



MLADI I DOSTOJANSTVENI RAD OD NEOBAVIJEŠTNOSTI DO NEBRIGE



Ovaj projekat finansira
Evropska unija



Centar za
građansko
obrazovanje

Centre
for Civic
Education



MLADI I DOSTOJANSTVENI RAD OD NEOBAVIJEŠTNOSTI DO NEBRIGE

Studija o poštovanju radnih prava mladih u Crnoj Gori

MLADI I DOSTOJANSTVENI RAD
OD NEOBAVIJEŠTNOSTI DO NEBRIGE -
Studija o poštovanju radnih prava mladih u Crnoj Gori

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

Ova studija je nastala u okviru projekta „Rights UP, Rise UP!“, koji realizuje NVO KUĆA u partnerstvu sa NVO DSCG.

Projekat je podržan od strane Centra za građansko obrazovanje (CGO) u okviru programa „OCD u Crnoj Gori – od osnovnih usluga do oblikovanja politika – M’BASE“ koji finansira Evropska unija, a kofinansira Ministarstvo javne uprave.

Sadržaj teksta isključiva je odgovornost NVO KUĆA i ne odražava nužno stavove CGO-a, Evropske unije ili Ministarstva javne uprave.

SADRŽAJ

UVOD.....	6
1. POLAZNA STANOVIŠTA.....	8
2. KLJUČNI REZULTATI ANKETE MEĐU MLADIMA	10
3. KLJUČNI REZULTATI INTERVJUA SA POSLODAVCIMA.....	24
4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA JAVNIH POLITIKA.....	30
4.1. Međunarodni ugovori i smjernice koji obavezuju Crnu Goru.....	30
4.2. Domaći propisi.....	33
4.3. Međunarodni i domaći strateški dokumenti.....	34
4.4. Primjena Strategije za mlade 2017-2021.....	37
4.5. Usklađenost lokalnih akcionih planova za mlade sa Strategijom.....	41
5. VAŽNOST PRAĆENJA POLOŽAJA MLADIH U SVIJETU RADA.....	42
6. POSTUPANJE DRŽAVNE UPRAVE.....	44
7. POSTUPANJE LOKALNIH SAMOUPRAVA.....	48
8. AKTIVNOSTI SIDNIKATA.....	52
9. ZAKLJUČCI.....	54
10. PREPORUKE.....	59
12. METODOLOGIJA.....	61

UVOD

6

Studija koja je pred vama nastala je kao sublimacija dva, prethodno realizovana, istraživanja u okviru projekta „Rigs UP, Rise UP“, posvećenog unapređenju položaja mladih na tržištu rada.

U njima smo, zajedno sa partnerima iz Društva sociologa Crne Gore, putem anketnog ispitivanja i intervjuja utvrđivali koliko su mladi informisani o svojim radnim pravima, kakva su im iskustva sa njihovim upražnjavanjem, te kakav je stav poslodavaca po pitanju mladih i njihovih radnih prava. Analizom javnih politika, njihove praktične primjene i usklađenosti sa međunarodnim smjernicama i standardima, nastojali smo da identifikujemo u kojoj mjeri i na koji način u našoj zemlji donosioci odluka vode računa o realizaciji prioritetnog strateškog cilja socio-ekonomska sigurnost mladih – odnosno prava na dostojanstveni rad kao ugaonog kamena ove oblasti.

U [okviru istraživanja](#) (da naglasimo - prvom takvog tipa u Crnoj Gori) bavili smo se informisanošću i iskustvima mladih i poslodavaca vezanim za ranjivost mladih na tržištu rada, pravima iz zasnivanja radnog odnosa, pravom na zaradu, pravom na ograničeno radno vrijeme, odmore i odsustva, zaštitu i zdravlje na radu, pravom na zaštitu od diskriminacije i zlostavljanja na radu, učešću u radu sindikata.

Postupanje javne uprave i lokalnih samouprava,

način na koji oni razumiju ovu oblast i kako pružaju okvir za ostvarivanje ovog strateškog cilja, njihov doprinos i koordinacija aktivnosti, primjena standarda, mehanizmi praćenja i evaluacije bile su teme [drugog dijela istraživanja](#).

Njihovi rezultati glavni su elementi publikacije „Mladi i dostojanstveni rad – od neobaviještenosti do nebrige“. Ona ima za cilj da predstavi dosadašnja postignuća i trenutno stanje, kako bi pružila relevantne podatke za dublje sagledavanje ove oblasti, kao i smjernice za buduće aktivnosti na unapređenju socio-ekonomske sigurnosti mladih, odnosno njihovog položaja na tržištu rada.

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

Otvaranje novih radnih mjesta, odnosno smanjenje procenta nezaposlenosti mladih, podsticanje preduzetništva, karijeno usmjeravanje, mali su dio – veoma važan, ali opet samo dio – ove slagalice. Izolovano insitiranje samo na tome, po definiciji, neće u značajnoj mjeri doprinijeti socijalno-ekonomskoj sigurosti mladih. Naprotiv, može podstaći

mnoge negativne tendencije u sferi rada, doprinoseći i dalje njihovom lošem položaju i gomilajući nezadovoljstvo, koje će, u krajnjem, ishodovati njihovim ekonomskim migracijama u druge zemlje – tendencija koja je prisutna već više od jedne decenije.

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.

1. POLAZNA STANOVISTA

Posljednijih decenija tržište rada je pretrpjelo evoluciju - neki autori govore čak i o potresima koji su radne odnose izmijenili iz temelja. Kako god, evidentno je da danas uslovi pod kojima se radnici zapošljavaju kao i uslovi u kojima rade nijesu isti kao generacijama koje su im prethodile. Usled globalizacije i ukрупnjavanja kapitala na jednoj strani, te pokretanja mini biznisa, porodičnih firmi, malih preduzeća, start-upova i eksplozije onlajn preduzentništva na drugoj strani, tržište rada postalo je nepredvidivije i fleksibilnije. To samo po sebi ne predstavlja negativnu pojavu, može imati značajnih prednosti kako za poslodavce, tako i za zaposlene. Međutim, ono što je konstanta ovih promjena jeste porast sve izraženije napetosti između ove dvije skupine, koja u najčešćem, ima negativne posledice po zaposlene. Cijepanje i rastakanje radičke klase kakvu smo poznavali, oseka njenog društvnog značaja, nedovršena tranzicija i opadaanje uticaja sindikata ovome su dali dodatni doprinos.

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.

U fokusu naše analize je holistički pristup zapošljavanju mladih koji bi morali da ostvare pravo na dostojanstven rad.

Dostojanstven 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.

Program dostojanstvenog rada se ostvaruje kroz međusobno povezane strateške ciljeve: promociju prava iz rada i u vezi sa radom, promociju zapošljavanja, socijalnu zaštitu i promociju socijalnog dijaloga. Jednake šanse i princip nediskriminacije su utkani kroz svaki navedeni strateški cilj.

Pravo na dostojanstven 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 dostojanstven 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 dostojanstven 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 dostojanstven 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.

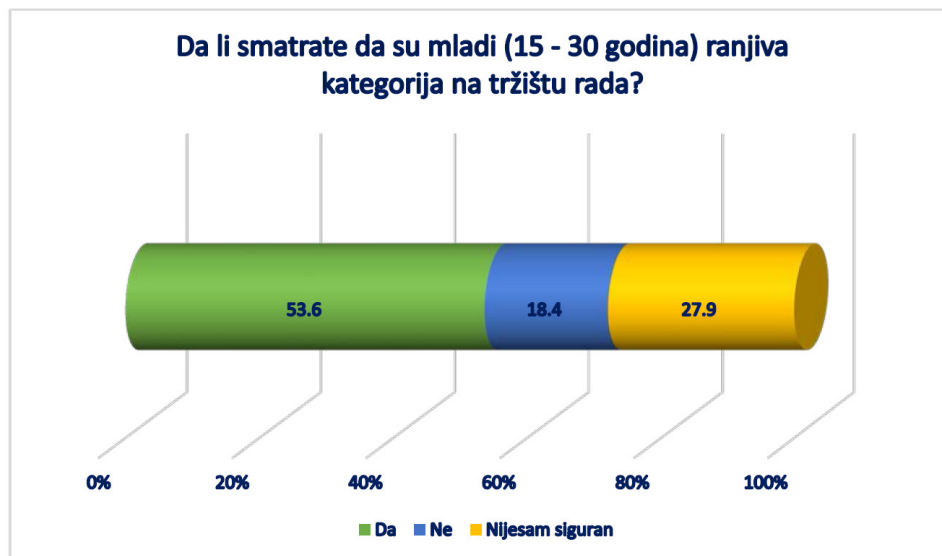
Pored apsolutne obaveze poštovanja prava mladih na dostojanstven rad, a kako derivira iz prava na rad, mladi su demografska grupa koja prirodno predstavlja dragocjeni resurs za ekonomiju i društvo. U suprotnom, neće se zaustaviti trend odliva mladih ljudi uzrokovano i ovim problemom, kao jednim od pitanja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

2.KLJUČNI REZULTATI ANKETE MEĐU MLADIMA

Nije nikakva novina da mladi ljudi stupaju na tržište rada suočavajući se s raznim izazovima i očekivanjima. Dok se pridružuju radnoj snazi s nadom u bolju budućnost, često nailaze na prepreke koje nijesu očekivali, posebno u kontekstu sve veće deregulacije radnih odnosa. Pitanje ranjivosti mladih na tržištu rada postaje sve značajnije, čemu, kada je riječ o Crnoj Gori, svoj doprinos daju i sami mladi, izvjesnom pasivnošću.

Istraživanje informisanosti mladih o radnim pravima, u oblastima zasnivanja radnog odnosa, prava na zaradu, radno vrijeme, odmore i odsustva, zaštite i zdravlje na radu, zaštite od diskriminacije i zlostavljanja na radu, sprovedeno je u majui junu 2023 godine¹. Cilj ovog anketnog istraživanja bio je da se ustanovi nivo upoznatosti mladih sa radnim pravima i razumiju sa kojim problemima se susreću, osvijetli tamne uglove iskustva mladih na radnom mjestu i identifikuju najčešće kršenja radnih prava. Analiza odgovora dobijenih iz istraživanja otkriva dio korijena njihove ranjivosti na tržištu rada i jasno ukazuje na nepovoljne trendove među mladima na ovom polju. Na pitanje da li smatraju da su mladi ranjiva kategorija na tržištu rada, nešto više od polovine ispitanih je odgovorilo potvrdno, njih **53.6%**, dok je **18.4%** ispitanika dalo negativan odgovor, a **27.9%** ispitanika nije bilo sigurno.

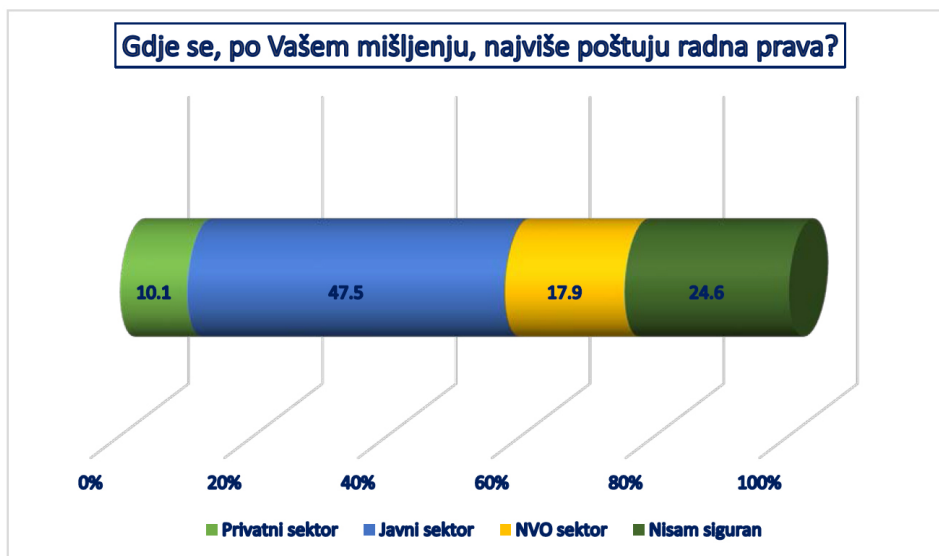


Grafikon 1.

Razlozi koje većina ispitanika navodi za ovu percepciju su raznoliki. Analiza odgovora pokazuje da mladi ljudi sebe smatraju ranjivom kategorijom u oblasti rada prvenstveno zbog neiskustva koje imaju u obavl-

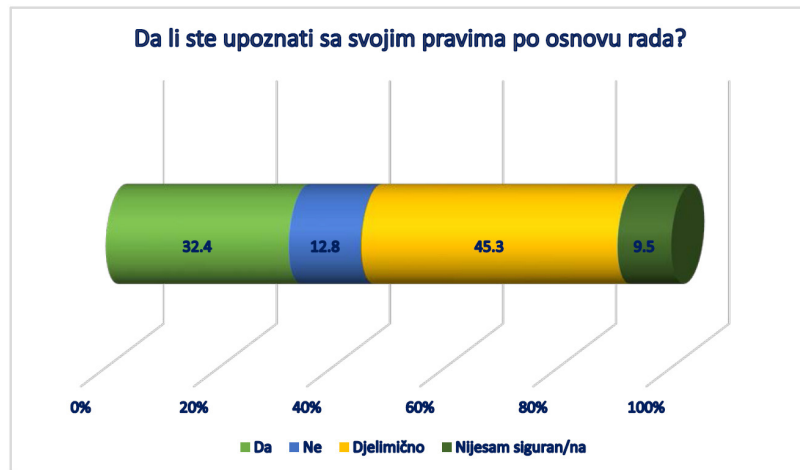
janju radnih zadataka. Poslodavci najčešće traže ljude sa iskustvom, zbog čega se mladima ne pruža dovoljno šansa da se zaposle i steknu radno iskustvo, odnosno nauče posao. Takođe, ranjivost mladih se ogleda i u položaju koji imaju na radnom mjestu, a koji je obilježen neuvažavanjem i nepravednim tretmanom od strane starijih kolega i poslodavca – smatraju da ih poslodavci iskorišćavaju i daju im nepoželjne zadatke, koje druge kolege ne žele da obavljaju – dobijaju teže, monotone i dosadne poslove. Mladi i ovdje navode da zapravo nijesu upoznati sa svojim radnim pravima, što ostavlja mjesta za manipulaciju u pogledu obavljanja posla.

Na pitanje, gdje se po njihovom mišljenju najviše poštuju radna prava, **47,5%** je odgovorilo da je to slučaj u javnom sektoru, **18%** u privatnom sektoru, dok je, zanimljivo, najmanji procenat, njih **17,9%**, odgovorilo da se ona najviše poštuju u NVO sektoru.



Grafikon 2.

S obzirom da mladi ljudi, zbog svojih godina, najčešće imaju malo radnog iskustva, interesovalo nas je da li su, obzirom da su trenutno zaposleni, upoznati sa svojim pravima na osnovu rada. Kao što se može vidjeti u grafikonu 2. tek trećina mladih ljudi smatra da je upoznata sa svojim radnim pravima, njih **32.4%**, dok dvije trećine mladih - **67.6%** nije upoznato, upoznato je djelimično ili nije sigurno u pogledu poznavanja pravima na osnovu rada.



Grafikon 3.

Iako u najvećem procentu sebe prepoznaju kao ranjivu kategoriju na tržištu rada, a povoljno radno okruženje kao jedan od najvažnijih uslova za samoostvarenje, rezultati ankete pokazuju i oni tome daju svoj doprinos. Na pitanje da li znaju kojim su pravnim aktima definisana prava i obaveze zaposlenih, tek nešto više od polovine ispitanika, odnosno njih **52.5%** je navelo da je sa tim upoznato, pri čemu su kao glavne akte navodili Zakon o radu, Opšti kolektivni ugovor, Zakon o državnim službenicima i namještenicima i Zakon o zaradama, dok skoro polovina, odnosno **46.5%** ispitanika ne zna koji to pravni akti definišu njihova prava i obaveze kao zaposlenih.

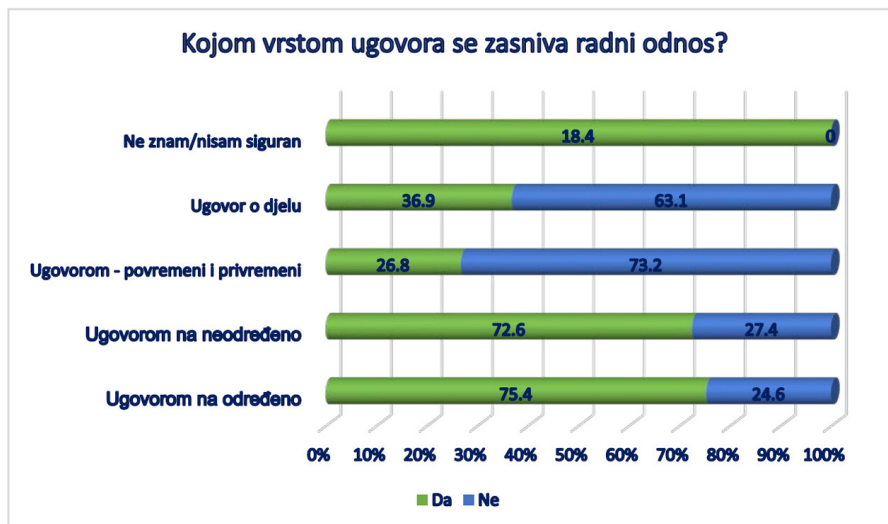


Grafikon 4.

Zasnivanje radnog odnosa i ugovori o radu

Trend nepoznavanja normi na osnovu kojih su definisana prava po osnovu rada pokazuje se i kod konkretnih pitanja kojima su definisana pojedina radna prava. Kada je u pitanju zasnivanje radnog odnosa, Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor propisuju da se radni odnos može zasnovati jedino ugovorom o radu na određeno ili neodređeno vrijeme. Skoro dvije trećine mladih potvrdno odgovara da se radni odnos zasniva putem ova dva tipa ugovora, dok veliki procenat njih smatra da se radni odnos može zasnovati i Ugovorom o povremenim i privremenim poslovima (26.8%) i Ugovorom o djelu, (36.9%), pri čemu oko petine mladih ispitanika (18.4%), nije bilo sigurno kojom vrstom ugovora se zasniva radni odnos.

Najindikativniji dio ovih odgovora ogleda se u niskom procentu mladih radnika koji tačno prepoznaju vrste ugovora kojima se zasniva radni odnos. Konkretno, **26.8%** ispitanika smatra da se radni odnos zasniva ugovorom o povremenim i privremenim poslovima, dok čak **36.9%** ispitanika vjeruje da je to slučaj sa ugovorima o dopunskom radu i ugovorima o djelu. Ako mladi radnici vjeruju da su njihovi radni odnosi zasnovani na ugovorima koji to zapravo nisu, to može dovesti do nepoštovanja njihovih prava i nedostatka sigurnosti na radnom mjestu.

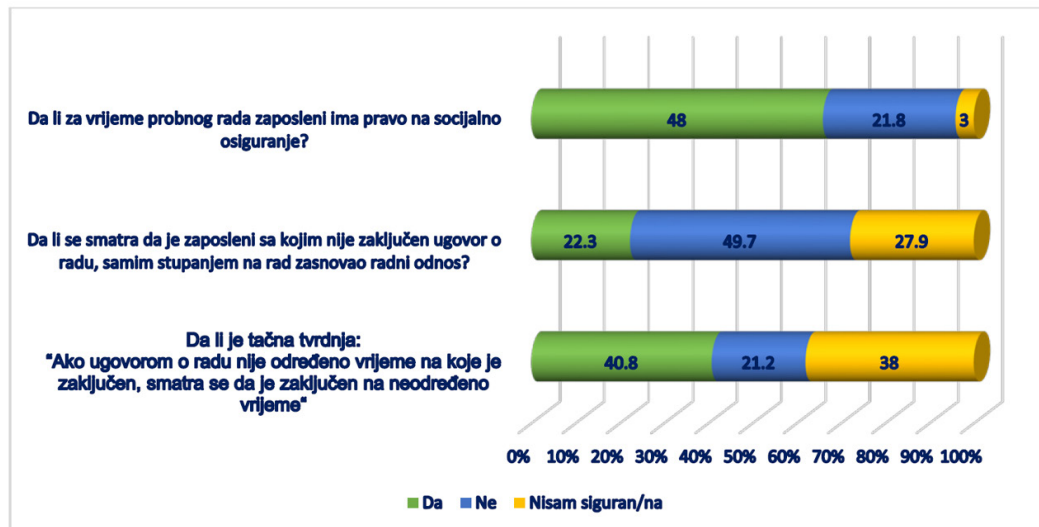


Grafikon 5.

Nepoznavanje ove oblasti ogleda se i kroz druge odgovore, gdje možemo vidjeti da u najvećem broju pitanja, polovina mladih ljudi ne poznaje veoma važne djelove Zakona o radu koji se odnose na njihovo zapošljavanje. Samo **40.8%** ispitanika je potvrdilo zakonsku odrednicu da "Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme", njih **21.2%** je negiralo njenu tačnost, a **38%** nije bilo sigurno.

Takođe, tačnost odrednice da je „*zaposleni sa kojim nije zaključen ugovor o radu, samim stupanjem na rad*

zasnovao radni odnos", potvrdilo je tek 22.3%, njih 27.9% nije bilo sigurno, dok je visokih 49.7% negiralo njenu tačnost. Da za vrijeme probnog rada zaposleni nema pravo na socijalno osiguranje smatra 21.8%, nije sigurno 30.2%, a tek nešto ispod polovine ispitanika - 48% dalo je tačan odgovor.



Grafikon 6.

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.

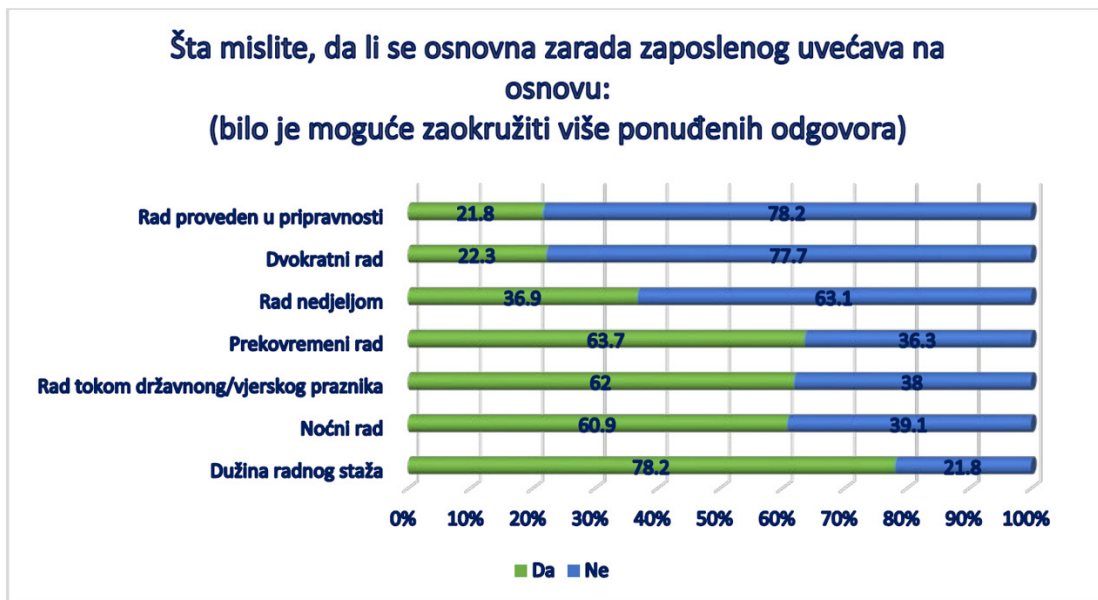
30,2% je radilo i druge poslove koji njesu predviđeni sistematizacijom ili ugovorom o radu.

Zarade

Kada je riječ o oblasti zarada, **89.4%** mladih ljudi pravilno smatra da je poslodavac u obavezi da zaposlenom isplati ugovorenu zaradu, dok svega **2.2%** mladih smatra da nije, ili da jeste jedino u slučaju ako je zaposleni obavio sve radne zadatke (**8.4%**). Najveće poznavanje prava radnika vezanih za zaradu, mladi su pokazali kod obaveze poslodavca da zaposlenom uruči obračun zarade, sa čim se slaže **82.7%** ispitanika. Nešto manje poznavanje prava na zaradu mladi su pokazali u pogledu obaveze poslodavca da isplati jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrijednosti, sa čim se složilo **72.6%** ispitanika, a još manje kada se radi o pravu zaposlenog na naknadu zarade zbog prekida rada koji nije nastao zbog njegove krivice, gdje poznavanje tog prava pokazuje **64.2%** ispitanika. Sa obavezom poslovcda da isplati zaposlenom pomoć za slučaj smrti člana njegove uže porodice, upoznato tek nešto više od polovine mladih ljudi, tačnije njih **59.2%**.

Veoma slabu upućenost mladih u pravilnike koji se tiču njihovih zarada, pokazuje odgovor na pitanje o poznavanju koeficijenta svog radnog mjesta, gdje se pokazalo da je svega trećina mladih zaposlenih sa tim upoznata, dok polovina, odnosno **49.2%** ne zna koeficijent svog radnog mjesta.

Odgovori na pitanje koji su sve osnovi za uvećavanje zarade, pokazali su sledeće: kao uslove usljed koji se plata može uvećati, mladi ljudi su u velikom procentu prepoznali dužinu radnog staža (**78.2%**), prekovremeni rad (**63.7%**), rad tokom vjerskih i državnih praznika (**62%**) i noćni rad (**60.9%**), dok je rad nedjeljom (**36.9%**) i rad proveden u pripravnosti (**21.8%**) koji takođe predstavljaju osnov za uvećanje zarade, prepoznaje manji broj ispitanika. Relativno visoki procenat poznavanja osnova za uvećanje zarade kao što su: *dužina radnog staža, prekovremeni rad, rad tokom vjerskih i državnih praznika i noćni rad*, ovdje ipak ne treba uzeti po automatizmu kao pozitivan indikator.



Naime, evidentan je visok procenat mladih radnika koji ne znaju ove elementarne osnove uvećanja zarade i koji varira od *jedne četvrtine do jedne trećine ispitanika*, dok je procenat onih koji smatraju da se zarada uvećava po osnovu rada nedjeljom i rada provedenog u pripravnosti zabrinjavajuće nizak.

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.

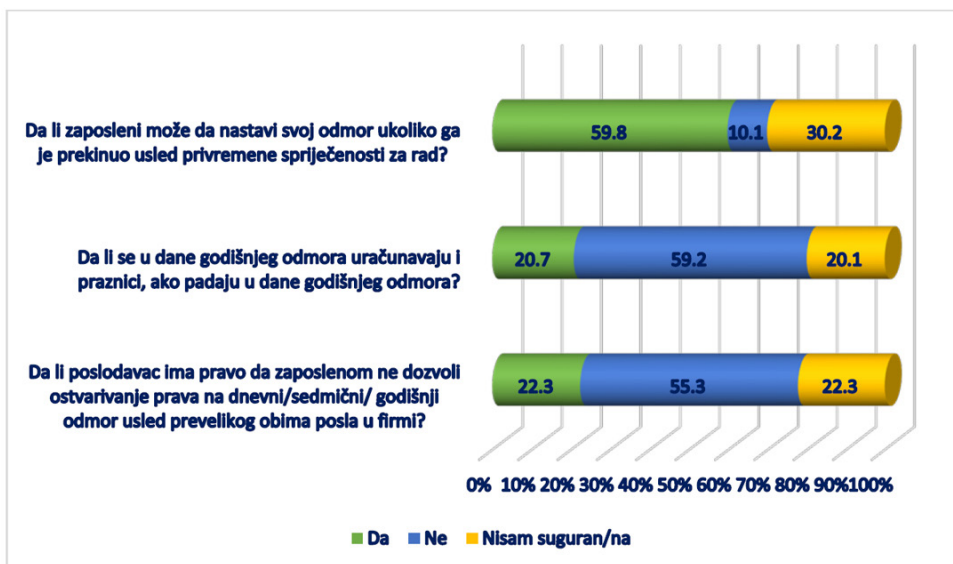
Radno vrijeme, odmori i odsustva

Prava zaposlenih vezana za radno vrijeme, odmore i odsustva takođe predstavljaju oblik prava sa kojima zaposleni treba da budu upoznati. Nepoznavanje osnovnih elemenata prava na odmor i odsustvo, može značajano uticaj na sposobnost mladih radnika da ostvare balans između profesionalnog i privatnog života. Mladi radnici koji su svjesni prava iz ove oblasti skloniji su da štite svoje slobodno vrijeme, a što ekonomijerno, doprinosi smanjenju rizika od prekomjernog stresa, iscrpljenosti i povreda na radu. Informisanost o ovim pravima ne samo da daje veći nivo kontrole radnicima nad radnim uslovima, već, njihovim upražnjavanjem, boljem radnom okruženju i produktivnosti.

Ovdje veoma zabrinjava podatak, odnosno neznanje mladih radnika da poslodavac nema pravo da zaposlenom ne dozvoli ostvarivanje prava na dnevni/sedmični/ godišnji odmor usled prevelikog obima posla. Na ovo pitanje je ispravno odgovorilo tek nešto više od polovine, odnosno **55.3%** ispitanika, dok druga polovina mladih ispitanika ili smatra da poslodavac na to ima pravo (**22.3%**) ili nije sigurna u tačnost te tvrdnje (**22.3%**).

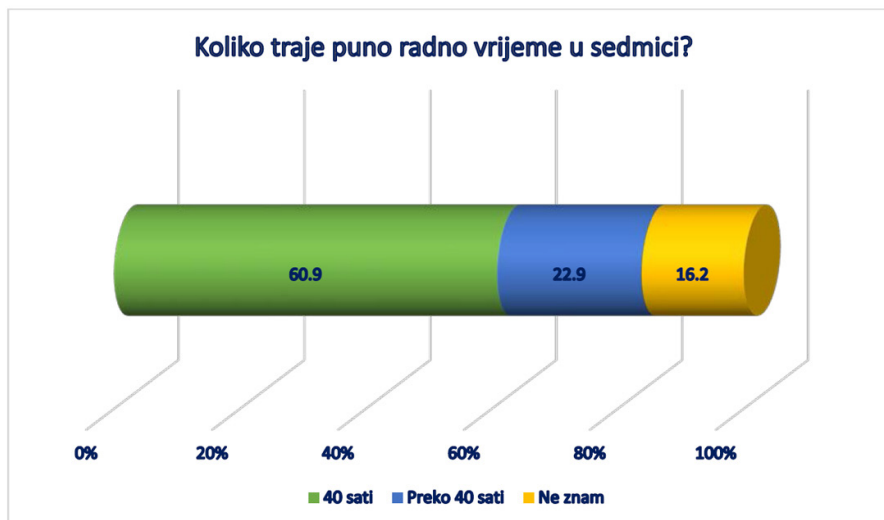
Na pitanje „Da li se u dane godišnjeg odmora uračunavaju i praznici, ako padaju u dane godišnjeg odmora“, skoro četvrtina mladih ispitanika je pokazala pogrešnu informisanost, odgovorajući potvrdno, dok **20.1%** nije bilo sigurno u odgovor.

Na pitanje „Da li zaposleni može da nastavi svoj odmor ukoliko ga je prekinuo usled privremene spriječenosti za rad?“, tek **59.8%** ispitanika je ispravno potvrdno odgovorilo, dok je skoro trećina njih (**30.2%**) bila nesigurna u ispravnost ove tvrdnje.



Grafikon 8.

Veliki broj mladih, tačnije 39.1% nije informisano koliko sati iznosi puno nedjeljno radno vrijeme, od kojih 22.9% smatra da ono iznosi preko 40 sati, a 16.2% se izjasnilo da ne zna.



Zakon o radu takođe propisuje i dužinu minimalnog trajanja godišnjeg odmora. Naime, u članu 81 ovog zakona je zapisano: *“U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu najmanje 20 radnih dana”*. mladi ljudi nisu mnogo upoznati sa ovim pravom. Naime, svega **36.3%** mladih ispitanika ili nešto više od jedne trećine upoznato je sa tim da godišnji odmor može trajati minimalno 20 dana, dok skoro **28%** ispitanika ne zna ili nije sigurno kolika je dužina minimalnog odmora.

Nedovoljno poznavanje prava u oblasti odmora ispitanici su pokazali i kod pitanja *„Da li se sa povećanjem godina radnog staža uvećava i broj dana godišnjeg odmora?”*. Zabrinjavajuće je da je ovo elementarno pravo potvrdilo tek **60.9%** ispitanika, dok **27.4%** nije bilo sigurno ili je smatralo da se broj dana godišnjeg odmora ne povećava sa povećanjem godina radnog staža (**11.7%**). u najvećem procentu, njih **70.4%** upoznato je sa pravom da svaki zaposleni ima zagarantovano minimum 24 sata odmora sedmično, dok je u pogledu ove tvrdnje nesigurnost pokazalo, ipak visokih, **22.3%** ispitanika.

Najveću sigurnost mladi ispitanici su pokazali kod pitanja *„Da li zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u slučaju sklapanja braka, rođenja djeteta, smrti srodnika”*. Naime, čak **82.7%** ispitanika, je ispravno potvrdno odgovorilo na ovo pitanje dok je svega **14.5%** ispitanika bilo nesigurno.

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.

Zaštita i zdravlje na radu

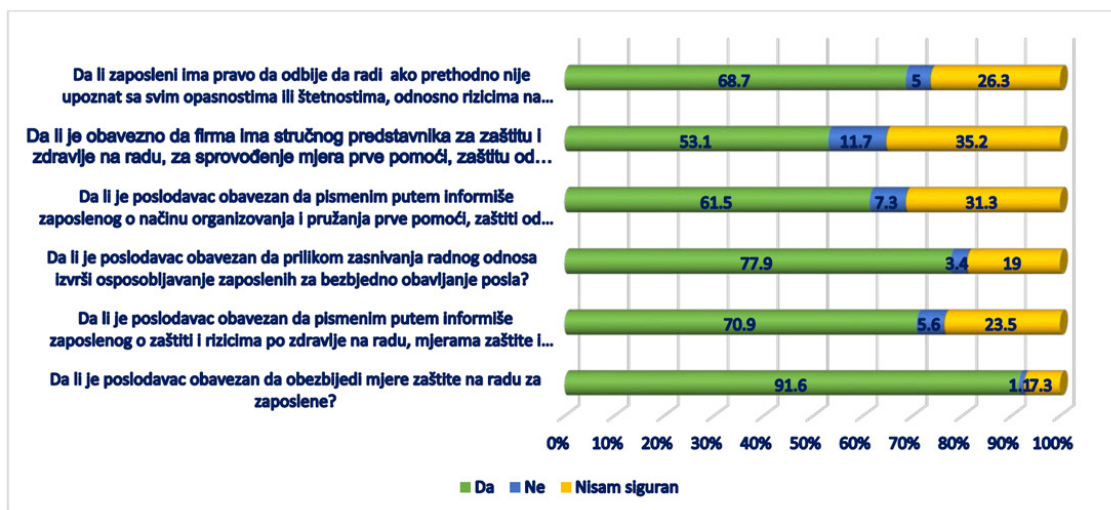
Nedovoljna informisanost o zaštiti i zdravlju na radu može povećati rizik od povreda, bolesti ili nesreća na radu, a zaposleni koji nijesu upoznati sa opasnostima i procedurama zaštite izloženi su većim rizicima. Takođe, ovo dovodi i do toga da zaposleni ne znaju kako da zahtijevaju odgovarajuće uslove rada ili se bore za svoje interese u situacijama kada su ugroženi. Ovo je posebno važno za mlade radnike, koji su usled, na jednoj strani neobučenosti i neiskustva, a na drugoj želje da se dokažu, najviše izloženi ovim rizicima.

U istraživanju, poznavanje prava vezanih za zaštitu i zdravlje na radu takođe donosi nezaviden rezultate. Iako je **91.6%** ispitanika upoznato da su mjere obezbjeđivanja zaštite na radu isključiva obaveza poslodavca, manji procenat njih (**77.7%**) zna i da je poslodavac u obavezi da prilikom zasnivanja radnog odnosa izvrši osposobljavanje zaposlenih za bezbjedno obavljanje posla. Još manje poznavanje ispitanici pokazuju kada se radi o obavezi poslodavca da pismenim putem informiše zaposlenog o zaštiti i rizicima po zdravlje na radu, mjerama zaštite i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta i/ili posla. Na ovo pitanje je potvrdno odgovarilo **70.9%** ispitanika, dok gotovo četvrtina ispitanika nije sigurna.

Svakako, najproblematičniji je odgovor na pitanje „Da li zaposleni ima pravo da odbije da radi ako prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu?“. Ovdje je više od četvrtine mladih radnika odgovorilo da nije sigurno da na to ima pravo (26.3%).

Da je poslodavac obavezan da pismenim putem informiše zaposlenog o načinu organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštiti od požara, postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera, skoro trećina njih, odnosno 31.3% nije sigurna da je ovo jedna od obaveza poslodavca.

Najmanji stepen informisanosti mladi ispitanici su pokazali kod obaveze da firma ima stručnog predstavnika za zaštitu i zdravlje na radu, za sprovođenje mjera prve pomoći, zaštitu od požara i evakuacije zaposlenih. Naime, sa ovom obavezom poslodavca je upoznato tek 53.1% ispitanika dok je obaveza potpuna nepoznanica za preostalu polovinu ispitanika, gdje je 11.7% na ovo pitanje odgovorilo sa NE, dok se 35.2% ispitanika izjasnilo da ne zna ili nije sigurno u ispravnost ove tvrdnje.



Grafikon 10.

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.

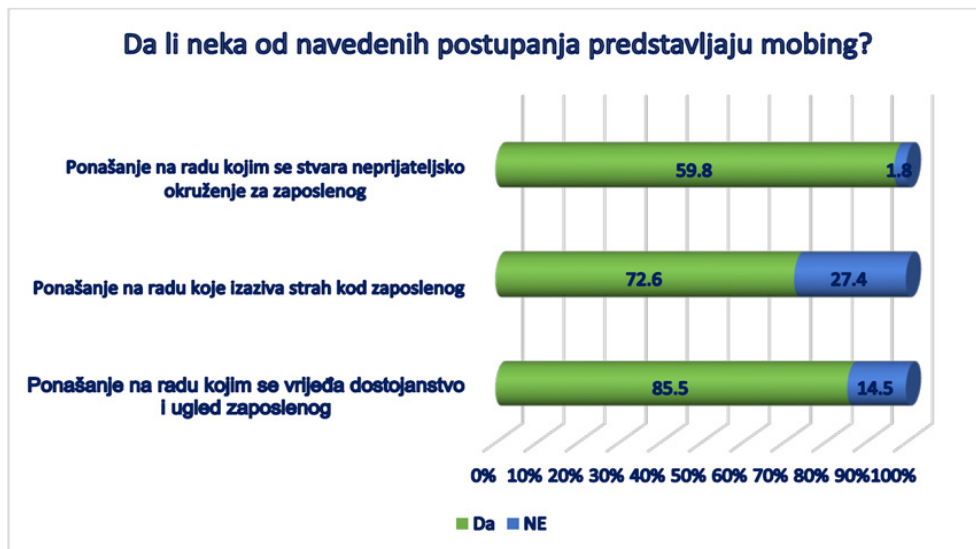
Diskriminacija i zlostavljanje na radu

Nedovoljna informisanost o mobingu dovodi i do toga da zaposleni ne prepoznaju kada su izloženi mobingu ili kada svjedoče o njemu. Ovo otežava preduzimanje koraka za zaštitu sebe ili kolega. Prepoznavanje mobinga omogućava rano djelovanje kako bi se spriječilo da situacije eskaliraju i postanu ozbiljne, a žrtvama i svjedocima da preduzmu korake zaštite, prijave i suoče se sa situacijama koje mogu negativno uticati na njihovo emocionalno i mentalno zdravlje. Prepoznavanje različitih oblika mobinga pomaže i podizanju svijesti o njima u cjelokupnom radnom okruženju, a što dovodi do promjena u kulturi poslovne komunikacije i smanjenju tolerancije na mobing.

Pitanja zlostavljanja na radnom mjestu su posebno regulisana *Zakonom o zabrani zlostavljanju na radu i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu*.

U ovim dokumentima je taksativno navedeno koja su to ponašanja koja predstavljaju zlostavljanje na radu, od kojih su u ispitivanju odabrana tri i ponuđena za odgovor mladim radnicima. Na osnovu odgovora možemo vidjeti da u najvećem procentu prepoznaju jednu od karakteristika mobinga a to je ponašanje kojim se vrijeđa dostojanstvo i ugled zaposlenog – čak **85.5%** ispitanika u ovom ponašanju su prepoznali mobing. Međutim, **više od četvrtine (27.4 %)** kao karakteristiku mobinga nije prepoznalo ponašanje na radu koje izaziva strah kod zaposlenog, a ponašanje na radu kojim se stvara neprijateljsko okruženje za zaposlenog kao mobing je prepoznalo tek nešto više od polovine ispitanika (**59.8%**).

Dodatno, na pitanje "Šta mislite, da li je zaposleni koji sazna da se u firmi desilo ponašanje koje ima karakter mobinga, dužan da o tome obavijesti posrednika, odnosno poslodavca?" potvrđan, odnosno ispravan odgovor dalo je nešto više od polovine ispitanika (**53.1%**), dok druga polovina ispitanika nije sigurna, ili ne zna da je zaposleni dužan da prijavi slučaj mobinga.



Grafikon 11.

Visok procenat (21.8% – 25.1%) mladih zaposlenih koji nisu sigurni ili ne znaju tačno šta predstavlja mobing, kao i onih koji ne znaju da su dužni da prijave mobing (46.9%) ukazuje na ozbiljnu neinformisanost o ovom sve prisutnijem problemu. Mobing, koji se odnosi na sistematsko maltretiranje, uznemiravanje ili zlostavljanje na radnom mestu, poznato je, ostavlja dugotrajne posledice na žrtvu. Takođe, ovakav pristup može ohrabriti zlostavljače da nastave sa štetnim ponašanjem, budući da znaju da su manje šanse da će biti uhvaćeni ili sankcionisani.

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.

14% navodi da su oni ili njihove kolege imali iskustvo sa neopravdanim i namjernim onemogućavanjem zaposlenog da iznese svoje mišljenje.

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 komentarisanjem 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.

Sindikati

Kada je riječ o doživljaju sindikata, mladi ljudi - kroz odgovore na otvorena pitanja - u najvećem dijelu smatraju da sindikat ne obraćaju potrebnu pažnju na poboljšanje uslova rada, poštovanje kolektivnog ugovora, prava na redovnu isplatu zarade i plaćanje prekovremenog rada. prema njihovom mišljenju, sindikati bi trebalo da se okrenu i rješavanju stambenih pitanja, da više pomažu najugroženijima i bolesnima, kao i da se više bore za dobijanje toplog obroka i zimmnice. Na pitanje sa otvorenim odgovorom „Na šta mislite da sindikati najviše treba da obrate pažnju?“, mladi ljudi su imali priliku da sami navedu šta smatraju da treba da bude primarni zadatak sindikata u njihovoj firmi i uopšte. Odgovori ispitanika pokazuju da mladi ispitanici u najvećem mjeri smatraju da sindikati treba da se bave pravima radnika u smislu da se trude da se ona ne krše već bolje poštuju, da pri tom naročito obrate pažnju na prava mladih radnika koje bi, kako smatraju, prilikom stupanja na novo radno mjesto trebalo uputiti o osnovnim pravima radnika i bolje ih uvesti i pripremiti za radne obaveze, kao i pravima radnika u privatnom sektoru, na sezonskim poslovima i pravima marginalizovanih grupa.

Ovi odgovori jasno ukazuju u kom smjeru bi trebao da se usmjeri jedan dio rada sindikalnih organizacija. Ako tome dodamo i rezultate ovog istraživanja, gdje 38% ispitanika smatra da sindikati u njihovim firmama ne zastupaju dovoljno interese radnika, a da 24,6% i ne zna da li postoji sindikatu tamo gdje rade, evidentno je da je neohodno promovisati i jačati ulogu sindikata posebno među mladima. Naročito je to potrebno danas, gdje mnogi mladi ljudi ne poznaju sindikate ili imaju netačne predstave o ulozi sindikata. Posebno u našoj zemlji gdje su sindikati prošli kroz značajnu tranziciju u poslednjih 30 godina, a što je takođe uticalo na njihovu ulogu i percepciju. Treba imati na umu da mladi ljudi imaju sklonost učešću ugrađanskih ili solidarnih pokreta, ali često se ne čuju u javnom životu. Više mladih ljudi u sindikatima ujedno bi poboljšalo i mogućnost njihovog predstavljanja i zastupanja.

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.

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

Na samom kraju zanimalo nas je kakav vid podrške mladi ljudi preporučuju kako bi im se pomoglo da ostvare adekvatan položaj u svijetu rada. Na ovo pitanje koje je bilo otvorenog tipa, što znači da su ispitanici mogli da daju slobodan odgovor, pokazalo se da su mladi ljudi bili veoma motivisani u iznošenju svojih predloga. Jedno od najčešćih predloga koji su mladi zaposleni preporučili je da se otvori što više radnih mjesta za mlade, da im se pruži šansa za rad bez obzira na stepen obrazovanja i ako je moguće odmah nakon završenog školovanja, da im se pruže dobri radni uslovi u kojima mogu iskazati svoje sposobnosti, mogućnost napredovanja, pružiti im fer tretman i pristojnu zaradu, a u odgovoru na ovo pitanje ponovo ističu da im je potrebno da budu bolje upoznati sa pravima radnika. Mladi posebno ističu važnost i potrebu dobre obuke i prakse, odnosno sticanja iskustva i u tom smislu predlažu da se u srednjim školama i fakultetima više vodi računa o praktičnoj pripremi, odnosno obuci mladih ljudi za budući posao kako bi na taj način bili bolje pripremljeni za tržište rada. Takođe, smatraju da bi na poslu mladi na početku svog zaposlenja trebali da imaju svoje mentore koji bi ih uputili u posao, njihova prava i obaveze. Smatraju da model pripravničkog rada treba reformisati jer se veliki broj mladih ljudi na ovaj način iskorišćava. Mladi su istakli da im je potrebno poštovanje, podrška, sigurnost, pravedan tretman, veće uvažavanje i bolji odnos prema njima.

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.

3. KLJUČNI REZULTATI INTERVJUA SA POSLODAVCIMA

Istraživanje o mladima obuhvatilo je i jedan dio poslodavaca iz privatnog, javnog (lokalne samouprave) i civilnog (NVO i Sindiklane organizacije) sektora, koje smo ispitali putem intervjua². U ovom poglavlju nijesu predstavljeni svi rezultati intervjua, koji su obuhvatili moogo veći broj tema³, već samo oni koji se odenose na percepciju mladih od strane poslodavaca. Cilj intervjua sa poslodavcima je bio da saznamo kakav tretman mladi ljudi imaju u firmama/ organizacijama u kojima su zaposleni, da li postoji posebna politika postupanja prema mladima, da li mlade prepoznaju kao ranjivu grupu.

Zanimalo nas je i da saznamo koliko su poslodavci upoznati sa tim da su mladi u različitim, domaćim i međunarodnim dokumentima koja se tiču ljudskih prava, prepoznati kao kategorija koju treba posebno zaštititi i da li poznaju neke od tih dokumenata.

Kao što se moglo i očekivati, nevladine organizacije koje se bave pitanjima mladih su više upoznate sa domaćim i međunarodnim dokumentima od poslodavaca iz privatnog sektora, a dijelom i od predstavnika lokalnih samouprava. Predstavnici nevladinih organizacija su pokazali da su u potpunosti ili djelimično upoznati sa nacionalnim i međunarodnim strategijama za mlade. Nešto slabiju upućenost su pokazali predstavnici opština i sindikata od kojih je jedan dio upoznat sa međunarodnim konvencijama o mladima, nacionalnom strategijom za mlade kao i time da su mladi posebna kategorija „prema Ujedinjenjem nacija i standardima međunarodnih organizacija rada“.

Opšta ocjena za predstavnike privatnog sektora je ta da su prvenstveno usredsređeni na obavljanje svog posla, da najvećim dijelom lično nisu upoznati sa dokumentima, ali su čuli za neka od pomenutih.

Pitali smo i da li su nekada od strane organa javne uprave (državne, lokalne) ili neke NVO-a kontaktirani po pitanju sprovođenja mjera iz Strategije za mlade, uključivanja u unapređenje politika ekonomske i socijalne sigurnosti.

Gotovo svi poslodavci iz privatnog i najveći dio iz javnog su rekli da ih niko nije kontaktirao ili makar oni sa tim nisu upoznati. Ono gdje oni vide da mogu biti aktivni i dati svoj doprinos kada su u pitanju mladi jeste podrška njihovom zapošljavanju, međutim dosadadašnji programi zapošljavanja nikada nisu izričito insistirali na mladima.

Na pitanje poslodavcima iz privatnog sektora da nam kažu šta za njih predstavljaju mladi, da li znaju kako Zakon o mladima definiše mlade i da li mlade prepoznaju kao ranjivu kategoriju, dobili smo odgovor da oni mlade posmatraju prvenstveno kao radnu snagu koja ima određene sposobnosti, vještine i kvalifikaciju. Na pitanju na koje godine se misli kad se kaže mladi čovjek, odgovori poslodavaca su varirali od 16 do 35. Zakon definiše mlade ljude kao one od 15 do 30 godina, međutim, najčešći odgovor među poslodavcima svih vrsta je da su mladi osobe od 18 do 35 godina i da je donja granica od 15 suviše niska ali i ona do 30 godina, zbog čega najveći broj poslodavaca mlade računa do 35 godina.

Veliki broj poslodavaca nije znao da su mladi ljudi prepoznati kao ranjiva kategorija.

Naročito je to prisutno kod jednog dijela privatnih poslodavaca koji smatraju da mladi često nemaju želju da se zaposle i rade i da ih društvo dovodi do toga da postanu ranjivi, dok drugi dio poslodavaca smatra da su mladi ranjiva

kategorija prvenstveno zbog neiskustva i mogućnosti manipulacije njima.

Poslodavci iz javnog i nevladinog sektora ranjivost mladih više prepoznaju, naročito zbog neizvojesne budućnosti koja ih čeka kao i slabe podrške i pomoći oko obavljanja posla na novom radnom mjestu.

Poslodavce je naročito zaintrigirao i podijelio u mišljenjima dio pitanja o tome da li unapređenje prava zaposlenih uvijek ide na štetu poslodavca ili koristi i poslodavcima.

Interesantno je da su i poslodavci iz privatnog sektora podjeljeni po ovom pitanju. Najveći dio poslodavaca smatra da unapređenje prava koristi više radnicima i da ih štiti mnogo više nego poslodavce, što se može vidjeti iz primjera davanja otkaza radniku i zapošljavanja sezonskih radnika. Takođe, smatraju da oni poslodavci koji rade kako treba i poštuju zakon trpe veću štetu.

Interesovalo nas je šta misle da je pored zarade potrebno obezbijediti radniku da bi bio zadovoljan i pružio dobre radne rezultate.

Najveći broj poslodavaca, bez obzira kojem sektoru da pripadaju, naveo je dobru radnu atmosferu i timski rad kao uslove u kojima svaki radnik treba da obavlja posao, u kojima nema mobinga, već poslodavac nastoji da što više motiviše svoje zaposlene, prateći njihov rad i pružajući im određene benefite, uslove za edukaciju odnosno obuku za neku vrstu posla, kao i dobre ljudske odnose koji se protežu i van posla.

Na pitanje da li u firmi/organizaciji imaju zaposlene mlade osobe od 15 do 30 godina i po kojim vrstama ugovora su angažovani, svi poslodavci su odgovorili potvrdno. Broj mladih koji su zaposleni u tim firmama/organizacijama, svakako je različit i što je očekivano, zavisi od veličine firme/organizacije.

Zanimljivo je da poslodavci u privatnim firmama raspolažu preciznijim informacijama o broju mladih ljudi koji su kod njih zaposleni, za razliku od poslodavaca u javnom sektoru. Preovlađujuća vrsta ugovora koja se potpisuje sa mladima je ugovor o radu, što je karakteristično kod većine poslodavaca u privatnom i javnom sektoru. Ipak, kod jednog dijela poslodavaca u privatnom sektoru, naročito onih koji se bave turizmom, zbog zapošljavanja sezonskih radnika mladi su većinom angažovani ugovorom o djelu. Slično je i kod NVO organizacija koje pored stalno zaposlenih, mlade ljude angažuju kao volontere ili „po projektu“.

Pitali asmo i da li njihova firma/organizacija ima potpisan kolektivni ugovor i da li u njemu postoje neka značajno unaprijeđena prava zaposlenih u odnosu na ona zagarantovana Zakonom, te da ukratko navedu šta sadrži kolektivni ugovor i da li su u njemu na neki način prepoznati mladi i ranjive kategorije.

Gotovo svi poslodavci iz privatnog i javnog sektora, osim NVO sektora su potvrdili da imaju kolektivne ugovore, na nivou svoje firme, opšte kolektivne ugovore ili makar granske. Do unaprijeđenja nekih prava je došlo kod manjeg broja firmi/organizacija, kao što su povećanje dnevne pauze, prava po osnovu samohranog roditeljstva djece sa invaliditetom, prava po osnovu zvanja, minulog staža, odmora, plaćenog odsustva i slično.

Mladi kao posebna i ranjiva kategorija nisu posebno prepoznati ni u jednom kolektivnom ugovoru jer smatraju da za to nema nikakvog osnova.

Zanimalo nas je i da li poslodavci imaju posebnu politiku prilikom zapošljavanja ranjivih kategorija kao što su žene, OSI, Romi, LGBT osobe ili možda imaju neke druge posebne programe zaštite.

Na osnovu odgovora predstavnika poslodavaca, zaključujemo da većina poslodavaca, nemaju posebnu politiku pri

zapošljavanju osjetljivih grupa niti neki poseban program zaštite. Svega nekolicina poslodavaca je izjavila da u tom pogledu prate Zakon o statusu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom i kvote zapošljavanja ili da radi na akcionom planu. Svi poslodavci imaju iskustva sa ranjivim kategorijama, nemaju nikakvih predrasuda kada su one i pitanju i trude se da im obezbijede radne uslove, naročito kada se radi o osobama sa invaliditetom.

NVO su prilično aktivne kada su u pitanju inkluzija i inkluzivna prava pri čemu sarađuju sa organizacijama koje rade na njihovom unapređivanju i regulisanju i sa mladima otvaraju teme te vrste, a sa druge strane imamo poslodavce koji smatraju da ne treba nikoga favorizovati i da je jedini kriterijum za prijem na posao nečija sposobnost.

Obzirom da se u našem istraživanju posebno bavimo mladima, zanimalo nas je da li postoje neki posebni protokoli firmama/organizacijama ili možda neke druge politike o postupanju prema mladima kao takvima. Na primjer, da li mladi zaposleni imaju svoje mentore ili nekoga ko ih obučava poslu i pravima vezano za zaposlene? (Npr. Zakon o radu čl.19 st. 6 kaže: "zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu").

Analiza odgovora poslodavaca pokazuje da oni uglavnom imaju neku vrstu obuke novozaposlenih, među kojima su u najvećem procentu mladi ljudi. Kod poslodavaca iz privatnog sektora ovaj proces je mnogo preciznije definisan. Obuke novozaposlenih se vrše od prvog dana u trajanju od nedjelju, dvije, nekoliko mjeseci do godinu dana, pri čemu se novozaposlenim licima dodjeljuju mentori ili treneri koji ih obučavaju i pripremaju za odgovarajući rad u firmi, upoznaju ih sa politikom firme, nadziru njihov rad i sl., a onda se nakon obuke, a često i tokom same obuke, testiraju i ocjenjuju. Kod poslodavaca iz javnog i NVO sektora, posebnim aktima ili protokolima nije regulisano da se mora sprovesti obuka. Kod rijetkog broja ovih poslodavaca, u većem broju kod NVO i manjem broju kod javnog sektora, se organizuje obuka.

Najčešće se mladi obučavaju spontano uz starije kolege, negdje i samoinicijativno uče od svojih kolega i usavršavaju se u poslu a u par slučajeva se novozaposleni mladi ljudi šalju na kraće obuke u neke druge organizacije.

O zaštiti na radu poslodavcima smo postavili niz pitanja jer nas je zanimalo kako je ona regulisana u njihovim firmama/organizacijama. Konkretno smo htjeli da saznamo da li su obezbjeđene sve mjere zaštite na radu, da li su regulisane nekim posebnim aktom, da li se ugovorom o radu zaključenim sa zaposlenim uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaštite i zdravlja na radu, da li su sa mjerama zaštite na radu, rizicima i eventualnim opasnostima upoznali svoje zaposlene, da li su ih i osposobili za to i na koji način.

Ono što se može primijetiti da su firme iz privatnog sektora, makar deklarativno, veoma spremne i dobro organizovane kad je zaštita na radu u pitanju. Jedan dio predstavnika poslodavaca, pokazao je prilično dobru upućenost u ova pitanja i organizaciju svoje firme vezanu za najveći broj elemenata iz zaštite na radu. Zaključak je da sve privatne firme obučavaju svoje zaposlene o mjerama zaštite na radu, prve pomoći, požara i evakuacije, da zaposleni o tome dobijaju neke osnovne informacije na početku svoga rada ili u toku a u nekim firmama se polaže na kraju i test. Prema njihovim izjavama, objekti u kojima rade su obezbjeđeni potrebnom opremom, signalizacijom, što se provjerava od strane nadležnih firmi odnosno agencija koje su odobrene od strane nadležnog ministarstva, od jednom do tri puta godišnje.

Kada su u pitanju organizacije iz javnog i NVO sektora, situacija u pogledu zaštite na radu je nešto drugačija. Naime, mnogi od njih ne znaju za postojanje nekih posebnih akata koji propisuju neophodnost pridržavanja određenih mjera zaštite na radu.

Mjesta na kojima rade, prema procjeni jednog dijela predstavnika poslodavaca iz javnog sektora, nemaju dobre

uslove i ne osjećaju se bezbjedno, jer nemaju potrebnu opremu za situacije opasnosti. Takođe, u nekim od ovih organizacija, rijetko se dešavaju provjere opreme i dokumentacije o zaštiti na radu.

U NVO sektoru takođe nemaju nikakve planove evakuacije i posebne mjere zaštite i nisu sigurni kakav je status i kakve su obaveze NVO sektora po pitanju zaštite na radu. Ono što je njima najpotrebnije jeste da imaju dobre uslove za rad. Neke od NVO imaju prostorije u sklopu većih organizacija, koje po njihovom mišljenju imaju svu potrebnu opremu i poštuju sva pravila vezana za zaštitu o radu tako da se sa te strane osjećaju bezbjedno.

Pitali smo poslodavce da li imaju definisane antidiskriminacione politike sa kojima su zaposleni upoznati, kada su u pitanju nacionalne manjine, LGBTIQ populacija, osobe sa invaliditetom, žene, RAE populacija, i da li su one uređene nekim posebnim/internim aktom.

Kada su u pitanju poslodavci u privatnom sektoru analiza odgovora je pokazala da polovina njih imaju određene akte vezane za antidiskriminatornu politiku, ali ne kao posebno uređene već u okviru već postojećih akata sa kojima se zaposleni upoznaju. U njima su date instrukcije kako postupati sa ranjivim grupama.

Jedan dio poslodavaca iz privatnog sektora, takođe napominje da zaposleni često idu na obuke a u okviru firme i ukoliko je potrebno mogu da se obrate osobi koja je zadužena za pitanja te vrste.

Sa druge strane, druga polovina privatnih poslodavaca je izjavilo da antidiskriminaciona politika kod njih nije uređena aktom, navodeći da nemaju takvih slučajeva da bi im takvi akti bili potrebni, ali ako je potrebno, takva pitanja se rješavaju kroz razgovor u hodu i kroz sistem upravljanja i rukovođenja.

Kod poslodavaca iz javnog a naročito iz NVO sektora, primjećujemo mnogo veću posvećenost pitanju antidiskriminacione politike koja je pokrivena nizom dokumenata, pojedinačnih ili u sklopu drugih akata. Zaposleni iz ovih organizacija često idu na seminare vezane za ovo pitanje a kod nekih NVO kroz njihova strateška dokumenta je jasno definisano da su inkluzivna orijentisani.

S Obzirom da su sindikati organizacije koje se bave zaštitom i zastupanjem radnika, htjeli smo od poslodavaca da čujemo neke osnovne informacije o sindikatu u njihovoj firmi/organizaciji, kao npr. da li imaju sindikat, da li su svi zaposleni uključeni u njega, kakav je njihov odnos sa sindikalnim predstavnicima, da li imaju obezbijeđene uslove za rad, da li pružaju podršku radu sindikata i na koji način. Takođe nas je zanimalo kakav je njihov stav o sindikatima i poštovanju prava zaposlenih uopšte, treba li da ih bude više ili manje i smatraju li da kroz rad sindikata treba da budu posebno prepoznati mladi ljudi uz ostale ranjive kategorije.

Analiza ovog pitanja pokazuje da polovina poslodavaca iz privatnog nema sindikat, gdje neki od njih kao razlog razlog navode to što su mala firma i individualno rješavaju neka generalna pitanja koja se pojave ili jednostavno.

Stav ovih poslodavaca o sindikatima nije pozitivan, ne vide smisao njihovog postojanja. Druga polovina poslodavaca iz privatnog sektora u okviru svoje firme ima organizovan sindikat, pri čemu su kod nekih firmi svi radnici članovi, a negdje uglavnom stariji radnici jer mladi nisu mnogo zainteresovani. Ovi poslodavci smatraju da sindikati treba da rade više i da pokazuju bolje rezultate, suštinski a ne samo da postoje na papiru, da ih je sasvim dovoljno u Crnoj Gori jer svaka veća firma već ima sindikat.

Sve organizacija iz javnog sektora, što je i očekivano, imaju sindikate u kojima je uključen najveći broj zaposlenih. Ovi sindikati su najčešće prepoznati kroz aktivnosti u kojima zaposlenima pod povoljnijim uslovima ili na rate obezbjeđuju kupovinu nekih povoljnih proizvoda ili odlazak starijih i bolesnih na banjsko liječenje. Jedan dio poslodavaca iz javnog sektora je zadovoljan radom svojih sindikata navodeći da rade u intersu svojih zaposlenih, dok neki smatraju

da bi u svom radu trebalo da budu transparentniji.

Dvije sindikalne organizacije koje smo uključili u naše istraživanje imaju različitu percepciju rada sindikata.

Iz sindikata koji je povezan sa medijima smatraju da zaposleni treba da imaju više povjerenja u sindikate kako bi im na taj način dali veću snagu i pregovaračku moć oko pitanja koja su bitna za zaposlene, jer se na taj način povećavaju šanse za uspjehom u određenim pregovorima.

Sa druge strane, iz sindikata koji je vezan za školstvo ukazuju na veoma loše odnose u sindikatu što onemogućava njegovo dobro funkcionisanje i organizaciju. Naime, navode da se zaposleni samo iz interesa uključuju u sindikat, kao što je kupovina na rate i sl. Uopšte nijesu zainteresovani za neke druge inicijative ili diskusiju oko važnih pitanja.

NVO sektor uglavnom nema organizovan sindikat ali smatraju da je njihovo postojanje opravdano.

Gotovo svi poslodavci se slažu da treba ili bi trebalo više raditi na uključivanju mladih u sindikat i sve sfere društva, upoznati ih sa tim kako sindikat funkcionise i dati im priliku da se pokažu. Poslodavci iz NVO sektora, gdje zaposlene čine uglavnom mladi ljudi, smatraju da mlade treba uključiti u odbore i tijela u kojima će mladi imati riječ. Oni treba da se bore za neka aktuelna prava i promjene koje njima odgovaraju, da im se da veća odgovornost i da tu odgovornost mogu da dokažu.

Sa druge strane, neki poslodavci su izrazili sumnju u doprinos mladih ljudi u sindikatu. To obrazlažu time što mladima nedostaje znanje i iskustvo da bi mogli da znaju u kom pravcu treba izvršiti neke promjene. Mladost, smatraju, ima snagu i energiju, ali to ne mora da znači da ima i znanje.

Takođe, neki poslodavci nisu sigurno da li mladi spadaju u ranjivu grupu. Prema njihovom mišljenju, ranjivost se može vezati za bolesnu i nemoćnu osobu, za roditelje i porodice koje teško žive, a pored toga smatraju da su mladi prilično nezainteresovani za rad, da ne znaju šta žele, pa je pitanje koliko ih uopšte zanima i uključivanje u sindikat.

Imajući na umu da većina mladih ljudi nakon školovanja želi da se zaposli, zanimalo nas je kako se mladi ponašaju kada dobiju zaposlenje, da li su aktivni i preduzimaju li neke inicijative koje bi vodile unapređenju njihovih prava i uslova rada, poslovanja.

U privatnom sektoru, po pitanju aktivnosti i inicijativnosti mladih, poslodavci većinom procjenjuju da je najveći broj mladih ljudi u današnje vrijeme prilično pasivan. Jedan manji broj poslodavaca iz privatnog sektora smatra da su mladi aktivni, zauzimaju se za sebe i ne ustručavaju se da kažu svoje mišljenje. Da li će se pokazati kao aktivni, zavisi od sredine u koju dođu. Oni koji su aktivni oni to odmah i pokažu i napreduju, dok su drugi od početka nezainteresovani i nemaju želju za rastom i razvojem.

Jedan dio poslodavaca iz privatnog sektora, međutim smatra da je aktivnost mladih individualna stvar, ima mladih onih koji su briljantni, ali su generalno gledano današnje generacije mnogo pasivnije nego one ranije. Oni nisu mnogo zainteresovani za posao, pasivno odrađuju ono što se od njih očekuje i ne pokazuju preveliku želju za napredovanjem.

Kad je riječ o poslodavcima iz oblasti turizma i ugostiteljstva, naročito onima koji zapošljavaju sezonske radnike, stav je da današnje mlade generacije nemaju stručnosti, odgovornosti i da veoma loše obavljaju svoj posao, iako su dobro plaćeni. Privatni poslodavci ocjenjuju da mladi nemaju volje, navikli su da im se sve servira na tacnu, umjesto da se bore i napreduju.

I poslodavci iz javnog sektora u najvećem broju smatraju da su mladi pasivni. Oni mladi koji rade u lokalnoj samoupravi su se, smatraju, i zaposlili da bi bili pasivni. Pasivni su jer misle da je javni sektor siguran hljeb, pa radili ili ne. Oni mladi koji dolaze da volontiraju ili su uključeni povremeno u neke projekte oni već pokazuju veću inicija-

tivnost, ideje i energiju.

Jedan dio poslodavaca iz javnog sektora smatra da su mladi pasivni jer se njihove ideje ne slušaju, ne uvažavaju, da bi se uvažile moraju da prođu kroz razne, pa i političke filtere.

Takođe, neki poslodavci iz javnog sektora su mišljenja da aktivnost zavisi od osobe do osobe. Ima maštovitih i preduzimljivih ljudi ali i onih koji jedva odraduju jedan posao, čekajući drugi bolji, tako je i sa mladima.

Sa druge strane, dio poslodavaca iz javnog sektora ima drugačije iskustvo sa mladima. Po njihovom mišljenju, mladi imaju inicijativu, vrijedni su, puni ideja i srećni su što ih imaju u svojim redovima. U medijima, poslodavci prave veliku grešku, a to je da ne procjenjuju sposobnosti mladih ljudi i spram toga im dodjeljuju one poslove koje bi mogli najbolje da odrade, već im daju neke proste administrativne poslove, gdje ne mogu da se pokažu.

Predstavnici NVO sektora u najvećoj mjeri dijele mišljenje predstavnika privatnog i javnog sektora. Naime, oni smatraju da više od polovine, a neki od njih procjenjuju i do 75% mladih je pasivno, 35% se nalazi u nekom tipu vakuuma dok je svega 10-15% aktivno i progresivno.

Smatraju da to nije samo karakteristika našeg društva, već se radi i o globalnim uticajima na njihove vrijednosti, čemu ide u prilog i ekonomski sistem koji mlade ljude duži period njihovog života čini zavisnim od svojih roditelja.

Poslodavci iz NVO sektora su uvijek spremni da angažuju mlade ljude sa idejama i energijom, ali je mali broj takvih koji dolazi do njih. Problem pasivnosti kod mladi vide i u tome što mladi ne znaju šta zapravo hoće i nemaju relanu sliku šta se od njih očekuje.

Mladi, na žalost ne dobijaju nikakve smjernice i uputstva od poslodavaca šta i kako se obavlja neki posao, starije kolege su prema njima uglavnom rigidni umjesto da im se nađu i pomognu im u sticanju što boljeg i većeg radnog iskustva.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA JAVNIH POLITIKA

4.1. Međunarodni ugovori i smjernice koji obavezuju Crnu Goru

Crnu Goru obavezuju svi univerzalni međunarodni ugovori o ljudskim pravima koji su obavezivali državnu zajednicu Srbija i Crna Gora (SCG), Saveznu Republiku Jugoslaviju (SRJ) i Socijalističku Federativnu Republiku Jugoslaviju (SFRJ).⁴

Ustav Crne Gore propisuje da su ratifikovani međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od domaćeg zakonodavstava.⁵

Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima (1948. godine), pravo na rad se uređuje kao ljudsko pravo u skladu sa kojim svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti, kao i pravo na pravednu i zadovoljavajuću naknadu koja njemu i njegovoj porodici obezbjeđuje egzistenciju koja odgovara ljudskom dostojanstvu i koja će, ako bude potrebno, biti upotpunjena drugim sredstvima socijalne zaštite.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (PESK) iz 1966. godine ovo pravo tretira kroz tri člana i to pravo na rad (član 6), pravo na pravične i povoljne uslova rada (član 7) i sindikalna prava (član 8). S aspekta teme koju obrađujemo, posebno su značajani:

- član 7 kojim države članice ovog pakta priznaju pravo koje ima svako lice da se koristi pravičnim i povoljnim uslovima za rad koji naročito obezbjeđuju nagradu koja minimalno obezbeđuje svim radnicima; pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad i iste vrijednosti bez ikakve razlike; posebno, žene moraju da imaju garanciju da uslovi njihovog rada niisu gori od uslova koje koriste muškarci i primaju istu nagradu kao oni za isti rad; pristojan život za njih i njihovu porodicu shodno odredbama ovog pakta; higijensko-tehničku zaštitu na radu; istu mogućnost za sve da napreduju u svom radu u višu odgovarajuću kategoriju, vodeći računa jedino o navršenim godinama službe i o sposobnostima i odmor, razonodu, razumno ograničenje radnog vremena i povremena plaćena odsustva, kao i naknadu za praznične dane;

- član 10, odnosno njegov dio kojim države članice treba da preduzmu posebne mjere pomoći i zaštite u korist sve djece i mladih bez ikakve diskriminacije zbog porijekla ili drugih razloga, odnosno da djeca i omladina moraju biti zaštićeni od privrednog i društvenog iskorišćavanja. Naglašava se da njihovo zapošljavanje na poslovima štetnim po njihov moral i zdravlje, koji dovode u opasnost njihov život ili mogu spriječiti normalan razvoj, mora biti kažnjivo po zakonu.

Evropska socijalna povelja kao komplementarni instrument Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima koja štiti građanska i politička prava, posvećena je unapređenju i zaštiti osnovnih socijalnih i ekonomskih prava građana država potpisnica.

Povelja i njen Dodatni protokol od 1988. godine jemče nekoliko prava ključnih prava, od kojih su za nas ovdje značajni: načelo nediskriminacije prilikom zapošljavanja, zabrana prinudnog rada, sindikalna prava, pravo na kolektivno pregovaranje, pravo na zadovoljavajuće uslove rada i na poštenu nadoknadu, uključujući pravo žena i muškaraca na jednaku zaradu za rad jednakog kvaliteta; uključivanje hendikepiranih osoba u svijet rada i pravo na profesionalnu obuku i obrazovanje, zabranu zapošljavanja djece mlađe od

petnaest godina i zaštita djece uzrasta od petnaest do osamnaest godina; pravo na zaštitu zdravlja, pravo na socijalnu sigurnost, pravo djece i adolescenata na zaštitu od fizičkih i moralnih opasnosti, pravo porodice i njenih pojedinačnih članova na pravnu, ekonomsku i društvenu zaštitu.

Izmijenjena Evropska socijalna povelja (Strazbur, 1996.) donijela je i nove članove i nove odredbe koje, između ostalog, garantuju sledeća prava: pravo na dostojanstvo na poslu, pravo radnika koji imaju odgovornosti prema članovima porodice na jednake uslove i jednak tretman, pravo radničkih predstavnika na zaštitu u svemu što preduzimaju i na olakšice koje im sleduju....

Pored opštih prava i principa koji se odnose na sve radnike, Evropska socijalna povelja dodatno akcentuje prava mladih. Naglašava da „države potpisnice njene instrumente često koriste (..), tako da Povelja dovodi do poboljšanja u nacionalnom zakonodavstvu i praksi u mnogim oblastima kao što je (..) zaštita mladih radnika“:

- Članom 7 - **Pravo djece i omladine na zaštitu**, u 10 tačaka definiše ovu oblast, gdje između ostalog, zastupa njihovo pravo na minimalni uzrast za zapošljavanje, pravo na profesionalnu edukaciju, poštenu platu, odmor, specijalnu zaštitu od fizičkih i moralnih opasnosti, naročito od onih koji proističu neposredno ili posredno iz njihovog posla;

- Obavezuje države potpisnice na obezbeđivanje, putem adekvatne kontrole, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika, efikasnost šegrtovanja i drugih aranžmana za obuku mladih radnika, i adekvatnu zaštitu mladih radnika uopšte;

- Obavezuje države potpisnice na djelotvorno ostvarivanje principa odgovarajuće socijalne, zakonske i ekonomske zaštite djeca i omladine.

Komiteta za ekonomska, socijalna i kulturna prava je tijelo od 18 nezavisnih eksperata koji prate sprovođenje PESK-a i teži da razvija konstruktivan dijalog sa državama-potpisnicama, utvrdi da li se norme PESK-a primjenjuju i procijeni kako da se unaprijedi primjena i sprovođenje PESK-om garantovanih prava kako bi svi ljudi mogli da u potpunosti uživaju u ovim pravima⁶.

U svom Generalnom komentaru člana 6 PESK-a⁷ tretira opšte pravo na rad, individualna i kolektivna prava kao međusobno povezanu cjelinu i naglašava da je dostojanstven na rad iz člana 6: „rad koji uvažava temeljna prava ljudskih bića kao i prava radnika na bezbjedne uslove rada i pravičnu naknadu“. Komitet navodi i da: „prvi posao predstavlja priliku za ekonomsku samostalnost i u mnogim slučajevima put za izlazak iz siromaštva. Mladi, posebno mlade žene, obično se suočavaju s velikim teškoćama pri pronalaženju prvog zaposlenja. Nacionalne politike koje se odnose na odgovarajuće obrazovanje i stručno osposobljavanje trebalo bi usvojiti i primijeniti kako bi se promovisao i podržao pristup zapošljavanju za mlade osobe, posebno mlade žene.“⁸

Crna Gora ponovo kasni skoro 4 godine sa podnošenjem redovnog izveštaja Komitetu – kontinuitet loše prakse

Crna Gora je imala obavezu da Komitetu dostavi periodični izvještaj o sprovođenju PESK-a 30. novembra 2019. godine. Ta obaveza nije ispunjena i ne postoje javno dostupne informacije o tome da li izvještaj opšte u pripremi. I inicijalni izvještaj, nakon proglašenja nezavisnosti, je podniet sa zakašnjenjem. Naime, izvještaj je trebalo podnijeti 30. juna 2008. godine, a to je urađeno tek 23. decembra 2011. godine⁹, pa se kontinuitet loše prakse nastavlja

U Zaključnim zapažanjima za Crnu Goru iz 2014. godine, datim u odnosu na inicijalni izvještaj Komitet je naveo: "Konstatujući preduzete mjere od strane države potpisnica za borbu protiv nezaposlenosti, kao što su programi stručnog zapošljavanja za one koji su završili fakultete, Komitet je i dalje zabrinut zbog visoke stope nezaposlenosti, posebno među mladim i onim u sjevernom regionu i dugoročno nezaposlenim." Istovremeno, Komitet je preporučio Crnoj Gori da preduzme posebne mjere, kao što su poreske olakšice za poslodavce, da promovišu zapošljavanje osoba iz marginalizovanih grupa, posebno u ruralnim područjima. Komitet takođe apeluje da država potpisnica utvrdi ciljeve na godišnjem nivou za zapošljavanje osoba sa invaliditetom i da prikupe pouzdane podatke o obimu njihove nezaposlenosti¹⁰.

U odnosu na *pravične i zadovoljavajuće uslovi rada*, Komitet je izrazio zabrinutost zbog izvještaja o kršenju prava radnika na naknadu i redovnu isplatu njihovih socijalnih i zdravstvenih doprinosa u privatnom sektoru, isto kao prakse u ne konverziji ugovora na određeno vrijeme u ugovore na neodređeno vrijeme kako je predviđeno Zakonom o radu i apelovao da država preduzme efikasne mjere da osiguraju da privatne kompanije poštuju svoje obaveze da garantuju prava radnika na naknadu i na redovnu isplatu njihovih socijalnih i zdravstvenih doprinosa, kao i pravo na ugovor na neodređeno vrijeme kako je navedeno u Zakonu o radu. Konačno, Komitet je izrazio zabrinutost zbog izvještaja diskriminatornih akata *protiv predstavnika sindikata*, kao i oko ograničenja prava na štrajk za zaposlene u javnom sektoru koji ne pružaju "osnovne usluge", ili usluge koje da se prekinu ugrozile bi život, ličnu bezbjednost ili zdravlje cijelog ili dijela stanovništva i preporučio da država osigura da zaposleni u javnom sektoru koji ne obezbjeđuju osnovne usluge imaju pravo na štrajk u skladu sa članom 8 Pakta i konvencije MOR-a br.87. koji se odnosi na slobodu udruživanja i zaštitu prava na organizovanje (1948).

Međunarodna organizacije rada (MOR) je usvojila mnoge važne konvencije i preporuke koje se odnose na različite aspekte zapošljavanja, uključujući zabranu dječijeg rada, ravnopravnost na radnom mjestu, zaštitu radnika migranata, borbu protiv prinudnog rada i sl.¹¹ MOR 1999. godine, kroz svoj izvještaj *Dostojanstven rad* uvodi promociju dostojanstvenog rada kao ključni cilj a dostojanstven rad je definiše kao „prilike za žene i muškarce da dobiju pristojan i produktivan posao u uslovima slobode, jednakosti, sigurnosti i ljudskog dostojanstva“. Za ostvarenje promocije dostojanstvenog rada MOR uspostavlja četiri strateška cilja: 1. ostvarenje univerzalnog poštovanja osnovnih prava na radu; 2. stvaranje većih mogućnosti za zapošljavanje i sticanje prihoda; 3. proširenje socijalne zaštite i 4. unapređenje socijalnog dijaloga.

U odnosu na mlade, u navedenom izvještaju MOR-a se navodi: "*Nejednak pristup tržištu rada posebno se očituje u teškoćama sa zapošljavanjem mladih osoba, kako muškaraca tako i žena. Mladi se češće nalaze u neregularnom i povremenom zaposlenju, a njihova stopa nezaposlenosti je generalno mnogo veća u odnosu na odrasle osobe... U zemljama u razvoju, stopa nezaposlenosti mladih u urbanoj sredini može dostići 40 procenata ili više. Nezaposlenost mladih nije problem koji se može riješiti izolovano, jer se ne odnosi samo na zapošljivost već je i rezultat nedostatka potražnje za radnom snagom, kao i nejednakih načina na koje tržište rada distribuira mogućnosti. Unapređenje tranzicije između školovanja i rada zahtijeva djelovanje kako sa strane potražnje, tako i sa strane ponude.*"

U Crnoj Gori je na snazi 61 konvencija MOR-a

Od 76 ratifikovanih konvencija u Crnoj Gori, 61 je na snazi, 8 konvencija je opozvano, a 7 instrumenata je stavljenih van snage. Nijedna konvencija nije ratifikovana u poslednjih 12 mjeseci.¹²

Deklaracijom o socijalnoj pravdi za pravednu globalizaciju koncept dostojanstvenog rada je institucionalizovan, a članice MOR-a obavezane da postave puno i produktivno zapošljavanje i dostojanstven rad u centar ekonomskih i socijalnih politika. Pored toga, članicama je u cilju sprovođenja *Programa dostojanstvenog rada* na nacionalnim nivou, predloženo, između ostalog i usvajanje nacionalne ili regionalne strategije za dostojan rad, ili oboje, usmjerenih ka određenom setu prioriteta za integrisano ostvarivanje strateških ciljeva; uspostavljanje odgovarajućih pokazatelja ili statistika, ako je potrebno uz pomoć MOR-a, radi praćenja i procjene ostvarenog napretka.

Rezolucijom o obnovljenom okviru za evropsku saradnju u oblasti mladih (novembar 2009.), rad mladih je definisan kao: „širok pojam koji obuhvata veliki broj aktivnosti socijalne, kulturne, obrazovne ili političke prirode, kako od strane mladih, tako i za njih. Sve više, takve aktivnosti uključuju i sport i usluge za mlade. Rad mladih pripada oblasti «vanškolskog» obrazovanja, kao i specifičnim aktivnostima u slobodno vrijeme koje vode profesionalni ili volonterksi radnici za mlade i mladi lideri, i zasnovan je na neformalnim procesima učenja i dobrovoljnom učešću.¹³”

Prava mladih sa manjim mogućnostima moraju biti posebno zastupljena

Rezolucija Savjeta EU o učešću mladih sa manjim mogućnostima naglašava da bi prava mladih sa manjim mogućnostima, kao što su mlade žene i muškarci manje privilegovanog obrazovnog, socio-ekonomskog ili geografskog porijekla, mladi sa invaliditetom, itd, trebalo da budu posebno zastupljena u nacionalnim programima i strategijama, jer ti mladi nemaju mogućnosti da aktivno učestvuju u obrazovanju, zapošljavanju i društvu uopšte. Stoga se „osnaživanje svake mlade osobe da ispuni svoj potencijal i da aktivno učestvuje u životu zajednice smatra suštinskim pitanjem od važnosti za zdrav i održiv razvoj društava.¹⁴”

4.2. Domaći propisi

*Zakon o radu*¹⁵ kao krovni zakon koji uređuje oblast rada posebnu zaštitu propisuje za zaposlena lica mlađa od 18 godina, žene i osobe sa invaliditetom (čl. 118). Imajući u vidu da se **Zakonom o mladima**¹⁶ mladi definišu kao lica od navršanih 15 do navršanih 30 godina života (čl. 2), zaključujemo da Zakon o radu manjim dijelom prepoznaje mlade kao kategoriju koja bi uživala posebnu zaštitu. Instituti koji su od uticaja na dostojanstven rad, između ostalih, pravo na zaradu, radno vrijeme, odmor, mogućnost organizovanja, socijalnu zaštitu, zaštitu na radu, princip zabrane diskriminacije i zabrana zlostavljanja su usaglašeni sa minimalnim međunarodnim standardima.

Zakonom o radu povećati stepen zaštite zaposlenih mladih

Prema Zakonu, lica sa navršanih 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.

Međutim, u Zakonu o radu Republike Srbije¹⁷ se, pored apsolutne zabrane zapošljavanja lica mlađeg od 18 godina na poslovima na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom, na velikoj visini ili koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije, propisuje i da lice između 18. i navršene 21. godine života može raditi ove poslove samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje (čl. 85).

Opšti kolektivni ugovor se ne bavi pitanjem dostojanstvenog rada mladih, kao ni Zakon o zaštiti zdravlja na radu odnosno Zakon o zabrani zlostavljanja na radu.

Zakon o mladima ne tretira pitanje dostojanstvenog rada mladih. Šta više, pravom na rad se bavi vrlo posredno na način što, kao jedano pitanje od javnog interesa u oblasti omladinske politike navodi: “edukaciju mladih o mehanizmima njihovog uključivanja u aktivne mjere zapošljavanja” (čl. 5, st. 1. t. 5). Uvažavaju da Zakon o mladima nije krovni zakon kojim se uređuje oblast (dostojanstvenog) rada, te da se zaista čini prirodnijim i cjelishodnijim da prava iz rada i po osnovu rada budu tretirana matičnim zakonom, a čime se, uostalom, izbjegava i nepotrebno (pre)normiranje, ostaje utisak ipak površnog pristupa ispoljenog u Zakonu kada je u pitanju dostojanstven rad u vidu njegovog svođenja samo na zapošljavanje. Smatramo da je citiranu tačku neophodno dopuniti na način da se aktivne mjere zapošljavanja preciziraju sa “adekvatnog zapošljavanja” u skladu sa ključnim principima dostojanstvenog rada.

Savjet mladih – mrtvo slovo na papiru

Savjet za mlade, u skladu sa čl. 16, st. 1 obrazuje organ državne uprave nadležan za omladinsku politiku radi podsticanja razvoja omladinske politike, kao stručno i savjetodavno tijelo.

Nadležnosti Savjeta su čl. 17 ipak postavljene šire na način da mu je omogućeno i da prati položaj mladih i predlaže mjere za njihovo unapređenje (čl. 17, st. 1, t. 4). Upravo ova nadležnost omogućava Savjetu da ima punu fleksibilnost kada je u pitanju prilagođavanje na sve novonastale okolnosti, a u korist mladih.

Prema javno dostupnim informacijama, Savjet mladih još nije formiran, čime je i primjena zakona ostala limitirana.

4.3. Međunarodni i domaći strateški dokumenti

Strategijom Europske unije za mlade za razdoblje 2019–2027¹⁸, s aspekta ove analize, kao jedan od opštih ciljeva koji se nastoje ostvariti se navodi: poboljšati političke odluke u pogledu njihovog uticaja na mlade u svim sektorima, posebno u pogledu zapošljavanja, obrazovanja, zdravlja i socijalne uključenosti.

Među vodećim načelima Strategije nalazi i dvostruki pristup: *politike kojima se nastoji poboljšati život mladih ne mogu se ni u kojem slučaju ograničiti na samo područje mladih. Stoga je dvojak pristup, dogovoren u prethodnom*

okviru saradnje za razdoblje 2010.–2018., i dalje neophodan s obzirom na to da se njime nastoje riješiti pitanja važna za mlade, i to uključivanjem inicijativa u različita područja politika s jedne strane te konkretnim inicijativama u sektoru mladih s druge strane.

Cilj br.3 Inkluzivna društva -podcilj -“Jačati socijalnu potporu provedbom prava na plaću dostatnu za život, poštene radne uvjete, univerzalan pristup kvalitetnoj zdravstvenoj skrbi te osigurati posebne mjere za marginalizirane mlade osobe”

Cilj br. 7 - Kvalitetno zapošljavanje za sve, u kojem se konstatuje da se “mladi suočavaju s visokim stopama nezaposlenosti, nesigurnim i izrabljivačkim radnim uvjetima, kao i diskriminacijom na tržištu rada i na radnom mjestu. Mladi se ne mogu u potpunosti integrirati u tržište rada zbog nedostatka informacija i odgovarajućih vještina za buduće zapošljavanje. Potrebno je stoga poduzeti mjere kako bi se osiguralo kvalitetno zapošljavanje za sve.”

U podciljevima se nabraja i kako to učiniti: „Stvoriti kvalitetna radna mjesta kojima se jamče pravedni radni uvjeti, radna prava i pravo na plaću dostatnu za život za sve mlade; - Očuvati socijalnu zaštitu i zdravstvenu skrb za sve mlade radnike; - Jamčiti pravedno postupanje i jednake mogućnosti za sve mlade kako bi se okončala diskriminacija na tržištu rada; - Svim mladima osigurati jednake mogućnosti da razviju potrebne vještine i steknu praktično iskustvo kako bi se olakšao prijelaz iz obrazovanja na tržište rada; - Jamčiti priznavanje i vrednovanje kompetencija stečenih stručnom praksom, naukovanjem i drugim oblicima učenja kroz rad, kao i volontiranjem i neformalnim obrazovanjem; - Osigurati uključenost mladih i organizacija mladih kao jednakih partnera u oblikovanje, provedbu, praćenje i evaluaciju politika zapošljavanja na svim razinama; - Osigurati jednak pristup kvalitetnim informacijama i odgovarajućim mehanizmima potpore kako bi se mladi pripremili za tržište rada koje se mijenja i budućnost rada”.

Za efikasno sprovođenje Strategije je, između ostaloga, preporučeno i preispitivanje na polovini perioda predviđenog za njeno sprovođenje.

Dakle, zaključuje se da je (i) krovnim streteškim dokumentom EU za mlade, a vezano za temu koju obrađujemo, prepoznata potreba postojanja političke volje za njeno sprovođenje, sistemski pristup i periodična evaluacija.

UN Strategija za mlade 2030 je strateški dokument koji se oslanja na Globalnu agendu održivog razvoja 2030 i ima za cilj da afirmiše predvodničku ulogu UN-a u jačanju položaja mladih ljudi, punoj realizaciji njihovih prava i podsticanju nacionalnog, regionalnog i međunarodnog djelovanja ka njihovom političkom, ekonomskom i društvenom osnaživanju.

U središtu Strategije su mir i sigurnost, ljudska prava i održivi razvoj¹⁹.

Dalje, u **UN Agendi ciljeva održivog razvoja 2030**. se u cilju 8 *Dostojanstven rad i ekonomski razvoj* kao očekivani rezultati navode:

- rezultat 8.5.: do kraja 2030. postići punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstven rad za sve žene i muškarce, što obuhvata i mlade ljude i osobe sa invaliditetom, kao i istu platu za rad jednake vrijednosti;
- rezultat 8.6.: do kraja 2020. bitno smanjiti udio mladih koji nisu zaposleni niti su u procesu obrazovanja, odnosno obuke;
- rezultat 8.b: do kraja 2020. razviti i operacionalizovati globalnu strategiju za zapošljavanje mladih i primijeniti „Globalni pakt o zapošljavanju“ Međunarodne organizacije rada.

Strategijom za mlade Crne Gore 2017-2021²⁰ je kao prvi od šest ključnih prioriteta – ključnih ishoda – kad su mladi u Crnoj Gori u pitanju, definisano: *mladi ostvaruju ekonomsku i socijalnu sigurnost kroz olakšan pristup tržištu rada i sticanje zapošljenja*.

Stoga, kako se navodi, Strategija predviđa jedan dio konkretnih mjera kako bi se uticalo, između ostalog, uspostavljanje integrisanog i holističkog sistema podrške mladima za tranziciju ka dostojanstvenom zaposlenju.

Zašto je posebno važno insistirati na holističkom pristupu zapošljavanju mladih?

Problem odliva stanovništva, odnosno mladih iz Crne Gore je godinama unazad prepoznat u Crnoj Gori²¹. Dalje, u „Studiji o mladima u Crnoj Gori 2018-2019“ se navodi, na primjer, da jedna trećina studenata (34%) na master ili doktorskim studijama tvrde da imaju jaku ili vrlo jaku želju da emigriraju. Među onima koji nisu u procesu obrazovanja skoro jedna petina ili 19,5% mladih ima jaku ili veoma jaku želju za emigriranjem. Istraživanje o mladima²², pokazalo je da veoma snažnu ili umjerenu želju da emigrira iz Crne Gore ima polovima mladih u Crnoj Gori i to onih najobrazovanijih. Takođe, stepen zadovoljstva životom utiče na spremnost mladih da emigriraju, kao i zadovoljstvo poslom. Oni koji pokazuju veći stepen zadovoljstva ovim aspektima života u manjem broju imaju želju da emigriraju (bold autora)²³. Kontinuitet ovih nalaza se potvrdio i prošle, 2022. godine, kada su objavljeni nalazi istraživanja prema kojima trećina mladih želi da napusti državu, a kao najčešće razloge za nezadovoljstvo navode sveukupni kvalitet življenja, nemogućnost zaposlenja, kao i kvalitet obrazovanja i različitih sadržaja u svojim zajednicama²⁴.

Na navedene podatke se nadovezuje istraživanje Organizacije crnogorskih studenata u inostranstvu (OCSI) predstavljeno u junu 2022. godine. Cilj istraživanja je bio, između ostalog, da se identifikuju razlozi odlaska mladih. Ovo istraživanje je bilo drugačije metodološki postavljeno, odnosno obuhvatilo je mlade ljude koji su se već odselili u inostranstvo²⁵. Prvi ključni razlog za emigraciju mladih je navedena društveno-politička situacija u državi, dok su kao drugi, treći i četvrti razlog naveli pristup tržištu rada i radna (ne)kultura, kao i nizak životni standard i primanja (a koji su uticali na nedostatak osjećaja autonomije među mladima (bold autora). Jasno se zaključuje da je kršenje prava na dostojanstven rad jedan od ključnih motiva mladih da odlaze iz Crne Gore.

Konačno, potrebu za dostojanstvenim radom prepoznaju i djeca. Tako je UNICEF-ova Analiza odgovora anketirane djece i mladih pokazala da oni od poslodavaca očekuju dostojanstvenije uslove rada, kao i podršku za djecu zaposlenih u vidu stipendija za učenike i studente – takvu podršku visoko vrednuje svaki osmi mladi ispitanik, a nudi je samo devet poslodavaca. Osim toga, čak 40% mladih ispitanika opredijelilo se za sve ponuđene poslovne prakse po mjeri djece i porodice, što ukazuje na važnost koju oni pripisuju ovoj temi, ali i na potencijalno nezadovoljstvo onim što poslodavci trenutno nude njihovim roditeljima/starateljima²⁶.

U Nacionalnoj strategiji zapošljavanja 2021–2025²⁷ se navodi da je osnovni cilj ostvarivanje stabilnog i održivog rasta zaposlenosti zasnovanog na znanju i dostojanstvenom radu. Kao jedan od strateških ciljeva predviđa: stabilan i održiv rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima za pristup tržištu rada,

dostojanstvenom radu, daljem razvoju znanja i vještina i većoj socijalnoj uključenosti. Strategijom je poznato da su se negativne posljedice pandemije Covid 19 najviše su se odrazile na mlade. Mladi trpe ili će trpjeti posljedice pandemije, posebno oni mladi koji u ovom trenutku ulaze na tržište rada i traže prvo zaposlenje. Na kraju 2020. godine, učešće lica starosti do 25 godina u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti je iznosilo 12,53%.

Kao jedna od podmjera se navodi: *“Postići punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstven rad za sve žene i muškarce, uključujući mlade i osobe sa invaliditetom i jednaku platu za rad jednake vrijednosti, SDG 8 (8.5).”* što predstavlja dobar primjer nadovezivanja na SDG ciljeve (vidi pod 4. *Međunarodni i domaći strateški dokumenti*).

Nacionalna strategija zapošljavanja 2021-2025 koju je izradilo Ministarstvo ekonomskog razvoja predstavlja dobar primjer strateškog planiranja. Ovaj zaključak se izvodi iz činjenica da je dokument utemeljen na međunarodnim strateškim dokumentima iz ove oblasti, da planirane mjere i podmjere proističu iz datih ciljeva, da su dati mjerljivi indikatori za praćenje njenog sprovođenja, te da se, s aspekta ove analize, sistemski pristupa pravu na dostojanstven rad kroz sve njegove elemente.

U pratećem **Akcionom planu zapošljavanja za 2023. godinu** se u okviru mjere 3.3. Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprijeđenja položaja mladih na tržištu rada kao mjera 3.3.1 navodi: priprema Plana za implementaciju programa **Garancija za mlade**, koji je trebalo da bude usvojen zaključno sa junom 2023. godine.

Nema dostupnih podataka da je Plan usvojen, a ova obaveza je data u nadležnost Ministarstvu rada i socijalnog staranja, Ministarstvu pravde, Zavodu za zapošljavanje, Centru za stručno obrazovanje, Zavodu za zapošljavanje, nevladinim organizacijama, socijalnim partnerima i Međunarodnoj organizaciji rada.

Garancije za mlade je u evropskim zemljama pokrenula Evropska komisija 2013. godine, a osnažena je 2020. godine kao politička obaveza svih država članica Evropske unije kako bi sve osobe mlađe od 30 godina dobile kvalitetnu ponudu za: posao, mogućnost daljeg školovanja, stažiranje ili pripravnički staž u roku od četiri mjeseca od završetka formalnog obrazovanja ili gubitka radnog mjesta. Naime, Garancije za mlade u EU uspostavljene su preporukom Savjeta od 22. aprila 2013. godine i od tada imaju snažnu političku podršku za svoju implementaciju. Evropski savjet je tokom samita koji je održan u junu 2013. godine podržao Garanciju za mlade kao odgovor na ekonomsku krizu, nakon čega je zaključcima od 15. decembra 2016. godine zatražio da se one nastave. Evropska unija je 2020. godine još više razvila politički instrument i strateški ojačala Garancije. One sada obuhvataju mlade iz starosne grupe 25 – 29 godina i dosežu i do najugroženijih mladih ljudi koji žive u udaljenim područjima i pripadaju etničkim manjinama²⁸.

4.4. Primjena Strategije za mlade 2017-2021 - integrisani i holistički sistem podrške mladima ka dostojanstvenom zaposlenju

Primjenu Strategije je moguće pratiti kroz sprovođenje Akcionih planova. Zanimljivo je da su akcioni planovi za 2017-2018, kao i 2019. godinu donijeti istovremeno kad i Strategija. Prednost ovakvog pristupa se ogleda u činjenici da su aktivnosti unaprijed poznate, odnosno planirane. Sa druge strane, treba imati u

vidu da unaprijed izrađeni planovi ne pružaju potrebnu fleksibilnost u smislu prilagođavanja okolnostima kada planirane aktivnosti ne budu sprovedene u planiranim rokovima kao i drugim okolnostima kao što je, primjera radi, usvajanje Zakona o mladima 2019. godine (za više detalja vidi pod 3. *Domaći propisi*).

Sa tim u vezi se primjećuje da je **Akcionim planom za 2017-2018 godinu²⁹, odnosno mjerom A3 Uspostavljen integrisani i holistički sistem podrške mladima ka dostojanstvenom zaposlenju, planirano 5 aktivnosti**, koje je bilo potrebno realizovati kroz redovne budžete i/ili budžete opredjeljene za konkurse odgovornih institucija i to:

1. *Informisanje mladih o pravima po osnovu rada -Izrada Vodiča o pravima po osnovu rada za mlade jezikom prilagođenog mladima, sa pokazateljima uspjeha: izrađen Vodič dostupan u štampanoj i elektronskoj verziji napisan jezikom prilagođenom mladima i drugim: minimum 500 mladih upoznato sa sadržajem vodiča (kroz prezentacije, direktnu distribuciju i online).*

2. *Izrada Priručnika za nastavnike srednjih škola o pravima po osnovu rada i snalaženju mladih na tržištu rada i obuka nastavnika za upotrebu Priručnika, sa pokazateljima uspjeha: izrađen Priručnik i sprovedena minimum jedna obuka nastavnika za upotrebu priručnika.*

3. *Kreirati/unaprijediti i sprovoditi Model online karijernog informisanja i savjetovanja za mlade (uz prethodno realizovane konsultacije sa mladima i drugim relevantnim akterima o nacrtu modela), sa pokazateljima uspjeha: mladi i drugi akteri uključeni u konsultacije o modelu i kreiran/unaprijeđen i Model online karijernog informisanja i savjetovanja za mlade.*

4. *Kreiranje i realizacija programa kroz koje će mladi biti aktivni učesnici u ostvarivanju strateških razvojnih ciljeva, sa pokazateljima uspjeha: organizovana minimum jedna kampanja ili promotivna aktivnost i promotivnim aktivnostima obuhvaćeno minimum 100 mladih, roditelji.*

5. *Unaprijeđenje postojećih i kreiranje novih programa za teže zapošljive mlade (mladi sa hendikepom, mlade žene, Romi, Egipćani, izbjeglice, azilanti, korisnici PAS, bivši zatvorenici i sl.) sa pokazateljima uspjeha: broj i kvalitet dostupnih programa unaprijeđen i broj korisnika programa iz kategorije teže zapošljivih mladih povećan za 20%.*

Akcionim planom za 2019. godinu³⁰, odnosno mjerom A3 Uspostavljen integrisani i holistički sistem podrške mladima ka dostojanstvenom zaposlenju, planirana je samo jedna aktivnost: Jačanje saradnje institucija i organizacija u oblasti zapošljavanja, obrazovanja i socijalne zaštite u cilju povećanja zapošljivosti mladih korisnika MOP-a, sa pokazateljima uspjeha realizovan najmanje jedan program u saradnji sa svim relevantnim institucijama.

Akcionim planom za 2020-2021 godinu³¹ u okviru iste mjere je takođe planirana jedna aktivnost: Unapređenje sistema priznavanja znanja i vještina koji vode većoj zapošljivosti mladih a stečenih neformalnim obrazovanjem, sa pokazateljima uspjeha: unaprijeđen sistem usklađen sa novim okvirom ključnih kompetenci koji uključuje sve relevantne aktere.

Sprovođenje Strategije nije dovoljno transparentno

Na osnovu analize izvještaja o sprovedenim planovima se ne može donijeti zaključak da li su sve planirane aktivnosti sprovedene na način da doprinose integrisanom i holističkom sistemu podrške mladima ka dostojanstvenom zaposlenju na kontinuiran način, kako je Strategijom planirano. Ovaj zaključak proizilazi iz činjenice

da u javnosti nije dostupan izvještaj o realizaciji Akcionog plana za 2018. godinu. Kada je u pitanju 2019. navodi se da se, na osnovu Sporazuma o saradnji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i centara za socijalni rad kreiraju individualni planovi aktivacije koji imaju za cilj uključivanje na tržište rada radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja porodice, te da je u periodu od januara do oktobra 2019. godine izrađeno 1.573 planova aktivacije za nezaposlena lica, da je 182 korisnika MOP-a uključeno u mjere aktivne politike zapošljavanja dok je u posredovanje u zapošljavanju uključeno 797 lica. Dakle, nije moguće zaključiti čak ni u kojem procentu su mladi korisnici MOP-a uključeni u navedenu aktivnost.

I u izradi Završnog izvještaja o realizaciji Strategije za mlade 2017-2021³² je korišćena 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.

U odnosu na ukupno planirana budžetska sredstva (4.286,280,00 EUR), odnosno utrošena sredstva (4.049,873,00 EUR), ovaj procenat iznosi nešto manje od 95% realizacije budžeta.

Takođe, izostao je bilo kakvo obrazloženje u pogledu informacije o planiranim i utrošenim sredstvima. Preciznije, predstavljena su samo sume planirane i utrošene po godinama, iz kojih nije moguće zaključiti koliko je konačno utrošeno sredstava prilikom ispunjavanja cilja *Uspostavljen integrisani i holistički sistem podrške mladima ka dostojanstvenom zaposlenju*, ako ne i za sprovođenje svake od sprovedenih aktivnosti.

Pri činjenici da se navodi da je 80% aktivnosti u potpunosti realizovano, a 10 % djelimično, ostaje nejasno iz kojih razloga je utrošeno gotovo 95% ukupno planiranih sredstava.

Pomenuti podaci bi, sami za sebe, imali upotrebnu vrijednost ako se ima u vidu da je potrebno sagledati ne samo to da li je strateški cilj ispunjen u cjelosti, već i koje aktivnosti su se, u tom smislu, ispostavile cjelishodnim.

Takve informacije bi, bez sumnje, doprinijele i efikasnijem planiranju budućih aktivnosti.

U izvještaju se navodi su za cjelokupni petogodišnji period trajanja strateškog dokumenta (u okviru tri akciona plana), predviđene ukupno 243 aktivnosti, od čega je potpuno realizovano 192 aktivnosti, ili 80% aktivnosti, djelimično 25 aktivnosti, ili 10% aktivnosti, dok nije realizovano 26 aktivnosti, ili 10% aktivnosti.

Resor mladih i političke kalkulacije

Česte reorganizacije organa državne uprave u čijoj nadležnosti je (i) pitanje zapošljavanja mladih, evidentno ne doprinosi efikasnom sprovođenju strateških dokumenata.

Ova okolnost može predstavljati dodatni rizik posebno kada je u pitanju uspostavljanje integrisanog i holističkog sistema podrške mladima ka dostojanstvenom zaposlenju, odnosno kada je fokus upravo na sistemskom djelovanju.

U okviru navedenog izvještaja naznačeno je da poseban godišnji izvještaj o realizaciji Akcionog plana u 2020. godini nije pripremljen jer je Akcioni plan Strategije za mlade 2017-2021 usvojen kao dvogodišnji - za period

2020-2021. god. Navodi se da je dodatni razlog zbog kojeg nije postojala mogućnost da se blagovremeno pripremi i Vladi na razmatranje podnese godišnji izvještaj o realizaciji Akcionog plana Strategije za 2020. godinu leži u tome što je 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, kao i u oblasti izvještavanja o realizaciji akcionih planova Strategije, preuzelo je novoformirano Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta.

Početkom 2022. godine došlo je do izglasavanja nepovjerenja 42. Vladi Crne Gore i 28. aprila 2022. godine formirana je 43. Vlada Crne Gore. Formiranjem 43. Vlade Crne Gore došlo je do promjene u organizaciji i načinu rada državne uprave na način što su određeni resori nastavili sa radom sa istim nadležnostima, dok je kod određenih resora došlo do razdvajanja nadležnosti i djelokruga rada, pa je umjesto 12 osnovano 18 ministarstava. U skladu sa navedenim a na osnovu Uredbe o organizaciji i načinu rada državne uprave ("Službeni list Crne Gore", br. 049/22 od 06.05.2022, 052/22 od 13.05.2022, 056/22 od 27.05.2022, 082/22 od 29.07.2022, 110/22 od 05.10.2022, 139/22 od 16.12.2022) iz Ministarstva prosvjete nauke kulture i sporta izdvojeno je Ministarstvo sporta i mladih, samim tim i ukinuta Uprava za sport i mlade. U skladu sa Uredbom Ministarstvo prosvjete nauke kulture i sporta nastavilo je sa radom kao Ministarstvo prosvjete, Ministarstvo kulture i medija, Ministarstvo nauke i tehnološkog razvoja i Ministarstvo sporta i mladih, u djelokrugu utvrđenim Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave.

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. Imajući u vidu navedeno, nameće se zaključak da su promjene rukovođene političkim motivima a ne načelima ekonomičnosti i efikasnosti kao i djelotvornosti na kojima državna uprava mora da počiva³³.

Ako se vratimo na krovni streteški dokument EU za mlade, a vezano za datu temu, možemo zaključiti da su manjkavosti u izvještavanju o sprovedenoj Strategiji očigledno bile uzrokovane nedostatkom političke volje da se ovom pitanju posveti više pažnje, bez jasnog sistemskog pristupa i bez periodične evaluacije koja bi za cilj imala prilagođavanje Strategije novonastalim okolnostima.

Posmatrano u odnosu na UN Agendu ciljeva održivog razvoja 2030. odnosno 8 *Dostojanstven rad i ekonomski razvoj*, ne može se za sigurnošću zaključiti da su ispunjeni rezultat koji je planiran do kraja 2020. godine, odnosno da je bitno smanjen udio mladih koji nijesu zaposleni niti su u procesu obrazovanja, odnosno obuke.

Konačan zaključak o odnosu uložених sredstava i dobijenih rezultata nije moguće izvesti zbog nedostatka informacija, kako je to već obrazloženo.

Alat za primjenu sistema kvaliteta i okvira za rad mladih u EU

Evropska komisija je 2017. godine objavila Vodič za primjenu sistema kvaliteta i okvira za rad mladih u EU (prevod NVO Kuća)³⁴. Proces izgradnje i vođenja sistema za razvoj kvaliteta opisan u ovom priručniku primjenjiv

je na sve različite oblike rada sa mladima, od otvorenog rada sa mladima u omladinskim centrima, preko mobilnosti projekata, do finansiranja omladinskih organizacija. Može se koristiti bez obzira na okruženje i uslove u kojima se odvija rad sa mladima. Ovaj priručnik je koristan bez obzira na vrstu organizacije koja pruža rad sa mladima i ko odvija rad, bilo da su u pitanju plaćeni radnici za mlade ili volonteri. Na taj način, u potpunosti poštuju raznovrsnost rada sa mladima.

4.5. Usklađenost lokalnih akcionih planova za mlade sa Strategijom

Članom 14. Zakona o mladima propisano je da su opštine dužne da donese lokalne akcione planove za mlade (LAPM) koji sadrži mjere i aktivnosti omladinske politike na lokalnom nivou, usklađen sa nacionalnim akcionim planovima i da o njegovom sprovođenju redovno izvještava resorno ministarstvo. Kako nacionalni akcioni plan može da obuhvati period do dvije godine, isto važi i za lokalne akcione planove.

Usklađenost lokalnih akcionih planova za mlade sa Strategijom ćemo cijeniti u odnosu na predmet analize kroz dobijene odgovore po zahtjevima za slobodni pristup informacijama, a u okviru poglavlja *Postupanje lokalnih samouprava* i sa tim u vezi izvesti odgovarajuće zaključke. Ovaj metodološki pristup je opravdan u kontekstu cjelovitog sagledavanja svih parametara koji su analizom obuhvaćeni u odnosu na lokalne samouprave.

5. VAŽNOST PRAĆENJA POLOŽAJA MLADIH U SVIJETU RADA

5.1 Zašto je važno metodološko praćenje dostojanstvenog rada mladih?

Iz do sada predstavljenih podataka, zaključuje se da se o održivom modelu dostojanstvenog rada mladih ne može govoriti bez odgovarajućeg planiranja i praćenja odnosno evaluacije. Naravno, ove generalne principe treba prilagoditi nacionalnom kontekstu.

Još jednom podsjećamo na važnost ranije datih preporuka koje su održive za metodološko praćenje dostojanstvenog rada mladih, a u vezi sa kojima je potrebno:

- Koristiti postojeća zakonska rješenja i promovirati dobra praktična rješenja;
- Obezbjediti adekvatne kadrovske kapacitete i odrediti terensko osoblje koje će posebno raditi sa mladima;
- Potpuno i optimalno koristiti postojeća budžetska izdvajanja i donatorske fondove;
- Razviti efikasnu koordinaciju i partnerstvo u različitim oblastima politika, uključujući zapošljavanje;
- Jačati razmjenu informacija na svim nivoima vlasti i oblasti politika uključujući zapošljavanje.

Već je bilo riječi o primjeni Garancija za mlade, kroz pripremu plana za njegovu implementaciju u Crnoj Gori. Samim Garancijama je njihova primjena planirana kroz četiri faze i to: izradu planova za realizaciju, pripremu, pilotiranje i konačno postepeno uvođenje u punu primjenu. Dakle, trenutno se govori o prvoj fazi, odnosno izradu planova.

Faza dva, odnosno priprema je dalje predviđena kroz jačanje kapaciteta zainteresovanih strana i državnih organa, stavljanje resursa na raspolaganje, unaprijeđene mehanizme i sisteme i studije opravdanosti i tehničke studije.

Važno je imati u vidu da se u ranije citiranim dokumentima navodi da se aktivnosti moraju prilagoditi lokalnom kontekstu, odnosno uvažiti sve specifičnosti koje mogu biti od uticaja na efikasno sprovođenje preuzetih obaveza i preporuka. Takođe, već je bilo riječi o holističkom pristupu kada je u pitanju prikupljanje svih relevantnih informacija. Imajući navedeno u vidu jasno se zaključuje da planirane aktivnosti ne mogu rezultirati na očekivani način ako se ne uvede dimenzija i praćenja dostojanstvenog rada mladih.

Prednost početne faze primjene Garancija je u tome što se Planom, a u okviru postojećih resursa, može metodološki predvidjeti, a zatim dalje razvijati i ova važna dimenzija zapošljavanja mladih.

5.2. Kako metodološki pratiti dostojanstven rad mladih?

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: 1) mogućnosti zapošljavanja, 2) adekvatne zarade i produktivan rad, 3) prihvatljivo radno vrijeme, 4) ravnoteža porodičnog i ličnog života, 5) rad koji treba ukinuti, 6) stabilnost i sigurnost poslova, 7) jednake mogućnosti i

tretman zaposlenih, 8) bezbjedna radna okolina, 9) socijalna sigurnost i 10) socijalni dijalog.

Takođe, MOR je 2018. godine objavio *Vodič za mjerenje dostojanstvenih poslova za mlade: Praćenje, evaluacija i učenje u programima tržišta rada* (prevod NVO Kuća)³⁵.

Vodič je urađen kroz 7 osnovnih poglavlja u kojima su razrađeni principi za njegovo sprovođenje i to:

1. *Utvrđivanje postojećeg stanja, planiranje i dizajniranje intervencija za zapošljavanje mladih*: analiza utvrđenog stanja pruža informacije o specifičnim preprekama za zapošljavanje kako u ekonomskim sektorima, tako i među različitim podgrupama mladih i smjernice o tome kako odabrati intervenciju za prevazilaženje ovih ograničenja.

2. *Utvrđivanje i definisanje indikatora zapošljavanja relevantnih za mlade*: nudi se odabir indikatora dostojanstvenog rada, u zavisnosti od konteksta i ciljeva određenog projekta kroz četiri ključne dimenzije: mogućnosti zapošljavanja, kvalitet zapošljavanja, pristup zapošljavanju i vještine zapošljavanja.

3. *Uspostavljanje sistema praćenja*: predstavljeni ključni koraci za izgradnju sistema praćenja zasnovanog na rezultatima za programe zapošljavanja mladih. Poglavlje uključuje inovacije za praćenje i evaluaciju putem tehnologije i alata za prikupljanje podataka.

4. *Unapređenje učenja programa za mlade putem evaluacije*: razmatra potencijalne motivacije za sprovođenje evaluacija, a zatim predstavlja kriterijume za evaluaciju i kako izvesti relevantna evaluaciona pitanja.

5. *Metode evaluacije uticaja intervencija za zapošljavanje mladih*: pruža praktičan pregled različitih alata dostupnih za evaluaciju uticaja.

6. *Vodič korak po korak za evaluaciju uticaja* pomaže u planiranju evaluacije uticaja iz perspektive programa, od pripreme, vremenskog okvira i budžeta, prikupljanja podataka, sprovođenja programa i na kraju diseminacije rezultata evaluacije.

7. *Primjena rezultata evaluacije u formulaciji politika* o tome kako evaluacije zapošljavanja mladih mogu pomoći formulaciju okvira politike za zapošljavanje.

6. POSTUPANJE DRŽAVNE UPRAVE

Za potrebe izrade ovoga dokumenta, organima državne uprave i lokalnih samouprava, a na osnovu Zakona o slobodnom pristupu informacijama, traženi su podaci o tome da li se prati, istražuje ili sačinjava statistika o položaju mladih (15-30 godina) vezano za svijet rada, kao dio praćenja politike vezane za socio-ekonomsku sigurnost mladih, te koja metodologija se sa tim u vezi koristi. Pitali smo i da li u okviru organa postoji odsjek i/ili izvršilac koji se bavi pitanjima socio-ekonomske sigurnosti mladih, a u okviru kojeg se tretiraju pitanja njihovog položaja u svijetu rada, koje su ključne aktivnosti sprovedene, a koje su vezane za djelokrug socijalno-ekonomske sigurnost mladih u periodu od 1.1.2020. godine, zaključno sa 7.7.2023. godine, te da li organ u dijelu praćenja i unapređenja socio-ekonomske sigurnosti mladih sarađuje sa drugim državnim, regionalnim i međunarodnim institucijama i ako da na koji način. Jedno od pitanje je bilo i sa kojim domaćim propisima i međunarodnim standardima organi usklađuju svoj rad. Konačno, postavili smo pitanje i da li organ ima posebne afirmativne politike u okviru socijalno-ekonomske sigurnosti prema mladima iz ranjivih kategorija (žene, OSI, LGBTQ, Romi i druge manjinske zajednice), ako da koje i na koji način se realizuju odnosno na koji način se prati njihovo sprovođenje.

Na traženi zahtjev su odgovorili Ministarstvo sporta i mladih, Ministarstvo Evropskih poslova, Uprava za inspeksijske poslove, Uprava za statistiku, kao i Zavod za zapošljavanje Crne Gore.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo javne uprave, Ministarstvo prosvjete, Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava i Uprava za ljudske resurse nijesu odgovorili.

6.1. Ministarstvo sporta i mladih

U odnosu na statističke pokazatelje: pitali smo da li Ministarstvo u okviru svojih nadležnosti prati, vrši istraživanja ili sačinjava statistiku o položaju mladih vezano za svijet rada, kao dio praćenja politike vezane za socio-ekonomsku sigurnost mladih, kao jedne od ključnih tačaka Strategije za mlade (2017 – 2021). U dostavljenom odgovoru, Ministarstvo nas je uputilo na Završni izvještaj o realizaciji Strategije, kao i Nacrt Strategije za mlade 2023-2027³⁶. Nedostatke o preciznoj statistici u Izvještaju o realizaciji Strategije smo već konstatovali (vidjeti pod 4.1. *Primjena Strategije za mlade za mlade 2017-2021*). Ni Nacrt Stretgije za mlade ne sadrži odgovor na postavljeno pitanje.

U Ministarstvu ne postoji odsjek i/ili izvršilac koji se bavi pitanjima socio-ekonomske sigurnosti mladih. Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Ministarstva sporta i mladih³⁷ u Direktoratu za mlade je, pored generalnog/e direktora/ke, planirano još šest izvršilaca. Iz opisa sistematizovanih radnih mjesta se zaključuje da bi se praćenje predmetnog pitanja moglo smatrati dijelom djelokruga rada sistematizovanih izvršilaca. Poslove iz djelokruga rada ovog Ministarstva u najvećem dijelu u 2022 godini obavljalo je ukupno 34 zaposlena, dok je ukupan broj sistematizovanih radnih mjesta u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji radnih mjesta br. 01-0814-040/22-632 od 01.07.2022 godine 46 zaposlenih³⁸.

U odnosu na primjenu domaćih propisa u dostavljenom odgovoru se upućuje na Nacrt Strategije za mlade 2023-2027 u kojoj se navodi: “U Crnoj Gori je prvi put zakonski definisan pristup omladinskoj

politici usvajanjem Zakona o mladima 2016. godine. Tokom 2019. godine, ovaj Zakon je proširen dopunama i izmjenama, koje su najviše uticale na osnivanje omladinskih servisa od strane države i drugih aktera, prepoznavanje reprezentativnog saveza mladih na nacionalnom nivou, kao i na kreiranje propratnih strateških rješenja na lokalnom nivou radi koordinisanog pristupa implementaciji omladinske politike na nacionalnom i lokalnom nivou.“

U odnosu na primjenu međunarodnih standarda i smjernica u dostavljenom odgovoru se upućuje na Nacrt Strategije za mlade 2023-2027 u kojoj se dalje ukazuje na usaglašenost sa EU Strategijom za mlade 2019. do 2027. godine, Planom za mlade u vanjskoj politici EU za period 2022-2027 (Youth Action Plan), Agendom rada Ujedinjenih nacija odnosno ciljevima održivog razvoja - Agendom 2030, kao i Strategijom za mlade Savjeta Evrope 2020-2030.

U odnosu na ključne aktivnosti iz djelokruga socijalno-ekonomske sigurnost mladih u periodu od 1.1.2020. do 7.7.2023. godine u dostavljenom odgovoru se upućuje na dokumente iz kojih proizilazi da je: “...tokom 2022. godine započeta realizacija programa „Socio-ekonomsko osnaživanje mladih djevojaka i mladića kroz efikasne omladinske servise“ koji Ministarstvo sporta i mladih realizuje u partnerstvu sa kancelarijom UNDP u Crnoj Gori. Cilj programa je osnaživanje i razvoj mladih kroz efikasan i kvalitetan rad omladinskih servisa i programa koji se realizuju u okviru istih. Program se realizuje u skladu sa nizom planiranih aktivnosti kojima će se mapirati kapaciteti i izazovi u funkcionisanju omladinskih servisa, a zatim i ojačati kapaciteti administratora omladinskih servisa u oblasti kreiranja i sprovođenja programa dizajniranih po mjeri mladih.”

Zaključuje se da ne postoje posebno usmjerene aktivnosti iz djelokruga socijalno-ekonomske sigurnost mladih.

U odnosu na saradnju sa drugim državnim, regionalnim i međunarodnim institucijama u praćenju i unapređenju socio-ekonomske sigurnosti mladih iz dostavljenog odgovora se ne može zaključiti da u odnosu na konkretno pitanje postoji saradnja sa drugim državnim institucijama.

Nijesu donijete posebne afirmativne politike prema mladima iz ranjivih kategorija (žene, OSI, LGBTQ, Romima i drugim manjinskim zajednicama).

6.2. Ministarstvo ekonomskog razvoja i turizma

Zahtjev za slobodan pristup informacijama djelimično je usvojen, u dijelu informacija sa kojima su raspolagali. Pristup ostatku traženih informacija odbijen je, jer nijesu u posjedu organa.

Ministarstvo ekonomskog razvoja i turizma kroz Program za unapređenje konkurentnosti privrede mladima (do 35 godina starosti) posvećuje posebnu pažnju, u pogledu inteziteta podrške kroz dodjelu subvencija, upravo s ciljem njihovog stimulisanja za osnivanje ili unapređenje svog biznisa. Kroz Programsku liniju za početnike u biznisu koju Ministarstvo ekonomskog razvoja i turizma realizuje u saradnji sa Investiciono razvojnim fondom nastoje se ohrabriti mladi, potencijalni preduzetnici i start-up preduzeća koja posluju do godinu dana da krenu u preduzetničke vode, a oni koji su na početku razvoja svog biznisa stimulišu određenim mjerama nefinansijske i finansijske podrške da unaprijede svoje poslovanje. Podrška od strane Ministarstva se ogleda u dijelu sprovođenja ciklusa edukacije na teme koje su relevantne za

46

otpočinjanje i dalji razvoj biznisa kao što su postupak registracije preduzeća, izrada biznis plana, poresko zakonodavstvo, sprovođenje marketinških aktivnosti, istraživanje tržišta, kanali distribucije, pronalaženje kupaca i dobavljača i sl. tehničke podrške pri izradi biznis planova za konkurisanje za kreditna sredstva kod Investiciono razvojnog fonda. Kroz nefinansijski dio podrške mladima su na raspolaganju besplatne mentorske-savjetodavne usluge u cilju boljeg dijagnostifikovanja trenutnog poslovanja i predlaganja mjera za unapređenje i dalji razvoj biznisa. Ova podrška je posebno važna onima koji tek ulaze u preduzetničke vode i kojima savjetodavna podrška može da bude od izuzetnog značaja, imajući u vidu činjenicu da su tek osnovana preduzeća najizloženija riziku od „propadanja“ upravo u prvim godinama poslovanja.

Takođe, kroz sve ostale programske linije koje Ministarstvo sprovodi u okviru Programa za unapređenje konkurentnosti privrede mladima se dodjeljuje uvećan intezitet podrške, do 80%.

Pristup finansijama predstavlja poseban izazov kada je riječ o mladim preduzetnicima, koji se suočavaju sa otežanim pristupom finansijskim sredstvima uz nemogućnost obezbjeđenja odgovarajućeg koletarala i potrebnog dijela sopstvenog učešća u realizaciji investicije. Stoga je Ministarstvo kroz Program za unapređenje konkurentnosti privrede za 2023. godinu kreiralo posebnu programsku liniju- Vuačeri za žene i mlade, gdje se mladima do 35. godina starosti avansno dodjeljuju finansijska sredstva u visini od 70% iznosa ugovorene subvencije bez PDV-a, u minimalnom iznosu od 500,00 €, a u maksimalnom iznosu do 7.000,00 € bez PDV-a.

Takođe, Ministarstvo kreira i prati sprovođnje politika koje u sebi prepoznaju značaj daljeg razvoja i ekonomskog osnaživanja mladih, kao što su: Startegija razvoja mikro, malih, srednjih preduzeća 2022-2026. godine, Startegija cjeloživotnog preduzetničkog učenja 2020-2024. godina i Strategija razvoja ženskog preduzetništva 2021-2024. godina.

Kada je riječ o EU dokumentima u radu Minstarstvo se vodi preporukama SBA akta -Akta o malim preduzećima, koji prati politiku razvoja MMSP sektora.

6.3. Ministarstvo Evropskih poslova

Ministarstvo je rješenjem odbilo zahtjev uz obrazloženje da tražene informacije ne spadaju u djelokrug rada ovoga Ministarstva.

6.4. Uprava za inspekcijske poslove

Uprava za inspekcijske poslove je zahtjev odbila uz obrazloženje da je prethodno utvrđeno da ne posjeduju tražene informacije iz razloga što ne vodi evidenciju podataka traženih zahtjevom, te zahtjev uputila Zavodu za zapošljavanje Crne Gore.

6.5. Uprava za statistiku

Postupajući po zahtjevu, Uprava za statistiku je dozvolila pristup informacijama kojima su traženi statistički podaci, kao i podaci o tome sa kojim međunarodnim dokumentima Uprava usklađuje svoj rad koji se

tiče monitoringa položaja mladih, dok je pristup ostatku traženih informacija odbijen jer nijesu u posjedu organa.

U odnosu na kadrovske kapacitete se navodi da Uprava nema organizacionu jedinicu, a ni kadrovske kapacitete koji se posebno bave pitanjima mladih. Takođe se navodi da Uprava po ovom pitanju ne sarađuje sa drugim institucijama i ne vodi evidencije, jer navedeno nije u njenoj nadležnosti.

U odnosu na statističke podatke, iz dostavljenog odgovora proizilazi da Uprava Anketom o radnoj snazi prikuplja podatke o ekonomski aktivnom stanovništvu ili o radnoj snazi u Crnoj Gori prema preporukama MOR-a. Radnu snagu čine sva lica koja rade ili traže posao u cilju sticanja sredstava za život, pa su glavne kategorije koje se istražuju ukupna zaposlenost, nezaposlenost te demografske, obrazovne, socio-ekonomske i druge karakteristike pojedinaca koji se nalaze u svakoj od pojedinih skupina. Glavni cilj ankete je, kako se navodi, dobijanje uvida u ponašanje pojedinih skupina na tržištu rada na način koji omogućava primjenu modernih metoda analize iz bilo kojeg naučnog područja. Takođe, jedan od glavnih ciljeva ankete je da se pri definisanju ukupne zaposlenosti i nezaposlenosti primijene međunarodni standardi kako bi se ove kategorije mogle upoređivati sa istovjetnim kategorijama u drugim zemljama, posebno evropskim zemljama.

Dostavljeni su podaci po indikatorima: broju zaposlenih i nezaposlenih mladih, odnosno prema njihovoj starosnoj strukturi i prema polu, obrazovanja (NEET i rano napuštanje sistema obrazovanja i obuke) i dato uputstvo za izvođenje drugih podataka po različitim indikatorima.

Anketa u skladu sa preporukama i standardima MOR-a

Anketa o radnoj snazi se sprovodi u skladu sa standardima i preporukama MOR-a, kao i u skladu sa novom Uredbom (EU) 2019/1700 Evropskog parlamenta i Savjeta, koja je stupila na snagu 1. januara 2021. godine i drugim delegiranim i implementacionim uredbama u vezi sa metodologijom, organizacijom, procedurom uzorkovanja, dizajnom upitnika i definicijama zaposlenosti i nezaposlenosti

6.6. Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Zavod je donio rjesenje kojim je zahtjev djelimično usvojen i dostavljene su informacije koje su u nadležnosti Zavoda, a iz kojih prosiće:

U odnosu na statističke pokazatelje se navodi da Sektor za mjere aktivne politike zapošljavanja ne posjeduje tražene podatke fokusirane na mlade kako je to zahtjevom predstavljeno, kao i da se Sektor za pripremu i posredovanje pri zapošljavanju ne bavi posebno ovom ciljnom grupom, već u okviru zakonom prepoznate kategorije nezaposlenih lica od 15 do 67 godina života. Takođe dostavili su statističke podatke na osnovu čije analize se zaključuje da se vode evidencije nezaposlenih mladih do 30 godina, i to razvrstani po polu i stepenu stručne spreme.

U odnosu na kadrovske kapacitete u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, shodno važećem Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i istematizaciji radnih mjesta ZZZCG, ne postoji odsjek niti zaposleni na radnom mjestu koji se bavi pitanjima položaja mladih u javnoj i lokalnoj samoupravi.

7. POSTUPANJE LOKALNIH SAMOUPRAVA

Zahtjev za slobodan pristup informacijama sa istim sadržajem kao organima državne uprave, poslali i svim opštinama u Crnoj Gori, uključujući Glavni Grad Podgorica i Prijestonicu Cetinje.

Na zahtjeve su odgovorile opštine *Bar, Danilovgrad, Herceg-Novi, Gusinje, Kolašin, Kotor, Mojkovac, Nikšić, Plužne, Pljevlja, Rožaje, Šavnik, Tuzi, Ulcinj i Zeta*, kao i *Glavni grad Podgorica*, odnosno 16 od 25 opština.

Opštine Gusinje i Kolašin su odbile zahtjev zbog neposjedovanja traženih informacija.

Opštine Danilovgrad Mojkovac, Tuzi i Plužine pužine su djelimično usvojile zahtjev. Zbog neposjedovanja infomracija zahtjev odbijen u dijelu većine ključnih pitanja, dok dostavljene informacije nijesu bile od značaja za ovo istraživanje.

Na zahtjev nijesu odgovorili *Andrijevića, Berane, Budva, Cetinje, Petnjica, Plav, Tivat i Žabljak*.

Opština Bar

Opština Bar je donijela rješenje br. 05-037/23-531/1 od 24.7.2023. godine kojim je djelimično usvojila zahtjev u dijelu u kojem je raspolagala traženim podacima, dok je odbijen pristup podacima koje nijesu u posjedu opštine.

U odnosu na kadrovske kapacitete se navodi da je aktom o sistematizaciji, sistematizovano radno mjesto viši savjetnik III – za mlade, kao i savjetnik za mlade.

U odnosu na statističke pokazatelje se navodi da nije rađen monitoring vezano za unaprjeđenje položaja mladih u svijetu rada. Navodi se i da su u traženom periodu sprovedene sljedeće aktivnosti: u period 2020-2022. godine takmičenje u izradi najbolje biznis ideje za mlade, gdje su dodijeljene novčane nagrade za tri prvoplasirane ekipe; u period 2021-2023 obezbijeđeno prisustvo maturanata sa teritorije opštine Bar sajmu sezonskog zapošljavanja –Sumer job; u periodu 2022-2023. godine organizovan sajam sezonskog zapošljavanja mladih u saradnji sa Udruženjem privrednika Bar i Biro rada – Bar.

Vezano sa saradnju sa drugim državnim, regionalnim i međunarodnim insitutcijama u praćenju i unapređenju socio-ekonomske sigurnosti mladih iz dostavljenog odgovora proizilazi: “kao rezultat zajedničkih aktivnosti sa institucijama, kao jedna od aktivnosti LAP-a za mlade bilo je i potpisivanje Memoranduma o saradnji sa institucijama koje su bile uključene u implementaciju Plana kao i donošenje istog. Opstina Bar u dijelu koji se odnosi na praćenje i unapređenje položaja mladih u svijetu rada sarađuje sa ZZZCG-Biro rada Bar.

Od domaćih propisa u svom radu primjenjuju Zakon o mladima, Strategija za mlade 2017-2021, LAP za mlade 2020-2021.

Vezano za saradnju sa drugim državnim, regionalnim i međunarodnim insitutcijama u praćenju i unapređenju socio-ekonomske sigurnosti mladih u dostavljenom odgovoru se ističe da Opština preko Sekretarijata za lokalni ekonomski razvoj i Sekretarijata za privredu u okviru socijalno-ekonomske sigurnosti tj. položaja u svijetu rada, raspisuje javne konkurse za dodjelu sredstava za biznis plan preduzetništvo, žensko preduzetništvo, zanatstvo i mlade poljoprivrednike, na koje određeni broj mladih do 30 godina dobije određena sredstva. Jedna od aktivnosti predviđenih LAP-om je bila i radionice na

temu samozapošljavanja mladih, informisanje mladih o pravima i obavezama u oblasti rada i zapošljavanja.

Opština Herceg-Novi

Opština Herceg-Novi je navle da je 2022. Godine, u sklopu Sekretarijata za kulturu i obrazovanje počela je sa radom, viša savjetnica za omladinsku politiku koja se isključivo bavi ovim poslovima, kao i u svim projektima koji imaju za cilj bolji status mladih, njihovih potreba, angažovanja, poboljšanje njihovog statusa i položaja. U tom smislu organizovano je više seminara za edukaciju i osposobljavanje osoba koje su sistematizovane na ovim poslovima.

Dostavljene su i druge informacije o konkretnim aktivnostima koje su preduzete u odnosu na mlade, uključujući saradnju sa nevladinim organizacijama i međunarodnim organizacijama, ali nijesu od značaja konkretno za predmet ove analize.

Opština Kotor

Opština Kotor je dostavila informacije u čijem je bilu posjedu bila.

Naveli su da ne vode tražene tražene statističke podatke.

Vezano za kadrovske kapacitete se navodi da je u Sekretarijatu za kulturu, sport i društvene djelatnosti zaposlena jedna službenica na poziciji samostalne savjetnice II za djecu, mlade, rodnu ravnopravnost i LGBTIQ.

U dijelu praćenja i unapređenja položaja mladih u svijetu rada navodi se saradnja sa ZZZ-Područnom jedinicom Herceg-Novi koja je nadležna za opštinu Kotor, mada ne posjeduju materijale koji su nastali kao rezultat zajedničkih aktivnosti.

Iz odgovora dalje proističe da se u javnim politikama koje se tiču monitoringa i unapređenja položaja mladih u Kotoru rukovode prije svega Zakonom o mladima, Strategijom za mlade 2017-2021 i Programom ostvarivanja javnog interesa u oblasti omladinske politike, kao i Lokalnim akcionim planom.

U odnosu na afirmativne politike prema mladima iz ranjivih kategorija (žene, OSI, LGBTQ, Romima i drugim manjinskim zajednicama) ukazuje se na aktivnosti predviđene Lokalnim planom.

Iz priloženog Godišnjeg izvještaj o realizaciji Lokalnog plana za mlade iz 2022. godine ne proističu informacije relevantne za temu koja se obrađuje. Takođe, ni Lokalni akcioni plan za unapređenje socijalne i dječje zaštite u opštini Kotor 2021-2024 ne nudi više relevantnih podataka već se govori u generalnim kategorijama teže zapošljivih lica s akcentom na ranjive kategorije.

Opština Nikšić

Opština Nikšić je djelimično usvojila zahtjev, dok je odbijen za tražene informacije sa kojima opština ne raspolaže.

Iz dostavljenog odgovora proizilazi da se na nivou opštine ne vode zahtjevom traženi statistički podaci. Vezno za kadrovske kapacitete se navodi da okviru Sekretarijata za kulturu, sport, mlade i socijalno staranje funkcioniše Kancelarija za mlade sa dva radna mjesta i to rukovodilac/teljka i savjetnik/ca. Napominje se da se i drugi sektori u okviru Sekretarijata bave pitanjima od značaja za mlade (sport, kultura, obrazovanje i prevencija bolesti zavisnosti).

Navodi se da Sekretarijat nije do sada posebno pratio i unapređivao položaj mladih u svijetu rada osim Programa podsticanja zapošljavanja mladih koji je sproveden 2019. godine.

Iz odgovora dalje proističe da se u javnim politikama koje se tiču monitoringa i unapređenja položaja mladih u Nikšiću rukovode prije svega Zakonom o mladima, Strategijom za mlade 2017-2021 i Programom ostvarivanja javnog interesa u oblasti omladinske politike, kao i međunarodnim standardima: Strategijom EU za mlade 2019-2027, Strategijom UN za mlade – Mladi 2030, kao i Strategijom za omladinski sektor Savjeta Evrope 2030.

Nijesu donijete posebne afirmativne politike u odnosu na mlade iz ranjivih grupa.

Opština Pljevlja

Opština Pljevlja je dostavila informacije sa kojima je raspolagala.

U odnosu na statističke pokazatelje je navedeno da se ne vodi posebna statistika u smislu praćenja položaja mladih na nivou opštine.

U odnosu na kadrovske kapacitete je navedeno da u okviru Sekretarijata za sport i mlade postoji Kancelarija za mlade i sport u kojoj je zaposlena jedna osoba na poslovima samostalni savjetnik I za mlade.

Vezano za primjenu domaćih propisa u dostavljenom odgovoru se upućuje na Lokalni akcioni plan za mlade koji je istekao 2021. godine kada i nacionalna Strategija za mlade, iz kojeg razloga nije bilo moguće donijeti novi plan jer nacionalna Strategija još nije izrađena.

Od međunarodnih standarda i smjernica u svom radu primjenjuju Evropsku strategiju za mlade.

Iz dostavljenog odgovora se ne može zaključiti da u odnosu na konkretno pitanje postoji saradnja sa drugim državnim i međunarodnim institucijama u praćenju i unapređenju socio-ekonomske sigurnosti mladih, kao ni sa tim povezane afirmativne politike prema mladima iz ranjivih kategorija.

Glavni grad Podgorica

Glavni grad Podgorica je dostavio sledeće podatke:

-U odnosu na kadrovske kapacitete se navodi da su, u okviru Kancelarije za mlade sistematizovana četiri radna mjesta, od kojih 2 viši/a savjetnik/ca III za omladinsku politiku, od kojih su popunjenja 3 radna mjesta.

Iz dostavljenog odgovora dalje proizilaze informacije koje se odnose 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, kao i informisanje o dostupnim mjerama podrške, međutim nijesu od značaja za predmet

analize.

U svom radu, Kancelarija za mlade se rukovodi relevantnim nacionalnim i lokalnim propisima.

Opština Rožaje

Opština Rožaje je djelimično usvojila zahtjev, dok je odbijen za tražene informacije sa kojima opština ne raspolaže.

Vezano za kadrovske kapacitete se navodi da u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji u Sekretarijatu za društvene djelatnosti Opštine Rožaje raspoređen službenik (samostalni savjetnik II za mlade- Diplomirani menadžer u sportu), iz čega se zaključuje da ne postoji zaposleni koji je raspoređen shodno kriterijumima obuhvaćenim traženom informacijom.

Informacije o aktivnostima koje je sprovela opština Rožaje, a koje se odnose na mlade u širem smislu, nijesu relevantne za predmet ove analize.

Opština Šavnik

Opština Šavnik je djelimično usvojila zahtjev u odnosu na informacije koje su posjedovali, dok je pristup ostatku traženih informacija odbijen iz razloga neposjedovanja.

Vezano za kadrovske kapacitete se navodi da postoji jedan zaposleni službenik nadležan, između ostalog i za mlade, a koji pokriva radno mjesto savjetnik III za obrazovanje, mlade, saradnju sa NVO i mjesne zajednice.

Opština nije ostvarila saradnju u dijelu praćenja i unapređena položaja mladih u svijetu rada sa regionalnim i međunarodnim institucijama, nije koristila EU i druge međunarodne standarde za usklađivanje rada koji se tiče monitoringa i unapređenja položaja mladih. Navodi se da opština Šavnik ne vodi posebnu afirmativnu politiku u okviru socijalno-ekonomske sigurnosti prema mladima iz ranjivih kategorija.

Opština Ulcinj

Opština Ulcinj je dostavila informacije koje su bile u posjedu ovoga organa, a iz kojega proističe da vezano za kadrovske kapacitete u sklopu Sekretarijata za kulturu, sport, mlade i društvene djelatnosti ne postoji posebna kancelarija koja se bavi pitanjima mladih, kao ni zaposleno lice koje se bavi isključivo pitanjima mladih.

Druge dostavljene informacije nijesu relevantne za temu koja se obrađuje.

8. AKTIVNOSTI SINDIKATA

Pitanja o radu sindikalnih organizacija na ovom polju, uputili smo dvijema nacionalnim Sindikalnim centralama, odnosno njihovim Sekcijama mladih. Kako od Saveza Sindikata Crne Gore nijesmo dobili odgovore, iste smo pribavili od Asocijacije mladih Sindikata uprave i pravosuđa Crne Gore, kao jedne od najbrojnijih grana u USSCG.

Iako se na nivou sindikalnih organizacija sistemski ne prikupljaju podaci na osnovu kojih bi se izveo precizniji zaključak u vezi sa praćenjem dostojanstvenog rada mladih, u nastavku slijede odgovori i informacije o tome šta su sindikati preduzeli ili preduzimaju vezano za predmet ove analize.

Unija slobodnih sindikata Crne Gore (USSCG)

Tražene informacije u vezi sa predmetom analize, dostavila je koordinatorka Sekcije mladih USSCG, gđa Lidija Mijović. U odgovoru se, u bitnom, navodi:

Statutom Unije slobodnih sindikata Crne Gore prepoznate su dvije interesne organizacije i to: Sekcija žena i Sekcija mladih USSCG. U junu tekuće godine održana je Izborna skupština Sekcije mladih USSCG na kojoj je izabrana koordinatorka Sekcije i Koordinacioni odbor sa zadatkom da doprinese organizovanosti i informisanosti mladih, prvenstveno članova/ca sindikata radi preduzimanja mjera i aktivnosti u cilju zaštite i poboljšavanja radnog i socio-ekonomskog položaja mladih na tržištu rada, te afirmacije programskih ciljeva i zadataka USSCG.

Sekciju mladih USSCG čine članovi sindikata i sindikalnih organizacija udruženih u USSCG do 35 godina starosti. Članovi/ce Sekcije mogu biti i individualni članovi USSCG, a važno je istaći da članovi/ce mogu biti i đaci završnog razreda srednje škole i studenti.

Kroz projekat "Sindikati za pravedan oporavak" koji USSCG realizuje uz podršku Evropske konfederacije sindikata unaprijeđen je softver vezan za kreiranje baze podataka o članstvu USSCG koji će u naprednom period pomoći kako samoj centrali, tako posebno naprijed pomenutim sekcijama da dobiju egzatne podatke o osnovnim podacima članstva, a koji se odnose na: pol/rod; starosnu strukturu; stepen obrazovanja i drugo. Ova evidencija će, u konkretnom slučaju, Sekciji mladih dalje doprinijeti lakšem umrežavanju mladih iz različitih sektora i olakšati istraživanja i prikupljanja uporednih podataka o zaradama u različitim sektorima, pravima, obavezama i odgovornostima, te vrstama radnog angažmana mladih zaposlenih u privatnom i onih zaposlenih u javnom sektoru.

USSCG, kao reprezentativna nacionalna sindikalna centrala, potpisala je 2015. godine sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja, Unijom poslodavaca Crne Gore i Savezom sindikata Crne Gore Zajedničku izjavu o osudi diskriminacije na radnom mjestu po svakom osnovu, uključujući i po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta.

Formiranje granskog sindikata komunalnih preduzeća

U periodu od 2016. do 2018. godine USSCG je bila partner na projektu NVO Mladi Romi i Romski krug na projektima finansiranim od strane Evropske komisije a koji su se odnosili na unapređenje položaja pripadnika Romske i Egipćanske pop-

ulacije kako na tržištu rada, tako u sferi obrazovanja, političkom, odnosno javnom životu. Ovaj projekat doprinio je da se pripadnici romske i egipćanske populacije, mahom zapošljeni u preduzećima gradske čistoće, bliže upoznaju sa pravima iz rada i po osnovu rada ali i obavezama i odgovornostima koje iz tog odnosa proizilaze, te da prepoznaju značaj sindikalnog organizovanja i djelovanja. Aktivnosti u okviru ovog projekta doprinjele su kreiranju novh sindikata na nivou komunalnih preduzeća i u konačnom do formiranja granskog sindikata komunalnih preduzeća Crne Gore.

Sindikat uprave i pravosuđa Crne Gore

Tražene informacije u vezi sa predmetom analize, dostavio je mr Ivan Ivanović, predsjednik Asocijacije mladih Sindikata Uprave i pravosuđa (SUiP).

U odgovoru se, u bitnom, navodi:

U okviru SUiP-a osnovana je NVO „Asocijacija mladih“ i „Asocijacija žena“, u cilju poboljšanja statusa kategorije mladih i žena zaposlenih u javnom sektoru. Kako su obje organizacije osnovane tokom 2022. godine, do tada se nijesu pratili statistički pokazatelji stanja istih. Cilj djelovanja su upravo indikatori dostojanstvenog rada, odnosno analitički pregled stanja i identifikovanje problema mladih i žena.

Sindikat ne raspolaže sa bazom podataka. Pristupanje sindikalnim organizacijama je utemeljeno na dobrovoljnoj osnovi, pa od ukupnog broja zaposlenih u državnoj upravi nijesu svi članovi sindikalnih organizacija, ali i da jesu ostaje mogućnost isključivog praćena statistike u odnosu na članstvo ove sindikalne organizacije.

Savez sindikata (SSCG) je, u okviru projekta “Sindikati za pravičan oporavak – jačanje uloge sindikata u ublažavanju krize izazvane pandemijom koronavirusa”, organizovao okrugli sto posvećen mladim radnicima. Na okruglom stolu koji je održan 27. jula 2023. godine, pod nazivom Mladi radnici i svijet rada je, između ostaloga, zaključeno da je neophodno stvoriti ambijent kako bi se mladi ljudi odlučili da žive, rade i stvaraju u Crnoj Gori

9. ZAKLJUČCI

Iako je više puta akcentovano u publikaciji, važno je ponoviti: mladi ljudi u Crnoj Gori predstavljaju ranjivu kategoriju na tržišti rada. Najznačajnije karakteristike te ranjivosti su: visok procenat nezaposlenosti, nemogućnost zaposlenja u razumnom vremenskom periodu, rad izvan i ispod stečenih kvalifikacija, nesigurnost radnog mjesta i prekarni rad, odnosno manjkava socijalna zaštita i uživanje prava po osnovu rada.

Ovo je u suprotnosti da načelom dostojanstvenog rada koje podrazumijeva mnogo više od pukog zasnivanja bilo kakvog radnog odnosa. *Dostojanstven rad*, kako smo kazali, podrazumijeva: produktivno radno mjesto, na kome se štite prava radnika, 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.

Program dostojanstvenog rada se ostvaruje kroz međusobno povezane strateške ciljeve: promociju prava iz rada i u vezi sa radom, promociju zapošljavanja, socijalnu zaštitu i promociju socijalnog dijaloga. Jednake šanse i princip nediskriminacije su utkani kroz svaki navedeni strateški cilj

Ustav Crne Gore, u prvom članu već navodi da je, Crna Gora, između ostalog, država socijalne pravde, te da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti (čl. 62). Takođe, Ustavom se propisuje i da su potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva (čl. 9). Pored deklaracije MOR-a, nabrojan je i niz drugih međunarodnih ugovora i dokumenata koji ističu dostojanstveni rad kao glavno načelo, a u sklopu toga i posebno usmjerenje na dostojanstveni rad mladih. Crna Gora, kao njihova potpisnica je prihvatila da ih djelotovorno poštuje i sprovodi. Krovni domaći propisi pružaju jasan okvir za ostvarivanje segmenata dostojanstvenog rada i usaglašeni sa međunarodno preuzetim obavezama u ovoj oblasti. Međutim, na nivou pojedinih sektorskih strategija i akcionih planova, kao i primjene u praksi, očigledan je izostanak afirmacije ovog načela, prisutno je njegovog uprošćavanje, pa i nerazumijevanje. Kao krunski dokaz za to je trend odliva mladih iz Crne Gore. U istraživanjima koja se u kontinutetu rade poslednjih godina, kao razlozi odlaska (i onih koji su otišli i onih koji žele da odu) u visokom procentu zastupljen je neodstatak većine elemenata dostojanstvenog rada.

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 preneбреgavaju 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 potencijala mladih i punog razvoja ličnosti, te predstavlja ključni rizikofaktor za napuštanje radnih mjesta i odlazak iz zemlje.

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

Informisanost mladih o radnim pravima je oskudna

Poznavanje 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. Upečatljivo je da s 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.

Svakako, ohrabruje činjenica da su u visokim procentima spremni da se uključe u aktivnosti koje podrazumijevaju zaštitu i zastupanje radničkih prava, bez obzira da li bi zbog toga trpjeli posledice od strane poslodavaca.

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 integrisani 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 za mlade 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 posvećeni dostojanstvenim radom mladih. Posljedično, u tom smislu, izostaje fokus i sa mladima 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.

Izostaje kvalitetno praćenje položaja mladih na tržištu rada

Organi državne uprave čiji rad 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 (kakvog takvog) 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 uspjehnosti.

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)³⁹. 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.

Postojeći resursi se ne koriste optimalno i transparentno – državni organi kao raštimovani orekstar

U postojećim okvirima i resursima se ne radi sitemski i posvećeno na poboljšanju položaja mladih u svijetu rada. Proaktivnost u pristupu izostaje na više načina. Komunikacija i saradnja između organa državne uprave nije operativna, pa sinergijski efekat izostaje. Ad hoc rješenja vezana za pitanja koja obrađujemo, kakva su na primjer sadržana u Strategiji za mlade 2017-2021. ne čine čine održivim upravo usled inertnog postupanja organa državne uprave. Organi državne uprave pozivaju na akte o sistematizaciji u kojima zaista nije izričito navedena takva obaveza podrške i/ili praćenja. Ne postoji koordinisana i usklađena aktivnost sa lokalnim samoupravama. 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. 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.

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. Nekoizostentnost 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 sprovode 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, sticanje dodatnih znanja i vještina za bolju konkurentnost na tržištu rada, informisanje o dostupnim mjerama podrške, a u nekim slučajevima i obezbijedivanje 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.

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.

Sindikati nemaju razvijenu metodologiju praćenja dostojanstvnog 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.

10. PREPORUKE

1 Bez odlaganja izvijesiti UN Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava o primjeni PESK-a (obaveza periodičnog ispitivanja je dospjela 30. novembra 2019. godine).
(nadležnost: Vlada Crne Gore)

2 Bez odlaganja učiniti operativnim Savjet za mlade kao stručno i savjetodavno tijelo nadležno za podsticanje razvoja omladinske politike.
(nadležnost: Vlada Crne Gore)

3 Obezbijediti održivo strateško planiranje i sistemski pristup u sprovođenju ciljeva vezanih za socio-ekonomsku sigurnost i dostojanstven rad mladih. S obzirom 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.
(nadležnost: Vlada Crne Gore, lokalne samouprave)

4 Po prethodnom usaglašavanju nadležnosti i odgovornosti, obezbijediti praćenje statističkih pokazatelja u vezi sa dostojanstvenim radom mladih. 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“**.
(Nadležnost: 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 činiocima u ovom procesu. Omogućiti optimalno korišćenje postojećih budžetskih izdvajanja i donatorske fondove za ovu svrhu.
(Nadležnost: Vlada Crne Gore, Ministarstvo sporta i mladih)

6 U Nacrt Strategije za mlade 2023-2027 uključiti **ciljeve 3 i 7 određene Strategijom Evropske unije za razdoblje 2019-2027**, 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.
(Nadležnost: Ministarstvo sporta i mladih Crne Gore)

7

Unaprijediti mehanizme kontrole 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 promovirati 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.

(Nadležnost: 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.

(Nadležnost: Ministarstvo prosvjete, Centar za stručno obrazovanje, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Uprava za ljudske resurse Crne Gore, Sindikalne organizacije, Nevladine organizacije)

9

Koristeći postojeća zakonska rješenja, obavezujuće međunarodne dokumente, međunarodne strategije i smjernice, te aktivne politike EU prema mladima u sferi dostojanstvenog rada, uspostaviti kontinuiranu i intenzivniju saradnju sa poslodavcima u cilju promocije i afirmacije načela i dobrih praktičnih rješenja iz oblasti dostojanstvenog rada mladih. Uključiti predstavnike poslodavaca i tijela i radne gupe koje se bave implementacijom i praćenjem ove mjere. *(Nadležni: Socijalni partneri, Ministarstvo sporta i mladih, lokalne samouprave, nevladine organizacije)*

10

Po mogućnosti, uspostaviti digitalne baze podataka članova sindikalnih organizacija, na osnovu kojih bi bilo moguće praćenje indikatora dostojanstvenog rada mladih na njihovom nivou. Na osnovu analize davati preporuke o unapređenju dostojanstvenog rada mladih, kako na nivou matičnih firmi, tako i na nivou granskih sindikata i nacionalnih centrala, 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 zapošljavanja 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 navršenih 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 navršenih 18 godina života, na način da se licima do 21. godine života zabrani rad na navedenim poslovima. *(Nadležni: Ministarstvo rada i socijalnog staranja)*

11. METODOLOGIJA

1. Istraživanje među mladima i poslodavcima

Kako bismo utvrdili položaj mladih ljudi tokom njihovog zaposlenja, shvatili koliko su mladi ljudi informisani o svojim radnim pravima, kakvo je njihovo iskustvo u procesu rada i slično, sproveli smo anketno istraživanje sa onim mladim ljudima u Crnoj Gori koji imaju ili su imali zasnovan radni odnos, na određeno ili neodređeno vrijeme, mladima koji su sezonski radnici ili su to iskustvo imali u poslednjih 3 do 5 godina, mladim ljudima koji su pripravnici ili su obavili pripravnički staž u poslednjih 3 do 5 godina.

U uzorku smo nastojali da imamo jednako zastupljene mlade ljude ženskog i muškog pola, obrazovne strukture koja odgovara obrazovnoj strukturi stanovništva Crne Gore, a obuhvatili smo mlade koji su zaposleni u državnom, privatnom i javnom sektoru. Metoda uzorkovanja koji smo koristili je metod uzorkovanja grudve snijega. Ovom metodom smo ciljano odabirali određenu skupinu ljudi, u ovom slučaju mlade zaposlene ljude od 15 do 30 godina, zahvaljujući kojima smo zatim širili uzorak.

Istraživanje je sprovedeno u periodu od 10. Maja do 30. juna 2023. godine u 15 gradova Crne Gore: Podgorici, Nikšiću, Danilovgradu, Cetinju, Bijelom Polju, Pljevljima, Mojkovcu, Plavu, Plužinama, Baru, Ulcinju, Herceg Novom, Budvi, Kotoru i Tivtu, na uzorku od 179 ispitanika, od čega 46.4% muškog pola i 53.6% ženskog pola.

Od 15 do 18 godina bilo je 16.8% ispitanika; od 19 do 24 godina 29.1% ispitanika, dok je od 25 do 30 godina bilo 54.2% ispitanika.

Sa završenom osnovnom školom u uzorku je 13.4% ispitanika, završenu srednju školu ima polovina ispitanika, odnosno njih 50.3%, sa završenim fakultetom uzorak je obuhvatio 30.2% ispitanika dok sa završenim master ili doktorskim studijama u uzorku imamo 6.1% ispitanika.

Najviše je ispitanika bilo iz privatnog sektora, 65.4%, nešto manje od četvrtine iz javnog sektora – 24%, 2.2% ispitanika posao obavlja u NVO sektoru, dok 8.4% ispitanika nije dalo odgovor na ovo pitanje.

25.7% ispitanika u uzorku ima zasnovan radni odnos na neodređeno a 29.1% njih na određeno vrijeme. Trenutno odrađuje pripravnički staž 7.3% ispitanika, dok je skoro četvrtina mladih ljudi, njih 24.6%, trenutno sezonski zaposlena. Procenat nezaposlenih, a da su u poslednjih 5 godina bili u radnom odnosu, iznosi 9.5% ispitanika, u pripravničkom je bilo u poslednjih 5 godina 1.1%, dok je radno angažovano na neki drugi način 2.7%.

Kao instrument smo koristili upitnik koji se sastojao od seta socio-demografskih pitanja i nekoliko pitanja koja su imala introduktivni karakter, nakon čega su slijedila pitanja vezana za određene tematske cjeline iz oblasti zaposlenja, rada i radnih prava, a to su zasnivanje radnog odnosa, pravo na zaradu, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita i zdravlje na radu, zaštita od diskriminacije i zlostavljanja na radu.

U upitniku su preovladavala pitanja sa zatvorenim odgovorom, ukupno 28 od kojih su najveći dio činila dihotomna pitanja i 5 pitanja otvorenog tipa.

Na samom kraju upitnika, interesovala su nas lična iskustva mladih ljudi tokom njihovog zaposlenja, koje smo obuhvatili sa setom od 20 zatvorenih pitanja.

Podaci dobijeni anketnim istraživanjem su analizirani najvećim dijelom na kvantitativan način pomoću statističkog programa za obradu podataka IBM SPSS 26.

Drugi istraživački metod koji smo koristili je intervju. Ovom metodom smo obuhvatili poslodavce iz privatnog sektora, civilnog sektora (nevladine i sindiklane organizacije i javnog sektora, odnosno lokalnih samouprava).

Uzorak je obuhvatio 20 poslodavaca iz svih regija Crne Gore, od čega je iz privatnog sektora bilo 9 poslodavaca, iz javnog sektora 5 poslodavaca, sindiklanih organizacija 2 i NVO sektora 4 poslodavca. dok se intervju se sastojao od 23 pitanja, kojima smo nastojali da obuhvatimo stavove poslodavaca prema kategoriji mladih, njihova iskustva sa mladima i praksi, koje su njihove prakse u postupanju sa mladima, poznavanje ključnih zakonskih akata i strateških dokumenata koji se odnose na mlade, stavove o radnim pravima i ulozi sindikata, koje su to nedoumice i prepreke sa kojima se mladi susreću u toku rada, koji su to eventualni propusti i nedostaci u organizaciji rada koje bi trebalo dodatno unaprijediti, a koje su to pozitivne prakse koje bi mogli afirmisati.

Instrument koji je korišćen u ovom dijelu istraživanja je polustrukturisani intervju. Podaci dobijeni putem intervjua su analizirani na kvalitativan način.

2. Analiza javnih politika

Izrada ovog dijela studije, odnosno, prethodnog detaljnog [Izveštaja](#) podrazumijevala je analizu normative koja se odnosi na radno-pravne odnose i mlade, odnosno zakonsku i podzakonsku regulativu i druge pravne akta, strategije i akcione planove, evidencija i metodologija koje se primjenjuju u praćenju položaja mladih, njihove primjene i zastupljenosti u praksi, te kapaciteta državnih resursa na ovom polju, kao i pribavljanje podataka od lokalnih i javnih insitutucija putem Zahtjeva za slobodan pristup informacijama.

Takođe sprovedena je uporedna analiza sa međunarodnim standardima i praksama koji se odnose na zaštitu i poštovanje radnih prava mladih.

Organima državne uprave i lokalnih samouprava, a na osnovu Zakona o slobodnom pristupu informacijama, između ostalog, traženi su podaci o tome da li se prati, istražuje ili sačinjava statistika o položaju mladih (15-30 godina) vezano za svijet rada, kao dio praćenja politike vezane za socio-ekonomsku sigurnost mladih, te koja metodologija se sa tim u vezi koristi. Pitali smo i da li u okviru organa postoji odsjek i/ili izvršilac koji se bavi pitanjima socio-ekonomske sigurnosti mladih, a u okviru kojeg se tretiraju pitanja njihovog položaja u svijetu rada, koje su ključne aktivnosti sprovedene, a koje su vezane za djelokrug socijalno-ekonomske sigurnosti mladih u periodu od 1.1.2020. godine, zaključno sa 7.7.2023. godine, te da li organ u dijelu praćenja i unapređenja socio-ekonomske sigurnosti mladih sarađuje sa drugim državnim, regionalnim i međunarodnim institucijama i ako da na koji način. Jedno od pitanje je bilo i sa kojim domaćim propisima i međunarodnim standardima organi usklađuju svoj rad. Konačno, postavili smo pitanje i da li

organ ima posebne afirmativne politike u okviru socijalno-ekonomske sigurnosti prema mladima iz ranjivih kategorija, ako da koje i na koji način se realizuju odnosno na koji način se prati njihovo sprovođenje.

Zahtjevi su upućeni na adrese: *Ministarstva sporta i mladih, Ministarstva evropskih poslova, Ministarstva ekonomskog razvoja i turizma* koji su odgovorili, kao i *Ministarstva rada i socijalnog staranja, Ministarstva javne uprave, Ministarstva prosvjete i Ministarstvu ljudskih i manjinskih prava* koji do dana zaključivanja izvještaja nijesu odgovorili.

Od tri uprave, odgovorili su *Uprava za inspekcijske poslove i Uprava za statistiku*, dok *Uprava za ljudske resurse* nije dostavila odgovor. Odgovore je dostavio i *Zavod za zapošljavanje Crne Gore*.

Takođe, zahtjevi su poslati i na adrese svih lokalnih samouprava, od kojih su odgovore dostavili *Bar, Bijelo Polje, Danilovgrad, Herceg-Novi, Gusinje, Kolašin, Kotor, Mojkovac, Nikšić, Plužine, Pljevlja, Podgorica, Rožaje, Šavnik, Tuzi, Ulcinj i Zeta*, dok *Andrijevica, Berane, Budva, Cetinje, Petnjica, Plav, Tivat i Žabljak* nijesu odgovorili do zaključivanja pomenutog Izvještaja.

1 Više o istraživanju u poglavlju *Metodologija*. Cjelokupno istraživanje dostupno je na našem sajtu mladiradnici.me, rubrika *publikacije*.”

2 Više o istraživanju u poglavlju *Metodologija* na.

3 Cjelokupno istraživanje dostupno je na našem sajtu mladiradnici.me, rubrika *publikacije*.

4 Odluka o proglašenju nezavisnosti Crne Gore, objavljena u Sl. listu RCG, 36/2006, tačka 3. Nakon proglašenja nezavisnosti Crna Gora je uputila izjavu o suksesiji navedenih međunarodnih ugovora Ujedinjenim nacijama.

5 Ustav objavljen u “Sl. list CG”, br. 1/2007 i 38/2013 - Amandmani I-XVI, čl. 9 *Pravni poredak*

6 Više informacija o Komitetu dostupno na: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cescr>.

7 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant)*, 6 February 2006, E/C.12/GC/18, dostupan na: <https://www.refworld.org> [pristupljeno 22 jula 2023].

8 Tačka 14 *Mlade osobe i pravo na rad*.

9 Dinamiku izvještavanja je moguće pratiti na linku: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/Treaty-BodyExternal/countries.aspx?CountryCode=MNE&Lang=EN.

10 Cjelokupni proces izvještavanja na našem jeziku je dostupan na linku: <https://www.gov.me/clanak/144502--komitet-za-ekonomska-socijalna-i-kulturna-prava-ujedinjenih-nacija>.

11 Više informacija dostupno na linku: <http://ilo.org/global/lang-en/index.htm>.

12 Više detalja dostupno na linku: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102734.

13 Rezolucija dostupna na linku: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32009G1219%2801%29>

14 Rezolucija dostupna na linku: <https://www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:141:0001:0003:EN:PDF>.

15 Zakon o radu, objavljen u “Sl. list CG”, br. 74/2019 i 8/2021.

16 Zakon o mladima, objavljen u “Sl. list Crne Gore”, br. 025/19 od 30.04.2019, 027/19 od 17.05.2019.

17 Zakon o radu, objavljen u “Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

18 Strategija dostupna na linku: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:42018Y1218\(01\)&from=EN#d1e35-1-1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:42018Y1218(01)&from=EN#d1e35-1-1).

19 Više informacija i Strategija dostupni na linku: <https://javnepolitike.me/politika/mladi/>.

20 Strategija dostupna na linku: <https://www.strategijazamlade.me/>.

21 „U periodu od 1991. do 2018. prirodni priraštaj, odnosno razlika između broja rođenih i umrlih je iznosila preko 75.000. U periodu od 1990 do 2012. se doselilo najmanje 74.000 sadašnjih stanovnika Crne Gore. Precizan zbir ta dva podatka daje u zbiru preko 150.000 stanovnika. Sve ovo su zvanični podaci“, kaže Mirza Krnić organizacije KOD za Evropski puls. Ukazujući da nema ni preciznih podataka o tome koliko je ljudi naselilo Crnu Goru nakon 2012, Krnić navodi da ako bismo išli pretpostavkom da je ta cifra na nivou prosjeka od 1990/91 naovamo, došli bi do broja od čak 173.000 ljudi koji je otišao iz Crne Gore: „Napominjem ipak da je to samo predikcija za koju nemamo podatke već se u tom dijelu (koji se odnosi na broj 173.000) bavimo isključivo matematičkom kalkulacijom“, *Evropski puls* (Elektronski mjesečnik o evropskim integracijama), maj 2019, Centar za građansko obrazovanje.

22 Istraživanje je urađeno u okviru regionalnog projekta fondacije Friedrich Ebert (FES), a koje su predstavili FES i Centar za građansko obrazovanje (CGO).

23 *Evropski puls* (Elektronski mjesečnik o evropskim integracijama), maj 2019, Centar za građansko obrazovanje, dostupan na: <https://media.cgo-cce.org/2019/06/evropski-puls-134.pdf>.

24 Institut za strateške studije i projekcije (2022) i UNDP: „Istraživanje i procjena lokalnih politika koje se odnose na mlade i potrebe mladih u 15 lokalnih samouprava“

25 Više informacija o istraživanju, kao i istraživanje i prateće preporuke dostupne na: <https://www.omsa.me/mapiranje-puta-ka-cirkulaciji-mozgova-u-crnoj-gori/>.

26 Poslovanje po mjeri porodice Istraživanje poslovnih praksi i stavova adolescenata i mladih, UNICEF, 2022. Publikacija dostupna na: <https://www.unicef.org/montenegro/media/21656/file/Poslovanje%20po%20mjeri%20porodice.pdf>.

27 Strategija dostupna na: <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2022/02/predlog-nacionalne-strategije-zaposljavanja-2021-2025-s-predlogom-akcionog-plana-zaposljavanja-za-2021-godinu.pdf>.

28 Više informacija dostupno na: <https://www.rcc.int/download/docs/Youth-Employment-leaflet-15-6-b-SR.pdf/fcafdb61f007621cc8ef9d2eb5b35cde.pdf>

29 Plan dostupan na: <http://www.strategijazamlade.me/download/Strategija%20za%20mlade%20-%20Akcion%20plan%202018.pdf>.

30 Plan dostupan na: <http://www.strategijazamlade.me/download/Strategija%20za%20mlade%20-%20Akcioni%20plan%202018.pdf>.

31 Plan dostupan na: <http://www.strategijazamlade.me/download/Strategija%20za%20mlade%20-%20Akcioni%20plan%202017-2021.pdf>.

32 Izvještaj dostupan na: <http://www.strategijazamlade.me/download/Strategija%20za%20mlade%20-%20Akcioni%20plan%202017-2021.pdf>

33 Vidi čl. 3 do 10 Zakona o državnoj upravi, "Sl. list Crne Gore", br. 078/18 od 04.12.2018.

34 Youth Work Quality Systems and Frameworks in the European Union, Handbook for implementation, dostupan na: [NC0416797ENN.pdf \(salto-youth.net\)](#).

35 *Guide on Measuring Decent Jobs for Youth: Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes*, dostupan na: [Youth Employment Programme: Guide on Measuring Decent Jobs for Youth: Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes \(ilo.org\)](#).

36 Nacrt dostupan na linku: <https://www.gov.me/clanak/javni-poziv-za-javnu-raspravu-o-nacrtu-strategije-za-mlade-2023-2027-sa-pratecim-akcionim-planom>.

37 Pravilnik usvojen na sjednici Vlade održanoj 1.7.2022. godine.

38 Izvještaj o radu i stanju u upravnim oblastima Ministarstva sporta i mladih za 2022. godinu, br. 01-03-610/23-664 od 30.03.2023 godine.

39 *Guide on Measuring Decent Jobs for Youth: Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes*, dostupan na: [Youth Employment Programme: Guide on Measuring Decent Jobs for Youth: Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes \(ilo.org\)](#).

