. - 6,95; 2002. - 5,61%; 2003. - 4,52%; 2004. - 4,27%; 2005. - 4,24% ; 2006. - 3,58% ; 2007. - 2,73% i 2008. - 2,63%), veoma značajan i za ukupnu pozitivnu ocjenu Projekta reforme penzijskog sistema u Crnoj Gori.

Poreska uprava od januara 2007. godine intenzivno radi na realizaciji Projekta „Objedinjena registracija i naplata poreza i doprinosa (UCG)“ koji se, kao dio Projekta penzione reforme,

finansira kreditom Svjetske banke koji treba da obuhvati funkcionalnost više institucija na jedinstven način.

Primjena Zakona o objedinjenoj registraciji i sistemu izvještavanja o obračunu i naplati poreza i doprinosa, koji je trebao da stupi na snagu 01. januara 2006. godine, odložena je radi nabavke softvera koji je trebalo da obezbijedi objedinjavanje registara i primjenu Zakona. Ministarstvo finansija je donijelo Pravilnik o obliku i sadržini jedinstvene prijave za registraciju poreskih obveznika, obveznika doprinosa i osiguranika u Centralni registar i Pravilnik o obliku, sadržini, načinu popunjavanja i dostavljanja jedinstvenog obrasca o obračunatom porezu na dohodak fizičkih lica i doprinosima za obavezno socijalno osiguranje.

Donesen je Zakon o dobrovoljnim penzionim fondovima (Sl. list RCG, br. 78/06 i 14/07) i podzakonski akti za njegovu primjenu, čime je u Crnoj Gori uveden treći stub penzijskog sistema – dobrovoljno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje. U skladu sa Zakonom o dobrovoljnim penzionim fondovima u Crnoj Gori su formirana i dobila dozvolu za rad tri društva za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom: ATLAS PENZIJA a.d. Podgorica, MARKET INVEST a.d. Bijelo Polje i NLB PENZIJA a.d. Podgorica.

ATLAS PENZIJA a.d. je osnovala dobrovoljni penzioni fond PENZIJA PLUS, dok je MARKET INVEST a.d. osnovalo otvoreni dobrovoljni penzioni fond MARKET PENZIJA a.d. Društvo za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom NLB PENZIJA a.d. je dobilo dozvolu za rad za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondom, ali nije pristupilo formiranju dobrovoljnog penzionog fonda. Društvo za upravljanje je obavezno da otpočne sa prikupljanjem doprinosa u roku od 12 mjeseci od dana dobijanja dozvole za rad, jer mu se u protivnom oduzima dozvola za rad.

Dobrovoljni penzioni fond PENZIJA PLUS je na dan 14. avgust 2009. godine imao 348 članova, a neto vrijednost imovine ovog penzionog fonda iznosila je 21.636,31 €.

MARKET PENZIJA je na dan 13. avgust 2009. godine imala 29 članova, a neto vrijednost imovine iznosila je 3.803,87 €.

S obzirom da su društva za upravljanje dobrovoljnim penzionim fondovima tek otpočela sa prikupljanjem doprinosa članova u Crnoj Gori, nije moguće procijeniti učinke uvođenja dobrovoljnog penzijskog osiguranja na osnovu individualne kapitalizovane štednje.

Što se tiče uvođenja drugog stuba penzijskog sistema – obaveznog penzijskog osiguranja na osnovu individualne kapitalizovane štednje još uvijek nije izvjesno kada će se donijeti zakon kojim će se urediti i početi sa primjenom tog dijela penzijskog sistema. Za to je neophodno rješavanje pitanje tranzicijskog troška, odnosno kako nadomjestiti nedostajuća sredstva koja će biti potrebno obezbijediti Fondu penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore zbog smanjenja priliva po osnovu doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje po osnovu tekućeg finansiranja – koje će nastati zbog činjenice da će se za osiguranike koji budu uključeni u drugi stub penzijskog sistema dio doprinosa, koji se sada plaća samo za prvi stub penzijskog sistema, plaćati za drugi stub – na individualni račun osiguranika koji budu uključeni u obavezno penzijsko osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje.

Reforma sistema penzijskog i invalidskog osiguranja zasnovanog na tekućem finansiranju obezbijedila je njegovu finansijsku stabilnost i smanjila priliv novih korisnika. Zbog činjenice da se usklađivanje penzija vrši sa nižim procentom od rasta zarada, neminovno je da će tokom određenih godina prosječna penzija sporije rasti u poređenju sa prosječnom zaradom.

Preduzete aktivnosti su uticale da se poveća broj osiguranika na penzijsko i invalidsko osiguranje, odnosno da se sve veći broj lica uključi u legalne tokove ekonomije kao i da dođe do povoljnije strukture penzionera, prije svega do smanjenja broja invalidskih penzionera, što je rezultat i nove definicije invalidnosti koja je sada utvrđena po konceptu opšte invalidnosti, kao i uvođenja redovne revizije invalidskih penzija.

Navedene promjene kao i mjere i aktivnosti koje su preduzete, u cilju efikasnije naplate doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje, kroz intenzivnu i kvalitetnu saradnju sa organima zaduženim za kontrolu i naplatu javnih prihoda bitno su uticale na povećanje prihoda Fonda i doprinijele većem učešću prihoda od doprinosa u ukupnim приходima.

Prema tome, reforma prvog stuba penzionog sistema na kratak i srednji rok daje pozitivne rezultate. Međutim, bez obzira na pozitivne efekte do sada sprovedenih reformskih mjera, visoki penzijski izdaci otežavaju njegovo finansiranje, odnosno povećanje učešća transfera iz budžeta u ukupnim prihodima Fonda. Negativni demografski trendovi kao i starenje populacije će u narednom periodu dovesti do pogoršanja stanja u odnosu između penzionog sistema i tržišta rada na dugi rok, što znači da će usloviti veće približavanje broja penzionera broju zaposlenih. Stoga je potrebna dalja reforma penzionog sistema čiji cilj je obezbjeđenje njegove dugoročne finansijske održivosti, diversifikacija izvora penzije, uključivanje pojedinca u proces odlučivanja o izdvajanjima za penziju, i konačno, podsticanje građana na što raniju dodatnu štednju za stare dane.

## VII. ANTIDISKRIMINACIJA I JEDNAKE MOGUĆNOSTI

### A. Antidiskriminacija

#### 152 Koje je (su) vladino(a) odjeljenje(a) nadležno(a) za mjere suzbijanja diskriminacije na osnovu gore navedenog?

Sva ministarstva i drugi organi državne uprave, iz domena svoje nadležnosti i djelovanja, u sprovođenju normativnih akata imaju imepartiv garancija jednakosti i nediskriminacije. Suzbijanjem diskriminacije, kao osnovom za ukupno poštovanje garantovanih ljudskih prava i sloboda, najdirektnije se bave Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Ministarstvo pravde, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo prosvjete i nauke, Ministarstvo zdravlja, Ministarstvo kulture, sporta i medija, Ministarstvo unutrašnjih poslova i javne uprave, Uprava policije, Zavod za izvršenje krivičnih sankcija, Zavod za zbrinjavanje izbjeglica, Zavod za zapošljavanje, Uprava za kadrove, itd.

S obzirom na osjetljivost pitanja položaja manjinskih nacionalnih zajednica (pogotovu Roma) i rodne ravnopravnosti, u okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava oformljena su dva nezavisna odjeljenja: Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti i Odjeljenje za unapređenje i zaštitu prava RAE populacije.

Imajući u vidu pomenute direktive Evropske unije, najznačajnije institucije na polju suzbijanja diskriminacije su: Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo prosvjete i nauke i Uprava za kadrove.

#### 153 Koja vrsta zakonodavnih i ne-zakonodavnih mjera postoji u vašoj zemlji za borbu protiv diskriminacije?

##### Zakonodavne mjere

Ustav Crne Gore, kao najviši pravni instrument nacionalnog zakonodavstva, zabranjuje svaku neposrednu i posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu (član 8). Takođe, istim članom je omogućeno donošenje propisa i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju, te da se ti propisi i mjere neće smatrati diskriminacijom (pozitivna diskriminacija, afirmativna akcija). Ove posebne mjere imaju ograničeno temporalno dejstvo, tj. mogu se primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete. Član 17 Ustava uvrštava jednakost pred zakonom, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo, među najviše vrijednosti ustavnog poretka Crne Gore. Ustavom je svakom garantovano pravo na jednaku zaštitu svojih prava i sloboda (član 19). Izazivanje ili podsticanje mržnje ili netrpeljivosti po bilo kom osnovu Ustav je izričito zabranio (član 7). Ograničenje ostvarivanja pojedinih ljudskih prava i sloboda za vrijeme proglašenog ratnog ili vanrednog stanja se ne smije činiti po osnovu pola, nacionalnosti, rase, vjere, jezika, etničkog ili društvenog porijekla, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja ili bilo kakvog drugog ličnog svojstva (član 25). Članom 50 Ustava definisano je da nadležni sud može spriječiti širenje informacija i ideja putem sredstava javnog obavještanja samo ako je to neophodno radi, između ostalog, i spriječavanja propagiranja rasne, nacionalne i vjerske mržnje ili diskriminacije. Takođe, Ustav je zabranio djelovanje političkih i drugih organizacija čije je djelovanje usmjereno na izazivanje nacionalne, rasne, vjerske i druge mržnje i netrpeljivosti.

Uz Ustav i međunarodne ugovore, nacionalno zakonodavstvo sadrži niz zakona čijim odredbama se zabranjuje diskriminacija, promoviše jednakost i utvrđuju anti-diskriminacione mjere. Najznačajniji zakonski akti u pravnom sistemu Crne Gore kojim se zabranjuje diskriminacija i promoviše jednakost su:

- Zakon o manjinskim pravima i slobodama (Sl. list RCG, br. 31/06, 51/06 i 38/07) pripadnicima manjina garantuje ravnopravnost sa drugim državljanima i uživanje jednake zakonske zaštite. Takođe, ovaj zakon zabranjuje svaku posrednu i neposrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu, pa i po osnovu rase, boje, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porijekla, rođenja ili sličnog statusa, vjeroispovjesti, političkog ili drugog ubjeđenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.
- Zakonom o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08) predviđeno je da nezaposlena lica u ostvarivanju prava na zaposlenje su jednaka bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.
- Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) je zabranjena neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo (član 5). Ovaj zakon je bliže odredio ove diskriminacije. Kao neposredna diskriminacija smatra se svako postupanje uzrokovano nekim od osnova kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja (član 6). Ovi oblici diskriminacije zabranjeni su u odnosu na uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; otkaz ugovora o radu. Shodno članu 10 Zakona o radu u slučajevima diskriminacije lica koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.
- Zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 78/05) predviđeno je u ostvarivanju prava iz socijalne i dječije zaštite građani su jednaki, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, socijalno porijeklo ili druga lična svojstva.
- Zakonom o zdravstvenoj zaštiti (Sl. list RCG, br. 39/04) propisano je da u ostvarivanju prava na zdravstvenu zaštitu građani su jednaki bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, starost, jezik, vjeru, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.
- Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (Sl. list RCG, br. 46/07) je definisan i uređen način obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života.

Sadržaji seta zakona iz oblasti obrazovanja (Opšti zakon o vaspitanju i obrazovanju, Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, Zakon o srednjoj školi, Zakon o visokom obrazovanju), kao i set zakona iz oblasti medija (Zakon o medijima, Zakon o radiodifuziji, Zakon o javnim servisima Radio i Televizija Crne Gore), takođe sadrže nediskriminatorski pristup u ostvarivanju prava iz ovih oblasti. Diskriminacija je u pravnom poretku Crne Gore inkriminisana krivičnim zakonodavstvom. Krivični zakonik sadrži nekoliko odredbi kojima se inkriminiše svako širenje ideja zasnovano na superiornosti rase i mržnji, svako podsticanje na rasnu diskriminaciju, kao i sva djela nasilja sa rasističkom pozadinom. U Krivičnom zakoniku od člana 158, zaključno sa članom 182, propisana su krivična djela protiv sloboda i prava čovjeka i građanina, a to su: povreda prava upotrebe jezika i pisma, povreda ravnopravnosti, povreda slobode izražavanja nacionalne ili etničke pripadnosti, povreda slobode ispovijedanja vjere i vršenja vjerskih obreda, protivpravno lišenje slobode, povreda slobode kretanja i nastanjanja, otmica, prinuda, iznuđivanje iskaza, mučenje i zlostavljanje, ugrožavanje sigurnosti, narušavanje nepovredivosti stana, protivzakonito pretresanje, neovlašćeno otkrivanje tajne, povreda tajnosti pisma i drugih pošiljki, neovlašćeno prisluškivanje i snimanje, neovlašćeno fotografisanje, neovlašćeno objavljivanje i prikazivanje tuđeg spisa, portreta i snimka, neovlašćeno prikupljanje ličnih podataka, povreda prava na

podnošenje pravnog sredstva, povreda slobode govora i javnog istupanja, sprečavanje štampanja i rasturanja štampanih stvari i emitovanje programa, sprečavanje objavljivanja odgovora i ispravke, sprečavanje javnog skupa, sprečavanje političkog, sindikalnog i drugog organizovanja i djelovanja.

### Edukativno-promotivne mjere

**Edukativno-promotivne mjere** u cilju suzbijanja diskriminacije po svim osnovama uključuju niz aktivnosti, prije svega edukativne aktivnosti (novi koncept obrazovanja i uvođenje građanskog obrazovanja u formal sistem, seminari, predavanja, radionice), kampanje za podizanje svijesti javnosti, aktivnosti nevladinih organizacija, međunarodna saradnja crnogorskih državnih organa sa međunarodnim organizacijama, državama i međunarodnim nevladinim organizacijama.

Aktivnosti nevladinih organizacija u promovisanju tolerancije, suzbijanju diskriminacije i pružanju pomoći žrtvama diskriminacije je potrebno posebno naglasiti među ostalim mjerama. Te aktivnosti većinom provode nevladine organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava i promovisanjem nediskriminacije, organizacijom seminara, radionica, treninga i ostvarivanjem projekata koji za svrhu imaju promociju jednakosti.

Mediji imaju veoma važnu ulogu u podizanju svijesti u javnosti na promovisanju tolerancije i potrebi suzbijanja diskriminacije. Sadržaji programa na javnim servisima Radio i Televizija Crne Gore umnogome oslikavaju Crnu Goru kao multinacionalnu, multietničku, multikulturalnu državu. Medijske kampanje koje sprovode državni organi (samostalno ili u saradnji sa nevladinim organizacijama i međunarodnim organizacijama) rezultiraju upoznavanjem javnosti i podizanjem svijesti o šarolikosti crnogorskog društva. Najznačajnije medijske kampanje na promovisanju jednakosti i anti-diskriminaciji u proteklom periodu su bile: "Svi zajedno u školu", "Sigurno", "Dekada uključenja Roma", "Dosta", "16 dana aktivizma protiv nasilja nad ženama", "Rodna ravnopravnost-temeljna vrijednost demokratske Crne Gore".

**154 Koje vrste pravnih lijekova postoje u pravosuđu za slučaj diskriminacije u oblastima zapošljavanja, obrazovanja, zdravstvene zaštite, socijalne sigurnosti, stanovanja i pristupa robama i uslugama? Pred kojim sudovima ili tribunalima žrtve diskriminacije mogu iznositi svoje slučajeve?**

Ustavom Crne Gore zabranjena je svaka neposredna i posredna diskriminacija i garantovano da svako ima jednaku zaštitu svojih prava i sloboda. Članom 20 Ustava takođe je garantovano pravo na pravni lijek i propisano da svako ima pravo na pravni lijek protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu ili na zakonom zasnovanom interesu. Članom 67 Ustava propisano je da je socijalno osiguranje zaposlenih obavezno i da država obezbjeđuje materijalnu sigurnost licu koje je nesposobno za rad i nema sredstava za život, dok je članom 69 propisano da svako ima pravo na zdravstvenu zaštitu.

Kao značajne ustavne novine u sveri zaštite ljudskih prava i sloboda, treba naglasiti uvođenje novih ustavnih kategorija, i to: zaštitnika ljudskih prava i sloboda, kao samostalnog i nezavisnog organa koji preduzima mjere za zaštitu ljudskih prava i sloboda.

Ustavnom sudu se najvišim pravnim aktom, uz tradicionalnu ulogu kontrole ustavnosti, dodjeljuje se nadležnost da odlučuje, ne samo o usaglašenosti zakona i drugih opštih akata sa ustavom, već i sa potvrđenim međunarodnim ugovorima, a u cilju obezbjeđenja visokog stepena zaštite ljudskih prava i sloboda uvodi se i institut ustavne žalbe, kao pravnog sredstva o kome će odlučivati Ustavni sud. Svakome se daje mogućnost da se zbog povrede ljudskih prava i sloboda obrati Ustavnom sudu, nakon što su iscrpljena pravna sredstva pred drugim državnim organima.

Posebnu pažnju zavređuje ustavno opredjeljenje da su međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio međunarodnog pravnog poretka, da imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i da se neposredno primjenjuju kada odnose uređuju drugačije od od unutrašnjeg zakonodavstva. Ovim određenjem se verifikuje pravno dejstvo međunarodnih ugovora

time što se oni smatraju dijelom unutrašnjeg pravnog poretka uz suprematiju u odnosu na domaće zakonodavstvo.

Polazeći od ovakvih ustavnih odredbi, može se zaključiti da u slučaju diskriminacije u oblasti zapošljavanja, obrazovanja, zdravstvene zaštite, socijalne sigurnosti, stanovanja i pristupa robama i uslugama, lice koje smatra da je žrtva diskriminacije, može da zaštiti svoja prava prvo u upravnom, krivičnom i paničnom sudskom postupku, odnosno pred organima državne uprave i sudovima, a potom i u postupku pred Ustavnim sudom.

Konkretno, postoji pravna zaštita u upravnom i sudskom postupku u slučaju diskriminacije.

Diskriminacija u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa je uređena Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) na način što je propisana zabrana neposredne i posredne diskriminacije u kojima kao potencijalna žrtva diskriminacije može da se pojavi lice koje traži zaposlenje ili radnik koji je diskriminisan s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo, utvrđeno je šta se smatra neposrednom, a šta posrednom diskriminacijom, propisana zabrana konkretnih oblika diskriminacije po osnovu zapošljavanja i rada, zabranjeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom, uz definisanje tih oblika diskriminacije, utvrđeno šta se ne smatra diskriminacijom i uređena zaštita diskriminacije pred sudom.

Navedenim zakonom propisano je da o pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava. Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva. Odluka je konačna, ako zakonom nije drukčije određeno. Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom, ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene radni spor pred Osnovnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke. Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Članom 121 Zakona o radu propisana je Alternativna zaštita pred arbitrom, odnosno miriteljem. Zaposleni i poslodavac (strane u sporu) mogu rješavanje spora koji nastaje iz rada i po osnovu rada (u daljem tekstu: individualni radni spor) povjeriti arbitru. Rješavanje sporova koji nastanu u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk može se povjeriti miritelju. Postupak mirnog rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova vodi se u skladu sa zakonom.

Žrtva diskriminacije u oblasti rada i socijalnog osiguranja prvo se može obratiti Ministarstvu rada, u čijem djelokrugu poslova su i poslovi Inspekcije rada. Zakonom o inspekcijском nadzoru propisan, članom 39 propisano je da nakon inspekcijского nadzora inspektor donosi rješenje o mjerama, radnjama i rokovima za otklanjanje nepravilnosti.. Protiv rješenja inspektora može se izjaviti žalba u roku od osam dana od dana dostave pisanog rješenja. O žalbi odlučuje ministar. Protiv konačnog rješenja Ministarstva nezadovoljna stranka može pokrenuti upravni spor pred Upravnim sudom.

Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, propisano da je Crna Gora odgovorna za štetu prouzrokovanu državnom službeniku, odnosno namješteniku na radu ili u vezi sa radom, po opštim pravilima građanskog prava. Odgovornost za štetu se odnosi i na štetu koju Crna Gora prouzrokuje državnom službeniku, odnosno namješteniku povredom prava iz rada i po osnovu rada. O visini i načinu naknade štete može se zaključiti pisani sporazum između starješine državnog organa i državnog službenika, odnosno namještenika kome je šteta nanijeta. Pisani sporazum predstavlja izvršni naslov.

Protiv odluke o izboru državnog službenika, odnosno namještenika, zbog povrede postupka izbora, može se podnijeti žalba. Po žalbi protiv odluke o pravima i obavezama iz rada i po osnovu rada državnog službenika, odnosno namještenika odlučuje Komisija za žalbe. U postupku odlučivanja po žalbi, Komisija za žalbe primjenjuje Zakon o opštem upravnom postupku, ako

zakonom nije drukčije određeno. O žalbi državnog službenika i namještenika Komisija za žalbe odlučuje što prije, a najkasnije u roku od 30 dana od dana podnošenja žalbe.

O žalbi protiv zaključka o privremenom udaljenju sa radnog mjesta Komisija za žalbe odlučuje u roku od pet dana od dana prijema žalbe. Na odluku Komisije za žalbe povodom žalbe na zaključak o privremenom udaljenju sa radnog mjesta državni službenik, odnosno namještenik nema pravo na sudsku zaštitu.

Protiv odluke Komisije za žalbe može se pokrenuti upravni spor, u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke. Uložena tužba ne odlaže izvršenje odluke Komisije za žalbe, osim u slučaju kada se radi o sporu povodom zasnivanja radnog odnosa. Postupak po tužbi je hitan.

Na odluku Komisije za žalbe povodom žalbe na rješenje o naknadi štete državni službenik, odnosno namještenik može pokrenuti spor pred nadležnim osnovnim sudom.

Zakon o upravnom sporu (Sl. list RCG br. 60/03) članom 3 propisuje da pravo pokretanja upravnog spora ima fizičko i pravno lice, ako smatra da mu je upravnim ili drugim aktom povrijeđeno neko pravo ili na zakonu zasnovan interes. Državni organ, organizacija, naselje ili grupa lica i dr. koji nemaju svojstvo pravnog lica mogu pokrenuti upravni spor, ako mogu biti nosioci prava i obaveza o kojima se rješavalo u upravnom postupku. Ako je upravnim ili drugim aktom povrijeđen zakon u korist fizičkog lica, pravnog lica ili druge stranke, upravni spor može pokrenuti državni tužilac ili drugi nadležni organ.

U slučaju diskriminacije u oblasti zdravstvene zaštite, lice koje je spriječeno da ostvari svoja prava iz zdravstvene zaštite može se obratiti Ministarstvu zdravlja tj. Zdravstvenoj inspekciji koja radi u sastavu Ministarstva zdravlja. Protiv ovog rješenja lice ima pravo da izjavi žalbu ministru zdravlja koji potom donosi rješenje u drugom stepenu. Protiv konačnog rješenja može se povesti upravni spor pred Upravnim sudom Crne ore.

U slučaju diskriminacije u oblasti obrazovanja, učenik, student, roditelj, staralac, koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz oblasti obrazovanja, ima pravo da se obrati Prosvetnoj inspekciji koja vrši nadzor putem prosvetnih inspektora. Prosvetni inspektor donosi rješenje o mjerama, radnjama i rokovima za otklanjanje nepravilnosti. Protiv rješenja inspektora može se izjaviti žalba u roku od osam dana od dana dostave pisanog rješenja. O žalbi odlučuje ministar. Nezadovoljna stranka protiv drugostepenog rješenja može povesti upravni spor pred Upravnim sudom Crne Gore.

Pored zaštite ovih lica u upravnom postupku pred državnim organima, parničnom postupku i upravnom sporu pred Upravnim sudom Crne Gore, lice koje smatra da je diskriminisano po bilo kom osnovu, ima pravo i na krivično pravnu zaštitu, kao i na zaštitu pred sudovima u parničnom postupku.

Krivično pravna zaštita relevantna za ova pitanja je obezbijeđena u Krivičnom zakoniku Crne Gore u glavi petnaestoj – krivična djela protiv čovjeka i građanina.

Krivična djela iz navedene glave gone se po službenoj dužnosti, od strane nadležnog državnog tužioca. U svim ovim slučajevima u krivičnom postupku potencijalna žrtva diskriminacije ima status oštećenog kao lice čije je neko lično ili imovinsko pravo ugroženo ili povrijeđeno izvršenjem krivičnog djela. Oštećeni ima pravo da prijavi krivično djelo nadležnom državnom tužiocu. Pravo podnošenja prijave nadležnom državnom tužiocu utvrđeno je članom 229 Zakona o krivičnom postupku. Ako je prijava podnesena sudu, policiji ili nenadležnom državnom tužiocu, oni će prijavu primiti i odmah dostaviti nadležnom državnom tužiocu.

Isto tako oštećeni ima pravo da, saglasno članu 59 Zakona o krivičnom postupku, preuzme odnosno nastavi gonjenje u tačno opredijeljenim slučajevima ( kad državni tužilac nađe da nema osnova da preduzme krivično gonjenje za krivično djelo koje se goni po službenoj dužnosti ili kada nađe da nema osnova za krivično gonjenje protiv nekog od prijavljenih saučesnika, kao i u slučaju kada sud donese rješenje o obustavi postupka usljed odustanka državnog tužioca od gonjenja. Kad državni tužilac, odnosno sud obavještava oštećenog da može preduzeti gonjenje dostaviće mu pouku i koje radnje može preduzeti radi ostvarivanja ovog prava.. Članom 62 Zakonika o krivičnom postupku propisano je da oštećeni kao tužilac ima ista prava koja ima državni tužilac, osim onih koja pripadaju državnom tužiocu kao državnom organu.

Isto tako oštećeni kao tužilac ima pravo na redovne i vanredne pravne lijekove u krivičnom

postupku. To znači da ima pravo da izjavi žalbu protiv presude donesene u prvom stepenu koja odlaže izvršenje presude ( član 371) kao i žalbu protiv rješenja u sudskom postupku koje pravo je utvrđeno članom 404 Zakona o krivičnom postupku. Postupak po uloženoj žalbi vodi se pred nadležnim drugostepenim sudom. Pravo na ulaganje vanrednog pravnog lijeka - zahtjeva za ponavljanje postupka - utvrđeno je takođe u glavi dvadeset pet - čl.410-423 Zakonika o krivičnom postupku.

Lice koje smatra da je diskriminisano po jednom od gore navedenih osnova može tužbom pokrenuti parnični postupak u kome sud raspravlja i odlučuje u sporovima iz ličnih i porodičnih odnosa, iz radnih odnosa, kao i iz imovinskih i drugih građanskopravnih odnosa fizičkih i pravnih lica, osim ako su neki od navedenih sporova stavljeni u nadležnost drugog državnog organa. I u ovom postupku lice ima pravo na redovne i vanredne pravne lijekove, odnosno pravo da izjavi žalbu, kao i da podnese zahtjev za ponavljanje postupka iz zakonom predviđenih razloga. Kada iskoristi sve redovne i vanredne pravne lijekove može se pokrenuti postupak pred Ustavnim sudom Crne Gore.

Dakle, nakon što su iscrpljena pravna sredstva pred drugim državnim organima, svakom građaninu daje se mogućnost da se zbog povrede ljudskih prava i sloboda obrati Ustavnom sudu. Naime, zaštita ljudskih prava i sloboda pred Ustavnim sudom uređen je članom 149 Ustava Crne Gore koji propisuje da Ustavni sud odlučuje o ustavnoj žalbi zbog povrede ljudskih prava i sloboda zajamčenih ustavom, nakon iscrpljivanja svih djelotvornih pravnih sredstava.

Odluka Ustavnog suda je konačna i njenim donošenjem nacionalni pravni lijekovi su iscrpljeni.

Po završetku postupaka pred domaćim pravosudnim organima, odnosno po iscrpljivanju svih pravnih sredstava, kako u upravnom tako i u sudskom postupku, nezadovoljna strana ima pravo da pokrene postupak pred Evropskim sudom za ljudska prava pri Savjetu evrope. Pravo na pristup građana Crne Gore Evropskom sudu za ljudska prava proizilazi iz činjenice da je Crna Gora ratifikovala Evropsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i sloboda.

**155 Postoje li posebne zakonske odredbe kojima se zabranjuje diskriminacija i propisuju pravni lijekovi? Definiše li takvo zakonodavstvo različite vrste diskriminacije (direktna, indirektna, uznemiravanje i navođenje na diskriminaciju)?**

### **1. Ustavna garancija jednakosti i zabrana diskriminacije**

Zabrana diskriminacije, odnosno jednakost pred zakonom i jednaka zakonska zaštita su od suštinske važnosti za zaštitu ljudskih prava. Jednakost i zabrana nedozvoljenog razlikovanja su proklamovani i Ustavom i zakonima Crne Gore. Članom 8 Ustava Crne Gore zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija, po bilo kom osnovu. Takođe, Ustav je propisao da se neće smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju. Posebne mjere se mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

Ustavom Crne Gore u dijelu »Ljudska prava i slobode«, članom 17 regulisano je da su svi građani Crne Gore pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo. Svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava i sloboda (član19); odnosno svako ima pravo na pravnu pomoć, koja može biti besplatna, u skladu sa zakonom (član 21

## 2. Zakonska garancija jednakosti i zabrana diskriminacije

Uz Ustav i međunarodne ugovore, nacionalno zakonodavstvo sadrži niz zakona, čijim odredbama se zabranjuje diskriminacija, promoviše jednakost i utvrđuju anti-diskriminacione mjere. Najznačajniji zakonski akti u pravnom sistemu Crne Gore, kojim se zabranjuje diskriminacija i promoviše jednakost su:

- **Zakon o manjinskim pravima i slobodama** pripadnicima manjina garantuje ravnopravnost sa drugim državljanima i uživanje jednake zakonske zaštite. Takođe, ovaj zakon zabranjuje svaku posrednu i neposrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu, pa i po osnovu rase, boje, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porijekla, rođenja ili sličnog statusa, vjeroispovjesti, političkog ili drugog ubjeđenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta.
- **Zakonom o zapošljavanju** predviđeno je da nezaposlena lica u ostvarivanju prava na zaposlenje su jednaka bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.
- **Zakonom o radu** je zabranjena neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo (član 5). Ovaj zakon je bliže odredio ove diskriminacije. Kao neposredna diskriminacija smatra se svako postupanje uzrokovano nekim od osnova kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja (član 6). Ovi oblici diskriminacije zabranjeni su u odnosu na uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu; otkaz ugovora o radu. Shodno članu 10 Zakona o radu u slučajevima diskriminacije lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.
- **Zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti** predviđeno je da su u ostvarivanju prava iz socijalne i dječije zaštite svi građani jednaki, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, socijalno porijeklo ili druga lična svojstva.
- **Zakonom o zdravstvenoj zaštiti** propisano je da su u ostvarivanju prava na zdravstvenu zaštitu građani jednaki, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, starost, jezik, vjeru, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.
- **Zakonom o rodnoj ravnopravnosti** je definisan i uređen način obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života.
- Zakona iz oblasti **obrazovanja** (Opšti zakon o vaspitanju i obrazovanju, Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, Zakon o srednjoj školi, Zakon o visokom obrazovanju), kao i set zakona iz oblasti **medija** (Zakon o medijima, Zakon o radiodifuziji, Zakon o javnim servisima Radio i Televizija Crne Gore), takođe sadrže nediskriminatorski pristup u ostvarivanju prava iz ovih oblasti.

Diskriminacija je u pravnom poretku Crne Gore inkriminisana krivičnim zakonodavstvom. **Krivični zakonik** sadrži nekoliko odredbi kojima se inkriminiše svako širenje ideja zasnovano na superiornosti rase i mržnji, svako podsticanje na rasnu diskriminaciju, kao i sva djela nasilja sa rasističkom pozadinom.

## 3. Nacrt zakona o zaštiti od diskriminacije

U Osnovnim odredbama utvrđen je predmet ovog zakona, odnosno ostvarivanje zaštite u skladu sa ovim zakona, te je apostrofirano postojanje i normi o zabrani diskriminacije u drugim zakonima

kojima se uređuje ostvarivanje pojedinih prava. Precizno definisanje samog pojma diskriminacije, kao i definisanje pojmova neposredne i posredne diskriminacije su polazne osnove i temelji ovog zakonskog teksta. Polazna osnova u samom koncipiranju definicija su bili međunarodni dokumenti i definisanje same diskriminacije u tim aktima (pogotovu član 1 Protokola 12 uz EKLJP, član 2 Direktive Savjeta 2000/43/EC i stav 6 Preporuke br.7 ECRI-ja).

Ovim Nacrtom je i podsticanje na diskriminaciju okarakterisano kao diskriminacija. Nacrtom zakona se želi zaštititi svaki savjesni građanin koji je prijavio slučaj diskriminacije ili u bilo kom svojstvu dao iskaz pred nadležnim organom u postupku u kojem se ispituje slučaj diskriminacije-zaštita od viktimizacije.

Obuhvatnost zakona je određena članom 7 ovog Nacrta, odnosno zakon se odnosi na sva lica na koja se primjenjuju propisi Crne Gore (državljeni, stranci, IRL, azilanti itd.). Takođe, norme zakona se odnose i na pravna lica ako se prema tim subjektima čini diskriminacija po nekom od definisanih osnova.

Nacrtom su definisani pojmovi uznemiravanja, mobinga, segregacije, a posebno je naglašen teški oblik diskriminacije, što treba da bude vodilja sudu prilikom odlučivanja o sankciji ili visini naknade štete. Kvalifikativ nedozvoljenog postupanja neposredno upućuje sve, a posebno sudove i druge organe čiji je zadatak zaštita ljudskih prava, na strožiju pravnu reakciju kao posljedicu nedozvoljenog ponašanja. Dakle, bez obzira da li se radi o građanskopravnoj, krivičnopravnoj ili drugoj pravnoj zaštiti od diskriminacije, državni organ se upućuje na to da strožije sankcioniše one oblike diskriminacije koje je zakonodavac okvalifikovao kao naročito teške.

Pojedinačno su obrađeni posebni slučajevi diskriminacije: Diskriminacija u postupcima pred organima javne vlasti, Diskriminacija u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi, Diskriminacija po osnovu zdravstvenog stanja, Diskriminacija u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, Diskriminacija u oblasti rada, Diskriminacija osoba sa invaliditetom, Diskriminacija po osnovu seksualnog identiteta i seksualne orijentacije,

Da bi se kompletirao cjelokupni sistem za zaštitu od diskriminacije pored zaštite koju pruža institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, sa svojim nadležnostima i mogućim mjerama, uređena je i oblast sudske zaštite od diskriminacije. Pošlo se od principa da je dovoljno razvijena i jasno ustrojena oblast sudske zaštite neophodan element u borbi protiv diskriminacije. Veoma je važno istaći i da je teret dokazivanja da nije došlo do diskriminatornog ponašanja na teretu tuženoga, što predstavlja standard razvijenih demokratskih društava u borbi protiv diskriminatornog ponašanja.

Insekcijski nadzor nad sprovođenjem ovog zakona u odnosu na diskriminaciju u različitim oblastima vršiće inspekcije nadležne za te oblasti (pružanja usluga, građevinarstva, zdravstva, prosvjete, rada i zapošljavanja, zaštite na radu, saobraćaja, turizma i dr.).

## **156 Koje se sankcije i pravni lijekovi mogu primijeniti u slučajevima diskriminacije?**

Glava XV Krivičnog zakonika - Krivična djela protiv sloboda i prava čovjeka i građanina, reguliše sankcionisanje:

- povrede prava upotrebe jezika i pisma - član 158; Predviđena je novčana kazna ili zatvor do jedne godine;
- povrede ravnopravnosti - član 159; Predviđena je kazna zatvora do tri godine. Ako je krivično djelo počinilo službeno lice u vršenju službe, kazniće se zatvorom od tri mjeseca do pet godina;

- povrede slobode izražavanja nacionalne ili etničke pripadnosti ili kulture - član 160; Predviđena je novčana kazna ili kazna zatvora do jedne godine. Ako je krivično djelo počinilo službeno lice u vršenju službe, kazniče se zatvorom do tri godine;
- povrede slobode vjerovanja ili ispovijedanja vjere i vršenja vjerskih obreda - član 161; Predviđena je novčana kazna ili zatvor do dvije godine. Ako je krivično djelo počinilo službeno lice u vršenju službe, kazniče se zatvorom do tri godine.

Glava XVII KZ - Krivična djela protiv časti i ugleda, članom 199, javno izlaganje poruzi naroda, nacionalne i etničke grupe koja živi u Crnoj Gori sankcioniše novčanom kaznom od tri hiljade do deset hiljada eura.

Glava XXIX - Krivična djela protiv ustavnog uređenja i bezbjednosti Republike Crne Gore, članom 360, za pokušaj promjene ustavnog uređenja Crne Gore silom ili prijetnjom upotrebe sile propisuje kaznu zatvora od tri do petnaest godina.

Ustavom Crne Gore je zabranjena svaka neposredna ili posredna diskriminacija, po bilo kom osnovu. Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08) i Zakon o manjinskim pravima i slobodama (Sl. list RCG, br. 70/03, 13/04, 47/06 i Sl. list CG, br. 40/08) (kao normativna akta skorijeg datuma) prepoznaju i zabranjuju različite vrste diskriminacije – posrednu i neposrednu, dok je u drugim zakonskim propisima definisana opšta zabrana diskriminacije po bilo kom osnovu.

### **157 Koja tijela (kao “tijela za jednakost”) postoje radi unapređenja borbe protiv rasne diskriminacije (i diskriminacije po drugim osnovama)? Koja su njihova ovlašćenja?**

U Crnoj Gori ne postoji posebno tijelo koje se isključivo bavi unapređenjem borbe protiv rasne diskriminacije ili diskriminacije po drugim osnovama. Pored Vlade Crne Gore, njenih ministarstava i drugih organa državne uprave, suzbijanjem diskriminacije se bave i:

- **Skupštinski Odbor za ljudska prava i slobode** - razmatra predloge zakona, drugih propisa i opštih akata i druga pitanja koja se odnose na: slobode i prava čovjeka i građanina, sa posebnim osvrtom na manjinska prava, primjenu potvrđenih međunarodnih akata koji se odnose na ostvarivanje, zaštitu i unapređivanje ovih prava; prati ostvarivanje dokumenata, mjera i aktivnosti za unaprjeđivanje nacionalne, etničke i druge ravnopravnosti, posebno u oblasti obrazovanja, zdravstva, informisanja, socijalne politike, zapošljavanja, preduzetništva, procesa odlučivanja i sl; učestvuje u pripremi i izradi dokumenata i usaglašavanju zakonodavstva u ovoj oblasti sa standardima u evropskom zakonodavstvu; saraduje sa odgovarajućim radnim tijelima drugih parlamenata i nevladinim organizacijama iz ove oblasti.
- **Zaštitnik ljudskih prava i sloboda** - štiti ljudska prava i slobode zajamčene Ustavom, zakonom, ratifikovanim međunarodnim ugovorima o ljudskim pravima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava, kada su povrijeđena aktom, radnjom ili nepostupanjem državnih organa, organa lokalne samouprave i javnih službi i drugih nosilaca javnih ovlašćenja. To je organ kojem se građani mogu lako, bez posebnih formalnosti i troškova, obratiti za brzu i efikasnu intervenciju ali, takođe, može postupati i po sopstvenoj inicijativi. Postupak pred Zaštitnikom je povjerljiv i niko ko podnese pritužbu ili učestvuje na bilo koji način u postupku koji sprovodi Zaštitnik ne može zbog toga biti pozvan na odgovornost niti se po tom osnovu dovesti u nepovoljan položaj. Sa svojim nalazima, stavovima i mišljenjima on upoznaje Parlament i širu javnost, čime doprinosi otvaranju i transparentnosti javne uprave i drugih javnih službi i organa prema Parlamentu, Vladi, javnosti i građanima. Prema sadašnjim normativnim rješenjima Zaštitnik ima dva zamjenika, od kojih se jedan bavi zaštitom manjinskih prava.
- **Pravosudni sistem** - U Crnoj Gori sudsku vlast vrši 15 osnovnih sudova, dva viša, dva privredna, Apelacioni, Upravni i Vrhovni sud. Kada je u pitanju akt diskriminacije, kao krivičnog djela, u pravosudnom sistemu glavnu ulogu imaju osnovni i viši sudovi. Osnovni sudovi su nadležni da u krivičnim predmetima sude u prvom stepenu za krivična djela za koja je zakonom

propisana kao glavna novčana kazna ili kazna zatvora do deset godina, kao i da u prvom stepenu sude u građanskim predmetima, radnopravnim predmetima, vanparničnim predmetima, rješavaju izvršne predmete i odlučuju o priznavanju i izvršavanju stranih sudskih odluka. Viši sudovi su nadležni da u krivičnim predmetima sude u prvom stepenu za krivična djela za koja je propisana kazna zatvora preko deset godina i za određena taksativno nabrojana krivična djela i da u drugom stepenu odlučuje po žalbama na odluke osnovnih sudova. Apelacioni sud odlučuje o žalbama protiv prvostepenih odluka viših i privrednih sudova. Vrhovni sud je najviši sud koji utvrđuje načelne pravne stavove i načelna pravna mišljenja radi jedinstvene primjene propisa od strane sudova, odlučuje u trećem stepenu u zakonom određenim slučajevima, o vanrednim pravni lijekovima, o prenošenju mjesne nadležnosti, određuje mjesno nadležan sud kad se ne može utvrditi i rješava sukobe nadležnosti između sudova raznih vrsta. Poslove državnog tužilaštva obavlja 13 osnovnih državnih tužilaca, dva viša, Vrhovni državni tužilac i Specijalni tužilac za suzbijanje organizovanog kriminala. Osnovni državni tužioci se osnivaju za područje jednog ili više osnovnih sudova i postupaju pred osnovnim sudovima i područnim organima za prekršaje, a viši državni tužioci za područje višeg suda i privrednog suda i postupaju pred tim sudovima. Vrhovni državni tužilac postupa pred Vrhovnim sudom, Apelacionim sudom, Upravnim sudom i drugim sudovima u skladu sa zakonom.

- **NVO** - U Crnoj Gori djeluje niz veoma kvalitetnih i aktivnih nevladinih udruženja i organizacija koje se bave zaštitom ljudskih prava, promocijom tolerancije i suzbijanja diskriminacije.

### **158 Koje nevladine organizacije postoje za unapređenje borbe protiv diskriminacije? Na koji način one učestvuju u konkretnim akcijama, uključujući i kreiranje politike i obranu u slučajevima diskriminacije pred sudovima?**

Zakonom o NVO (Sl. list RCG, br. 27/99, 30/02 i 11/07), koji se smatra jednim od najliberalnijih u regionu, data je mogućnost registrovanja NVO za neograničen broj oblasti. To znači da NVO nijesu u obavezi da se „opredijele“ za određene sektore ili područja djelovanja, tako da se u njihovim statutima i osnivačkim aktima, koje moraju dostaviti uz zahtjev za upis u registar kod nadležnog organa - Ministarstva unutrašnjih poslova i javne uprave, nalazi široka lepeza područja djelovanja, i to vrlo različitih i raznorodnih, gotovo nespojivih. Dakle o ovom pitanju ne postoji službena evidencija, pa tako nije moguće dati ni precizan odgovor.

Razlog za ovakvo zakonsko rješenje je to što NVO zavise od donatora, pa da bi imali veće mogućnosti za konkurisanje kod većeg broja donatora, nijesu obavezani da specifikuju svoje polje djelovanja, odnosno mogu kao područja svog djelovanja da navode i veoma različite oblasti, tako da je gotovo nemoguće precizirati koje su se NVO specijalizirale za pojedine oblasti, kao što je u ovom slučaju borba protiv diskriminacije.

Činjenica jeste da se kroz praksu i djelovanje pojedinih NVO mogu prepoznati one koje se, pored ostalog, bave i borbom protiv diskriminacije u različitim oblastima, ali to ne može biti validan izvor za precizan odgovor, jer prema važećim propisima ni jedan državni organ ne vodi takvu evidenciju, niti je ona propisana.

Ipak, analizom podataka iz jedinstvenog Registra NVO za potrebu pripreme odgovora, konstatovano je da, od svih upisanih NVO, na posredan ili neposredan način, djelatnosti usmjerene na antidiskriminaciju obavlja približno 2,5-3% nevladinih organizacija. U taj procenat ulaze nevladine organizacije kojima je primarna djelatnost antidiskriminatornog karaktera (kao što su: Centar protiv rasizma i rasne diskriminacije, Akcija za ljudska prava, Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM), Centar za dokumentaciju i istraživanje ljudskih prava, Centar za interetničke odnose i manjinska prava - pax, Centar za integraciju marginalizovanih društvenih grupa Crne Gore, Cetinjski odbor za ljudska prava i osnovne slobode, Crnogorski helsinški komitet za ljudska prava društvo za ravnopravnost i toleranciju -aj, Forum za ljudska prava Crne

Gore, Grupa za ljudska prava-human rights group, liga za mir toletranciju i ljudska prava Crne Gore, Mreža odbora za ljudska prava i osnovne slobode u Crnoj Gori, NVO Centar za razvoj ljudskih prava, Odbor za ljudska prava u Crnoj Gori, Omladinski kulturni centar Juventas, Organizacija za zaštitu ljudskih prava i međunarodnu saradnju-amnesty, Podgorički prostor za zaštitu i podršku starim, hendikepiranim i marginalizovanim grupama-Podgorica, Pokret za zaštitu i ravnopravnost muškaraca adam-igalo, Udruženje za pomoć marginalnim grupama, Udruženje za pomoć marginalizovanim licima i grupama, Centar za antidiskriminaciju „EKVISTA“, NVO „Kuća ljudskih prava“ itd), NVO koje se generalno bave zaštitom ljudskih prava, kao i NVO čija je djelatnost usmjerena na zaštitu prava pojedinih kategorija lica u odnosu na vjeru, naciju, porijeklo, pol, obrazovanje, seksualno opredjeljenje, zdravstveno stanje (npr. invaliditet, narkomanija, AIDS i sl).

Kada su u pitanju tipovi aktivnosti koje ove nevladine organizacije preduzimaju radi ostvarivanja statutarnih ciljeva, oni se prvenstveno svode na organizovanje konferencija, okruglih stolova, seminara, izdavanje publikacija i brošura itd. U tim projektima su vrlo često uključeni partneri iz javnog sektora, inostrani partneri i zainteresovana javnost. Primjera radi, Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM), je u prošlosti organizovao više seminara, okruglih stolova, i konferencija, od kojih izdvajamo:

- okrugli sto na temu „Antidiskriminaciono zakonodavstvo“, Bečići, 2005. godine, u suorganizaciji sa Švedskim Helsinškim Komitetom za ljudska prava,
- okrugli sto na temu „Model vodiča protiv diskriminacije“, Bečići, 2006, u suorganizaciji sa Švedskim Helsinškim Komitetom za ljudska prava. Učesnici na okruglom stolu su bili: predstavnici nevladinih organizacija, ministarstava, osnovnih sudova, advokatskih kancelarija i Institucije Zaštitnika ljudskih prava i sloboda,
- Regionalni seminar za pravnike na temu “Zabrana diskriminacije” Igalo, 2007. godine. Seminar o zabrani diskriminacije organizovan je u aprilu 2007. godine kao forum za stručnu razmjenu mišljenja o mehanizmima za prevenciju/zaštitu od diskriminacije, a u jeku javne rasprave o nacrtu novog crnogorskog Ustava. Skup je, pored domaćih predavača, okupio i renomirane strane eksperte u cilju upoznavanja predstavnika crnogorskih pravosudnih institucija sa evropskim standardima u domenu borbe protiv diskriminacije i konkretnim mehanizmima zaštite od diskriminacije u smislu Evropske konvencije o ljudskim pravima. Ovaj seminar je četvrti iz serijala seminara koje je CEDEM organizovao u 2007. godini uz podršku Fondacije, a u saradnji sa AIRE Centrom iz Londona. Parcijalnu podršku za realizaciju ovog projekta obezbijedili su OEBS, Ministarstvo inostranih poslova Velike Britanije, Vlada Velike Britanije i Vestminsterska fondacija za demokratiju.
- okrugli sto na temu „Izazovi u prevenciji diskriminacije u Crnoj Gori sa fokusom na romsko, aškalijsko, egipćansku zajednicu“, Podgorica, 2009. godine, u suorganizaciji sa Predstavništvom Visokog komesarijata Ujedinjenih nacija za izbjeglice u Crnoj Gori (UNHCR) itd.

CEDEM je, takođe, 2009. godine izdao „Vodič za borbu protiv diskriminacije“, u kome su tretirana pitanja: određenja pojma diskriminacije, javnih oblika diskriminacije kao i domaćih i međunarodnih pravnih okvira u vezi sa ovim problemom.

Od drugih tipova konkretnih aktivnosti nevladinih organizacija na antidiskriminatornom planu, Centar za antidiskriminaciju „EKVISTA“ je septembra 2009. godine pokrenuo Savjetovalište za osobe izložene raznim oblicima diskriminacije. U okviru savjetovališta se pružaju besplatni pravni savjeti u vezi ostvarivanja prava diskriminiranih pojedinki/ca, a po potrebi se organizuju i sastanci članova/ica advokatsko-pravnog tima i korisnika Savjetovališta.

U procesu izrade Strategije manjinske politike koju je Vlada Crne Gore usvojila 2008. godine i kojom su, u skladu sa uporedno-pravnim međunarodnim standardima, definisane mjere za sprovođenje Zakona o manjinskim pravima i slobodama i unapređivanje uslova života manjina u cjelini, pored Vladinih organa i Univerziteta Crne Gore, učestvovao je i civilni sektor (Centar za ljudska i manjinska prava, Fondacija za stipendiranje Roma). U konsultativnom procesu koji je prethodio izradi strategije, učestvovala je i koalicija NVO (CEZAM, CEDEM, NVO ASK, Nansen Dialogue Centar).

U vezi sa ovim, bitno je istaći da su u pripremi Strategije saradnje Vlade Crne Gore i nevladinih organizacija i Akcionog plana realizacije Strategije za period 2009-2011. odine, koje je Vlada Crne Gore donijela 22. januara 2009. godine (nacrt je pripremila sedmočlana međusektorska radna grupa, u kojoj je, pored šest državnih službenika, učestvovao i jedan predstavnik NVO, zapravo predstavnik Koalicije NVO „Saradnjom do cilja“), korišćeni podaci istraživanja NVO Centar za razvoj NVO (CRNVO), prema kojima se „najveći broj NVO bavi kulturom i umjetnošću i socio-humanitarnim problemima, a najmanje se bave zakonodavstvom, zastupanjem i javnom politikom i problemima izbjeglica i raseljenih lica“.

Zakon o državnoj upravi (Sl. list RCG, br. 38/03 i Sl. list CG, br. 22/08) u poglavlju pod nazivom "Odnosi organa državne uprave prema nevladinim organizacijama" u članu 80 propisuje (tekst člana 80 preuzet u cjelini iz Zakona):

Ministarstva i organi uprave dužni su da obezbijede saradnju sa nevladinim organizacijama, koja se ostvaruje naročito:

- 1) konsultovanjem nevladinog sektora o zakonskim i drugim projektima i propisima kojima se uređuje način ostvarivanja sloboda i prava građana;
- 2) omogućavanjem učešća u radu radnih grupa za sagledavanje pitanja od zajedničkog interesa ili za normativno uređenje odgovarajućih pitanja;
- 3) organizovanjem zajedničkih javnih rasprava, okruglih stolova, seminara i drugih vidova zajedničkih aktivnosti i drugim odgovarajućim oblicima;
- 4) informisanjem o sadržaju programa rada i izvještaja o radu organa državne uprave.

Što se tiče učestvovanja u konkretnim akcijama, uključujući i kreiranje politike, može se konstatovati napredak, jer NVO sve više učestvuju u promovisanju i ostvarivanju javnih interesa, kao i afirmisanju ukupnog položaja civilnog društva, prije svega, uključivanjem u pripremu zakona i strateških dokumenata Vlade, kao i uključivanjem u rad vladinih tijela. Npr. u prethodnom periodu NVO su pripremale ili učestvovala u pripremi jednog broja zakona i strateških dokumenata kao što su: Zakon o javnim nabavkama, Zakon o Agenciji za nacionalnu bezbjednost, Zakon o slobodnom pristupu informacijama, Zakon o policiji, Zakon o konfliktu interesa, Zakon o zaštiti svjedoka, Zakon o bezbjednosti u saobraćaju, Nacionalna strategija održivog razvoja, Komunikacione strategije o informisanju crnogorske javnosti o procesu pristupanja EU, Strategija odbrane, Program borbe protiv korupcije i organizovanog kriminala, Strategija razvoja i redukcije siromaštva, Strategija socijalne i dječije zaštite, Strategija razvoja sistema socijalne zaštite starih lica, Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom, kao i već pomenuta Strategija saradnje Vlade Crne Gore i NVO.

Predstavnici NVO učestvuju i u timovima koji prate implementaciju pojedinih strateških dokumenata, a potpisano je i nekoliko memoranduma o saradnji između pojedinih ministarstava i srodnih NVO. U završnoj fazi pripreme Nacionalnog programa za integraciju Crne Gore u EU, 8. maja 2008. godine, 11 NVO i Sekretarijat za evropske integracije pripremili su i potpisali Sporazum o saradnji, kao i Akcioni plan SEI i NVO partnera za implementaciju Komunikacione strategije za informisanje javnosti o procesu pridruživanja Crne Gore Evropskoj uniji u 2008. godini.

Dalje, u Komunikacionoj strategiji o evroatlantskim integracijama Crne Gore, NVO su vrlo jasno definisane kao partneri i uključene u realizaciju akcionih planova za njenu implementaciju, a Koordinacioni tim za implementaciju ove strategije, potpisao je Memorandum o saradnji sa 7 NVO čiji je cilj podizanje nivoa informisanja građana o evroatlantskim integracijama i razvijanje partnerskog odnosa sa državnim organima, a na principima tolerancije i razumijevanja, poštovanja prava na različit stav i mišljenje, te argumentovano iznošenje činjenica.

Odgovor na dio pitanja koji se odnosi na način uključivanja NVO u kreiranje politike i konkretne akcije, može se naći u jednom od opštih ciljeva Strategije koji se odnosi na unaprijeđenje institucionalnog okvira za saradnju sa NVO, odnosno obrazovanje savjeta za saradnju Vlade Crne Gore i nevladinih organizacija koga će činiti predstavnici Vlade, ministarstava i NVO-a, kao i prva dva posebna cilja Startegije saradnje Vlade Crne Gore i NVO, a to su:

- unaprijeđenje informisanja, konsultovanja, učešća u razvoju i procjeni uspješnosti javnih politika, kroz razvoj kulture dijaloga i principa nezavisnosti NVO, poboljšanje međusobnog informisanja, razvoj procesa konsultovanja NVO i obezbijedenje većeg učešća NVO u tijelima koja formiraju Vlada, ministarstva i drugi organi državne uprave, i

- razvijanje podsticajnijeg ambijenta za djelovanje NVO kroz povećanje učešća NVO u procesima evropskih i evroatlantskih integracija, podsticanje i podršku razvoju volonterizma, obezbjeđivanje većeg učešća NVO u realizaciji koncepta građanskog i cjeloživotnog obrazovanja, te uspostavljanje uslova za ravnopravan pristup osoba sa invaliditetom javnim institucijama.

Na fonu pomenutog odgovora je i aktivnost 17. iz Akcionog plana realizacije Strategije za period 2009-2011. godine koja se odnosi na obavezu izrade akata o kriterijumima i postupku izbora predstavnika NVO u odgovarajuća tijela i radne grupe koja formiraju Vlada ili ministarstva.

## **B. Ravnopravnost polova**

**Jednake mogućnosti (Direktive 75/117, 76/207, 2002/73, 86/613, 86/378, 92/85, 96/34, 96/97, 97/80 i 2004/113)**

**159 Da li je zagantovano načelo jednakosti plata za jednak rad ili rad od jednake vrijednosti muškaraca i žena?**

### **i) zakonom;**

Načelo jednakosti zarada za jednak rad ili rad jednake vrijednosti muškaraca i žena (zaposleni) utvrđeno je Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08). U ovom zakonu koriste se izrazi zaposleni i poslodavac, u muškom gramatičkom obliku kao neutralni izrazi, za muškarce i za žene, čime je iskazana jednakost muškaraca i žena u ostvarivanju svih prava iz rada, pa i pravo na jednakost zarada za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

### **ii) kolektivnim ugovorom;**

Isto načelo jednakosti zarada za jednak rad ili rad jednake vrijednosti muškaraca i žena (zaposleni) odnosi se i na kolektivne ugovore, koji ne mogu biti u suprotnosti sa zakonom.

### **iii) Ustavom?**

Ustavom se jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politika jednakih mogućnosti ostvarivanja zarada za jednak rad ili rad jednake vrijednosti.

**160 Postoji li razlika u visini plata između žena i muškaraca? Na koji način je razlika u visini plata između polova definisana i izmjerena?**

Prema Ustavu i Zakonu o radu Crne Gore ne postoji razlika u visini zarada između zaposlenih muškaraca i žena.

Ako se pojavi razlika u visini zarada između žena i muškaraca, pojavljuje se kao posljedica isključivo zbog razlika u zaradama za poslove koje većinom obavljaju muškarci i za poslove koje većinom obavljaju žene, a ne proizilaze iz razlike u polu.

Uporedo sa smanjivanjem razlika između polova i u obrazovanju smanjuju se razlike u sticanju stručne spreme, odnosno određenog nivoa obrazovanja na bazi jednakosti polova, koja čini osnov za rad na odgovarajućim poslovima radnog mjesta kod poslodavca, koji se jednako vrednuju i za muškarce i za žene.

**161 Zabranjuje li se zakonom direktna diskriminacija u oblastima pristupa zapošljavanju, obuci, napredovanju i uslovima rada?**

Ustavom Crne Gore proklamovano je načelo, da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

Prema Zakonu o zapošljavanju (Sl. list RCG, br. 5/02, 79/04, 29/05, 12/07 i Sl. list CG, br. 21/08) nezaposlena lica u ostvarivanju prava na zaposlenje su jednaka bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.

Takođe, Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08), zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze seksualno opredeljenje, političko i drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.

Navedena diskriminacija zabranjena je u odnosu na:

- uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- napredovanje na poslu;
- otkaz ugovora o radu.

Isto tako, Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (Sl. list RCG, br. 46/07) zabranjuje se diskriminacija po osnovu pola koja podrazumijeva svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu zbog kojeg se nekom licu otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim područjima javnog života. Diskriminacijom se smatra i seksualno uznemiravanje, podsticanje drugog lica na diskriminaciju, kao i korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod. Diskriminacijom, u smislu ovog zakona, ne smatra se pravo žena na zaštitu materinstva, kao i propisanu posebnu zaštitu na radu zbog bioloških karakteristika.

**162 Dopušta li se u prilikom oglašavanja radnih mjesta direktno isticanje pola osobe koja se želi zaposliti?**

Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (Sl. list RCG, br. 46/07) definisano je da rodna ravnopravnost podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.

Ustavom Crne Gore (Sl. list CG, br. 1/07) zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija, po bilo kom osnovu. Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08) zabranjena je diskriminacija u odnosu na uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla. Takođe, Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (Sl. list RCG, br. 27/04 i 31/05) propisano je da u zapošljavanju državnih službenika, odnosno namještenika kandidatima su, pod jednakim uslovima, dostupna sva radna mjesta. S tim u vezi, javni oglasi Uprave za kadrove napisani su rodno senzitivnim jezikom, tj. eksplicitno se pozivaju kandidati oba pola da se prijave na konkurs.

**163 Postoji li zakonom ili pravnom naukom utvrđeno pravilo da nema nikakvog opravdanja postaviti ženi koja se prijavljuje za posao bilo kakva pitanja o trudnoći?**

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08), a u cilju zaštite materinstva, propisano je da poslodavac ne smije zahtijevati bilo kakve podatke o trudnoći žene i ne smije odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu ili je premjestiti na druge poslove zbog trudnoće, osim u slučaju kada radi na poslovima koji ugrožavaju njen ili djetetov život ili zdravlje, utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

**164 Postoje li u nacionalnom pravu ili sudskoj praksi definicije direktne i indirektno diskriminacije? (Direktiva 2002/73/EZ)**

Definicija neposredne i posredne diskriminacije utvrđena je Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08).

Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od utvrđenih osnova kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

Posredna diskriminacija, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

**165 Postoje li pravne odredbe o obeštećenju koje sud može odrediti u slučaju polne diskriminacije? Ako postoje, je li za takve slučajeve zakonom definisana neka gornja granica?**

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) propisana je mogućnost da lice koje traži zaposlenje,

odnosno zaposleni koji pretrpi štetu zbog diskriminacije može zahtijevati naknadu štete pred nadležnim sudom.

Propisima nisu utvrđene granice mogućih visina naknade štete koje bi prilikom odlučivanja u pojedinačnom sporu obavezivale nadležni sud.

**166 Postoji li sistem administrativnih kazni za slučaj polne diskriminacije? Ukoliko postoji, molimo navedite pojedinosti.**

U Crnoj Gori ne postoje propisi kojima su predviđene administrativne kazne za slučajeve polne diskriminacije.

**167 Postoje li odredbe o zaštiti žena (ne trudnica) od rada pod zemljom, od napornog ili škodljivog rada, a posebno od rada noću?**

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08) zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može se rasporediti na rad noću. Ova zabrana ne odnosi se na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

Izuzetno, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

**168 Postoje li zakonske odredbe ili pravilnik koji definišu poslove u smislu člana 2 (2) Direktive 76/207, po kojoj pol radnika predstavlja odlučujući faktor?**

Prema odredbama Zakona o radu (Sl. list CG, br. 49/08) zaposlena žena i zaposlena žena koja doji dijete, ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može se rasporediti na rad noću. Ova zabrana ne odnosi se na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

**169 Postoji li opšta zabrana noćnog rada za trudnice?**

Na osnovu odredaba Zakona o radu (Sl. list CG, br. 49/08) zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine ne može raditi duže od punog radnog vremena niti noću.

**170 Kakav je pravni položaj bračnog druga samozaposlenog radnika u pogledu statusa, socijalne zaštite i prava?**

Prema posebnim propisima bračni drug samozaposlenog, odnosno lica koje se bavi samostalnom djelatnošću smatra se članom porodice osiguranika, te ostvaruje prava iz zdravstvenog osiguranja pod uslovima propisanim posebnim zakonom iz oblasti zdravstva.

**171 Jesu li trudnice zaštićene od otkaza tokom trudnoće i porodijskog odsustva?**

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08) poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodijsko odsustvo. Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta.

Zaposlenoj ženi koja je zaključila ugovor o radu na određeno vrijeme trudnoća ili korišćenje porodijskog odsustva nije od uticaja na prestanak radnog odnosa.

**172 Postoji li u nacionalnom pravu ili u kolektivnim ugovorima zabrana izlaganja trudnica i dojilja djelovanju opasnih supstanci?**

Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08) sadrži odredbe o privremenom premještanju trudnice, odnosno žene koja doji dijete na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, ako je ovlašćeni ljekar medicine utvrdio da žena radi na poslovima koji ugrožavaju njen život ili zdravlje odnosno djetetov život ili zdravlje. Ako se radi o poslodavcu koji nema mogućnosti da ženu privremeno rasporedi na druge poslove, trudnica odnosno žena koja doji dijete ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade radnog mjesta na kojem je ranije radila.

Isto pitanje zaštite navedenih žena uređeno je propisima o zaštiti na radu.

**173 Je li poslodavac dužan da izradi procjenu rizika na radnom mjestu?**

Shodno Zakonu o zaštiti na radu (Sl. list RCG, br. 79/04) poslodavac je dužan da donese akt o procjeni rizika za sva radna mjesta i da utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika, a shodno Pravilniku o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu (Sl. list RCG, br. 43/07) propisuje se način i postupak procjene rizika na radnom mjestu kod poslodavca, sa mjerama za sprečavanje, otklanjanje ili smanjenje rizika na najmanju moguću mjeru.

**174 Koliko trajanje i kakve uslove porodiljskog odsustva propisuje zakon?**

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.

**175 Da li se odredbama vašeg prava jasno propisuju najmanje 2 sedmice obaveznog porodiljskog odsustva?**

Na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa zaposlena žena može da otpočne odsustvo radi porođaja 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

Zaposlena žena može da otpočne da radi i prije isteka porodiljskog odsustva, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana porođaja.

Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi prije isteka porodiljskog odsustva ima pravo da pored dnevnog odmora, koristi još 60 minuta odsustva sa rada radi dojenja djeteta.

**176 Da li se nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima daje pojedinačno pravo na roditeljsko odsustvo i povratak na isto ili drugo odgovarajuće radno mjesto?**

Zakon o radu (Sl. list CG, br. 49/08) omogućuje pojedinačno korišćenje prava na porodiljsko odsustvo i povratak na isto ili odgovarajuće radno mjesto.

**177 Imaju li oba roditelja pojedinačno neprenosivo pravo na roditeljsko odsustvo?**

Otac djeteta može koristiti pravo na porodiljsko odsustvo, odnosno njegu djeteta, u slučaju kada majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr).

Za vrijeme ovog odsustva, zaposlena žena, odnosno otac djeteta ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

**178 Koje odredbe o roditeljskom odsustvu osiguravaju roditeljima pravo povratka na isto radno mjesto, zaštitu od otkaza i zaštitu stečenih prava?**

Prema Zakonu o radu (Sl. list CG, br. 49/08) poslodavac ne može otkazati ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo.

Za zaposlenu ženu koja je zaključila ugovor o radu na određeno vrijeme, trudnoća ili korišćenje porodiljskog odsustva nije od uticaja na prestanak radnog odnosa.

**179 Postoje li odredbe o teretu dokaza u sudskim parnicama i drugim postupcima u slučajevima polne diskriminacije? Ako postoje, mora li poslodavac dokazati da nije počinio diskriminaciju, ako se pretpostavlja da je postojala diskriminacija?**

Ustavom Crne Gore zabranjena je svaka neposredna i posredna diskriminacija i garantovano da svako ima jednaku zaštitu svojih prava i sloboda. Obaveza poštovanja nediskriminacije predviđeno je članom 15 Ustava Crne Gore kojim je propisano da su svi građani slobodni i jednaki bez obzira na bilo kakvu posebnost ili svojstvo. Ustavna zabrana diskriminacije po bilo kom osnovu bliže se razrađuje u više novodonijetih propisa. Rodna ravnopravnost utvrđena je članom 18 Ustava kojim se jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politika jednakih mogućnosti.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Sl. list RCG, br. 46/07), dao je snažan osnov za unaprijeđenje položaja žena i posizanje rodne ravnopravnosti, kao i za afirmaciju zabrane diskriminacije po osnovu polne pripadnosti.

Kao značajne ustavne novine u sveri zaštite ljudskih prava i sloboda, treba naglasiti uvođenje novih ustavnih kategorija, i to: zaštitnika ljudskih prava i sloboda, kao samostalnog i nezavisnog organa koji preduzima mjere za zaštitu ljudskih prava i sloboda.

Ustavnom sudu se najvišim pravnim aktom, uz tradicionalnu ulogu kontrole ustavnosti, dodjeljuje se nadležnost da odlučuje, ne samo o usaglašenosti zakona i drugih opštih akata sa ustavom, već i sa potvrđenim međunarodnim ugovorima, a u cilju obezbjeđenja visokog stepena zaštite ljudskih prava i sloboda uvodi se i institut ustavne žalbe, kao pravnog sredstva o kome će odlučivati Ustavni sud. Svakome se daje mogućnost da se zbog povrede ljudskih prava i sloboda obrati Ustavnom sudu, nakon što su iscrpljena pravna sredstva pred drugim državnim organima.

Posebnu pažnju zavređuje ustavno opredjeljenje da su međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio međunarodnog pravnog poretka, da imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i da se neposredno primjenjuju kada odnose uređuju drugačije od unutrašnjeg zakonodavstva. Ovim određenjem se verifikuje pravno dejstvo međunarodnih ugovora time što se oni smatraju dijelom unutrašnjeg pravnog poretka uz suprematiju u odnosu na domaće zakonodavstvo.

Polazeći od ovakvih ustavnih odredbi, može se zaključiti da u slučaju polne diskriminacije žrtva može da zaštiti svoja prava u parničnom kao i u krivičnom sudskom postupku, a potom i u postupku pred Ustavnim sudom.

Pretpostavka nevinosti zagarantovana je članom 35 Ustava koji propisuje da se svako smatra nevinim dok se njegova krivica ne utvrdi pravosnažnom odlukom suda. Okrivljeni nije obavezan da dokazuje svoju nevinost, a sumnju u pogledu krivice sud je obavezan da tumači u korist okrivljenog.

Zakon o parničnom postupku (Sl. list RCG, br. 22/04, 28/05 i 76/06) propisuje da su strane dužne da iznesu sve činjenice na kojima zasnivaju svoje zahtjeve i da predlože dokaze kojima se utvrđuju te činjenice. Sud je ovlašten da utvrdi i činjenice koje stranke nijesu iznijele i izvede dokaze koje stranke nijesu predložile ako iz rezultata rasprave i dokazivanja proizilazi da stranke idu za tim da raspoložu zahtjevima kojima ne mogu raspolagati. Svoju odluku sud ne može zasnovati na činjenicama i dokazima o kojima strankama nije pružena mogućnost da se izjasne.

Zakon o krivičnom postupku, u članu 3 propisuje da se svako smatra nevinim dok se njegova krivica za krivično djelo ne utvrdi pravosnažnom odlukom suda, što predstavlja veoma važnu garanciju prava okrivljenog na pravično suđenje. Prezumpcija nevinosti znači da okrivljeni nije dužan da dokazuje svoju nevinost, tako što bi morao da pobija nedokazane navode optužbe. Tužilac i u slučaju polne diskriminacije treba da dokazuje postojanje krivične odgovornosti optuženog. Okrivljeni se ne oslobađa optužbe samo kada se utvrdi njegova nevinost, već i kada navodi optužbe ne budu u potpunosti dokazani. Okrivljeni se oslobađa od optužbe i kada sud ostane u sumnji u pogledu krivice okrivljenog, što znači da donošenje oslobađajuće presude predstavlja primjenu pravila iz člana 3 stav 3 Zakona o krivičnom postupku tj. da sumnju o postojanju činjenice koja čini obilježje krivičnog djela ili od koje zavisi primjena neke odredbe krivičnog zakonodavstva sud rješava na način koji je povoljniji za okrivljenog.

Krivično pravna zaštita relevantna za ova pitanja je obezbijedena u Krivičnom zakoniku Crne Gore u glavi petnaestoj – krivična djela protiv čovjeka i građanina. Tako je članom 159 Krivičnog zakonika propisano je krivično djelo - povreda ravnopravnosti – kojim je zapriječena kazna zatvora do 3 godine učiniocu koji zbog nacionalne ili etničke pripadnosti, rasi ili vjeroispovijesti ili zbog odsustva te pripadnosti ili zbog razlika u pogledu političkog ili drugog ubjeđenja, pola, jezika, obrazovanja, društvenog položaja, socijalnog porijekla, imovnog stanja ili nekog drugog ličnog svojstva, drugome uskrati ili ograniči prava čovjeka i građanina utvrđena Ustavom, zakonima ili drugim propisima ili opštim aktima ili potvrđenim međunarodnim ugovorima ili mu na osnovu ove razlike daje povlastice ili pogodnosti. Ako navedeno djelo učini službeno lice u vršenju službe, kazniće se zatvorom od tri mjeseca do pet godina.

Član 443 – rasna i druga diskriminacija propisuje da ko na osnovu razlike u rasi, boji kože, nacionalnosti, etničkom porijeklu ili nekom drugom ličnom svojstvu krši osnovna ljudska prava i slobode zajamčena opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i ratifikovanim međunarodnim ugovorima od strane SCG, kazniće se zatvorom od šest mjeseci do pet godina. Navedenom kaznom kazniće se ko vrši proganjanje organizacija ili pojedinaca zbog njihovog zalaganja za ravnopravnost ljudi. Ko širi ideje o superiornosti jedne rase nad drugom ili propagira rasnu mržnju ili podstiče na rasnu diskriminaciju, kazniće se zatvorom od tri mjeseca do tri godine.

U glavi dvadesetj Krivičnog zakonika krivičnim djelima 224 - 232 propisana su krivična djela protiv prava iz rada.

Tako je članom 224 – povreda prava iz rada - propisano da ko se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa, kolektivnih ugovora i drugih opštih akata o pravima iz rada i o posebnoj zaštiti na radu omladine, žena i invalida i time drugom uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dvije godine.

Članom 225 propisano je krivično djelo – povreda ravnopravnosti u zapošljavanju te je za učinioca koji svjesnim kršenjem propisa ili na drugi protivpravan način uskrati ili ograniči pravo građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Crne Gore pod jednakim uslovima, propisana novčana kazna ili zatvor do jedne godine.

Članom 229 Krivičnog zakonika propisano je krivično djelo - povreda prava iz socijalnog osiguranja – te je zapriječena novčana kazna ili zatvor do dvije godine za učinioca koji se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa ili opštih akata o socijalnom osiguranju i time uskrati ili ograniči nekom licu pravo koje mu pripada.

**180 Postoje li strukture koje istražuju poštovanje prava ravnopravnosti polova? (Komisija za jednake mogućnosti, zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda)**

Odbor za ravnopravnost polova Skupštine Republike Crne Gore je osnovan 11. jula 2001. godine, kao stalno radno tijelo Skupštine sa mandatom da razmatra i prati ostvarivanje Ustavom utvrđenih sloboda i prava čovjeka i građanina koja se odnose na ravnopravnost polova.

Kancelarija za ravnopravnost polova je osnovana na sjednici Vlade Crne Gore 27. marta 2003. godine i funkcionisala je u okviru Generalnog sekretarijata Vlade do aprila 2009. godine. Sada je to Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, koje je nadležno za sprovođenje politika rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, praćenje sprovođenja međunarodnih konvencija iz ove oblasti, saradnju sa mehanizmima za rodnu ravnopravnost u regionu, kao i saradnju sa nevladinim organizacijama.

Zaštitnik ljudskih prava i sloboda je institucija ustanovljena posebnim Zakonom koji je usvojila Skupština Crne Gore 10. jula 2003. godine. Zadatak Zaštitnika je da štiti i unapređuje ljudska prava i slobode, kada su povrijeđena aktom, radnjom ili nepostupanjem organa javne vlasti.

**181 Molimo vas navedite podatke o:**

**a) stopi radno aktivnih žena i muškaraca;**

Crna Gora	2004	2005	2006	2007	2008
stopa radno aktivnih	51.7	49.9	48.9	51.7	51.9
-muškarci	60.9	57.4	57.8	60.0	60.4
-žene	43.1	42.9	41.0	43.9	43.9

Izvor: MONSTAT

**b) stopi zaposlenosti žena i muškaraca;**

Crna Gora	2004	2005	2006	2007	2008
stopa zaposlenosti	37.4	34.8	34.5	41.7	43.2
-muškarci	46.5	42.4	41.0	49.1	50.8
-žene	28.8	27.6	28.7	34.8	36.1

Izvor: MONSTAT

## c) stopi nezaposlenosti žena i muškaraca;

Crna Gora	2004	2005	2006	2007	2008
stopa nezaposlenosti	27.7	30.3	29.6	19.4	16.8
-muškarci	23.6	26.2	29.1	18.1	15.9
-žene	33.0	35.5	30.1	20.9	17.9

## d) broju žena i muškaraca zaposlenih u skraćenom radnom vremenu;

Crna Gora	2004	2005	2006	2007	2008
Broj zaposlenih u skraćenom vremenu	-	-	-	(16.9)	19.7
-muškarci				((8.5))	11.4
-žene				((8.4))	8.3

Izvor: MONSTAT

## Objašnjenje znakova

. nije nula ali je izuzetno neprecizna procjena (CV&gt;=30)

(( )) neprecizna procjena (20&lt;=CV&lt;30)

{ } manje precizna procjena (10&lt;=CV&lt;20)

CV: Standardna greška procjene kao procenat procjene.

Napomena: - znači ne raspolazemo podacima.

## e) obrazovnom dostignuću žena i muškaraca (viša škola, 20-24);

Stanovništvo staro 15 i više godina prema polu i školskoj spremi – POPIS 2003.godine

		Ukupno	Srednje obrazovanje
Crna Gora	svega	492 684	238 671
	muško	239 322	127 621
	žensko	253 362	111 050
20-24.god.	svega	48 963	38 316
	muško	24 792	19 373
	žensko	24 171	18 943

Izvor: MONSTAT

**f) udjelu u članovima državnih Parlamenata (žene i muškarci);**

Skupština Crne Gore ima 81 poslanika od kojih je 9 žena ili 11,11%.

**g) udjelu u višim ministrima u državnoj vladi (žene i muškarci);**

Vlada Crne Gore ima 17 ministara od kojih je jedna žena ili 5,8%.

**h) razlici u visini plata između žena i muškaraca.**

Prema Ustavu i Zakonu o radu Crne Gore ne postoji razlika u visini zarada između zaposlenih muškaraca i žena.

Članom 15, stav 2 Zakona o radu, koriste se izrazi zaposleni i poslodavac, u gramatičkom obliku muškog roda kao neutralni izrazi za muškarce i za žene, stoga je i na ovaj način obezbijeđena jednakost polova u ostvarivanju prava iz rada i po osnovu rada. Za poslove radnog mjesta koje je vrednovano odgovarajućim koeficijentom u zavisnosti od potrebne školske spreme odgovarajućeg nivoa obrazovanja i drugih uslova, na isti način se tretira za zaposlenog muškarca i za zaposlenu ženu.

**182 Postoje li kakve zakonske odredbe koje pokrivaju sisteme socijalne sigurnosti na osnovu rada? Ako je odgovor potvrđan, da li takvi sistemi već postoje u vašoj zemlji?**

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) utvrđeno je da poslodavac ima obavezu da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa posebnim zakonom, danom stupanja na rad.

Kopiju prijave na osiguranje poslodavac je dužan zaposlenom uručiti najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad. Na ovaj način se obezbjeđuje veća sigurnost zaposlenog i sprečava nelegalan rad.

**183 Postoje li neka ograničenja zasnovana na polu, u vezi sa pristupom robama i uslugama koje su dostupne javnosti, a nude se izvan privatnog i porodičnog života?**

U Crnoj Gori ne postoje ograničenja zasnovana na polu, u vezi sa pristupom robama i uslugama koje su dostupne javnosti.

**184 Da li se pol koristi kao aktuarski faktor za proizvode osiguranja?**

U Crnoj Gori je Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju od 1. januara 2004. godine, uveden bodovni sistem za obračun penzija. Bodovnim sistemom obračuna penzije u kombinaciji sa povećanjem broja godina koje ulaze u obračun sa 10 godina na čitav radni vijek, obezbjeđuje se direktna povezanost visine zarade osiguranika, odnosno visine uplaćenog doprinosa sa rezultirajućom penzijom.

U odnosu na zakonska rješenja koja su bila u primjeni do kraja 2003. godine, nova formula uspostavlja jednak tretman osiguranika bez obzira na pol, tako da se svaka godina staža isto tretira i za žene i za muškarce.

**185 Da li su premije za zdravstveno osiguranje za žene veće nego za muškarce i da li su troškovi vezani za trudničko i porodijsko odsustvo uzeti u obzir prilikom obračunavanja premija?**

Osnovice i stope doprinosa za zdravstveno osiguranje iste su za muškarce i za žene.

**Ravnopravnost u socijalnoj sigurnosti**

**186 Da li postoji opšti sistem socijalne sigurnosti kojim se pokriva radno aktivno stanovništvo u vašoj zemlji? Da li sadrži razlike u starosnom dobu za penzionisanje za muškarce i žene, ili u porodičnim penzijskim naknadama dostupnim za muškarce i žene? (Iste mogu biti dozvoljene odstupanjima sadržanim u Direktivi 79/7/EEZ.)**

Obaveznim penzijskim i invalidskim osiguranjem na osnovu tekućeg finansiranja je obuhvaćeno radno aktivno stanovništvo (osiguranici zaposleni, osiguranici samostalnih djelatnosti i osiguranici poljoprivrednici). Ta obaveznost znači da ona nastaje po sili zakona danom kada se neko lice zaposli, počne da obavlja samostalnu djelatnost u skladu sa zakonom ili počne da se bavi poljoprivrednom djelatnošću u skladu sa zakonom.

Zakonom o radu (Sl. list CG, br. 49/08) utvrđeno je da poslodavac ima obavezu da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa posebnim zakonom, danom stupanja na rad.

Kopiju prijava na osiguranje poslodavac je dužan zaposlenom uručiti najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad. Na ovaj način se obezbjeđuje veća sigurnost zaposlenog i sprečava nelegalan rad.

Prema Zakonu o penzijsko invalidskom osiguranju, osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 65 (muškarac), odnosno 60 (žena) godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža. Osiguranik stiče pravo na starosnu penziju i kad navrši 40 (muškarac) odnosno 35 (žena) godina staža osiguranja i najmanje 55 godina života. Međutim, navedeni uslovi za sticanje prava na starosnu penziju u potpunosti će se primjenjivati tek od 1. januara 2013. godine, do kada je

predviđeno postepeno podizanje ranije primjenjivane starosne granice kao i skraćivanje potrebnog penzijskog staža u pogledu uslova za sticanje prava na starosnu penziju

U Crnoj Gori je Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju od 1. januara 2004. godine, uveden bodovni sistem obračuna penzija kojim se obezbjeđuje direktna povezanost visine zarade osiguranika, odnosno visine uplaćenog doprinosa sa rezultirajućom penzijom. Ovakav način obračuna penzija uspostavlja jednak tretman osiguranika bez obzira na pol, tako da se svaka godina staža isto tretira i za žene i za muškarce.

U pogledu posebnih uslova koje treba da ispunjavaju članovi porodice da bi ostavili pravo na porodičnu penziju zakonom se ne pravi nikakva razlika između udovice i udovca. Udovica, odnosno udovac stiču pravo na porodičnu penziju, ako su do smrti bračnog druga navršili 50 godina života.

Kako je propisima koji su bili u primjeni do 31. decembra 2003. godine za udovicu i udovca bila propisana različita starosna granica za sticanje prava na porodičnu penziju, novim Zakonom je propisan i prelazni period kojim je predviđeno predviđeno je da se starosna granica za sticanje prava na porodičnu penziju za udovicu postepeno podiže sa 45 na 50 godina života, u periodu od 10 godina (od 2004. do 2012. godine) i to svake kalendarske godine za po šest mjeseci.

**187 Ako postoji opšti sistem socijalne sigurnosti, da li važi i za državne službenike, uključujući policiju i oružane snage? Da li postoji neki posebni sistem za državne službenike, ili u okviru opšteg sistema postoje posebna pravila za državne službenike? Da li sadrži razlike u starosnom dobu za penzionisanje za muškarce i žene, ili u porodičnim penzijskim naknadama dostupnim za muškarce i žene?**

Obaveznim penzijskim i invalidskim osiguranjem na osnovu tekućeg finansiranja je obuhvaćeno radno aktivno stanovništvo (osiguranici zaposleni, osiguranici samostalnih djelatnosti i osiguranici poljoprivrednici). Obaveznim osiguranjem kao osiguranici zaposleni obuhvaćeni su i državni službenici, službenici u smislu propisa o vršenju unutrašnjih i policijskih poslova kao i profesionalna vojna lica.

Prema tome, državni službenici prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja ostvaruju pod opštim uslovima koji važe za sve osiguranike zaposlene što znači da osiguranik – državni službenik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 65 (muškarac), odnosno 60 (žena) godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža ili kada navrši 40 (muškarac), odnosno 35 (žena) godina staža osiguranja i najmanje 55 godina života. Isto tako način određivanja penzije je isti za sve ove osiguranike uključujući i državne službenike.

U okviru opšteg sistema, za profesionalna vojna lica i policijske službenike predviđen je izuzetak od opštih uslova za sticanje prava na penziju utvrđenih u čl. 17, 197 i 198 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju (Sl. list RCG, br. 54/03, 39/04, 79/04 i 47/07 i Sl. list CG, br. 79/08). Takođe, predviđen je izuzetak od opšte propisanog načina kojim se utvrđuje visina penzije.

Naime, odredbom člana 17 stav 1 i 2 ovog Zakona propisano je da osiguranik stiče pravo na starosnu penziju kad navrši 65 (muškarac), odnosno 60 (žena) godina života i najmanje 15 godina penzijskog staža ili kad navrši 40 (muškarac), odnosno 35 (žena) godina staža osiguranja i najmanje 55 godina života.

Međutim, odredbom člana 197a Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju propisano je da izuzetno od čl. 17, 197 i 198 pravo na starosnu penziju mogu ostvariti osiguranici – zaposleni koji rade na poslovima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, i to:

- ovlašćeni službenici u smislu propisa o vršenju unutrašnjih i policijskih poslova;
- ovlašćeni službenici Agencije za nacionalnu bezbjednost;
- profesionalna vojna lica na službi u Vojsci Crne Gore;

- zaposleni u organima i organizacijama koji, u smislu propisa o odbrani, rade na poslovima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem;
- ovlaštena službena lica u smislu propisa o izvršenju krivičnih sankcija.

Osiguranik iz člana 197a ovog zakona, što znači i profesionalno vojno lice i policijski službenici, stiču pravo na starosnu penziju ako su navršili najmanje 50 godina života i 20 godina staža osiguranja, od čega najmanje 10 godina efektivno provedenih na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem.

Ostvarivanje prava na penziju primjenom navedenih posebnih uslova je vremenski ograničeno do 31. decembra 2012. godine (član 197d Zakona).

Navedenim odredbama čl. 17, 197 i 198 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, propisan je opšti uslov za sticanje prava na penziju u odnosu na starosnu dob koji je različit za muškarce i žene. Međutim, odredbama člana 197b citiranog Zakona propisan je isti uslov za sticanje prava na penziju, u pogledu starosne dobi i za muškarce i žene.

U pogledu posebnih uslova koje treba da ispunjavaju članovi porodice da bi ostavili pravo na porodičnu penziju zakonom se ne pravi nikakva razlika između udovice i udovca.

Udovica, odnosno udovac stiču pravo na porodičnu penziju, ako su do smrti bračnog druga navršili 50 godina života.

Kako je propisima koji su bili u primjeni do 31. decembra 2003. godine za udovicu i udovca bila propisana različita starosna granica za sticanje prava na porodičnu penziju, novim Zakonom je propisan i prelazni period kojim je predviđeno predviđeno je da se starosna granica za sticanje prava na porodičnu penziju za udovicu postepeno podiže sa 45 na 50 godina života, u periodu od 10 godina (od 2004. do 2012. godine) i to svake kalendarske godine za po šest mjeseci.

**Aneksi:**

Error! No index entries found.