



Ministarstvo za ljudska
i manjinska prava



CENTAR ZA DEMOKRACIJU I LJUDSKA PRAVA

dr Vesna Simović - Zvicer

VODIČ O POSLOVANJU U DUHU NEDISKRIMINACIJE

ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE
U ZAPOŠLJAVANJU RE POPULACIJE

Podgorica, maj 2020.



Ministarstvo za ljudska
i manjinska prava



dr Vesna Simović - Zvicer

**VODIČ O POSLOVANJU
U DUHU NEDISKRIMINACIJE**
ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE U ZAPOSŁJAVANJU RE POPULACIJE

Podgorica, 2020.

Izdavač:
© Centar za demokratiju i ljudska prava (CEDEM)
Centar za demokratiju i ljudska prava - CEDEM
(www.cedem.me)

Za izdavača:
Milena Bešić

Autorka:
Vesna Simović-Zvicer

Saradnica na publikaciji:
Slađana Kavarić

Tiraž:
100 primjeraka

Grafički dizajn i prelom teksta
Marko Mihailović, M Studio doo, Podgorica

Podgorica, maj 2020.



Ministarstvo za ljudska
i manjinska prava

„Vodič o poslovanju u duhu nediskriminacije (zaštita od diskriminacije u zapošljavanju RE populacije)” predstavlja dio projekta **“Do socijalne, kroz ekonomsku sigurnost i jednakost svih!”** koji sprovodi CEDEM, a koji se finansira iz sredstava **Ministarstva za manjinska i ljudska prava**.

Termini koji su u ovoj publikaciji izraženi u muškom gramatičkom rodu, podrazumijevaju prirodni muški i ženski rod lica na koje se odnose. Sadržaj publikacije predstavlja isključivu odgovornost priređivača i ne odražava nužno stavove donatora.

Sadržaj

| | |
|--|----|
| UVOD | 1 |
| I Opšti propisi koji se odnose na zaštitu od diskriminacije | 5 |
| II Zaštita od diskriminacije na radu i u vezi s radom | 8 |
| III Propisi kojima se štite prava RE populacije u oblasti zapošljavanja | 13 |
| IV Strateški dokumenti koji se odnose na integraciju na tržište rada RE populacije | 16 |
| ZAKLJUČNA RAZMATRANJA..... | 27 |
| LITERATURA: | 30 |

UVOD

Ljudska prava i slobode garantovane su brojnim potvrđenim međunarodnim ugovorima, Ustavom Crne Gore („Službeni list CG“, 1/2007 i 38/13) i drugim propisima na nacionalnom nivou. Prava manjina Ustav jemči u posebnom odjeljku (odjeljak 5), u okviru kojeg su definisana i prava pripadnika nacionalnih i etničkih grupa¹. Posebno je precizirano da se zaštita prava pripadnika nacionalnih i etničkih grupa ostvaruje u skladu sa međunarodnom zaštitom ljudskih i građanskih prava. Osim toga, u članu 52 Ustava svakom pojedincu se garantuje pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezapošljenosti.

Crna Gora je u protekloj deceniji donijela nekoliko strateških dokumenata, koji su imali za cilj unapređenje društvenog statusa pripadnika RE populacije. Najsveobuhvatniji i najznačajniji je svakako **Akcionni plan Dekada romske inkluzije 2005-2015**, koji je Vlada RCG usvojila u januaru 2005. godine i on predstavlja okvir za aktivnosti usmjerene ka integraciji romske populacije u crnogorsko društvo. "Dekada ukljucivanja Roma 2005-2015" je projekat koji je bio pokrenut od strane Svjetske banke i Instituta za otvoreno društvo u saradnji sa još nekoliko međunarodnih aktera. Dekadom Roma osim Crne Gore bilo je obuhvaćeno još nekoliko evropskih zemalja (Bugarska, Češka, Mađarska, Makedonija, Rumunija, Slovačka, Hrvatska i Srbija²). Ciljevi pristupanja "Dekadi Roma" bili su smanjivanje neprihvatljivih razlika između Roma i ostalog dijela društva, kao i suzbijanje diskriminacije kroz izradu i sprovođenje nacionalnih akcionih planova u oblastima: obrazovanja, stanovanja, zdravstvene zaštite i zapošljavanja³.

Akcionim planom "Dekade Roma" bili su obuhvaćeni domicilni, izbjeglice i raseljeni Romi u Crnoj Gori. Definisane su četiri prioritetne

1 Članovima od 67 do 76 se, između ostalog, jemči zaštita nacionalnog, etničkog, kulturnog, jezičkog i vjerskog identiteta, definišu jezik, pismo, školovanje, udruživanje i zastupljenost, kako na nacionalnom, tako i na lokalnim nivoima.

2 Prema odredbama Dekade, svake godine Vlada jedne od uključenih zemalja preuzima funkciju predsjedavanja Dekadom. Crna Gora je u junu 2013. godine, preuzela predsjedavanje Dekadom od Republike Hrvatske, a predsjedavanje je predala Bosni i Hercegovini, u junu 2014. godine.

3 Treba napomenuti da je u vrijeme pristupanja "Dekadi Roma" jaz između pripadnika romske populacije i ostalog stanovništva u Crnoj Gori dodatno bio produbljen zbog velikog broja izbjeglica i raseljenih lica sa područja Kosova i Metohije.

oblasti: obrazovanje, zapošljavanje, zdravstvo i stanovanje, u okviru kojih je potrebno preduzeti konkretne afirmativne mjere kako bi se obezbijedili uslovi za uključivanje RE manjine u regularne društvene tokove. Posebno je važno istaći da su u ovom dokumentu pored precizno definisanih ciljeva i aktivnosti određeni jasni rokovi za realizaciju planiranog. Takođe su imenovana i ministarstva koja su odgovorna za realizaciju zadataka u okviru svake od izabranih oblasti, kao i nacionalna koordinatorica zadužena za sprovođenje Dekade.

Uprkos mjerama koje je Crna Gora preduzela unutar Dekade Roma, procjene koje su vršene 2008. godine ukazivale su da 60–70% RE stanovništva starosti 16–24 godina ne pohađa školu (FOSI ROM, 2008; Evropska komisija, 2008). Osim toga, procijenjeno je da među RE populacijom ima 72–80% nepismenih (UNDP, 2009b; Evropska komisija, 2008), pri čemu je tu i rodna neravnopravnost (74% žena, 26% muškaraca), dok je nepismenost cjelokupne crnogorske populacije prema podacima popisa iz 2003, 2,35% (Monstat, 2009b).

Prisutni problemi koji se odnose na socijalnu isključenost RE populacije i potreba za njihovim sistemskim rješavanjem usloveli su usvajanje Strategije za inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori. Prva strategija usvojena je 2008. godine i obuhvatala je četvorogodišnji period, do 2012. godine i obuhvatala je (između ostalog) i pitanja pravnog, ekonomskog i socijalnog karaktera. Nakon toga, donijeta je nova strategija za period 2012-2016-godine, čiji je osnovni cilj bio stvaranje uslova za primjenu osnovnih ljudskih i manjinskih prava u odnosu na pripadnike RE populacije, kako individualnih, tako i kolektivnih, a kako bi se suštinski unaprijedio njihov položaj u društvu.

Ipak, navedeni dokumenti nijesu dali značajnije rezultate u pogledu uključivanja na tržište rada RE populacije. Prema izvještajima međunarodnih organizacija i institucija, ali onima koji su rađeni na nacionalnom nivou položaj Romske i Egipćanske populacije (u daljem tekstu: RE populacije) u Crnoj Gori u pogledu uslova zapošljavanja nije zadovoljavajući. Tako se u Izvještaju Delegacije Evropske unije u Crnoj Gori za 2017. godinu navodi da je "Romska manjina i dalje najugroženija i najviše diskriminisana"⁴. To potvrđuje i istraživanje koje je Ministarstva za ljudska i manjinska

⁴ Dostupno na: https://eeas.europa.eu/delegations/montenegro/45639/country-updates-human-rights-and-democracy-2017_en

prava uradilo za potrebe izrade Strategije za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana 2016-2020. Prema navedenom istraživanju, 83% Roma i Egipćana je nezapošljeno. Od ovog procenta čak 33% njih nije zainteresovano za zapošljenje (radi se uglavnom o ženama koje su domaćice). Prema istom istraživanju, od onih koji su zapošljeni, utvrđeno je da u javnom sektoru radi 6% Roma i Egipćana, u privatnom nešto preko 5%, dok je njih 4.3% samozapošljeno. U pogledu vrste radnog odnosa 4.5% Roma i Egipćana ima radni odnos na neodređeno vrijeme, dok je 6.7% zapošljeno na određeno vrijeme. Pored nepostojanja adekvatnih kvalifikacija koje se traže na tržištu rada (zbog malog procenta RE populacije koja je uključena u obrazovni sistem⁵), kao ključni razlozi visoke stope nezapošljenosti RE populacije navodi se i to što pripadnici RE populacije nemaju dovoljan pristup Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, što je posljedica nedovoljne informisanosti, nedostatka ličnih dokumenata, nemotivisanosti za prijavljivanje u evidenciju nezapošljenih lica⁶. Prema istraživanju CEDEM-a „Oblici, obrasci i stepen diskriminacije u Crnoj Gori – trendovi i analiza” iz 2018. godine, diskriminacija RE populacije je najviše izražena u oblasti zapošljavanja⁷.

Da postignuti rezultati na polju zapošljavanja RE populacije nijesu zadovoljavajući ukazuju i podaci koji su sadržani u Nacionalnoj strategiji zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2011-2015), prema kojima u ukupnoj registrovanoj nezapošljenosti RE populacija učestvuje sa 3-4%. Preko 90% registrovanih pripadnika RE populacije čine lica bez zanimanja i stručne spreme. Oni, po pravilu, duže traže zapošljenje. Za najveći dio ove populacije dugoročna nezapošljenost je hronična, a mogućnost zapošljavanja veoma ograničena.

Prema podacima koji su sadržani u **Operativnom programu razvoja ljudskih resursa 2012-2013. godine**, pripadnici RE populacije su u velikoj mjeri slabo zastupljeni u formalnom razvoju ljudskih resursa i obrazovanju i imaju ozbiljne poteškoće u pronalaženju zapošljenja, što je uglavnom rezultat njihovog niskog nivoa obrazovanja i negativnih

⁵ Istraživanje iz 2015. godine (CEDEM) ukazuje da preko 82% poslodavaca smatra da je nedostatak obrazovanja Roma i Egipćana ključni faktor njihove nezapošljenosti, uz preko 60% poslodavaca koji smatraju da je razlog nedostatak stručnih vještina. Opširnije videti: Zapošljavanje Roma i Romkinja u Crnoj Gori (zakonska regulative, stavovi poslodavaca, dobre prakse), Podgorica, 2015. Dostupno na: <https://www.cedem.me/publikacije/studije-i-javne-politike/send/69-studije-i-javne-politike/1687-zaposljavanje-roma-i-romkinja-u-cg>

⁶ Dostupno na:

file:///C:/Users/sasa/Downloads/Strategija%20za%20socijalnu%20inkluziju%20Roma%20i%20Egipćana%202016-2020%20i%20AP%20za%202016.pdf

⁷ M. Bešić, Oblici, obrasci i stepen diskriminacije u Crnoj Gori–trendovi i analiza, CEDEM, mart 2018, Podgorica

društvenih stereotipa. U Programu se navodi da je stopa nezapošljenosti RE stanovništva oko 80% (Evropska komisija, 2009), kao i da je veliki broj ovih lica uključen u neformalnu ekonomiju. Prema drugom istraživanju, koje je sprovedeno od strane UNDP-a (UNDP, 2009b, Nacionalni izvještaj o ljudskim resursima 2009 Crna Gora; Društvo za sve), samo 17% ovog stanovništva se bavi nekom vrstom aktivnosti kojom se ostvaruju prihodi (uključujući i zapošljenje), a značajno je vidljiva i rodna nejednakost jer su 84% njih muškarci. Najčešća zanimanja RE radnika su zanati (12%), popravke (37%) i javne sanitarne i komunalne službe (preko 50%) (UNDP, 2009b).

Jedan od prioriteta koji je predviđen Operativnim programom jeste poboljšanje socijalne inkluzije. Kao mjera za realizaciju ovog cilja predviđena je podrška pristupu tržištu rada za pripadnike RE populacije. Implementacija ove mjere podrazumijeva dvije aktivnosti, i to: pružanje podrške krajnjim korisnicima granta u pružanju obuke i projekata zapošljavanja RE populacije i unapređenje saradnje između Zavoda za zapošljavanje i centara za socijalni rad u pružanju podrške procesu aktivnog uključivanja u tržište rada.

Važeći pravni okvir za integraciju RE populacije na tržište rada prvenstveno čine kako propisi koji imaju opšti karakter, u kojima su sadržane odredbe o zabrani diskriminacije, tako i propisi koji se odnose na zaštitu od diskriminacije u radnom odnosu, kao i propisi koji se posebno bave zaštitom manjina i RE populacije. Stoga je rad podijeljen u pet dijelova: u prvom dijelu se govori o opštim propisima, u kojima su sadržane odredbe o zabrani diskriminacije; u drugom dijelu su obrađeni propisi koji se bave zaštitom od diskriminacije u oblasti zapošljavanja i rada manjina i RE populacije; u trećem dijelu su obrađeni propisi kojima se štite prava RE populacije u oblasti zapošljavanja, dok su u četvrom dijelu obrađeni strateški dokumenti koji se odnose na integraciju RE populacije na tržište rada. U posljednjem, petom dijelu, data su zaključna razmatranja i preporuke za unapređenje politika u ovoj oblasti.

I Opšti propisi koji se odnose na zaštitu od diskriminacije

Zaštita od diskriminacije u Crnoj Gori predviđena je Ustavom, Zakonom o zaštiti od diskriminacije, Zakonom o manjinskim pravima i slobodama, Zakonom o radu, Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju.

Ustav Crne Gore garantuje multietnički sklad, štiti osnovna načela ljudskih prava i sloboda, i garantuje zaštitu političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava. Ustav garantuje i zaštitu seta posebnih, manjinskih prava. U Ustavu, Crna Gora se definiše kao demokratska, socijalna i ekološka država, zasnovana na vladavini prava. Svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava i sloboda. Svi su pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost i lično svojstvo. Pravo na rad, kao osnovno socijalno pravo, je garantovano Ustavom Crne Gore, koji u članu 62 definiše da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezapošljenosti. Iz ove definicije se može zaključiti da je pravo na rad složeno socijalno pravo, čiju suštinu čine tri ključna elementa, i to:

- 1) slobodan izbor zanimanja i zapošljenja (koje podrazumijeva da je prinudni rad zabranjen);
- 2) jednakost u ostvarivanju prava iz radnog odnosa (na osnovu rezultata rada i drugih objektivnih kriterijuma, što uključuje i objektivne kriterijume za prestanak radnog odnosa) i
- 3) zaštitu za vrijeme nezapošljenosti.

Zakon o zabrani diskriminacije⁸ je sistemski zakon, koji se primjenjuje kako u javnom, tako i u privatnom sektoru. Ovim zakonom je zabranjen svaki oblik diskriminacije po bilo kom osnovu. Osnovi diskriminacije mogu biti urođeni i stečeni, a u skladu s članom 2, stav 2 ovog zakona, između ostalih, zabranjeni su osnovi diskriminacije koji se odnose i na: rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu s nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjera ili uvjerenje. Zakon o zabrani diskriminacije sadrži definicije kako posredne, tako i neposredne diskriminacije koje su u potpunosti usklađene s relevantnim direktivama Evropske unije (Direktiva 2000/43/EC, od 29. juna 2000. godine o sprovođenju načela jednakog

tretmana među ljudima bez obzira na rasno ili etničko poreklo i Direktiva 2000/78 / EZ, od 27. novembra 2000. o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman pri zapošljavanju i zanimanju). Tako se diskriminacija definiše kao: “svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica” (član 2, stav 2). U skladu sa stavom 3 ovog člana neposredna diskriminacija postoji ako se aktom, radnjom ili nečinjenjem lice ili grupa lica, u istoj ili sličnoj situaciji, dovode ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj u odnosu na drugo lice ili grupu lica po nekom od osnova diskriminacije. Osim toga, u stavu 4 se definiše posredna diskriminacije, koja postoji ako prividno neutralna odredba zakona, drugog propisa ili drugog akta, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti lice ili grupu lica u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, po nekom od osnova diskriminacije, osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Važno je napomenuti da se u skladu sa ovim zakonom, pod diskriminacijom podrazumijeva i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljena namjera da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po nekom od osnova diskriminacije.

Zakon o zabrani diskriminacije definiše i posebne oblike diskriminacije, a kao jedan od posebnih oblika diskriminacije uređuje i rasnu diskriminaciju. Pri tome, u skladu s članom 17 Zakona o zabrani diskriminacije, rasna diskriminacije je svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica ili grupe lica, sa uvjerenjem da rasa, boja kože, jezik, nacionalnost ili nacionalno ili etničko porijeklo opravdavaju omalovažavanje lica ili grupe lica, odnosno opravdavaju ideju o nadmoći nekog lica ili grupe lica prema onima koji nijesu članovi te grupe, naročito u oblasti obrazovanja, rada, zapošljavanja i izbora zanimanja, stručnog osposobljavanja, socijalne zaštite i socijalnih davanja, zdravstvene zaštite i stanovanja, pristupa dobrima, uslugama u javnom i privatnom sektoru i robi. Osim toga, u članu 9a zabranjuje se govor mržnje, pod kojim se podrazumijeva: “svaki oblik izražavanja ideja, tvrdnji, informacija i mišljenja koji širi, raspiruje, podstiče ili pravda

diskriminaciju, mržnju ili nasilje protiv lica ili grupe lica zbog njihovog ličnog svojstva, ksenofobiju, rasnu mržnju, antisemitizam ili ostale oblike mržnje zasnovane na netoleranciji, uključujući i netoleranciju izraženu u formi nacionalizma, diskriminacije i neprijateljstva protiv manjina.”

U skladu sa ovim zakonom, zaštita od diskriminacije je obezbijedena u postupcima pred Zaštitnikom ljudskih prava i sloboda, sudom i pred inspekcijom rada. Zaštitnik ima višestruku ulogu: promotivnu, proaktivnu i zaštitnu. Pored promocije jednakosti, Zaštitnik je ovlašćen da vodi postupke po pojedinačnim žalbama, kao i da pokreće postupak pred sudom. Zaštitna uloga se ogleda i u ovlašćenju Zaštitnika da u postupku zaštite o diskriminacije upozorava, ukazuje i objavljuje slučajeve diskriminacije⁹. Važno je napomenuti da je u postupku pred sudom predviđen izuzetak od pravila parničnog postupka u pogledu tereta dokazivanja, Tako, teret dokazivanja nije na tužiocu (koji je pokrenuo spor), već na tuženome, ukoliko tužilac učini vjerovatnim da je tuženi učinio akt diskriminacije. Kada je u pitanju nadležnost inspekcije rada u vezi sa zaštitom od diskriminacije, Zakon o zabrani diskriminacije predviđa da nadzor nad primjenom ovog zakona između ostalih ima i inspekcija rada. Nadalje, u članu 32a predviđa posebno ovlašćenje za inspektora (pored ovlašćenja koja su predviđena zakonima kojima se uređuje inspekcijski nadzor), a to je mogućnost da na zahtjev lica koje smatra da je diskriminisano, a koje je pokrenulo postupak za zaštitu od diskriminacije kod nadležnog suda, privremeno odloži izvršenje rješenja, drugog akta ili radnje subjekta nadzora, do donošenja pravosnažne odluke suda.

Zabranu diskriminacije u postupanju državnih službenika i namještenika predviđa i **Zakon o državnim službenicima i namještenicima** („Sl. list CG“, br. 2/2018 i 34/2019), koji u članu 7 propisuje da državni službenik, odnosno namještenik ne smije u obavljanju poslova vršiti diskriminaciju građana, pri čemu se kao osnovi diskriminacije, između ostalih navode i jezik, rasa, boje kože, nacionalna pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, veze sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom.

⁹ Nadležnost, ovlašćenja, način rada i postupanje i druga pitanja za rad Zaštitnika uređeni su Zakonom o Zaštitniku/ce ljudskih prava i sloboda Crne Gore (“Sl. list CG”, br. 42/2011 i 32/2014)

II Zaštita od diskriminacije na radu i u vezi s radom

Poseban značaj u pogledu zabrane diskriminacije na radu i u vezi s radom ima **Zakon o zabrani diskriminacije**, koji kao poseban oblik diskriminacije predviđa diskriminacija u oblasti rada, pri čemu se posebno ističe isplata nejednake zarade, odnosno naknade zarade za rad iste vrijednosti licu ili grupi lica po nekom od osnova diskriminacije. Pri tome, zabrana diskriminacije se odnosi kako na lica koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o radu, tako i na lica koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima ili poslove po posebnom ugovoru, lica koja se nalaze na praksi, kao i lica koja se nalaze po bilo kom drugom osnovu kod poslodavca¹⁰. Dakle, možemo zaključiti da Zakon o zabrani diskriminacije u oblasti rada predviđa širok opseg zaštite – kako za lica koja se nalaze u radnom odnosu, tako i za lica koja su angažovana kod poslodavca u nekoj drugoj formi rada (honorarni rad, volonterski rad, stručno osposobljavanje i sl.).

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i ostvarivanju prava za vrijeme nezaposlenosti („Sl. list CG”, br. 24/19) takođe proklamuje načelo zabrane diskriminacije u primjeni ovog zakona, drugih propisa i akata Zavoda za zapošljavanje i privatnih agencija, i to nezavisno od osnova diskriminacije, kao i princip afirmativne akcije usmjerene prema posebno osjetljivim grupama nezapošljenih lica (član 4).

Zakon o radu („Službeni list CG”, br. 74/19) u članu 7 daje pojmovno određenje diskriminacije, kao nedozvoljenog ponašanja, koje podrazumijeva pravljenje razlike kako u odnosu na lica koja traže zapošljenje, tako i u odnosu na zapošljene u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa (individualnih i kolektivnih), tako i u pogledu prestanka radnog odnosa. Diskriminacija zapravo predstavlja negativno definisano načelo jednakosti u zapošljavanju i na radu, koje je jedno od osnovnih načela na kojima počiva sistem radnih odnosa, a koji proizlazi iz člana 1 Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, u kojem se kaže da se svi ljudi rađaju jednaki u dostojanstvu i pravima. Iz svega navedenog proizlazi obaveza države da prava koja su garantovana njenim najvišim aktima budu dostupna svakom pojedincu, pod jednakim uslovima. U kontekstu radnopravnih odnosa, od ključnog značaja je uloga države da onemogući diskriminaciju u vezi s

ostvarivanjem prava na rad. U ovom članu su navedeni osnovi diskriminacije, koji se odnose na neko lično svojstvo lica koje traži zapošljenje, odnosno zapošljenog, pri čemu to lično svojstvo može biti urođeno ili stečeno. Kao osnovi diskriminacije, između ostalih, predviđeni su: rasa, boja kože, jezik, nacionalna pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, veza s nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom.

Pri tome, predviđena je zabrana kako neposredne, tako i posredne diskriminacije¹¹ i to kako za lica koja traže zapošljenje (što podrazumijeva zabranu diskriminacije u pogledu uslova za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla), tako i za lica koja su u radnom odnosu. Zabrana diskriminacije u toku trajanja radnog odnosa odnosi se na: uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu. Predviđeno je i da će odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od navedenih osnova biti ništave. Pri tome, “osnovna razlika između neposredne i posredne diskriminacije je u tome što je kod neposredne diskriminacije različiti tretman zapošljenog ili lica koje traži zapošljenje uzrokovan nekim aktom, radnjom ili nečinjenjem, odnosno propuštanjem da se učini ono što je bilo propisano kao obaveza u konkretnom slučaju (npr. nesprovođenje mjera zaštite i zdravlja na radu; ako poslodavac ne isplati ili ne uveća zaradu zapošljenom u slučajevima koji su propisani i sl.). Dakle, za postojanje neposredne diskriminacije je dovoljno da imamo različito postupanje prema zapošljenom ili licu koje traži zapošljenje u uporedivim situacijama (istim ili sličnim situacijama), odnosno uzročnu vezu između postupanja poslodavca i nastale posljedice (nejednako postupanje), nazavisno od toga da li je poslodavac imao namjeru da različito postupi. Osim toga, u stavu 1 ovog člana se navodi da se radi o postupanjima „kojim se dovodi, kojim je bilo dovedeno odnosno, može biti dovedeno u nepovoljniji položaj“ zapošljeni ili lice koje traži zapošljenje. To dalje znači da za postojanje diskriminacije nije neophodno da je došlo do posljedice u vrijeme kada je zapošljeni ili lice koje traži zapošljenje pokrenulo postupak za zaštitu od diskriminacije, već da se postupak može pokrenuti i za postupanja koja su se desila u prethodnom periodu ili za postupanja usljed kojih nije došlo do posljedice, ali je izvjesno da do nje može doći.

11 Neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova diskriminacije, kojim se lice koje traži zapošljenje, kao i zapošljeni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji, dok 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 zapošljenje kao i zapošljeno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja. Videti: član 6 Zakona o radu.

S druge strane, kod posredne diskriminacije imamo prividno neutralne odredbe koje za posljedicu imaju ili mogu imati neravnopravan tretman, odnosno situaciju da neka prividno neutralna odredba, kriterijum ili praksa ima za posljedicu to da zapošljeni ili lice u postupku zapošljavanja-zbog nekog ličnog (urođenog ili stečenog) svojstva, ne mogu da ispune ili im je teže da ispune postavljene zahtjeve ili ostvare neko pravo u odnosu na druge zapošljene ili kandidate za zasnivanje radnog odnosa (npr. ukoliko poslodavac predvidi kao uslov za zasnivanje radnog odnosa određene specifične fizičke sposobnosti, za obavljanje poslova za koje te fizičke sposobnosti nijesu od značaja). Ipak, u stavu 2 ovog člana se dozvoljava pravljenje razlike u postupanju, ukoliko su ispunjena dva uslova:

- 1) da je neka odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem;
- 2) da su upotrijebljena sredstva primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno da su u srazmjernom odnosu s ciljem koji se želi postići (npr. da su upotrijebljena sredstva usmjerena na postizanje nekog poslovnog cilja ili da proizlaze iz prirode djelatnosti poslodavca,¹² te da su srazmjerna u odnosu na poslovne razloge)¹³.

Pored diskriminacije, Zakon o radu zabranjuje i druga neželjena ponašanja na radnom mjestu koja za osnov mogu imati neki od osnova diskriminacije. Tako je zabranjeno uznemiravanje, kao i uznemiravanje putem audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zapošljenje, kao i zapošljenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. S druge strane, Zakon o radu, kao i Zakon o zabrani diskriminacije, predviđa slučajeve pozitivne diskriminacije, i to u dvije situacije:

- 1) kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od predviđenih osnova diskriminacije predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana;
- 2) odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zapošljenih, a posebno one o zaštiti lica s invaliditetom, kao i odredbe o zaštiti zapošljenih zbog potrebe pomirenja profesionalnih i porodičnih

12

Npr. ako su u pitanju poslovi religijske prirode, koji se obavljaju u skladu s vjerskim učenjem.

13

V.Simović-Zvicer, Komentar Zakona o radu, CRPP, Podgorica, 2020, str. 56 i sl.

obaveza (zaštita zapošljenih u vezi s korišćenjem porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva, kao i zaštita u vezi s posebnom njegom deteta).

Možemo zaključiti da u ovom drugom slučaju zakon dozvoljava princip afirmativne akcije, koji znači da se zakonom obezbeđuje veći obim prava ili povoljniji uslovi za njihovo ostvarivanje za pojedine kategorije zapošljenih, zato što se zbog nekog ličnog svojstva (urođenog ili stečenog) nalaze u neravnopravnom položaju.

Zakon o radu u članu 16 uređuje i postupak zaštite od diskriminacije i drugih nedozvoljenih ponašanja na radu i u vezi s radom (uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i mobbing) u postupcima pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova (AMRSS), Centrom za posredovanje i nadležnim (osnovnim) sudom. Pri tome, razlika postoji zavisno od toga da li se postupak pokreće povodom zabranjenih ponašanja prilikom zapošljavanja, ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili povodom prestanka radnog odnosa. U tom smilu, "predviđena su tri modela zaštite:

Prvi model zaštite je definisan u stavu 1 ovog člana, a odnosi se na zaštitu od zabranjenih ponašanja u toku trajanja radnog odnosa. S tim u vezi, prije pokretanja postupka za zaštitu pred nadležnim sudom, predviđen je obavezni (prethodni) postupak mirnog rješavanja spora-pred AMRSS ili pred Centrom. Dakle, u konkretnom slučaju, postupak pred sudom se može pokrenuti samo ako postupak mirnog rješavanja spora nije uspješno okončan, što je u ovom slučaju procesna pretpostavka za pokretanje postupka pred sudom.

Drugi model zaštite definisan je u stavu 2 ovog člana i odnosi se na zaštitu od zabranjenih ponašanja, odnosno diskriminacije u postupku zasnivanja radnog odnosa. U ovom slučaju je predviđeno da lice koje traži zapošljenje može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom-dakle, nije predviđena mogućnost mirnog rješavanja spora, što je i razumljivo, s obzirom na to da je tužilac lice koje nije u radnom odnosu kod poslodavca, a postupak mirnog rješavanja radnih sporova podrazumijeva dva subjekta: zapošljenog (koji u ovom slučaju ne postoji, jer radni odnos nije zasnovan) i poslodavca.

U stavu 3 ovog člana se predviđa treći model zaštite prava koji se primjenjuje u slučaju prestanka radnog odnosa, pri čemu se podrazumijeva da je prestanak radnog odnosa posljedica nekog od zabranjenih ponašanja na radu. U ovom slučaju bivši zapošljeni ima mogućnost da bira da li će prvo da pokrene postupak mirnog rješavanja radnog spora ili će odmah da pokrene postupak pred sudom.¹⁴

Zakon o radu pravi izuzetak od procesnih pravila u pogledu tereta dokazivanja u odnosu na sporove povodom nejednakog tretmana zapošljenog, u kojima je predviđena samo obaveza zapošljenog da iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bio nejednako tretiran ili da je bio u nepovoljnijem položaju, a teret dokazivanja da nijesu postojale te okolnosti, odnosno činjenice je na poslodavcu. Dakle, u ovim sporovima zapošljeni ima samo obavezu da iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bio „žrtva diskriminacije“, a u daljem postupanju teret dokazivanja će biti na poslodavcu – koji treba da dokaže da u njegovim ponašanjima nije imalo elemenata nejednakog postupanja¹⁵.

Dostupnost radnih mjesta pod jednakim uslovima predviđena je i Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (član 10, stav 2). Osim toga, u članu 13 je predviđena zabrana dovođenja u povlašćeni, odnosno neravnopravan položaj državnog službenika, odnosno namještenika u ostvarivanju njegovih prava i obaveza ili mu uskraćivati, odnosno ograničavati prava, a naročito zbog političke, nacionalne, rasne, polne ili vjerske pripadnosti ili po osnovu drugog ličnog svojstva.

14 V.Simović-Zvicer, Komentar Zakona o radu, CRPP, Podgorica, 2020, str. 56 i sl.

15 Opširnije o teretu dokazivanja u sporovima iz radnih odnosa videti: V.Simović-Zvicer, Komentar Zakona o radu, Podgorica, 2020, str. 340.

III Propisi kojima se štite prava RE populacije u oblasti zapošljavanja

Zakon o manjinskim pravima i slobodama¹⁶ u članu 25 predviđa da manjinski narodi i druge manjinske nacionalne zajednice imaju pravo na srazmjernu zastupljenost u javnim službama, organima državne vlasti i lokalne uprave. O zastupljenosti pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica, staraju se nadležni organi zaduženi za kadrovska pitanja, u saradnji sa savjetima manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica.

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju¹⁷ u članu 4 predviđa princip afirmativne akcije koja je usmjerena prema posebno osjetljivim grupama nezapošljenih lica. Pri tome pod posebno osjetljivim grupama podrazumijevaju se nezapošljena lica koja su zbog različitih okolnosti u riziku od socijalne isključenosti (sociodemografske karakteristike, nedovoljno ili neodgovarajuće obrazovanje, zdravstveni razlozi i dr.), zbog čega su u nepovoljnijem položaju na tržištu rada. Za ove kategorija lica, pored ostalih prava predviđena je i radno-socijalna integracija, koja podrazumijeva pružanje stručne pomoći posebno osjetljivim grupama nezapošljenih lica, izuzev licima sa invaliditetom, radi sticanja znanja i vještina potrebnih za uključivanje na tržište rada, odnosno osposobljavanja za rad. Osim toga, kao jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja predviđena je mjera: obrazovanje i osposobljavanje odraslih, koja podrazumijeva pružanje mogućnosti, kroz programe obrazovanja i osposobljavanja, za sticanje prve kvalifikacije, prekvalifikacije, dokvalifikacije, specijalizacije, sticanje ključnih vještina; osposobljavanje za sticanje znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta kod poslodavca; osposobljavanje za sticanje znanja, vještina i kompetencija za sticanje radnog iskustva za samostalno obavljanje poslova u određenom nivou obrazovanja i druge vidove osposobljavanja radi povećanja zapošljivosti i zapošljavanja, odnosno zadržavanja zapošljenosti u uslovima ekonomskih, tehnoloških i restrukturalnih promjena kod poslodavca.

16

¹⁶ "Sl. list RCG", br. 31/2006, 51/2006 - odluka US i 38/2007 i "Sl. list CG", br. 2/2011, 8/2011 - ispr. i 31/2017

17

¹⁷ "Sl. list CG", br. 24/2019

Obrazovanje i osposobljavanje odraslih može se vršiti kod organizatora obrazovanja, odnosno poslodavca, za potrebe poslodavca i tržišta rada. U vezi s pravom na obrazovanje i osposobljavanje na koje je nezapošljeno lice uputio Zavod za zapošljavanje, treba napomenuti da je u članu 58 ovog zakona predviđeno pravo nezapošljenog lica na novčanu pomoć, u visini do 15% od prosječne mjesečne bruto zarade zapošljenih u Crnoj Gori, ostvarene u prethodnoj godini, prema podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike. Osim toga, ukoliko se nezapošljeno lice upućuje van mjesta prebivališta, odnosno boravka, ima pravo na naknadu troškova prevoza za vrijeme za koje je upućen (u visini troškova javnog prevoza u drumskom i željezničkom saobraćaju).

U cilju podsticanja socijalnog uključivanja radno-sposobnog stanovništva, **Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti**¹⁸ predviđa odgovornost korisnika materijalnog obezbjeđenja za zadovoljenje sopstvenih životnih potreba, na način što predviđa da pojedinac koji je sposoban za rad ima pravo i dužnost da učestvuje u aktivnostima koje omogućavaju prevazilaženje njegove nepovoljne socijalne situacije, odnosno u sprovođenju mjera kojima se obezbjeđuje njegova socijalna uključenost (član 27). S tim u vezi, predviđena je obaveza saradnje centra za socijalni rad i Zavoda za zapošljavanje u sprovođenju mjera socijalne uključenosti radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja. Ova saradnja podrazumijeva da je centar za socijalni rad dužan da Zavodu za zapošljavanje dostavi obavještenje o priznatom pravu na materijalno obezbjeđenje za nezapošljenog radno sposobnog korisnika, u roku od osam dana od dana donošenja rješenja o priznavanju prava. S druge strane, Zavod za zapošljavanje je dužan da, u roku od osam dana od dana saznanja obavijesti centar za socijalni rad, ako se radno sposobni korisnik materijalnog obezbjeđenja zaposli, odbije ponuđeno zapošljenje ili stručno osposobljavanje, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju¹⁹.

Sadržina i oblik individualnog plana aktivacije i način sprovođenja mjera socijalne uključenosti radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja predviđeni su posebnim pravilnikom²⁰, koji predviđa dva oblika individualnog plana aktivacije, i to:

18 „Sl. list CG”, br. 27/13, 01/15, 42/15, 47/15 56/2016, 66/2016, 1/2017, 31/2017 - odluka US, 42/2017 i 50/2017

19 Videti: član 28 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti.

20 Pravilnik o sadržini i obliku individualnog plana aktivacije i načinu sprovođenja mjera socijalne uključenosti radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja (“Sl. list CG”, br. 71/2018)

- 1) uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja; i
- 2) uključivanje u aktivnosti koje vode zapošljenju.

U toku trajanja individualnog plana aktivacije predviđena je obaveza korisnika da aktivno traži zapošljenje i da izvršava planirane aktivnosti utvrđene individualnim planom aktivacije. Osim toga, korisnik ima obavezu da obavještava centar za socijalni rad o svakoj promjeni koja utiče na planirane aktivnosti utvrđene individualnim planom aktivacije.

IV Strateški dokumenti koji se odnose na integraciju na tržište rada RE populacije

Mjere afirmativne akcije za uključivanje RE populacije na tržište rada predviđene su nizom strateških dokumenata, među kojima poseban značaj imaju: Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine, Strategija manjinske politike, Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016 – 2020, Program reforme politike zapošljavanja i ekonomske politike (2015-2020), Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2016-2020.

Nacionalnom strategijom održivog razvoja do 2030. godine utvrđeni su prioritetni ciljevi i mjere sveukupnog društveno-ekonomskog razvoja crnogorskog društva, među kojima se ističe potreba unapređenja stanja ljudskih resursa i jačanja socijalne inkluzije (Strateški cilj: 4.1), posebno kroz obezbjeđivanje inkluzivnog i kvalitetnog obrazovanja i promovisanje mogućnosti cjeloživotnog učenja za sve.

Strategija manjinske politike (2019-2023) kao strateški cilj u oblasti zapošljavanja određuje osnaživanje društveno-ekonomske integracije pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u crnogorsko društvo putem implementacije postojećih normativnih rješenja i instrumenata zapošljavanja.

U okviru ovog strateškog cilja identifikovani su dva operativna cilja, i to:

1. Implementiran princip afirmativne akcije definisan normativnim okvirom u cilju pospješivanja zapošljavanja pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica.
2. Povećan stepen participacije pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica na rukovodećim pozicijama u javnoj upravi Crne Gore.

Za realizaciju principa afirmativne akcije akcenat se stavlja na primjenu rješenja iz Zakona o državnim službenicima i namještenicima, a kao indikator je određen povećanje broja zapošljenih pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica u državnoj upravi za 10% u odnosu na 2015. godinu.

Osim tog, realizacija pomenutog cilja biće obezbijeđena kroz primijenu pozitivnopravnih rješenja koje se tiču ravnomjernog zapošljavanja pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica i van državne uprave. Indikator ove aktivnosti biće povećanje broja zapošljenih pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica za 20% u odnosu 2015. godinu.

Kada je u pitanju realizacija drugog cilja: povećan procenat participacije pripadnika manjinskih naroda na rukovodećim mjestima u javnoj upravi, njegova realizacija je predviđena kroz povećani stepen inkluzije pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica na rukovodećim mjestima u javnoj upravi i pravosudnim organima, a kao indikator ove aktivnosti određen je broj pripadnika manjinskih naroda i drugih manjinskih nacionalnih zajednica zapošljenih na pozicijama visokog rukovodnog i ekspertske rukovodnog kadra u javnoj upravi i pravosudnim organima povećan za 5% u odnosu na 2015. godinu²¹.

Opšti cilj **Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2016-2020)** je stvaranje optimalnih uslova za rast zapošljenosti i unapređenje ljudskih resursa u Crnoj Gori.

U strategiji se navodi da prema Nacionalnom izvještaju o razvoju po mjeri čovjeka UNDP za 2013. godinu, RE populacija spada u kategoriju posebno socijalno ugroženih lica. Naime, srednje obrazovanje u 2013. godini pohađalo je svega 81 RE učenika, dok je univerzitetskim obrazovanjem bilo obuhvaćeno 15 RE studenata. Nadalje, kod RE populacije, 14,1% domaćinstava je društveno isključeno. Svega oko 20% populacije RE je zapošljeno, 36% nema obrazovanje i ovu grupu karakteriše visoka stopa nepismenosti (72%).

Iz navedenih razloga, jedan od prioriteta koji je predviđen strategijom je promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva²².

Kako bi se obezbijedilo promovisanje socijalne inkluzije i stvorili uslovi za smanjenje siromaštva, strategijom su predviđena četiri cilja, i

21 Opširnije videti: Strategija manjinske politike (2019-2023), str. 41-43.

22 Osim ovog, predviđena su još tri prioriteta, i to: povećanje zapošljenosti, odnosno smanjenje stope nezapošljenosti; efikasno funkcionisanje tržišta rada i unapređenje kvalifikacija i kompetencija uskladenih sa potrebama tržišta rada.

to: unapređenje socijalne inkluzije i sistema socijalne i dječije zaštite; integracije u obrazovanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom; uključivanje ranjivih grupa na tržište rada; i stvaranje uslova za razvoj socijalnog preduzetništva.

Obzirom da ispunjenje ovih ciljeva, između ostalog, podrazumijeva aktiviranje radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja, strategijom je predviđena obaveza saradnje između centara za socijalni rad i Zavoda za zapošljavanje, odnosno lokalnih biroa za zapošljavanje, što se posebno odnosi na razmjenu podataka između centara za socijalni rad i Zavoda za zapošljavanje i sa ciljem sprovođenja individualnog plana aktivacije. S tim u vezi je i unapređenje profesionalnih znanja i vještina stručnih radnika u centrima za socijalni rad i lokalnim biroima rada, kada je u pitanju uključivanje teže zapošljivih lica na tržište rada. Strategijom je predviđeno da će se podržati aktivnosti koje će se razviti u okviru ovog cilja, kao i projekti koji se odnose na uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja izuzetno teško zapošljivih lica, uključujući korisnike socijalne pomoći, kao i projekte za opismenjavanje i osposobljavanje za zanimanja prihvatljiva na tržištu rada i zapošljavanje pripadnika RE populacije. Nadalje, strategijom je predviđeno da će se proces uključivanja teže zapošljivih lica na tržište rada sprovesti kroz finansiranje grant šema za podsticanje zapošljavanja pripadnika RE populacije i drugih izrazito teško zapošljivih lica i kroz programe za sticanje prve kvalifikacije za zanimanje za lica koja nemaju stručnu spremu²³.

U vezi razvoja socijalnog preduzetništva, koji je prepoznat kao jedan od ciljeva u strategiji, kako je i navedeno u ovom dokumentu, radi se o konceptu koji u Crnoj Gori još uvijek nije zaživio. Obzirom da razvoj ovog koncepta može značajno doprinijeti otvaranju novih radnih mjesta, posebno za ranjive društvene grupe, koje se teško uključuju na tržište rada, u strategiji je posebno naglašena potreba da se izvrši analiza postojećeg stanja u Crnoj Gori koje se odnosi na socijalno preduzetništvo, kao i da se pristupi izradi Strategije razvoja socijalnog preduzetništva.

U Programu reforme politike zapošljavanja i ekonomske politike (2015-2020), kao ključni izazov u oblasti socijalne inkluzije prepoznata je nedovoljna uključenost društveno ranjivih grupa na tržište

²³ Opširnije videti: V. Hazl, L. Japec, V. Golubovic Woudstra, V. Simović-Zvicer, Izvještaj o sadašnjem stanju u sektoru socijalne inkluzije u Crnoj Gori- sa naglaskom na inkluziju lica sa invaliditetom, Roma i Egipćana, Europe Aid /136416/IH/SER/ME, jun 2016, str. 48 i sl..

rada²⁴. Zbog toga je jedan od ciljeva u ovoj oblasti upravo uključivanje društveno ranjivih grupa na tržište rada, što podrazumijeva dvije vrste mjera: uključivanje radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja i teže zapošljivih lica na tržište rada. Kada je u pitanju uključivanje radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja na tržište rada predviđeno je sprovođenje individualnih planova aktivacije radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja. Osim toga, i u ovom dokumentu se ističe da je radi olakšavanja pristupa tržištu rada za ove kategorije lica neophodno dalje unapređivati saradnju između lokalnih biroa rada i centara za socijalni rad, kao i ojačavanje njihovih kapaciteta, kroz unapređenje profesionalnih znanja i vještina kada je u pitanju uključivanje na tržište rada teže zapošljivih lica.

Kada je u pitanju uključivanje na tržište rada teže zapošljivih lica, osim unapređenja sprovođenja mjera aktivne politike zapošljavanja, predviđeno je i finansiranje posebnih grant šema za podsticanje zapošljavanja RE populacije. Takođe, predviđena je i jedna od mjera koja ima poseban značaj za RE populaciju, a to je: organizovanje programa za sticanje prve kvalifikacije za zanimanje za lica koja nemaju stručnu spremu. Ovo se prije svega odnosi na opismenjavanje i osposobljavanje za zanimanja koja su tražena na tržištu rada i zapošljavanje pripadnika RE populacije.

Opšti cilj Strategije razvoja sistema socijalne i dječje zaštite (2018-2022) jeste unaprijeđen kvalitet života korisnika socijalne i dječje zaštite i njihova osnaženost za samostalan i produktivan život. Jedna od predviđenih mjera za realizaciju ovog cilja je i mjera aktivacije za korisnike materijalnog obezbjeđenja, a kroz uspostavljanje funkcionisanja individualnih planova aktivacije u cilju socijalne uključenosti radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja (zadatak 1.3.2).

Jedan od strateških pravaca razvoja jeste decentralizaciju sistema socijalne i dječje zaštite, što podrazumijeva uključivanje i drugih aktera, pored države, u pružanju usluga: nevladinih organizacija, privatnog sektora, kao i građana. To, naravno, ne podrazumijeva da sve funkcije i prava treba da budu decentralizovane, već se delegiranje pojedinih funkcija na lokalni nivo odnosi na oblasti socijalnih usluga u zajednici.

²⁴ U ovom dokumentu socijalna zaštita i socijalna inkluzija tretiraju se kao jedna oblast, a osim nedovoljne uključenosti društveno ranjivih grupa, kao ključni izazovi prepoznati su: nedovoljno razvijen sistem usluga na lokalnom nivou, nizak nivo pristupačnosti za lica sa invaliditetom i problemi održivosti penzijskog sistema.

Ključni i opšti cilj **Strategije za inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori, za period 2016-2020. godine** jeste socijalna inkluzija Roma i Egipćana kroz poboljšanje socio-ekonomskog položaja Roma i Egipćana u Crnoj Gori, a koji treba biti ostvaren kroz sedam oblasti: stanovanje, obrazovanje, zdravstvena zaštita, zapošljavanje, pravni status, socijalni status i porodična zaštita, kultura, identitet i informisanje.

Kao ključni ciljevi u oblasti zapošljavanja navode se:

- 1) Porast učešća Roma i Egipćana u mjerama aktivne politike zapošljavanja
- 2) Povećanje stepena stručne osposobljenosti pripadnika Roma i Egipćana
- 3) Direktno mjere usmjerene na zapošljavanje pripadnika Roma i Egipćana
- 4) Jačanje kapaciteta institucija sistema

Za realizaciju prvog cilja predviđene su dvije mjere:

- Uvođenje u sistem saradnika u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana u oblasti zapošljavanja. U okviru ove mjere predviđeno je nekoliko aktivnosti, i to: standardizacija zanimanja "saradnik u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana"; obuka potencijalnih kandidata (kroz realizaciju pilot projekta); i izbor kandidata za ovo radno mjesto.
- Motivacija Roma i Egipćana za aktivno traženje zapošljenja i uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja. Realizacija ove mjere podrazumijeva aktivnosti koje se odnose na povećanje dostupnosti usluga koje pruža Zavod za zapošljavanje, kroz individualno i grupno informisanje novoprijavljenih lica na Zavodu za zapošljavanje; individualno savjetovanje; izrada individualnog plana zapošljavanja;

Za realizaciju drugog cilja predviđene su sljedeće mjere:

- Stručno obrazovanje i osposobljavanje Roma i Egipćana, koja podrazumijeva sljedeće: sticanje kvalifikacija za prvo zanimanje; inoviranje znanja u okviru istog zanimanja I stepena obrazovanja; prekvalifikacija i sticanje ključnih vještina koje su tražene na tržištu radne snage.

Za realizaciju trećeg cilja predviđeno je više mjera, i to:

- Uključivanje Roma i Egipćana u programe javnih radova, kojoj prethodi raspisivanje konkursa i izbor izvođača javnih radova;
- Stimulisanje zapošljavanja na sezonskim poslovima putem subvencioniranja zarade ili/i korišćenja poreskih olakšica, ova mjera podrazumijeva da će Zavod za zapošljavanje izvršiti izbor lica (pripadnika RE populacije) koja će biti angažovana na sezonskim poslovima, sa jedne strane, kao i pružanje mogućnosti poslodavcima za subvencije koji ta lica budu angažovali na sezonskim poslovima, sa druge strane. Treba napomenuti da je Urebom Vlade definisano da poslodavci koji zaposle pripadnika romske i egipćanske populacije ne plaćaju doprinose za obavezno socijalno osiguranje na zarade, za penzijsko i invalidsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i doprinose na osiguranje od nezapošljenosti i Fond rada kao i porez na dohodak fizičkih lica.
- Program osposobljavanja za rad kod poslodavca: ova mjera predviđa organizovanje obuke na radnom mjestu u najkraćem trajanju od jednog mjeseca, a zatim zapošljavanje, u najkraćem trajanju od tri mjeseca. Kako bi ova mjera bila uspješnija i djelotvornija, poslodavci koji zaposle pripadnika romske i egipćanske populacije imaju subvenciju do 50% bruto zarade zapošljenog, u periodu ne dužem od 12 mjeseci.
- Programi samozapošljavanja, ova mjera podrazumijeva kreiranje kreditne linije za finansiranje samozapošljavanja pripadnika RE populacije.

Za realizaciju četvrtog cilja, predviđeno je održavanje kontinuiranih obuka za radnike Zavoda za zapošljavanje i centara za socijalni rad, kojima treba da se obezbijedi ne samo unapređenje profesionalnih znanja i vještina stručnih radnika u centrima i lokalnim biroima rada, kada je u pitanju uključivanje teže zapošljivih lica na tržište rada, uključujući pripadnika RE populacije, već i jačanje saradnje Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i centara za socijalni rad. Predviđeno je da se prvo uradi detaljan plan obuke i lista učesnika koji će pohađati obuku.

Obzirom da je za integraciju RE populacije neophodno regulisanje njihovog pravnog statusa, te da je nedostatak ličnih isprava (koje su preduslov za zapošljavanje) prepoznat kao jedan od problema u strategiji,

treba napomenuti da je „u cilju prevazilaženja ovog problema Ministarstvo unutrašnjih poslova Crne Gore omogućilo podnošenje zahtjeva za regulisanje pravnog statusa raseljenim i interno raseljenim licima koja borave u Crnoj Gori samo na osnovu legitimacije raseljenog ili interno raseljenog lica. Ovom odlukom omogućilo se svim registrovanim raseljenim i interno raseljenim licima da podnesu zahtjeve do kraja 2014. godine, kako bi započeli postupak za dobijanje statusa stranca. Ukoliko ova lica naknadno pribave i podnesu ličnu kartu države porijekla ona će, u skladu sa Zakonom o strancima dobiti privremeni boravak do tri godine. Ukoliko pak pribave putnu ispravu države porijekla oni će ostvariti pravo – pravni status stranca sa stalnim nastanjenjem u Crnoj Gori“²⁵.

Kako bi se regulisao pravni status pripadnika RE populacije u Crnoj Gori, strategijom su predviđena tri ključna cilja: povećanje stepena upisa u matični registar rođenih (kroz pružanje pomoći roditeljima za upis djece nakon rođenja; identifikaciju djece koja nijesu upisana u matični registar rođenih i sprovođenje kampanja za informisanje roditelja); nastavak rješavanja zahtjeva pripadnika RE populacije za dobijanje statusa u Crnoj Gori (kroz uspostavljanje mobilnih timova i nabavka dokumenata uz pomoć NVO); pomoć u dobijanju ličnih dokumenata (kroz aktivnosti NVO sektora u informisanju, motivaciji i mobilizaciji pripadnika romske i egipćanske populacije da rješavaju probleme državljanstva i pribavljanja dokumentacije i razmatranje mogućnosti finansiranja postupka i obezbjeđenja dokumentacije za dobijanje ličnih dokumenata).

U strategiji se navode dva glavna problema u zapošljavanju RE populacije, i to: nedostatak obrazovanja i obrazovnih mogućnosti i diskriminacija, odnosno neprihvatanje od strane ne-roma i poslodavaca. Osim ovih, navode se i drugi problemi, kao što su: nedostatak ličnih isprava (što je preduslov za dobijanje usluga u oblasti zapošljavanja); teška ekonomska i socijalna situacija, zbog koje nijesu u prilici da prihvataju duže programe osposobljavanja i obrazovanja; život u nesigurnim i nestandardizovanim prebivalištima; nedostatak garancija u vidu nekretnina i žiranata za podizanje kredita; slaba informisanost; negativni aspekti sopstvene tradicije; nepostojanje povjerenja u institucije sistema; nedostatak kadrova za edukaciju pripadnika ove populacije; socijalna izolacija i nedostatak socijalnih vještina, itd.

25 V. Hazl, L. Japac, V. Golubović-Woudstra, V. Simović-Zvicer, *Izveštaj o sadašnjem satanju u sektoru socijalne inkluzije u Crnoj Gori- sa naglaskom na inkluziju lica sa invaliditetom, Roma i Egipćana*, Europe Aid /136416/IH/SER/ME, jun 2016., str. 48 i sl.

Veći je broj faktora koji su uzrok dugoročne nezapošljenosti i teške zapošljivosti pripadnika RE populacije. Na osnovu relevantnih podataka, u ovoj Strategiji su targetirani oni koji se mogu smatrati ključnim.

Prvo, problem je u tome što pripadnici RE populacije nemaju dovoljan pristup institucijama sistema koje su nadležne za zapošljavanje, a ovđe se prije svega misli na Zavod za zapošljavanje Crne Gore, iz razloga nedovoljne informisanosti, nedostatka ličnih dokumenata, nemotivisanosti za prijavljivanje u evidenciju nezapošljenih lica. Uslijed toga, pripadnici romske i egipćanske populacije jednostavno ne koriste usluge i programe koje ova institucija nudi. Prema tome, jedan od prvih ciljeva Strategije je povećanje dostupnosti usluga službi za zapošljavanje RE populaciji.

Drugi problem otežane zapošljivosti romske i egipćanske populacije jeste nizak nivo obrazovanja i nepostojanje dovoljne stručnosti za obavljanje poslova. Istraživanje iz 2015. godine (CEDEM) ukazuje da preko 82% poslodavaca smatra da je nedostatak obrazovanja Roma i Egipćana ključni faktor njihove nezapošljenosti, uz preko 60% poslodavaca koji smatraju da je razlog nedostatak stručnih vještina. Od svih Uпитnikom predloženih mjera koje je potrebno preduzeti u cilju većeg stepena zapošljavanja Roma i Egipćana, najfrekventniji je stav poslodavaca (38.4%) da Romima i Egipćanima treba obezbijediti dodatnu stručnu obuku, kako bi oni imali potrebne vještine za obavljanje konkretnih poslova. Dalje, gotovo 55% poslodavaca tvrdi da nije u stanju da zaposli pripadnike romske i egipćanske populacije zato što bi morao da ih dodatno obučava za posao. Prema tome, nema sumnje da jedan od ključnih ciljeva Strategije mora biti usmjeren na podizanje kapaciteta pripadnika RE populacije u pravcu njihovog stručnog osposobljavanja.

Treće, u cilju pospešivanja socijalne inkluzije Roma i Egipćana, neophodno je konstantno povećavati kapacitete institucija za rad sa ovom kategorijom teže zapošljivih lica. U tom smislu, potrebno je predvidjeti mjere koje će ojačati institucije sistema da pokažu posebnu senzibilnost kada je u pitanju rad sa Romima i Egipćanima. Strategijom se predviđaju relevantni ciljevi, kao i instrumenti/mjere za postizanje istih.

I pored činjenice da navedeni strateški dokumenti imaju za cilj socijalnu inkluziju RE populacije, njegova realizacije nije moguća bez

preduzimanja aktivnosti na lokalnom nivou. U Crnoj Gori je većina opština usvojila lokalne akcione planove koji se bave ovim pitanjem. „Prvi lokalni akcioni plan za inkluziju Roma donijet je na nivou opštine Nikšić, za period 2008-2015. godine. Ovim aktom se definiše opšta politika lokalne samouprave u odnosu na RE populaciju, i kao takav predstavlja okvir za mjere koje imaju za cilj socijalnu inkluziju ove populacije. Jedna od prioritenih oblasti koja je predviđena akcionim planom je oblast zapošljavanja i ostvarivanja prava iz radnog odnosa²⁶. U ovom dijelu se ističe da je problem nezapošljenosti RE populacije u opštini Nikšić veoma izražen, što je najvećim dijelom posljedica nepismenosti, niskog nivoa obrazovanja i nedovoljne stručne obučenosti. Za prevazilaženje ovog problema predviđene su sljedeće mjere: stvaranje uslova za prijavljivanje svih radno sposobnih pripadnike RE populacije na evidenciji lokalnog biroa rada; organizovanje posebnih programa obuke, prekvalifikacije i dokvalifikacije za poslove i vještine za koje postoji veća potražnja na tržištu rada; podrška razvoju privatnog biznisa za pripadnike RE populacije kroz obezbjeđivanje kredita za samozapošljavanje, pod povoljnim uslovima i uz duži grejs period; prioritarno zapošljavanje RE lica sa visokim obrazovanjem, kroz afirmativnu akciju i pozitivnu diskriminaciju; obezbjeđivanje jednakog pristupa radnim mjestima, uz određivanje određenih kvota – po principu afirmativne akcije za određene poslove za pripadnike RE populacije; i eliminisanje svih oblika diskriminacije RE populacije u pogledu ostvarivanja prava na rad i zapošljavanje.

Lokalni akcioni plan za opštinu Bijelo Polje, kako se ističe u ovom dokumentu, predstavlja lokalnu platformu politike prema svim važnim pitanjima koja su od značaja za suštinsku i održivu integraciju romske zajednice u javni život i razvoj Opštine, a njegov cilj je da se suštinski i kvalitativno poboljša sveukupan društveni, kulturni, socio-ekonomski i svaki drugi položaj ove grupe građana u našoj Opštini. Mjere i aktivnosti koje su predviđene ovim dokumentom obuhvataju petogodišnji period, od 2013. do 2017. godine, a njime su obuhvaćene oblasti: pravnog, ekonomsko-socijalnog, zdravstvenog, obrazovnog, urbanističkog, komunalnog, kulturno-informativnog i sportskog života. Obzirom da je visoka nezapošljenost RE populacije na teritoriji opštine Bijelo Polje prepoznata kao jedan od razloga za donošenje lokalnog akcionog plana, u ovoj oblasti su prepoznata četiri cilja, i to:

²⁶ Ostale prioritetne oblasti predviđene Akcionim planom su: regulisanje pravnog statusa članova izbjegličkih i interno raseljenih porodica; obrazovanje i očuvanje kulture i tradicije; zdravlje i zdravstvena zaštita; socijalna i dječja zaštita; uslovi stanovanja i učešće RE populacije u političkom životu.

- 1) Upoznavanje romske populacije o pravima, obavezama i programima mjera aktivne politike zapošljavanja (putem informativnih razgovora; flajera, medijskih kampanja I sl.);
- 2) Uključivanje romske populacije u programe pripreme za uključivanje za tržište rada (obuke, samozapošljavanje, funkcionalno opismenjavanje, informatičko opismenjavanje...), putem organizovanja radionica, obuka i programa;
- 3) Stimulisanje poslodavaca za zapošljavanje pripadnika romske populacije i prevazilaženje stereotipa i predrasuda kod poslodavaca, što podrazumijeva dvije vrste aktivnosti: edukacija poslodavaca u cilju razbijanja predrasuda i stimulisanje zapošljavanja pripadnika RE populacije uvođenjem subvencija; i
- 4) Zapošljavanje pripadnika romske populacije na području opštine Bijelo Polje. Realizacija ovog cilja podrazumijeva prethodno istraživanje i analizu tržišta rada i pronalaženja slobodnih radnih mjesta. Osim toga, akcionim planom je predviđeno i otvaranje kancelarije za saradnju lokalne uprave sa RE populacijom.

Problem nezapošljenosti pripadnika RE populacije u opštini Tivat je veoma izražen. Podaci iz situacione analize pokazuju da su nizak obrazovni nivo, nepismenost i stručna neosposobljenost osnovni uzroci koji ovu populaciju čine „teško zapošljivom grupom „. U cilju ublažavanja problema nezapošljenosti RE populacije usvojen je lokalni akcioni plan, za period 2011-2015., kojim su bile predviđene sljedeće aktivnosti:

- Stvaranje uslova za prijavljivanje svih radno sposobnih članova iz RE populacije na evidenciju Zavoda za zapošljavanje Biro rada Tivat
- Organizovanje javnih radova kao jedne od mjera aktivne politike zapošljavanja ZZZ CG
- Organizovanje posebnih programa obuke, i doškolovanja zainteresovanih radno sposobnih lica RE populacije sa područja opštine Tivat za poslove i vještine za koje postoji veća potražnja na tržištu rada i za koje je iskazano interesovanje: auto limar , šnajder, vulkanizer keramičar
- Podrška razvoju privatnog biznisa lica RE populacije davanjem kredita za samozapošljavanje pod povoljnijim uslovima uz duži grejs

- period i poslovne i poreske povlastice za prve godine poslovanja
- Prioritetno zapošljavanje svih lica iz RE populacije koja završe odgovarajući fakultet kroz afirmativnu akciju.”²⁷

27 Ibidem...

ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

U Crnoj Gori je uspostavljen zakonodavni i institucionalni okvir za socijalnu inkluziju RE populacije. Ipak, iako su usluge Zavoda za zapošljavanje dostupne svim korisnicima, u praksi ne postoji dovoljna informisanost ove populacije o njihovim pravima. Takođe, visoka stopa nezapošljenosti ovih lica ukazuje da mogućnosti koje su predviđene za njihovo zapošljavanje nijesu dovoljno iskorišćene.

Uključivanje društveno ranjivih grupa na tržište rada prepoznato je kao prioritet u svim strateškim dokumentima koji se bave pitanjima zapošljavanja i socijalne inkluzije. Saradnja između centara za socijalni rad i Zavoda za zapošljavanje, odnosno lokalnih biroa za zapošljavanje, što se posebno odnosi na razmjenu podataka između centara za socijalni rad i Zavoda za zapošljavanje i sa ciljem sprovođenja individualnog plana aktivacije, prepoznata je kao jedna od prioritarnih mjera u oblasti socijalne inkluzije RE populacije u više strateških dokumenata. Jedan od preduslova za unapređenje saradnje između lokalnih biroa rada i centara za socijalni rad jeste dalja decentralizacija u pružanju usluga iz oblasti socijalne i dječije zaštite. Osim toga, neophodno je razvijati mjere koje imaju za cilj radnu aktivaciju radno sposobnih korinika prava iz socijalne zaštite.

Opštim propisima koji se odnose na zabranu diskriminacije, pored zabrane neposredne i posredne diskriminacije sadržane su odredbe i o zabrani diskriminacije u odnosu na RE populaciju. Osim toga, Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima po osnovu nezapošljenosti predviđena je mogućnost preduzimanja afirmativnih mjera u cilju uključivanja teže zapošljivih lica (među kojima su i pripadnici RE populacije) na tržište rada.

Jedan od ciljeva koji je predviđen dokumentima koji se odnose na socijalnu integraciju RE populacije jeste povećanje dostupnosti usluga službi za zapošljavanje RE populacije. Sa druge strane, jedan od problema na koji je ukazano u dokumentima koji su bili predmet analize jeste nedostatak adekvatnih stručnih znanja, koja su tražena na tržištu rada za pripadnike RE populacije. Zbog toga, u

narednom periodu posebnu pažnju treba usmjeriti na osmišljavanje i sprovođenje programa koji se odnose na stručno osposobljavanje, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju ovih kategorija lica, kako bi bila konkurentna na tržištu rada.

Takođe, niska stopa uključenosti na tržište rada RE populacije posljedica je i prisutnih predrasuda poslodavaca u odnosu na njihove radne sposobnosti, tako i nerazumijevanja kulture, tradicije pripadnika RE populacije. To iziskuje sprovođenje kontinuiranih programa edukacije o radnim potencijalima i mogućnostima ovih kategorija lica, ali i obezbjeđivanje stimulativnih mjera za poslodavce koji zaposle pripadnike RE populacije (subvencioniranje zarada, poreske olakšice i sl.).

Integracija u radnu i socijalnu sredinu, osim kreiranja normativnog okvira, nužno zahtijeva i sprovođenje kontinuirane edukacije, koja bi obuhvatala kako zapošljene u institucijama (Zavod za zapošljavanje – biro i centri za socijalni rad), tako i poslodavce i same pripadnike RE populacije. Ova edukacija bi trebala da ima tri cilja:

- ✓ unapređenje kapaciteta zapošljenih u institucijama u vezi sa radom u postupku ostvarivanja prava RE populacije;
- ✓ upoznavanje poslodavaca sa kulturom, običajima i životom RE populacije, sa jedne strane i sa pravima i mogućnostima u pogledu zapošljavanja RE populacija, sa druge strane.
- ✓ informisanje RE populacije njihovim pravima, mogućnostima i postupku zapošljavanja, kao i podsticanje pripadnika ove populacije da se aktivno uključe u kreiranje politika, kao i sami postupak ostvarivanja prava u vezi sa zapošljavanjem.

Iako je u Crnoj Gori u proteklom periodu donijet veliki broj strateških dokumenata koji se odnose i na socijalnu inkluziju RE populacije, neohodno je dalje razvijati mjere i sistem monitoringa kako na državnom, tako i na lokalnom nivou, koje se odnose na socijalnu inkluziju RE populacije. Osim toga, potrebno je precizno definisati metode evaluacije, koji bi omogućio pravovremeno revidiranje

usvojenih planova i programa, u skladu sa stanjem i potrebama u praksi. S tim u vezi, posebno treba raditi na unapređenju saradnje između institucija na lokalnom nivou, kao i jačanju partnerstva sa NVO koje se bave zaštitom prava ove kategorije lica.

Jedna od mjera kojoj treba posvetiti posebnu pažnju jeste podizanje samopouzdanja samim pripadnicima RE populacije, kako bi se podstakla da se aktivno uključe u rješavanje pitanja koja se tiču njihovog uključivanja na tržište rada, kao i obezbjeđivanje mjera za podsticanje samozapošljavanja ovih lica.

Jedan od modela koji bi omogućio efikasno uključivanje na tržište rada RE populacije jeste razvoj socijalnog preduzetništva, koji se pominje u više strateških dokumenata, kao jedan od ciljeva. Međutim, do sada nijesu preduzimane konkretnije mjere za stvaranje uslova za djelotvorno funkcionisanje socijalnih preduzeća.

LITERATURA:

- Miloš Bešić, *Oblici, obrasci i stepen diskriminacije u Crnoj Gori–trendovi i analiza*, CEDEM, mart 2018, Podgorica.
- Vanja Hazl, Lidija Japec, Valerija Golubovic Woudstra, Vesna Simović-Zvicer, *Izveštaj o sadašnjem stanju u sektoru socijalne inkluzije u Crnoj Gori - sa naglaskom na inkluziju lica sa invaliditetom, Roma i Egipćana*, Europe Aid /136416/IH/SER/ME, jun 2016.
- Vesna Simović-Zvicer, *Komentar Zakona o radu*, CRPP, Podgorica, 2020.
- *Zapošljavanje Roma i Romkinja u Crnoj Gori* (zakonska regulative, stavovi poslodavaca, dobre prakse), CEDEM, Podgorica, 2015.

PROPISI:

- Ustav Crne Gore („Službeni list CG“, 1/2007 i 38/2013)
- Zakon o zabrani diskriminacije Sl. list CG“, br. 46/2010, 40/2011 - dr. zakon, 18/2014 i 42/2017
- Zakon o radu („Sl. list CG“, br. 74/2019)
- Zakon o državnim službenicima i namještenicima („Sl. list CG“, br. 2/2018 i 34/2019)
- Zakon o Zaštitniku/ce ljudskih prava i sloboda Crne Gore (“Sl. list CG“, br. 42/2011 i 32/2014)
- Zakon o Zaštitniku/ce ljudskih prava i sloboda Crne Gore (“Sl. list CG“, br. 42/2011 i 32/2014)
- Zakon o manjinskim pravima i slobodama “Sl. list RCG“, br. 31/2006, 51/2006 - odluka US i 38/2007 i “Sl. list CG“, br. 2/2011, 8/2011 - ispr. i 31/2017
- Zakon o posredovanju pri zapošljavanju (“Sl. list CG“, br. 28/2019)

STRATEŠKI DOKUMENTI:

- Akcioni plan Dekada romske inkluzije 2005-2015
- Operativni program razvoja ljudskih resursa 2012-2013. godine
- Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine
- Strategija manjinske politike (2019-2023)
- Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2016-2020),
- Program reforme politike zapošljavanja i ekonomske politike (2015-2020),
- Strategije razvoja sistema socijalne i dječje zaštite (2018-2022),
- Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori (2016-2020),



Ministarstvo za ljudska
i manjinska prava

CE  EM
CENTAR ZA DEMOKRACIJU I LJUDSKA PRAVA