

Analiza pristupa tržištu rada pripadnicima RE populacije nastanjenih na području Kampa Konik 1 i
Kampa Konik 2

MOGUĆNOSTI I PREPREKE - KAKO DO POSLA?

Autorka:

Jelena Topalović

Mentorska podrška:

Ivana Vujović
Vlado Dedović
Ana Selić

Izdavač:

Juventas

Za izdavača:

Ivana Vujović
Omladinskih brigada 6
81000 Podgorica
juventas@t-com.me
www.juventas.co.me

Podgorica, jun 2014.

Publikacija predstavlja dio projekta "Program pomoći za integraciju i povratak RAE i drugih I/RL koji žive u naselju Konik".

Projekat, koji je podržan od strane Delegacije Evropske unije, Vlade Crne Gore, Fonda za obrazovanje Roma iz Budimpešte, kancelarije UNHCR-a u Crnoj Gori i Danskog savjeta za izbjeglice, je počeo u novembru 2012. godine.

Projekat sprovodi HELP - Hilfe zur Selbsthilfe u partnerstvu sa *Juventasom*, Danskim savjetom za izbjeglice, Fondom za obrazovanje Roma iz Budimpešte, NVO *Green Home* i *Pravnim centrom*.

Odgovornost za sadržaj publikacije nose isključivo autor i izdavač.

■ SADRŽAJ

UVOD	5
I PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR	7
1.1. Pravni dokumenti	7
1.2. Strategije i akcioni planovi, postojeće i planirane mjere	10
1.3. Međunarodni akti	11
II INSTITUCIONALNA PODRŠKA	15
2.1. Programi Zavoda za zapošljavanje	15
2.2. Aktivnosti ministarstava	18
2.3. Aktivnosti Zaštitnika ljudskih prava i sloboda	18
2.4. Aktivnosti nevladinih organizacija	18
III PREPOZNATI PROBLEMI	19
3.1. Nedostatak dokumentacije	20
3.2. Porezi i administrativne prepreke za samozapošljavanje	21
3.3. Socijalna distanca	21
3.4. Odnos poslodavaca	22
3.5. Jezička barijera i nepovoljna obrazovna struktura	24
3.6. Rodna neravnopravnost	25
3.7. Ekonomska eksploatacija djece	25
ZAKLJUČAK	27
PREPORUKE	30
BIBLIOGRAFIJA	31

■ UVOD

Ova studija je nastala kao dio projekta “Program pomoći za integraciju i povratak RAE i drugih I/RL koji žive u naselju Konik”, čiji je cilj davanje doprinosa implementaciji Strategije za trajno rješavanje pitanja raseljenih i interno raseljenih lica u Crnoj Gori, sa posebnim osvrtom na Kamp Konik. Preciznije, cilj projekta je olakšati pristup pravima, uključujući regulisanje pravnog statusa, prava iz oblasti obrazovanja, zdravstva i zapošljavanja raseljenim i interno raseljenim licima i stanovnicima Kampa Konik, što bi omogućilo njihovu punu lokalnu integraciju ili olakšalo njihov dobrovoljan povratak i ojačalo kapacitete lokalnih institucija u upravljanju procesom. Projekat, koji je podržan od strane Delegacije Evropske unije, Vlade Crne Gore, Fonda za obrazovanje Roma iz Budimpešte, kancelarije UNHCR-a u Crnoj Gori i Danskog savjeta za izbjeglice, je počeo u novembru 2012. godine. Projekat sprovodi HELP - Hilfe zur Selbsthilfe u partnerstvu sa *Juventasom*, Danskim savjetom za izbjeglice, Fondom za obrazovanje Roma iz Budimpešte, NVO *Green Home* i *Pravnim centrom*.

Pitanje zapošljavanja romske i egipćanske populacije je jedan od gorućih socijalnih problema u Crnoj Gori. Prema dostupnim podacima iz “Popisa stanovništva, domaćinstava i stanova u Crnoj Gori 2011”, 6251 osoba se izjasnila da je romske nacionalnosti, što čini 1,01% ukupnog stanovništva, dok su se 2054 osobe izjasnile da su Egipćani, odnosno 0,33% ukupne populacije stanovnika Crne Gore. Od ukupnog broja pripadnika RE populacije koji su radno sposobni, veoma mali broj njih je registrovan kao zaposlen. Podaci sa popisa stanovništva iz 2011. pokazuju da stopa zaposlenosti RE populacije iznosi svega 13,4 %¹, a na evidenciji Zavoda za zapošljavanje se prosječno nalazi oko 1000 lica godišnje koja se deklarišu kao pripadnici te populacije. Pri tome, moramo naglasiti da statistike ne ukazuju na realno stanje, jer Zavod vodi evidenciju o licima koja aktivno traže zaposlenje. Za jedan broj osoba ove populacije, zbog neposjedovanja ličnih isprava, onemogućeno je i registrovanje na evidenciji nezaposlenih, a time i dobijanje radne dozvole. Većina stanovnika Kampa Konik u Podgorici raseljena je tokom ratnih sukoba na Kosovu iz svoje prethodne domovine, i imaju status izbjeglica i interno raseljenih osoba. Sama ova činjenica označava dodatne izazove sa kojim se ovo stanovništvo suočava u procesu pribavljanja ličnih dokumenata, a zatim i traženja zapošljenja, imajući u vidu i moguće nedovoljno poznavanje crnogorskog jezika. Istraživanja² pokazuju da je od 3 642 lica koja su živjela u Kampu Konik 2012. godine, 518 bilo bez pravnog statusa, a da 37% ovih osoba (1 360) ne posjeduje državljanstvo bilo koje zemlje. Sve je ovo uzrokovalo da se kao osnovno obilježje društveno-ekonomskog položaja pripadnika romske i egipćanske populacije u Crnoj Gori navodi nizak stepen ekonomske aktivnosti i visoka nezaposlenost. Romska i egipćanska populacija je uglavnom isključena iz formalnih oblika zapošljavanja, dok se najveći broj lica koja su našla zaposlenje bavi onim zanimanjima u kojima se ne traži profesionalna kvalifikacija. Veliki broj je zaposlen u sivoj ekonomiji, uglavnom na sakupljanju reciklažnih sirovina.³

Upravo zbog činjenice da RE zajednica u Crnoj Gori ima visoku stopu nezaposlenosti i siromaštva u poređenju sa drugim društvenim grupama, njeni pripadnici su prepoznati kao teže zaposliva lica.

Uzimajući prethodno navedene razloge u razmatranje, smatramo da je pitanju nezaposlenosti kod romske i egipćanske populacije potrebno posvetiti pažnju, analizirati situaciju i iznaći preporuke koje će doprinijeti promjeni položaja u kojem se ova lica nalaze.

1 *Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u Crnoj Gori 2011*, Zavod za statistiku Crne Gore-MONSTAT, Podgorica, maj 2011.

2 Istraživanje o pravnom položaju lica koja žive u oblasti Kampa Konik sa preporukama za njegovo unaprjeđivanje, 2012, dostupno na: http://www.un.org.me/uploads/Documents/2013/MNE_The%20Report%20on%20the%20Legal%20Status%20of%20Persons%20Living%20in%20the%20Area%20of%20the%20Konik%20Camp%20with%20Recommendation%20for%20its%20Improvement.pdf

3 Pristup tržištu rada - osvrt sa pozicije OSI, Roma i Egipćana, Studija praktične politike, CeMI, 2011.

Kroz istraživanje bazirano na kombinaciji desk istraživanja postojeće literature, prikupljanja podataka, korišćenja Zakona o slobodnom pristupu informacijama i iskustva rada na terenu socijalnih radnika *Juventasa* u periodu oktobar 2013 – maj 2014, kao glavne prepreke u oblasti zapošljavanja su izdvojeni: nedostatak obrazovanja i obrazovnih mogućnosti, nedostatak ličnih isprava, teška ekonomska i socijalna situacija koja onemogućava prihvatanje dužih obuka, diskriminacija i neprihvatanje od strane domicilne populacije i poslodavaca, dječiji rad i rani brakovi. Značajna prepreka je i nepoznavanje prava iz oblasti socijalne i zdravstvene zaštite kao i nedovoljna motivisanost RE populacije za uspostavljanje kontakata sa institucijama sistema.

Ova studija se sastoji iz tri dijela u kojima je predstavljena detaljna analiza situacije u oblasti pristupa tržištu rada od strane romske i egipćanske populacije. U prvom dijelu analizirani su pravni osnovi za ostvarivanje prava na zapošljavanje ove populacije, sa osvrtom na strateške pravce razvoja politika zapošljavanja. U drugom dijelu analizirani su efekti programa podrške koji su sprovodile institucije i nevladine organizacije u Crnoj Gori. U trećem dijelu su detaljno analizirani uzroci trenutno loše situacije u oblasti zapošljavanja za romsku i egipćansku populaciju.

Analizom ovih problema i testiranjem mogućnosti sistema za njihovo otklanjanje, kroz konsultacije sa donosiocima odluka, došli smo do ključnih preporuka za unaprjeđenje politike zapošljavanja prema ovim licima, kao i za poboljšanje njihovog ukupnog socio-ekonomskog položaja u crnogorskom društvu.

■ I PRAVNI I STRATEŠKI OKVIR

U prvom dijelu ove studije obratićemo pažnju na zakonske tekstove koji regulišu oblast zapošljavanja u Crnoj Gori, kao i strateške dokumente relevantne za oblast zaštite prava na rad romske i egipćanske populacije. Poseban akcenat je stavljen na zaštitu od diskriminacije – ključnog problema u ovoj oblasti.

1.1. Pravni dokumenti

Ustav Crne Gore među osnovnim načelima proklamuje u čl. 17 načelo jednakosti. Shodno toj odredbi svi su pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo. Takođe, u čl. 19 Ustava predviđeno je i da svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava i sloboda. Ustavom Crne Gore zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija po bilo kom osnovu. U članu 8 propisana je zabrana svake neposredne ili posredne diskriminacije po bilo kom osnovu, dok se afirmativna akcija osigurava odredbom da se diskriminacijom neće smatrati propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju.⁴ Ustav Crne Gore u dijelu dva, posvećenom ljudskim pravima i slobodama, u više članova reguliše osnovna prava rada i sa njima vezana prava (članovi 62-64), propisujući da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti. Po najvišem pravnom aktu zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor. Zaposleni, takođe, imaju pravo na zaštitu na radu, dok omladina, žene i osobe sa invaliditetom uživaju posebnu zaštitu na radu.

Zakon o zabrani diskriminacije⁵ garantuje prava koja jemče zabranu diskriminacije po bilo kom osnovu. U skladu sa ovim zakonom, diskriminacija je svako neopravdano, pravno ili faktičko, neposredno ili posredno 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, koje se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima.

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, osim ako su taj akt, radnja ili nečinjenje objektivno i razumno opravdani zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Posredna diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba propisa ili opšteg akta, kriterijum ili praksa, dovodi ili bi mogla dovesti lice ili grupu lica u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, 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.

4 Ustav Crne Gore, Službeni list Crne Gore, br. 1/2007.

5 Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni list Crne Gore, član 2, Podgorica, 2010.

Zakon o manjinskim pravima i slobodama⁶ u čl. 1 navodi da Crna Gora obezbjeđuje manjinskim narodima i drugim manjinskim nacionalnim zajednicama, odnosno njihovim pripadnicima, zaštitu ljudskih prava i sloboda garantovanih svim građanima, kao i zaštitu posebnih manjinskih prava i sloboda. Kao manjinski narod i druga manjinska nacionalna zajednica definiše se svaka grupa državljana Crne Gore, bročano manja od ostalog preovlađujućeg stanovništva, koja ima zajedničke etničke, vjerske ili jezičke karakteristike, različite od ostalog stanovništva, istorijski je vezana za Crnu Goru i motivisana je željom za iskazivanjem i očuvanjem nacionalnog, etničkog, kulturnog, jezičkog i vjerskog identiteta.

Zakonom o radu⁷ u čl. 6 propisuje se **zabrana diskriminacije** (kako neposredne, tako i posredne) lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, u odnosu na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje (odnosno seksualnu orijentaciju, prim.aut.), političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. **Zakon o radu**, takođe, određuje opšte i posebne **uslove za rad maloljetnih lica**. U dijelu koji reguliše uslove za lica mlađe od 18 godina stoji da: "Ugovor o radu može se zaključiti sa licem mlađim od 18 godina života, uz pisanu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom. Lice mlađe od 18 godina života može da zaključi ugovor o radu **samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa** kojim se utvrđuje njegova sposobnost za obavljanje poslova za koje zaključuje ugovor o radu i da takvi poslovi nijesu štetni za njegovo zdravlje.⁸ **Zakon o radu** (čl. 16 st. 2) u dijelu opštih i posebnih uslova koji regulišu minimalan starosni uzrast lica neophodan za radni angažman, propisuje i da lice mora imati najmanje 15 navršanih godina starosti i opštu zdravstvenu sposobnost kako bi stupilo u radni odnos.

Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti⁹ propisuje da svako nezaposleno lice sa državljanstvom i statusom stranca sa ličnom radnom dozvolom ima pravo da se: informiše kod Zavoda za zapošljavanje i Agencije za zapošljavanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje; besplatno koristi usluge Zavoda i Agencije; sa Zavodom i Agencijom utvrdi individualni plan zapošljavanja; učestvuje u programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja, u skladu sa individualnim planom zapošljavanja; ostvari novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti u skladu sa Zakonom; ostvari novčanu pomoć za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i profesionalne rehabilitacije teže zaposljivih lica, u skladu sa opštim aktom Zavoda. Prema ovom zakonu, nezaposleno lice, je lice od 15 do 65 godina života koje je crnogorski državljanin i stranac sa ličnom radnom dozvolom, koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos i koje aktivno traži zaposlenje. Izraz teže zaposljivo lice, u smislu ovog zakona, podrazumijeva nezaposleno lice koje, zbog različitih smetnji (zdravstvene smetnje, nedovoljno ili neodgovarajuće obrazovanje, socio-demografske karakteristike) nije konkurentno na tržištu rada i teže nalazi zaposlenje. Takođe, teže zaposljivo lice ima prednost u sprovođenju pojedinih mjera aktivne politike zapošljavanja.

Radna knjižica se, prema Pravilniku o radnoj knjižici izdaje državljaninu Crne Gore, stranom državljaninu i licu bez državljanstva koje je navršilo najmanje 15 godina života i koje radi zaposlenja podnese zahtjev za njeno izdavanje nadležnom organu. Zahtjev za izdavanje radne knjižice sadrži, između ostalog, jedinstveni matični broj, datum i mjesto izdavanja isprave na osnovu koje se dokazuje identitet, kao i podatke o državljanstvu. Uz zahtjev za izdavanje radne knjižice, stranac podnosi stranu putnu ispravu ili ličnu kartu za stranca, kao i odobrenje za zasnivanje radnog odnosa izdato od organizacije nadležne za zapošljavanje.

6 *Zakon o manjinskim pravima i slobodama*, Službeni list Crne Gore, 31/2006.

7 *Zakon o radu*, član 6, Službeni list Crne Gore, broj 49/2008, 26/2009, 59/2011, 66/2012.

8 *Zakon o radu*, „Službeni list CG”, br. 49/2008, 26/2009, 59/2011 i 66/2012, član 17.

9 *Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti*, Službeni list Crne Gore, br. 14/10 od 17.03.2010, 40/11 od 08.08.2011, Podgorica, član 23.

Zakon o zapošljavanju i radu stranaca¹⁰ - pruža strancima koji borave u Crnoj Gori mogućnost da ostvare prava iz oblasti rada i zapošljavanja. Po odredbama ovog zakona, stranac se može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori, pod uslovima utvrđenim Zakonom, kolektivnim ugovorom, potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava. Stranac se može zaposliti, odnosno raditi u Crnoj Gori, pod uslovom da ima: radnu dozvolu, odobrenje za stalno nastanjenje, odnosno odobrenje za privremeni boravak, zaključen ugovor o radu, odnosno građansko - pravni ugovor i da je obaveznik za prijavljivanje rada prijavio rad stranca u skladu sa ovim zakonom. Zakon predviđa da se lična radna dozvola izdaje strancu sa stalnim nastanjenjem, izbjeglici pod određenim uslovima i licima za koja je obezbijeđena dodatna zaštita u skladu sa Zakonom o azilu. Stranac koji posjeduje ličnu radnu dozvolu ima slobodan pristup tržištu rada, odnosno može se zapošljavati pod istim uslovima kao i crnogorski državljanin, a za vrijeme nezaposlenosti se može nalaziti na evidenciji Zavoda za zapošljavanje i ostvarivati prava po tom osnovu. Lična radna dozvola se izdaje na neodređeno vrijeme, osim u slučaju I/RL kada se izdaje na period od jedne godine i može se produžavati.

Uredba o izmjeni Uredbe o načinu ostvarivanja prava raseljenih lica iz bivših jugoslovenskih republika i interno raseljenih lica sa Kosova koja borave u Crnoj Gori¹¹ propisuje da ova lica, u skladu sa Zakonom o strancima, ostvaruju, kao i crnogorski državljanin, pravo na rad i zapošljavanje i ostvarivanje prava iz osiguranja od nezaposlenosti, u skladu sa propisima iz oblasti rada i zapošljavanja, osim ako je posebnim zakonom kao uslov predviđeno crnogorsko državljanstvo.

Zakon o strancima¹², u dijelu koji reguliše pitanja vezana za ličnu kartu za stranca, navodi da lična karta za stranca može da se izda strancu kome je odobreno stalno nastanjenje, odnosno strancu kome je odobren privremeni boravak, a nema važeću putnu ispravu.

Zakon o opštem obrazovanju i vaspitanju¹³ garantuje prava po kojima su crnogorski državljanin jednaki u ostvarivanju prava na obrazovanje, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, socijalno porijeklo ili drugo lično svojstvo. Ovaj zakon stranim državljanima, koji imaju privremeni boravak ili stalno nastanjenje u Crnoj Gori, garantuje jednakost u ostvarivanju prava na obrazovanje sa građanima Crne Gore, u skladu sa posebnim zakonom.

Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju¹⁴ propisuje da su ciljevi osnovnog obrazovanja i vaspitanja, između ostalih: obezbjeđivanje osnovnog obrazovanja svim građanima; vaspitavanje za poštovanje nacionalnih vrijednosti historije i kulture, kao i za uvažavanje kulturnih i ostalih osobnosti drugih naroda; vaspitavanje za međusobnu toleranciju, poštovanje različitosti, saradnju sa drugima, poštovanje prava čovjeka i osnovnih sloboda, a time i razvijanje sposobnosti za život u demokratskom društvu i razvijanje demokratskih stavova, tolerancije i kooperacije (u školi i van nje) i poštovanja prava drugih. Takođe, ovaj zakon propisuje obavezu obrazovanja za svu djecu uzrasta od šest do 15 godina. Ova obaveza je podržana obavezom škole da podnese prijavu nadležnoj inspekciji protiv roditelja djeteta koje nije upisano u školu, kao i kaznenim odredbama koje se mogu ponavljati ukoliko ni poslije izrečene kazne roditelj ne upiše dijete u školu.

10 *Zakon o zapošljavanju i radu stranaca*, Službeni list Crne Gore, br. 22/2008 i 32/2011, Podgorica.

11 *Uredba o izmjeni Uredbe o načinu ostvarivanja prava raseljenih lica iz bivših jugoslovenskih republika i interno raseljenih lica sa Kosova koja borave u Crnoj Gori*, Službeni list Crne Gore, broj 34/13.

12 *Zakon o strancima*, Službeni list Crne Gore, Podgorica, 2004, član 76.

13 *Zakon o izmjenama i dopunama Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju*, Službeni list Crne Gore, broj 39/2013.

14 *Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju*, ("Sl. list RCG", br. 64/02 od 28.11.2002, 49/07 od 10.08.2007, "Sl. list Crne Gore", br. 45/10 od 04.08.2010).

Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama¹⁵ u čl. 7 stav 1 propisuje da je cilj Zakona obezbjeđivanje jednakih mogućnosti vaspitanja i obrazovanja za svu djecu.

Zakon o zdravstvenoj zaštiti¹⁶ u čl. 4 propisuje da su u ostvarivanju prava na zdravstvenu zaštitu građani jednaki, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, starost, jezik, vjeru, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo. Član 30 ovog zakona propisuje da lica kojima je priznat status izbjeglica u Crnoj Gori imaju pravo na zdravstvenu zaštitu u skladu sa odredbama ovog zakona, ako međunarodnim sporazumom nije drugačije određeno. Takođe, u oblasti zdravstvene zaštite Republika, iz budžeta, obezbjeđuje sredstva za zdravstvenu zaštitu stranaca kojima je priznat status izbjeglica i raseljenih lica, u skladu sa posebnim propisima i međunarodnim sporazumima.

1.2. Strategije i akcioni planovi, postojeće i planirane mjere

Kako bi se unaprijedio položaj pripadnika RE populacije, odnosno unaprijedio pristup tržištu rada, Crna Gora je preduzela niz koraka u strateškom planiranju i programiranju mjera i aktivnosti koji bi doveli do bolje situacije u oblasti zapošljavanja. "Sistematski odgovor Vlade Crne Gore problemima romske i egipćanske populacije" usvojen je nakon regionalne konferencije »**Romi u proširenoj Evropi**«, za čim je uslijedilo prihvatanje međunarodne inicijative „*Dekada romske inkluzije 2005-2015*“. Usvojen je i Akcioni plan za implementaciju *Dekade*, sa težnjom da se u oblasti obrazovanja, zapošljavanja, stanovanja i zdravstvene zaštite prekine začarani krug siromaštva i društvene isključenosti Roma.¹⁷

U okviru realizacije *Dekade* Crna Gora je usvojila **Strategiju za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012**, koja je predstavljala niz kontinuiranih mjera poput povećanja stepena motivacije za aktivno traženje posla i uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja, razne programe zapošljavanja, doškoloavanje lica bez stručne spreme. Opšti ciljevi Strategije u oblasti zapošljavanja su: a) porast učešća pripadnika romske i egipćanske populacije u mjerama aktivne politike zapošljavanja, uz ravnopravno uključivanje žena; unaprjeđivanje mogućnosti za kvalitetnijim zaposlenjem; b) porast stope zaposlenosti i održavanje takvog trenda; c) unaprjeđivanje saradnje između socijalnih partnera i civilnog društva; d) smanjenje diskriminacije na tržištu rada. Usvojena je i inovirana **Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2012-2016, čiji su ciljevi razrađeni detaljnije u akcionim planovima**.

Akcioni planovi za 2012/2013. imaju iste ciljeve kada je u pitanju oblast zapošljavanja, a oni su sljedeći:

- ✓ Upoznavanje RE populacije o pravima i obavezama u oblasti zapošljavanja;
- ✓ Povećanje stepena motivacije RE za aktivno traženje posla i uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja;
- ✓ Povećanje stepena zaposlivosti i zapošljavanja RE kroz uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja;
- ✓ Prevazilaženje stereotipa i predrasuda poslodavaca pri zapošljavanju romske i egipćanske populacije;
- ✓ Stimulisanje poslodavaca za zapošljavanje pripadnika RE populacije;

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012 – 2015. godine je

15 Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama ("Sl. list RCG", br. 80/04 od 29.12.2004, "Sl. list Crne Gore", br. 45/10 od 04.08.2010).

16 Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Službeni list Crne Gore, broj 01-114/2 od 03.06.2004.

17 *Strategija za poboljšanje položaja Roma i Egipćana u Crnoj Gori*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Crna Gora, 2012- 2016.

nastavak Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. Prioritet 3 ove Strategije se odnosi na lica RAE populacije u smislu promovisanja socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva kroz integraciju u zapošljavanje.¹⁸ Cilj Strategije je rad na unaprjeđenju obrazovanja i osposobljavanja ove populacije kao preduslov za realizaciju programa uključivanja na tržište rada kao i dodatne motivacije poslodavaca za zapošljavanje.

Vlada Crne Gore je izradila nekoliko akcionih planova kojima su tretirana pitanja od značaja za RE populaciju. Akcioni planovi koji prate implementaciju Strategije za poboljšanje položaja Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2012-2016. se izrađuju svake godine. Do sada su izrađena 3 plana i to za 2012, 2013, 2014. godinu. Ovogodišnjim planom predviđen je nastavak programa subvencionisanog zapošljavanja teže zaposljivih lica, posebno RE populacije, kao i njihovo veće uključivanje u programe javnih radova. Takođe, planira se i nastavak sprovođenja programa za sticanje prve kvalifikacije za zanimanja za lica bez stručne spreme i podizanje nivoa informisanosti o pravima po osnovu nezaposlenosti.

Integrirani akcioni plan za implementaciju Strategije za trajna rješenja pitanja koja se tiču raseljenih i interno raseljenih lica u Crnoj Gori, sa posebnim osvrtom na područje Konika, izrađen je i za 2014. godinu i tretira uključivanje I/RL na tržište rada kao i regulisanje pravnog statusa I/RL. Ovaj plan podrazumijeva:

- ✓ Podizanje svijesti I/RL o pravima nezaposlenosti sa posebnim osvrtom na RE populaciju;
- ✓ Podizanje svijesti I/RL o pravu na rad i zapošljavanje I/RL i lica sa statusom stranca;
- ✓ Unaprjeđenje znanja i vještina I/RL kroz aktivnosti ZZZ Crne Gore radi zadovoljavanja potražnje.

Osim dijela koji se odnosi konkretno na zapošljavanje, značajan je i dio o pravnom statusu i obrazovanju. Stoga se Akcionim planom predviđaju i sljedeće aktivnosti:

- ✓ Naknadan upis u matični registar rođenih lica u CG, obezbjeđivanje pomoći materijalno najugroženijim I/RL u prikupljanju dokumenata;
- ✓ Nastavak rješavanja zahtjeva raseljenih lica za dobijanje crnogorskog državljanstva;
- ✓ Povećanje broja djece interno raseljenih lica iz RE populacije obuhvaćenih predškolskim obrazovanjem i vaspitanjem.¹⁹

Podrška većem pristupu tržištu rada licima sa invaliditetom i pripadnicima RE populacije planirana je i kroz treći prioritet **Operativnog programa za komponentu IV (Razvoj ljudskih resursa) 2012/2013**, za koji je u protekloj godini opredijeljeno preko million eura iz evropskih fondova.

1.3. Međunarodni akti

Crna Gora je ratifikovala sve ključne međunarodne ugovore za zaštitu ljudskih prava. Shodno čl. 9 Ustava Crne Gore, potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni su dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva, te stoga, primjena odredbi navedenih ratifikovanih međunarodnih ugovora bez diskriminacije predstavlja obavezu za državne organe Crne Gore, shodno čl. 9. Takođe, na poštovanje međunarodnih ugovornih obaveza Crna Gora se obavezuje i kao članica Organizacije ujedinjenih

¹⁸ Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015“ , Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Crna Gora.

¹⁹ Predlog integrisanog akcionog plana za implementaciju strategije za trajna rješenja pitanja koja se tiču raseljenih i interno raseljenih lica u Crnoj Gori, sa posebnim osvrtom na područje Konika za 2014. godinu.

nacija (OUN) i Savjeta Evrope. Neizostavan izvor prava u ovoj oblasti je i praksa Evropskog suda za ljudska prava, koja na posredan način definiše kriterijume i standarde u oblasti zaštite ljudskih prava.

Ovim dokumentima se predviđa da su svi ljudi, bez diskriminacije, jednaki pred zakonom (Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima), omogućava se zaštita od diskriminacije za sve ljude, bez obzira na njihovu rasu, boju, pol, jezik, religiju, političko ili drugo mišljenje, nacionalno, ili socijalno porijeklo, imovinsko ili drugo stanje (Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima), i zabranjuje se diskriminacija po ovim osnovama (Evropska konvencija o ljudskim pravima). Takođe, ovim dokumentima se garantuje bez diskriminacije pravo na rad i pravične i zadovoljavajuće uslove rada, kao i pravo na zdravlje, socijalno osiguranje i korištenje socijalnih službi (Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije).

Deklaracija o pravima pripadnika nacionalnih, etničkih ili jezičkih manjina²⁰ predviđa u čl. 4 stav 1 da će države preduzeti sve neophodne mjere da osiguraju da pripadnici manjina mogu u potpunosti i efikasno uživati sva svoja ljudska prava i osnovne slobode bez diskriminacije i u punoj jednakosti pred zakonom.

Sem u ovim dokumenatima, koji već imaju globalnu vrijednost, problem diskriminacije je, takođe, bio adresiran kroz najbitnije dokumente EU, od njenog osnivanja.

U skladu sa članom 2 **Ugovora o Evropskoj Uniji**²¹ princip nediskriminacije je jedna od vrijednosti koja uslovljava pristupanje države Evropskoj Uniji. U članu 13 je iskazano da „Savjet, djelujući jednoglasno po predlogu EK i poslije konsultacija sa Evropskim Parlamentom, može preduzeti odgovarajuću akciju da spriječi diskriminaciju, zasnovanu na polu, rasnoj ili etničkoj pripadnosti, religiji, ili vjerovanju, invaliditetu, starosti ili seksualnoj orijentaciji“

Povelja o osnovnim pravima u EU, usvojena 2000. godine, postala je obavezna stupanjem na snagu Lisabonskog sporazuma u 2009, i u članu 21 predviđa da je “zabranjena diskriminacija po bilo kom osnovu poput pola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog porijekla, genetskih osobina, jezika, religije ili uvjerenja, političkog ili bilo kog drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invaliditeta, životnog doba ili seksualne orijentacije”.²²

Direktiva o rasnoj jednakosti (2000/43/EC) štiti od direktne i indirektno diskriminacije po osnovu rasnog ili etničkog porijekla osobe. Diskriminacija, u smislu ove direktive, pokriva i uznemiravanje, kao neželjeno ponašanje koje za svrhu ima narušavanje dostojanstva ličnosti zbog rasnog ili etničkog porijekla. Na osnovu ove direktive, diskriminacija može biti legalna, ukoliko je obuhvaćena generalnim opravdanjem (primjenjivo samo na indirektnu diskriminaciju) ili specifičnim opravdanjem (primjenjivo i na direktnu i indirektnu diskriminaciju). Generalno opravdanje zahtijeva da se nejednak tretman koristi zbog postizanja legitimnog cilja i da ne postoji drugi način za dostizanje toga cilja, dok se specifično opravdanje, koje opravdava i direktnu diskriminaciju, odnosi na uske i odlučujuće kriterijume za određenu profesiju (obično se radi o umjetničkim profesijama).

Direktiva se primjenjuje u oblastima zapošljavanja, socijalne zaštite i beneficija i snabdijevanja robama i uslugama, a države članice EU su dužne da formulišu “proporcionalne, adekvatne i odvrćajuće” sankcije za diskriminaciju.

20 Dostupna na: <http://www.minorityrights.org/554/international-instruments/un-declaration-on-the-rights-of-persons-belonging-to-national-or-ethnic-religious-and-linguistic-minorities.html>

21 Treaty on European Community, čl 2 i čl.13, dostupan na: http://www.lisbon-treaty.org/wcm/dmdocuments/Treaty_Rome_en.pdf, sada član 19 Lisabonskog sporazuma.

22 Charter on Fundamental Rights, Title III: Equality, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:en:PDF>

Direktiva o jednakosti u zapošljavanju (2000/78/EC) zabranjuje direktnu i indirektnu diskriminaciju, kao i uznemiravanje i davanje instrukcija za diskriminaciju. Ova direktiva obezbjeđuje istu zaštitu kao i Direktiva o rasnoj jednakosti u polju zapošljavanja, ali za diskriminaciju na osnovu vjere ili religije, starosti ili seksualne orijentacije.

Najrelevantniji međunarodni dokumenti kojima se reguliše pitanje diskriminacije pri zapošljavanju su:

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima – prepoznaje pravo na rad, koji uključuje pravo svakog pojedinca da zaradi za život kroz rad koji slobodno bira ili prihvata. Takođe, ovaj pakt predviđa obavezu potpisnica da u obezbjeđivanju prava na rad preduzmu korake u obezbjeđivanju tehničkog i stručnog obrazovanja, kao i obavezu da obezbijede svim radnicima: jednaku platu za jednak rad, koja omogućava pristojan život radnicima i njihovim porodicama; sigurne i zdrave uslove rada; jednaku mogućnost za sve da budu unaprijeđeni, kao i pravo na plaćeni odmor.²³

Evropska socijalna povelja potvrđuje prava ustanovljena Međunarodnim paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i dodaje nova prava: pravo na zaštitu od siromaštva i socijalne isključenosti, pravo na stanovanje, pravo na zaštitu u slučajevima okončanja radnog angažovanja, pravo na zaštitu od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu i drugih vrsta uznemiravanja, pravo radnika na jednake šanse za zapošljavanje i jednak tretman, prava predstavnika radnika. Ova povelja ojačava princip nediskriminacije, unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, bolju socijalnu, zakonsku i ekonomsku zaštitu zaposlene djece, bolju zaštitu ljudi sa invaliditetom.²⁴

EU Okvir nacionalnih strategija za integraciju Roma do 2020, čiji je osnovni cilj da Romima obezbijedi jednak pristup obrazovanju, zapošljavanju, stanovanju i zdravstvenom osiguranju, predviđa da bi zemlje članice trebalo da obezbijede Romima, na nediskriminatoran način, pun pristup stručnom obrazovanju, tržištu rada i sredstvima za samozapošljavanje. Takođe, zemlje članice bi trebalo da ohrabruju mikrokreditiranje Roma i da ukažu dužnu pažnju zapošljavanju Roma u javnom sektoru.²⁵

Za potrebe ove studije, zbog specifičnih problema sa kojima se Romi suočavaju, takođe su relevantne: Konvencija o pravima djeteta, Evropska konvencija o državljanstvu (1997) i Konvencija Savjeta Evrope o smanjenju apatridije u vezi sa sukcesijom.

Konvencija o pravima djeteta, u članu 32, predviđa obavezu zemalja potpisnica da priznaju pravo djeteta da bude zaštićeno od ekonomske eksploatacije i obavljanja bilo kakvog posla koji bi bio štetan po djetetovo zdravlje, fizički, mentalni i društveni razvoj, ili ometao njegovo obrazovanje. Takođe, Konvencija predviđa obavezu zemalja članica da preduzmu odgovarajuće mjere da se odredi starosna granica za prijem u radni odnos, da se zakonski odrede odgovarajući uslovi rada, kao i da se propišu adekvatne sankcije za kršenje odredbi u ovom članu.²⁶

Evropska konvencija o državljanstvu (1997) i Konvencija Savjeta Evrope o smanjenju apatridije u vezi sa sukcesijom, predviđaju obaveze svake od zemalja potpisnica da smanje apatridiju i da olakšaju dobijanje državljanstva licima koja ga ne posjeduju.²⁷

23 International Covenant on Social and Cultural Rights, Articles 6 and 7, dostupan na: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/cescr.aspx>

24 European Social Charter, dostupna na: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Summaries/Html/163.htm>

25 EU Framework of National Strategies for Roma integration up to 2020, dostupna na: http://ec.europa.eu/justice/policies/discrimination/docs/com_2011_173_en.pdf

26 Children's Right Convention, Article 32, dostupna na: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>

27 <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/166.htm> <http://www.unhcr.org/protect/PROTECTION/45178f542.pdf>

II INSTITUCIONALNA PODRŠKA

Ključne institucije odgovorne za politike oblasti zapošljavanja Roma su: Zavod za zapošljavanje, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

2.1. Programi Zavoda za zapošljavanje

Mjere podrške zapošljavanju lica RE populacije sprovodi **Zavod za zapošljavanje Crne Gore**. U okviru aktivnih politika zapošljavanja Zavoda za zapošljavanje sprovodi se nekoliko programa:

Obrazovanje i osposobljavanje odraslih je jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja koja uključuje programe obrazovanja i osposobljavanja za prvo zanimanje, dokvalifikaciju, inoviranje znanja, sticanje ključnih vještina, prilagođavanje potrebama tržišta rada. Osnovni cilj ove mjere jeste unaprijeđenje kvaliteta ponude i ublažavanje nesklada između ponude i tražnje na tržištu rada. Zanimanja za koja se kroz ovaj program lica romske i egipćanske populacije pretežno osposobljavaju su jednostavna pomoćna zanimanja, nižeg stepena stručnosti.

Javni radovi su jedan od uspješnijih programa aktivne politike zapošljavanja. Izvode se u kontinuitetu i predstavljaju pretežno lokalne programe zapošljavanja koji se organizuju zbog sprovođenja programa socijalne zaštite, obrazovnih, kulturnih programa, programa za zaštitu prirode, komunalnih i drugih programa, koji se temelje na društveno korisnom, neprofitnom radu. „Programi javnih radova podstiču stvaranje novih radnih mjesta i podizanje radnih potencijala, nivoa znanja i vještina nezaposlenih lica, a istovremeno pomažu razvoj lokalnih samouprava. Sa aspekta RE populacije ovi program su značajni jer podižu nivo socijalne uključenosti i ublažavaju posljedice njihove nezaposlenosti.”²⁸

Kroz *Program elementarnog funkcionalnog opismenjavanja* sprovodi se obrazovanje odraslih Roma i Egipćana. Programi se kontinuirano sprovode od strane Fondacije za stipendiranje Roma a partner im je, pored ostalih, Zavod za zapošljavanje. Program je obuhvatao dva segmenta - elementarno funkcionalno opismenjavanje i stručno osposobljavanje. Jedna od ključnih aktivnosti je bila funkcionalno opismenjavanje Roma i Romkinja iz Podgorice koji su nepismeni, bez škole, uzrasta od 15 do 35 godina. Program je od početka realizacije završilo oko 60 Roma i Egipćana iz Podgorice.

Prosječno se, godišnje, do 2012. godine na evidenciji Zavoda nalazilo oko 100 lica romske i egipćanske populacije, koja budu obuhvaćena programima aktivne politike zapošljavanja, koji podrazumijevaju obrazovanje i osposobljavanje, obuke za jednostavna pomoćna zanimanja nižeg stepena stručnosti, učešće u javnim radovima, sezonskim poslovima. Zavod za zapošljavanje ulaže velike napore da, kroz razne vidove animacije, motiviše pripadnike RE populacije da se prijave na evidenciju Zavoda i uzmu učešća u mjerama i programima aktivne politike zapošljavanja koje im mogu pomoći u podizanju stepena njihove zaposljivosti i kod uključivanja u legalne tokove tržišta rada. U tom smislu saraduje sa lokalnom zajednicom i romskim NVO organizacijama i putem medija informiše i animira romsku populaciju. Samostalno ili kao partner u projektima, Zavod za zapošljavanje je realizovao brojne aktivnosti koje se odnose na povećanje zaposljivosti i zapošljavanja RE populacije. Neke su kontinuiranog karaktera, a neke se odnose na realizaciju partnerskih ciljanih projekata.

Realizovane su sljedeće aktivnosti :

- ✓ Projekat “Romi vidljivi na tržištu rada”;

²⁸ *Drugi izvještaj Crne Gore o ostvarivanju okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina*, Ministarstvo za manjinska prava, Vlada Crne Gore, septembar 2012.

- ✓ Projekat “Druga šansa”;
- ✓ Projekat “Smanjenje ugroženosti domicilne RAE populacije”.

Od kontinuiranih aktivnosti Zavod sprovodi:

- ✓ Uključivanje u programe obrazovanja i osposobljavanja odraslih;
- ✓ Uključivanje u programe javnih radova (lokalne i državne);
- ✓ Uključivanje u programe obrazovanja i opismenjavanja;
- ✓ Projekat “Stvaranje podjednagog pristupa radnim mjestima za RAE populaciju”.

Projekat “Romi vidljivi na tržištu rada” je realizovan u periodu 2006 – 2007. godine. “Organizovan je kao javni rad i odnosio se na ispitivanje radno sposobnih pripadnika RE populacije o njihovom obrazovnom statusu, zainteresovanosti za prijavljivanje na biro rada, njihovoj motivaciji i potencijalu za uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja, kao i na prikupljanje podataka o njihovim ličnim dokumentima. Istraživanje je obavilo 27 anketara, od kojih je 25 lica romske nacionalnosti (15% žena) koji su bili radno angažovani u toku trajanja istraživanja. U skladu sa ovim istraživanjem, najveća stopa nezaposlenosti je u dobu između 15-24 godine (59%) kao i među licima preko 55 godina (58%). Oko 60% domicilnih Roma nikad nije radilo, a učešće nezaposlenih žena je 61%.”²⁹

Projekat “Druga šansa” jeste program integracije odraslih kroz opismenjavanje i stručno usavršavanje 61 lica romske i egipćanske nacionalnosti iz Podgorice i Nikšića, uzrasta od 15 do 40 godina (40% žena), u trajanju od 18 mjeseci. Polaznici su uspješno završili program funkcionalnog opismenjavanja i položili su završne ispite, nakon čega su nastavili stručno osposobljavanje za zanimanja iz oblasti građevinarstva, ugostiteljskih i ličnih usluga. U realizaciji ovog javnog rada angažovano je 12 asistenata romske populacije sa završenim III i IV stepenom, a ukupno 61 lice iz RAE populacije završilo je obuku za pomoćna zanimanja iz oblasti građevinarstva, ugostiteljskih i ličnih usluga. Pored ovih obuka, organizovane su i osnovne obuke iz informatike, a sva lica uključena u program su pohađala obuku za dozvolu B ili neke druge kategorije i pokriveni su svi troškovi dobijanja istih. Ovaj projekat je rezultirao zapošljavanjem 21 polaznika/ce u komunalnom sektoru u Podgorici, a 8 lica sada pruža usluge u sopstvenoj zajednici.

Projekat “Smanjenje ugroženosti domicilne RAE populacije” realizovan je u 2008, 2009. i dijelom 2010. godine od strane Zavoda za zapošljavanje, u saradnji i uz podršku UNDP-a u trajanju od 27 mjeseci. Aktivnosti su se realizovane u opštinama Bar, Berane i Nikšić. Projekat je predstavljao pokušaj unaprjeđenja profesionalnih kvalifikacija i stvaranje šansi za bolji uspjeh na tržištu rada, aktivaciju i motivaciju Roma i Egipćana, pomoć oko prijave za učešće u programima obuke, kao i na pomoć pri zapošljavanju lica koja su prošla obuku. Cilj je bio i unaprjeđenje kapaciteta institucija kako bi se podigao nivo znanja zaposlenih kao i kvalitet usluga koje se pružaju pripadnicima RE populacije.

U periodu oktobar 2007 - decembar 2009. godine realizovana je obuka za 75 pripadnika RAE populacije. Nakon završene obuke sedam osoba je pronašlo zaposlenje kod izvođača javnih radova. Od ukupnog broja polaznika 39 ili 52% su žene. U toku 2008. projektom je finansirana izrada standarda i programa obuka za sljedeća zanimanja: pomoćnik dimnjačara, podmazivač, vulkanizer, radnik u vešeraju. Broj domicilnih Roma registrovanih kod Zavoda u tri biroa porastao je za 77,4% posmatrajući period od 1.10.2007. do 31.12.2009, a 107 osoba (od kojih 26% žena) ili ukupno 23,5% registrovanih u ciljnim opštinama se zapošljavalo na neki način u istom periodu i obezbijedena su sredstva (grantovi) za 6 biznis ideja u tri ciljne opštine.

Projekat „Stvaranje podjednagog pristupa radnim mjestima za RAE populaciju” je počeo sa realizacijom 01.09.2010. godine, a završen je 01.04.2011. godine. Projektne aktivnosti su se odnosile na uključivanje nezaposlenih osoba sa evidencija biroa rada (55, od čega 48 Roma i Egipćana) u programe osposobljavanja za sticanje prvog zanimanja, a u cilju povećanja njihove zaposlivosti i ostvarivanja socijalne kohezije i održivog društvenog razvoja. Lica su obučavana za zanimanja: sobarica,

29 Publikacija Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Program „Romi vidljivi na tržištu rada”, 2008.

higijeničarka, komunalni higijeničar, keramičar i pomoćni radnik u voćarstvu i vinogradarstvu. Bitno je naglasiti da je u toku ovog projekta obuka izvođena kod poznatog poslodavca.

Motivacija poslodavaca za zapošljavanje RE populacije se vrši na način što Zavod po principima afirmativne akcije posreduje u nalaženju zaposlenja. Jedan od načina motivacije jeste donošenje Uredbe o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica³⁰ iz 2012. godine (Uredba je važeća do 31. 12. 2014. godine). Uredba predviđa subvencije za poslodavce koji zaposle nezaposlenog/nu pripadnika/cu RE populacije. Subvencijama se oslobađaju plaćanja dijela doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na zarade (doprinos za penzijsko i invalidsko osiguranje, doprinos za zdravstveno osiguranje i doprinos za osiguranje od nezaposlenosti), doprinosa za fond rada i dijela poreza na dohodak fizičkih lica.

2.2. Aktivnosti ministarstava

Ministarstvo rada i socijalnog staranja je u okviru implementacije trećeg cilja *Akcionog plana zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa* - Integracija u zapošljavanju RE populacije, izbjeglica i raseljenih lica, tokom 2012. godine u programe aktivne politike zapošljavanja uključilo 88 lica koja se deklarišu kao Romi i Egipćani (8,69% od ukupnog broja registrovanih nezaposlenih Roma i Egipćana na 31.12.2012. godine).

U okviru programa javnog rada „Neka bude čisto“ uključena su 23 lica koja se deklarišu kao Romi i Egipćani, u periodu 15.05.2012 - 12.09.2012. godine (21,69% od ukupnog broja učesnika).

U program obrazovanja i osposobljavanja za zanimanje „frizer za žene“, koji se realizovao u Podgorici, uključeno je osam polaznika RE populacije, od kojih pet žena. Svi polaznici su uspješno završili program.

U lokalni javni rad „Asistent u nastavi romske djece“, koji se realizovao u Podgorici i Nikšiću, uključena su četiri lica romske nacionalnosti (jedna žena).

U toku 2012. godine 53 osobe RE populacije angažovane su na sezonskim poslovima (20 žena).

Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava je u toku 2014. godine sklopilo Memorandum o saradnji sa Unijom poslodavaca Crne Gore, čiji je cilj da se ohrabre poslodavci da prilikom angažovanja, odnosno zapošljavanja radnika/ca imaju u vidu nacionalnu heterogenost Crne Gore, potrebe pripadnika/ca ranjivih društvenih grupa i rodnu izbalansiranost, te da se uspostavi međusobna saradnja potpisnika Memoranduma u cilju osiguravanja i postizanja jednakih mogućnosti građana i građanki za ostvarivanje svih prava i sloboda, korišćenje ličnih znanja i sposobnosti, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.

Takođe, potpisan je Memorandum o saradnji između ovog ministarstva, Fonda za obrazovanje Roma, Zavoda za školstvo i NVO *Institut za socijalnu inkluziju*, sa ciljem da se unaprijedi akademski učinak i stepen prelaska na srednjoškolsko obrazovanje i zadržavanje romskih i egipćanskih učenika/ica u srednjim školama putem obezbjeđivanja stipendija, mentorskih usluga u okviru škole i efikasnim informisanjem. U okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava, pri Odjeljenju za unaprjeđenje i zaštitu prava RE populacije, obavljaju se poslovi koji se odnose na: „Opšta pitanja položaja RE populacije; obavljanje poslova iz oblasti unaprjeđenja i zaštite prava RE populacije u vezi sa zapošljavanjem, pravima koja se moraju poštovati kao preduslov integracije u EU, izgrađivanje neophodnih administrativnih kapaciteta za ispunjavanje obaveza iz oblasti prava RE populacije koja proističu iz članstva u Savjetu Evrope i Ujedinjenim nacijama; praćenje i ostvarivanje kulturnih, obrazovnih, jezičkih, vjerskih i drugih prava koja se odnose na unaprjeđenje položaja RE populacije; priprema i sprovođenje strateških dokumenata koja se odnose na unaprjeđenje položaja RE populacije.“³¹

³⁰ Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica, Službeni list Crne Gore, 2012.

³¹ Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva za ljudska i manjinska prava, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Vlada Crne Gore, Podgorica, decembar 2011.

2.3. Aktivnosti Zaštitnika ljudskih prava i sloboda

Institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore je u okviru regionalne mreže Ombudsmana za djecu za jugoistočnu Evropu, uz pomoć Save the Children-a 2010. godine počela sprovođenje regionalnog projekta *“Unaprjeđenje položaja djeteta u cilju zaštite od svih vidova eksploatacije”*. Osnovni cilj rada Zaštitnika u ovom dijelu jeste sprovođenje aktivnosti na unaprjeđenju, promovisanju i poboljšanju položaja djeteta, kako na lokalnom i državnom, tako i na regionalnom i međunarodnom nivou. Ovaj projekat ima veliki značaj za djecu romske i egipćanske populacije, jer ona najčešće bivaju ekonomski eksploatisana, a njihova zaštita je jedan od prioritarnih ciljeva ove institucije u narednom periodu.

Konvencija UN o pravima djeteta u članu 32 nalaže da: „Države-potpisnice priznaju pravo djeteta da bude zaštićeno od ekonomske eksploatacije i od bilo kakvog rada koji je vjerovatno opasan, može ometati dječije obrazovanje, ili naškoditi dječijem zdravlju ili fizičkom, mentalnom ili društvenom razvoju.” Upravo je Konvencija UN o pravima djeteta bila jedan od dokumenata na kome se temeljila izrada projekta *“Zaštita djece od ekonomske eksploatacije”* iz 2010. godine, koji je predstavljao program prevencije eksploatacije djece u Jugoistočnoj Evropi. Projekat se sprovodio u cilju povećanja kapaciteta i mogućnosti za ostvarivanje dječjih prava u skladu sa UN Konvencijom o pravima djeteta putem unaprjeđenja sistema zaštite djece od svih vidova njihovog zlostavljanja, zanemarivanja i nasilja nad njima, a posebno djece koja se bave prosjačenjem ili su izložena riziku da se njime počnu baviti.

Projekat je implementiran i u Crnoj Gori i sastavni dio je bila izrada studije *Pomozimo im da nauče nešto drugo*, koja je predstavljala Izvještaj Ombudsmana za djecu u Crnoj Gori. Informacije o dječijem prosjačenju u Crnoj Gori su prikupljene putem upitnika koji su upućeni nadležnim subjektima i organizacijama, organizovanih fokus grupa sa profesionalcima i neposrednim intervjuima sa djecom koja se bave prosjačenjem. Neke od rezultata istraživanja možete naći u dijelu Studije koji tretira pitanje ekonomske eksploatacije djece.

2.4. Aktivnosti nevladinih organizacija

Osim pomoći i podrške koju licima RE populacije pružaju državne institucije, na unaprjeđenju položaja ovih lica rade i brojne nevladine organizacije, lokalne i međunarodne.

Tako je u okviru već pomenutog “Programa pomoći za integraciju i povratak RAE i drugih I/RL koji žive u naselju Konik” kroz djelovanje organizacije Help sprovedena podrška aktivnostima samozapošljavanja, koja se pokazala kao dobar način omogućavanja ugroženoj populaciji da dostigne prihvatljiv standard življenja na osnovu svojih sposobnosti, fokusirajući se na dugoročna rješenja problema korisnika. Međutim, i program samozapošljavanja, iako uspješno završen, suočio se sa brojnim administrativnim i drugim preprekama. Takođe, implementirane su aktivnosti sa ciljem jačanja kapaciteta nacionalnih institucija koje se bave tim pitanjima. Od oktobra 2013. godine, *Juventasova* 3 romska asistenta i 3 socijalna radnika organizuju redovne konsultacije na terenu, u cilju informisanja ciljne grupe radi povezivanja sa institucijama socijalne i ekonomske zaštite, u prvom redu sa Centrom za socijalni rad i Zavodom za zapošljavanje.

III PREPOZNATI PROBLEMI

„Romi predstavljaju jednu od grupa koja je socijalno najizopštenija, procenat pripadnika RAE populacije u nekoj vrsti dohodovnih djelatnosti je 17%, sa jako izraženim jazom između polova (u ukupnom broju radno angažovanih pripadnika RE populacije žene učestvuju sa oko 16 %).”³²

Još jedna karakteristika ove populacije je smanjena i ograničena mogućnost zapošljavanja, sa izraženom dugoročnom nezaposlenošću³³. U situacijama kada neka od lica i pronadu zaposlenje izraženo je nezadovoljstvo jer su u pitanju isključivo marginalizovana, nisko dohodovna zanimanja koja ne mogu da doprinesu smanjenju siromaštva u kojem se nalaze. „Dodatno, 80% ove populacije je neaktivno zbog postojanja problema koji se odnosi na neriješen pravni status (nemanje statusa stranca sa stalnim naseljenjem za ishod ima nemanje prava na formalno zaposlenje).”³⁴ U ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti ova populacija učestvuje sa 3-4%. Preko 90% registrovanih nezaposlenih pripadnika RE populacije čine lica bez zanimanja i stručne spreme. Oni, po pravilu, duže čekaju na zaposlenje i ponuda radnih mjesta za njih je krajnje ograničena.

Od ukupnog broja nezaposlenih Roma i Egipćana, registrovanih na evidenciji Zavoda, samo 7,5% pripada aktivnim tražiocima zaposlenja, što znači da se na evidenciju javljaju u propisanom roku i žele učešće u mjerama aktivne politike zapošljavanja.”³⁵

Prema podacima ZZZCG na evidenciji nezaposlenih Biroa rada Podgorica – u ovoj opštini nalazi se najveći broj nezaposlenih lica romske i egipćanske nacionalnosti: 43,76% od ukupnog broja nezaposlenih pripadnika RE populacije. Učešće žena iznosi 41,30%. Broj novoprijavljenih Roma i Egipćana na evidenciju nezaposlenih iznosi 52,24% od ukupnog broja novoprijavljenih (40,42% žena).³⁶

Neke od najčešćih poteškoća kod zapošljavanja RE populacije su, dakle, prepoznate u nedostatku dokumentacije, neregulisanom pravnom statusu, nedovoljnom stepenu obrazovanja i obuke, jezičkim barijerama, rodnoj neravnopravnosti, diskriminaciji od strane poslodavaca, što zajedno za rezultat ima nisku ekonomsku moć, marginalizaciju, socijalnu neprihvaćenost, izolaciju u društvu. Problem predstavljaju i rani brakovi koji onemogućuju, posebno djevojčicama, nastavak školovanja, dječiji rad, kao i neravnopravnost između polova koja rezultira pomenutim odnosom zaposlenih žena i muškaraca (1:5).

U narednom dijelu ove studije, govorićemo o svakom od ovih problema pojedinačno, kao i o mjerama koje su preduzete da se ovi problemi ublaže.

32 *Crna Gora - društvo za svakoga*, Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka, UNDP, 2009.

33 Dugoročna nezaposlenost - nezaposlenost koja traje duže od 12 mjeseci.

34 *Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015*, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Crna Gora.

35 *Drugi izvještaj Crne Gore o ostvarivanju okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina*, Ministarstvo za manjinska prava, Vlada Crne Gore, septembar, 2012.

36 Zapošljavanje romske i egipćanske populacije u Crnoj Gori, CEDEM, 2013.

3.1. Nedostatak dokumentacije

Definisanje statusa svakog pojedinca definiše korpus statusnih prava koja su mu na raspolaganju. Posjedovanje identifikacionih dokumenata predstavlja osnovni preduslov za uključivanje u društvo i smanjenje siromaštva romske i egipćanske populacije. Time se omogućava redovan pristup tržištu rada, socijalnoj zaštiti, zdravstvenim i obrazovnim uslugama, i svemu ostalom što predstavlja uslov za normalnu organizaciju života. Nažalost, izvjestan broj Roma i Egipćana, bilo da se radi o domicilnoj ili raseljeničkoj populaciji, ne posjeduje identifikaciona dokumenta. Kroz sprovođenje Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008–2012. u cilju regulisanja statusa stranaca sa stalnim nastanjenjem ili privremenim boravkom u Crnoj Gori, postignut je određeni napredak u ovom pravcu. Međutim, period čekanja na odobrenje statusa i izdavanje ličnih karata u Crnoj Gori je često duži od 12 mjeseci. Po podacima Ministarstva unutrašnjih poslova u periodu 2010-2014. ukupno 1888 raseljenih i interno raseljenih lica sa boravištem u Podgorici je dobilo odobrenje statusa stranca - izdata im je lična karta za stranca. Istraživački tim nije uspio da dođe do podatka koliko u ovom momentu lica čeka na dobijanje statusa stranca, te koliki je prosječan period čekanja. Iskustva sa terena pokazuju da proces pribavljanja dokumenata traje i po nekoliko godina tokom kojih lica ne mogu regulisti prava iz oblasti socijalne zaštite. Posljednje aktivnosti Ministarstva unutrašnjih poslova upućuju na ubrzavanje procesa registracije, ali i dalje ostaje otvoreno pitanje dužine čekanja konačnog odgovora, odnosno dobijanja lične karte stranca nakon što se kompletira dokumentacija.

Dodatno, socijalni radnici na terenu su se upoznali sa postojanjem određenog broja porodica koje se niti u jednom mogućem zakonskom roku nisu registrovale kao izbjegla lica, iako tvrde da to jesu. Ove porodice su, iako očigledno nastanjene već duži vremenski period u Crnoj Gori, u posebno teškom položaju kada je u pitanju pribavljanje ličnih karata za strance.

Takođe, postoji određen broj lica koja ne posjeduju nikakva identifikaciona dokumenta, niti je moguće utvrditi njihovo državljanstvo. Ta lica ne mogu da dobiju ni ličnu kartu za stranca, niti status raseljenog lica, a pristup najosnovnijim pravima im je značajno ugrožen, što ih čini lako podložnim diskriminaciji. Kao potpisnica Evropske konvencije o državljanstvu iz 1997. godine i Konvencije Savjeta Evrope o smanjivanju apatridije, Crna Gora je trebalo da uspostavi mehanizam za identifikovanje i utvrđivanje statusa lica bez državljanstva, što još uvijek nije urađeno, niti je utvrđen tačan broj ovih lica na teritoriji Crne Gore.

Kao olakšica pri evidentiranju na Zavodu za zapošljavanje, predviđena je mogućnost da se lice prijavi na Zavod i prije sticanja lične karte za stranca (u Uredbi o izmjeni Uredbe o načinu ostvarivanja prava raseljenih lica iz bivših jugoslovenskih republika i interno raseljenih lica sa Kosova koja borave u Crnoj Gori), tako što će priložiti radnu knjižicu, raseljeničku ili izbjegličku legitimaciju, uvjerenje o stručnoj spremi koju posjeduje, potvrdu iz Sekretarijata za izbjeglice/raseljena lica. "Lica raseljena iz bivših jugoslovenskih republika i interno raseljena lica sa Kosova koja borave u Crnoj Gori, do sticanja statusa stranca sa stalnim nastanjenjem, u skladu sa Zakonom o strancima, ostvaruju, kao i crnogorski državljani, pravo na rad i zapošljavanje i ostvarivanje prava iz osiguranja od nezaposlenosti u skladu sa propisima iz oblasti rada i zapošljavanja."³⁷ Problem koji imaju pripadnici romske i egipćanske populacije u vezi sa prethodnim pravom je nemogućnost dobijanja lične radne dozvole. Pored toga što je nemoguće dobiti dozvole ukoliko se ne posjeduju bilo kakva identifikaciona dokumenta, predviđeno je plaćanje dozvole, a ova lica često nemaju finansijske mogućnosti da podmire taj trošak.

Još jedna prepreka koja ugrožava položaj romske i egipćanske populacije u Crnoj Gori je kompletiranje dokumentacije za materijalno obezbjeđenje porodice. Materijalno obezbjeđenje porodice bi trebalo da ublaži posljedice nezaposlenosti, međutim, za punu dokumentaciju je neophodno pribaviti poreska uvjerenja tj. posjedovne listove koje izdaje Katastar iz matične države

³⁷ Uredba o izmjeni Uredbe o načinu ostvarivanja prava raseljenih lica iz bivših jugoslovenskih republika i interno raseljenih lica sa Kosova koja borave u Crnoj Gori.

– dakle, u slučaju većine stanovnika Kampa Konik, sa Kosova. Posjedovni listovi se izdaju za sve punoljetne članove domaćinstva i za roditelje podnosioca, važe 6 mjeseci ili godinu dana (u zavisnosti od zakonodavstva države). Stanovnici Kampa Konik nemaju materijalnih mogućnosti da odu na Kosovo, kao ni da plate neophodna dokumenta za svakog člana svoje porodice pojedinačno, što stvara barijeru za pristup ovom pravu.

3.2. Porezi i administrativne prepreke za samozapošljavanje

Samozapošljavanje je jedna od mogućnosti koja se pruža svim licima nastanjenim u Crnoj Gori. Crnogorski sistem zahtijeva oporezivanje malih preduzeća u prvoj godini njihovog osnivanja. Iskustva sa terena pokazuju da zanati koji se započnu bivaju zatvoreni tj. prekinuti u roku od 2 godine nakon osnivanja, a kao jedan od ključnih razloga se navodi nepovoljan poreski sistem, odnosno nedovoljno olakšica za firme koje pokreću i vode lica koja spadaju u grupu teže zaposljivih.

Dodatan problem je što crnogorski sistem još uvijek ne poznaje model socijalnog preduzetništva, neprofitnog preduzeća koje ima za cilj da u isto vrijeme stekne samoodrživost i konkurentnost proizvodnje i ponudi što više radnih mjesta za lica koja se nalaze u kategoriji teže zaposljivih. Ovaj koncept bi podstakao zapošljavanje romske i egipćanske populacije, pružio im priliku da steknu nova znanja i steknu sredstva za dalje usavršavanje i unaprjeđenje svog položaja.

Takođe, administrativni problemi, koji proističu iz problema nedostatka dokumentacije, značajno smanjuju mogućnost samozapošljavanja. Lica koja su u procesu registracije imaju pravo da koriste usluge Zavoda za zapošljavanje, da se registruju sa raseljeničkom ili izbjegličkom legitimacijom i da ostvare prava po osnovu nezaposlenosti. Problem se javlja jer lica koja nisu dobila status stranca u Crnoj Gori, posjeduju kosovski matični broj, i zbog toga ne mogu da registruju preduzeće, niti da sklope važeći ugovor o radu ili ugovor o povremenim ili privremenim poslovima, jer ga sistem koji koristi Poreska uprava jednostavno ne priznaje.

3.3. Socijalna distanca

Rezultati istraživanja etničke distance u Crnoj Gori³⁸ pokazuju da, uprkos generalno pozitivnim trendovima, i dalje postoji zabrinjavajući nivo distanciranja drugih nacionalnih/etničkih grupa u odnosu na pripadnike romske populacije. Podaci ukazuju da gotovo svaki drugi građanin Crne Gore iskazuje visoku distancu u odnosu na Rome. Ovaj podatak zapravo ukazuje da su Romi posebno vulnerabilna grupa kada je diskriminacija u pitanju i da se u svim oblastima društvenog života nalaze na marginama. Oni su, nažalost, naprosto, kako istraživanja pokazuju, u velikoj mjeri nepoželjni za pripadnike svih etničkih grupa.

Socijalna distanca negativno utiče na šanse za zapošljavanje romske i egipćanske populacije, dok njihova nezaposlenost povećava njihovo siromaštvo i samim tim ponovo povećava socijalnu distancu.

38 *Etnička distanca u Crnoj Gori*, Empirijsko istraživanje, CEDEM, decembar 2013.

	Da stalno živi u mojoj državi	Da stanuje u mom susjedstvu u istoj zgradili ili ulici	Da mi bude saradnik na poslu	Da mi bude Pretpostavljeni na poslu	Da bude vaspitač mojoj djeci	Da se družim sa njim	Da ima rukovodeći položaj u mojoj firmi	Da budemo u daljem srodstvu	Da budemo u bliskom srodstvu	Ukupno
Crnogorac	2,0	2,4	4,7	7,3	6,5	6,5	10,1	12,0	15,2	7,4
Srbin	6,5	8,0	8,9	12,5	12,9	9,7	17,7	19,9	22,7	13,2
Bošnjak	12,7	15,4	15,4	24,2	26,8	19,1	31,6	37,0	43,4	25,1
Albanac	18,7	24,9	25,1	36,8	46,1	34,6	51,9	53,4	62,8	39,4
Hrvat	19,9	24,1	23,4	31,1	39,1	30,8	49,6	46,5	56,2	35,6
Rom	22,5	31,5	31,8	43,5	53,2	42,8	58,4	64,1	69,7	46,4
Amerikanac	18,9	19,2	19,6	26,1	34,9	27,0	48,0	40,3	49,7	31,5
Francuz	15,3	16,7	18,9	27,0	33,8	25,2	47,2	37,6	47,8	29,9
Rus	16,8	17,6	19,1	26,7	33,3	24,7	48,0	39,2	46,7	30,2
Njemac	16,5	18,2	19,6	26,6	32,5	23,5	47,2	39,1	47,8	30,1
Englez	15,2	16,1	18,5	24,8	30,6	23,9	46,3	36,7	45,7	28,6
Italijan	15,7	16,2	19,1	25,4	30,8	25,2	46,1	38,1	46,1	29,2
Ukupno	15,1	17,5	18,7	26,0	31,7	24,4	41,8	38,6	46,2	28,9

Tabela 1. Etnička distanca u Crnoj Gori:³⁹ Podaci iz 2013. godine

3.4. Odnos poslodavaca

Prepreku zapošljavanju lica pripadnika RE populacije predstavlja i nemotivisanost poslodavaca da im pruže priliku za rad. Sa jedne strane nedostatak motivacije poslodavaca je uzrokovan predrasudama i diskriminatornim stavovima, a sa druge strane nedostatkom odgovarajućih kvalifikacija pripadnika romske i egipćanske populacije. Iz tog razloga najveći broj pripadnika ove populacije izlaz traži kroz angažovanje u sivoj ekonomiji, što je dodatni razlog odsustva preciznih podataka o nezaposlenosti. Po istraživanju koje je u 132 državna organa sproveo *Monitor* u saradnji sa Upravom za kadrove, od preko 20000 zaposlenih u javnom sektoru, 0.1% čini romska populacija.⁴⁰

Jako veliki broj ovih lica spada u grupu NK radnika. „Preko 90% registrovanih pripadnika romske i egipćanske populacije čine lica bez zanimanja i stručne spreme. Oni, po pravilu, duže čekaju na zaposlenje. Manji dio ove populacije zapošljava se na sezonskim poslovima u građevinarstvu, poljoprivredi i turizmu i kroz programe javnih radova gdje zasnivaju radni odnos na određeno

39 Etnička distanca u Crnoj Gori, Empirijsko istraživanje, CEDEM, decembar 2013.

40 79, 03 odsto se izjasnilo da pripada crnogorskoj nacionalnoj zajednici; 8,59 srpskoj, 2,80 odsto Albanaca, 4,14 Bošnjaka, 2,39 odsto Muslimana, 0,01 odsto Roma, 0,89 Hrvata i 0,42 ostalih. Dostupno na: <http://www.monitor.co.me/~monitorc/images/stories/dodaci/dodrustvajednakihsansi.pdf>, strana 13.

vrijeme"⁴¹. Podaci, takođe, pokazuju da je učešće žena na tržištu rada jako malo, i da su žene u neravnopravnom položaju u odnosu na muškarce.

Odnos poslodavaca prema zapošljavanju Roma Zavod za zapošljavanje Crne Gore prati kroz istraživanja među samim poslodavcima. Rezultati ankete bi mogli dati i neutemeljeno optimističnu sliku imajući u vidu da su anketirani poslodavci 2009/2010. godine pokazali da su spremni da zaposle 705 Roma i Egipćana u okviru 108 zanimanja. Od toga, najviše njih, i to 43,12%, bilo je spremno da zaposli ova lica u poljoprivredi, lov i šumarstvu.

Rezultati ankete poslodavaca za 2011/2012. godinu i dalje pokazuju da kod poslodavaca postoji namjera da zaposle lice romske i egipćanske populacije, te i da su neki od njih to već učinili.

Međutim, moramo uzeti u obzir postojanje uobičajene potrebe među ispitanicima, u ovom slučaju poslodavcima, da se izraze društveno prihvatljivo, te su se stoga i onda kada nisu imali realnih potreba ili namjere da zaposle Rome i Egipćane neki od njih ipak potvrdno izjasnili. "Na pitanje - *Da li ste zaposlili pripadnika romske i egipćanske populacije u posljednje 2 godine?* - 16,4% poslodavaca je dalo pozitivan odgovor."

Zvanični podaci govore da je u periodu 2010 - 2011. godine u regiji Podgorice bilo zaposleno 247 pripadnika RAE populacije. Sa aspekta stručne spreme struktura zaposlenih je izgledala ovako:

Stručna sprema	Broj	Procenat
I SSS	218	88,25%
II SSS	4	1,62%
III SSS	16	6,48%
VI SSS	7	2,83%
VII SSS	2	0,80%

Tabela 2: Podaci ZZZCG o strukturi zaposlenih pripadnika RAE populacije u Podgorici⁴²

Posmatrajući sa aspekta dužine trajanja radnog angažovanja, najveći broj poslodavaca je zapošljavao pripadnike RE populacije na period od nekoliko mjeseci, do najduže godinu dana. Iz toga proizilaze sljedeći podaci:

Nekoliko mjeseci	56%
Pola godine	31%
Do godinu dana	13%

Tabela 3. Trajanje ugovora:⁴³

41 Drugi izvještaj Crne Gore o ostvarivanju Okvirne konvencije.

42 Anketa poslodavaca 2011-2012, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, dostupno na: <http://www.zzzcg.me/shared/Anketa/podgorica%20anketa.pdf>

43 Anketa poslodavaca 2010- 2011, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Podgorica, februar 2011.

ZANIMANJE	BROJ LICA
Lica bez zanimanja i stručne spreme	153
Nosač	15
Komunalni higijeničar	12
Sobarica	7
Pomoćnik cvjećara - vrtlara	6
Čistač prostorija	5

Tabela 4. Najčešća zanimanja u kojima su zapošljavani pripadnici RE:⁴⁴

Iz ovih podataka se može zaključiti da su za RE populaciju i dalje pretežno namijenjeni fizički teži i lošije plaćeni poslovi. Najveći angažman je zabilježen u sektorima komunalnih i uslužnih aktivnosti, ugostiteljstvu, higijeničarskim poslovima.

S druge strane, „NVO su registrovale više slučajeva u kojima su poslodavci i građani odbili usluge lica koja su završila obuku kroz programe ZZZ kada vide da ih pružaju Romi.”⁴⁵ Poslodavci su, dakle, kada je u pitanju jedan opseg usluga suočeni i sa izazovima već pomenute socijalne distance opšte populacije prema Romima, što donekle može i smanjiti njihovu motivisanost da zaposle Rome.

3.5. Jezička barijera i nepovoljna obrazovna struktura

Značajna prepreka za zapošljavanje RE populacije su jezičke barijere i nepovoljna obrazovna struktura. Pripadnici RE najbolje razumiju i govore romski i albanski jezik, ali ne govore crnogorski, stoga im je otežano praćenje nastavnog plana i programa ali i nalaženje posla. Obrazovna struktura kod romske populacije je jako nepovoljna, a stopa nepismenosti kod mladih u uzrastu 15-24 godine iznosi 60% za djevojčice i 48% za dječake. Neto stopa upisa u osnovnu školu iznosi 51,8 procenata, što znači da 48,2% romske i egipćanske djece nije upisano u školu u zakonski propisanom uzrastu.⁴⁶ Problem nepismenosti posebno pogađa ženski dio populacije. Djevojčice često nisu uključene u školu, a mnoge od njih prekidaju školovanje jako rano i sklapaju takozvane dječije brakove, koji predstavljaju poseban problem ove zajednice. Procenat djevojčica od 15-19 godina koje žive u braku ili vanbračnoj zajednici je 28,1 a dječaka 16,5.⁴⁷

44 *Anketa poslodavaca 2010- 2011*, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Podgorica, februar 2011. godine.

45 *Pristup tržištu rada - osvrt sa pozicije OSI, Roma i Egipćana*, Sažeti prijedlog praktične politike, AD Centar Ekvista, Fondacija socijalna distanca za stipendiranje Roma, *Juventas*, Podgorica, Izdavač- CEMI.

46 Istraživanje višestrukih pokazatelja "Romska naselja u Crnoj Gori", UNICEF, jun 2014.

47 *Ibid.*

Analiza obrazovne strukture romske i egipćanske populacije pokazuje sljedeće: najveći broj lica, njih 41% je bez ikakve školske sprema, dok je onih sa nepotpunim osnovnim obrazovanjem 31,3%. Ovakva obrazovna struktura ukazuje na sistemski problem i za posljedicu ima potpunu nekompetitivnost romske populacije na tržištu rada. Disperzija po obrazovnim nivoima je prikazana u sljedećoj tabeli: u sledećoj tabeli:

Bez ikakve školske sprema	41%
Nepotpuno osnovno obrazovanje	31,3%
Završena osnovna škola	19,5%
Srednja stručna sprema	4%
Fakultetsko obrazovanje	0,8%

Tabela 5. Nivo obrazovanja pripadnika RE populacije starijih od 15 godina⁴⁸ :

3.6. Rodna neravnopravnost

Neravnopravnost polova među pripadnicima RE je izuzetno izražena, počev od najranijeg uzrasta, kada se ženska djeca isključuju iz redovnog školovanja, djetinjstva u kojem često sklapaju rane, takozvane dječije brakove, pa do odraslog doba gdje su žene domaćice bez prihoda i obrazovanja. Poseban problem koji je nastao kao ishod nezaposlenosti žena Romkinja jeste i izraženo siromaštvo domaćinstava u kojima su nosioci domaćinstva žene. "Među raseljenim i domicilnim RAE žene nosioci domaćinstva u prosjeku imaju niže obrazovanje od muških nosilaca domaćinstva i neaktivnije su na tržištu rada. Takođe, mjesečni prihodi u domaćinstvu su mnogo manji u onima u kojima je žena nosilac domaćinstva, stoga se moraju svrstati u ugroženiju grupu. Problem jeste i nemanje, u mnogim slučajevima, ni osnovnog obrazovanja, pa majke Romkinje često prenose na svoje ćerke ustaljeni stereotip, pa se ni djeca ne školuju, a siromaštvo, neobrazovanost i nezaposlenost postaju višegeneracijski ukorijenjeni.

Prema evidencijama *Juventasovih* socijalnih radnika, od 114 lica sa kojima su obavljali socijalno savjetovanje, samohrani majki je 15 i jedan samohrani otac.

3.7. Ekonomska eksploatacija djece

U praksi je primijećeno da se odredbe Zakona o radu, koje regulišu uslove rada za lice mlađe od 18 godina, krše po više osnova. Djeca su radno angažovana, posebno na sakupljanju sekundarnih sirovina, otpada, aluminijuma, a nerijetko i prose po ulici, oskudno obučeni, vidno higijenski zapušteni, nezavisno od vremenskih prilika.

48 *Nacionalni izvještaj o stanju ljudskih prava u Crnoj Gori*, Drugi ciklus Opšteg periodičnog pregleda UN, Ministarstvo vanjskih polsova i evropskih integracija, Podgorica, septembar 2012.

Svakodnevno smo svjedoci prosjačenja na javnim mjestima a posebno trgovima, prometnim ulicama, trgovačkim centrima i ispred ugostiteljskih objekata. Zabrinjavajuća je činjenica da ova djeca ne pohađaju školu, odrastaju u neprijateljskom okruženju, što vodi tome da prihvate taj model ponašanja te da se na isti način, kada postanu roditelji, ophode prema svojoj djeci. Uslovi u kojima se djeca nalaze, žive i provode svoje djetinjstvo na ulici, predstavlja jedan od najtežih i najgrubljih oblika povreda prava djeteta.

U Crnoj Gori djeca romske i egipćanske populacije često bivaju ekonomski eksploatisana, o čemu svjedoče i rezultati istraživanja sprovedenog u okviru projekta "Zaštita djece od ekonomske eksploatacije", iz 2010. godine. "Analiza odgovora na pitanje koliko je djece prošlo kroz ustanovu Centara za socijalni rad, sa određenjem broja djece i broja slučajeva prosjačenja i skitničenja maloljetnika, je pokazala da su u Centru, u toku 2010. godine, radili sa 164 djece uzrasta od 2 do 17 godina, koja su zatečena u skitnji i bavila se prosjačenjem. Najveći broj slučajeva prosjačenja maloljetnika, prema rezultatima istraživanja, zabilježen je u Baru (37%), Beranama i Andrijevići (34%) i Podgorici (15%). Djeca zatečena u prosjačenju i skitnji su najčešće muškog pola i uzrasta od 10 do 13 godina."⁴⁹

Ovo istraživanje je pokazalo i nedostatak evidencije o slučajevima prosjačenja. Centri za socijalni rad ne posjeduju jedinstven sistem evidentiranja i stoga evidencije vode po različitim osnovama. Neki centri prosjačenje evidentiraju kao poremećaj ponašanja, a neki kao djecu žrtve zanemarivanja i zlostavljanja. Nepostojanje uredne i klasifikovane evidencije onemogućava istraživanje o povratnicima, tako da samo dva centra posjeduju ove informacije – Nikšić i Podgorica, što obuhvata 17% ukupnih odgovora, dok 67% centara za socijalni rad uopšte nije dostavilo podatke o ovom pitanju.⁵⁰

Najrizičnije grupe za ekonomsku eksploataciju djece su, prema odgovorima centara za socijalni rad, djeca iz populacije Roma, Aškalija i Egipćana i djeca raseljenih lica. Većina djece, koja borave na ulici, potiče iz socijalno ugroženih porodica u kojima roditelji ne rade i nemaju stalna zaposlenja ili se i sami bave prosjačenjem. U pitanju su uglavnom porodice koje nemaju regulisano prebivalište, državljanstvo i pravni status uopšte.

Takođe, ne postoje precizni podaci o uključenosti djece koja se bave prosjačenjem u redovan obrazovni sistem ili postoje osnovane pretpostavke da djeca, koja borave na ulici i prose, u najvećem broju slučajeva veoma brzo napuštaju škole. S obzirom na to da je najveći procenat djece koja borave na ulici romske nacionalne pripadnosti, centri za socijalni rad pored siromaštva ističu i faktor njihovog kulturološkog naslijeđa, navika i ponašanja po kojim se prosjačenje smatra jednim vidom zanata nužnog za obezbjeđenje egzistencije njihovih porodica."⁵¹

Kancelarija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore je i u 2013. godini objavila Poseban izvještaj o dječijem prosjačenju u Crnoj Gori u kojem su dali peporuke za koje smatraju da će doprinijeti smanjenju ekonomske eksploatacije djece.⁵²

49 *Pomozimo im da nauče nešto drugo*, Izvještaj ombudsmana za djecu Crne Gore, 2010.

50 Ibid.

51 *Pomozimo im da nauče nešto drugo*, Izvještaj ombudsmana za djecu Crne Gore, 2010.

52 *Izvještaj o rezultatima sprovedenih istraživanja o zaštiti djece od eksploatacije*, Institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, Podgorica, 2013, str. 22.

ZAKLJUČAK

Jednak, slobodan i potpun pristup tržištu rada je ključan u ostvarivanju sloboda građanina demokratskog društva, kojim se obezbjeđuje osnova sigurnosti i razvija opšti nivo blagostanja. Osnovna uloga zapošljavanja se sastoji u borbi protiv siromaštva i društvene isključenosti. Pristup tržištu rada omogućava građaninu obezbjeđivanje osnove egzistencije, što je i uslov za efektivno korišćenje osnovnih prava i sloboda. Samim tim, pravilno regulisanje zapošljavanja je centralno pitanje koje se mora riješiti na putu ka unaprijeđenju položaja pripadnika RAE populacije.

Nepovoljna ekonomska situacija pripadnika romske i egipćanske populacije u Crnoj Gori, uz lošu obrazovnu strukturu i nedostatak radnih kvalifikacija, uzrokuje marginalizovani položaj ove populacije u crnogorskom društvu. Svakodnevna diskriminacija u svim oblastima života dodatno otežava njihovu integraciju. Nepoznavanje njihovih garantovanih prava, a nekada i nemogućnost da pristupe tim pravima zbog administrativnih ili finansijskih prepreka, stavlja ovu populaciju u položaj žrtava diskriminacije.

Analizom ukupnog položaja zaključujemo da najveći broj pripadnika romske i egipćanske zajednice živi u uslovima ekstremnog siromaštva, veoma lošeg standarda. Značajan broj ne poznaje službeni jezik, niti ima obrazovne kvalifikacije koje bi ih učinile konkurentnim na tržištu rada pa stoga je većina njih nezaposlena, a oni koji su zaposleni obavljaju najmanje plaćene poslove što ih dovodi u krajnje loš i nekonkurentan položaj na tržištu rada.

Kako bi se unaprijedio položaj ove populacije po pitanju zapošljavanja, preduzete su mnoge mjere, izrađene su strategije i akcioni planovi, formulisani su zakoni i uredbe, određene su zakonske olakšice i subvencije. Rad na unaprijeđenju sprovode, kako Vlada i institucije Crne Gore, tako i međunarodne organizacije, lokalne i međunarodne NVO. Uspostavljena je saradnja između svih aktera koji svojim radom i zalaganjem mogu doprinijeti poboljšanju stanja.

Zahvaljujući koordinisanom radu svih aktera došlo je do određenih promjena, ali i dalje postoje značajni problemi koji ograničavaju i usporavaju dalje pomake. Osnovni preduslov za primjenu prava ovih lica, rješavanje njihovog pravnog statusa, još uvijek nije ispunjen u zabrinjavajuće velikom broju slučajeva. Iz ovog problema proističu i mnogi drugi. Djelimično zbog loše ekonomske situacije, a djelimično i zbog tradicije koje i dalje prate ovo društvo - djeca i dalje nerijetko napuštaju školu kako bi se bavila fizičkim radom ili sklapala dječije brkaove. Kao posljedica ovih pojava, javlja se loša obrazovna struktura, gdje veliki broj pripadnika romske i egipćanske populacije ne posjeduje kvalifikacije koje bi im omogućile zapošljavanje. Prisutna je i diskriminacija od strane poslodavaca, ali i zaposlenih koji imaju distancu prema Romima i Egipćanima i u većem broju slučajeva ih ne žele za kolege.

Sve prethodno navedene mjere i aktivnosti su donijele promjene za dio RE populacije, ali bez sistematske akcije i metoda pozitivne diskriminacije, koje bi uključile veći broj Roma i Egipćana, a ne samo neznatan procenat, ne možemo govoriti o suštinskoj promjeni u ovom polju.

■ PREPORUKE

U skladu sa gore izmijetim ocjenama, *Juventas* je razvio set preporuka za unaprjeđenje situacije u oblasti pristupa tržištu rada romske i egipćanske populacije. Opšte preporuke za sve institucije su sljedeće:

- U svim oblastima koje imaju uticaj na položaj RE populacije i koje ograničavaju zapošljavanje, mora doći do pojačanih napora odgovornih institucija i vaninstitucionalnih činilaca;
- Dosljedno implementirati zakonske propise, posebno kad je u pitanju rad djece, nepohađanje škole, dječji brakovi, prosjačenje;
- Implementirati preporuke Ombudsmana u odnosu na sprječavanje prosjačenja djece;
- Ubrzati proces dobijanja statusa stranca sa stalnim nastanjenjem u Crnoj Gori, kako bi se pravo na zapošljavanje ostvarilo po istoj proceduri koja važi za crnogorske državljane;
- Sprovesti monitoring zapošljavanja pripadnika RE populacije, sa statusom stranca u cilju utvrđivanja postojanja eventualne diskriminacije pri zapošljavanju, te aktivno raditi na otklanjanju zabilježenih prepreka;
- Motivisati poslodavce dodatnim subvencijama za zapošljavanje pripadnika RE populacije;
- Povećati informisanost RE populacije o pravima po osnovu rada i mogućnostima za zapošljavanje, unaprijediti povezanost sa institucijama sistema;
- Motivisati pripadnike RE populacije da aktivno traže zaposlenje i koriste usluge ZZZCG i drugih institucija i olakšati im pristup institucijama;
- Unaprijediti obuhvat programa obrazovanja i osposobljavanja za povećanje zaposlivosti i povećati ponudu programa u skladu sa zahtjevima tržišta;
- Kontinuirano raditi sa roditeljima u cilju podsticanja obrazovanja djece, smanjenja učestalosti ranih brakova, prosjačenja, dječijeg rada i drop out-a;
- Obezbijediti stalne obuke za opismenjavanje odraslih koje uključuju i učenje crnogorskog jezika;
- Kontinuirano motivisati djecu i mlade da se obrazuju i stručno osposobljavaju.

Specifične preporuke za rješavanje problema identifikovanih u studiji, pored istraživanja i terenskog rada, zasnovane su i na mjerama definisanim u strateškim dokumentima, koje još uvijek nisu u potpunosti implementirane. Specifične preporuke su:

- Subvencionirati samozapošljavanje pripadnika RE populacije koji se nalaze na evidenciji ZZZCG kao nezaposlena lica;
- Stvoriti povoljnije uslove za socijalno preduzetništvo – kreirati zakonsku regulativu, institucionalni okvir, modele podrške i podići svijest glavnih aktera o benefitima modela socijalnog preduzetništva;
- Uspostaviti poseban fond za finansiranje preduzetništva i samozapošljavanja osoba romske i egipćanske nacionalnosti pod povoljnijim uslovima od onih tržišnih (beskamatnih kredita, kredita sa veoma niskim kamatnim stopama, krediti sa dužim periodima otplate, itd), kao što je navedeno u Akcionom planu Strategije za RE 2012-2016;
- Uspostaviti sistem poslovnih i poreskih olakšica i subvencija za romske preduzetnike za razvoj porodičnog biznisa i pružiti podršku za održavanje i razvoj tradicionalnih zanata u romskim zajednicama (kroz razvoj zadruga i dodjelu grantova);
- Preuzeti mjere na utvrđivanju i otkrivanju uzroka koji dovode do prosjačenja maloljetnika, kao i preventivne mjere na otkrivanju djece i porodica koje su u riziku;

- Obezbijediti pravne i stvarne pretpostavke za uspostavljanje multidisciplinarnog pristupa na rješavanju i suzbijanju problema prosjačenja maloljetnika;
- Inicirati uspostavljanje regionalne saradnje sa organima susjednih država u cilju uspostavljanja mehanizama za efikasniji protok informacija radi otkrivanja i kontinuiranog praćenja djece koja se bave prosjačenjem;
- Uspostaviti sistem evidentiranja djece (koja žive) na ulici i/ ili se bave prosjačenjem; Uspostavi taj sistem u centrima za socijalni rad u saradnji sa policijom, školama, zdravstvenim ustanovama i drugim institucijama, ustanovama i organizacijama koje se bave problemom dječijeg prosjačenja ili koje dolaze u kontakt sa djecom koja prosjače, a kako bi se smanjila učestalost jedne od ekstremnih vidova dječijeg rada i kršenja prava djeteta;
- Uspostaviti raznovrsne servise socijalnih usluga, u skladu sa domaćim i međunarodnim standardima, a u cilju preventivnog djelovanja na djecu i porodice u riziku kao i efektivnog rada sa djecom koja su zatečena u prosjačenju i njihovog daljeg kontinuiranog praćenja kako bi se smanjio povrat;
- Obezbijediti uslove za dosljednu primjenu zakona, posebno preduzimajući mjere u cilju jačanja uloge Centra za socijalni rad u pogledu pružanja efikasne porodično-pravne zaštite i nadzora nad obavljanjem roditeljskih prava, a kako bi se smanjila učestalost dječijeg rada, prosjačenja, ranih i dječijih brakova, ranog napuštanja škole;
- Osnajiti napore na integraciji djece iz populacije Roma i Egipćana u opšti školski sistem snažnijom obukom nastavnika, revizijom nastavnih programa i odgovarajućim metodama nastave i učenja, kao i kroz intenzivirano obrazovanje i učešće roditelja;
- Preduzeti mjere na podizanju nivoa svijesti šire javnosti o štetnosti prosjačenja i obezbijediti dostupnost informacija, prevashodno o djeci koja žive na ulici, kako bi se zaštitili od rizika da postanu žrtve trgovine ljudima i ekonomske i socijalne eksploatacije.

BIBLIOGRAFIJA

1. Anketa poslodavaca 2010-2011, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Podgorica, februar 2011.
2. Crna Gora - društvo za svakoga, Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka, UNDP, 2009.
3. Drugi izvještaj Crne Gore o ostvarivanju okvirne konvencije za zaštitu nacionalnih manjina.
4. Ministarstvo za manjinska prava, Vlada Crne Gore, septembar, 2012.
5. Etnička distanca u Crnoj Gori, Empirijsko istraživanje, CEDEM, decembar 2013.
6. EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020, European Commission, Brussels, 05.04.2011.
7. Istraživanje o uključenosti romske djece u sistem obrazovanja, SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja, Nikšić, 2006.
8. Izvještaj o rezultatima sprovedenih istraživanja o zaštiti djece od eksploatacije, Institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore, Podgorica, 2013. godina, str. 22.
9. Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Crna Gora.
10. Nacionalni izvještaj o stanju ljudskih prava u Crnoj Gori, Drugi ciklus Opšteg periodičnog pregleda UN, Ministarstvo vanjskih poslova i evropskih integracija, Podgorica, septembar 2012.
11. Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u Crnoj Gori 2011, Zavod za statistiku Crne Gore-MONSTAT, Podgorica, maj 2011.
12. Pristup tržištu rada - osvrt sa pozicije OSI, Roma i Egipćana, Sažeti prijedlog praktične politike.
13. AD Centar Ekvista, Fondacija socijalna distanca za stipendiranje Roma, *Juventas*, Podgorica, Izdavač- CEMI.
14. Pomozimo im da nauče nešto drugo, Izvještaj ombudsmana za djecu Crne Gore, 2010.
15. Predlog integrisanog akcionog plana za implementaciju strategije za trajna rješenja pitanja koja se tiču raseljenih i interno raseljenih lica u Crnoj Gori, sa posebnim osvrtom na područje Konika za 2014. godinu.
16. Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva za ljudska i manjinska prava.
17. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Vlada Crne Gore, Podgorica, decembar 2011.
18. Publikacija Zavoda za Zapošljavanje Crne Gore, Program „Romi vidljivi na tržištu rada”, 2008.
19. Publikacija: “Zapošljavanje romske i egipćanske populacije u Crnoj Gori”, CEDEM, 2013.
20. Strategija za poboljšanje položaja Roma i Egipćana u Crnoj Gori, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Crna Gora, 2012-2016.
21. Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica, Službeni list Crne Gore, 2012.
22. Unos na <http://www.help-ev.co.me>; Projektne aktivnosti u Crnoj Gori.
23. Uredba.
24. Ustav Crne Gore, Službeni list Crne Gore, br. 1/2007.
25. Zakon o radu, član 6, Službeni list Crne Gore, broj 49/2008, 26/2009, 59/2011, 66/2012, Crna Gora.

