



Omladinski kulturni centar
Juventas



European Union



Delegation to Montenegro

Studija praktične politike

Pristup tržištu rada – osvrt sa pozicije OSI, Roma i Egipćana

Koalicija za društvene promjene

Juventas

AD Centar Ekvista

Fondacija za stipendiranje Roma

CEMI



Projekat finansira Evropska unija, posredstvom Delegacije EU u Crnoj Gori. Projekat implementira Centar za monitoring CEMI.

The project is funded by the European Union and managed by the EU Delegation to Montenegro. The project is implemented by the Monitoring Center CEMI.

Studija praktične politike

Pristup tržištu rada – osvrt sa pozicije OSI, Roma i Egipćana

Koalicija za društvene promjene

Juventas
AD Centar Ekvista
Fondacija za stipendiranje Roma

Izdavač:

Centar za monitoring CEMI

Tel/fax: +382 (0) 63 230 369

e-mail: cemi@t-com.me

www.cemi.org.me

Štampa:

Studio MOUSE – Podgorica



Napomena: Izrečeni stavovi pripadaju isključivo autorima i saradnicima i ne predstavljaju nužno zvaničan stav EU.

Disclaimer: The views herein expressed are solely those of the author and contributors and do not necessarily reflect the official position of European Union.

Sadržaj:

Uvod	6
I Osnovni pojmovi i značaj teme	7
II Legislativni okvir kojim je regulisano zapošljavanje OSI, Roma i Egipćana u Crnoj Gori	8
Međunarodna obavezujuća dokumenta	16
III Institucionalni okvir	17
IV Strateški okvir	20
V Analiza trenutne situacije	24
5.1 Pristup tržištu rada osoba sa invaliditetom	24
5.1.1 Funkcionisanje institucija	24
5.1.2 Nemotivisanost poslodavaca da zapošljavaju OSI	28
Studija slučaja: Mugoša Marijana – Glavni grad	29
5.2. Pristup tržištu rada sa pozicije Roma i Egipćana u Crnoj Gori	30

5.2.1	Jezičke barijere	31
5.2.2	Nizak stepen obrazovanja romske i egipćanske populacije	32
5.2.3	Diskriminacija od strane poslodavaca	34
5.2.4	Nizak životni standard	35
5.2.5	Nepostojanje besplatne pravne pomoći	35
5.2.6	Funkcionisanje institucija	35
5.2.7	Medijska popularizacija	36
5.2.8	Programi podrške	37
VI	Regionalna iskustva	38
6.1	Srbija	38
6.1.1	Trenutna situacija osoba sa invaliditetom u Srbiji	41
6.1.2	Romi u Republici Srbiji	41
6.2	Bosna i Hercegovina	45
6.2.1	Politika zapošljavanja osoba s invaliditetom u Bosni i Hercegovini	45
6.2.2	Romi u Bosni i Hercegovini	46
6.3	Republika Hrvatska	47
6.3.1	Položaj osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj	47
6.3.2	Položaj i zapošljavanje Roma u Hrvatskoj	50
	.	
	Zaključak i preporuke	52
	O organizacijama	58
	Biografija autora	59
	Bibliografija	61

Uvod

Studija javne praktične politike „Pristup tržištu rada – osvrt sa pozicije OSI, Roma i Egipćana“ izrađena je u sklopu IPA projekta “Jačanje kapaciteta u zastupanju i pripremi javnih politika Koalicije nevladinih organizacija u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti”, implementiranog od strane Centra za monitoring u partnerstvu sa NVO Juventas i Društvom za borbu protiv side Crne Gore – Cazas. U sklopu projekta su izrađene četiri studije koje prate sve četiri oblasti Strategije za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti - zdravstvenu zaštitu, obrazovanje, tržište rada i socijalnu zaštitu. Ova studija je usmjerena na oblast tržišta rada i u njoj izradi su pored Centra za monitoring učestvovali i predstavnici/e tri nevladine organizacije koje se bave datom temom – Juventas, AD Centar Ekvista i Fondacija za stipendiranje Roma.

Cilj ove studije je unapređenje položaja osoba s invaliditetom, Roma i Egipćana u Crnoj Gori u pogledu njihovog zapošljavanja.

Prema Izvještaju o napretku Crne Gore za 2009. godinu, smatra se da iako je ostvaren određeni napredak u jačanju okvira za zaštitu manjina, Crna Gora mora djelotvorno da riješi status raseljenih lica, kao i da radi na poboljšanju njihovog pristupa ekonomskim i socijalnim pravima. Tu se u najvećoj mjeri misli na Rome koji se i dalje suočavaju sa veoma teškim uslovima života i diskriminacijom, naročito u pristupu obrazovanju, socijalnoj zaštiti, zdravstvenoj zaštiti, zapošljavanju i adekvatnom smještaju. Kada se u pitanju osobe s invaliditetom, smatra se da se velika pažnja treba posvetiti redukciji siromaštva ovih lica, kao i adekvatnom sprovođenju nedavno donešenih zakona.¹

U pogledu strukture date studije, ona sadrži sedam poglavlja.

Prvo poglavlje se sastoji od objašnjenja osnovnih pojmova kojima će se ova studija baviti, a koji se odnose na zapošljavanje i sistem socijalne sigurnosti u smislu osoba s invaliditetom, Roma i Egipćana.

Drugo poglavlje sadrži pregled legislativnog okvira u Crnoj Gori kada je u pitanju politika zapošljavanja osoba s invaliditetom, Roma i Egipćana, kao i drugih relevantnih pravnih dokumenata vezanih za datu temu, što uključuje i relevantna međunarodna

¹ Izvještaj o napretku Crne Gore za 2009. godinu, koji prati saopštenje Komisije evropskom Parlamentu i Savjetu, Komisija evropskih zajednica, Brisel, 14. oktobar 2009. godine, SEC (2009) 1336

dokumenta.

Treće poglavlje čini pregled relevantnih institucija u Crnoj Gori koje se bave unapređenjem sistema socijalne zaštite i zapošljavanja osoba sa invaliditetom, Roma i Egipćana, uz detaljan prikaz njihovih nadležnosti, obaveza i polja djelovanja.

Četvrto poglavlje predstavlja strateški okvir, koji je bilo neophodno unijeti u ovu studiju, iz razloga što je Crna Gora u poslednjih nekoliko godina usvojila značajan broj strategija koje se odnose na unapređenje položaja OSI, Roma i Egipćana sa ciljem njihove što potpunije i kvalitetnije socijalne inkluzije.

Peto poglavlje predstavlja analizu trenutne situacije u Crnoj Gori, kada je u pitanju zaštita prava osoba s invaliditetom, Roma i Egipćana, pa sa tim u vezi i zapošljavanja istih. Ovaj dio je potkrijepljen relevantnim primjerima iz prakse, na osnovu kojih se tačno mogu uvidjeti problemi sa kojima se ovaj dio populacije najčešće susreće u praksi.

U šestom poglavlju prikazan je regionalni pregled situacije kada je u pitanju politika zapošljavanja osoba s invaliditetom, Roma i Egipćana, u cilju poređenja sa situacijom u Crnoj Gori i pronalaženja primjera pozitivne prakse u smislu podsticanja zapošljavanja ovih društvenih grupa u našoj zemlji. Navedeni su primjeri Republike Srbije, Bosne i Hercegovine i Republike Hrvatske.

Posljednje, **sedmo poglavlje**, sadrži zaključke i preporuke do kojih smo došli kroz detaljnu analizu prethodnih poglavlja, a sve u cilju unapređivanja sveukupnog položaja osoba s invaliditetom, Roma i Egipćana u Crnoj Gori, kao i povećanja mogućnosti za njihovo zapošljavanje i stvaranje jednakih mogućnosti da učestvuju u razvoju društva u kome žive.

Studija će biti upotpunjena rezultatima CATI² istraživanja o nezaposlenosti u Crnoj Gori koje je sprovedeno od strane Centra za monitoring jula 2010. godine.

I Osnovni pojmovi i značaj teme

U studiji ćemo koristiti različite pojmove, koje je neophodno definisati kako bi ograničili oblast kojom se ova studija bavi. Termini tržište i tržište rada imaju mnogo različitih definicija, ali smo za potrebe ove studije odabrali definicije koje daju autori Dragičević i Par, zbog njihove obuhvatnosti i relevantnosti za temu koju obrađujemo.

Tržište je sveukupnost odnosa ponude i tražnje koji na određenom mjestu i u određeno vrijeme utiču na prodaju pojedinih roba i skup svih ustanova, područja i uređaja koji omogućavaju organizovani ili stalni kontakt između kupaca i prodavača.³

² CATI - Computer assisted telephone interviewing

³ Mihajlović, Božo: „Osnove marketinga“, CPI Podgorica, 2007 – prema Dragičeviću

Tržište rada je tržište gdje se kroz ponudu i potražnju osigurava zapošljavanje radnika u nekom društvu te određuje temeljna cijena rada za pojedine poslove. Uključuje organizacije i institucije koje nude zaposlenje, radnike koje traže zaposlenje i metode koje povezuju potencijalna zaposlena lica s izvorima posla i zapošljavanja.⁴

Nezaposlenost smo odredili u skladu sa definicijom Međunarodne organizacije rada, kao pojavu koja obuhvata sve osobe starije od dobne granice određene za mjerenje ekonomski aktivnog stanovništva, koje su tokom referentnog razdoblja bile bez posla, koje su tokom tog razdoblja bile u svakom trenutku na raspolaganju za posao i tražile posao (preduzimale određene korake u cilju pronalaženja posla).

Stopa nezaposlenosti je odnos broja nezaposlenih i ukupno raspoloživih resursa radne snage izražen kao postotak.

Termin **invalidnost** proističe iz interakcije osoba s oštećenjima sa barijerama u okruženju i barijerama koje se odražavaju u stavovima zajednice a otežavaju puno i efektivno učešće osoba s invaliditetom u društvu na osnovu jednakosti sa ostalim članovima tog društva, dok termin osobe s invaliditetom označava osobe sa urođenom ili stečenom fizičkom, senzornom, intelektualnom ili emocionalnom onesposobljenošću, koje usled društvenih ili drugih prepreka nemaju mogućnost ili imaju smanjene mogućnosti da se uključe u aktivnosti društva na istom nivou sa drugima, bez obzira na to da li mogu da ostvaruju pomenute aktivnosti uz upotrebu tehničkih pomagala ili uz službe podrške.⁵

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 lica, 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.⁶

Diskriminacija po osnovu invalidnosti znači svako pravljenje razlike, isključivanje ili ograničavanje po osnovu invalidnosti, čiji cilj ili posljedica jeste ograničavanje ili poništavanje priznanja, uživanja ili spovođenja svih ljudskih prava i osnovnih sloboda u oblastima politike, ekonomije, socijalnih, kulturnih, građanskih prava i bilo kojoj drugoj oblasti.⁷

4 „Osnove marketinga“, prof. dr Božo Mihajlović, CPI Podgorica, 2007– prema Vjekoslavu Paru

5 Međunarodna konvencija UN o položaju OSI, prema V. Simović: Komparativna analiza strategija za OSI, 2007

6 Zakon o zabrani diskriminacije (Sl.list RCG br.46/10)

7 Simonović Vesna i Đukić Miroslav: “Komparativna analiza strategija za osobe s invaliditetom”, 2007.

Socijalna sigurnost podrazumijeva sistem osmišljenih i organizovanih ekonomskih, socijalnih, ideoloških, političkih, pravno-institucionalizovanih i drugih mjera i aktivnosti kojima se obezbjeđuju stabilni i povoljni uslovi života i rada pojedinaca, porodica i drugih društvenih grupa; mogućnosti napredovanja u životu i radu i predupređenje različitih uzroka i uslova čovjekove otuđenosti, eksploatacije, osujećenosti i ugroženosti.⁸

II Legislativni okvir kojim je regulisano zapošljavanje OSI, Roma i Egipćana u Crnoj Gori

Crna Gora je maja 2006. godine obnovila nezavisnost i vrlo brzo stekla puni međunarodni subjektivitet. Izgrađuje se se kao građanska i multikulturalna država sa značajnim učešćem etničkih, jezičkih i vjerskih manjina u ukupnoj strukturi.⁹ Posvećuje se kontinuirana pažnja unaprjeđenju poštovanja i zaštite ljudskih i manjinskih prava i razvoju odgovarajućih institucija i mehanizama. Napredak je posebno ostvaren u kontekstu pristupanja Savjetu Evrope i procesa evropskih integracija. Uz određene rezerve i izuzetke može se zaključiti da je razvijena solidna i optimalna mreža zakona i institucija u oblasti ljudskih prava, socijalne inkluzije i borbe protiv diskriminacije. Ključni problem jeste njihova implementacija i funkcionisanje institucija od kojih se očekuju da transparentno i efikasno služe potrebama građana.

Ustav Crne Gore iz 2007. izričito zabranjuje diskriminaciju i propisuje jednakost svih građana pred zakonom, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo. Prava i slobode svakog građanina ostvaruju se na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma.¹⁰

Ustavom Crne Gore garantuje se pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.¹¹

Lica s invaliditetom uživaju posebnu zaštitu na radu, a član 6. Ustava Crne Gore propisano je pravo na zaštitu zdravlja i obaveza države da iz javnih prihoda obezbjeđuje zdravstvenu zaštitu djeci, trudnicama, starim licima i licima s invaliditetom, ako se ovo pravo ne ostvaruju po drugom osnovu.¹² Ustav svim i pripadnicima manjina garantuje ravnopravnost pred zakonom i jednaku zakonsku zaštitu. Zabranjena je bilo kakva diskriminacija na temelju pripadnosti nacionalnoj manjini.

8 Milosavljević M., 1984:20. prema Dr Drenka Vuković: „Sistemi socijalne sigurnosti“, Beograd, 2005.

9 Prema popisu iz 2003. godine Albanci su činili 5%, Bosnjaci Muslimani oko 12%, Hrvati 1,1% i Romi oko pola procenta ukupnog stanovništva Crne Gore. Oko 18% stanovnika se izjasnilo da pripada islamskoj vjeroispovijesti, 3,54% katoličkoj i 74,28 pravoslavnoj vjeroispovijesti. Oko 5,5 % stanovnika se opredjelilo da im je maternji jezik bosanski, 5,26% albanski, 0,5% romski i hrvatski.

10 Ustav Crne Gore

11 Ustav Crne Gore

12 Ustav Crne Gore

Zakon o radu ("Sl. list RCG", br. 49/08 od 15. 8. 2008.) zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo.¹³

Pored zabrane neposredne i posredne diskriminacije, Zakon o radu daje i njihovu definiciju. Tako neposredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od mogućih osnova za razlikovanje kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.¹⁴

Zakon o radu definiše i diskriminaciju po više osnova i izričito je zabranjuje u odnosu na:

- 1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz Ugovora o radu.

Odredbe Ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija ništavne su.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlika, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova ovog Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana. Diskriminacijom se ne smatraju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica s invaliditetom, jer ova kategorija lica prema odredbama Zakona o radu uživa posebnu zaštitu (čl.11, čl.103 Zakona o radu).

Lice koje traži zaposlenje, ali i zaposleno lice, u slučajevima diskriminacije, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom (čl.10 Zakona o radu).¹⁵

Ovim Zakonom je uređeno da je poslodavac dužan da rasporedi zaposleno lice s invaliditetom na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti i stepenu stručne spreme, u skladu s aktom o sistematizaciji. Ako se zaposleno lice s invaliditetom ne može rasporediti na navedeni način, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom

¹³ Zakon o radu ("Sl. list RCG", br. 49/08 od 15. 8. 2008.)

¹⁴ Ibid

i kolektivnim ugovorom. Ukoliko se zaposleno lice s invaliditetom ne može rasporediti, niti mu se mogu obezbijediti druga prava, poslodavac ga može proglasiti licem za čijim je radom prestala potreba (čl.107),¹⁶ a koje ima pravo na otpremninu shodno Zakonu o radu.

Roditelj, usvojlac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena u skladu sa posebnim propisima.

Važećim Zakonom o radu povećan je stepen zaštite prava svih zaposlenih, a koja kao takva direktno utiču i na prava lica s invaliditetom, a to se najbolje vidi na osnovu sljedećih rješenja:

- Obaveza zaključivanja ugovora o radu u pisanom obliku,
- Obaveza prijavljivanja na socijalno osiguranje,
- Rešenja kod noćnog i prekvremenog rada,
- Raspoređivanje na drugo mjesto rada,
- Troškove obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja snosi poslodavac,
- Prava zaposlenih u slučaju promjene poslodavca,
- Zaštita prava zaposlenih kod stečajnog postupka.

Stepen zaštite koji važeći Zakon o radu pruža licima s invaliditetom potrebno je stalno unapređivati.

Krivični zakonik RCG (Sl.list RCG br.71/03)¹⁷ je propisao kao krivična djela određene povrede prava iz rada, pa se navodi da ko se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa, kolektivnih ugovora i drugih opštih akata o pravima iz rada i o posebnoj zaštiti na radu invalida i uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada, kazniće se. Za povredu iz člana 224. Krivičnog zakonika Crne Gore predviđena je novčana kazna ili kazna zatvora do dvije godine.

Povreda ravnopravnosti u zapošljavanju regulisana je članom 225 Krivičnog zakonika, navodeći da ko svjesnim kršenjem propisa ili na drugi protivpravan način uskrati ili ograniči pravo građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Crne Gore pod jednakim uslovima, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

Zakon o zabrani diskriminacije (Sl.list RCG br.46/10) zabranjuje svaki oblik diskriminacije, a ona 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 lica, 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,

¹⁶ Zakon o radu ("Sl. list RCG", br. 49/08 od 15. 8. 2008.)

¹⁷ Krivični zakonik RCG (Sl.list RCG br.71/03)

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.¹⁸

Neposredna diskriminacija postoji ako se aktom, radnjom ili nečinjenjem, lice ili grupa lica, u istoj ili sličnoj situaciji, dovode ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj u odnosu na drugo lice ili grupu lica po nekom od navedenih osnova ovog člana, 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, po nekom od navedenih osnova, 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.

Diskriminacijom se smatra i podsticanje ili davanje instrukcija da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po nekom od navedenih osnova.

Pod diskriminacijom lica s invaliditetom Zakon o zabrani diskriminacije smatra, naročito: onemogućavanje ili otežavanje pristupa zdravstvenoj zaštiti, odnosno uskraćivanje prava na zdravstvenu zaštitu, redovnom medicinskom tretmanu i lijekovima, rehabilitacionim sredstvima i mjerama; uskraćivanje prava na školovanje, odnosno obrazovanje; uskraćivanje prava na rad i prava iz radnog odnosa, u skladu sa potrebama tog lica; uskraćivanje prava na brak, na stvaranje porodice i drugih prava iz oblasti bračnih i porodičnih odnosa (član 18).

Nedostupnost prilaza objektima i površinama u javnoj upotrebi licima smanjene pokretljivosti i licima s invaliditetom, odnosno onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje korišćenja navedenih objekata, na način koji nije nesrazmjern teret za pravno ili fizičko lice koje je dužno da to omogući, smatra se diskriminacijom, shodno odredbama Zakona o zabrani diskriminacije.

Diskriminacija lica s invaliditetom postoji i u slučaju kad nijesu preduzete posebne mjere za otklanjanje ograničenja, odnosno nejednakog položaja u kojem se ta lica nalaze.

Odredba ovog zakona koje regulišu diskriminaciju u oblasti rada (član 16), navodi da pored slučajeva diskriminacije utvrđenih zakonom kojim se uređuje oblast rada i zapošljavanja, diskriminacijom u radu smatra se i isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, po nekom od osnova iz ovog Zakona.

Pravo na zaštitu od diskriminacije imaju i lica koja obavljaju privremene i povremene

¹⁸ Zakon o zabrani diskriminacije (Sl.list RCG br.46/10)

poslove ili poslove po posebnom ugovoru, studenti/kinje i učenici/ce na praksi, kao i druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanja prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod kojeg lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, kao i preduzimanje mjera zaštite prema pojedinim kriterijumima lica.

Zakon o kretanju lica sa invaliditetom uz pomoć psa pomagača („Sl.list Grne Gore” br.18/08)

Ovim Zakonom uređuje se pravo lica s invaliditetom da sa psom pomagačem koristi prevozna sredstva u drumskom, željezničkom, pomorskom i vazdušnom saobraćaju, ima slobodan pristup i boravak na javnom mjestu i slobodan pristup i boravak u radnom prostoru. Lice s invaliditetom koje ostvaruje prava iz ovog Zakona je slijepo lice, gluvo lice i lice koje koristi invalidska kolica, a osposobljeno je za kretanje sa psom vodičem, odnosno pomagačem.

Lice s invaliditetom sa psom pomagačem ima pravo da koristi prevozna sredstva u drumskom, željezničkom, pomorskom i vazdušnom saobraćaju, uključujući i zadržavanje na svim prostorima koji su predviđeni za putnike.

Lice s invaliditetom sa psom pomagačem ima pravo na slobodan pristup i boravak na javnom mjestu, kao što su: službene prostorije, hoteli, restorani, banke, pošte, pozorišta, sportski objekti, tržnice, prodavnice, škole, fakulteti i sl. Lice s invaliditetom sa psom pomagačem ima pravo pristupa i boravka u zdravstvenim ustanovama, shodno uslovima koje propisuje organ državne uprave nadležan za poslove zdravstvene zaštite. Zakon izričito propisuje da lice s invaliditetom sa psom pomagačem, koje je zaposleno, ima pravo na slobodan pristup i boravak u radnom prostoru (član 5).¹⁹

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju («Sl. List Crne Gore», br. 54/03)

Invalidnost postoji kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane potpuni gubitak radne sposobnosti. Invalidnost postoji i kad kod osiguranika zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, nastane djelimični gubitak radne sposobnosti od 75%. Invalidnost može nastati zbog povrede na radu, profesionalne bolesti, povrede van rada ili bolesti. Fond penzijskog i invalidskog osiguranja određuje obavezan kontrolni pregled korisnika prava, najkasnije u roku od tri godine od dana utvrđivanja invalidnosti, osim u slučajevima propisanim opštim aktom

¹⁹ Zakon o kretanju lica sa invaliditetom uz pomoć psa pomagaca („Sl.list Grne Gore” br.18/08), član 5.

Fonda PIO i ovim Zakonom.

Osiguranik kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti stiče pravo na punu invalidsku penziju, a osiguranik kod koga nastane djelimični gubitak radne sposobnosti stiče pravo na djelimičnu invalidsku penziju. Invalid rada, u smislu ovog Zakona, je osiguranik koji je na osnovu invalidnosti stekao pravo na invalidsku penziju (član 32), dok osiguranik kod koga je utvrđen gubitak radne sposobnosti može biti zaposlen jednu četvrtinu punog radnog vremena.²⁰

Povredom na radu, po ovom Zakonu, smatraju se povrede koje se dogode pozevano sa s obavljanjem posla, pri obavljanju posla na koji nije raspoređen, ali koji obavlja u interesu poslodavca ili na redovnom putu od stana do mjesta rada i obratno, na službenom putu.

Ovaj Zakon, takođe prepoznaje profesionalne bolesti, kao bolesti nastale neposrednim uticajem procesa i uslova rada, odnosno poslovima koje je osiguranik obavljao.

Profesionalne bolesti, utvrđuje organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja, po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja, a osiguranik kod koga nastane gubitak radne sposobnosti stiče pravo na invalidsku penziju:

- 1) ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću-bez obzira na dužinu penzijskog staža;
- 2) ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću-pod uslovom da je gubitak radne sposobnosti nastao prije navršenja godina života propisanih za sticanje prava na starosnu penziju i da je imao navršen penzijski staž koji mu pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka.²¹

Osiguranik kod koga je invalidnost prouzrokovana bolešću ili povredom van rada nastala prije navršenja 30 godina života stiče pravo na invalidsku penziju:

- 1) kad je invalidnost nastala do navršenih 20 godina života-bez obzira na dužinu staža osiguranja;
- 2) kad je invalidnost nastala od 20. godine do navršenih 30 godina života, ako do nastanka invalidnosti ima ukupno najmanje godinu dana staža osiguranja, ako je to za osiguranika povoljnije.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Sl. list Crne Gore", br. 49/08)

Cilj Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom je da stvori uslove za zapošljavanje lica s invaliditetom pod opštim i pod posebnim uslovima.

²⁰ Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju («Sl. List Crne Gore», br. 54/03)

²¹ Ibid

Zapošljavanje pod opštim uslovima podrazumijeva zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, a zapošljavanje pod posebnim uslovima podrazumijeva zapošljavanje u posebnim organizacijama.

Nakon donošenja ovog Zakona formiran je Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje i Savjet fonda koji ima samo savjetodavnu ulogu.

Zakon sadrži rješenja koja treba da stvore veće mogućnosti licima s invaliditetom da zasnaju radni odnos.

Subvencije treba da motivišu poslodavce na zapošljavanje lica s invaliditetom, kvotni sistem pri zapošljavanju treba da obezbijedi potrebna radna mjesta, a za poslodavce koji ne postupe po Zakonu, ustanovljeno je plaćanje posebnih doprinosa. Za poslodavca koji ne zaposli osobu s invaliditetom, predviđena je alternativna zakonska obaveza - uplata doprinosa u poseban Fond za profesionalnu rehabilitaciju, za svako lice s invaliditetom, koje je bio dužan da zaposli u skladu sa Zakonom.

Stopa doprinosa iznosi 20% od prosječne zarade u Crnoj Gori ostvarene u godini koja prethodi plaćanju doprinosa. Sredstva Fonda koriste se za razvoj i unapređivanje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica s invaliditetom, sufinansiranje posebnih organizacija, isplatu subvencija za poslodavce koji zaposle lica s invaliditetom, sufinansiranje programa za održavanje zaposlenosti lica s invaliditetom, kao i za finansiranje drugih aktivnosti koje se odnose na profesionalnu rehabilitaciju lica s invaliditetom.

Ukoliko se osoba s invaliditetom usljed radnih ili zdravstvenih sposobnosti ne može zaposliti na otvorenom tržištu rada, predviđena je mogućnost zapošljavanja u radnim centrima, zaštitnim radionicama i zaštitnim pogonima. Zapošljavanje u radnom centru predviđeno je za lica sa teškim invaliditetom, koja ne postižu radni učinak veći od 50% u odnosu na lica istog životnog doba, stručne spreme i pod istim uslovima rada, a u njemu se sprovode radno – terapeutske aktivnosti u okviru rehabilitacije i rehabilitacije lica s invaliditetom, koja imaju položaj korisnika usluga.

Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova

Zakon o radu predviđa mogućnost rješavanja radnih sporova uz pomoć arbitra i miritelja. Mogućnost angažovanja arbitra predviđena je u slučaju individualnog radnog spora, a to su sporovi koji nastaju između poslodavca i zaposlenog iz rada i po osnovu rada. Angažovanje miritelja je predviđeno za kolektivne radne sporove, odnosno za sporove koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk.

Crnogorski propisi o slobodama i pravima manjina su na nivou standarda međunarodne zaštite ljudskih prava. Zakon o slobodama i pravima manjina podstiče integraciju

svih etničkih grupa, uključujući Rome i Egipćane. Ovaj zakon omogućava manjinama konstituisanje nacionalnih savjeta koji predstavljaju i zastupaju konkretnu manjinu. Država Crna Gora je pristupila i Okvirnoj Konvenciji o zaštiti nacionalnih manjina i obavezala se na sveobuhvatno unaprijeđivanje uslova za održavanje i razvijanje kulture pripadnika nacionalnih manjina i očuvanje njihovog identiteta - vjere, jezika, tradicije i kulturnog nasljeđa. Zakon je omogućio i konstituisanje Fonda za manjine koji predstavlja značajan resurs za manjinsku inkluziju.

Zakon o zapošljavanju promovira jednakost u ostvarivanju prava na zapošljenje bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, jezik, vjeru, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo. Slično je predviđeno i Zakonom o radu kada je riječ o zapošljenim licima u ostvarivanju prava na temelju rada. Zakonom o socijalnoj i dječijoj zaštiti kao i Zakonom o zdravstvenoj zaštiti predviđeno je da su građani u ostvarivanju prava iz socijalne i dječije odnosno zdravstvene zaštite jednaki, bez obzira na etničku pripadnost. Problem zlostavljanja na poslu ili „mobbing“ regulisan je Zakonom protiv diskriminacije dok Zakon o radu sadrži načelne odredbe koje obavezuju poslodavca da štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla.

Zakon o zabrani diskriminacije zabranjuje svaki oblik diskriminacije, po bilo kom osnovu. Date su i veoma kvalitetne definicije diskriminacije te razlikovanje neposredne i posredne diskriminacije. “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 lica, koje se temelji 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”. Izuzetno je važno, posebno s aspekta značajnog broja romskih i egipćanskih izbjeglica sa Kosova, što pravo na zaštitu od diskriminacije pripada svim fizičkim i pravnim licima koja su u nadležnosti Crne Gore. Prepoznati su, između ostalih, i sljedeći posebni oblici diskriminacije: uznemiravanje, mobing, segregacija, diskriminacija u pružanju javnih usluga, diskriminacija po osnovu zdravstvenog stanja, diskriminacija na temelju starosne dobi, politička diskriminacija, diskriminacija u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, diskriminacija u oblasti rada, diskriminacija na temelju vjere i uvjerenja te diskriminacija lica s invaliditetom. U toku 2010. učinjeni su potrebne radnje kako bi se unaprijedili kapaciteti institucije Ombudsmana u pogledu dodijeljenih poslova borbe protiv diskriminacije. Omogućena je i sudska zaštita od diskriminacije. Takav postupak pred Sudom je hitan.

U Crnoj Gori obrazovanje se temelji na principima demokratije, poštovanja građanskih i ljudskih prava uz obezbjeđenje jednakih mogućnosti za sve. Proces obrazovanja uređen je nizom zakona koji određuju nivo kvalifikacija, omogućavaju svrstavanje, upoređivanje,

razvijanje i razumijevanje kvalifikacija, povezanost i jasan pregled puteva sticanja kvalifikacija i uporediv je sa evropskim sistemom kvalifikacija. Manjine imaju pravo na slobodnu upotrebu svog jezika i pisma, pravo na školovanje kao i na informisanje na svom jeziku. Setom zakona iz oblasti obrazovanja i vaspitanja, od predškolskog do univerzitetskog nivoa, obezbijedena je dostupnost i jednakost svih u sticanju vaspitanja i obrazovanja a njegovanje tolerancije, suživota i podsticanja socijalne inkluzije različitih grupa postovljani su kao imperativ. Mjere afirmativne akcije prema pripadnicima romske i egipćanske zajednice postoje na Univerzitetu Crne Gore. Nastavni planovi i udžbenici za osnovne i srednje škole u posljednje tri godine inovirani su i značajno unaprijeđeni. Zakon o slobodama i pravima manjina omogućava učešće nacionalnih savjeta manjina u kadrovskoj politici pri izboru direktora javnih obrazovnih ustanova i utvrđivanju predmetnih programa.

Uskladu sa *Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti (Službeni list Crne Gore br. 26/10)* nezaposlena lica, u ostvarivanju prava na zaposlenje, su jednaka, bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.

MEĐUNARODNO OBAVEZUJUĆA DOKUMENTA

Konvencija UN o pravima osoba s invaliditetom

Uočavajući i dalje izrazito nejednako i neravnopravno tretiranje osoba sa invaliditetom, 2006. godine usvojena je konvencija UN o pravima osoba s invaliditetom. Obzirom na razloge zbog kojih je donešena, osnovno načelo konvencije je nediskriminacija u društvu. Ova konvencija je suma svih međunarodnih akata koji se bave zaštitom osoba s invaliditetom, pa je kao takva dobar instrument zaštite. Međutim, iako je Crna Gora u kratkom vremenskom periodu ratifikovala Konvenciju, u praktičnoj primjeni se jasno vidi da nema kapaciteta za njenu primjenu.²²

U članu 27. se između ostalog kaže da države potpisnice priznaju pravo osoba s invaliditetom na rad na osnovu jednakosti sa drugima. Ovo uključuje mogućnost da zarađuju za život obavljajući posao koji su slobodno odabrali ili prihvatili na tržištu rada i u radnom okruženju koji su otvoreni, inkluzivni i pristupačni za osobe s invaliditetom“.

Takođe, Konvencija UN o osobama s invaliditetom garantuje zapošljavanje u javnom sektoru, pri čemu su data jasna uputstva da države potpisnice podsticajnim mjerama motivišu privatne poslodavce da zaposle osobe s invaliditetom.

Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom

Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom, koja su

²² Pravosnažna presuda u slučaju Mugoša Marijane zaposlene u Skupštini Glavnog grada

Ujedinjene nacije usvojile 1993. godine, predstavljaju važan dokument u ovoj oblasti, iako ova pravila nijesu pravno obavezujuća.

Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i Protokol 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda

Protokol 12 u članu 1 definiše opštu zabranu diskriminacije i navodi da će se svako pravo koje zakon predviđa ostvarivati bez diskriminacije po bilo kom osnovu kao npr. polu, rasi, boji kože, jeziku, vjeroispovjesti, političkom i drugom uvjerenju, nacionalnom ili društvenom porijeklu, povezanosti sa nacionalnom manjinom, imovini, rođenju ili drugom statusu. Javne vlasti neće ni prema kome vršiti diskriminaciju po osnovima koji su pomenut.²³

III Institucionalni okvir:

Skupština Crne Gore - uloga Parlamenta u kontekstu sveukupnog procesa socijalne inkluzije i evropskih integracija je ključna. Između ostalih, sljedeći parlamentarni odbori, su relevantni za odabranu temu: Odbor za ljudska prava i slobode, Odbor za rodnu ravnopravnost, Odbor za prosvjetu, nauku, kulturu i sport i Odbor za zdravstvo, rad i socijalno staranje.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja vrši poslove uprave koji se odnose na: radne odnose, zarade i druga primanja iz rada i na temelju rada, zapošljavanje i praćenje obrazovanja odraslih za potrebe tržišta rada, predlaganje, pregovaranje, zaključivanje i implementaciju sporazuma i drugih ugovora iz oblasti rada i zapošljavanja, implementaciju obaveza i direktiva EU iz oblasti rada i zapošljavanja, zaštitu na radu, sistem penzijskog i invalidskog osiguranja za sve oblike rada, oblast socijalne zaštite, dječije zaštite, porodične zaštite i zaštite lica s invaliditetom, zaštite starih lica i zaštitu raseljenih i izbjeglih lica uključujući i izradu i implementaciju strateških dokumenata. Sektor za tržište rada i zapošljavanje vrši poslove praćenja i unaprijeđenja politike zapošljavanja, stimulisanja i podrške politici tržišta rada, obrazovanja odraslih, sistema nacionalnih kvalifikacija, certifikatnog sistema i s tim u vezi učestvuje u unaprijeđenju zakonodavnog sistema i propisa. Učestvuje u izradi, sprovođenju, praćenju, kontroli i izvještavanju kad su u pitanju Nacionalna politika razvoja tržišta rada i zapošljavanja, Nacionalni plan zapošljavanja i programi aktivne politike zapošljavanja, u skladu sa smjernicama Evropske strategije zapošljavanja. Takođe, ostvaruje funkcionalnu saradnju sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore.

Inspekcija rada

²³ Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i Protokol 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda

Zaposleni u skladu sa Zakonom o radu mogu zaštititi svoja prava kod nadležne Inspekcije rada. Ako inspektor rada utvrdi da je rješenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povrijeđeno pravo zaposlenog, a zaposleni je poveo radni spor, na inicijativu zaposlenog odložiće svojim rješenjem izvršenje tog rješenja, do donošenja pravosnažne odluke suda. Zaposleni takođe može podnijeti istu inicijativu u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

Inspektor rada je dužan da donese rješenje o odlaganju izvršenja rešenja poslodavca o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative zaposlenog, ako su ispunjeni predviđeni uslovi.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZ) je javna služba posvećena pružanju pomoći nezapošljenim licima za kvalitetnije uključivanje na tržište rada. Posebna intencija rada ZZZ jeste povećanje zapošljivosti onih kategorija nezapošljenih lica koje imaju teškoće u nalaženju posla (marginalizovane grupe). Temeljne funkcije ZZZ su istraživanje tržišta radne snage, posredovanje u zapošljavanju i radnom angažovanju, savjetovanje i informisanje poslodavaca i nezapošljenih lica o mogućnostima zapošljavanja, vođenje propisanih evidencija iz oblasti zapošljavanja, obezbjeđivanje prava iz osiguranja na temelju nezapošljenosti, organizovanje osposobljavanja i obrazovanja, profesionalno usmjeravanje, informisanje i savjetovanje, priprema i sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja. ZZZ značajnu pažnju posvećuju spriječavanju diskriminacije na tržištu rada.

Socijalni savjet Crne Gore (SS) je ustavna institucija koju čini, na ravnopravnoj osnovi, predstavnici Vlade, poslodavaca i sindikata. Misija i cilj SS su uspostavljanje i razvoj socijalnog dijaloga o pitanjima od značaja za ostvarivanje ekonomskog i socijalnog položaja zapošljenih i poslodavaca. Model rada crnogorskog SS uvažava evropski koncept da se ekonomska politika, politika zapošljavanja i socijalna politika nalaze u interakciji. To je važna institucija socijalne kohezije koja treba da podstakne socijalni dijalog i partnerstvo i da doprinese konsenzusu o socijalnoj i politici zapošljavanja.

Sindikata - U društvu su vidljive dvije sindikalne centrale – Unija slobodnih sindikata i Savez samostalnih sindikata. Sindikat učestvuje u donošenju strateških dokumenata kojima se reguliše oblast stručnog obrazovanja.

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) je krovna organizacija poslodavaca i preduzetnika koji ostvaruju preko 85% BDP i upošljava 65% zapošljenih u ekonomiji. Posvećena je razvoju socijalnog dijaloga, zastupanju i zaštiti interesa poslodavaca i preduzetnika u odnosu sa Sindikatom i Vladom i drugim organima uprave na nacionalnom i lokalnom nivou.

Privredna komora Crne Gore (PKCG) posvećena je stvaranju najpovoljnijeg ambijenta za poslovanje, zaštiti interesa članica i crnogorske privrede u cjelini.

Ministarstvo prosvjete i sporta odgovorno je za definisanje državne politike u

obrazovanju, upravljanje obrazovnim ustanovama u državnoj svojini, pripremanje zakonske regulative u domenu obrazovanja, implementaciju zakona i drugih propisa koji se odnose na predškolsko, osnovno, srednje, visoko i obrazovanje odraslih. U cilju decentralizacije obrazovnog sistema formirane su nove institucije i stručna tijela na koja se prenosi dio nadležnosti Ministarstva: **Centar za stručno obrazovanje, Zavod za školstvo, Ispitni centar i Nacionalni savjet za obrazovanje.**

Centar za stručno obrazovanje (CSO) je centralna institucija za razvoj stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih u Crnoj Gori. Institucija sa razvijenim kapacitetima za položaj i prava manjinskih marginalizovanih grupa. CSO kreira programe opismenjavanja i obrazovanja odraslih, utvrđuje standarde zanimanja i programe obuka za njih.

Obrazovna mreža – podrazumijeva javne ustanove predškolskog, osnovnog, srednjeg (gimnazije i stručne škole) obrazovanja i obrazovanja odraslih.

Organizatori obrazovanja odraslih su javni i privatni provajderi različitih obrazovnih usluga.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava (MLJMP) prati i proučava, te vrši zaštitu ljudskih i prava manjina u skladu sa Ustavom i međunarodnim dokumentima. Prati i afirmiše primjenu međunarodnih mehanizama kojima je pristupila Crna Gora. Vlada je imenovala i Nacionalnog kordinatora odgovornog za implementaciju akcionog plana Dekada uključivanja Roma. Od 2009. godine pozicija Nacionalnog koordinatora pozicionirana je u Ministrastvu za ljudska i manjinska prava koje pruža i administrativnu podršku radu Komisije Vlade Crne Gore za praćenje implementacije Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije 2008-2012. Odjeljenje Ministarstva za rodnu ravnopravnost doprinosi stvaranju ambijenta za kreiranje, iniciranje, implementaciju i promociju rodno senzitivnih politika i zakona.

Komisija Vlade Crne Gore za praćenje implementacije Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije 2008-2012 je obrazovana sa zadatkom da koordinira aktivnosti na implementaciji Strategije, razrađuje i implementira periodične akcione planove za implementaciju Strategije, vrši nadzor nad sprovođenjem Strategije, ocjenjuje postignute rezultate i predlaže mjere za otklanjanje uočenih nedostataka u primjeni Strategije i izrađuje izvještaje za Vladu Crne Gore o implementaciji Strategije. Administrativno-tehničku podršku za rad Komisije pruža Ministarstvo za ljudska i manjinska prava. Komisijom predsjedava ministar za ljudska i manjinska prava. Pored predstavnika ključnih državnih resora članovi Komisije su i predstavnici NSRE i romsko/egipćanskog civilnog društva.

Nacionalni savjet Roma i Egipćana (NSRE) je tijelo koje shodno zakonu o slobodama i pravima manjina predstavlja i zastupa romsku i egipćansku populaciju. Državni organi su dužni da sa predstavničkim tijelima manjina razvijaju blisku saradnju i međusobno povjerenje i grade kontinuirani konsultativni proces pri planiranju mjera i aktivnosti koje su od interesa za manjinu. NSRE učestvuje u upravljanju Fondom za manjine i u Komisiji

Vlade Crne Gore za praćenje implementacije Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije. NSRE ima i posebne odbore koji prate polje obrazovanja i zapošljavanja.

Nevladine organizacije (NVO) su subjekti koji dosljedno doprinose unaprijeđenje socijalne kohezije u Crnoj Gori i prepoznaju se kao pouzdani socijalni partneri na polju poboljšanja položaja i razvijanja kapaciteta kod romske i egipćanske manjine. Pravni okvir za osnivanje i djelovanje NVO izrazito je povoljan.

Fondacija za stipendiranje Roma (FSR) pruža podršku integraciji Roma i Egipćana u Crnoj Gori kroz obezbjeđivanje pristupa obrazovanju i zapošljavanju na svim nivoima. Posebno je prepoznata po obezbjeđivanju stipendijske i mentorske podrške pri pohađanju osnovne i srednje škole, Univerziteta, programa obrazovanja odraslih i stručnog osposobljavanja i prvom zapošljavanju Roma i Egipćana.

Institut socijalne inkluzije (ISI) je organizacija specijalizovana za različite izazove društvenog uključivanja Roma i Egipćana i prepoznata po programima javnog zastupanja prema donosiocima odluka i watch dog uloge u primjeni politika i mjerenje efekata preduzetih mjera na polju socijalne inkluzije Roma i Egipćana.

SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja Nikšić (SOS) je nevladina organizacija sa dobrim rezultatima u pogledu razvijanja preduzetništva kod lokalnih Romkinja.

Mediji su značajni partneri građana, institucija, političkih partija i nevladinih organizacija kao i međunarodne zajednice u predstavljanju stanja, izazova i problema iz oblasti ljudskih prava posebno konkretnih kršenja ljudskih prava.

IV Strateški okvir

Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore je novembra 2007. godine donijelo *Strategiju za integraciju osoba s invaliditetom u Crnoj Gori*²⁴ za period od 2008.-2016. godine, koja predstavlja dugoročni strateški plan djelovanja svih socijalnih aktera u Crnoj Gori, kao budućeg razvijenog građanskog društva, integrisanog u savremene civilizacijske tokove i širu međunarodnu zajednicu. Glavni ciljevi Strategije su:

- uspostavljanje adekvatnog sistema socijalne zaštite OSI koji polazi od razvoja adekvatnih kompezatornih prava do razvoja različitih službi za podršku;
- obezbjeđenje pristupačnosti sredine;
- obezbjeđenje pristupačnosti adekvatnog sistema obrazovanja;
- omogućavanje zapošljavanja OSI;
- podizanje svijesti javnosti o osobama s invaliditetom kao građanima čija su prava jednaka i nedjeljiva.

²⁴ „Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori za period od 2008-2016. godine“, Ministarstvo rada, zdravlja i socijalnog staranja, Podgorica 2007.

Glavni cilj zapošljavanja, shodno Strategiji, će biti usmjeren ka uspostavljanju pravnog okvira za zapošljavanje osoba s invaliditetom, koji treba da stvori uslove za njihovo prilagođavanje tržištu rada kroz edukaciju, treninge i profesionalno osposobljavanje, kao i ka prilagođavanju tržišta rada osobama s invaliditetom. U Strategiji se navodi da se zakonodavstvo koje tretira politiku osoba s invaliditetom u Crnoj Gori, ne obezbjeđuje pravne osnove za institucionalni okvir kako bi se realizovala profesionalna rehabilitacija OSI (koja u širem smislu obuhvata profesionalno usmjeravanje, radno osposobljavanje i zapošljavanje), kao i podsticanje bržeg zapošljavanja ove populacije. Pored ovog ključnog razloga niske stope zaposlenosti OSI, navode se i predrasude kod poslodavaca o radnim sposobnostima istih, nizak nivo obrazovanja, nedostatak odgovarajućih znanja i vještina, kao i službi podrške, nemotivisanost, a samim tim i nizak stepen samopouzdanja ovih osoba. Dodatni problem predstavlja nedostatak adekvatne komunikacije, ali i razmjene informacija i podataka između ustanova koje se bave obrazovanjem i zapošljavanjem OSI. Kada je u pitanju implementacija ove Strategije, realizovane su aktivnosti u cilju rješavanja problema OSI i stvaranja boljih uslova za samostalan život i rad. Osim, Strategije za integraciju osoba s invaliditetom, za period 2008. do 2016. godine usvojen je i novi Akcioni plan za njenu realizaciju za period 2010 - 2011. godine, a usvojena je i Strategija inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori. U proteklom periodu, imamo određen pomak kada je u pitanju jačanje zakonodavnog okvira koji se tiče prava OSI (usvojeni su Zakon o kretanju osoba s invaliditetom uz pomoć psa vodiča, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Zakon o izgradnji objekata, Zakon o povlastici na putovanju lica s invaliditetom i Zakon o ratifikaciji Konvencije UN o pravima osoba s invaliditetom s Opcionim protokolom).²⁵ Sa druge strane, kada je u pitanju zapošljavanje OSI, na tom polju tek predstoji djelovanje.

U *Strategiji za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti*²⁶ (SSSSI) navodi se da se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore nalazi 2.740 lica s invaliditetom (2004; 2. 743), od kojih je 2.179 invalida rada I i II kategorije invalidnosti i 561 lica – kategorisane omladine. A kada je u pitanju položaj Roma na tržištu rada, nezaposlenost Roma u Crnoj Gori je 2003. godine iznosila 43,3%. Radnu aktivnost kod ove populacije prijavilo je 10,8% Roma, Aškelja i Egipćana. Uzrok visokog nivoa nezaposlenosti nastaje kao prevashodno posljedica isključenosti romske populacije iz sistema obrazovanja. Kada je u pitanju implementacija ove Strategije, u odnosu na 2008. godinu, (28.394 lica, od toga 12.763 žene ili 45,95%) broj nezaposlenih je povećan za 1.775 lica ili za 6,25% (30.169 nezaposlenih lica, tj. žena je bilo 13.704 ili 45,42%). Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore je identifikovano je 40% teže zapošljivih lica od ukupnog broja nezaposlenih (među kojima su i lica s invaliditetom - 2.477).²⁷ Jedna od budućih aktivnosti Strategije na polju tržišta rada usmjeriće strateške pravce razvoja ka realizaciji određenih projekata,

²⁵ Izvještaj sa okruglog stola "Položaj osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori" održanog 3. decembra 2010. godine, Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore

²⁶ Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti, Ministarstvo rada, zdravlja i socijalnog staranja Crne Gore, Podgorica 2007.

²⁷ Informacija o sprovođenju Strategija za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti (SSSSI), Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore, Podgorica 2010.

među kojima su i programi za zapošljavanje Roma koji će biti namijenjeni rješavanju problema nezaposlenosti romske populacije i biće usmjereni na: »registraciju pripadnika romske populacije koji su zainteresovani za programe aktivne politike zapošljavanja (APZ), popularizaciju APZ među pripadnicima romske populacije i kreiranju i sprovođenju posebnih programa zapošljavanja namijenjenih romskoj populaciji».²⁸

Vlada Crne Gore je 2007. godine usvojila i *Nacionalnu strategiju zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011*²⁹, koja zahtijeva da se u periodu do 2011. godine preduzmu niz mjera i aktivnosti za osnivanje i funkcionisanje sistema profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja OSI, kao i drugih osoba sa preprekama u zapošljavanju. Ova strategija promovise ciljeve podizanja nivoa i kvaliteta zapošljavanja u Crnoj Gori kroz unaprjeđivanje uslova za otvaranje radnih mjesta i podsticanje ulaganja u razvoj ljudskog kapitala. Strategija predstavlja direktni nastavak i ažuriranje Nacionalne strategije zapošljavanja Vlade Crne Gore iz 2007. godine. Strategija je ažurirana uz dosljedno poštovanje odredaba Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju koje se odnose na pripreme za učešće Crne Gore u integrisanim socioekonomskim politikama EU. Glavni indikatori, između ostalih, uspjeha Strategije, inače navedenih u samoj Strategiji, su: opšta stopa zapošljenosti od najmanje 60%, stopa zapošljenosti žena od najmanje 50%, stopa nezapošljenosti ispod 10%, uključivanje najmanje 50% dugoročno nezapošljenih lica u aktivne mjere u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, radne prakse, posla ili drugih mjera za zapošljavanje, u kombinaciji sa kontinuiranom pomoći u traženju posla, povećanje procenta 22-godišnjaka sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom, smanjenje stope onih koji rano napuštaju sistem redovnog obrazovanja. Strategijom zapošljavanja, u skladu sa mogućnostima Crne Gore, objektivizira se realizacija smjernica zajedničke politike zapošljavanja EU. Ciljevi Strategije s aspekta socijalne inkluzije su smanjenje učešća nezapošljenih bez stručnog obrazovanja na oko 20%, razvijanje posebnih programa i specijalizovanih izvođača za rad sa teže zapošljivim grupama nezapošljenih, smanjivanje regionalnih razlika u zapošljenosti i nezapošljenosti, rast zapošljenosti od 2,5-3% prosječno godišnje, smanjenje stope nezapošljenosti na 8 do 10% i smanjivane rada i zapošljavanja "na crno".

„Strategija manjinske politike – politika Vlade Crne Gore u oblasti poštovanja i zaštite prava manjina” iz juna 2008. predstavlja planski akt kojim Vlada definiše mjere za sprovođenje Zakona o slobodama i pravima manjina i unaprjeđivanja uslova života manjina. Strategija predstavlja skup konkretnih mjera i aktivnosti u narednom desetogodišnjem periodu pravnog, političkog, ekonomskog, socijalnog, kulturno-informativnog, obrazovnog i svakog drugog karaktera u cilju opšteg poboljšanja položaja manjina i njihove bolje integracije u društvene tokove. Važniji ciljevi ove Strategije su obezbjeđenje efektivne i djelotvorne participacije pripadnika manjinskih naroda u upravljanju državom i društvom, jer je to važan preduslov zaštite ostalih manjinskih prava i prihvatanja

²⁸ Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti, Ministarstvo rada, zdravlja i socijalnog staranja Crne Gore, Podgorica 2007, str. 25.

²⁹ Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011, Ministarstvo rada, zdravlja i socijalnog staranja RCG, Podgorica 2008.

Crne Gore kao sopstvene države. Takođe, akcenat je stavljen na dostupnost visokog obrazovanja kroz primjenu principa afirmativne akcije, dostupnosti visokog obrazovanja. Strategijom je predviđena izrada planskih dokumenata, kojima se pospješuje regionalni razvoj i zapošljavanje, posebno, u područjima nastanjenim manjinskom populacijom, kao i stimulisanje ekonomskih aktivnosti, koje su u funkciji razvoja nedovoljno razvijenih regiona. Planirano je ustanovljavanje posebnih zaštitnih mehanizama socijalne politike sa posebnim osvrtom na stanje vulnerabilnih grupa (djeca, žene, starije osobe, osobe sa posebnim potrebama), decentralizacija socijalne politike, razvoj infrastrukture i podsticaj kreditnih plasmana ka projektima lokalnog i regionalnog značaja.

Početkom 2005. godine Vlada je pristupila programu »**Dekada uključivanja Roma**« i usvojila svoj Akcioni plan za period od 2005-2015. Akcioni plan je definisao prioritete vladine i društvene pažnje – obrazovanje, zdravlje, zapošljavanje i stanovanje.

Prema postojećim podacima iz posljednjeg popisa stanovništva u Crnoj Gori, 2601 lice se izjasnilo da pripada romskoj nacionalnosti ili 0,42 % od ukupnog stanovništva, kako se navodi u **Strategiji za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori za period 2008-2012**³⁰, koja predstavlja sastavni dio politike zaštite i unapređenja manjinskih prava u Crnoj Gori. Prema nezvaničnim podacima, u Crnoj Gori živi preko 20 hiljada RAE populacije, od kojih većina ne posjeduje lična dokumenta. Osim toga, veliki broj njih je prinuđen na život u ekstremno lošim egzistencijalnim uslovima, što se u najvećoj mjeri odnosi na zdravstvene i higijenske uslove, ali i na uslove socijalnog osiguranja, obrazovanja, kao i niskog stepena kvalifikacija za određene poslove, koji su nažalost često vrlo slabo plaćeni, što na kraju rezultira visokom stopom nezaposlenosti ove populacije. Ova Strategija je usaglašena sa romskim nevladinim sektorom i međunarodnim organizacijama koje djeluju u Crnoj Gori. Ovaj dokument se doživljava kao korektivni mehanizam Akcionog plana Dekada uključivanja Roma. Strategija se već nekoliko godina primjenjuje i predstavlja skup konkretnih mjera i aktivnosti u četvorogodišnjem periodu, pravnog, političkog, ekonomskog, socijalnog, urbanističko-komunalnog, obrazovnog, kulturno-informativnog, zdravstvenog karaktera sa identifikovanim nosiocima, rokovima, i budžetom. U oblasti zapošljavanja i radnih odnosa definisani su jasni ciljevi: organizovanje posebnih jednogodišnjih programa obučavanja i doškolovanja lica romske i egipćanske nacionalnosti za poslove i vještine za koje postoji veća potražnja na tržištu rada, vodeći računa o tradicionalnim romskim zanimanjima, nužnosti njihove modernizacije i prilagođavanju savremenim uslovima tržišta rada. Posebna pažnja se posvećuje osposobljavanju i zapošljavanju žena; legalizovanju postojećeg poslovanja iz sfere sive ekonomije bez ikakvih nadoknada uz davanje odgovarajućih poslovnih i poreskih povlastica u određenom vremenskom periodu, zapošljavanje određenog broja lica u javne službe, pravne, zdravstvene i ostale ustanove na područjima u kojima Romi i Egipćani žive u većem broju. Takođe se ističe kao prioritetno obezbjeđivanje podjednakog pristupa radnim mjestima, uz propisivanje određenih kvota po principu afirmativne akcije za određene poslove za nezapošljene Rome; ustanovljavanje posebnog sistema poslovnih

³⁰ Strategija za poboljšanje RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012, Ministarstvo za zaštitu ljudskih i manjinskih prava Crne Gore, Podgorica, oktobar 2007.

i poreskih olakšica i subvencija za Rome i Egipćane preduzetnike ili druge preduzetnike koji zapošljavaju radnike romske/egipćanske nacionalnosti.

Strategija regionalnog razvoja i Strategija stručnog obrazovanja su takođe dva bitna dokumenta kojom se predviđa povećanje mogućnosti za pristup na tržišta manjinskim grupama. **Strategija regionalnog razvoja** (2005), dokument Vlade Crne Gore, prepoznaje razlike u ekonomskoj i socijalnoj razvijenosti zemlje što je posebno značajno s aspekta inkluzije manjina jer će se uravnoteženim razvojem doprinjeti i ekonomskom razvoju sredina u kojima uglavnom žive manjine.

Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori 2010-2014 ima za cilj izgradnju sistema stručnog obrazovanja koji omogućava sticanje kvalifikacija, potrebnih za ravnopravno učešće na tržištu rada i profesionalno napredovanje, lični razvoj i nastavak obrazovanja.

V Analiza trenutne situacije

5.1 Pristup tržištu rada osoba s invaliditetom

U ovom poglavlju će biti izložena analiza trenutne situacije u Crnoj Gori s aspekta položaja osoba s invaliditetom, Roma i Egipćana u pogledu zapošljavanja i tržišta rada uopšte. Analiza je urađena na osnovu sudskih spisa, dokumenata, razgovora sa licima sa invaliditetom i iskustava.

„Preko polovine građana Crne Gore smatra da su osobe sa hendikepom diskriminisane u crnogorskom društvu, dok samo 8% smatra da nisu. Kao prostor najveće diskriminacije se navodi zapošljavanje i rad (54%)”.³¹

5.1.1 Funkcionisanje institucija

Ministarstvo rada i socijalnog staranja treba da ima najaktivniju ulogu u zaštiti prava zaposlenih lica s invaliditetom. Međutim, nesporno je da su se poslednjih godina kršili pravo na rad zaposlenih lica s invaliditetom, a položaj lica s invaliditetom kao kategorije koja je takođe bila na udaru, dodatno je pogoršan. Pasivnost navedenog ministarstva najbolje se vidi na slučaju Mugoša Marijane koja se obratila Ministarstvu u vezi sa povredama članova 5. i 6. Zakona o radu, kao i člana 3. Zakona o kretanju slijepog lica uz pomoć psa vodiča. U konkretnom slučaju Ministarstvo nije dalo ni pisani odgovor, već je samo usmeno saopštilo da nije nadležno u konkretnom slučaju.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja je, u slučaju Andrije Samardžića, korisnika

³¹ Istraživanje Udruženja madih sa hendikepom CG 2010 godina

psa pomagača, a na dopis Udruženja mladih sa hendikepom CG,³² odgovorilo takođe dopisom.³³

U navedenom dopisu Ministarstvo rada i socijalnog staranja navodi da u potpunosti podržava integraciju lica s invaliditetom u sve društvene tokove i u tom pogledu će insistirati na potpunoj primjeni svih zakonskih rješenja kojima je regulisana oblast diskriminacije. Takođe se obraća drugim ministarstvima i institucijama u vezi sa navedenim slučajem.³⁴

Postupanje Ministarstva rada i socijalnog staranja u predmetu Andrije Samardžića je za pohvalu, ali nam istovremeno ukazuje na selektivno reagovanje i postupanje istog, jer u slučaju Mugoša Marijane nije urađeno baš ništa. Selektivno postupanje navedenog ministarstva ukazuje na slab sistem kontrole konkretnog Ministarstva, a to svakako direktno utiče na kvalitet zaštite lica s invaliditetom u vezi sa njihovim pravima na rad i u vezi sa radom.

Na osnovu navedenog jasno se zaključuje da poslednjih godina Ministarstvo rada i socijalnog staranja nije na adekvatan način koristilo svoje nadležnosti, a time nije podsticalo kontrolu primjene Zakona o radu.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava u okviru svoje nadležnosti bavi se i pitanjima zaštite prava zaposlenih lica s invaliditetom.

Nisu iscrpljivane mogućnosti ovog Ministarstva shodno nadležnostima kada je bilo obavezno i način na koji je bilo obavezno da reaguje u slučaju zaštite zaposlenih lica s invaliditetom. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava nije takođe reagovalo u slučaju Mugoša Marijane, a što sve utiče na stepen zaštite prava lica s invaliditetom.

Zaposlena lica s invaliditetom suočavaju se sa nizom problema, a nemajući adekvatnu zaštitu od nadležnog Ministarstva i imajući u vidu činjenicu da sudski postupci traju dugo, da nemaju adekvatnu pravnu pomoć, često se ne usuđuju da pokrenu sudski postupak.³⁵ Mali broj njih ipak podnosi tužbe nadležnim sudovima, ali i nakon pozitivnog ishoda na sudu, nekada se suštinski pravo zaposlenog lica s invaliditetom ne uživa shodno Zakonu o radu.³⁶

Nakon što je u sudskom postupku dokazala da ima pravo da sa svojim psom pomagačem boravi u radnim prostorijama u toku cijelog radnog vremena, a da pozitivan ishod spora nije donio i suštinsko korišćenje prava, Mugoša Marijana podnijela je krivičnu prijavu nadležnom tužilaštvu.³⁷

32 Obraćanje Udruženja mladih sa hendikepom CG Ministarstvu rada i socijalnog staranja

33 Dopis Ministarstva rada i socijalnog staranja od 09.11.2010. godine upućen Udruženju mladih sa hendikepom CG

34 Dopis Ministarstva rada i socijalnog staranja od 09.11.2010. godine upućen Udruženju mladih sa hendikepom CG

35 Razgovori sa licima s invaliditetom

36 Slučaj Mugoša Marijana –Glavni grad

37 Krivična prijava podnesena ODT-u u Podgorici, protiv Glavnog grada i odgovornog lica u istom, zbog

Međutim, činjenica da je uspjela u sporu, ali da se i dalje ne koristi, odnosno ne uživa prava koja su joj garantovana, uticala je negativno na lica s invaliditetom koja traže posao, a na način da su bili demotivisani u traženju istog. Nemogućnost korišćenja pravom koje je i u sudskom postupku utvrđeno, uticalo je i na lica koja su zaposlena, tako što su počela strahovati da ne izgube postojeći posao.³⁸

U ovako slabom sistemu zaštite, sa slabim institucijama i mehanizmima za sprovođenje zakona, kategorija zaposlenih lica s invaliditetom jedna je od najnezaštićenijih.

U prvim godinama rada, institut *Zaštitnika ljudskih prava i sloboda* nije dao očekivani rezultat. U slučaju povrede Zakona o radu i Zakona o kretanju slijepog lica uz pomoć psa pomagača na štetu zaposlene koja je lice s invaliditetom, Zaštitnik ljudskih prava je, dajući tumačenje Zakona o kretanju slijepog lica uz pomoć psa pomagača predložio izmjene postojećeg Zakona.³⁹

Obzirom da je u skorije vrijeme došlo do personalne promjene u konkretnoj instituciji, odmah je došlo i do suštinskih promjena i jačanja samog instituta u Crnoj Gori. Kako se u skorije vrijeme očekuju i izmjene Zakona na način da nadležnosti Zaštitnika ljudskih prava i sloboda budu proširene, nesumnjivo je da će se ubuduće ovoj instituciji sve više obraćati lica s invaliditetom kojima je povrijeđeno pravo na rad, a da će sa druge strane imati i konkretan rezultat.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore sprovodi program pripreme za zapošljavanje. Prije svega, kroz program javnih radova, nastojalo se uključiti što veći broj teže zapošljivih lica. Na evidenciji Zavoda, identifikovano je 40% teže zapošljivih lica od ukupnog broja nezaposlenih, među kojima su i lica s invaliditetom (2.477). Broj teže zapošljivih lica utvrđen je trijažom tj. svrstavanjem prema stepenu mogućeg zaposlenja, odnosno vrsti potrebnog stručnog tretmana, u cilju da se prepreke i problemi koje imaju što brže savladaju.⁴⁰ Kroz programe aktivne politike zapošljavanja i realizacije niza mjera za profesionalnu rehabilitaciju, Zavod za zapošljavanje u skladu sa svojim nadležnostima priprema osobe s invaliditetom za tržište rada. Kroz program javnih radova godišnje se uključi oko 100 osoba s invaliditetom, a tokom ove godine 8 poslodavaca zatražilo je subvenciju zarade za zaposlenu osobu s invaliditetom. Broj zaposlenih lica sa invaliditetom kod poslodavaca je zabrinjavajuće mali, pa bi trebalo kroz izmjenju, odnosno povećanje obaveznog iznosa plaćanja za lica koja ne zaposle lice s invaliditetom, direktno uticati na broj zaposlenih lica s invaliditetom.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je posrednik u procesu zapošljavanja nezaposlenih lica, gdje se trenutno nalazi oko 2500 osoba s invaliditetom, od kojih 2000 čine invalidi rada. Zavod za zapošljavanje Crne Gore prepoznat je kao partner u unapređivanju lica sa invaliditetom, posebno u vezi sa realizacijom projekta „Personalni asistent“.

neizvršavanja pravosnažne sudske presude

38 Razgovori sa licima sa invaliditetom

39 Slučaj Mugoša Marijana –Glavni grad

40 Strategija za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti

Kroz programe aktivne politike zapošljavanja i realizacije niza mjera za profesionalnu rehabilitaciju, Zavod za zapošljavanje u skladu sa svojim nadležnostima priprema osobe s invaliditetom za tržište rada. Kroz program javnih radova godišnje se uključi oko 100 osoba s invaliditetom, a tokom ove godine 8 poslodavaca zatražilo je subvenciju zarade za zaposlenu osobu s invaliditetom. Postoje dvije vrste javnih radova: javni rad u smislu podrške djeci sa smetnjama u razvoju u kući, van kuće i u nastavi, kada su uključena u redovno obrazovanje po inkluzivnom modelu; kao i javni rad u smislu pomoći djeci i omladini sa smetnjama u razvoju u kući i dnevnim centrima. Šesnaest javnih radova prve vrste se obavlja u sedam opština, sa 114 lica na poslovima personalnog asistenta i 7 javnih radova druge vrste u pet opština, sa 26 lica na poslovima asistenta.

Vlada Crne Gore je donošenjem Uredbe o poreskim olakšicama⁴¹ sa rokom trajanja od jedne godine, pokušala doprinijeti stimulanju zapošljavanja OSI. Prema Uredbi, poslodavci koji zaposle lica s invaliditetom, ne plaćaju doprinose za obavezno socijalno osiguranje i naknade za korišćenje komunalnih dobara od opšteg interesa na zarade zaposlenih, kao i porez iz zarade zaposlenih.

U toku je gradnja Centra za radnu integraciju teže zapošljivih lica – Podgorica, institucije namijenjene svim licima, koji bez mreže podrške i dodatnih stručnih usmjerenja nijesu zapošljiva.

U cilju što kvalitetnije primjene Zakona, Zavod je ocijenio, da je neophodna priprema stručnjaka Zavoda i stručnih lica raznih profila, koji će po međunarodnim standardima realizovati programe profesionalne rehabilitacije teže zapošljivih lica. Zavod za zapošljavanje Crne Gore je u toku 2010. godine realizovao mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije i u navedene programe uključio 110 osoba sa preprekama i teškoćama u zapošljavanju. Cilj ovih programa je, prije svega, utvrđivanje preostale radne sposobnosti lica s evidencije Zavoda i shodno tome uključivanje u ostale programe profesionalne rehabilitacije. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom, donijet je sa ciljem stvaranja uslova za uspješnu profesionalnu rehabilitaciju, povećanje zaposlenosti lica s invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti. U cilju potpunije izgradnje jedinstvenog i standardizovanog sistema za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom, kao i drugih teže zapošljivih lica, u avgustu 2009. godine donijeta su i podzakonska akta za sprovođenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom:

1. Pravilnik o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na subvenciju zarade lica sa invaliditetom
2. Pravilnik o uslovima koje treba da ispunjava ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon
3. Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije

41 Uredba o poreskim olakšicama, Vlada Crne Gore, Službeni list RCG, br. 21/07

4. Pravilnik o uslovima i načinu ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju
5. Pravilnik o uslovima i kriterijumima za utvrđivanje preostale radne sposobnosti i mogućnost zaposlenja.

Kada je riječ o zaštiti prava lica s invaliditetom, *Inspekcija rada* kao mehanizam zaštite zaposlenih pokazala je svu svoju slabost. U slučajevima koji su bili flagrantno kršenje prava na rad lica s invaliditetom, konkretno u slučaju Mugoša Marijane, Inspekcija rada nije reagovala, niti je koristila zakonske mogućnosti.

Međutim, Inspekcija rada reagovala je u slučaju Andrije Samardžića, što je jako važno, ali je i ona pokazala da selektivno primjenjuje pravo ne reagujući u slučaju Mugoša Marijane.

5.1.2 Nemotivisanost poslodavaca da zapošljavaju OSI

Iz istraživanja Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore, zaključuje se da: „Kada bi bili u ulozi poslodavca, polovina ispitanika bi zaposlila osobu s invaliditetom prije nego uplatila novac u poseban fond. Ovom odgovoru su skloniji nezaposleni građani i oni slabijeg standarda”.⁴² Danas u Crnoj Gori postoji veliki broj manjih i srednjih preduzeća koja su nastajala u proteklih 15 godina (od kad je počeo proces vlasničke transformacije). Ove firme su u principu osnivane od privatnog kapitala kao društva s ograničenom odgovornošću. U njima poslodavci vrlo rijetko zapošljavaju lica s invaliditetom i pored njihove stručne spreme.

Osobe s invaliditetom, posebno one koje dugo čekaju na posao, iskazivale su spremnost za započinjanje sopstvenog biznisa, ali su i naglašavali da im je jedna od najvećih prepreka visoke kamatne stope kod većine banaka u Crnoj Gori.⁴³

Iako je usvojen veliki broj zakona koji afirmativno tretiraju problematiku osoba s invaliditetom i njihovo zapošljavanje, u praksi postoje problemi, pa su radi zaštite prava vođeni sudski postupci.

Studija slučaja: Mugoša Marijana – Glavni grad

U slučaju Mugoša Marijane, službenice Glavnog grada i korisnice psa vodiča koji je imao sudski epilog, pokazali su se svi nedostaci mehanizama za sprovođenje pravosnažnih odluka, ali i kapaciteti države - ministarstava koji su bili obavezni da reaguju. Naime, zbog zabrane ulaska u radne prostorije uz pomoć psa vodiča za slijepa lica, a kod zakona koji omogućava korišćenje ovog pomagala, Mugoša Marijana – lice sa invaliditetom, podnijela je tužbu nadležnom sudu za zaštitu svojih prava. Prethodno su obaviještena sva ministarstva,⁴⁴ ali rezultata nije bilo. Nakon što je sud izdao privremenu mjeru kojom je Glavni Grad bio obavezan da joj omogući nesmetan povratak na posao do pravosnažnosti

⁴² Istraživanje Udruženja mladih sa hendikepom CG 2010.g

⁴³ Razgovori sa licima s invaliditetom

⁴⁴ Dopisi upućeni od strane Udruženja mladih sa hendikepom CG

presude, to suštinski nije ništa promijenilo. Poslodavac nije poštovao privremenu mjeru i pored njenog postojanja i dalje je zabranjivao ulazak u radne prostorije zaposlenoj službenici.

Nakon pravosnažnosti presude kojom je Mugoša Marijana lice sa invaliditetom uspjela u sporu protiv poslodavca i dalje joj je bio zabranjen ulazak u radne prostorije uz pomoć psa vodiča.

Jedna od dobrih strana vođenja ovog spora jeste da se licima s invaliditetom pokaže da se zaštita putem suda može ostvariti i da je to pravi način za zaštitu svih prava koja su im povrijeđena. Vođenje ovog postupka pokazalo je sve slabe strane mehanizama za sprovođenje pravosnažnih odluka, jer skoro sedam mjeseci nakon pravosnažnosti, presuda se ne izvršava iako je priroda postupka hitna.⁴⁵

Od nadležnih ministarstava i institucija kojima se Mugoša Marijana obratila, a koji su imali obavezu da reaguju u konkretnom slučaju, to je učinio samo Zaštitnik ljudskih prava i sloboda, a na način da predlaže izmjenu, odnosno preciziranje određenih odredbi Zakona o kretanju slijepog lica uz pomoć psa vodiča.⁴⁶

Indikativno je da ni nakon pravosnažne presude ni jedno od nadležnih ministarstava – institucija, nije reagovalo.

Međutim, Zaštitnik ljudskih prava i sloboda oglašio se i nakon pravosnažnosti presude, a za vrijeme trajanja izvršnog postupka, odnosno nakon što se u konkretnom osoba sa invaliditetom nije mogla koristiti svojim pravima. Zaštitnik ljudskih prava i sloboda reagovao je na način da je javno pozvao organ - lice obavezno da postupuje u skladu sa presudom, da istu izvrši i omogući osobi s invaliditetom da se koristi svojim pravima, a nakon što je to i u sudskom postupku utvrđeno- učinjeno nespornim.⁴⁷

Nakon inicijative Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore, 4. marta 2008. godine usvojen je Zakon o kretanju slijepog lica uz pomoć psa vodiča. Nakon problema koji su nastali u njegovoj primjeni,⁴⁸ 2009. godine usvojen je Zakon o kretanju lica s invaliditetom uz pomoć psa pomagača. Usvajanje ovog Zakona pokazuje posvećenost našeg društva u dostizanju standarda u vezi sa pravima lica s invaliditetom. Za nešto manje od dvije godine od kada je donešen zakon, naši građani korisnici su dva psa vodiča za slijepa lica i jednog psa pomagača. Deset mjeseci nakon usvajanja Zakona o kretanju s lica sa invaliditetom uz pomoć psa pomagača, podnesena je jedna tužba nadležnom sudu zbog nepoštovanja njegovih odredbi. Korisnica psa vodiča uspjela je u sporu kojim je tražila od suda zaštitu zbog zabrane dolaska u radne prostorije uz pomoć psa vodiča. Međutim, više od šest mjeseci od pravosnažnosti presude poslodavac ne postupa po odluci suda. Posebno je problematično to što je u konkretnom slučaju Glavni grad taj koji ne poštuje zakon i

45 Izvršni postupak u slučaju Mugoša Marijana – Glavni grad koji je u toku

46 Dopis Zaštitnika ljudskih prava i sloboda upućen Udruženju mladig sa hendikepom CG

47 Više medija prenijelo je saopštenje Zaštitnika ljudskih prava i sloboda dana 21.11.2010. g.

48 Slučaj Mugoša Marijana-Glavni grad

ne postupa u skladu sa odlukom suda, a po prirodi stvari država i njene institucije moraju prednjačiti u zaštiti prava lica s invaliditetom.

Zbog niza mjera koje je Vlada Crne Gore sprovela u cilju legalizacije radnih mjesta, skoro da nema lica s invaliditetom koja su zaposlena, a da nisu i prijavljena u skladu sa Zakonom o radu, ali je mali broj lica s invaliditetom koja su zaposlena i to uglavnom u javnim ustanovama, a vrlo rijetko kod privatnih poslodavaca.

Nekoliko posljednjih godine se, zahvaljujući intervencijama međunarodnih organizacija, više pažnje posvjećuje osobama s invaliditetom, pa je zato neophodno imati redovne kontakte sa relevantnim institucijama.

Saradnja državnih institucija i privatnog sektora sa međunarodnim organizacijama, u dijelu unapređivanja položaja lica s invaliditetom i njihovog pristupa tržištu rada trebala bi biti intezivnija. Kontinuirana saradnja sa međunarodnim organizacijama, prije svega kroz razmjenu iskustava i otvaranja novih mogućnosti za zapošljavanje lica s invaliditetom, je neophodna kako bi se što brže smanjio broj nezaposlenih lica.

Zbog stanja na tržištu rada i pristupa tržištu rada osoba s invaliditetom država i njene institucije moraju učestvovati mnogo više. Prije svega, moraju se pratiti i primjenjivati dostignuti standardi u procesu zapošljavanja i procesu rada zaposlenih lica s invaliditetom.

5.2. Pristup tržištu rada sa pozicije Roma i Egipćana u Crnoj Gori

Romi i Egipćani (RE) su najugroženija i najmarginalizovanija etnička grupa u Crnoj Gori. Uzroci lošeg položaja su: siromaštvo i nezapošljenost, slaba informisanost i obrazovanje, negativni aspekti sopstvene tradicije, česti susreti sa diskriminacijom i segregacijom i mirenje sa kršenjem sopstvenih prava, snažna rasna i etnička distanca prema njima, nepostojanje, u prošlosti, adekvatnog plana i okvira za unaprjeđenje položaja i prava, dugogodišnja neorganizovanost ovih zajednica i konačno, postojanje drugih društvenih prioriteta i otvorenih pitanja i život u prilikama koje nijesu dozvoljavale posebno i organizovano bavljenje Romima i Egipćanima (ratno okruženje, suočavanje sa prilivom velikog broja izbjeglica, sankcije, hiperinflacija, generalno loš standard čitavog stanovništva, rješavanje državnog statusa).

Prema zvaničnim podacima, sa Popisa stanovništva iz 2003. godine, Romi i Egipćani u Crnoj Gori čine oko 0,5% ukupne populacije. Prilike na terenu i rad sa ovom zajednicom pokazale su da taj podatak nije pouzdan. Dugo godina relevantne nevladine organizacije (NVO) i međunarodne agencije, uključujući i samu Vladu, govorile su da je njihov broj u Crnoj Gori između 15.000 i 20.000 (oko 3%). Proteklih godina, naporima agencija UN-a, značajan broj romskih izbjeglica se vratio na Kosovo. Zavod za statistiku 2008. godine sproveo je statističko, neformalno istraživanje koje je pokazalo da u našoj zemlji trenutno živi oko 11.000 pripadnika ovih etničkih zajednica, što je nešto manje od 2% ukupnog

stanovništva.

Još uvijek nema dovoljno pouzdanih podataka o istinskom siromaštvu Roma i Egipćana u Crnoj Gori. U Razvojnoj (PRSP) strategiji iz 2003. RE populacija je prepoznata sa stopom siromaštva od 52.3%. Prema izvještaju o humanom razvoju stopa siromaštva je 36%.⁴⁹

Romi i Egipćani su grupe sa jako limitiranim mogućnostima zapošljenja, niskom konkurencijom i mobilnošću na tržištu rada zbog generalno niskog nivoa obrazovanja, stručnih vještina i diskriminacije. Bez razvijanja koncepta socijalne ekonomije, podsticajnih mjera, poreskih i drugih olakšica i prevazilaženja stereotipa i predrasuda nije realno očekivati njihov značajniji uspjeh na tržištu rada.

5.2.1 Jezičke barijere

Romi najbolje razumiju i najčešće govore romski i albanski jezik. Najveći dio crnogorskih Roma vodi porijeklo sa Kosova. U egipćanskoj etničkoj grupi, pored crnogorskog, dominantan je i albanski jezik. Od ukupnog broja romskih studenata u Crnoj Gori manje od 25% njih zna, govori i koristi romski jezik. U slučaju romskih srednjoškolaca taj procenat iznosi 57% dok od Roma koji su 2009. bili uključeni u programe obrazovanja odraslih 53%.⁵⁰ Romski jezik, ratifikacijom Evropske povelje o regionalnim i manjinskim jezicima, od strane Vlade je prepoznat kao zaseban manjinski jezik ali nije uključen u sistem obrazovanja. Vlada to obrazlaže nedostatkom potrebnog nastavnog kadra i udžbenika i činjenicom da romski jezik nije standardizovan. Iako problem postoji već godinama, nijesu kreirane bilo kakve podsticajne mjere koje bi doprinjele formiranju kadrovskih potencijala i prevazilaženju problema standardizacije.

Zakonom definisana mogućnost da oko 20% obrazovnog programa iniciraju i uređuju lokalna zajednica i škola, uvažavajući lokalne specifičnosti, u slučaju Roma i Egipćana ne funkcioniše u praksi. Po pitanju uključivanja tema iz romske i egipćanske tradicije i kulture još uvijek nije ništa učinjeno. NVO sektor predlaže da se u nižim razredima osnovne škole organizuje razredna nastava i na albanskom jeziku. Uvjereni su da bi na taj način romska djeca bolje savladala gradivo i kvalitetnije naučila službeni jezik. Tako bi se podstaklo zapošljavanje lica koja završavaju akademske studije razredne nastave na albanskom jeziku.

49 National Human Development Report 2009: Montenegro Society for all, UNDP i ISSP, Podgorica, 2009. http://hdr.undp.org/en/reports/nationalreports/europethecis/montenegro/Montenegro_NHDR_2009_EN.pdf

50 Godišnji izvještaj FSR o programu stipendiranja, priredio Andrija Đukanović, Podgorica, 2009.

5.2.2 Nizak stepen obrazovanja romske i egipćanske populacije

Obrazovna struktura kod romske populacije je jako nepovoljna, što ih dovodi u još nepovoljniju poziciju u društvu i na tržištu rada. UNDP istraživanje iz 2006. godine govori da je nepismenost kod Roma preko 55% dok je kod ostatka populacije ona gotovo iskorištena.

Određena domaća istraživanja, uglavnom NVO, pokazuju da je nepismenost kod Roma preko 70%.⁵¹ Taj problem posebno pogađa ženski dio populacije. Prema zvaničnim podacima preko 50% romske i egipćanske djece školskog uzrasta, nije obuhvaćeno obaveznim i besplatnim osnovnim obrazovanjem. Stopa upisa djece iz ovih zajednica u osnovnu školu je oko 25% dok je kod ostatka populacije blizu 100%.

Mali broj RE djece završava osnovnu školu. Prema podacima UNDP iz 2006. svega oko 10%. Napuštanje osnovne škole posebno je izraženo u Podgorici. Stopa drop-outa u posljednje dvije godine iznosi oko 50% (FSR).

Izražen je i problem kvaliteta obrazovanja romske djece u osnovnim školama. Registrovani su primjeri romske djece, u šestom razredu, koja su nedovoljno pismena i sa slabim razumijevanjem službenog crnogorskog jezika. Lica iz romske i egipćanske zajednice, sa završenom srednjom školom je manje od 2% (FSR, 2010).

U školskoj 2009/10 godini, prema podacima Fondacije za stipendiranje Roma (FSR), u svim crnogorskim srednjim školama, bilo je upisano 37 učenika iz ove populacije. Taj broj u školskoj 2010/11 je iznosio 61 lice. Zahvaljujući preduzetim naporima Vlade Crne Gore i FSR napuštanje ili prekidanje srednjoškolskog obrazovanja više nije izražen problem (oko 6%, FSR 2010). U periodu 2004.-2010. godine ukupno je 101 lice registrovano u srednjim školama. Od toga 63,4% su mladići i 36,6% djevojke. Oko 44% upisanih RE učenika je završilo školovanje dok njih 35% trenutno pohađa srednju. Oko 21% je učenika koji su svojevrijem napuštali školu ili su isključeni, obnovili su razred, prekinuli dalje školovanje ili su odustali od nacionalnog izjašnjavanja kao pripadnici RE zajednice.

Mladi ljudi sa stečenom srednjom spremom kod Roma i Egipćana su prava rijetkost. Uz par izuzetaka, oni se nakon 12-godišnjeg redovnog školovanja zapošljavanju isključivo u komunalnim djelatnostima. To je neprihvatljivo. Država, u saradnji sa njima, mora naći način da uključi te ljude. U protivnom neće se moći nositi sa motivacionim izazovima. Nije dobra društvena poruka da Rom sa završenom srednjom školom radi kao čistač ulica zajedno sa sunoradnikom koji je nepismen i nikada nije pohađao školu. Takve primjere u većinskoj i drugim zajednicama u Crnoj Gori nemoguće je naći.

Univerzitetsko obrazovanje steklo je svega nekoliko pripadnika ovih zajednica (2), dok njih desetak pohađa neki od studijskih programa Univerziteta Crne Gore. Od toga jedan

⁵¹ Pod rizikom: Socijalna ugroženost Roma, izbjeglica i interno raseljenih lica u Crnoj Gori; UNDP, Podgorica, 2006; <http://www.undp.org.me/home/archive/at/Pod%20rizikom.pdf> i podaci iz NVO FSR i Centar za romske inicijative.

Rom već je zapošljen u organima državne uprave, u Ministarstvu za ljudska i manjinska prava, dok je drugo lice profesionalno angažovano u NVO sektoru.

U slučaju studenata kao poseban izazov se javlja nedovoljno kvalitetno ranije obrazovanje koje nije kompatibilno sa konkretnim studijskim programima. Kada je riječ o obrazovanju odraslih i pohađanju stručnih obuka vodeći izazov jesu obaveze polaznika prema porodici i motivacija. suočavanje sa elementarnom egzistencijom onemogućava kvalitetan obrazovni pristup.

Još uvijek nije pristupljeno, kako to predviđaju strateška dokumenta koja uređuju inkluziju Roma i Egipćana, organizovanju posebnih jednogodišnjih programa doobuke i doškoloavanja lica RE nacionalnosti za poslove i vještine za koje postoji veća potražnja na tržištu rada, vodeći računa o tradicionalnim romskim zanimanjima, nužnosti njihove modernizacije i prilagođavanju savremenim uslovima tržišta rada.

U Centru za stručno obrazovanje ukazuju da značajan broj realizatora obrazovanja odraslih radi bez licence. Informisanost o propisima u oblasti obrazovanja odraslih je slaba. Obrazovna mreža je generalno nedovoljno razvijena. Može se reći da je ponuda siromašna i jednoobrazna. Uglavnom se nudi edukacija u oblasti stranih jezika i informatike. Izražen je i problem nedostatka andragoškog kadra što značajno ograničava razvoj obrazovanja odraslih. U Crnoj Gori je manje od deset diplomiranih andragoga pri čemu mnogi od njih uopšte ne rade u struci.⁵²

Za pet godina inicijative »Dekade uključivanja Roma« izrađeno je i usvojeno je oko dvadesetak novih standarda zanimanja i programa obuka za jednostavna zanimanja. Ona su posebno pristupačna teže zapošljivim kategorijama. Skoro usvajanje dva nova standarda zanimanja - saradnik i organizator socijalne inkluzije – moglo bi značajno da doprinese većem zapošljavanju prije svega pripadnika RE populacije kao pomogača ili medijatora socijalne inkluzije u predškolskim i osnovnoškolskim ustanovama, biroima rada, centrima za socijalni rad, zdravstvenim centrima, organima državne uprave i lokalne samouprave. Ovo je posebno šansa za Rome i Egipćane sa završenom srednjom školom.

Bez paralelne pažnje djeci i mladima u predškolskim i školskim ustanovama ali i njihovim roditeljima efekti socijalne inkluzije ne mogu biti zadovoljavajući. Roditelji djece uključene u obrazovni sistem ključni su za saradnju, podršku, motivaciju i uspjeh.

5.2.3 Diskriminacija od strane poslodavaca

Problem se javlja nakon završetka obrazovanja i stručnog osposobljavanja. Iako se puno radi na stručnom osposobljavanju Roma, prilike za njihovo zapošljavanje, zbog diskriminatornog odnosa poslodavaca, još uvijek su minimalne. NVO su registrovale više

⁵² „Socijalna inkluzija etničkih grupa na zapadnom Balkanu kroz edukaciju i trening: Primjeri dobre prakse”, ETF, Torino, 2008.

slučajava u kojima su poslodavci i građani odbili usluge lica koja su završila obuku kroz programe ZZZ kada vide da ih pružaju Romi. Ova lica uglavnom rade u komunalnom sektoru (čistači ulica i na deponijama), održavaju higijenu, sakupljaju sekundarne sirovine i obavljaju teške fizičke poslove. Radi se o slabo plaćenim poslovima koje drugi obično izbjegavaju što dodatno afirmiše predrasude.

I pored činjenice da je desetak lica RE populacije položilo ispit za rad u državnim organima nijedno od njih nije zapošljeno. To govori da ključna rješenja iz Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije, u oblasti zapošljavanja i radnih odnosa, nijesu zaživjela u praksi. Zapošljavanje svake godine određenog broja lica u javne službe, pravne, zdravstvene i ostale ustanove na područjima u kojima Romi - RAE žive u većem broju, jedan su od prioriteta predmetne Strategije.

Uredbom o poreskim olakšicama za zapošljavanje određenih kategorija nezapošljenih lica utvrđene su poreske olakšice za poslodavce koji zaposle određene kategorije teže zapošljivih lica. Tim mjerama su posebno zadovoljne lokalne samouprave i organizacije civilnog društva jer je preko programa nacionalnih i lokalnih javnih radova zapošljen značajan broj Roma i Egipćana. U 2010. godini zahvaljujući podršci ZZZ preko javnog rada desetak Roma sa srednjom stručnom spremom imali su priliku steći višemesečno radno iskustvo u obrazovanju odraslih, osnovnom obrazovanju i radu sa romskom zajednicom.

Nedavno usvojeni Zakon o zabrani diskriminacije pruža dodatne garancije za ostvarivanje stvarne jednakosti manjina. On je od posebnog značaja za Rome i Egipćane. Uspostavljanje novog okvira za borbu protiv diskriminacije na dugi rok, treba da vodi boljoj zaštiti romske i egipćanske zajednice na tržištu rada. Anti-diskriminatorna politika, zbog usvojenih zaštitnih mehanizama, učiniće rad na polju obrazovanja i priprema za zapošljavanje smislenijim i održivim. Izmjene zakonskih propisa i jačanje samostalnosti i nezavisnosti učinili su instituciju Ombudsmana mnogo vidljivijom i osposobljenijom za borbu protiv diskriminacije. O tome svjedoči kvalitet redovnih godišnjih izvještaja i povećani istupi Ombudsmana u javnosti.⁵³

5.2.4 Nizak životni standard

Problemi u stanovanju odražavaju se i na pristup tržištu rada. Lošiji uslovi života produbljuju njihovu sistemsku stigmatizaciju kao i diskriminaciju na tržištu rada zbog socijalnog porijekla. Romi i Egipćani su uglavnom stambeno segregisani. Žive u izolovanim naseljima koja su bez adekvatne infrastrukture. U njima je veoma često izražen problem pristupa pijaćoj vodi, isključenja električne energije i higijene. Povezanost ovih struktura s urbanim i gradskim funkcijama je slaba. Blizu 50% romskih i egipćanskih domaćinstava živi u barakama, dok nešto iznad 30% živi u objektima od čvrstog materijala

⁵³ Zvaničan sajt Kancelarije Ombudsmana u Crnoj Gori www.ombudsman.co.me

(UNDP i ISSP).

Kroz obrazovanje odraslih utiče se i na siromaštvo roditelja koje je prepoznato kao jedan od ključnih uzroka napuštanja obrazovnog sistema. Ublažavanju ovog problema značajno doprinosi ZZZ Crne Gore kroz program javnih radova. Zato, prilikom ocjenjivanja napretka i uspjeha pripadnika RE populacije treba uzeti u obzir sve probleme i ograničavajuće faktore sa kojima se oni i njihove familije suočavaju u svom svakodnevnom životu.

5.2.5 Nepostojanje besplatne pravne pomoći

Ozbiljan nedostatak crnogorskog legislativnog okvira predstavlja i dalje činjenica da još uvijek nije usvojen Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći, koji je neophodan tranzicionim društvima s izraženom stopom siromaštva. Romima i Egipćanima pravosudni sistem nije dostupan i česti su primjeri njihove diskriminacije pred pravosuđem i pri preduzimanju policijskih ovlašćenja.

Prema ocjenama Decade Watch Tima za Crnu Goru, do djelotvorne primjene Akcionog plana Dekada uključivanja Roma nije došlo zbog nepostojanja potrebnih organizacionih, tehničkih, kadrovskih i finansijskih uslova za postizanje postavljenih ciljeva. U Vladi sve do kraja 2009. godine nije bila pozicionirana odgovornost za koordinaciju i realizaciju ovog dokumenta.

5.2.6 Funkcionisanje institucija

Za razliku od ranijih godina **Parlament** ima aktivniju i značajniju ulogu u odnosu na izvršnu vlast, ne samo u zakonodavnom smislu (efikasnost značajno unaprijeđena), već i u procesu monitoringa i procjene kvaliteta rada najvažnijih institucija koje garantuju vladavinu prava i poštovanje ljudskih prava. Određeni parlamentarni odbori izvjesnu pažnju u 2010. godini posvetili su pitanjima socijalne inkluzije Roma i Egipćana. Prema podacima FSR Odbor za prosvjetu, nauku, kulturu i sport aktivno je pratio obrazovanje odraslih i uzimao učešće u aktivnostima NVO i organizatora obrazovanja odraslih. Odbor za zdrastvo, rad i socijalno staranje, takođe prema podacima FSR, razmatrao je određene informacije u vezi socijalne inkluzije Roma i Egipćana i usvojio nekoliko preporuka koji se tiču pružanja podrške funkcionalnom opismenjavanju, razvijanju vještina i zapošljavanju. Do danas ipak nijedan odbor niti Parlament u cjelini nijesu organizovali tematsku debatu posvećenu Dekadi uključivanja Roma.

Sindikalni pokret je godinama bio bez dovoljnog autoriteta i odgovarajućeg društvenog uticaja. Posljednje dvije godine su intenzivirani naponi na polju afirmisanja sindikalnog pluralizma. To je pomoglo prepoznavanju i utemeljenju sindikata kao važnih institucija u

zaštiti i promovisanju ljudskih prava, istinski nezaobilaznog socijalnog partnera bez čije saglasnosti nije moguće riješiti ni jedno ključno pitanje ekonomskog i socijalnog položaja radnika. Pažnja sindikalnih organizacija prema kazivanju zapošljenih Roma i Egipćana nije još uvijek dovoljna.⁵⁴

Značajan segment aktivne politike zapošljavanja (APZ) jesu različiti programi *Zavoda za zapošljavanje*, namijenjeni sistemskom smanjivanju nezapošljenosti teško zapošljivih grupa stanovništva. Time se otvara sasvim novi kvalitet rješavanja nezapošljenosti u Crnoj Gori. Nizom treninga, prekvalifikacijama i dokvalifikacijama podstiče se priprema i motivacija nezapošljenih za uključivanje u tržište rada kao i obuka trenera, regrutovanih iz redova nezapošljenih, upravo za rad sa nezapošljenim licima koji će usvojiti tehnike i metode efikasnog traženja zapošljenja i vještina kako zadržati posao. Značajna pažnja u 2010. godini posvećena je kreiranju adekvatnog kadra i razvijanju struktura za rad sa kategorijama teško zapošljivih lica u koje spadaju RE. Na polju zapošljavanja lica iz romske i egipćanske populacije *ZZZ* razvija partnerstva sa organizacijama civilnog društva i poslodavcima. Fondacija za stipendiranje Roma (FSR) je jedan od izvršnih partnera. Preko FSR, tokom perioda od četiri godine, realizovana su tri javna rada (dva državna i jedan lokalni). Otvoreno je, preko njih, oko pedesetak radnih mjesta na period od dva do šest mjeseci.

Trenutno romsko-egipćanske *NVO* i druge strukture ne obezbjeđuju kontinuiran i dovoljno efikasan javni pritisak. Takođe kapaciteti za pristup EU fondovima u slučaju tih organizacija su potpuno limitirani.

5.2.7 Medijska popularizacija

Ranija striktna podjela medija, na procrnogorske i prosrpske ili one koji (ne)podržavaju opstanak u zajedničkoj državi sa Srbijom više nije aktuelna. Značajna pažnja je posvećena edukaciji i izvještavanju novinara, usvojen je moderan novinarski kodeks i značajan progres je ostvaren na planu samoregulacije medijske scene. Posljednjih godina jako je izražen trend posvećivanja pažnje kod svih medija, štampanih i elektronskih, temama iz svakodnevnog života u kojima oblast građanskih, političkih i socijalnih prava posebno dolazi do izražaja. Vidljivost RE populacije u medijima je sve veća. Jedan broj medija poput RTCG i nedjeljnika "Monitor" razvijaju posebne sadržaje posvećene RE i u tom pogledu su angažovali stručna lica iz same zajednice.

5.2.8 Programi podrške

Postoji niz projekata kojima se nastoje unaprijediti šanse RE populacije za zapošljavanje. Međutim dio projekata ne daje pozitivne rezultate zbog neodgovarajuće implementacije.

Do sada nije pristupljeno podsticajnom legalizovanju postojećeg poslovanja iz sfere

⁵⁴ Iskustva u obrazovanju odraslih Roma, FSR, Podgorica, 2009

sive ekonomije kao ni kvotama po principu afirmativne akcije za određene poslove za nezapošljene Rome. Do danas nijesu ustanovljeni, kako predviđaju strateški dokumenti, posebni sistemi poslovnih i poreskih olakšica i subvencija za Rome preduzetnike ili druge preduzetnike koji zapošljavaju radnike romske nacionalnosti. Ministarstvo finansija nije pripremlilo odgovarajuće podzakonske akte. Poseban fond za kreditiranje preduzetništva i samozapošljavanja lica romske nacionalnosti po povoljnijim uslovima od tržišnih uz obezbjeđenje beskamatnih kredita ili kredita sa veoma niskim kamatama sa dužim rokovima vraćanja, nije formiran. Jedan od operativnih ciljeva projekta „Smanjenje ugroženosti domicilne RAE populacije“, koji je ZZZ realizovao u saradnji i uz finansijsku podršku UNDP, je bio promocija preduzetništva kod romske populacije. U tom smislu dodijeljeno je šest grantova. Procenat održivosti je oko 30%. Iako je kontrola od strane Komisije ZZZCG za realizaciju Programa za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva u Crnoj Gori i kordinatora programa ZZZ i UNDP vršena redovno, procenat uspješnosti nije veliki zbog nepostojanja adekvatnog sistema obezbjeđenja sredstava.

Dio projekata, podržanih iz državnog budžeta na sjeveru zemlje, za stimulisanje lica romske populacije da se bave poljoprivredom i sakupljanjem sirovina, nijesu uspjeli prije svega zbog loše implementacije i neadekvatne ciljne grupe.⁵⁵

Uspješan primjer jeste radionička zadruga „Rukatnica“ realizovana od strane SOS telefona za žene i djecu žrtve nasilja u Nikšiću što je sasvim u skladu sa projektovanim ciljevima Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije.

Zvanični „*Program elementarnog funkcionalnog opismenjavanja stanovništva*“ (2005.) suštinski i praktično najviše se odnosi na RE etničku grupu. Program je 2007. stavljen u funkciju kroz program „Druga šansa“ koji su zajednički realizovali ZZZ, Centar za stručno obrazovanje (CSO), FSR i njemačka međunarodna organizacija za obrazovanje odraslih „DVV International“.

Javni radovi predstavljaju jedan od djelotvornijih programa APZ, kojim se ublažavaju posljedice otvorene nezaposlenosti. To su lokalni i državni programi zapošljavanja, koji se organizuju zbog sprovođenja programa socijalne zaštite, obrazovnih, kulturnih, komunalnih, ekoloških programa i temelje se na društveno korisnom radu. Podstiču otvaranje novih radnih mjesta i unaprijeđenje radnih potencijala, kapaciteta i iskustava nezapošljenih lica, uz razvoj lokalnih zajednica. Javni radovi se baziraju na socijalno korisnom neprofitnom radu i predstavljaju uspješne programe politike zapošljavanja.

Podrška za pohađanje osnovne i srednje škole, Univerziteta i programa obrazovanja odraslih, posredstvom FSR, pokazala se ključnom za društvenu integraciju Roma i Egipćana (RE). Stipendijski program u osnovnoj školi doprinosi sprječavanju napuštanja škole, unaprijeđenju kvaliteta nastave, boljem uspjehu i povećanju broja djece koja

⁵⁵ Decade Watch Report za 2009, FSR, www.isi-mne.org i www.romadecade.org/decade_watch_results_of_the_2009_survey

završavaju osnovnoškolsko obrazovanje. I pored dobrih statističkih podataka, činjenica je ipak da se mali procenat lica zapošljava u struci za koju se osposobljavao.

FSR organizuje i polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima. Njime se sužava prostor za diskriminaciju ali i dodatno podstiču mogućnosti njihovog zapošljenja i većeg učešća ovih zajednica u javnom životu Crne Gore.

VI Regionalna iskustva

U toku izrade studije sproveli smo uporednu analizu situacije u regionu, kako bi pronašli primjere pozitivne prakse koji bi bili primjenljivi u Crnoj Gori. Međutim, pokazalo se da je stanje prava ovih grupa lica u susjednim zemljama skoro jednako teško, kao i u Crnoj Gori. Iz uporedne analize iskustava Srbije, Bosne i Hercegovine i Hrvatske smo uočili da se politike koje se tiču ovih grupa lica unapređuju u skladu sa napredovanjem zemalja na njihovom putu evropskih integracija. Ovo predstavlja još jedan dokaz da su integracije osnovni pokretački mehanizam za reforme, kako kod nas tako i regionu. S obzirom da je Crna Gora već dobila status kandidata i da čeka otvaranje pregovora za članstvo u Evropskoj uniji, pravi je momenat da se kroz reformisanje, između ostalih politika koje se tiču zapošljavanja OSI i RAE populacije, primaknemo više naprednijim susjedima, koji su nekoliko koraka ispred nas u ovom procesu.

U ovom dijelu studije, predstavimo probleme sa kojima se suočavaju ove grupe lica u Srbiji i Bosni i Hercegovini i izložiti pozitivan primjer Hrvatske, iz kog ćemo izvući konkretne preporuke za poboljšanje situacije u Crnoj Gori.

6.1 Srbija

6.1.1 Trenutna situacija osoba s invaliditetom u Srbiji

Kada je u pitanju politika zapošljavanja u Srbiji, za njeno kreiranje su prvenstveno zaslužne sljedeće institucije: Nacionalna služba za zapošljavanje, nadležna ministarstva (Ministarstvo ekonomije i regionalnog razvoja i Ministarstvo rada i socijalne politike), Unija poslodavaca, Nacionalno udruženje za samostalan život invalida, kao i fondovi obaveznog osiguranja (PIO fond i Republički zavod za zdravstveno osiguranje), a zatim i Nacionalna organizacija osoba s invaliditetom Srbije. Kada je u pitanju prikupljanje statističkih podataka vezanih za zapošljavanje, datim institucijama u radu pomažu i Ministarstvo zdravlja i Republički zavod za statistiku.

Republika Srbija je uredila svoj zakonodavni i strateški okvir na način koji štiti prava osoba s invaliditetom u velikoj mjeri i zabranjuje diskriminaciju istih po bilo kojem

osnovu. Tako se *Ustavom Republike Srbije*⁵⁶ kao i **Poveljom o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama**,⁵⁷ jemče ljudska i manjinska prava svakog građanina Republike Srbije, a takođe ovim dokumentima je zabranjena svaka vrsta posredne i neposredne diskriminacije po bilo kom osnovu, što uključuje i invaliditet. Zakonom o sprečavanju diskriminacije osoba s invaliditetom (prvi antidiskriminacioni zakon u Srbiji), uređuje se opšti režim zabrane diskriminacije po osnovu invalidnosti, posebni slučajevi diskriminacije osoba s invaliditetom, postupak zaštite osoba izloženih diskriminaciji i mjere koje se preduzimaju radi podsticanja ravnopravnosti i socijalne uključenosti osoba s invaliditetom.⁵⁸ Zakon se, između ostalog, zasniva na načelu uključenosti osoba sa invaliditetom u sve sfere društvenog života na ravnopravnoj osnovi. Takođe, ovim zakonom se obavezuju javni organi vlasti da osobama s invaliditetom obezbijede uživanje prava i sloboda bez diskriminacije, a posebno se određuju slučajevi povrede načela jednakih prava i obaveza i posebnih slučajeva diskriminacije, dok se zabranjuju teški oblici diskriminacije, kao i ispisivanje i isticanje diskriminatorских poruka i simbola. Svi navedeni slučajevi uključuju zabranu diskriminacije i prilikom zapošljavanja, sa čime se OSI u realnosti, nažalost, vrlo često susreću. *Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*⁵⁹, pokušava se podstići zapošljavanje osoba s invaliditetom u cilju stvaranja uslova za ravnopravno uključivanje osoba s invaliditetom na tržište rada. U zakonu se takođe tretira i polje procjene radne sposobnosti, profesionalna rehabilitacija, prava i obaveze osoba s invaliditetom iz sfere zapošljavanja, podsticanje njihovog zapošljavanja, mjere aktivne politike zapošljavanja OSI, kao i posebni oblici zapošljavanja i radnog angažovanja OSI. Prema ovom Zakonu na svakih 20 zaposlenih, poslodavac mora da zaposli i jednu osobu s invaliditetom, a ukoliko ima više od 50 zaposlenih, broj zaposlenih osoba s invaliditetom mora biti veći.

Prema *Strategiji za smanjenje siromaštva*⁶⁰ koju je Vlada Srbije usvojila u oktobru 2003. godine, osobe s invaliditetom su navedene kao jedna od najugroženijih kategorija stanovništva u toj zemlji i nalaze se na donjoj ljestvici siromaštva i socijalne isključenosti. U tom pogledu, ne misli se samo na nedostatak finansijskih sredstava tj. na materijalno siromaštvo, već je to pitanje okruženja koje onemogućava pristup osnovnim uslugama i dodatno pogoršava položaj osoba s invaliditetom. To uključuje javni prevoz, javne zgrade, pješačke zone i puteve koji nijesu prilagođeni osobama s invaliditetom. Takođe, OSI⁶¹ imaju otežan pristup informacijama, o čemu najbolje govori podatak da je većina filijala Nacionalne službe za zapošljavanje nepristupačna osobama s invaliditetom. Osim toga, postoje i barijere u pogledu radnih mjesta koja su fizički nedostupna osobama s invaliditetom i najčešće ne posjeduju adekvatnu opremu, a sa tim u vezi, nijesu rijetke ni predrasude od strane samih poslodavaca i zaposlenih prema ovim osobama, što predstavlja dodatnu, tzv. psihološku barijeru. Sa druge strane, postoji problem neadekvatne kvalifikacione

56 Ustav Republike Srbije, član 72. stav 1. tačka 2 i tačka 6.

57 Povelja o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama, član 3, stav 3.

58 Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Srbije, 2006. god. (Sl. glasnik RS br. 33/06)

59 Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, „Sl. glasnik RS“, broj 36/09

60 SSS, Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, Vlada Republike Srbije, 2003. god.

61 Osobe sa invaliditetom

strukture osoba s invaliditetom. Početkom 2010. godine prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje, na njenoj evidenciji je bilo samo 7% osoba s invaliditetom koje imaju visoku stručnu spremu, jedna osoba koja ima srednju stručnu spremu, a svi ostali su bili nekvalifikovani ili polukvalifikovani. Na osnovu ovakvih podataka jasno je da je inkluzivno obrazovanje osoba s invaliditetom preduslov inkluzivnom zapošljavanju. Prema istraživanjima iz 2001. godine preko 70% osoba s invaliditetom je imalo jako niske prihode i po sadašnjim kriterijumima bi spadali u siromašne. Zanimljiv je i podatak da preko 50% prihoda potiče od primanja po osnovu prava proisteklih iz invalidnosti – 14% invalidnina (naknada za tjelesno oštećenje), 26% tuđa njega i pomoć i 14% socijalna pomoć. Iz tog razloga, jedan od ciljeva ove Strategije jeste da smanjivanjem siromaštva podstakne i podrži inkluziju i samostalan život osoba sa invaliditetom, pri čemu se stremi socijalnoj zaštiti osoba s invaliditetom, pristupačnosti sredine i obrazovanja, kao i njihovom zapošljavanju. Strateški pravci djelovanja Strategije obuhvataju ključne oblasti za stvaranje jednakih mogućnosti i uključivanje osoba s invaliditetom što uključuje kompenzatorska prava (rehabilitacija, tehnička pomagala, novčane naknade, itd.), revitalizaciju (obnovu sistema i preuzimanje odgovornosti za rehabilitaciju, tehnička pomagala, novčane naknade od strane države, itd.), rekonceptualizaciju (zasnivanje sistema na ljudskim pravima i odgovornosti države za stvaranje jednakih mogućnosti za osobe s invaliditetom), harmonizaciju (obezbijedivanje održivog standarda u procesu tranzicije), prilagođavanje prostora, obrazovanje i dostupnosti (pristupa) obrazovanju, zapošljavanje, uključivanje u rad i sticanje dohotka, službe za podršku (organi uprave, javne službe, pravosuđe, službe obrazovanja), zastupljenost (punu participaciju) OSI u svakodnevnom životu. Stopa nezaposlenosti osjetljivih grupa, među kojima su osobe s invaliditetom, Romi, izbjeglice i raseljena lica, dvostruko je veća u odnosu na ostalo stanovništvo, a dodatni problem predstavljaju velike regionalne nejednakosti na tržištu rada. Međutim, ova Strategija imala je ipak pozitivan efekat, jer je u sklopu cilja za povećanje mogućnosti zapošljavanja osjetljivih grupa zaposleno 208 osoba s invaliditetom, a otvoreno je i 13 tranzicionih centara.⁶²

Nešto noviji dokument, a takođe i jako bitan kada govorimo o poboljšanju sistema socijalne sigurnosti osoba s invaliditetom je *Strategija za unapređenje položaja osoba sa invaliditetom u Republici Srbiji*⁶³, koja je ustanovljena za period od 2007-2015. godine, a njen strateški cilj je unapređenje položaja osoba s invaliditetom do pozicije ravnopravnih građana koji uživaju sva prava i odgovornosti. Strategija se zasniva na principima poštovanja dostojanstva, individualne autonomije i samostalnosti OSI, nediskriminacije, punog i efektivnog učešća i uključenosti OSI u svim oblastima društvenog života, poštovanja različitosti i prihvatanja invalidnosti kao dijela ljudske raznovrsnosti i humanosti, jednakih mogućnosti baziranih na jednakih pravima, pristupačnosti, izgradnji pristupačnog društva uklanjanjem barijera, jednakosti muškaraca i žena, kao i principa poštovanja razvojnih kapaciteta djece s invaliditetom i poštovanja prava djece da razviju sopstveni identitet.

62 Drugi izvještaj o implementaciji Startegije za smanjenje siromaštva u Srbiji, Vlada Republike Srbije, 2007.

63 Strategija za unapređenje položaja osoba s invaliditetom, Vlada Srbije, 2007-2015. („Sl. glasnik RS“ br. 55/05 i 71/05 - ispravka)

Pored navedinih dokumenata, Srbija je ratifikovala mnoga međunarodna dokumenta koja se bave politikom OSI: Univezalnu deklaraciju o pravima čovjeka, Deklaraciju UN-a o pravima OSI, Konvenciju Ujedinjenih nacija o pravima djeteta, Standardna pravila UN-a za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom, Evropsku socijalnu povelju, Međunarodnu konvenciju o zaštiti prava osoba s invaliditetom, Uputstva Savjeta Evrope 2000/43/EZ i 2000/78/EZ, Preporuke o koherentnoj politici za osobe s invaliditetom, Evropski plan akcije za jednake mogućnosti za osobe s invaliditetom i Evropski plan akcija za osobe s invaliditetom za period 2006-2015.

Može se primjetiti da iako je Republika Srbija usvojila veliki broj zakona koji štite interese osoba s invaliditetom, mnogi zakoni i propisi se ne poštuju u propisanoj mjeri, a pored toga prisutna je neosjetljivost i nerazumjevanje građana prema osobama s invaliditetom, njihovom načinu života i potrebama. Takva situacija u znatnoj mjeri utiče na visoku stopu nezaposlenosti osoba s invaliditetom u Srbiji. O tome svjedoči podatak Međunarodne organizacije rada i Unije poslodavaca Srbije iz 2010. godine, prema kome u Srbiji oko 80% osoba s invaliditetom je nezaposleno, a uzrok tog problema pored nedovoljnih kvalifikacija su i društvene predrasude.

6.1.2 Romi u Republici Srbiji

Prema istraživanjima Centra za istraživanje etniciteta, u Srbiji trenutno postoji 593 romskih naselja (u njima ima više od 15 porodica ili više od 100 Roma). Istraživački tim Centra je utvrdio da u Srbiji živi 201.353 Roma, ali i 46.238 Roma raseljenih sa Kosova, koji se nalaze u posebno teškoj situaciji, bez mogućnosti da ostvare svoja elementarna prava. Iako su Romi priznati kao nacionalna manjina i treća manjinska grupa po brojnosti u Srbiji, njihova disperziranost i pojava etničkog prilagođavanja sredini, između ostalog, onemogućavaju ostvarivanje njihovih prava.

Kao i u mnogim zemljama, cjelokupan društveni položaj Roma u Srbiji je izuzetno nepovoljan i prema svim pokazateljima društvenog položaja (zaposlenost, obrazovanje, životni standard, društveni ugled...), oni su na najnižoj društvenoj ljestvici. Osnovno obilježje društveno ekonomskog položaja Roma je nizak stepen ekonomske aktivnosti i visoka nezaposlenost. Shodno podacima iz popisa stanovništva Srbije iz 1991. godine od ukupnog broja Roma samo 27,2% su bili ekonomski aktivni, a u radnom odnosu se nalazilo 58,2% Roma uzrasta 15-64 godine.⁶⁴ Prema poslednjem popisu stanovništva (2002.god.), u Srbiji živi 108.193 Roma (1,44% od ukupne populacije), a nevladine organizacije upozoravaju da ih u našoj zemlji ima između 450.000 i 800.000. Oko 2/3 romskih porodica svoj materijalni položaj ocjenjuju kao loš i nepodnošljivo loš, a samo 18% romskih domaćica je stalno zaposleno i uglavnom su to zanimanja na dnu ljestvice kvalifikovanosti i sa najlošijom platom.⁶⁵

⁶⁴ Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, Vlada Republike Srbije, 2003. god, Dio – Prilozi i Aneksi

⁶⁵ „Romska naselja, uslovi života i mogućnost integracije Roma u Srbiji“, Božidar Jakšić i Goran Bašić, (Beograd: Centar za istraživanje etniciteta, 2002)

Stopa nezaposlenosti Roma je 4 puta veća u odnosu na većinski narod u Srbiji, a u poslednjih 15 godina skoro je udvostručena. Što se tiče profila zanimanja kojima se Romi bave, najviše ih ima u profesionalnim granama koje najslabije stoje na stratifikacionoj ljestvici. Shodno Strategiji za smanjenje siromaštva u Srbiji, nešto više od 40% Roma, se bavi radničkim zanimanjima i to pretežno manuelnim. Takođe, dosta Roma učestvuje u uslužnim djelatnostima, kao i u umjetnosti (muzičari, razni tipovi umjetnika), mada najviše njih se bavi onim zanimanjima u kojima se ne traži profesionalna stručnost: radnici na održavanju objekata i čistoće, nosači, skladišni i građevinski radnici itd. Poznato je da su po pravilu to slabo plaćena i stigmatizirajuća zanimanja. Iz tog razloga, jedan od ciljeva ove Strategije je uređivanje odnosa koji se tiču sistema zapošljavanja i samozapošljavanja Roma, ali i obezbjeđivanja dostupnosti obrazovnih institucija na svim nivoima obrazovanja, što opet predstavlja preduslov za buduće što bolje zaposlenje.

Nizak nivo obrazovanja i stručne obučenosti i diskriminacija koja je do sada sprečavala Rome da ravnopravno učestvuju u privrednom životu, nameću potrebu uvođenja politike jednakih mogućnosti. Republika Srbija je svoj zakonodavni okvir usmjerila upravo ka tom cilju. *Ustav Republike Srbije*⁶⁶ iz 2006. godine je osnov za razvijanje politika zaštite nacionalnih manjina i njime se u najširem smislu uređuje njihov položaj i štiti njihov identitet i integritet. Prema jednom od članova Ustava, svako izazivanje i podsticanje rasne, nacionalne, vjerske ili druge neravnopravnosti, mržnje i netrpeljivosti, kažnjava se po zakonu. **Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina**⁶⁷ je osnovni zakon koji uređuje status nacionalnih manjina u Srbiji. Osnovna načela na kojima se zasniva sistem zaštite manjina su: *zabrana diskriminacije, mjere za obezbjeđivanje ravnopravnosti, sloboda nacionalnog opredjeljivanja i izražavanja, saradnja sa sunarodnicima u zemlji i inostranstvu, obaveza poštovanja ustavnog poretka, načela međunarodnog prava i javnog morala i zaštita stečenih prava*. Romima je ovim Zakonom formalno priznat status nacionalne manjine i najvećoj mjeri pruža mogućnosti za razvoj kulture, obrazovanja, informisanja i službene upotrebe jezika manjina. Međutim, neke od odredbi su teško primjenjive kada su Romi u pitanju, jer je zakon, prije svega, usmjeren na manjine koje žive na homogenoj teritoriji, dok su Romi disperzirani širom Srbije (sredine u kojima oni sačinjavaju više od 15% stanovništva su malobrojne, a to je uslov za službenu upotrebu jezika manjine).⁶⁸ Ipak Zakonom o lokalnoj samoupravi⁶⁹ predviđena je mogućnost pozitivne diskriminacije, čime bi jezik mogao biti uveden u službenu upotrebu i u slučaju da određenu opštinu nastanjuje manje od 15% stanovništva. Ipak, treba imati na umu da kulturna autonomija nije glavni problem sa kojim se Romi suočavaju, već su to prije svega nezaposlenost, siromaštvo i pitanje socijalne zaštite, kao i obezbjeđivanje pristojnih uslova stanovanja.

Iako u zakonodavstvu Srbije ne postoji diskriminacija Roma, inostrani posmatrači

⁶⁶Ustav Republike Srbije, Skupština Republike Srbije, 2006. god.

⁶⁷ Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina u Srbiji, 2002, ("Sl. list SRJ", br. 11/2002)

⁶⁸ Zakon o službenoj upotrebi jezika i pisma - ("Službeni glasnik RS", br. 45/91, 53/93, 67/93, 48/94, 101/2005) predviđa da u jedinicama lokalne samouprave u kojima se tradicionalno nastanjeni pripadnici nacionalne manjine njihov jezik i pismo budu obavezno u službenoj upotrebi ukoliko u ukupnom stanovništvu opštine imaju više od 15%.

⁶⁹ Zakon o lokalnoj samoupravi, Republika Srbija 2007, ("Sl. glasnik RS", br. 129/2007)

smatraju da u stvarnosti postoji snažna diskriminacija Roma, pa čak i na službenom nivou - bilo je mnogo dokaza da lokalne vlasti učestvuju u ponižavajućim postupcima prema Romima. Diskriminacija naročito postoji u pogledu zapošljavanja, u javnim službama i u obrazovanju. Postoje podaci da se glavni pravci diskriminacije romske zajednice u periodu nakon 2000. godine vode ka sljedećim oblastima: *posjedovanje ličnih dokumenata, obrazovanje, zapošljavanje, stanovanje, pristup zdravstvenoj zaštiti i sloboda od nasilja*.⁷⁰ U slučaju nasilnog prekopavanja romskog naselja na Novom Beogradu, započetog 4. aprila 2009. godine, mogu se neposredno i jasno vidjeti ovi najdrastičniji oblici diskriminacije Roma.

Shodno zakonodavnom, tako i strateški okvir Republike Srbije stremi ka što potpunijoj integraciji Roma u svim sferama društvenog života. Prema **Strategiji za integraciju i davanje novih ovlašćenja Romima**, navodi se da su dva osnovna faktora koja doprinose nepovoljnom položaju Roma na tržištu rada i koji ograničavaju većinu njih na nisko plaćena i privremena zanimanja:

- 1) nizak nivo obrazovanja i stručne obuke, što je u velikoj mjeri posledica diskriminacije u prošlosti, i
- 2) diskriminacija nekih potencijalnih poslodavaca.

Sa tim u vezi, Strategijom se predlaže reintegracija Roma u tržište rada, koja podrazumijeva:

- Zapošljavanje većeg broja Roma (uključiti Rome u programe privremenih javnih radova i u programe izgradnje stanova za romsku zajednicu),
- Davanje podrške poslodavcima koji zapošljavaju Rome (Fond za podršku koji će poslodavcima obezbjediti sredstva za kredite za zapošljavanje Roma; predlažu se i poreske olakšice, kao i sklapanje ugovora od strane državnih institucija sa firmama čiji su vlasnici Romi),
- Razvoj programa razvoja preduzeća za Rome (podsticanje osnivanja preduzeća za generisanje dohotka, podrška razvoju tradicionalnih zanata romskih zajednica, olakšavanje uslova za davanje bankarskih kredita, predviđanje osnivanja "Fonda za ekonomski razvoj" od strane Vlade),
- Stručna obuka Roma za ulazak na tržište rada (osposobljavanje, dokvalifikacija...)
- Informisanje – pokretanje informacione kampanje u vezi sa Romima i njihovim pravima i dužnostima u oblasti zapošljavanja,
- Davanje preporuka međunarodnoj zajednici - aktivno zapošljavanje Roma u međunarodnim organizacijama uz uvođenje programa obuke i stažiranja.

Prema **Strategiji za unapređivanje položaja Roma**,⁷¹ postavljaju se uslovi za unapređivanje položaja Roma u Srbiji i smanjenje razlike između romske populacije

⁷⁰ Izvještaj o Srbiji Evropske komisije protiv rasizma i netolerancije (ECRI), Komisija evropskih zajednica, Brisel 2008.

⁷¹ Strategija za unapređivanje položaja Roma, Vlada Republike Srbije 2008, („Službeni list RS”, br. 55/05, 71/05-ispravka, 101/07 65/08),

i ostalog stanovništva, a takođe se i stvara osnova za identifikovanje i primjenu mjera afirmativne akcije, posebno u oblastima *obrazovanja i zapošljavanja*, zdravlja i stanovanja. Ovdje se navodi da se Akcioni plan za zapošljavanje Roma u okviru Dekade Roma⁷² još uvijek ne sprovodi na sistemski način i ne postoji jasno opredijeljena pozicija u budžetu iz koje bi se finansirale predviđene mjere. Sa druge strane, ne postoji institucionalizovana saradnja romskih udruženja građana i državnih organa.

Kada je u pitanju zapošljavanje, ova Strategija daje prioritete u vezi sa povećanjem mogućnosti za zapošljavanje Roma:

- Povećanje broja Roma zaposlenih u lokalnoj i državnoj upravi,
- Integracija i reintegracija u tržište rada (zapošljavanje Roma, davanje podrške poslodavcima i programima razvoja preduzeća i zadruga za Rome),
- Obuka, prekvalifikacija, dokvalifikacija i funkcionalno obrazovanje nezaposlenih Roma,
- Senzibilizacija zaposlenih u filijalama Nacionalne službe za zapošljavanje za rad sa nezaposlenim Romima.

Iako je Nacionalna služba za zapošljavanje Srbije raspisala javni poziv licima romske nacionalnosti za dodjelu subvencija za samozapošljavanje u 2010. godini, pripadnici RAE populacije se teško odlučuju na ovaj korak, a razlozi za to su nedovoljan stepen stručnih kvalifikacija, nedovoljan stepen obrazovanja, kao i shodno svemu tome, manjak samopouzdanja ovih lica. Na osnovu navedenih podataka, zaključujemo da je cjelokupan socijalni status i položaj Roma izuzetno nepovoljan i da se s toga moraju preduzeti konkretni koraci kako bi sistem uključivanja Roma u društvo bio adekvatno unaprijeđen.

6.2 Bosna i Hercegovina

Kao posljedica petogodišnjeg rata koji se odvijao na teritoriji Bosne i Hercegovine devedesetih godina prošlog vijeka, ova država ima znatno veću populaciju mladih osoba s invaliditetom, nego što je to slučaj sa drugim zemljama u regionu.

6.2.1 Politika zapošljavanja osoba sa invaliditetom u Bosni i Hercegovini

Prema procjenama Ujedinjenih nacija, 10% ukupne svjetske populacije čine osobe sa nekim oblikom invaliditeta. Procjenjuje se da u Federaciji BiH živi oko 250.000 osoba s invaliditetom, od čega je oko 80% nezaposleno. Jedan od osnovnih razloga za ovoliki stepen nezaposlenosti je i neadekvatna zakonska regulativa. U ovoj zemlji živi mnogo mladih osoba s invaliditetom, međutim, u njoj ne postoji državni zakon o osobama s

⁷² Potpisivanjem Deklaracije Dekade inkluzije Roma 2005-2015. u Sofiji 2. februara 2005. godine od strane predsjednika vlada zemalja članica, započela je realizacija inicijative Dekada inkluzije Roma 2005-2015, čiji je cilj unapređivanje položaja Roma i smanjivanje neprihvatljivih razlika između Roma o stalog dijela stanovništva. Ova međunarodna inicijativa okuplja države centralne i jugoistočne Evrope, međunarodne organizacije, udruženja građana i predstavnike romskog građanskog društva.

invaliditetom. Za OSI nema većih finansijskih olakšica, pristupa različitim pomagalicama, specijalnih škola i drugih oblika pomoći. Sličnu sudbinu dijele i vojni invalidi, kao i civilne žrtve rata. Istina je da u BiH postoji veliki broj propisa koji regulišu ovu oblast, ali je problem, kao i svugdje, što se oni ne sprovode. Najveća koncentracija Roma u BiH je u Prijedoru, Banja Luci, Gradišci, Doboju i Bijeljini.

Nepostojanje državnog zakona o pravima osoba s invaliditetom, u određenoj mjeri nadoknađuju Zakon o socijalnoj zaštiti, Zakon o zdravstvenoj zaštiti, Zakon o uređenju prostora, Zakon o školovanju – reforma školstva, Zakon o slobodi pristupa informacijama, kao i **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalidnih lica**,⁷³ koji na precizan način definiše pojam invaliditeta i smanjenja radne sposobnosti kao i profesionalne rehabilitacije, njenog sprovođenja i trajanja, kao i prava na zapošljavanje lica s invaliditetom, sredstava i uslova za zapošljavanje i oblika organizacija koje se bave zapošljavanjem osoba s invaliditetom. U Zakonu se navodi da osobe s invaliditetom imaju pravo na zapošljavanje na tržištu rada pod opštim ili posebnim uslovima. Pravo na zapošljavanje pod posebnim uslovima propisanim članom 15. stav 2. ovog Zakona, imaju invalidi sa najmanje 40% invalidnosti, lica sa najmanje 70% tjelesnog oštećenja i lica sa lakom i umjerenom mentalnom retardacijom.

Prava osoba s invaliditetom u Bosni i Hercegovini se štite Ustavom ove zemlje, ali i mnogim međunarodnim dokumentima koje je ova zemlja ratifikovala: Konvencijom UN o pravima lica s invaliditetom, Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima, (1948), Evropskom konvencijom o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda, Konvencijom UN o pravima djeteta (1989), Paktom o ekonomsko-socijalnim i kulturnim pravima, Madridskom deklaracijom (2002), Konvencijom o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW).

Kada je u pitanju strateški okvir koji se bavi politikom OSI, značajne su dvije strategije. Prema **Strategiji za smanjenje siromaštva u BiH**⁷⁴, oko 175 000 stanovnika je bilo na lakši ili teži način ranjeno u toku rata. Među njima se oko 7000 osoba svrstava u kategoriju trajnih invalida, a istraživanja pokazuju da oko 11% domaćinstava u BiH ima za člana osobu sa težim oblikom invaliditeta (12,5 % u RS i 10.8% u FBiH). U **Strategiji unapređenja društvenog položaja lica s invaliditetom u Republici Srpskoj**,⁷⁵ kaže se da u pogledu podsticanja zapošljavanja lica sa invaliditetom, treba podsticati ekonomsku samostalnost OSI kroz njihov aktivan radni angažman i unapređivati zakonska rješenja kojim će se podsticati ekonomska samostalnost lica s invaliditetom putem redovnog obrazovanja i savladavanja dodatnih radnih vještina.

Osobe s invaliditetom u Bosni i Hercegovini žive na marginama društvene egzistencije,

⁷³ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalidnih lica, Narodna Skupština, Službeni glasnik Republike Srpske, br. 01-787 /04, oktobar 2004. godine

⁷⁴ Prijedlog Strategije za smanjenje siromaštva u Bosni i Hercegovini (I-PRSP), Vijeće ministara BiH, Ministarstvo vanjske trgovine i ekonomskih odnosa, Sarajevo, novembar 2001.

⁷⁵ Strategija za unapređenje društvenog položaja lica s invaliditetom u Republici Srpskoj 2010-2015, Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske, Banja Luka 2010.

a činjenica da u ovoj zemlji ne postoji državni zakon koji bi štitio njihova prava, samo pogoršava ionako lošu situaciju u kojoj ovi ljudi žive. Manji donešeni zakonski i podzakonski akti ne mogu u dovoljnoj mjeri da daju rješenje koje bi omogućilo da se položaj OSI u ovoj zemlji popravi, iz razloga što se oni adekvatno ne sprovode, te iz tog razloga politika unapređenja položaja OSI u BiH trebala bi ići u drugom smjeru.

6.2.2 Romi u Bosni i Hercegovini

U Bosni i Hercegovini Romi predstavljaju najugroženije građane ove zemlje. Oni su najbrojnija manjina - od 17 nacionalnih manjina koliko ih postoji u BiH. Lični dokumenti, pristup osnovnim socijalnim pravima, stambeno zbrinjavanje, obrazovanje, zapošljavanje i mnoga druga prava ostaju nedostižni cilj za ogromnu većinu Roma. Podaci nevladinih organizacija, koje se bave pitanjima Roma, pokazuju da je stopa siromaštva među ovom populacijom 13,5 puta viša nego među ostalima u Bosni i Hercegovini. Romi su najbrojnija nacionalna manjina koja broji oko 40.000 ljudi.

Romi ne postoje u Ustavu. Zajedno sa svim ostalim manjinama svrstani su u kategoriju "ostali", sa teorijski zagaranovanim pravima i mogućnošću političkog djelovanja.

Kada je u pitanju strateški okvir vezan za inkluziju Roma u Bosni i Hercegovini, u *Strategiji Bosne i Hercegovine za rješavanje problema Roma*,⁷⁶ u dijelu koji se odnosi na njihovo zapošljavanje, kaže se da je zapošljavanje pripadnika romske nacionalne manjine u BiH u tijesnoj vezi sa stanjem i rezultatima u sferi obrazovanja. Uzroci činjenice da Romi predstavljaju najnezaposleniju nacionalnu zajednicu, leže u nepovoljnoj kvalifikacionoj strukturi romske populacije u BiH, neradost poslodavaca da zaposle pripadne romske populacije i nepovjerenje istih da im povjere bolje plaćene poslove. Dodatni razlog ovog problema predstavlja i to što Romi dosta rijetko sami pokreću neki sopstveni biznis, pa se javlja situacija da čak i oni Romi koji imaju sopstveno preduzeće i imaju priliku da zaposle određen broj Roma, otvoreno izbjegavaju da to učine.

Ekonomsko - socijalno stanje u Bosni i Hercegovini je generalno nezadovoljavajuće, što naravno, ima negativne posljedice i na sam položaj Roma u Bosni i Hercegovini. Teško stanje nezaposlenosti ima za posledicu da se određeni broj Roma bavi preprodajom robe ili prosjačenjem.⁷⁷

U pogledu zaposlenosti, zvanične evidencije nezaposlenih lica ne prate status Roma, a i Romi se u veoma malom broju evidentiraju kao nezaposlena lica u službama za zapošljavanje. Najveći izvor prihoda Roma je samozapošljavanje i to u sektoru prikupljanja sekundarnih sirovina i reciklaže otpada. Broj zaposlenih Roma je veoma mali, gdje je

⁷⁶ Strategija Bosne i Hercegovine za rješavanje problema Roma, Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, Službeni glasnik BiH br. 67, septembar 2005. godine

⁷⁷ Inicijalni izvještaj o primjeni Međunarodne konvencije o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije, januar 2005, Sarajevo, BiH

u javnom sektoru zaposleno oko 2 – 3% Roma, dok je preduzeća i zanatskih radnji u romskom vlasništvu veoma malo.⁷⁸

Diskriminacija je najizraženija prema najranjivijim grupama kao što su: izbjeglo i raseljeno stanovništvo, Romi kao najugroženija nacionalna manjina, žene, osobe s invaliditetom, mladi i stariji radnici. Rješavanje problema rada i zapošljavanja u Bosni i Hercegovini moguće je ostvariti značajnijim investicionim ulaganjima koja bi direktno i indirektno uticala na rast novih radnih mjesta. Potom bi na red došlo pravično zapošljavanje koje bi se odnosilo na sve građane BiH, uključujući i Rome.⁷⁹

Dakle, i u Bosni i Hercegovini, kao i u mnogim balkanskim zemljama, Romi se svakodnevno suočavaju sa diskriminacijom, osudom i predrasudama. Iz tog razloga je u ovoj zemlji neophodno donijeti odgovarajuće akcione planove djelovanja, što je zadatak za nadležna entitetska i kantonalna ministarstva za rad i zapošljavanje, agencije za zapošljavanje, tržišne i inspekcije rada, berze rada, Ureda koordinatora za implementaciju Razvojne strategije BiH (PRSP), nevladinih organizacija koje se bave politikom RAE populacije, kao i ostalih relevantnih institucija i pravnih subjekata koji mogu u velikoj mjeri da doprinesu da se položaj Roma u Bosni i Hercegovini popravi.

6.3 Republika Hrvatska

6.3.1 Položaj osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske i posljednjem popisu stanovništva (2001. godine), u Hrvatskoj živi 429.421 osoba s invaliditetom, što predstavlja 9,7% ukupnog stanovništva. Iako nema službenih podataka, procjenjuje se da je oko 40.000 osoba s invaliditetom u radnom odnosu, a otprilike 274.000 su korisnici invalidskih penzija. Oko 15.500 djece s teškoćama u razvoju uključeno je u proces vaspitanja i obrazovanja. Krajem 2008. godine na evidenciji hrvatskoga Zavoda za zapošljavanje bilo je registrovano 5.579 nezaposlenih osoba s invaliditetom, a tokom 2008. godine s evidencije Zavoda zaposlilo ih se 1267. Zbog nedovoljne informisanosti javnosti, a posebno poslodavaca o radnim mogućnostima i potencijalima osoba s invaliditetom, kao i zbog nesenzibilisanosti cjelokupnog društva za potrebe i prava osoba s invaliditetom, oni se teško zapošljavaju na otvorenom tržištu rada.

Nedovoljna razvijenost sistema pružanja usluga u zajednici, kako specijalističkih, tako i onih kojima je cilj povećanje samostalnosti osoba s posebnim potrebama i integracija, primorava njihove porodice na velike napore i ulaganja, a posebno kada se radi o

⁷⁸ Drugi periodični izvještaj Bosne i Hercegovine o primjeni Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Sarajevo, jun 2010. godine

⁷⁹ Sedmi i osmi periodični izvještaj o primjeni Međunarodne konvencije o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije (CERD) u Bosni i Hercegovini, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Sarajevo, 2008.

zapošljavanju ovih osoba.⁸⁰

Zapošljavanje, obrazovanje i profesionalno usmjeravanje su ključni činioci društvene uključenosti i ekonomske nezavisnosti osoba s invaliditetom, pa se u ovom dokumentu navodi da treba osigurati zakonodavstvo, mjere i usluge koje će garantovati jednake mogućnosti osoba s invaliditetom prilikom dobivanja i zadržavanja posla. To će se postići sjedinjavanjem antidiskriminacionih i mjera pozitivnog djelovanja, kao i aktualizovanjem pitanja vezanih za zapošljavanje osoba s invaliditetom.⁸¹

Zakonodavni i institucionalni okvir prema osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj je prilično dobro uređen: *Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti*, u okviru kog djeluje **Povjerenstvo Vlade Republike Hrvatske za osobe s invaliditetom**, ima zadatak da daje prijedloge, mišljenja i stručna obrazloženja iz područja položaja, zaštite i rehabilitacije osoba s invaliditetom i njihovih porodica, kao i da sprovodi aktivnosti usmjerene na njihovu dobrobit. Ovo tijelo predstavlja savjetodavno tijelo Vlade Hrvatske i njegovi administrativno-stručni poslovi su u djelokrugu rada *Odjela za osobe s invaliditetom*, koji pored toga što prati sprovođenje Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine, obavlja i poslove vezane uz unaprjeđivanje politike i promovisanje prava osoba s invaliditetom. U okviru ovog odjela postoje:

1. Odsjek za afirmaciju prava i unapređivanje politike za osobe s invaliditetom koji se bavi izrađivanjem nacрта prijedloga strategija, programa, zakona i drugih propisa vezanih za osobe s invaliditetom, ali i daje prijedloge za izradu propisa na osnovu praćenja i sprovođenja projekata usmjerenih osobama s invaliditetom;
2. Odsjek za saradnju sa organizacijama i izvaninstitucionalnu skrb – glavni zadatak mu je da prati stanje potreba iz područja zaštite osoba s invaliditetom i predlaže prioriteta područja za zadovoljavanje potreba djece s teškoćama u razvoju, mladih i odraslih osoba s invaliditetom u zajednici;
3. Odsjek za provedbu mjera nacionalne strategije za osobe s invaliditetom i drugih nacionalnih dokumenata.

Republika Hrvatska ima i *Prvobraniteljicu za osobe s invaliditetom (Anka Slonjšak)*, koja, između ostalog, prati usklađenost zakona i drugih propisa u Republici Hrvatskoj, koji se odnose na zaštitu prava i interesa osoba s invaliditetom, izvršavanje obaveza koje proizilaze iz međunarodnih dokumenata koji se odnose na zaštitu prava i interesa OSI, a prati i primjenu politika, nacionalnih strategija i programa koji se odnose na zaštitu prava i interesa osoba s invaliditetom.

Nacionalna strategija jedinstvene politike za osobe s invaliditetom od 2003-2006⁸²

⁸⁰ "Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost", UNDP Hrvatska, Zagreb, 2006.

⁸¹ „Akcijski plan Vijeća Europe za promicanje prava i potpunog sudjelovanja u društvu osoba sa invaliditetom u Europi 2006-2015.“, Povjerenstvo Vlade Republike Hrvatske za osobe sa invaliditetom, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Zagreb 2006.

⁸² Nacionalne strategija jedinstvene politike za osobe sa invaliditetom od 2003. do 2006. godine, Vlada Republike Hrvatske, Klasa: 562-01/02-02/01, Urbroj: 5030104-03-1, Zagreb, 16. siječnja 2003

navodi da program podsticanja zapošljavanja mora da definiše niz neophodnih mjera za sufinansiranje zapošljavanja, samozapošljavanja i obrazovanja nezaposlenih osoba s invaliditetom, u cilju smanjenja nezaposlenosti posebno određenih, teško zapošljivih grupa.

Prema **Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom**,⁸³ zapošljavanje osoba s invaliditetom je usmjereno prema njihovom što ravnopravnijem učestvovanju na otvorenom tržištu rada. Pri tom se za poslodavca predviđaju poreske, carinske i druge olakšice ili podsticaji, a za osobe koje se ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada ili održati zaposlenje kod poslodavca uz primjenu olakšica, predviđeno je zapošljavanje u posebnim uslovima, što uključuje zapošljavanje u posebno osnovanim ustanovama ili trgovačkim društvima za zapošljavanje i samozapošljavanje.

Jedan od ciljeva *Nacionalne strategije izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007-2015*⁸⁴ je i osigurati dodatna finansijska sredstva s ciljem stvaranja uslova za zapošljavanje osoba s invaliditetom, a pravo na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom jedno je od temeljnih ljudskih prava, dok onemogućavanje ostvarivanja toga prava predstavlja njihovo kršenje i diskriminaciju.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom vrlo dobro uređuje prava i obaveze poslodavaca u Hrvatskoj u pogledu zapošljavanja osoba s invaliditetom, pa shodno njemu tijela državne uprave, sudske vlasti, jedinica lokalne i regionalne samouprave, kao i javne službe, van proračunski fondovi, pravne osobe u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske (ili jedinica lokalne i regionalne samouprave), su dužni da na primjerenom radnom mjestu prema vlastitom odabiru, u primjerenim radnim uslovima imaju:

- do 31. decembra 2005. najmanje jednu zaposlenu osobu s invaliditetom na svakih 50 zaposlenih, a da
- do 31. decembra 2008. najmanje jednu zaposlenu osobu s invaliditetom na svakih 42 zaposlenih”.⁸⁵

Ovim zakonskim izmjenama je prihvaćen deinstitucionalan pristup zaštite osoba s invaliditetom i izbjegnuto njihovo zapošljavanje samo u zaštitnim radionicama, a takođe su i utvrđena jednaka prava i podsticaji za zapošljavanje i samozapošljavanje osoba s invaliditetom. Osim toga je osobama s invaliditetom osigurana i prednost pri zapošljavanju ukoliko ispunjavaju sve uslove raspisanog konkursa za posao, što predstavlja veliki pomak u unapređenju zapošljavanja ovih lica.

U kontekstu pristupanje EU, od januara 2010. godine Hrvatska sprovodi IPA

⁸³ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Hrvatski Sabor, Broj: 01-081-02-3687/2, Zagreb, 26. studenoga 2002.

⁸⁴ Nacionalna strategija za izjednačavanje mogućnosti za osobe sa invaliditetom od 2007. do 2015. godine, Vlada Republike Hrvatske, Klasa: 562-01/07-01/02, Urbroj: 5030108-07-1, Zagreb, 5. lipnja 2007.

⁸⁵ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Hrvatski Sabor, članak 10, Broj: 01-081-05-770/2 Zagreb, 4. ožujka 2005.

projekat (u okviru IV komponente) *“Razvoj ljudskih potencijala”* vezan za podsticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom, u trajanju od godinu dana. Opšti cilj ovog projekta je poboljšanje socijalne uključenosti osoba s invaliditetom i njihova integracija na tržište rada, dok je njegova svrha promovisanje i podsticanje zapošljavanja osoba s invaliditetom na regionalnoj nivou, kroz razvoj i promovisanje aktivne politike tržišta rada. Do kraja projekta se teži postići:

- Jačanje kapaciteta lokalnih činilaca za rješavanje problema osoba s invaliditetom u njihovom pristupu tržištu rada;
- Osnaživanje aktera tržišta rada u promovisanju i isticanju prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom;
- Izraditi nacionalni WEB portal za pružanje informacija i ostalih usluga nezaposlenim osobama s invaliditetom i sprovesti javnu kampanju s ciljem promovisanja WEB portala i zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Kontinuirana implementacija politike koja se sprovodi u Hrvatskoj je doprinijela unapređenju opšteg položaja osoba s invaliditetom, posebno kada napravimo poređenje Hrvatske sa ostalim zemljama regiona. Naravno, to ne znači da su u ovoj zemlji osobe s invaliditetom u potpunosti uvažene i nediskriminirane po osnovu zapošljavanja (ali i u ostalim sferama), ali ipak njen zakonodavni i institucionalni okvir, kao i državni projekti koje ova zemlja sprovodi, predstavljaju pozitivan korak u unapređenju položaja ovih lica.

6.3.2 Položaj i zapošljavanje Roma u Hrvatskoj

Socijalni položaj Roma na Balkanu je veoma nepovoljan, iz razloga što su u svim sredinama, po svim osnovama, žrtve mnogih predrasuda i diskriminacije. Tako je, nažalost, i u Hrvatskoj. Prema popisu stanovništva iz 2001. godine, u Hrvatskoj je upisano 9.463 Roma, ali smatra se da ih ima oko 40.000 ili više. U hrvatskom Ustavu se odnedavno među 22 nacionalne manjine nalaze i Romi, a prije nekoliko godina usvojena su i dva važna dokumenta za poboljšanje položaja Roma u Hrvatskoj i njihovu uspješniju socijalizaciju (o njima nešto više u daljem tekstu), ali ipak, uslovi u kojima Romi u Hrvatskoj žive i dalje su veoma loši.

Romi su uglavnom isključeni iz formalnih oblika zapošljavanja. U nekim romskim naseljima stope nezaposlenosti dolaze i do 100 %. Mnoga romska tradicionalna zanimanja su tokom prošlog vijeka u velikoj mjeri nestala ili su ozbiljno oslabljena zbog industrijalizacije (obrada metala ili drveta). Najviše Roma danas je zaposleno u sivoj ekonomiji. Niži obrazovni status i nedovoljno konkurentne profesionalne sposobnosti su dovele Rome u probleme prilikom ulaska u tržišta rada i zadržavanja zaposlenja⁸⁶. Prema istraživanju koje je 2001. godine sprovelo udruženje žena Romkinja „Bolja budućnost“ o broju zaposlenih i vrsti poslova na kojima su angažovani, na području grada Zagreba, na uzorku od 122 osobe od kojih su 63 bile žene, samo je 1% ispitanika bio zaposlen na

⁸⁶ „Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost“, UNDP Hrvatska, Zagreb, 2006.

puno radno vrijeme. Većina zaposlenih osoba (19%), bavila se aktivnostima vezanim za rad u kući, dok se 16% osoba povremeno bavilo skupljanjem sekundarnih sirovina. Žene su, uglavnom, bile domaćice, a ako su obavljale neki posao, radilo se o poslovima vezanim za sivu ekonomiju, kao što je prodavanje robe na pijacama, skupljanje i preprodavanje sekundarnih sirovina.⁸⁷

Vlada Republike Hrvatske je 2003. godine donijela veoma bitan dokument koji se bavi inkluzijom Roma u društvo i poboljšanjem njihovog položaj, a sve u cilju ostvarivanja prava i uklanjanja svih oblika diskriminacije Roma - *Nacionalni program za Rome*, a 2005. godine i *Akcijski plan Desetljeća za uključivanje Roma 2005-2015*.⁸⁸ Nacionalni program za Rome izrađen je u saradnji s nadležnim ministarstvima, drugim organizacijama i romskim udruženjima. Program ukazuje na osnovne probleme s kojima se susreće romska populacija i sadrži niz kratkoročnih i dugoročnih mjera u području zapošljavanja, vaspitanja i obrazovanja, zdravstva, socijalne zaštite, stanovanja i rješavanja statusnih pitanja koji trebaju doprinijeti otklanjanju problema i uspješnoj integraciji Roma u društvo. U pogledu zapošljavanja, u ovom programu su postavljeni sledeći ciljevi:

1. Postizanje veće zaposlenosti Roma;
2. Zapošljavanje većeg broja Roma u programima javnih radova;
3. Uključivanje Roma u programe osposobljavanja za zanimanje;
4. Zapošljavanje savjetnika za posredovanje pri zapošljavanju Roma;
5. Sufinansiranje zapošljavanja Roma.

U politici usmjerenom na podspješivanje zapošljavanja Roma, nužno je raditi na djelotvornosti u implementaciji mjera tzv. pozitivne diskriminacije u zapošljavanju iz strateških programa i planova za Rome, a posebno ojačati sistem informisanja Roma o pravima i mjerama iz programa i uvesti sistem kontrole zloupotrebe mjera od strane poslodavaca i/ili korisnika. Takođe, nužno je uvesti i kvalitetno i trajno obrazovanje, koje je ključno u povećanju stope zaposlenosti u romskoj zajednici, pa u tom smislu treba preispitati implementaciju obrazovnih mjera i programe Vlade Hrvatske.⁸⁹

Shodno predstavljenom analizi, očigledno je da je socijalni status Roma u Hrvatskoj dosta loš, otprilike kao i u svim sredinama u regionu, šta uzrokuje visok stepen diskriminacije i predrasuda prema ovoj nacionalnoj manjini. Životni uslovi u kojima oni žive su izuzetno nepovoljni, ali shodno pomaku u obrazovanju romske djece u osnovnim školama, logično bi bilo da se takva politika pozitivno odrazi i na sferu zapošljavanja ove populacije u Republici Hrvatskoj.

⁸⁷ European Roma Rights Center (2005.) Report on Position of Roma Women in Croatia.

⁸⁸ Nacionalni program za Rome, Vlada Republike Hrvatske, 2003. i Akcijski plan Desetljeća za uključivanje Roma 2005-2015, Vlada RH, 2005.

⁸⁹ "Zapošljavanje Roma i Romkinja u Republici Hrvatskoj: Procjena stanja, potrebe i preporuke", iDEMO Institut za demokraciju, Jagoda Novak, Andrea Feldman, Biserka Tomljenović, Smiljana Leinert Novosel, siječanj, 2007.

Zaključak i preporuke

Kada su u pitanju osobe s invaliditetom, situacija u Crnoj Gori nije na zavidnom položaju, ali se ne može reći ni da je potpuno loša. Naša država je usvojila određene zakone, ali njihova primjena nije adekvatna i svrsishodna, pa stoga stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom iz godine u godinu raste.

Zaštita i tretman osoba s invaliditetom odvija se u okviru institucija koje su u nadležnosti države, a prostire se kroz Zakon o vaspitanju i obrazovanju, Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti, Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, Zakon o zapošljavanju, Zakon o kretanju lica s invaliditetom uz pomoć psa pomagača, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom itd, dok se Ustavom Crne Gore, Krivičnim zakonikom i Zakonom o zabrani diskriminacije zabranjuje svaki oblik diskriminacije ovih lica i propisiju kaznene odredbe u slučajevima kršenja datih mjera.

Crna Gora je donijela i usvojila veliki broj neophodnih zakona i drugih bitnih dokumenata koji tretiraju osobe s invaliditetom i koji su u skladu sa principima i standardima EU, a time je dala jak doprinos njihovom zapošljavanju. Međutim, u praksi i dalje postoje veliki problemi kako u zapošljavanju lica s invaliditetom, tako i u ostvarenju njihovih osnovnih ljudskih prava, što se u prethodnom tekstu moglo vidjeti na primjeru slučaja Marijane Mugoše.

Na osnovu detaljnog pregleda zakonodavnog, institucionalnog i strateškog okvira kada je u pitanju politika zapošljavanja OSI, zaključak je da glavni problem leži u nepostojanju adekvatnih mehanizama u sprovođenju zakona, kao i u kontroli tog sprovođenja. To se odnosi na:

- 1) Neadekvatno vršenje monitoringa sprovođenja Zakona o radu;
- 2) Nepostojanje instituta za pomoć, osnaživanje i motivisanje osoba s invaliditetom na započinjanje sopstvenog biznisa;
- 3) Neefikasan sistem stimulisanja zapošljavanja osoba s invaliditetom;
- 4) Mali broj kampanja i drugih javnih događaja koji popularizuju zapošljavanje osoba s invaliditetom.
- 5) Nedovoljan stepen saradnje između državnih i međunarodnih institucija na polju unapređenja sveukupnog položaja osoba s invaliditetom u Crnoj Gori.

Naravno da rješavanje navedenih problema nije jednostavno, ali na početku je nužno preduzeti prve korake i postaviti jak temelj u rješavanju datih propusta, pa se u tom smislu trebamo voditi primjerom Republike Hrvatske koja ima Prvobraniteljicu za osobe s invaliditetom (gđu Anku Slonjšak), pa se u djelokrugu njenog rada, u članu 11 kaže da

„su sva tijela državne uprave, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne i fizičke osobe dužne pravobranitelju za osobe s invaliditetom osigurati dostupnost i uvid u sve podatke, informacije i akte koji se odnose na prava i zaštitu osoba s invaliditetom.“ Takođe, pravobranitelj/ca za osobe s invaliditetom ima pravo pristupa u prostorije i u način ostvarivanja brige o osobama s invaliditetom koje borave ili rade kod fizičkih i pravnih osoba i drugih pravnih subjekata (član 12), a zatim svoj izvještaj o uvidu šalje nadzornom organu. Ukoliko nadzorni organ ne dostavi izvještaj o preduzetim mjerama pravobranitelju/ci u roku od 30 dana od dana primanja izvještaja, pravobranitelj/ca će o tome obavijestiti Vladu Republike Hrvatske i sredstva javnog informisanja. Ovo je primjer pozitivne prakse, koji Crna Gora svakako treba da slijedi, iz razloga što statistički podaci govore da trenutni zakonski okvir nije dovoljan i da se u tom smislu mora poboljšati i preduzeti dodatne mjere u sprovođenju istih.

Pored uvođenja adekvatnih mehanizama sprovođenja zakona i kontrole, neophodno je raditi na socijalnoj inkluziji, tj. socijalnoj rehabilitaciji osoba s invaliditetom, a u taj proces treba biti uključena cjelokupna zajednica. U tom pogledu, nužno je skoncentrisati se na javne kampanje i javne događaje kojima će se popularizovati zapošljavanje osoba s invaliditetom, te u tom smislu vršiti podizanje svijesti cjelokupne zajednice o poštovanju njihovih prava i mogućnosti. Cilj ovakve mjere je sprečavanje potpune društvene izolacije osoba s invaliditetom, uz aktivno učešće užeg i šireg okruženja, kako bi se život OSI kretao jednom zdravom putanjom u atmosferi uzajamne socijalne zainteresovanosti, tolerancije i podrške. Društvo je činilac koji treba da u cijelom datom procesu pruži materijalnu, prostornu i kadrovsku podršku ovim licima, a zatim i nediskriminatorski odnos prema njima, što naravno, uključuje veliko razumijevanje i senzibilitet. Sa druge strane, osobe s invaliditetom, uprkos njihovom hendikepu, imaju mogućnost i želju da daju veliki doprinos razvoju svoje zajednice, tako da ukoliko bi se stvorilo jedno okruženja davanja jednakih prilika osobama s invaliditetom, obje strane bi bile na dobitku.

Preporuke

Problem 1: Neadekvatan monitoring sprovođenja Zakona o radu.

Posljedica: Disbalans između pravne regulative koja se odnosi na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom i iste u praksi. To sve dovodi do nemogućnosti potpunog ili djelimičnog korišćenja zakonom garantovanih prava iz oblasti rada, zbog čega su prinuđeni da zaštite prava na sudu. Sudski postupci, iako hitne prirode iz oblasti rada, traju dugo.

Cilj: Transparentan odnos između teorije i prakse u pogledu politike zapošljavanja osoba s invaliditetom u Crnoj Gori. Transparentnost odnosa direktno će uticati na svijest osoba s invaliditetom o dostupnosti radnih mjesta, a što će direktno uticati na njihovu aktivnost u traženju zaposlenja.

Mjera: Uvođenje organa ili pravnog lica koji će se striktno baviti unapređivanjem

položaja osoba s invaliditetom i vršiti monitoring sprovođenja zakonskih i strateških akata koji se odnose na zapošljavanje istih (voditi se primjerom Hrvatske).

Problem2: Nepostojanje adekvatnih programa za ekonomsko osnaživanje lica s invaliditetom; nedostatak samopouzdanja i motivisanost osoba s invaliditetom.

Posljedica: Nespремnost osoba s invaliditetom za započinjanje sopstvenog biznisa; visoka stopa nezaposlenost osoba s invaliditetom.

Cilj: Uspostavljanje jednakih mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom i smanjenje stope nezaposlenosti istih.

Mjera: Uvesti program za obuku lica s invaliditetom, usmjerenu na jačanje samopouzdanja i sticanje vještina vezanih za preduzetništvo i samozapošljavnja OSI.

Problem 3: Nedovoljna finansijska stabilnost osoba s invaliditetom prilikom osnivanja sopstvenog biznisa.

Posljedica: Kratkotrajnost započetih djelatnosti usmjerenih na osnivanje sopstvenog biznisa od strane osoba s invaliditetom.

Cilj: Omogućiti održivost projekata koji se odnose na započinjanje privatnog biznisa od strane OSI.

Mjere:

1. Sklapanje ugovora između Zavoda za zapošljavanje i banaka u Crnoj Gori, kako bi se uvelo olakšano davanje kredita licima s invaliditetom prilikom započinjanja sopstvenog biznisa.
2. Stvaranje još povoljnijih uslova za dobijanje kredita za samozapošljavanje za osobe s invaliditetom, u smislu još povoljnije kamatne stope, još dužeg roka otplate i povoljnije garancije.

Problem 4: Diskriminacija i predrasude prema osobama s invaliditetom u smislu njihove sposobnosti za rad od strane poslodavaca, tj. preduzetnika/ca.

Posljedica: Nепрепозnavanje osoba s invaliditetom kao bitnog resursa u razvoju malih preduzeća od strane poslodavaca; odlučivanje za novčana davanja, prije nego li na zapošljavanje osoba s invaliditetom od strane poslodavaca.

Cilj: Stvoriti međusobnu saradnju između poslodavaca i osoba s invaliditetom koja će

za svrhu imati obostrani profit i jednih i drugih.

Mjere:

1. Uvesti zakonske mjere za preduzetnike/ce u smislu povoljne poreske politike i olakšica za dobijanje kredita za prvih pet godina u razvoju malih preduzeća, ukoliko zaposle određen broj osoba s invaliditetom.
2. Uvesti povećanje iznosa zakonske obaveze za poslodavca koji ne zaposli lice s invaliditetom

Problem 5: Nedovoljna stimulisnost i apatija osoba s invaliditetom u pogledu traženja posla i zapošljavanja. Programi koji imaju za cilj stimulisanje zapošljavanja lica s invaliditetom su kratkog roka.

Posljedica: Visoka stopa nezaposlenosti osoba s invaliditetom.

Cilj: Ojačati osobe s invaliditetom u smislu njihove spremnosti na uključivanje u aktivnu politiku njihovog zapošljavanja, ali i na odbranu svojih prava u slučajevima kršenja istih.

Mjera: Uvesti specijalne programe za osnaživanje, podsticanje i ohrabrivanje osoba s invaliditetom na zapošljavanje, koje treba kontinuirano sprovoditi od samog početka ulaska u obrazovni proces do kraja njihovog obrazovanja, kao i nakon momenta kada počnu stupati u tržište rada – sve do pronalaženja zaposlenja. Specijalni programi za osnaživanje i lakše zapošljavanje osoba s invaliditetom moraju biti dugoročni, sa obezbijedenim sredstvima za njihovu realizaciju. Donijeti Uredbu o poreskim olakšicama za duži vremenski period, za poslodavce koji zaposle lica s invaliditetom.

Problem 6: Nedovoljna informisanost i nerazumijevanje zajednice i cjelokupnog okruženja o mogućnostima osoba s invaliditetom u smislu razvoja zajednice.

Posljedica: Diskriminacija osoba s invaliditetom od strane šire zajednice i okruženja, a to direktno utiče na njihovu pasivnost.

Cilj: Podizanje svijesti javnosti o mogućnostima osoba s invaliditetom u smislu sposobnosti za rad, napredovanja i uspjeha.

Mjera: Organizovati što veći broj kampanja, tribina, javnih skupova i drugih događaja, prikazivanjem primjera pozitivne prakse, kojima će se skrenuti pažnja šire zajednice i uspostaviti atmosfera razumijevanja i podrške u zapošljavanju osoba s invaliditetom. Isticanje pozitivnih primjera iz prakse.

Problem 8: Nedovoljna saradnja između državnih institucija i privatnog sektora sa međunarodnim organizacijama u cilju unapređenja položaja osoba s invaliditetom.

Posljedica: Zapostavljanje jačanja politike za unapređenje osoba s invaliditetom, te produblјivanje problema sa kojima se pripadnici ove populacije susreću.

Cilj: Stvaranje senzitivnog društva uz posvećivanje velike pažnje problemima OSI, u kome saradnja između državnih institucija i privatnog sektora sa međunarodnim organizacijama ne zaostaje.

Mjera: Potpisati memorandume o saradnji između državnih institucija/privatnog sektora i međunarodnih organizacija i inicirati što veći broj zajedničkih projekata koji će imati za rezultat vidljivo unapređenje statusa osoba s invaliditetom, a samim tim i pospješivanje njihovog zapošljavanja i samozapošljavanja.

Preporuke za unaprjeđenje pristupa Roma i Egipćana tržištu rada

Problem 1: Nizak nivo obrazovanja RE populacije

Posljedica: Nemogućnost zapošljavanja ovih lica

Cilj: Povećan nivo obrazovanja RE na svim nivoima

Mjere:

1. Programe stipendiranja romskih i egipćanskih učenika u svim nivoima obrazovanja učiniti kontinuiranim i bez višemjesečnih prekida.
2. angažovati pomagače iz sopstvene zajednice sa dobrim poznavanjem jezika, lokalnih prilika, razvijenim vještinama i stečenim kvalifikacijama.
3. Povećati podršku programima funkcionalnog opismenjavanja stanovništva i finansirati iste iz javnih izvora.
4. Uvođenje motivacionih stipendija i dodatnih sadržaja, nakon stručnog osposoblјavanja, poput besplatne vozačke obuke i sl.
5. Uvođenje mentora u rad sa uspješnim polaznicima, dva do tri mjeseca, po završenoj obuci za određeno jednostavno zanimanje
6. Usvojiti nove standarde zanimanja - saradnik i organizator socijalne inkluzije - i organizovati programe obuka za njih kako bi se dodatno osnažile mogućnosti za trajnijim i kvalitetnijim zapošljenjem Roma i Egipćana u jedinicima lokalne samouprave, državnim organima i javnim ustanovama iz oblasti obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite

Problem2: Nedovoljna aktivnost institucija u unaprjeđivanju pristupa tržištu RE populaciji

Posljedica: Nizak nivo ostvarenosti strateških ciljeva i povećana stopa nezapošljenosti RE

Cilj: Pojačani napori institucija i vainstitucionalnih činilaca na povećanju stope zapošljenosti RE.

Mjere:

1. Unaprijediti rad i jačati kapacitete parlamentarnih odbora za ljudska prava, rodnu ravnopravnost, prosvjetu, nauku, kulturu i sport kao i zdravstvo, rad i socijalno staranje za intenzivniju komunikaciju sa civilnim društvom, tematske debate i saslušanja i za periodična izvještavanja o stanju ljudskih prava i socijalnoj politici u Crnoj Gori.
2. Dodatno razviti odlučnost, znanja i vještine NVO sektora i njihovih predstavnika u zvaničnim tijelima za poslove monitoringa procesa inkluzije i javnog zastupanja prema mjerodavnim institucijama u cilju djelotvornije primjene nacionalnih i lokalnih politika prema RE.

Nezapošljenost je jedan od težih problema sa kojima se suočava stanovništvo Crne Gore, posebno osjetljive grupe stanovništva, kao što su osobe s invaliditetom i Romi i Egipćani. Preporuke koje su date u ovoj studiji, ukoliko se implementiraju, mogu da doprinesu smanjenju stope nezaposlenosti u ovim grupama i doprinesu poboljšanju njihovog ukupnog socio-ekonomskog položaja.

O organizacijama

Koalicija za društvene promjene

Koalicija za društvene promjene je osnovana 15. decembra 2009. godine, između deset vodećih organizacija civilnog društva u oblasti zdravstva, obrazovanja, tržišta rada, socijalne i dječije zaštite: Centar za građansko obrazovanje, AD Ekvista, Centar za monitoring, OKC Juventas, Društvo za borbu protiv side- CAZAS, Fondacija za stipendiranje Roma, Pedagoški centar Crne Gore, Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore, Udruženje roditelja djece sa posebnim potrebama „Sunčev zrak“. Koalicija je otvorenog tipa i mogu joj pristupiti sve zainteresovane organizacije civilnog društva koje se bave problemom smanjenja siromaštva i socijalne isključenosti. Cilj formiranja koalicije je davanje doprinosa jačanju zastupanja i nadzornih funkcija organizacija civilnog društva u Crnoj Gori, kako bi se djelovanjem Koalicije uticalo na politiku i izradu zakona u oblasti zdravlja, obrazovanja, tržišta rada, socijalne i dječije zaštite.

Juventas

Juventas je nevladina i neprofitna organizacija osnovana 29. januara 1996. godine u Podgorici. Vizija Juventasa je Crna Gora kao stabilno demokratsko društvo u kom mladi mogu slobodno izraziti svoje potencijale i kreirati svoju budućnost u skladu sa njima. Misija Juventasa je da animira što veći broj mladih ljudi da budu aktivni učesnici u procesu donošenja odluka vezanih za kreiranje i ostvarivanje svoje budućnosti. Neki od ciljeva Juventasa su: stimulisanje kritičkog razmišljanja i razvijanje kulture dijaloga, promocija kulturnih vrijednosti, podrška miru, toleranciji i mirnom razrješenju konflikta, promocija ljudskih prava, promocija zdravih stilova života, borba protiv zloupotrebe psihoaktivnih supstanci. Više o organizaciji na www.juventas.co.me

AD Centar „EKVISTA“

AD Centar „EKVISTA“ osnovan je 29. maja 2009. godine u Podgorici u prostorijama Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore. Vizija AD Centra je Crna Gora, kao društvo u kom svaki pojedinac/ka slobodno ostvaruje svoja ljudska prava i slobode. Misija AD Centra je potpuno ostvarenje ljudskih prava i sloboda svakog muškarca i žene bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kroz kampanje za podizanje svijesti, monitoring ljudskih prava, zastupanje i organizovanje psihološke i drugih vrsta podrške žrtvama diskriminacije i sl. Rad centra je kanalisani u tri programa: opšti program, program za prava OSI i program za seksualne slobode. Više o organizaciji na www.ekvista.org

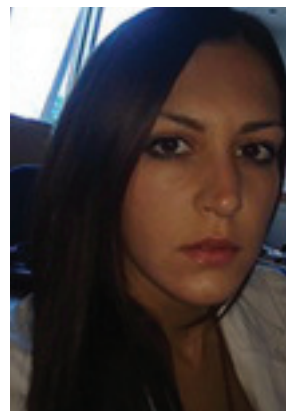
Fondacija za stipendiranje Roma (FSR)

Fondacija za stipendiranje Roma (FSR) osnovana je početkom 2005. godine kao specijalizovana organizacija za različite izazove društvenog uključivanja Roma i Egipćana.

Zadaci FSR su: promovisanje značaja obrazovanja za dugoročni izlazak iz siromaštva, stipendijska podrška za Rome i Egipćane koji pohađaju osnovnu školu, nastavu u srednjim školama i na Univerzitetima u Crnoj Gori, stipendijska podrška za Rome i Egipćane u različitim obrazovnim procesima koji obezbjeđuju ili podstiču njihovu integraciju u formalne tokove obrazovanja, kulture, zapošljavanja ili u društvu u cjelini, trajna podrška i jačanje kapaciteta stipendista/kinja, osnaživanje romskih i egipćanskih domaćinstava i familija, rad sa roditeljima korisničkih grupa iz osnovne i srednje škole, istraživanje i dokumentovanje ljudskih prava, uloga informativnog, obrazovnog i centra za profesionalnu podršku, iniciranje, participacija i podrška svim aktivnostima koji doprinose boljem ekonomskom, socijalnom i društvenom statusu Roma i Egipćana, javno zastupanje prema donosiocima odluka, aktivno praćenje i podrška procesu evropskih integracija Crne Gore i watch dog uloga u primjeni politika i mjerenje efekata preduzetih mjera. Više o organizaciji na: www.isi-mne.org

Biografija autora

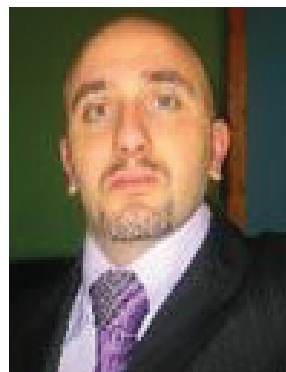
Marija Ružić, koordinatorica omladinskog programa u Juventasu, rođena je 3. jula 1985. godine u Nikšiću. Osnovne studije je završila na Fakultetu političkih nauka u Podgorici, smjer Socijalni rad i socijalna politika, a trenutno je magistrant na smjeru Evroatlantske integracije, na istom fakultetu. Govori engleski, ruski i italijanski jezik.



Daliborka Knežević, jedna od osnivačica Centra za antidiskriminaciju Ekvista, rođena je 21. februara 1976. godine u Bijelom Polju. Diplomirala je na Pravnom fakultetu Univerziteta Crne Gore, specijalističke studije završila u oblasti ženskog i mirovnog obrazovanja, a trenutno magistrira u oblasti krivičnog prava.

Od 2006. se bavi advokaturom. Redovna je učesnica međunarodnih i domaćih konferencija iz oblasti prava, a kao ovlašćeni predavač iz oblasti ljudskih prava imala je više samostalnih predavanja.

Aleksandar Saša Zeković (1974), istraživač je kršenja ljudskih prava u Crnoj Gori. Na Univerzitetu Crne Gore magistrirao je na temu „Politički kriterijumi u procesu evropskih integracija“. Student je doktorskih studija na Fakultetu političkih nauka. Od 2005. do oktobra 2010. bio je član Savjeta za građansku kontrolu rada policije, kolektivnog ombudsmana koji u ime građana Crne Gore nadzire rad i primjenu policijskih ovlašćenja. Skupština Crne Gore ponovno ga je, marta 2011. godine, potvrdila na tu dužnost. U Centru za razvoj nevladinih organizacija (www.crnvo.me) angažovan je od 2001. kao trener i konsultant iz oblasti organizacijskog razvoja. Kao konsultant radio je i na jačanju kapaciteta Kancelarije za održivi razvoj Vlade Crne Gore, Odjeljenja za rodnu ravnopravnost i Ministarstva za ljudska i manjinska prava. Bio je i trener Međunarodne grupe za manjinska prava iz Londona (MRG). Utemeljivač je Škole za ljudska i manjinska



prava Centra za građansko obrazovanje, sveobuhvatnog programa praktičnog obrazovanja o ljudskim pravima (www.cce-cgo.org). Bio je direktor Studentskog kulturnog centra, izvršni direktor Građanske kuće, kluba NVO grada Cetinja, šef kancelarije i istraživač Fonda za humanitarno pravo u Crnoj Gori, regionalne organizacije za zaštitu ljudskih prava sa sjedištem u Beogradu, programski direktor Centra za građansko obrazovanje i izvršni direktor Fondacije za stipendiranje Roma. Bio je i predsjednik Izvršnog odbora Pokreta za denacifikaciju, član Komisije za izradu Zakona o slobodama i pravima manjina, Tima za izradu Alternativnog izvještaja o primjeni Okvirne konvencija Savjeta Evrope za zaštitu nacionalnih manjina u Srbiji i Crnoj Gori, Grupe za regionalni i ruralni razvoj za izradu Razvojne strategije Crne Gore, Član Tima za pisanje prvog državnog izvještaja o primjeni Okvirne konvencije Savjeta Evrope u Crnoj Gori, član Projektnog odbora UNDP i Vlade Crne Gore za rodnu ravnopravnost. Član je Inicijative za REKOM, Centra za mirovno i žensko obrazovanje „Anima“ iz Kotora i Odbora Igmanske inicijative za Crnu Goru. Dobitnik je Nagrade Oslobođenja Cetinja. Autor je brojnih tekstova iz oblasti ljudskih i manjinskih prava i socijalne ekonomije. Takođe autor je ili koautor knjiga: „Prigovor savjesti i civilna služba u Crnoj Gori“, „Manjinska prava“, „Građanska čitanka“, «21 priča o demokratiji», „Ljudska i manjinska prava u praksi“, „Građanska kontrola rada policije u Crnoj Gori“, „Upoznaj Evropsku Uniju“, „Politički kriterijumi u procesu pridruživanja Crne Gore Evropskoj uniji“, „Analiza crnogorskih predmetnih programa i udžbenika sa aspekta LGBT fenomena“, „Prilozi socijalnoj inkluziji Roma u Crnoj Gori“, „Transrodnost u Crnoj Gori“, „Socijalna inkluzija etničkih grupa na Zapadnom Balkanu kroz edukacija i trening: Primjeri dobre prakse“, „Diskriminacija i nepravedno postupanje prema LGBT osobama: studija slučaja člana 12 (1) Porodičnog zakona Crne Gore“, kao i dva odobrena školska udžbenika „Evropska unija“ (za osnovnu školu) i „Evropske integracije“ (za gimnaziju). Autor je i koautor brojnih domaćih i međunarodnih izvještaja o stanju ljudskih prava.

Bibliografija

Primarni izvori:

Akcijski plan Savjeta Europe za promicanje prava i potpunog sudjelovanja u društvu osoba sa invaliditetom u Europi 2006-2015

European Roma Rights Center (2005.) Report on Position of Roma Women in Croatia

Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i Protokol 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda

Informacija o sprovođenju Strategija za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti (SSSSI), Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore, Podgorica 2010

Izvršni postupak u slučaju Mugoša Marijana – Glavni grad

Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom

Krivična prijava podnesena ODT –u u Podgorici, protiv Glavnog grada i odgovornog lica u istom, zbog neizvršavanja pravosnažne sudske presude

Krivični zakonik RCG (Sl.list RCG br.71/03)

Nacionalna strategija za izjednačavanje mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine, Vlada Republike Hrvatske, Klasa: 562-01/07-01/02, Urbroj: 5030108-07-1, Zagreb, 5. lipnja 2007

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. Ministarstvo rada, zdravlja i socijalnog staranja RCG, Podgorica 2008.

Nacionalne strategija jedinstvene politike za osobe sa invaliditetom od 2003. do 2006. godine, Vlada Republike Hrvatske, Klasa: 562-01/02-02/01, Urbroj: 5030104-03-1, Zagreb, 16. siječnja 2003

Nacionalni program za Rome, Vlada Republike Hrvatske, 2003. i Akcijski plan Desetljeća za uključivanje Roma 2005'2015, Vlada RH, 2005.

Povelja o ljudskim i manjinskim pravima i građanskim slobodama

Prijedlog Strategije za smanjenje siromaštva u Bosni i Hercegovini (I-PRSP), Vijeće ministara BiH, Ministarstvo vanjske trgovine i ekonomskih odnosa, Sarajevo, novembar 2001.

Strategija za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti, Ministarstvo rada, zdravlja

i socijalnog staranja Crne Gore Podgorica 2007.

Strategija Bosne i Hercegovine za rješavanje problema Roma, Vijeće ministara Bosne i Hercegovine, Službeni glasnik BiH br. 67, septembar 2005. godine

Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori za period od 2008-2016. godine, Ministarstvo rada, zdravlja i socijalnog staranja, Podgorica 2007.

Strategija za poboljšanje RAE populacije u Crnoj Gori 2008'2012, Ministarstvo za zaštitu ljudskih i manjinskih prava Crne Gore, Podgorica, oktobar 2007.

Strategija za smanjenje siromaštva u Srbiji, Vlada Republike Srbije, 2003. god.

Strategija za unapređenje društvenog položaja lica sa invaliditetom u Republici Srpskoj 2010-2015, Ministarstvo zdravlja i socijalne zaštite Republike Srpske, Banja Luka 2010.

Strategija za unapređenje položaja osoba sa invaliditetom, Vlada Srbije, 2007-2015. („Sl. glasnik RS“ br. 55/05 i 71/05 - ispravka)

Strategija za unapređivanje položaja Roma, Vlada Republike Srbije 2008, („Službeni list RS”, br. 55/05, 71/05-ispravka, 101/07 65/08),

Uredba o poreskim olakšicama, Vlada Crne Gore, Službeni list RCG, br. 21/07

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom, Hrvatski Sabor, članak 10, Broj: 01-081-05-770/2 Zagreb, 4. ožujka 2005.

Zakon o kretanju lica sa invaliditetom uz pomoć psa pomagaca („Sl. list Crne Gore” br.18/08

Zakon o lokalnoj samoupravi, Republika Srbija 2007, „Sl. glasnik RS”, br. 129/2007)

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju («Sl. List Crne Gore», br. 54/03)

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, Hrvatski Sabor, Broj: 01-081-02-3687/2, Zagreb, 26. studenoga 2002.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji I zapošljavanju osoba sa invaliditetom, „Sl. glasnik RS“, broj 36/09

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji, osposobljavanju i zapošljavanju invalidnih lica, Narodna Skupština, Službeni glasnik Republike Srpske, br. 01-787 /04, oktobar 2004. godine

Zakon o radu („Sl. list RCG”, br. 49/08 od 15. 8. 2008.)

Zakon o službenoj upotrebi jezika i pisma - ("Službeni glasnik RS", br. 45/91, 53/93, 67/93, 48/94, 101/2005)

Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Srbije, 2006. god. (Sl. glasnik RS br. 33/06)

Zakon o zabrani diskriminacije (Sl.list RCG br.46/10)

Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina u Srbiji, 2002

Sekundarni izvori:

"Socijalna inkluzija etničkih grupa na zapadnom Balkanu kroz edukaciju i trening: Primjeri dobre prakse". ETF, Torino, 2008

Božidar Jakšić i Goran Bašić, "Romska naselja, uslovi života i mogućnost integracije Roma u Srbiji", Beograd, Centar za istraživanje etniciteta, 2002.

DecadeWatch Report za 2009, FSR, dostupno na: www.isi-mne.org i www.romadecade.org/decade_watch_results_of_the_2009_survey

Dopis Ministarstva rada i socijalnog staranja od 09.11.2010. godine upućen Udruženju mladih sa hendikepom CG

Dopis Zaštitnika ljudskih prava i sloboda upućen Udruženju mladih sa hendikepom CG

Dopisi upućeni od strane Udruženja mladih sa hendikepom CG

Drugi izvještaj o implementaciji Startegije za smanjenje siromaštva u Srbiji, Vlada Republike Srbije, 2007.

Drugi periodični izvještaj Bosne i Hercegovine o primjeni Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Sarajevo, jun 2010. godine

Godišnji izvještaj FSR o programu stipendiranja, priredio Andrija Đukanović, Podgorica, 2009.

Institut za demokraciju, Jagoda Novak, Andrea Feldman, Biserka Tomljenović, Smiljana Leinert Novosel : Zapošljavanje Roma i Romkinja u Republici Hrvatskoj: Procjena stanja, potrebe i preporuke", siječanj, 2007.

Inicijalni izvještaj o primjeni Međunarodne konvencije o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije, januar 2005, Sarajevo, BiH

Iskustva u obrazovanje odraslih Roma, FSR, Podgorica, 2009

Istraživanje Udruženja mladih sa hendikepom CG 2010 godina

Izveštaj o Srbiji Evropske komisije protiv rasizma i netolerancije (ECRI), Komisija evropskih zajednica, Brisel 2008.

Izveštaj sa okruglog stola “Položaj osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori” održanog 3. decembra 2010. godine, Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore M. Milosavljević 1984:20. prema Dr Drenka Vuković: „Sistemi socijalne sigurnosti“, Beograd, 2005.

M. Milosavljević 1984:20. prema Dr Drenka Vuković: „Sistemi socijalne sigurnosti“, Beograd, 2005.

Mišljenje Građevinske škole u Podgorici, 2009, FSR Dokumentacija

Mr Vesna Simović i Miroslav Đukić, “Komparativna analiza strategija za osobe sa invaliditetom”, 2007.

National Human Development Report 2009: Montenegro Society for all, UNDP i ISSP, Podgorica, 2009. http://hdr.undp.org/en/reports/nationalreports/europethesis/montenegro/Montenegro_NHDR_2009_EN.pdf

Obraćanje Udruženja mladih sa hendikepom CG Ministarstvu rada i socijalnog staranja

Pod rizikom: Socijalna ugroženost Roma, izbjeglica i interno raseljenih lica u Crnoj Gori; UNDP, Podgorica, 2006; <http://www.undp.org.me/home/archive/at/Pod%20rizikom.pdf> i podaci iz NVO FSR i Centar za romske inicijative

Sedmi i Osmi periodični izvještaj o primjeni Međunarodne konvencije o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije (CERD) u Bosni i Hercegovini, Ministarstvo za ljudska prava i izbjeglice, Sarajevo, 2008.

Siromaštvo, nezaposlenost i socijalna isključenost“, UNDP Hrvatska, Zagreb, 2006.

CIP - Каталогизација у публикацији
Централна народна библиотека Црне Горе, Цетиње
ISBN 978-86-85547-28-7
COBISS.CG-ID 18125840



Centar za monitoring CEMI

Tel/fax: +382 (0) 63 230 369

e-mail: cemi@t-com.me

www.cemi.org.me

CEMI

Pristup tržištu rada – osvrt sa pozicije OSI, Roma i Egipćana