



KLJUČNI NALAZI

MLADI I

DOSTOJANSTVENI RAD

OD NEOBAVIJEŠTNOSTI DO NEBRIGE



Ovaj projekt financira
Europska unija



»» Uvod »»

KLJUČNI NALAZI su izvod iz obimnije studije „**Mladi i dostojanstveni rad – od nebrige do neobaviještenosti**“ u okviru projekta „Rigs UP, Rise UP“, posvećenog unapređenju položaja mladih na tržištu rada. Možete je pronaći na našem sajtu www.mladiradnici.me

Cilj nam je da ovdje predstavimo najupečatljivije podatke, zaključke i preporuke iz Studije, vezane za informisanost mladih o radnim pravima, iskustva na radnom mjestu, domete javnih politika, njihovu praktičnu primjenu i usklađenosti sa međunarodnim smjernicama i standardima, te posvećenost donosilaca odluka socio-ekonomskoj sigurnost mladih – odnosno pravu na dostojanstveni rad. Svi nalazi su rezultat temeljnog istraživanja, predstavljenog u glavnoj studiji.

Egzaktni podaci i nalazi do kojih smo došli, uvjerljivo ukazuju na sistemsku manjkavost u sprovođenju strateškog cilja - od izostanka snažne političke volje, koordinisaog multisektorskog pristupa i adekvantih mehanizama za njegovo praćenje, nerazumijevanja ili pak, nepridržavanja načela dostojanstvenog rada u definisanju javnih politika i njihovom sprovođenju, do poslovične pasivnosti mladih.

Kako bi mlade, prvenstveno kao osobe, ali i kao dragocjeni resurs sačuvali i zaštitili, neophodno je obezbijediti uslove za to. Jedan od

ključnih je obezbjeđivanje dostojanstvenih radnih mjesta, a što je mnogo više od zaposlenja i primanja plate. Kvalitetna radna mjesta podrazumijevaju dobre radne uslove, zaštitu prava zaposlenih, socijalnu sigurnost, izvjesnost i stabilnu perspektivu, izbalansiran profesionalni i privatni život. Najvažniji međunarodni dokumenti, strategije i planovi upravo to imaju na umu kada govore o dostojanstvenom radu kao osnovi za samosotvarenje u unapređenje položaja mladih.

Kada se ovo postavi kao glavno načelo, a svi relevantni čionici prihvate dio obaveza i odogovornosti i daju svoj doprinos, onda je put olakšan, a rezultati mjerljiviji.

U tom smislu – a uzimajući u obzir da postoje uglavnom kvalitetna zakonska rješenja – neophodno je raditi na unapređenju strateških dokumenata, akcionih planova i, nadasve, praksi. Učvršćivanje dostojanstvenog rada mladih na listi prioriteta, obezbjeđivanje holističkog pristupa ovom pitanju, koordinisan rad; kontinuirano praćenje i evaluacija položaja mladih na tržištu rada, senzitivacija i uključivanje poslodavaca; osnaživanje mladih putem kontinuiranog informisanja o radnim pravima; zagovaranje kod relevantnih činilaca; podsticanje na konkretne aktivnosti, zastupanje i afirmacija načela dostojanstvenog rada mladih – predstavljaju primarne korake na tom poslu.

» Polazna stanovišta »»»

Mladi ljudi se danas u cijelome svijetu, pa i Crnoj Gori suočavaju sa nizom prepreka na tržištu rada: nedostupnost adekvatnih radnih mjesta, nezaposlenost, neprincipijelna konkurentnost, rad na mjestima ispod stečenih kvalifikacija, preopterećenost, nesigurni poslovi i primanja, nedostatak slobodnog vremena, skraćeni periodi odmora, diskriminacija na radnom mjestu, nedovoljna zaštita na radu i manjkava socijalna zaštita. U poređenju sa odraslima, mladima uvijek prijeti veći rizik od otpuštanja, prisiljeni su da biraju između loših uslova rada i male plate i toga da uopšte ne rade, nedovoljno ili nikako su informisani o svojim radnim pravima. Često rade na osnovu kratkoročnih ugovora, što limitira i ostvarivanje osnovnih prava i pogodnosti koje proizilaze iz prava po osnovu rada. Kada je mlada osoba izložena dužim razdobljima privremenih ugovora, nezaštićenosti i nesigurnosti, to se onda neminovno negativno odražava na sve domene njenog funkcionisanja, kako poslovnog, tako mentalnog i socijalnog, a što u krajnjem ima i negativne posledice po društvo kojem pripadaju, jer veliki produktivni potencijal i aktivni doprinos mladih ljudi ostaju u sjenci stalne brige za očuvanje radnog mjesta i kakve takve zarade.

Dostojanstveni rad, kao ideju i cilj uvela je Međunarodna organizacija rada (MOR) 1999. godine. Definisala ga je kao produktivno radno mjesto na kome se štite prava radnika, gdje se radom može zaraditi pristojna zarada i gdje postoji odgovarajuća socijalna zaštita radnika. To podrazumijeva da pojedinac uživa ljudska prava u oblasti rada, ima pravo na zaradu od koje se može dostojno živjeti, sprječavanje eksploatacije radnika, uređen i fer odnos poslodavaca prema zaposlenim, bezbjedno i zdravo radno mjesto, zaštitu socijalnih prava zaposlenih i članova njihovih porodica, što bolje uslove za lični prosperitet zaposlenog i socijalnu integraciju, poštovanje prava na sindikalno organizovanje, dovoljan broj radnih mjesta, jednake mogućnosti na pristup radnim mjestima i sticanje zarade, ravnopravnost između muškarca i žene. U najkraćem, posao koji omogućava dostojan život.

Pravo na dostojanstveni rad, dakle, podrazumijeva mnogo više od pukog zasnivanja (bilo kakvog) radnog odnosa. Mladi ljudi imaju najveće šanse da se nađu na privremenim, sezonskim ili poslovima sa skraćenim

radnim vremenom, kao i da rade u neformalnoj ekonomiji bez pristupa socijalnoj zaštiti. Mladi su ranjiviji u poslovnom ciklusu i često se „poslednji zapošljavaju, a prvi otpuštaju“.

Razumijevanje prava na dostojanstveni rad u punom smislu izostaje kako kod relevantnih društvenih činilaca i donosioca odluka, tako i kod mladih, praktične posljedice njegovog kršenja i nepoznavanja su jasne i mjerljive, a uzrok problema je moguće precizno locirati.

Međunarodni sporazumi i ugovori pružaju okvir i obavezuju Crnu Goru da djelotvorno sprovodi u praksi međunarodno preuzete obaveze kako bi se zaštitilo dostojanstvo mladih radnika i promovisale prilike za njihov dostojanstveni rad.

Primjena i poštovanje ovih sporazuma zahtijeva posvećenost vlade, odnosno postojanje političke volje i prioritizovanje stvaranja okruženja koje poštuje prava i blagostanje mladih radnika kroz donošenje domaćih propisa usklađenih sa međunarodno preuzetim obavezama, a poželjno - uvažavajući nacionalni kontekst - omogućavanje i uživanje ovih prava u širem obimu. Propise je neophodno primjenjivati dosljedno u duhu vladavine prava i pravne sigurnosti.

Ključni principi za ostvarivanje prava na dostojanstveni rad mladih je održivo strateško planiranje, sistemski pristup u sprovođenju planiranog i periodično praćenje i procjena ostvarenog napretka. Sistemski pristup se ogleda u jasnom određivanju zadataka svakog od činilaca sistema koji je odgovoran za njihovo sprovođenje i sinhronizovanom djelovanju.

Pored apsolutne obaveze poštovanja prava mladih na dostojanstveni rad, a kako derivira iz prava na rad, mladi su demografska grupa koja prirodno predstavlja dragocjeni resurs za ekonomiju i društvo. U suprotnom, neće se zaustaviti trend odliva mladih ljudi uzrokovano i ovim problemom, kao jednim od pitanja koje opterećuje Crnu Goru.

Mladi su aktuelna i buduća radna snaga i ključ za podsticanje ekonomskog rasta i razvoja države, pa obezbjeđivanje dostojanstvenog rada mladih mora biti od suštinskog značaja kako bi se osiguralo njihovo blagostanje i održivi razvoj cjelokupnog društva.

»» Šta mislimo kada kažemo MLADI RADNICI? »»

Ujedinjene nacije (UN), u statističke svrhe definišu “mlade” kao osobe između 15 i 24 godine, dok je u Crnoj Gori, Zakonom o mladima predviđeno da su to osobe u domu između 15 i 30 godina. Prema poslednjim podacima, ova grupa čini više od 15 procenata svjetske radne snage. Pojam “mladi radnici”, u praksi, najčešće se odnosi na osobe koje su u fazi završetka obaveznog obrazovanja i početka prvih radnih iskustava. Oni se suočavaju s brojnim izazovima dok prelaze sa školovanja na zaposlenje, ili su u ranom periodu zaposlenja i nastoje da obezbijede dostojanstvene poslove i započnu svoje radne živote kroz različite puteve. U tu kategoriju spadaju učenici/studenti koji rade nakon škole, vikendom i tokom praznika; učenici/studenti koji učestvuju u programima sticanja radnog iskustva (volontiranje, stažiranje, pripravnički rad); mlade osobe koje su završile ili napustile školovanje i započele svoju profesionalnu karijeru; ladi zaposleni u porodičnim firmama (plaćeni ili neplaćeni), mladi preduzetnici i samozaposleni mladi pojedinci.

Kako mladi pokazuju različite nivoe kognitivnog, psihosocijalnog i fizičkog razvoja, prema globalnim standardima, dob od 18 godina označava razgraničenje između djetinjstva i odraslosti, pa se ona uzima kao granica i u kategorizaciji mladih radnika.

- Na jednoj strani su mladi radnici koji su prešli minimalnu dob za zaposlenje od 15 godina, ali su mlađi od 18 godina. Iako imaju pravo obavljati određene poslove, ovi radnici se smatraju „djecom”. Za njih važe značajna ograničenjima u vezi sa vrstama poslova koje mogu obavljati, periodima i trajanjem rada, izlaganjem opasnosti-

ma. Ova ograničenja imaju za cilj zaštitu njihovog zdravlja, blagostanja i smanjenje rizika od povreda ili bolesti na radu, a uzimaju u obzir rast, razvojni stadijum, nedostatak iskustva i veću podložnost eksploataciji.

- Na drugoj strani, imamo mladi radnike u dobi između 18 i 24 godine, odnosno 30. Za njih ne važe ograničenja koja važe za one između 15 i 18 godina, već se smatraju odraslim osobama i podliježu opštim zakonima i propisima o zapošljavanju koji se odnose na sve odrasle radnike. Međutim, sa 18 godina ne prestaje odjednom fizički, psihosocijalni i emocionalni razvoj. On se nastavlja i dalje do gornje granice koja se, ne bez razloga, sve više pomjera prema četvrtoj deceniji (fenomen “odložene zrelosti”). Ti individualni faktori, uz manjak specifičnih znanja, nesikustvo, nerazvijene vještine, nesvjesnost o svojim pravima i sposobnosti organizovanja, ne čine ih manje ugroženim na tržištu rada. Naprotiv i njima je, kao i maloljenticima, neophodna dodatna podrška i zaštita. Ona se u značajnom obimu već globalno sprovodi, na osnovu nepodijeljenog mišljenja da su mladi specifično ranjiva kategorija u mnogim sferama

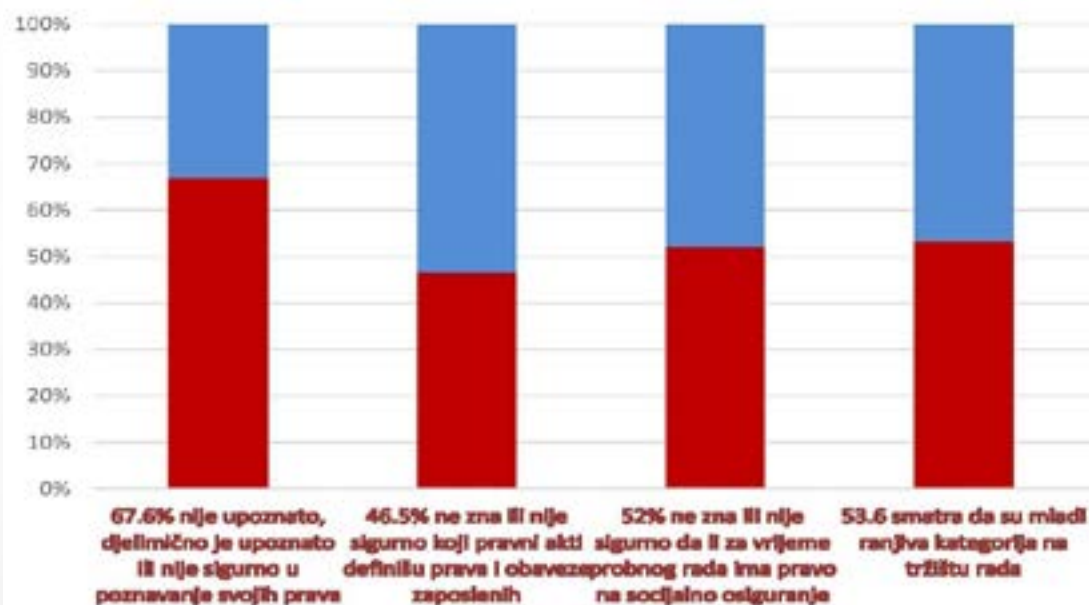
1. RADNA PRAVA MLADIH U CRNOJ GORI SE U ZNAČAJNOJ MJERI KRŠE

Realizovano istraživanje među mladima i analiza rezultata pokazuju da mladi na svojim radnim mjestima, bilo u privatnom, javnom ili NVO sektoru, u značajnoj mjeri ne uživaju ili svjedoče čestom kršenju garantovanih prava iz oblasti zasnivanja radnog odnosa, prava na zaradu, prava na odmor i odsustvo, prava na zaštitu i zdravlje na radu i prava na zaštitu od diskriminacije i zlostavljanja na radu. Iz istraživanja proizilazi da poslodavci, bilo u privatnom, javnom ili NVO sektoru, u značajnoj mjeri prenebre-gavaju i elementarne stvari kao što su zakonsko ograničenje trajanja radnog vremena, pravo na jednaku zaradu za jednaki rad, pravo na minimalno trajanje godišnjeg odmora i slično.

Rad pod ovakvim uslovima ne može dovesti do ostvarenja njihovih potencijala i punog razvoja ličnosti, te predstavlja ključni rizikofaktor za napuštanje radnih mjesta i odlazak iz zemlje.

Indikativno je da mladi na jednoj strani sebe u velikom procentu doživljavaju kako ranjivu kategoriju na tržištu rada i visinu zarade ne smatraju jedinom satisfakcijom, dok poslodavci koji su obuhvaćeni istraživanjem, uglavnom ne prepoznaju razloge te ranjivosti.

INFORMISANOST MLADIH O RADNIM PRAVIMA



ISKUSTVA MLADIH U BROJKAMA

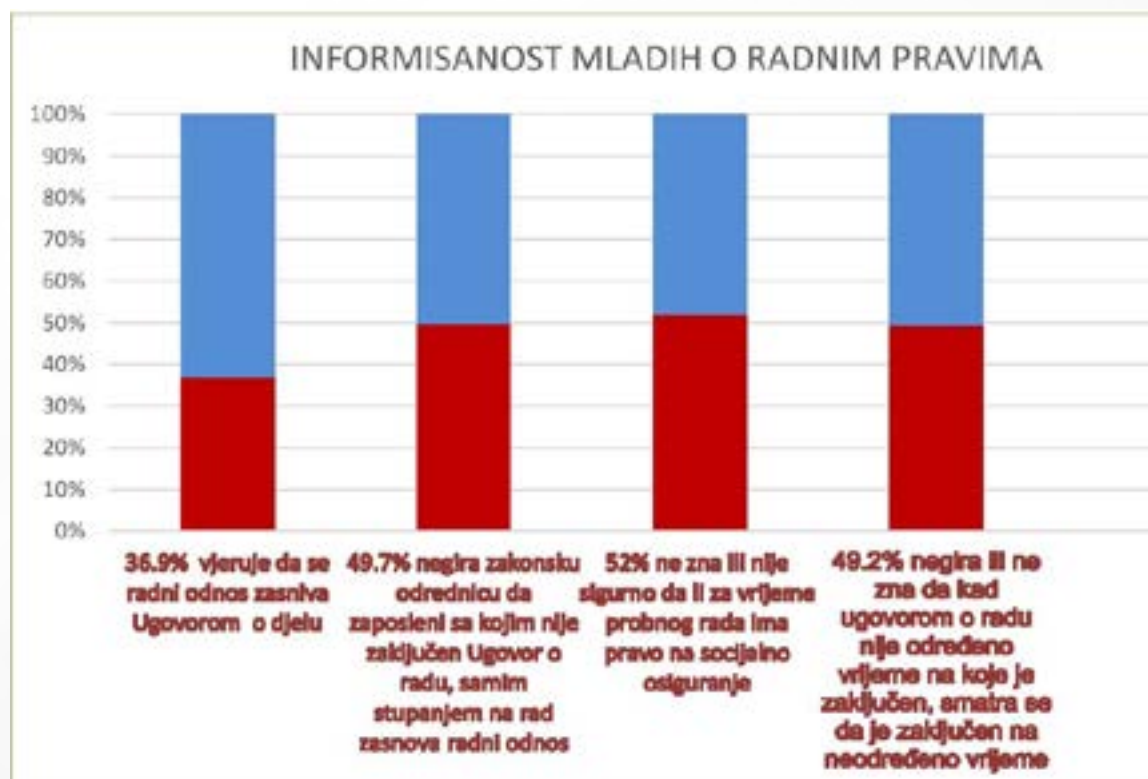
Samo 15,5% navodi da je njihovo prvo zasnivanje radnog odnosa bilo na neodređeno vrijeme?

Samo 56,4% navodi da je prilikom svakog zaposlenja dobilo potpisan svoj primjerak ugovora o radu.

30,2% je radilo i druge poslove koji njesu predviđeni sistematizacijom ili ugovorom o radu.

2. INFORMISANOST MLADIH O RADNIM PRAVIMA JE OSKUDNA

Poznavanje svojih radnih prava od strane mladih je nezadovoljavajuće. U svih pet oblasti koje su obuhvaćene istraživanjem, evidentiraju se visoki procenti neinformisanosti, kako onih radnih prava koja bi samostalno trebali da poznaju, tako i onih u koja bi trebali da budu upućeni od strane poslodavaca. Upečatljivi su podaci da se veliki procenat njih ni u jednoj fazi zaposlenja ili rada nije susreo sa edukacijom po nekom od ovih osnova, kako od strane poslodavca, tako ni od strane sindikata. Zabrinjavajući je podatak da u velikom broju ne znaju da u njihovim firmama postoji sindikalna organizacija, ili da na njihov rad gledaju negativno.



ISKUSTVA MLADIH U BROJKAMA

Samo 33% zna koliko iznosi koeficijent složenosti njihovog radnog mjesta.

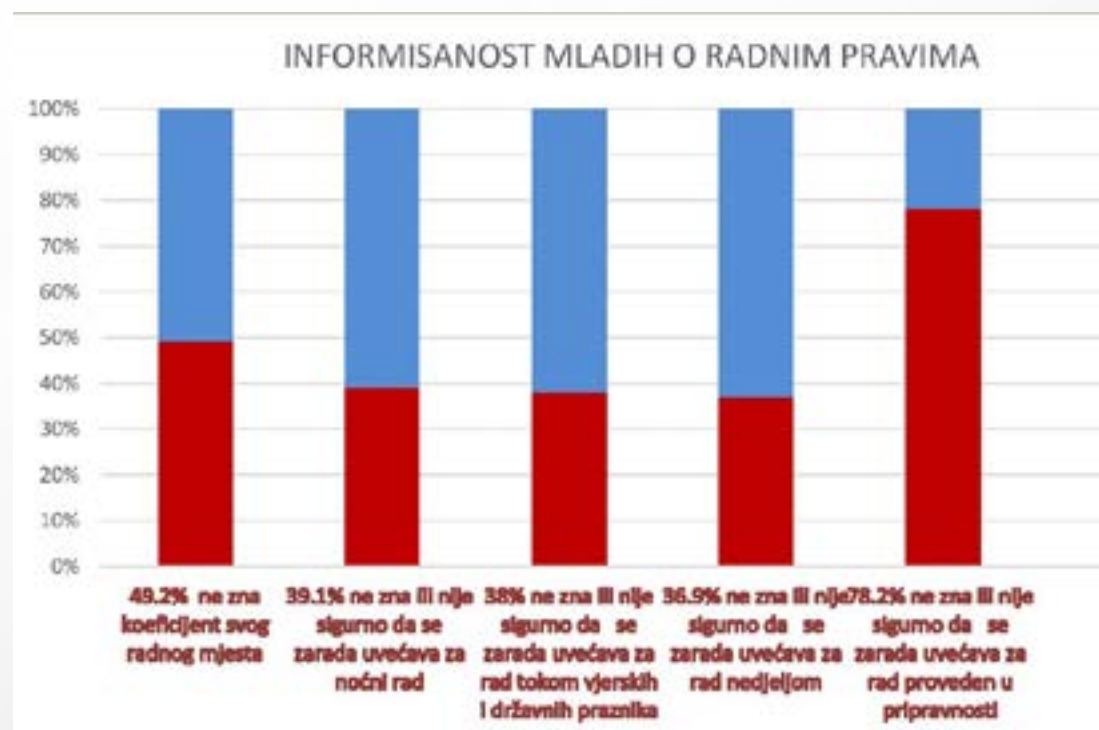
Samo 45,8% svakog mjeseca dobijate obračunsku listu zarade.

Samo 30,7% umije da izvršite obračun svoje zarade i tako provjeri obračunsku listu.

29,6% je imalo iskustva da njihov rad ne bude jednako plaćen kao drugim kolegama za isti rad.

3. PRAVO NA DOSTOJANSTVENI RAD MLADIH NIJE PRIORITET

Ova mjera, iako predevidena Strategijom 2017-2021, vremenom gubi na značaju. Akcionim planom za 2017-2018 godinu, odnosno mjerom A3 Uspostavljen integrirani i holistički sistem podrške mladima ka dostojanstvenom zaposlenju, bilo je planirano 5 aktivnosti. Akcionim planom za 2019. 2020 i 2021 godinu u okviru ove mjere afirmacija elemenata dostojanstvenog rada nestaje, akcenat se stavlja na zapošljavanje i obrazovanje. Ne postoji jasan i transparentan podatak kako su te aktivnosti sprovedene niti da li je obezbijedena njihova održivost. U Nacrtu Strategije za mlade 2023-2027. godine ostvarivanje prava na dostojanstveni rad mladih nije postavljeno kao jedan od prioriteta u sklopu unapređenja njihovog socio-ekonomskog položaja. Ona je u dobrom dijelu sadržana u Strategiji zapošljavanja 2021-2025 godine, ali imajući u vidu da se Strategija 2023 -2027 dominantno oslanja na Evropsku strategiju za mlade 2019-2027, onda je neizostavno morala uzeti u obzir Cilj 3. (Inkluzivna društva) i Cilj 7. (kvalitetni poslovi za sve), koji se direktno bave dostojanstvenim radom mladih. Posljedično, u tom smislu, izostaje fokus i sa mladih sa manjim mogućnostima, kao što su mlade žene i muškarci manje privilegovanog obrazovnog, socio-ekonomskog ili geografskog porijekla i mladi sa invaliditetom, u skladu sa Rezolucijom Savjeta EU o učešću mladih sa manjim mogućnostima.



ISKUSTVA MLADIH U BROJKAMA

33% je doživjelo da im prekovremeni rad, rad za državne i vjerske praznike ili rad noću ne bude plaćen.

25,7% je imalo iskustva da poslodavac od njih traži da mu budu na raspolaganju i van radnog vremena.

4. IZOSTAJE KVALITETNO PRAĆENJE POLOŽAJA MLADIH NA TRŽIŠTU RADA

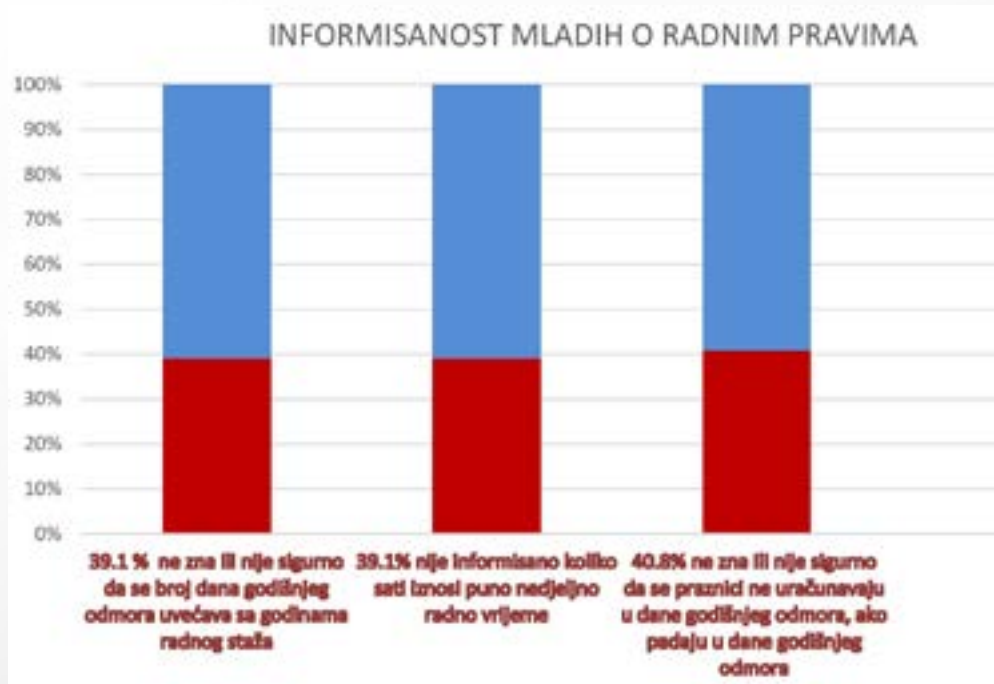
Organi državne uprave čiji rad u ovoj oblasti smo analizirali, suštinski, nemaju integrisani i holistički pristup podršci mladima ka dostojanstvenom zaposlenju, niti kasnije prate indikatore dostojanstvenog rada mladih, iako u svom radu primjenjuju relevantne domaće propise i međunarodne standarde. Očigledan fokus je na zapošljavanju mladih, na prvom mjestu Ministarstva za ekonomski razvoj i turizam. Čini se da je praćenje svih ostalih indikatora dostojanstvenog rada neopravdano u sjenci podsticanja i promocije zapošljavanja mladih.

U izradi Završnog izvještaja o realizaciji Strategije za mlade 2017-2021. korišćena je metodologija koja ne omogućava samostalno izvođenje zaključaka o načinu, kvalitetu i svrishodnosti sprovedenih aktivnosti. Naime, statistički podaci o sprovedenim aktivnostima su dati kumulativno, kao i indikatori uspješnosti.

Statistički podaci ili bilo kakve evidencije u vezi sa dostojanstvenim radom, odnosno kvalitetom radnih mjesta se ne vode, sa izuzetkom Uprave za statistiku koja Anketom o radnoj snazi prikuplja podatke o ekonomski aktivnom stanovništvu ili o radnoj snazi u Crnoj Gori prema preporukama MOR-a. Treba primjetiti da je, u vezi sa temom koju obrađujemo, izostala bilo kakva analitika podataka koje ova Anketa zaista obezbjeđuje.

O održivom modelu dostojanstvenog rada mladih ne može se govoriti bez odgovarajućeg planiranja i praćenja odnosno evaluacije.

MOR je na 18. Međunarodnoj konferenciji statistike rada još u decembru 2008. godine predstavila Okvir za mjerenje dostojanstvenog rada koji uključuje deset elemenata dostojanstvenog rada. Takođe, MOR je 2018. godine objavio Vodič za mjerenje dostojanstvenih poslova za mlade: Praćenje, evaluacija i učenje u programima tržišta rada (prevod NVO Kuća). Vodič je urađen kroz 7 osnovnih poglavlja u kojima su razrađeni principi za njegovo sprovođenje i predstavlja dobro polazište za buduće aktivnosti na ovom polju.



ISKUSTVA MLADIH U BROJKAMA

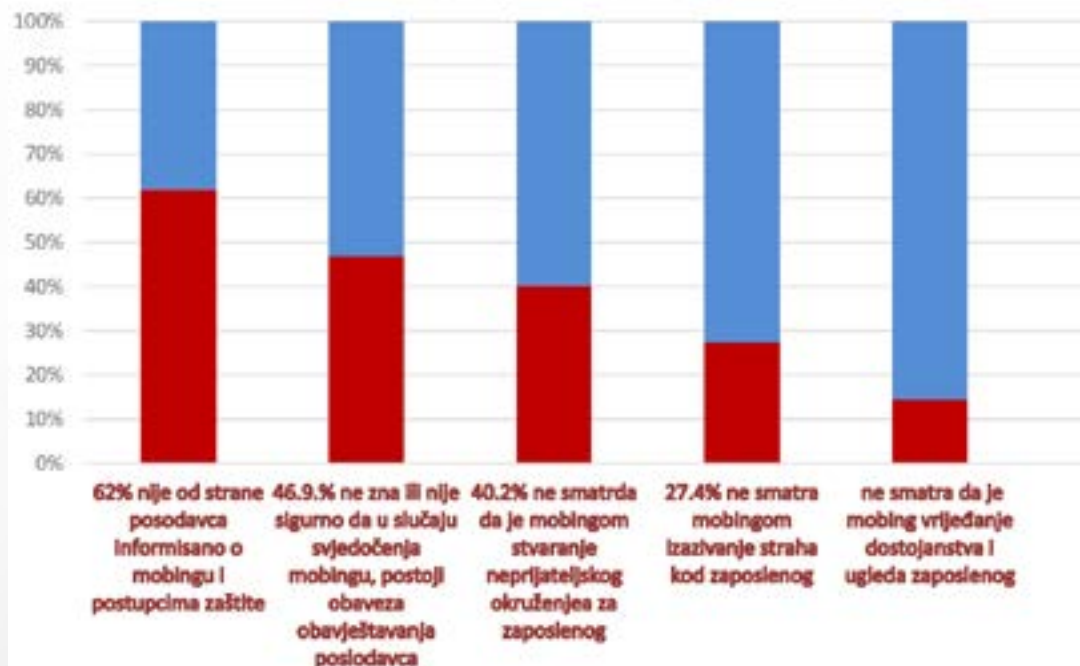
Samo 36,9% edukovani od strane poslodavca sa rizicima na radu i mjerama zaštite, planom evakuacije, zaštite od požara i slično.

Samo 29,6% zna ko su stručna lica u njihovoj firmi zadužena za pitanja zaštite na radu, pružanja prve pomoći, zaštite od požara i slično.

5. POSTOJEĆI RESURSI SE NE KORISTE OPTIMALNO I TRANSPARENTNO – DRŽAVNI ORGANI KAO RAŠTIMOVANI ORKESTAR

U postojećim okvirima i resursima se ne radi posvećeno na poboljšanju položaja mladih u svijetu rada. Proaktivnost u pristupu izostaje na način da se organi državne uprave pozivaju na akte o sistematizaciji u kojima zaista nije izričito navedena takva obaveza podrške i/ili praćenja. Izostaju aktivnosti koje čak ne zahtijevaju posebna budžetska izdvajanja, a koje su veoma važne, kao što su, primjera radi, aktivnosti usmjerene prema poslodavcima u edukativnom smislu – afirmacija ciljeva EU strategije i drugih važnih međunarodnih standarda kada je u pitanju dostojanstveni rad mladih. Komunikacija između organa nije na zadovoljavajućem nivou niti je operativna, pa sinergetski efekat izostaje. Ad hoc rješenja vezana za pitanja koja obrađujemo, kakva su na primjer sadržana u Strategiji za mlade 2017-2021 se ne čine održivim upravo usled inertnog postupanja organa državne uprave. Savjet mladih je još uvijek, mrtvo slovo na papiru. Ovo sve navodi na zaključak da se poboljšanju položaja mladih u svijetu rada prilazi formalistički, u mjeri moranja, i bez suštinske vizije i želje da se postojeće stanje bitno mijenja.

INFORMISANOST MLADIH O RADNIM PRAVIMA



ISKUSTVA MLADIH U BROJKAMA

62% nije prilikom zapošljavanja upoznato od strane poslodavca sa tim šta je mobing i sa postupcima za zaštitu od mobinga, što je njegova zakonska obaveza.

30,2% navodi da u njihovim firmama nije pokrenut postupak protiv ponašanja koja predstavljaju mobing, a za koja su znali.

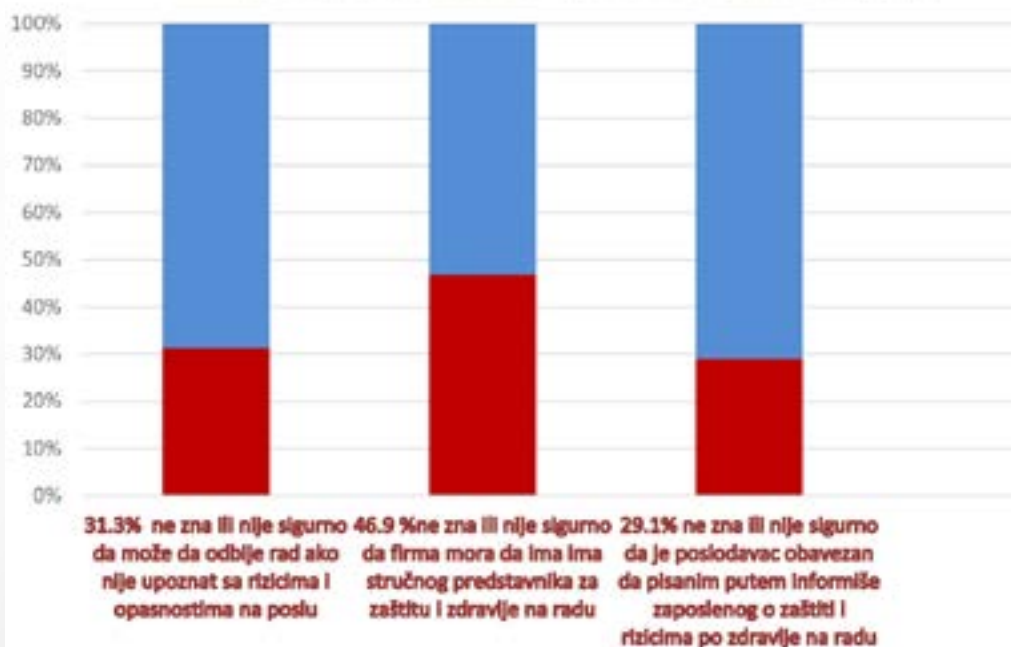
29,1% navodi da su oni ili njihove kolege imali iskustvo sa obraćanjem od strane poslodavca uz vik, prijetnju i vrijeđanje.

15,6% navodi da su oni ili njihove kolege imali iskustvo sa ponašanjem koje podrazumijeva ignorisanje prisustva zaposlenog.

6. AKTIVNOSTI LOKALNIH SAMOUPRAVA SU LIMITIRANOG DOMETA I DUGOROČNO NEODRŽIVE

Lokalne samouprave su, suštinski, skocentrisane na sprovođenje lokalnih planova omladinskih politika, a koji proizilaze iz Strategije. Nekoizinstentnost u sprovođenju mjere Uspostavljen integrisani i holistički sistem podrške mladima ka dostojanstvenom zaposlenju se, na taj način, prelila i na lokalne planove za mlade. Čini se da lokalne samouprave transparentnije primjenjuju lokalne planove nego što je to slučaj sa primjenom Strategije. Aktivnosti koje sa tim u vezi sprovedu lokalne samouprave se mogu smatrati aktivnostima usmjerenim na podršku dostojanstvenog rada mladih u širem smislu, ali su limitiranog dometa. Razvijenije opštine se uglavnom fokusiraju na iniciranje novih programa i mjera koji će doprinijeti povećanju zapošljivosti mladih kroz sticanje vještina i praktičnih iskustava, podsticanje zapošljavanja, različite radionice za sticanje dodatnih znanja i vještina za bolju konkurentnost na tržištu rada, informisanje o dostupnim mjerama podrške, a u nekim slučajevima i obezbjeđivanje prostora za razvijanje preduzetničkih ideja i pokretanje biznisa i promocija. Manje razvijene opštine se, uglavnom, ograničavaju na aktivnostima koje se mogu okarakterisati kao edukativne u širem smislu, te se samo posredno mogu smatrati doprinosom dostojanstvenom radu. Ostaje otvoreno pitanje održivosti sprovedenih aktivnosti, imajući u vidu da lokalne samouprave ne vode statističke podatke koji bi bili pokazatelji uspješnosti niti podatke koji bi bili indikatori dostojanstvenog rada mladih. Pored snažnog oslanjanja na resorno ministarstvo koje se bavi pitanjem mladih, lokalne samouprave pokazuju i veću fleksibilnost u postupanju u smislu prilagođavanja strateškim pravcima. U manje više uniformnim aktivnostima uglavnom izostaje planiranje mjera primjerenih lokalnom kontekstu, čime se gubi prednost prilagođenog pristupa. Imajući u vidu da su lokalne samouprave i same ograničenih kapaciteta, za očekivati je da zamajac sistemskog pristupa ostvarivanja i praćena dostojanstvenog rada mladih budu državni organi. Zanimljivo je primjetiti i da su lokalne samouprave, po pravilu, informisane o relevantnim međunarodnim standardima, ali ne pronalaze vezu između standarda i praktičnog djelovanja.

INFORMISANOST MLADIH O RADNIM PRAVIMA



18,4% navodi da su oni ili njihove kolege doživjeli verbalno napadanje, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom.

24,6% navodi da su oni ili njihove kolege imali iskustvo sa negativnim komentaranjem ličnih karakteristika zaposlenog.

15,1% navodi da su se oni ili njihove kolege susreli sa neopravdanim stalnim kritikama i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog.

11,2% navodi da su se oni ili njihove kolege susreli sa davanjem ponižavajućih i teških radnih zadataka koji su ispod ili iznad nivoa kvalifikacije zaposlenog.

25,1% navodi da su oni ili njihove kolege iskusili neravnomjeran raspored radnih zadataka u odnosu na druge zaposlene koji obavljaju istu vrstu poslova.

30,2% navodi da u njihovim firmama nije pokrenut postupak protiv ponašanja koja predstavljaju mobing.

7. NEDOSTATAK POLITIČKE VOLJE KAO KORIJEN PROBLEMA - RESOR MLADIH PREDMET ČESTIH POLITIČKIH KALKULACIJA

Politička volja za suštinskim poboljšanjem položaja mladih očigledno izostaje ako se ima u vidu da je resor mladih predmet čestih političkih kalkulacija. Naime, reorganizacijom državne uprave u januaru 2021. godine, Ministarstvo sporta i mladih prestalo da postoji, formirana je Uprava za sport i mlade, a nadležnosti Ministarstva sporta i mladih, u oblasti izrade strateških i zakonskih dokumenata, preuzelo je novoformirano Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta. Početkom 2022. godine došlo je do izglasavanja nepovjerenja 42. Vladi Crne Gore i formirana je 43. Vlada Crne Gore. Njenim formiranjem došlo je do promjene u organizaciji i načinu rada državne uprave, pa je iz Ministarstva prosvjete nauke kulture i sporta izdvojeno Ministarstvo sporta i mladih, samim tim i ukinuta Uprava za sport i mlade. Nema javno dostupnih podataka da se navedenim reorganizacijama pristupilo na osnovu bilo kakve analize efikasnosti prethodnog načina organizacije, koja bi ponudila razloge zašto se izmjenama pristupilo, pa se nameće zaključak da su promjene rukovođene političkim motivima, a ne načelima ekonomičnosti i efikasnosti kao i djelotvornosti na kojima državna uprava mora da počiva.

ISKUSTVA MLADIH U BROJKAMA

Samo 39,7% mladih smatra da se u njihovoj firmi čuje glas mladih, kako po pitanju unapređenja posla, tako i po pitanju unapređenja radnih prava i uslova rada;

Samo 16,8% smatra da sindikat u njihovoj firmi u dovoljnoj mjeri zastupa interese radnika.

Samo 31,3% smatra da u slučaju učešća u štrajku i sindikalnog aktivizma ne bi dobili otkaz u firmi ili na neki drugi način bili negativno obilježeni od strane poslodavca.

ISKUSTVA MLADIH U BROJKAMA

36,9% smatra da nepoštovanje radnih prava i loši uslovi rada negativno utiču na njihovo zdravlje i privatni život.

Samo 45,8% smatra da je dobra zarada jedina satisfakcija za rad.

Samo 53,1% je prilikom zaposlenja (od bilo koga) u firmi detaljno upoznato sa radnim obavezama i pravima.

46,9% kaže da ih negativne posledice po položaj u firmi ne bi obeshrabrile da uzmu učešća u radu sindikata.

8. SINDIKATI NEMAJU RAZVIJENU METODOLOGIJU PRAĆENJA DOSTOJANSTVENOG RADA MLADIH

Unija slobodnih sindikata Crne Gore prirodno, iskazale su veliko interesovanje za ovo važno pitanje. Izostale su informacije od druge nacionalne centrale – Saveza Sindikata Crne Gore. Uspostavili smo komunikaciju sa granskim Sindikatom uprave i pravosuđa Crne Gore. Ni jedni ni drugi trenutno ne raspolažu sa bazama podataka, ali ni dovoljnim resursima, na osnovu kojih bi bilo moguće praćenje indikatora dostojanstvenog rada mladih. Kako sindikalno udruživanje počiva na principu dobrovoljnosti, to bi domet indikatora bio sveden samo na članove/ce sindikata. U okviru obje organizacije postoje organizacione cjeline (Sekcije mladih) koje se bave pitanjem rada mladih i koje, periodično, sprovode edukativne projekte usmjerene na mlade, što stvara operativnu podlogu za posvećenost ovoj temi u budućem periodu.

» Preporuke »»

1. BEZ ODLAGANJA izvijestiti UN Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava o primjeni PESK-a (obaveza periodičnog ispitivanja je dospjela 30. novembra 2019. godine). (nadležni: Vlada Crne Gore)

2. BEZ ODLAGANJA učiniti operativnim Savjet za mlade kao stručno i savjetodavno tijelo nadležno za podsticanje razvoja omladinske politike. (nadležni: Vlada Crne Gore)

3. OBEZBIJEDITI ODRŽIVO strateško planiranje i sistemski pristup u sprovođenju ciljeva vezanih za socio-ekonomsku sigurnost i dostojanstven rad mladih. S obzrom da je riječ o međusektorskoj aktivnosti, to podrazumijeva jasno određivanje odgovornosti i zadataka svakog od činilaca za njihovo sprovođenje, sinhronizovano djelovanje, uspostavljanje efikasne koordinacije na jednoj adresi, partnerstvo i jačanje razmjene informacija na svim nivoima vlasti, sa posebnim akcentom na uključivanje lokalnih samouprava i delegiranje dijela nadležnosti kroz lokalne akcione planove za mlade. Obezbijediti periodično praćenje i procjenu ostvarenog napretka. (nadležni: Vlada Crne Gore, lokalne samouprave)

4. OBEZBIJEDITI PRAĆENJE statističkih pokazatelja u vezi sa dostojanstvenim radom mladih, po prethodnom usaglašavanju nadležnosti. Posebnu pažnju obratiti na mlade sa manjim mogućnostima, kao što su mlade žene i muškarci manje privilegovanog obrazovnog, socio-ekonomskog ili geografskog porijekla i mladi sa invaliditetom, u skladu sa Rezolucijom Savjeta EU o učešću mladih sa manjim mogućnostima.

Razviti metodologiju praćenja, posebno kroz primjenu Garancija za mlade, a u skladu sa MOR-ovim „Vodičem za mjerenje dostojanstvenih poslova za mlade: Praćenje, evaluacija i učenje u programima tržišta rada“. (Nadležni: Ministarstvo sporta i mladih, Zavod za zapošljavanje, Uprava za statistiku, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo ekonomskog razvoja i turizma, lokalne samouprave)

5. U SVIM BUDUĆIM REORGANIZACIJAMA resora mladih i za mlade pristupati isključivo na osnovu primjene načela ekonomičnosti i efikasnosti kao i djelotvornosti na kojima državna uprava mora da počiva. Obezbijediti adekvante kadrovske kapacitete u skladu sa Aktom o sistematizaciji i odrediti jasna zaduženja za zaposlene koji će se baviti pitanjem dostojanstvenog rada mladih, koordinacije i saradnje sa drugim činionicima u ovom procesu. Omogućiti optimalno korišćenje postojećih budžetskih izdvajanja i donatorske fondove za ovu svrhu. (Nadležni: Vlada Crne Gore, Ministarstvo sporta i mladih)

6. UKLJUČITI CILJEVE 3 i 7 Strategije Evropske unije za mlade za razdoblje 2019-2027 u Nacrt Strategije za mlade 2023-2027, a koji podrazumijevaju jačanje socijalne podrške, kao i dodatno ispunjavanje preduslova za dostojanstven rad mladih. Razmotriti dopunu Zakona o mladima, na način da se odredba čl. 5 dopuni na način da se aktivne mjere zapošljavanja preciziraju sa „adekvatnog/dostojanstvenog zapošljavanja“, a proces primjene Strategije učiniti transparentnim. (Nadležni: Ministarstvo sporta i mladih Crne Gore)

» Preporuke »»

7. UNAPRIJEDITI KONTROLNE MEHANIZME poslodavaca, povećati broj kontrola i broj zaposlenih u Inspekciji rada. Prokativno i konstruktivno podsticati državne organe i lokalne samouprave na djelovanje na polju dostojanstvenog rada mladih. Među mladim zaposlenim aktivnije promovisati institucije i tijela koji se bave zaštitom radnih prava – Inspekcija rada, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, besplatna pravna pomoć sindikata – i ohrabrivati ih na prijavu kršenja radnih prava. (Nadležni: Vlada Crne Gore, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Uprava za inspeksijske poslove, Sindikalne organizacije)

8. EDUKACIJU MLADIH IZ OBLASTI RANIH PRAVA uvesti u kurikule formalnog i neformalnog obrazovanja za mlade, programe dualnog obrazovanja; programe sticanja vještina za zaposlenje, dokvalifikacija i prekvalifikacija, procese obrazovanja i usavršavanja na radnom mjestu, sindikalnih edukacija - već od 15. godine starosti, a naročito za mlade u oblastima stručnog obrazovanja koji po okončanju školovanja već stupaju na tržište rada. (Nadležni: Ministarstvo prosvjete, Centar za stručno obrazovanje, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Uprava za ljudske resurse Crne Gore, Sindikalne organizacije, Nevladine organizacije)

9. SA POSLODAVCIMA USPOSTAVITI kontinuiranu i intenzivniju saradnju u cilju promocije i afirmacije načela i dobrih praktičnih rješenja iz oblasti dostojanstvenog rada mladih U tu svrhu koristiti postojeća zakonska rješenja, obavezujuće međunarodne dokumente, međunarodne strategije i smjernice, te aktivne politike EU prema mladima u sferi dostojanstvenog rada. (Nadležni: Socijalni partneri, Ministarstvo sporta i mladih, lokalne samouprave, sindikalne organizacije, nevladine organizacije)

10. USPOSTAVITI DIGITALNE BAZE PODATAKA članova sindikalnih organizacija, po mogućnosti, na osnovu kojih bi bilo moguće pratiti indikatora dostojanstvenog rada mladih, dobijene podatke analizirati, a na osnovu analize davati preporuke o unapređenju dostojanstvenog rada mladih, sa posebnom senzitivnošću za ranjive kategorije mladih - osobe sa invaliditetom, žene, pripadnicke nacionalnih manjina i manjinskih zajednica, LGBTQ populaciju. (Nadležni: Sindikalne organizacije)

11. PRILIKOM PRVOG ZAPOSŁJAVANJA i prijema mladih u članstvo sindikalnih organizacija, obezbijediti mogućnost inicijalne i intenzivne edukacije mladih o radnim pravima i obavezama, kao i pravima i obavezama države i poslodavaca sa tim u vezi (Nadležni: sindikalne organizacije, poslodavci)

12. RAZMOTRITI IZMJENU ODREDBE ZAKONA O RADU prema kojoj lice sa navršених 18 godina i opštom radnom sposobnošću može zasnovati radni odnos na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, kao i na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje, kako se ima tumačiti odredba čl. 120, st. 1 koja apsolutnu zabranu za navedene poslove ograničava na navršених 18 godina života, na način da se licima do 21. godine života zabrani rad na navedenim poslovima. (Nadležni: Ministarstvo rada i socijalnog staranja)

Izdavač

NVO Savez za djecu i mlade-Kuća
Ulica Vitnija Vorena 1-B/22, 81 000 Podgorica

www.nvokuca.com

www.mladiradnici.me

Za izdavača

Pavić Radović

Autori

Nataša Krivokapić / Anđelija Lučić / Pavić Radović

Saradnici:

Biljana Radović

Urednik

Pavić Radović

Prelom i dizajn

Bojan Tešić

Podgorica, septembar, 2023.