

NACIONALNI PROGRAM
DOSTOJANSTVENOG
RADA 2024. DO 2027.

CRNA GORA



Nacionalni program dostojanstvenog rada 2024. do 2027.

CRNA GORA

Avgust 2024



SADRŽAJ

Lista skraćenica.....	1
1. Sažetak	2
2. Nacionalni kontekst: dijagnostička i situaciona analiza.....	5
2.1 Politička i ekonomska pozadina.....	5
2.2 Glavni trendovi na tržištu rada	6
Zapošljavanje.....	6
Zarade i siromaštvo	6
Penzioni sistem	7
Socijalni dijalog	8
2.3 Naučene lekcije.....	9
3. Nacionalni prioriteti i ishodi nacionalnog programa (CPO – Country Program Outcomes)	11
Prioritet 1 Promocija inkluzivnog i produktivnog zapošljavanja	11
Ishod 1.1 Poboljšani programi podrške preduzećima sa posebnim fokusom na kreiranje kvalitetnih radnih mjesta.....	11
Ishod 1.2 Unaprijeđeni učinak Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.....	13
Ishod 1.3 Pojačani digitalni kapaciteti, inkluzivnost i responzivnost sistema razvoja vještina i cjeloživotnog učenja	15
Prioritet 2 Poboljšani uslovi rada za sve radnike u Crnoj Gori	19
Ishod 2.1 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa MRS i relevantnom pravnom tekovinom EU	19
Ishod 2.2 Postoje novi mehanizmi za borbu protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada i promovisanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu.....	21
Ishod 2.3 Jače organizacije poslodavaca i radnika.....	23
Ishod 2.4 Pojačani kapaciteti za odgovor na neformalnost	27
4. Aranžmani za upravljanje, planiranje implementacije, praćenje, izvještavanje i evaluaciju	29
4.1 Implementacija, praćenje učinka i aranžmani za evaluaciju, uključujući ulogu konstituenata MOR-a	29
4.2 Rizici	29
4.3 Plan finansiranja.....	30
5. Plan zagovaranja i komunikacije.....	31
Indeks	32



LISTA SKRAĆENICA

Agencija	Agencija za mirno rješavanje radnih sporova
APZ	Aktivni programi zapošljavanja (aktivni programi na tržištu rada)
BDP	bruto domaći proizvod
CCA	UN Common Country Assessment (Zajednička procjena stanja u zemlji koju vrši UN)
CPO	Country Programme Outcome (Ishod nacionalnog programa)
DWCP	Decent Work Country Programme (Program dostojanstvenog rada)
EBMO	Employers and Business Membership Organisations (organizacije poslodavaca i poslovna udruženja)
EESE	Enabling Environment for Sustainable Enterprises (Podsticajno okruženje za održiva preduzeća)
ESAP	Employment and Social Affairs Platform (Platforma za zapošljavanje i socijalna pitanja)
EU	Evropska unija
EU27	27 država članica Evropske unije
EUR	Euro
IKT	Informacione i komunikacione tehnologije
LLL	cjeloživotno učenje
MAPS	Mainstreaming, Acceleration and Policy Support Mission (Misija za integraciju, ubrzanje i podršku programskim politikama)
MEIS	Montenegrin Education Information System (Crnogorski informacioni sistem u sektoru obrazovanja)
MONSTAT	Uprava za statistiku Crne Gore
MOR	Međunarodna organizacija rada
MRS	Međunarodni radni standardi
MSP	mala i srednja preduzeća
NE	Neformalna ekonomija
NEET	youth not in employment, education or training (mladi koji nisu zaposleni, nisu u obrazovanju ili na obuci)
OSH	Occupational Safety and Health (zaštita i zdravlje na radu)
PER	Economic Reform Programme (Program ekonomskih reformi)
PIO	Fond za penzijsko i invalidsko osiguranje
PISA	Programme for International Student Assessment (Program za međunarodnu ocjenu učenika)
SAM-SDI	Self-Assessment Method for Social Dialogue Institutions (Metoda samoprocjene za institucije za socijalni dijalog)
SDG	Sustainable Development Goals (ciljevi održivog razvoja)
SDI	Strane direktne investicije
TUs	Trade Unions (sindikati)
TVET	Technical and Vocational Education and Training (Tehničko i stručno obrazovanje i obuka)
UN	Ujedinjene nacije
UNSDCF	United National Strategic Development Cooperation Framework (Okvir saradnje UN-a za strateški razvoj)
UPCG	Unija poslodavaca Crne Gore
USSCG	Unija slobodnih sindikata Crne Gore
YG	Youth Guarantee (Garancija za mlade)
YGIP	Youth Guarantee Implementation Plan (Plan implementacije garancije za mlade)
ZZZCG	Employment Agency of Montenegro (Zavod za zapošljavanje Crne Gore)

1 SAŽETAK

Zašto je potreban Nacionalni program dostojanstvenog rada?

Decent Work Country Programmes (DWCPs) Nacionalni programi dostojanstvenog rada predstavljaju glavni planski okvir za pružanje podrške MOR-a zemljama članicama. Oni predstavljaju srednjoročni plan koji usmjerava rad MOR-a u zemlji u skladu sa prioritetima i ciljevima dogovorenim sa vladama, sindikatima i organizacijama poslodavaca.

Kako je program definisan?

Novi DWCP za Crnu Goru je rezultat tripartitnih konsultacija o podršci MOR-a u Crnoj Gori za period 2024–2027. Nacrt programa je pripremljen i validiran putem radionica sa konstituentima MOR-a u martu 2023. i u martu 2024. godine. Novi DWCP podržava nacionalne razvojne prioritete prema informacijama iz Programa ekonomskih reformi¹, doprinosi nacionalnim prioritetima vezano za ciljeve održivog razvoja (SDG) koje je navela Misija za integraciju, ubrzanje i podršku politikama (MAPS), posebno cilju SDG 8. Ovaj program definiše i doprinos MOR-a Integrisanom programu UN-a za Crnu Goru (2023–2027), posebno *Ishodu 1* (Svi ljudi, posebno ranjivi, imaju koristi od poboljšanog upravljanja i stanja prirodnih resursa i sve inovativnijeg, konkurentnijeg, rodno odgovornog i inkluzivnijeg ekonomskog razvoja koji je otporan na klimatske promjene i sa niskom emisijom ugljenika) i *Ishodu 2* (Svi ljudi, posebno ranjivi, sve više imaju koristi od pravednog, rodno odgovornog i univerzalno dostupnog sistema socijalne i dječje zaštite i kvalitetnih usluga, uključujući aktivaciju na tržištu rada i sposobnosti)².

Ključni izazovi na tržištu rada su isti kao i prije pandemije: niska zaposlenost, povišeni nivoi nezaposlenosti i neaktivnosti, naročito među mladima i ženama, visoka učestalost dugotrajne nezaposlenosti, visoka neformalnost i nastavak emigracije. Stope zaposlenosti su se vratile na nivoe prije pandemije, ali ostaju niske u poređenju sa prosjekom EU. Ključno pitanje socijalne zaštite i dalje je održivost penzionog sistema i potreba za jačanjem zdravlja i sigurnosti na radu. Socijalni dijalog treba dalje unapređivati i potrebni su dodatni napor da se poboljša implementacija Zakona o radu.

Ciljevi programa

DWCP ima za cilj da pomogne zemlji da odgovori na ove izazove. Dva prioriteta koje su identifikovali tripartitni konstituenti za program za 2023–2027, sa sedam očekivanih ishoda, su:

Prioritet	Ishodi
1. Promocija inkluzivnog i produktivnog zapošljavanja	1.1 Poboljšani programi podrške preduzećima
	1.2 Unaprijeđeni učinak Zavoda za zapošljavanje Crne Gore
	1.3 Pojačani digitalni kapaciteti, inkluzivnost i responzivnost sistema razvoja vještina i cjeloživotnog učenja

Prioritet	Ishodi
2. Poboljšani uslovi rada za sve radnike u Crnoj Gori	2.1 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa MRS i relevantnom pravnom tekovinom EU
	2.2 Postoje novi mehanizmi za borbu protiv nasilja i uznemiravanja u svijetu rada i promovisanje rodne ravnopravnosti na radnom mjestu
	2.3 Jače organizacije poslodavaca i radnika
	2.4 Pojačani kapaciteti za odgovor na neformalnost

Program se zasniva na nalazima i naučenim lekcijama iz revizije Nacionalnog programa dostojanstvenog rada 2018–2022, koja je sprovedena 2022. godine Fokus ovog novog programa je i dalje na promociji dostojanstvenog rada u Crnoj Gori i Agendi dostojanstvenog rada MOR-a, kao i na pružanju pomoći Crnoj Gori da ostvari napredak vezano za uslove iz pregovaračkog procesa sa EU u vezi sa socijalnom politikom i politikom zapošljavanja.



2 NACIONALNI KONTEKST: DIJAGNOSTIČKA I SITUACIONA ANALIZA³

2.1 Politička i ekonomska pozadina

Razvojni kontekst
u zemlji

Crna Gora je zemlja sa višim srednjim dohotkom, sa populacijom od 633.158 stanovnika⁴. Posljednji Izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka ocjenjuje Crnu Goru kao zemlju koja ostvaruje jako visok razvoj po mjeri čovjeka i stavlja je na 49. mjesto od 191 analizirane zemlje⁵.

Dohodak po glavi
stanovnika zaostaje
za prosjekom EU

Dok je dohodak po glavi stanovnika činio samo 41 posto prosječnog dohotka u EU 2010. godine, porastao je na 50 posto u 2019., prije nego što je pao na 45 posto 2020. godine zbog pandemije Covid-19 i djelimično se oporavio na 48 posto 2021. godine⁶. Dohodak je još uvijek najviši među šest ekonomija Zapadnog Balkana, ali jaz je i dalje velik i potrebno je ubrzati približavanje prosjeku EU.

Ekonomske rast
usporavaju
strukturni izazovi

Ključni strukturni izazovi ostaju nediverzifikovana ekonomija, u velikoj mjeri zavisna od turizmu (koji doprinosi sa oko 20 posto BDP-u), i relativno slaba međunarodna konkurentnost.

Pandemija Covid-19 i krah međunarodnog turizma teško su pogodili nediverzifikovanu crnogorsku ekonomiju. Nakon decenije solidnog rasta BDP-a (sa prosječnim godišnjim rastom od 2,9 posto u periodu 2010-2019), privredna aktivnost se smanjila za 15,3 posto u 2020. godini⁷. Ipak, zemlja se brzo oporavila sa godišnjim stopama rasta od 13 posto i 6 posto 2021. i 2022. godine respektivno⁸. Ekonomija je snažno porasla u 2023. sa procijenjenih 6 posto rasta, ali se očekuje da će rasti umjereno po stopi od 3,7 posto u 2024. godini⁹.

Potreba da se
nastavi sa razvojem
funkcionalne
tržišne ekonomije i
modernih institucija
tržišta rada

Crna Gora je zemlja kandidat za članstvo u EU. Pristupni pregovori su otvoreni u junu 2012. Do danas su otvorena 33 od 33 pregovaračka poglavlja, od kojih su tri privremeno zatvorena¹⁰. Pregovori o Poglavlju 19 (Socijalna politika i zapošljavanje) pokrenuti su u decembru 2016. godine i trenutna tehnička pomoć MOR-a fokusira se na ovu agendu. Prema godišnjoj procjeni EU o napretku u pogledu ekonomskih kriterijuma, zemlja je dobro napredovala i umjereno je pripremljena za razvoj funkcionalne tržišne ekonomije¹¹. Crna Gora treba da nastavi da pokazuje napredak u razvoju operativnih kapaciteta Zavoda za zapošljavanje; jačanju Inspekcije rada i Inspekcije za zaštitu i zdravlje na radu; implementaciji revidiranog zakona o radu i reformi sistema socijalne zaštite, između ostalog i kroz sprovođenje strategije o deinstitutionalizaciji djece u sistemu zaštite¹².

2.2 Glavni trendovi na tržištu rada

Zapošljavanje

**Bolji izgledi za
zapošljavanje,
ali žene ostaju
neiskorišćeni
pokretač rasta**

Podaci nedavne ankete o radnoj snazi (ARS) ukazuju na marginalno poboljšanje ukupne situacije na tržištu rada. U 2023. godini stopa učešća u radnoj snazi dostigla je 71,7 posto, pri čemu je najveći porast zabilježen među ženama starosti 15–24 godine (7,3 procentna poena u odnosu na 2022.). Stope zaposlenosti su nastavile da rastu u 2023. godini i dostigle 62,1 posto (56,9 posto za žene). Učešće žena u radnoj snazi je očigledno neiskorišćeni pokretač rasta. Žene su nedovoljno zastupljene u zaposlenosti i manje su plaćene u većini sektora privrede. Jaz u učešću u radnoj snazi između muškaraca i žena (koji se smanjuje tokom vremena, ali i dalje prelazi 10 procentnih poena u 2023.), ako se smanji, može dovesti do značajnih makroekonomskih koristi¹³. Stopa nezaposlenosti je tokom vremena opadala u većini starosnih grupa, osim za žene. U 2023. godini stopa nezaposlenosti iznosila je 13,4 posto za cjelokupno stanovništvo (15–54 godine), što je pad sa 15 posto u 2022. godini; međutim, porasla je na 14,3 posto za žene (u odnosu na 13,1 u 2022.) i najizraženije za starosnu grupu od 15 do 24 godine (+ 5,4 procentna poena). Ako se čitaju zajedno sa povećanjem učešća u radnoj snazi i povećanjem stope zaposlenosti (+3,6 procentnih poena) za istu starosnu grupu, ovi podaci bi zapravo mogli ukazivati na poboljšanje aktivacije i ukupnih izgleda na tržištu rada za mlade žene u Crnoj Gori.

**Strukturne barijere
drže žene van tržišta
rada**

U 2023. godini Crna Gora je imala veoma niske stope zaposlenosti žena i stope njihovog učešća u radnoj snazi, sa samo 49,3% žena (15–64 godine) koje su učestvovala na tržištu rada, u poređenju sa 63,9% muškaraca (ILOSTAT). Ograničena dostupnost cjenovno pristupačnih ustanova za brigu o djeci, sa samo 29% djece uzrasta 0–2 godine i 73% djece od 3–6 godina upisanih u obrazovni sistem, jedan je od glavnih faktora koji doprinose tom stanju. U Crnoj Gori, 2020. godine, procenat žena i muškaraca uzrasta od 20 do 64 godine van radne snage zbog brige o odraslima sa invaliditetom, djeci, drugim članovima porodice ili ličnih razloga procijenjen je na 40 odsto za žene i 17 odsto za muškarce.¹⁴ Žene čine skoro 60% visokoobrazovanih radnika koji rade za platu. Uprkos njihovom višem obrazovanju, prosječni rodni jaz u zaradama je porastao sa 12,5 posto u 2014. na 21,6 posto u 2021, mjereno na sredini distribucije dohotka. (MOR 2023.)

Zarade i siromaštvo

**Reforme su dovele
do rasta zarada**

U poređenju sa 2021. godinom, prosječna nominalna neto zarada je porasla za 33,8 posto, ali 18,4 posto u realnim terminima, zbog izražene inflacije¹⁵. Visoki godišnji rast neto zarada u 2022. je direktan rezultat ambicioznog reformskog paketa pod nazivom „Evropa sad“, koji je Parlament usvojio 29. decembra 2021. Paket je, između ostalih mjera, predvidio ukidanje doprinosa za zdravstveno osiguranje koji su zamijenjeni drugim državnim prihodima i uvođenje neoporezivog dohotka do 700 eura bruto zarade, kao i uvođenje progresivnog oporezivanja dohotka fizičkih lica. Osim 2022. godine, prosječna neto zarada u Crnoj Gori porasla je za skromnih 9,2 posto tokom decenije 2012–2021, dok je realno čak opala za oko 5–6 posto, pošto je rast cijena bio veći od rasta nominalnih zarada tokom tog perioda¹⁶.

U aprilu 2024. prosječna bruto zarada iznosila je 1.036 eura, dok je prosječna neto zarada iznosila 828 eura. Po sektorima, najveća prosječna neto zarada izmjerena je u sektoru finansija i osiguranja, 1.309 eura, zatim prosječna neto zarada u oblasti snabdijevanja strujom, gasom, parom i klimatizacije, 1.209 eura. S druge strane, najnižu prosječnu neto zaradu imale su proizvodne i administrativne i prateće uslužne djelatnosti, od 662 eura, odnosno 659 eura respektivno.

Tokom posljednjih četiri do pet godina, nivo minimalne zarade u Crnoj Gori je značajno porastao. Na dan 1. jula 2019. godine minimalna zarada iznosila je 222 eura mjesečno, što predstavlja povećanje od 15 posto u odnosu na prethodni nivo¹⁷. U maju 2021. godine izmijenjen je Zakon o radu i minimalna zarada od 222 eura je povećana na 250 eura, što je predstavljalo oko 47 posto tadašnje neto prosječne zarade. Konačno, krajem 2021. godine, paket politika „Evropa sad“ povećao je neto minimalnu zaradu sa 250 eura na 450 eura mjesečno (na snazi od 1. januara 2022.)¹⁸, što čini oko 54 posto prosječne zarade (neto).

Učestalost povreda na radu se smanjuje...

Prema podacima Uprave za inspekcijske poslove, tokom 2023. godine obavljeno je ukupno 18 nadzora po osnovu povreda na radu, i to: 1 smrtonosna i 17 teških povreda na radu, što predstavlja značajno smanjenje u odnosu na prethodne godine. Na osnovu nalaza nadzora moguće je zaključiti da su glavni uzroci: neprimjenjivanje sigurnosnih i zdravstvenih mjera na radu (pad sa visine ili u dubinu, udar električne struje, udar/gnječenje drvetom/kamenom), zapošljavanje lica koja nisu kvalifikovana za bezbjedan rad na poslovima koje obavljaju i koja nisu prethodno prošla zdravstvene preglede; habanje radne opreme, kao i korišćenje opreme bez prethodnog pregleda i ispitivanja od strane ovlašćenih organizacija za zaštitu i zdravlje na radu.

... ali nezvanična statistika pokazuje veću učestalost povreda na radu

Međutim, nezvanična statistika pokazuje znatno veću učestalost povreda na radu, jer ne postoje pouzdani podaci o povredama na radu i profesionalnim bolestima u Crnoj Gori. Postoji hitna potreba da se obezbijedi bolja statistika. Nedovoljno prijavljivanje je veće u pogledu bolesti koje su povezane sa radom, uprkos tome što zemlja ima listu profesionalnih bolesti. Nema dobar sistem da otkrije i zaključi da li je bolest povezana sa poslom.

Edukacija zaposlenih iz oblasti zaštite i zdravlja na radu je dobro definisana zakonskim aktima, ali crnogorskom obrazovnom sistemu nedostaje posebna edukacija iz ove oblasti na svim nivoima. Prioriteti treba da budu uvođenje obrazovanja iz oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu u srednjim stručnim školama, kao i osmišljavanje programa tercijarnog obrazovanja koji bi vodio do diplome u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu¹⁹.

Penzioni sistem

Nedovoljno finansirani javni penzioni sistem

Penzijski sistem u Crnoj Gori je pay-as-you-go sistem (sistem uplata po dospelju - doprinosi sadašnjih radnika koriste se za isplatu tekućih penzija), i on je u reformi od 2004. godine. Penzijsko i invalidsko osiguranje finansira se iz doprinosa i drugih prihoda, dok se deficit pokriva iz državnog budžeta. Međutim, zbog značajnog rasta naplate doprinosa, učešće transfera iz budžeta u strukturi finansiranja penzija se konstantno smanjuje. U 2023. godini učešće ukupnih prihoda od doprinosa u strukturi finansiranja Fonda PIO Crne Gore iznosilo je 93,5%, dok je učešće transfera iz budžeta iznosilo 6,5%, što je smanjenje u odnosu na isti period 2022. godine, kada

Postepeno povećanje starosne granice za penziju

su izvorni prihodi iznosili 82,44%, dok su opšti prihodi iz budžeta iznosili 17,56%. U decembru 2023. godine isplata prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja u potpunosti je finansirana iz izvornih prihoda, koji su iznosili 106,82%. U prošlosti su postojala dva privatna penziona fonda; međutim, njihovo poslovanje pokazalo se neuspješnim, pa su prestali sa radom 2020. godine. U 2019. godini, razlika u penzijama između muškaraca i žena starijih od 65 godina iznosila je 19,6 procenata²⁰.

Vlada Crne Gore je u decembru 2023. godine izmijenila Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, kako bi se propisao jedan integrisani limit za ostvarivanje prava na starosnu penziju, za žene i muškarce, sa navršених 65 godina. Novim zakonom je povećana i nominalna vrijednost minimalne penzije na 450 eura od 1. januara 2024. godine.

Prema statistici Fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje (Fond PIO), prosječna penzija u Crnoj Gori u decembru 2023. godine iznosila je 424,82 eura, dok je broj penzionera u Crnoj Gori bio 111.778. Učešće korisnika starosnih penzija u ukupnom broju penzionera u Crnoj Gori je 59,6 posto, korisnika invalidskih penzija 15,1 posto, a korisnika porodičnih penzija 25,3 posto²¹.

Socijalni dijalog

Potreba za boljom implementacijom Zakona o radu

Izmjene Zakona o radu, koji je revidiran u četiri navrata u periodu 2020–2022. godine, moraju se na djelotvoran način primijeniti²². Opšti kolektivni ugovor zaključen je u decembru 2022. godine. Njime su osigurana unaprijeđena prava zaposlenih i povoljniji uslovi rada nego do sada. Jedna od ključnih novina Opšteg kolektivnog ugovora je da se osnovi za povećanje zarade - po osnovu rada noću, za vrijeme državnih i vjerskih praznika, prekovremenog rada, rada nedjeljom i dvokratnog rada ne uračunavaju u minimalnu zaradu, već se obračunavaju na iznos minimalne zarade, što do sada nije bio slučaj. Unaprijeđena je osnova za povećanje zarade za rad nedjeljom, dvokratni rad i rad u pripravnosti. Zarada za vrijeme rada nedjeljom uvećana je u iznosu od 80 posto po satu, s tim što su zbog prirode posla određene aktivnosti izuzete. Novi Opšti kolektivni ugovor po prvi put, u skladu sa odredbama Zakona o radu, ograničava trajanje prekovremenog rada na 250 sati godišnje, uz mogućnost različitih aranžmana na nivou grane i poslodavca.

Granski kolektivni ugovor za sektor socijalne zaštite

Osim toga, krajem 2022. godine potpisan je i Granski kolektivni ugovor za zaposlene u sektoru zdravstvene zaštite. To je prvi put da su zarade zaposlenima u sektoru zdravstvene zaštite povećane od 2016. godine. Potpisan je i Granski kolektivni ugovor za sektor obrazovanja, koji predviđa brojne odredbe za poboljšanje statusa prosvjetnih radnika. Tokom 2023. godine usvojen je novi Granski kolektivni ugovor za oblast javne uprave i pravosuđa i Granski kolektivni ugovor za pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi. Mnogi granski kolektivni ugovori su izmijenjeni u cilju poboljšanja položaja zaposlenih, a posebno: Granski kolektivni ugovor za oblast kulture, Granski kolektivni ugovor za komunalno-stambenu djelatnost i Granski kolektivni ugovor za ustanove za studentski standard.

Fragmentirani sindikati

Sindikalni pejzaž u Crnoj Gori ostaje prilično fragmentiran. Trenutno postoje dvije nacionalne sindikalne centrale – Savez sindikata Crne Gore i Unija slobodnih sindikata Crne Gore, kao i veliki broj nezavisnih pojedinačnih sindikata. Procjenjuje se da je stepen sindikalne organizacije oko 15 posto u privatnom i javnom sektoru, sa značajno većim stepenom sindikalnog

Tripartitni socijalni dijalog

organizovanja radnika na određeno ili neodređeno vrijeme²³. Djelotvornost socijalnog dijaloga ostaje ograničena, djelimično zbog nedostatka kulture dijaloga, kao i skepticizma poslodavaca prema sindikatima.

Tripartitnim Socijalnim savjetom je 2022. godine predsjedavao predstavnik Vlade i Savjet je održao niz sjednica. Savjet je prvu sjednicu u novom četvorogodišnjem mandatu održao 28. decembra 2022. godine, a po principu rotacije, u 2023. godini mjesto predsjednika Savjeta pripadalo je predstavniku Saveza sindikata Crne Gore. Predstavnik Unije poslodavaca Crne Gore predsjedava Socijalnim savjetom u 2024. godini. Generalno, i dalje je važno da Socijalni savjet bude na djelotvorniji način uključen u kreiranje politika.

Međunarodni radni standardi i pravna tekovina EU

Crna Gora je ratifikovala 76 konvencija MOR-a, uključujući deset od jedanaest fundamentalnih instrumenata i četiri prioritetne konvencije²⁴. Međutim, još uvijek ima posla koji treba uraditi na sprovođenju međunarodnih standarda rada u praksi.

Zakonodavstvo Crne Gore o ZZR, kao i pravila o osiguranju i profesionalnim penzijama djelimično su usklađeni sa propisima EU i prvenstveno se zasnivaju na pravilima direktive Solventnost I. Agencija za nadzor nad osiguranjem je tokom 2022. godine nastavila rad na novom Zakonu o osiguranju, koji treba da obezbijedi dalje usklađivanje sa glavnim propisima EU, Direktivom Solventnost II i Direktivom o distribuciji osiguranja²⁵.

2.3 Naučene lekcije

Revidirati potvrđene pozitivne nalaze

MOR je naručila procjenu implementacije drugog DWCP-a za Crnu Goru 2019–2021 kako bi izvukla pouke iz dosadašnje saradnje i ugradila ih u novi program. Sve u svemu, nalazi iz evaluacije završene u junu 2022. su pozitivni u pogledu implementacije i postignuća iz DWCP intervencija.

COVID-19 i promjene političkog konteksta uticale su na program

Pandemija COVID-19 i česte promjene u vladi Crne Gore značajno su odložile implementaciju posljednjeg DWCP-a. Međutim, MOR i zainteresovani akteri uspjeli su da prilagode planski okvir kad god je to bilo potrebno. Evaluacija je pomenula i potrebu za povećanjem i diverzifikacijom finansijske podrške za DWCP.

Potrebno je tješnje praćenje

Ova evaluacija predlaže bliže praćenje napretka implementacije DWCP-a i bolju razmjenu znanja o dostignućima među akterima iz Crne Gore.

Nalazi evaluacije su potvrdili potrebu da se nastavi sa jačanjem socijalnog dijaloga kao prioritetnim pitanjem.

▶ MODEL INTERVENCIJE



▶ MJERE UČINKA

Broj raspoloživih sektorskih usluga i intervencija za tretiranje veza između veće produktivnosti i boljeg kvaliteta radnih mjesta.

POLAZNI OSNOV

Ne postoje sektorske usluge za mala i srednja preduzeća.

CILJ

Najmanje 2 sektorske usluge podrške.

Broj preduzeća koja koriste ponude/usluge podrške za održivi razvoj preduzeća.

POLAZNI OSNOV

0

CILJ

Najmanje **20 po odabranom** sektoru (treba dalje definisati na osnovu sektorske dijagnostike, lanca vrijednosti ili analiza tržišnog sistema)

3 NACIONALNI PRIORITETI I ISHODI NACIONALNOG PROGRAMA (CPO – COUNTRY PROGRAM OUTCOMES)

Izbor prioriteta za DWCP za Crnu Goru 2024–2027 podržava i nacionalne i globalne ciljeve (SDG), uključujući pristupanje Crne Gore EU. Vlada Crne Gore pristupanje EU doživljava kao jedan od ključnih akceleratora u postizanju ciljeva održivog razvoja.

Prioritet 1 Promocija inkluzivnog i produktivnog zapošljavanja

Ishod 1.1 *Poboljšani programi podrške preduzećima sa posebnim fokusom na kreiranje kvalitetnih radnih mjesta*

Obrazloženje intervencije

Privatni sektor u Crnoj Gori ima značajan neiskorišteni potencijal za kreiranje novih radnih mjesta. Prema Programu ekonomskih reformi (PER) 2022–2024, glavni srednjoročni pokretači ekonomskog rasta su turizam, poljoprivreda, proizvodnja, energetika i IKT. U 2021. ovi sektori su predstavljali 24,4 posto ukupne dodate vrijednosti i činili oko jednu četvrtinu zaposlenosti u privatnom sektoru. Uprkos potencijalu za kreiranje radnih mjesta, neki od ovih sektora nisu u stanju da ponude atraktivne plate i dobre uslove za rad zbog niske produktivnosti i nemogućnosti pristupa unaprijeđenim tehnologijama.

Kako bi se iskoristio potencijal za otvaranje novih radnih mjesta, potrebne su sektorske intervencije kako bi se povećala produktivnost i poboljšali uslovi rada. Međutim, preduzeća obično imaju ograničen pristup prilagođenim uslugama podrške koje koriste informacije iz sektorskih analiza.

Ovaj ishod je takođe naglašen u Akcionom planu Strategije pametne specijalizacije (S3) 2019–2024²⁶, koji je Crna Gora usvojila u cilju podsticanja sektorske transformacije i ekonomskog rasta.

Teorija promjene

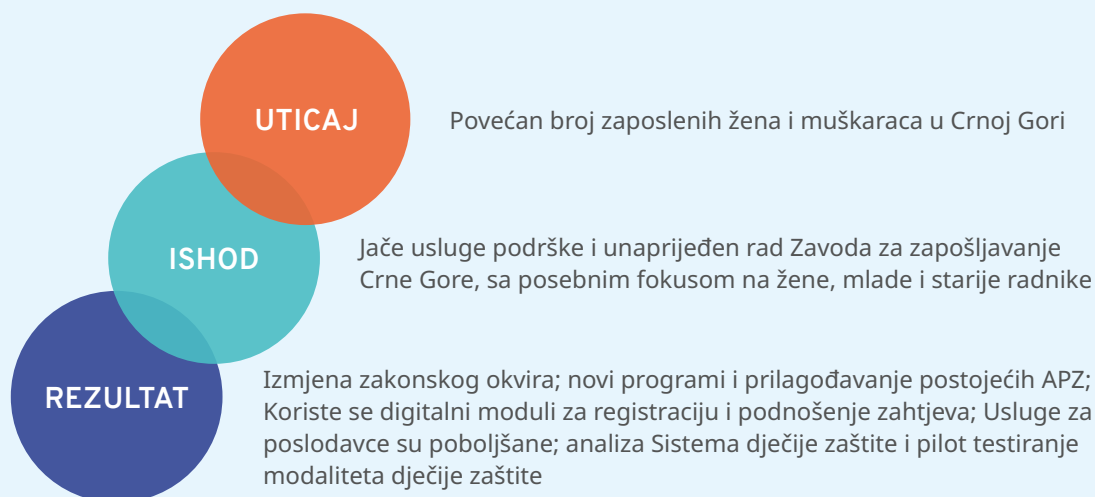
Ako MOR radi s vladom i socijalnim partnerima u osmišljavanju novih usluga podrške za mala i srednja preduzeća radi poboljšanja efikasnosti resursa i usvajanja čistije proizvodnje i principa cirkularnosti

...**onda** će preduzeća tražiti i koristiti ove nove usluge podrške da povećaju produktivnost i uslove rada u odabranim sektorima

...što će **dovesti do** poboljšanja konkurentnosti i dohotka, kao i do napretka ka zelenijoj ekonomiji.

Planirane promjene će doprinijeti da Crna Gora MOR PB24–25 rezultat Strateške politike 3.2 i SDG ciljeve 8.3; 8.5; 8.8; 9.3.

► MODEL INTERVENCIJE



► MJERE UČINKA

Zakonski okvir je izmijenjen tako da odražava principe aktivacije u skladu sa relevantnim preporukama EU.

POLAZNI OSNOV

Postojeće zakonodavstvo odražava marginalno razumijevanje principa aktivacije, posebno u pogledu mladih, žena, dugotrajno nezaposlenih, korisnika socijalne pomoći i osoba sa invaliditetom.

CILJ

Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima tokom nezaposlenosti, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti i pripadajuća podzakonska akta izmijenjeni su do kraja 2027.

Dizajn APZ revidiran tako da odražava bolje prakse (profiliranje, obaveza zadržavanja i sufinansiranje).

POLAZNI OSNOV

Trenutno se ne primjenjuje.

CILJ

1) uspostavljeno statističko profiliranje (da/ne); 2) obaveza zadržavanja za poslodavce proširena za određene APZ (da/ne); 3) postepeno uvedeno sufinansiranje APZ od strane poslodavaca (da/ne).

Digitalni moduli za prijavu i podnošenje zahtjeva su promovisani i koriste se.

POLAZNI OSNOV

Ne postoje digitalni servisi za prijavu i podnošenje zahtjeva.

CILJ

Tri modula su uvedena do kraja 2027. godine.

Implementirani pilot modeli pružanja dječije zaštite.

POLAZNI OSNOV

0 (2023).

CILJ

2 (2027).

Obrazloženje intervencije

Ishod 1.2 Unaprijeđeni učinak Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) je pravno lice sa statusom državnog fonda i odgovoran je za sprovođenje aktivnih politika na tržištu rada u Crnoj Gori. U proteklih nekoliko godina, nakon promjena na vlasti, Zavod je usvojio više različitih organizacionih struktura kroz niz akata o sistematizaciji. Međutim, brzi slijed promjena, ograničeno ulaganje u razvoj kapaciteta osoblja i sve veći zahtjevi u pogledu učinka Zavoda stvorili su značajan pritisak da se modernizuje institucija i njene ponude usluga i programa. Vlada i institucije EU očekuju da ZZZCG igra ključnu ulogu u realizaciji Garancije za mlade, (YG), veoma ambiciozne šeme za aktivaciju usmjerene na mlade koji nisu zaposleni, u sistemu obrazovanja ili na obuci. Uvođenje YG zahtijeva izmjenu pravnog okvira koji propisuje rad ZZZCG i drugih institucija kako bi omogućio poboljšanja u praktičnom radu i pristupima aktiviranju, slijedio principe individualizovanog pružanja usluga i kako bi se unaprijedili kvantitet i kvalitet usluga koje se pružaju poslodavcima. Ove promjene moraju biti osjetljive na na rodne razlike, brze i efikasne da bi podržale Garanciju za mlade, koja će biti testirana u odabranim biroima rada tokom 2025–26. prije proširenja primjene. Poseban akcenat će biti stavljen na ulogu ZZZCG u aktivaciji žena na tržištu rada.

Teorija promjene

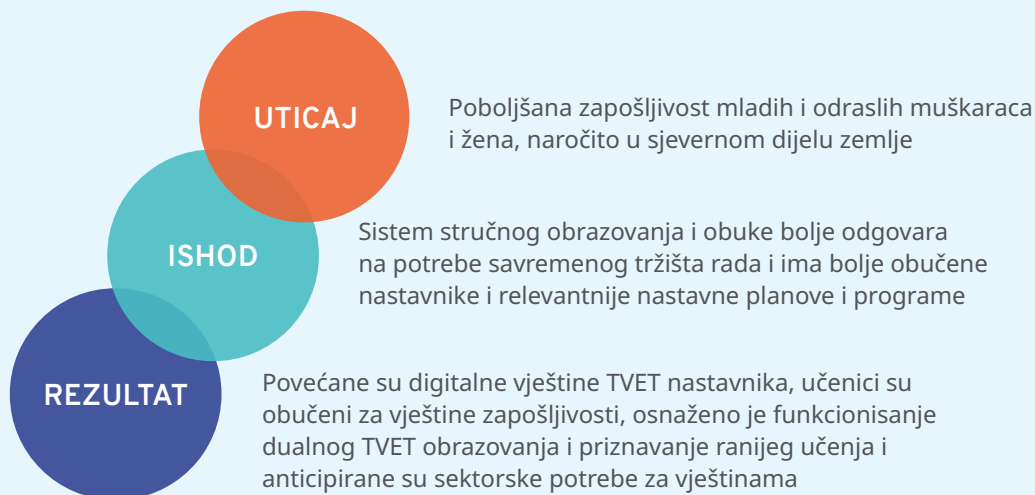
AKO MOR pruži tehničku pomoć za izmjenu pravnog okvira koji će podržati ZZZCG da odrazi principe aktivacije, **i ako** MOR podrži osmišljavanje novih programa i prilagođavanje postojećih APZ, **i ako** se promovišu i koriste digitalni alati za registraciju i podnošenje zahtjeva, **i ako** se poboljšaju usluge za poslodavce, **i ako** MOR sprovede analizu sistema dječije zaštite i sprovede pilot testiranje inovativnog pružanja dječije zaštite

...**onda će** se poboljšati usluge podrške i za lica koja traže zaposlenje i za preduzeća, kao i rad Zavoda za zapošljavanje Crne Gore,

...što će **dovesti do** većeg broja zaposlenih žena i muškaraca.

Ove promjene će doprinijeti da Crna Gora ostvari napredak u postizanju MOR P&B24–25 rezultata Strateške politike 3.4 i SDG ciljeva 4.4, 8.3 i 8.6.

► MODEL INTERVENCIJE



► MJERE UČINKA

Broj nastavnika sa povećanim kapacitetima za primjenu digitalno podržanog TVET sistema.

POLAZNI OSNOV 0

CILJ Najmanje **40** TVET nastavnika obučeno.

Broj učenika koji su učestvovali u digitalnim ljetnjim kampovima i na obukama o osnovnim vještinama zapošljivosti.

POLAZNI OSNOV 0

CILJ **50** žena i **50** muškaraca (2026).

Strategija o održivijim mehanizmima finansiranja i učešću poslodavaca za dualno obrazovanje potvrđena od strane socijalnih partnera i usvojena na Vladi.

POLAZNI OSNOV Ne postoji.

CILJ Strategija razvijena i potvrđena do 2027.

Obrazloženje intervencije

Ishod 1.3 Povećani digitalni kapacitet, inkluzivnost i responzivnost razvoja vještina i unapređenje priznanja ranijeg učenja

Tokom proteklih godina, MOR je podržao Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija Crne Gore u razvoju odgovarajućeg i sveobuhvatnog sistema razvoja vještina i dostizanju standarda EU u tehničkom stručnom obrazovanju i obuci (TVET) i cjeloživotnom učenju (LLL). Crna Gora je preduzela višestruke napore da unaprijedi TVET sistem, npr. uspješnom implementacijom crnogorskog obrazovnog informacionog sistema (MEIS), primjenom dualnog stručnog usavršavanja (TVET) i priznavanja prethodnog učenja i osnivanjem sektorskih savjeta za vještine.

Međutim, crnogorski učenici zaostaju za standardima EU u pogledu znanja i vještina potrebnih u modernom, digitalnom društvu i ekonomiji²⁷. TVET nastavnici imaju ograničene kapacitete da koriste digitalne alate za kreiranje sadržaja za učenje i da smisleno integrišu digitalizaciju u proces učenja. Postoji stalna potreba da se podrže pedagoški kapaciteti nastavnika u primjeni eLearninga (učenja elektronskim putem) i digitalno podržanog TVET-a, da se poboljšaju ishodi učenja i prilagode metodologije obuke procesima i promjenama na tržištu rada. Strukturni deficiti u kapacitetima nastavnog kadra su posebno prisutni u sjevernom dijelu zemlje. Škole, nastavnici i učenici imaju manji pristup digitalnim resursima, da uče o tržištu rada i da razumiju i steknu vještine potrebne poslodavcima. Osim toga, pandemija COVID-19 i njene posljedice snažno su uticale na sposobnost poslodavaca da finansijski učestvuju u dualnom TVET obrazovanju.

Potrebno je pronaći nove načine osiguravanja finansijske održivosti dualnog stručnog obrazovanja u Crnoj Gori, kako bi se obezbijedio njegov nastavak i uspjeh. Takođe, Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija Crne Gore nastoji da dalje unaprijedi priznavanje prethodnog učenja, da dalje razvija sistem cjeloživotnog učenja u zemlji. Konačno, kako bi se povećala responzivnost sistema razvoja vještina u cjelini na potrebe tržišta rada, Crna Gora nastoji da ojača sektorske pristupe u predviđanju potreba za vještinama. Da bi odgovorila na ove izazove, potrebna je podrška vezano za: a) povećanje digitalnih vještina nastavnika u sistemu dualnog i stručnog obrazovanja i zapošljivosti TVET učenika, posebno na sjeveru Crne Gore, sa rodним aspektom i naporima da se bolje uključe učenici sa invaliditetom i Romi; b) poboljšanje sistema za priznavanje prethodnog učenja; c) povećanje finansijske održivosti i učešća poslodavaca u dualnom sistemu stručnog obrazovanja i d) podršku uparivanju vještina na nivou sektora.

Teorija promjene

Ako MOR pruži tehničku pomoć Ministarstvu prosvjete, nauke i inovacija kako bi se povećali kapaciteti nastavnika da primijene digitalno podržani TVET sistem, promovisale osnovne vještine zapošljivosti, pojačalo funkcionisanje dualnog stručnog obrazovanja i priznavanje prethodnog učenja i sprovela sektorska predviđanja vještina

...**tada** će TVET sistem postati osjetljiviji na potrebe savremenog tržišta rada, povećaće se kapaciteti nastavnika i djelotvornost, kvalitet i relevantnost programa obuke i biće podržan adekvatniji sistem priznavanja prethodnog učenja,

...što će **dovesti do** povećane zapošljivosti i bolje tranzicije na tržište rada mladih i odraslih žena i muškaraca, naročito u sjevernom dijelu zemlje.

Planirane aktivnosti podržavaju Crnu Goru u postizanju napretka vezno za MOR P&B24–25 ishod Strateške politike 3 i SDG ciljeve 4.4 i 8.5.

Broj razvijenih sektorskih strategija vještina.

POLAZNI OSNOV

0

CILJ

Najmanje jedna sektorska strategija vještina razvijena do 2027.

Broj izrađenih prijedloga za pilot iskustva sa priznavanjem prethodnog učenja – RPL (“Mini-RPL”).

POLAZNI OSNOV

0

CILJ

Najmanje **40** prijedlog za „Mini-RPL“ razvijen do 2027.



► MODEL INTERVENCIJE



► MJERE UČINKA

Preporuke MOR-a su reflektovane u predloženim izmjenama zakona o radu.

POLAZNI OSNOV

Ne postoji.

CILJ

80%

Broj nacrtu zakona o kojima se raspravlja na tripartitnom nivou.

POLAZNI OSNOV

Ne postoji.

CILJ

80%

Ratifikacija C190.

POLAZNI OSNOV

Nije ratifikovana (2024).

CILJ

Ratifikovano (2025).

Prioritet 2 Poboljšani uslovi rada za sve radnike u Crnoj Gori

Ishod 2.1 Novo radno zakonodavstvo je u skladu sa MRS i relevantnom pravnom tekovinom EU

Obrazloženje intervencije

Usklađivanje radnog zakonodavstva sa Međunarodnim radnim standardima (MRS) je isoko na listi prioriteta jer se u pravnoj tekovini EU eksplicitno pominju MRS. Tokom implementacije prethodna dva DWCP-a, MOR je pružio tehničku pomoć u revidiranju nekoliko pravnih akata: Zakona o radu, Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova, Zakon o posredovanju u zapošljavanju i pravima u slučaju nezaposlenosti, Zakona o socijalnom savjetu.

U periodu 2024–2027, Vlada će detaljno usaglasiti zakonski okvir, rješavanjem pitanja kao što je rad na daljinu i dalje unaprijediti zakonske tekstove kako bi se olakšala implementacija. Vlada će 2024. godine revidirati Zakon o radu i Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima u slučaju nezaposlenosti. Nakon ratifikacije Konvencije 190, Zakon o zabrani zlostavljanja na radu biće izmijenjen kako bi se dodatno uskladio sa međunarodnim standardima u ovoj oblasti.

Teorija promjene

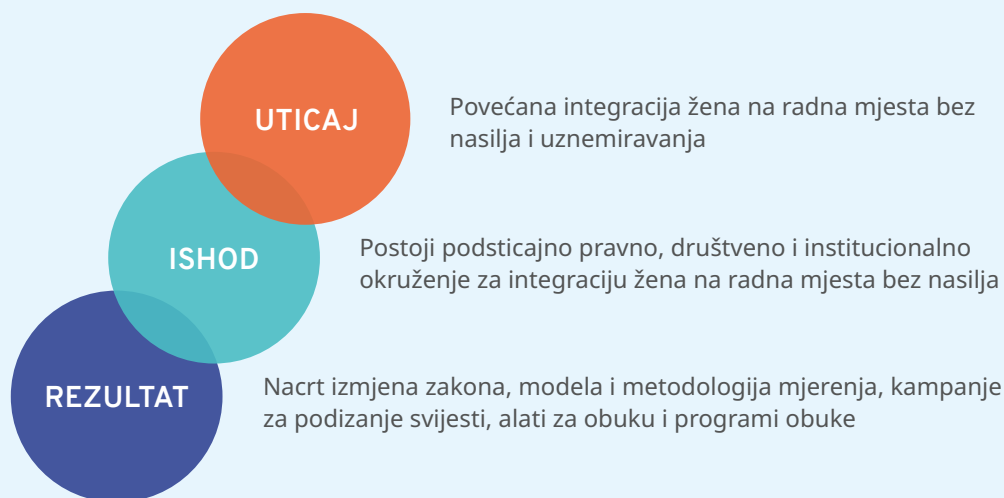
Ako komentari MOR-a na nacрте radnog zakonodavstva budu uvršteni u usvojene zakone **i ako** MOR obezbijedi tehničku pomoć za razvoj kapaciteta, razvoj podzakonskih akata i ponudi kvalitetne analize **i ako** se zakoni pravilno implementiraju u skladu sa MRS

...**onda** će Crna Gora biti u potpunosti usklađena sa MRS i odgovarajućim zahtjevima iz pravne tekovine EU

...što **dovodi do** harmoničnih industrijskih odnosa koji doprinose povećanju produktivnosti i boljim uslovima rada.

Ova aktivnost podržava Crnu Goru u postizanju napretka vezano za MOR P&B24–25 ishod Strateške politike 1 i SDG ciljeve 8.5 i 8.8.

► MODEL INTERVENCIJE



► MJERE UČINKA

Broj slučajeva diskriminacije upućenih Inspekciji rada i sistemu za mirno rješavanje radnih sporova (AMRRS).

POLAZNI OSNOV

5 slučajeva prijavljenih Inspekciji rada u 2023. Nema prijavljenih slučajeva sistemu za mirno rješavanje radnih sporova.

CILJ

Pedeset slučajeva prijavljenih Inspekciji rada i/ili AMRRS-u (2026).

Obrazloženje intervencije

Ishod 2.2 *Uvedeni su novi mehanizmi za promociju rodne ravnopravnosti i borbu protiv nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu*

Uprkos napretku, žene se i dalje suočavaju sa izazovima u pristupu jednakim mogućnostima zapošljavanja i dostojanstvenom radu. Tradicionalne rodne uloge i dalje postoje, a diskriminacija žena je široko rasprostranjena, kako navodi izvještaj Ombudsmana 2016. do 2019., koji pokazuje da se 36% pritužbi na rodnu diskriminaciju odnosi na rodno zasnovano nasilje, a 26% na pitanja materinstva²⁸.

Štaviše, žene snose nesrazmjeran teret neplaćenog rada koji se odnosi na brigu o članovima porodice. Nepostojanje očinskog odsustva i fleksibilnih radnih aranžmana činjenica da roditeljsko odsustvo uglavnom koriste žene i nedostatak pristupačnih ustanova za brigu o djeci (samo 29% djece uzrasta 0–2 godine i 73% djece uzrasta 3–6 godina su upisane u obrazovane ustanove) su ključni faktori koji utiču na ovo stanje²⁹. To dovodi do niske stope učešća žena na tržištu rada, uprkos njihovim nedavnim dostignućima u obrazovanju.

Podaci MOR otkrivaju da je u 2021. godini rodni jaz u zaradama u Crnoj Gori (GPG) u prosjeku iznosio 21,6%, pri čemu su žene u najvišoj distribuciji zarada bile suočene sa otprilike dvostruko većim rodnim jazom u zaradama od ostalih. Uprkos višim nivoima obrazovanja među zaposlenim ženama, dispariteti u zaradama i dalje postoje, što ukazuje na direktnu ili indirektnu rodno zasnovanu diskriminaciju u zaradama. Izvještaj MOR-a povezuje GPG s majčinstvom ili prekidima u karijeri, horizontalnom diskriminacijom i kaznama kroz zarade u zanimanjima u kojima dominiraju žene. MOR će pružiti tehničke savjete za zatvaranje GPG-a u oblastima kao što su rodno neutralne evaluacije poslova, kolektivno pregovaranje i politike zaštite za bolju ravnotežu između posla i privatnog života.

Ove aktivnosti će biti koordinirane sa Odborom za rodnu ravnopravnost, Odsjekom za rodnu ravnopravnost pri Ministarstvu pravde, Ministarstvom za ljudska i manjinska prava, kontakt osobama za rodnu ravnopravnost u javnim institucijama na državnom i lokalnom nivou, organizacijama poslodavaca i radnika i Ombudsmanom.

Teorija promjene

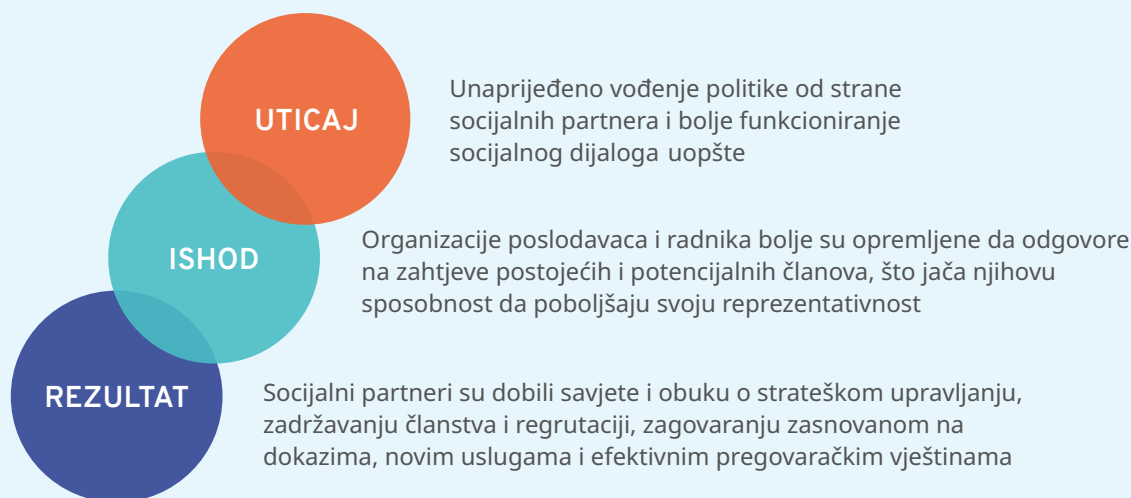
Ako MOR pomogne tripartitnim konstituentima da izvrše rodno neutralne ocjene radnih mjesta, **i ako** MOR podrži parlament da izmijeni zakonski okvir i pruži praktičnu obuku za inspekciju rada, pravosuđe i sve druge javne institucije odgovorne za rodnu ravnopravnost, **i ako** MOR pokrene kampanje za rješavanje rodni stereotipa i horizontalne segregacije i distribuiranje sadržaja zakona i njegovu primjenu

...**tada** će konstituenti i inspekcija rada biti osposobljeni da prate i bore se protiv slučajeva nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, a žene će imati podsticajna i podržavajuća radna mjesta

...što će **dovesti do** smanjenja nasilja i uznemiravanja na poslu i povećane integracije žena na radna mjesta bez nasilja i uznemiravanja.

Planirane promjene će doprinijeti napretku Crne Gore u postizanju MOR P&B24–25 ishoda Strateške politike 5 i SDG ciljeva 8.8 i 5.1.

► MODEL INTERVENCIJE



► MJERE UČINKA

Razvijena i implementirana inovativna, rodno osjetljiva strategija zadržavanja i sticanja članstva.

POLAZNI OSNOV

UPCG: 0, Sindikati: 0

CILJ

UPCG je usvojila strategiju članstva do kraja 2027.
Barem jedan sindikat je usvojio inovativnu strategiju za privlačenje članstva do 2027.

Članstvo socijalnih partnera.

POLAZNI OSNOV

UPCG: 76 poslodavačkih udruženja i 1467 kompanija/ pojedinačnih članova
Sindikati: Savez sindikata Crne Gore (SSCG): 31.520;
Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG): 19.750.

CILJ

Povećanje članstva UPCG od najmanje 10 posto do kraja 2027.
Povećanje članstva sindikata od najmanje 5 posto do kraja 2027.

Obrazloženje intervencije

Ishod 2.3 Jače organizacije poslodavaca i radnika

Socijalni partneri u Crnoj Gori odigrali su ključnu ulogu u pružanju informacija radi definisanja odgovora vlade na pandemiju i podržali su preduzeća i radnike da se nose sa izazovima koje je kriza donijela. Pandemija je takođe djelovala kao katalizator socijalnim partnerima da krenu u proces modernizacije, pri čemu je organizacija poslodavaca ostvarila napredak u ponovnom postavljanju strateških prioriteta, a radničke organizacije osmišljavale su komunikacione strategije i uvodile nove usluge za svoje članove.

Uprkos napretku, socijalni partneri se i dalje suočavaju sa izazovima koji ih sprečavaju da djelotvornije izvršavaju svoje zadatke. Mnoge kompanije, naročito one koje rade u neformalnoj ekonomiji, tek treba da u potpunosti sagledaju vrijednost kolektivnog glasa preduzeća i ostaju neodlučne da se udruže. Brza evolucija i sve veća složenost zastupanja interesa preduzeća, uz dodatne obaveze iz procesa pristupanja EU, dodaju niz novih tema na dnevni red UPCG za koje ona nije u potpunosti pripremljena.

Radničke organizacije se bore sa niskom stopom sindikalnog organizovanja koja se procjenjuje na 15 posto u javnom i privatnom sektoru. Među glavnim izazovima su nespremnost za kolektivno pregovaranje na granskom i na nivou preduzeća, velika neformalna ekonomija, radna emigracija i negativni demografski trendovi. Ovaj nizak nivo zastupanja se pretvara u ograničenu pregovaračku moć i nedovoljne kapacitete da utiču na donošenje politika i zakona. Zauzvrat, radnici se suočavaju sa lošim uslovima rada, što podstiče želju da ostanu van zvaničnog tržišta rada ili traže bolje prilike u inostranstvu.

Ograničena djelotvornost mehanizama socijalnog dijaloga i nizak stepen angažovanja kreatora politike podrivaju vrijednost kolektivne akcije i narušavaju povjerenje javnosti u sposobnost socijalnih partnera da utiču na kreiranje politike. Obim kolektivnog pregovaranja je i dalje ograničen zbog nedostatka kompatibilnih partnera u pregovaranju u mnogim sektorima i nedovoljno razvijenih pregovaračkih vještina. Kako bi pomogao organizacijama poslodavaca i radnika, MOR će ih podržati u rješavanju hitnih izazova, uz dalje njegovanje dugoročne institucionalne otpornosti i njihove sposobnosti da se na djelotvoran način uključe u socijalni dijalog.

Teorija promjene

Ako socijalni partneri uz podršku MOR-a nastave da unapređuju svoje strateško upravljanje i implementiraju rodno osjetljive strategije članstva koje su usmjerene na preduzeća i radnike u nedovoljno zastupljenim sektorima, uključujući one u neformalnom sektoru; **i ako** MOR nastavi da jača kapacitete socijalnih partnera za zagovaranje zasnovano na dokazima i opremi ih inovativnim alatima za zagovaranje politike; **i ako** MOR nastavi da pomaže organizacijama poslodavaca i radnika da sistematski procjenjuju potrebe svojih članova i dodatno povećavaju svoju ponudu usluga; **i ako** MOR pruži podršku u izgradnji jakih i profesionalnih pregovaračkih vještina

...**onda će** organizacije poslodavaca i radnika biti bolje opremljene da odgovore na zahtjeve postojećih i potencijalnih članova, što će unaprijediti njihovu sposobnost da poboljšaju svoju reprezentativnost

...što će **dovesti do** poboljšanog vođenja politike od strane socijalnih partnera, kvalitetnijeg i efikasnijeg savjeta o politici, relevantnijih usluga za preduzeća i radnike i boljeg funkcioniranja socijalnog dijaloga uopšte.

Ove promjene će doprinijeti da Crna Gora postigne ishode strateške politike MOR-a 2 i SDG ciljeva 8.3, 8.5, 8.8.

Izrađeni su dokumenti o politici zasnovani na dokazima i dostavljeni tripartitnom Socijalnom savjetu na raspravu.

POLAZNI OSNOV

UPCG: Dvije sveobuhvatne procjene uticaja COVID-19 na kompanije su izrađene i 5 setova naknadnih preporuka je dostavljeno vladi u periodu 2020.–2021. Sprovedena Procjena podsticajnog okruženja za održiva preduzeća (EESE), a izvještaj je objavljen 2023.

Sindikati: nema podataka.

CILJ

UPCG: — Poslovna agenda UPCG na osnovu EESE procjene usvojena do kraja 2024. godine.
— Najmanje dva dokumenta o politici izrađena na osnovu nalaza EESE procjene do kraja 2027.
— Nova alatka za praćenje politike za praćenje implementacije Poslovne agende UPCG je razvijena i uvedena do kraja 2025.

Sindikati: Sprovedena procjena nedostatka dostojanstvenog rada u neformalnoj ekonomiji, a relevantne preporuke u cilju poboljšanja uslova za rad radnika u neformalnom sektoru i sektorima u nastajanju su predstavljene tripartitnom Socijalnom savjetu.

Razvijene su nove usluge vođene potražnjom za postojeće i potencijalne članove iz nedovoljno zastupljenih sektora, uključujući one u neformalnoj ekonomiji.

POLAZNI OSNOV

2 usluge trenutno pruža UPCG.

Sindikalni mobilni servis postoji.

CILJ

Najmanje dvije nove usluge koje je razvila UPCG za kompanije koje vode žene i mladi do kraja 2027.

1 postojeća usluga mobilne aplikacije ažurirana, a 2 nove usluge razvijene i uvedene do 2027.



► MODEL INTERVENCIJE



► MJERE UČINKA

Broj kampanja o neformalnosti koje vode relevantne institucije.

POLAZNI OSNOV

0 (2024)

CILJ

3 (2027)

Broj implementiranih sektorskih pilot projekata.

POLAZNI OSNOV

0 (2024)

CILJ

1 (2027)

Obrazloženje intervencije

Ishod 2.4 Pojačani kapaciteti za odgovor na neformalnost

U 2022. godini, siva ekonomija u Crnoj Gori činila je 20,6% BDP-a, uglavnom utičući na trgovinu, usluge i transport, a neformalna ekonomija je činila 43,7% neprijavljene dobiti i 56,3% neprijavljenih ili nedovoljno prijavljenih zarada (u kovertama). Alarmantno je da se u 2022. svako treće preduzeće bavilo aktivnostima u sivoj zoni ekonomije a preko 60% je prijavilo smanjenje godišnjih prihoda zbog nelojalne konkurencije. Neformalni rad nesrazmjerno pogađa lica od 15 do 24 godine, kao i one sa osnovnim obrazovanjem, samozaposlene i radnike sa prethodnim iskustvom u neformalnom radu. Poljoprivreda, građevinarstvo i ugostiteljstvo su najteže pogođeni sektori. Štaviše, 70% zaposlenih građana potvrđuje kupovinu roba ili usluga od neregistrovanih privrednih jedinica, pripisujući to nižim cijenama. Privreda se i dalje bori sa visokim nivoom gotovinskih finansijskih transakcija i oslanjanjem na neformalne izvore finansiranja. Ovi faktori naglašavaju nedostatak poreskog morala i opšte prihvatanje prakse neformalne ekonomije.

Neki od uzroka ovog fenomena su nepredvidivo poslovno okruženje zbog čestih promjena propisa, posebno u fiskalnim pitanjima, te prevelik broj fiskalnih i parafiskalnih opterećenja; nedovoljna usklađenost između socijalnih politika i aktivnih politika tržišta rada (APZ); i kompleksna javna uprava i regulatorni okviri zajedno sa neadekvatnom koordinacijom između ministarstava i agencija za sprovođenje. Pored toga, iako MONSTAT redovno prikuplja podatke o neformalnosti, informacije se ne objavljuju, što otežava kreiranje i ažuriranje javnih politika zasnovanih na dokazima.

Crna Gora je u januaru 2022. godine sprovela veliku reformu politike koja se sastoji od povećanja minimalne mjesečne zarade za 80%, uvođenja progresivnog sistema oporezivanja dohotka i ukidanja doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje od poslodavaca i zaposlenih, zamjenjujući ih opštim javnim prihodima. Evaluacije reforme zaključuju da je u 2022. godini registrovan značajan broj lica koja su radila na crno, ali je i dalje prisutna isplata dijela zarada u gotovini.

Nacionalni program za eliminaciju neformalne ekonomije u Crnoj Gori 2024–2026 odobren je u decembru 2022. MOR će podržati njegovu implementaciju, fokusirajući se na ključne oblasti, kao što su: i) izmjena zakonskog okvira da bi se uključilo obavezno registrovanje radnika prije početka rada i osigurala zaštita radnika u nestandardnim oblicima zapošljavanja; ii) podržavanje bolje koordinacije između politike zapošljavanja i socijalne politike kako bi se osiguralo da one pomažu nezaposlenima i korisnicima socijalne pomoći da osiguraju formalno zaposlenje; i iii) izgradnju kapaciteta Inspekcije rada i drugih relevantnih institucija za borbu protiv neformalnosti.

Pored toga, MOR će podržati razvoj sektorske strategije za olakšavanje formalizacije poslovanja i radnika u sektoru turizma. Ovaj sektor je izdvojen u Nacionalnom programu zbog višestrukih izazova, uključujući neprijavljeno izdavanje smještajnih kapaciteta, što rezultira utajom poreza i gubitkom prihoda za lokalne samouprave i turističke organizacije. Internetske platforme poput Booking-a i Airbnb-a pogoršavaju situaciju omogućavanjem neregistrovanog rentiranja. Štaviše, mnoga domaća i strana lica koja pružaju turističke usluge često izbjegavaju prijavljivanje prihoda i ispostavljanje odgovarajućih faktura. Koristeći svoj dokazani pristup sektorske formalizacije, MOR će implementirati prilagođene inicijative u Crnoj Gori, nadovezujući se na uspješna iskustva drugih zemalja.

Teorija promjene

Ako MOR podrži MONSTAT u proizvodnji i objavljivanju statistike o neformalnoj ekonomiji, **i ako** MOR pomogne da se preispita pravni okvir, **i ako** MOR pomogne u izgradnji kapaciteta inspekcije rada i tripartitnih konstituenata, **i ako** MOR implementira svoj sektorski pristup u borbi protiv neformalnosti u sektoru turizma u identifikovanim opštinama,

...onda će Vlada i socijalni partneri biti opremljeni da doprinesu implementaciji Nacionalnog programa za eliminaciju neformalne ekonomije u Crnoj Gori 2024–2026³⁰, a model intervencije za sektor turizma će biti spreman za proširenje,

...što će dovesti do smanjenja učestalosti neformalnosti u Crnoj Gori.

Planirane promjene će doprinijeti da Crna Gora ostvari Ishod 8 strateške politike MOR-a PB24–25 i SDG ciljeve 8.3, 8.5 i 8.8.

4 ARANŽMANI ZA UPRAVLJANJE, PLANIRANJE IMPLEMENTACIJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I EVALUACIJU

4.1 Implementacija, praćenje učinka i aranžmani za evaluaciju, uključujući ulogu konstituenata MOR-a

Zajednička implementacija

Program saradnje će zajednički implementirati (uključujući podršku, finansiranje i praćenje) konstituenti iz Crne Gore i MOR.

Biće uspostavljen tripartitni odbor za nadzor sa jasnom ulogom da promoviše DWCP i prati njegovu implementaciju. Odbor će revidirati implementaciju na godišnjoj osnovi predlažući neophodna prilagođavanja, rješavajući uska grla i pomažući u mobilizaciji resursa.

MOR će pripremati izvještaj o napretku na godišnjoj osnovi koji će biti sastavni dio rada Nadzornog odbora. MOR će naručiti i izradu interne srednjoročne revizije i revizije nacionalnog programa od strane eksternog stručnjaka na kraju DWCP-a kako bi se ocijenila njegova relevantnost, djelotvornost i efikasnost.

Kancelarija MOR-a za Centralnu i Istočnu Evropu (DWT/CO-Budimpešta) će biti odgovorna za implementaciju programa. To će realizovati u obliku savjetodavnih misija, seminara za širenje informacija i izgradnju kapaciteta i projekata tehničke saradnje. DWT/CO-Budimpešta će biti podržana od strane tehničkih odjeljenja u sjedištu MOR-a u Ženevi.

MOR će nastaviti i nastojati da unaprijedi svoju saradnju sa drugim zainteresovanim stranama u zemlji, kao što su UN u okviru Integrisanog UNSDCF-a za Crnu Goru 2023–2027 i Delegacija EU.

4.2 Rizici

Glavni rizici po uspjeh su politička nestabilnost i nedovoljni resursi

Ključni nalazi revizije nacionalnog programa dostojanstvenog rada (DWCP) za Crnu Goru 2017–2021 ostaju na snazi i i dalje predstavljaju glavne rizike za sadašnji program. Politička nestabilnost ostaje glavni rizik za postizanje identifikovanih ishoda. Strategija ublažavanja rizika uključuje redovno i snažno zagovaranje dostojanstvenog rada i jačanje postojećih ili traženje novih partnerstava za promociju dostojanstvenog rada i kapaciteta za prilagođavanje izazovima u nastanku.

Drugi potencijalni rizik je nemogućnost mobilizacije dovoljno resursa za implementaciju programa. Posebna pažnja će biti posvećena mogućnostima za diverzifikaciju izvora finansiranja programa.

Snažan osjećaj vlasništva, predanost i angažman ključnih aktera su od ključnog značaja za održivost rezultata. MOR će se nadovezati na svoju tehničku stručnost, svoj model intervencije koji se sastoji od izgradnje institucionalnih kapaciteta i na socijalni dijalog kako bi uključio sve zainteresovane strane u zajedničko kreiranje najprikladnijeg rješenja za crnogorski kontekst. Jačanje upravljačke uloge tripartitnog odbora za nadzor nad DWCP-jem će biti još jedan mehanizam koji će osigurati snažan osjećaj vlasništva nad programom.

4.3 Plan finansiranja

Veća mobilizacija resursa

MOR i tripartitni konstituenti će morati da zajednički podrže i promovišu opredjeljivanje većih resursa za implementaciju DWCP-a.

Razvojna pomoć se smanjuje za zemlje sa višim srednjim dohotkom kao što je Crna Gora. U ovom kontekstu rastuće konkurencije za finansiranje, MOR i tripartitni konstituenti iz Crne Gore će nastaviti da zajedno mobilišu resurse na koherentan način i nastojati da diverzifikuju osnove finansiranja programa. MOR će koristiti redovni budžet i vanbudžetska sredstva, uključujući i mehanizme zajedničkog finansiranja UN-a, za finansiranje nekih aktivnosti.

5 PLAN ZAGOVARANJA I KOMUNIKACIJE

Fokus aktivnosti zagovaranja i komunikacije biće na promociji Agende dostojanstvenog rada. Ključna poruka u zagovaranju i komunikaciji MOR-a biće da unapređenje Agende dostojanstvenog rada, uključujući međunarodne standarde rada i djelotvorni socijalni dijalog, suštinski doprinose:

- (i) Ostvarenju ciljeva održivog razvoja u Crnoj Gori i nacionalnih razvojnih prioriteta i ciljjeva.
- (ii) Pristupanju Crne Gore Evropskoj uniji putem usklađivanja nacionalnog zakonskog i institucionalnog okvira za međunarodnim radnim standardima (MRS)

Aktivnosti komunikacije imaju za cilj podizanje svijesti među zainteresovanim stranama i u javnosti o

- ▶ Ulozi međunarodnih standarda rada i SDG cilja 8 u promovisanju inkluzivnog i održivog razvoja u Crnoj Gori.
- ▶ Važnosti djelotvornih partnerstava za rješavanje izazova vezano za dostojanstveni rad, rad na nacionalnim razvojnim prioritetima i implementaciju SDG-a.
- ▶ Specifičnoj prirodi tripartitne baze članstva MOR-a koja dodaje vrijednost u pogledu oblikovanja i implementacije inkluzivnih, održivih i pravičnih nacionalnih politika, strategija i planova.
- ▶ Uspješnim primjerima koji proizlaze iz inicijativa u okviru DWCP-ja.

Aktivnosti vidljivosti i komunikacije usmjerene su na tripartitne konstituente, multilateralne i bilateralne donatorske organizacije, organizacije civilnog društva i druge međunarodne i državne agencije koje rade u Crnoj Gori na istim ili sličnim temama. Njegova sekundarna publika je crnogorska javnost. Predstojeće ključne teme će biti razvijane zajedno sa tripartitnim konstituentima; aktivnosti će se sprovoditi uz njihovo konsultovanje, koordinaciju i/ili saradnju uz korišćenje odgovarajućih alata i kanala (događaji, nacionalni mediji, web stranica, društveni mediji).

MOR koristi svoje učešće u zajedničkom komunikacionom timu UN-a kako bi povećao prepoznatljivost DWCP-a u javnosti i osiguraće da dobre prakse i napredak u realizaciji DWCP-a budu predstavljeni u komunikacionim materijalima UN-a.

INDEKS

- 1 Vlada Crne Gore, Podgorica, 2023. <https://www.gov.me/en/documents/53abfa01-43ff-46dd-b720-126ba805fcd5>
- 2 *Okvir saradnje Ujedinjenih nacija za održivi razvoj, 2023–2027*, Podgorica, Ujedinjene nacije Crna Gora, 2023. <https://montenegro.un.org/sites/default/files/2022-07/United%20Nations%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Montenegro%202023-2027.pdf>
- 3 Nacionalni kontekst daje pregled glavnih izazova u oblasti zapošljavanja i socijalne politike duž četiri stuba Agende dostojanstvenog rada MOR-a. To ne znači da će novi DWCP – predstavljen u sljedećem poglavlju – tretirati sve ove izazove. DWCP je zasnovan na prioritetima koje su odabrali konstituenti MOR-a u Crnoj Gori.
- 4 Monstat: Preliminarni rezultati popisa 25.01.2024.pdf (monstat.org).
- 5 United Nations Development Programme (UNDP). Human Development Index Ranking 2021 (Izveštaj o razvoju po mjeri čovjeka, 2022).
- 6 Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=GDP_per_capita,_consumption_per_capita_and_price_level_indices. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00114/default/table>
- 7 MONSTAT, <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=19&pageid=19>
- 8 Procjena zasnovana na preliminarnim podacima o godišnjim stopama rasta kvartalnog BDP-a u 2022. <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=1576&pageid=17>
- 9 MMF, Završna izjava osoblja misije Član IV za 2024. godinu.
- 10 Evropska komisija. 2022 Komunikacija o politici proširenja EU, Izveštaj za Crnu Goru za 2022. godinu. https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/2022-communication-eu-enlargement-policy_en
- 11 *Ibid.*
- 12 *Ibid.*
- 13 MMF procjenjuje da bi povećanje učešća žena u radnoj snazi na treći kvartil u susjednim zemljama moglo povećati BDP za 6 procentnih poena.
- 14 Eurostat 2022.
- 15 Monstat, <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=1763&pageid=24>
- 16 Monstat, zarade: <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=1270&pageid=24>; Monstat, cijene: <https://www.monstat.org/eng/page.php?id=26&pageid=26>; Izračunato kao jednostavan prosjek od 12 godišnjih stopa inflacije za svaki mjesec u godini, tokom 2012–2021. Kumulativna inflacija je 14,4 posto ako se izračunava kao zbir, ili 15,3 posto ako se izračunava kao složena godišnja stopa.
- 17 EK. ESPN Flash izvještaj 2019/28. Povećanje minimalne zarade u Crnoj Gori od 01.07.2019.
- 18 Kroz izmjene Zakona o radu, Službeni list Crne Gore 145/2021.
- 19 *Ibid.*
- 20 Razlika u penzijama po polu prema starosnim grupama – EU-SILC istraživanje, Brisel: Eurostat, n.d. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13/default/table?lang=en
- 21 Broj korisnika prava iz PIO, <https://www.fondpio.me/statistika/> (only in Montenegrin).
- 22 Evropska komisija. 2022 Komunikacija o politici proširenja EU, Izveštaj za Crnu Goru za 2022. godinu.
- 23 Vienna Institute for International Economic Studies, Wage Developments in the Western Balkans, Moldova and Ukraine, 2020, (podaci iz 2017.). str.35. (*Bečki institute za međunarodne ekonomske studije, Promjene zarada na Zapadnom Balkanu, Moldavija i Ukrajina*)
- 24 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102734
- 25 Evropska komisija. 2022 Komunikacija o politici proširenja EU, Izveštaj za Crnu Goru za 2022. godinu.
- 26 Pametna specijalizacija u Crnoj Gori (S3) Akcioni plan 2019–2024, Podgorica: Ministarstvo nauke i tehnološkog razvoja, 2022. <https://s3.me/en/smart-specialisation-in-montenegro/>
- 27 PISA 2018 Assessment and Analytical Framework, Paris: PISA, 2018. https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2018-assessment-and-analytical-framework_b25efab8-en.html
UN Common Country Analysis, Montenegro 2021, Podgorica: United Nations in Montenegro, <https://montenegro.un.org/en/124464-un-common-country-analysis-montenegro-2021>
- 28 Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021- 2025 sa Akcionim planom 2021–2022.
- 29 Za 2020/21. Izvor: Monstat.
- 30 Program ekonomskih reformi Crne Gore 2022–2024, Podgorica, januar 2022. <https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2022-05/Montenegro%20ERP%202022-2024.pdf>

naslovna lijevo: © iStock/filmstudio — Montenegro, 2021
naslovna sredina: © iStock/Jovan Mandic — Montenegro, 2017
naslovna desno: © iStock/Jovan Mandic — Montenegro, 2020
strana ii: © iStock/ChristianSturzenegger — Kotor, Montenegro, 2021
strana iv: © iStock/Jovan Mandic — Montenegro, 2021
strana 4: © iStock/Jovan Mandic — Montenegro, 2021
strana 17: © iStock/uzhursky — Montenegro, 2021
strana 25: © iStock/Primorac91 — Montenegro, 2019

