



OSIguraj
uslove
sebi!

INFORMATOR

za poslodavce i OSI o mjerama i aktivnostima zaštite i zdravlja na radu

Podgorica, mart 2020.







INFORMATOR za poslodavce i OSI o mjerama i aktivnostima zaštite i zdravlja na radu



Udruženje mladih sa sindikozom Crne Gore



Crna Gora
Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Ovaj materijal nastao je u okviru projekta **OSiguraj uslove sebi!** koji je podržan od strane **Ministarstva rada i socijalnog staranja** kroz Javni konkurs za NVO u oblasti zaštite i zdravlja na radu za 2019. Sadržaj ovog materijala isključiva je odgovornost UMHCG, i ni na koji način ne odražava stav Ministarstva rada i socijalnog staranja ili drugih subjekata pomenutih u dokumentu.

Izdavač:

Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore

Za izdavača:

Marina Vujačić

Autorke:

Aleksandra Pavićević
Dragana Sokić
Marina Đurović
Marina Vujačić

Dizajn:

Gavro Kračković

Štampa:

Lapis štamparija

Tiraž:

200 primjeraka

SADRŽAJ

| | |
|--|-----------|
| I PREDGOVOR | 7 |
| O PROJEKTU | 7 |
| SVRHA INFORMATORA | 7 |
| II UVOD I OSNOVNI POJMOVI | 9 |
| RAD I ZAPOŠLJAVANJE | 9 |
| PROFESIONALNA REHABILITACIJA | 10 |
| MJERE PROFESIONALNE REHABILITACIJE | 10 |
| PROCES ZAPOŠLJAVANJA I DRUGI POVEZANI PROCESI I POJMOVI | 14 |
| III ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU | 16 |
| ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU U PRAKSI – SITUACIJA U CRNOJ GORI | 18 |
| ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU U TOKU PANDEMIJE NOVOG KORONAVIRUSA | 19 |
| IV MEĐUNARODNI PRAVNI I NORMATIVNI OKVIR | 25 |
| DOKUMENTI UJEDINJENIH NACIJA I EVROPSKE UNIJE | 25 |
| V DOMAĆI PRAVNI I NORMATIVNI OKVIR | 27 |
| CRNOGORSKA REGULATIVA | 27 |
| VI PROCES ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDitetOM | 33 |
| PROCJENA STEPENA INVALIDITETA I MJERE PROFESIONALNE REHABILITACIJE | 33 |
| SUBVENCIJE S POSEBNIM NAGLASKOM NA ZNAČAJ PRILAGOĐAVANJA I OPREME RADNOG MJESTA I USLOVA RADA | 34 |
| ZNAČAJ PRILAGOĐAVANJA I OPREME RADNOG MJESTA I USLOVI RADA | 35 |
| IZVOĐAČI PROFESIONALNE REHABILITACIJE (POSAO RADNOG TEHNOLOGA, RADNOG TERAPEUTA I DR.) | 35 |
| VII UTICAJ MJERA PROFESIONALNE REHABILITACIJE NA ZAŠTITU I ZDRAVLJE NA RADU | 38 |
| UTICAJ USLOVA RADA NA STICANJE INVALIDNOSTI I PROGRESIJU OŠTEĆENJA I UTICAJ INVALIDNOSTI NA PROCES RADA I RADNI UČINAK | 38 |
| VIII PROCJENA RIZIKA NA RADNOM MJESTU / AKTO PROCJENI RIZIKA | 41 |
| IX TRI PRIMJERA SIMULACIJE OSI NA RADNOM MJESTU | 44 |
| X ZAKLJUČCI I PREPORUKE | 47 |
| O ORGANIZACIJI | 48 |
| O AUTORKAMA | 49 |
| LITERATURA I REFERENCE | 52 |



I PREDGOVOR

O PROJEKTU

Projekat *OSIguraj uslove sebi!* ima za cilj promociju i doprinos boljim uslovima rada, zaštite i zdravlja na radu za osobe s invaliditetom na teritorije Crne Gore. Projektom se želi doprijeniti informisanju i promociji mehanizama zaštite i zdravlja na radu za osobe s invaliditetom, uključujući i mјere za smanjenje zdravstvenih i psiholoških problema OSI uzrokovanih procesom rada i uslovima na radu, kao i doprijeniti većem zadovoljstvu OSI i poslodavaca i većoj produktivnosti zaposlenih OSI u procesu rada, odnosno adekvatnijim poslovnim ishodima i učinku.

Aktivnosti uključuju izradu i distribuciju *Informatora za poslodavce i OSI o mogućim i neophodnim mjerama i aktivnostima zaštite i zdravlja na radu*, izradu internih procedura i mehanizama zaštite i zdravlja na radu za zaposlene OSI, sproveđenje edukacija poslodavaca (menadžera i izvršnog osoblja) i izvođača profesionalne rehabilitacije o neophodnim uslovima rada, zaštite i zdravlja na radu za zaposlene OSI, usluge psihologa, fizioterapeuta i radnog terapeuta za zaposlene OSI i osobe bez invaliditeta, i medijsku kampanju koja uključuje aktivnosti promocije na društvenim mrežama i organizaciju okruglog stola.

Projektom su obuhvaćene zaposlene osobe s invaliditetom i njihovi menadžeri i poslodavci, drugi zaposleni kod ovih poslodavaca, osobe s invaliditetom koje traže zaposlenje, i/ili su uključene u mјere profesionalne rehabilitacije, mladi i studenti s invaliditetom, kao i svi drugi poslodavci, državne institucije i tijela, ustanove i izdvođači profesionalne rehabilitacije, mediji i porodice OSI.

U cilju adekvatnije i uspješnije realizacije pojedinih aktivnosti projekta UMHCG je uspostavilo saradnju s **Društvom za zapošljavanje, osposobljavanje odraslih i izvođenje profesionalne rehabilitacije - ZOPT^[1]**, koja je trajala intezivno od novembra 2019. do kraja marta 2020. U tom smislu, kvalitetu sadržaja i ovog dokumenta doprinijela je i ostvarena saradnja sa ZOPT-om, kojem se ovim putem zahvaljujemo.

Projekat *OSIguraj uslove sebi!* je finansijski podržan od strane **Ministarstva rada i socijalnog staranja** kroz Javni konkurs za NVO u oblasti zaštite i zdravlja na radu u 2019.

SVRHA INFORMATORA

Cilj Informatora je da se, kroz pregled najvažnijih nacionalnih garancija u ovoj oblasti, analizom domaćeg i međunarodnog pravnog okvira i u krajnjem stanju u praksi, istaknu obaveze i mogućnosti, ali i pozitivni, i negativni primjeri u crnogorskoj normativi i praksi, kada je u pitanju stvaranje adekvatnih uslova za obavljanje radnih zadataka i poslova OSI na konkretnom radnom mjestu s posebnim naglaskom na zaštitu i zdravlje na radu za OSI.

U skladu s tim, **Informator sadrži** pravni i institucionalni okvir, obavezne (kolektivne) i dodatne (individualne) mјere zaštite i zdravlja na radu, obaveze poslodavaca i obaveze zaposlenih u tom procesu. Poseban segment posvećen je prepoznavanju i suzbijanju rizika, odnosno uticaju uslova rada, i radnog procesa na moguće rizike sticanja ili progresije invalidnosti, kao i uticaju invalidnosti na proces rada i radni

1 <https://bit.ly/38sZUID>

učinak i smanjenje radne funkcionalnosti, mjerama podrške OSI, koje doprinose boljim uslovima rada i adekvatnijim uslovima konkretnog radnog mjesta, od asistencije u radu do opreme i pomagala koja mogu doprinijeti usporavanju progresije oštećenja, pa samim tim i poboljšati produktivnosti i učinke na radu. Posebno su razrađeni mjere profesionalne rehabilitacije, kao proces u okviru kojeg se može uraditi i procjena rizika na radu, odnosno konkretnom radnom mjestu OSI. Ovaj Informator se ne bavi opštim garancijama prava na rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom, osim u dijelu koji je blisko povezan s ciljevima ovog projekta i promocijom i definisanjem mehanizama zaštite i zdravlja na radu za zaposlene OSI. U cilju šireg informisanja o pravu na rad OSI ukazujemo na [Analizu o finansijskom aspektu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI](#) iz 2019, dok u cilju informisanja o radnim pravima žena s invaliditetom i njihovoj zaštiti upućujemo na *Informator o pravima žena s invaliditetom na rad i zapošljavanje*.

U završnom dijelu Informatora navedena su **tri primjera simulacije OSI na radnom mjestu** kako bi se kroz praktičan primjer ukazalo na barijere s kojima se suočavaju OSI i mogućnostima zaštite njihovih prava, odnosno poboljšanja uslova rada i zaštite i zdravlja na radu.

Na kraju, date su preporuke za unaprjeđenje stanja u ovoj oblasti od kojih se neke odnose na izmjenu i dopunu zakonske regulative, ali i definisanje i sprovođenje mjera i aktivnosti u praksi.

Informator će biti distribuiran svim poslodavcima koji zapošljavaju OSI u skladu sa *Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom*, odnosno onima koji ostvaruju subvencije propisane Zakonom, a čiju bazu posjeduje Zavod za zapošljavanje.

II UVOD I OSNOVNI POJMOVI

RAD I ZAPOŠLJAVANJE

Pravo na rad i zapošljavanje su osnovna ljudska prava svakog čovjeka. Ovo, kao i ostala osnovna prava, garantuje se ljudima na osnovu jednakosti s drugima, što uključuje iste startne pozicije u traženju i nalaženju posla, u skladu sa stečenim obrazovanjem i kvalifikacijama. Pravo na rad uključuje i jednaku zaradu za isti rad, kao između ostalog i mogućnost napredovanja u poslu. Kada su u pitanju osobe s invaliditetom ovo znači i izbor i/ili prihvatanje posla najbliže mjestu stanovanja, u pristupačnom okruženju, i prilagođenom i opremljenom radnom prostoru i odgovarajućem radnom mjestu i uslovima rada koji će olakšati, odnosno učiniti inkluzivnim radni proces, spriječiti povrede na radu, i minimizovati progresiju oštećenja, ili spriječiti pojavljivanje novih oštećenja, odnosno profesionalnih oboljenja, ili bolesti u vezi s radom. **Povredom na radu** smatra se povreda zaposlenih koja se dogodi u direktnoj, uzročnoj, prostornoj i vremenskoj povezanosti s obavljanjem posla po osnovu koga je osiguran, prouzrokovana neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizičkim ili hemijskim dejstvom, naglim promjenama položaja tijela, iznenadnim opterećenjem tijela ili drugim promjenama fiziološkog stanja organizma. Takođe, povredom na radu smatra se i povreda prouzrokovana na način koji su opisani u prethodnoj rečenici, ukoliko zaposleni pretrpi pri obavljanju posla na koji nije raspoređen, ali koji obavlja u interesu poslodavca kod koga je zaposlen ili pretrpi na redovnom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu preduzetom radi izvršavanja službenih poslova i na putu preduzetom radi stupanja na rad, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom. Povredom na radu smatra se i oboljenje zaposlenih koje je nastalo neposredno ili kao isključiva posljedica nekog nesrećnog slučaja ili više sile za vrijeme obavljanja posla po osnovu koga je osiguran ili u vezi s njim.^[2] **Profesionalne bolesti** podrazumijevaju određene bolesti nastale u toku osiguranja, prouzrokovane dužim neposrednim uticajem procesa i uslova rada na radnim mjestima, odnosno poslovima koje je osiguranik obavljao. Profesionalne bolesti, radna mjesta, odnosno poslove na kojima se te bolesti pojavljuju i uslove pod kojima se smatraju profesionalnim bolestima utvrđuje organ državne uprave nadležan za poslove penzijskog i invalidskog osiguranja (Fond PIO), po prethodno pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove zdravlja.^[3]

Pravo na rad predstavlja i zadržavanje posla nakon sticanja invalidnosti, ukoliko je to moguće, u zavisnosti od veze i zavisnosti između (stečenog) oštećenja^[4] i obavljanja datog posla, odnosno zahtjeva konkretnog radnog mjeseta (opisa posla). U skladu sa **Zakonom o radu**, pod radnim mjestom smatra se skup poslova i zadataka predviđenih aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji. Dakle, pojam *radno mjesto* nije sinonim pojmu *mjesto rada*, ne predstavlja fizički prostor mjeseta rada, već obuhvata radne poslove i zadatke zaposlenog. Takođe, pravo na rad podrazumijeva i promovisanje i sam proces zapošlja-

2 Član 34 Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju „Sl. list CG”, br. 042/16 br. 055/16.

3 Ibid, član 36.

4 **Konvencija UN o pravima osoba s invaliditetom** je prvi i najznačajniji dokument koji je dao definiciju osoba s invaliditetom, i prepoznao pojmove kao što su "oštećenje", "invaliditet". Tako se u Preambuli Konvencije navodi da je invaliditet fenomen, odnosno koncept koji se razvija, a proističe iz interakcije osobe s oštećenjima, odnosno invalidnošću (što su sinonimi) s barijerama koje otežavaju puno i efektivno ušeće osoba s invaliditetom u društvo na osnovu jednakosti s ostalim članovima tog društva. Dakle, osoba ima oštećenje ili oštećenja (impairment/s), a invaliditet nastaje kao interakcija osobe s oštećenjima/invalidnošću s okolinskim barijerama (fizičkim, socijalnim, ili barijerama u stavovima, pravnim barijerama, barijerama u procedurama, odnosno administrativnim barijerama).

vanja i rada na otvorenom tržištu, kad god je to moguće, kao preuslov za produktivan i samostalan život i najveći mogući stepen nezavisnosti osoba s invaliditetom.

PROFESIONALNA REHABILITACIJA

Osim opštih pojmova: rad i zapošljavanje, kada su u pitanju osobe s invaliditetom, važno je razumjeti značaj i drugih pojmova kao što su: profesionalna rehabilitacija, opšti i posebni uslovi zapošljavanja, zapošljavanje na otvorenom tržištu i zapošljavanje u posebnim organizacijama za zapošljavanje (ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, radni centar, zaštitna radionica, zaštitni pogon), aktivne mjere politike zapošljavanja, kao i kvotni sistem zapošljavanja.

U vezi s tim, za osobe s invaliditetom često može biti važan i proces profesionalne rehabilitacije koja podrazumijeva preuzimanje mjera i aktivnosti^[5] koje se realizuju s ciljem da se osoba s invaliditetom na odgovarajući način sposobi za rad, zadrži zaposlenje, u njemu napreduje ili promijeni svoju profesionalnu karijeru^[6].

Među **mjerama aktivne politike zapošljavanja** koje prepoznaje Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom navode se: informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, posredovanje u zapošljavanju, profesionalna orijentacija, finansiranje pripravnika, podrška samozapošljavanju pod povoljnijim uslovima, obrazovanje i ospozobljavanje odraslih, javni rad, stipendiranje i druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti.^[7]

Kvotni sistem zapošljavanja podrazumijeva obavezu poslodavaca da zaposli određeni broj/procent osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.^[8]

MJERE PROFESIONALNE REHABILITACIJE

Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, propisane su članom 12 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, i sprovode se u skladu sa Standardima mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, koje predstavljaju sastavni dio Pravilnika o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

U slučaju da se osoba s invaliditetom zaposli prije uvođenja u mjeru profesionalne rehabilitacije onda poslodavac ima pravo na subvenciju zarade, ukoliko OSI ima utvrđen status. Međutim, da bi se stvorili odgovarajući uslovi rada i radnog procesa neophodno je ući u proces profesionalne rehabilitacije, uvođenjem u mjeru.

5 Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije definisane su članom 12 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016.

6 Član 4 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016.

7 Ibid, član 11 – Definicije pojmova.

8 Ibid, član 21.

Važeća regulativa ne razdvaja mjere ili metode njihovog sproveđenja posebno za nezaposlene OSI u odnosu na već zaposlene OSI koje se nakon zaposlenja uključuju u proces profesionalne rehabilitacije, odnosno individualno za svaku OSI u odnosu na njene potrebe, mogućnosti, potencijale i zahtjeve i opis radnog mjesta i uslova rada, ali su izvođači profesionalne rehabilitacije u praksi razdvojili mjere, odnosno aktivnosti i metode (procedure) u okviru nekih mjera koje su namijenjene zaposlenim OSI, odnosno one koje su namijenjene nezaposlenim OSI.^[9]

Prva mjera, od ukupno 14, se odnosi na **Savjetovanje, podsticanje i motivisanje lica s invaliditetom na aktivno traženje zaposlenja** a predstavlja polaznu osnovu neophodnu za uključivanje u ostale mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Cilj ove mjere zasniva se na aktivnoj ulozi pojedinca u prepoznavanju njegovih sposobnosti i potencijala, ciljeva i očekivanja, kao i mogućnosti u okruženju. Njeno sproveđenje treba da rezultira dobijanjem osnovnih informacija o pojedincu, većoj motivisanosti pojedinca, prepoznavanju sopstvenih motiva i interesa, i motivaciji za uključenje u dalje mjere profesionalne rehabilitacije, i kreiranje daljih ciljeva i planova. Ova mjeru je obavezna za sve osobe s invaliditetom, s tim što je procedura mjeru različita za zaposlene i nezaposlene a sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije.

Druga mjeru se odnosi na **Utvrđivanje preostale radne sposobnosti** koja predstavlja cijelovitu ocjenu aktuelnog radnog i socijalnog funkcionisanja pojedinca, njegovih sposobnosti, potencijala, interesa i ograničenja, relevantnih činilaca u okruženju, mogućnosti za uključenje u profesionalnu rehabilitaciju, mjere aktivne politike zapošljavanja, odnosno zaposlenje. Cilj ove mjeru se zasniva na utvrđivanje „preostale radne sposobnosti“, znanja, postojećih radnih navika, profesionalnih interesa, radi uključivanja pojedinca u proces rada. Mjeru sprovodi izvođač profesionalne rehabilitacije i obavezna je za sve osobe s invaliditetom, s tim što je procedura mjeru različita za zaposlene i nezaposlene.

Treća mjeru se odnosi na **Pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u ospozobljavanje i rad**, a predstavlja podsticanje i produbljivanje razvoja unutrašnje motivacije pojedinca za reintegraciju u socijalno i radno okruženje. Cilj ove mjeru podrazumijeva podsticanje pozitivnih shvatanja pojedinca, njegovu veću asertivnost i samosvijest, poboljšanje slike o sebi, jasniju viziju vlastite budućnosti i profesionalnog puta, uključivanje u uže i šire okruženje, a u širem smislu podrazumijeva spriječavanje sociopataloških pojava. Njeno sproveđenje treba da rezultira poboljšanjem slike pojedinaca o sebi i motivacijom za zapošljavanje, sticanjem novih iskustava i ponovnim uključivanjem u užu i širu socijalnu sredinu. Ovu mjeru prolaze nezaposlene osobe s invaliditetom i sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije.

Četvrta mjeru se odnosi na **Pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva** i predstavlja pomoć i podršku prilikom realizacije ciljeva plana profesionalne rehabilitacije. Cilj ove mjeru je profesionalno informisanje, savjetovanje i motivisanje pojedinca za vlastitu aktivnost prilikom planiranja profesionalnog puta i njegove realizacije, prognoza uspješnosti planiranog profesionalnog cilja i planiranje aktivnosti za dostizanje cilja, savjetovanje prilikom izbora konkretnog profesionalnog cilja, vrste i smjera obrazovanja i ospozobljavanja, savjetovanje i pomoć prilikom planiranja efikasnog pristupa obrazovanju, oblikovanje mogućih prilagođavanja i mjeru podrške tokom obrazovanja i ospozobljavanja. Njeno sproveđenje treba da rezultira uspostavljanjem i prihvatanjem vlastite odgovornosti za razvoj svog profesionalnog puta, doprinošenjem većoj socijalnoj integraciji i napredovanju u profesionalnoj karijeri. Mjeru prolaze nezaposlene osobe s invaliditetom i sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije.

Peta mjeru se odnosi na **Razvijanje socijalnih spretnosti i vještina**, i omogućava efikasniju komunikaciju pojedinca s okruženjem, efikasnije savladavanje konfliktnih situacija, razvijanje sposobnosti da predstavlja samog sebe u različitim socijalnim situacijama, kao i učenje o različitim pristupima suočavanja sa problemima. Cilj ove mjeru obuhvata zaokružene tematske oblasti relevantnih socijalnih spretnosti (komunikacione spretnosti, ovladavanje konfliktima, zastupanje sebe, specifične spretnosti u radnom okruženju) i učenje efikasnijih strategija suočavanja sa ograničenjima u radnom i širem socijalnom okruženju (tehnike

⁹ Marina Vujačić, Analiza o finansijskom aspektu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, UMHCG 2019, 20

rješavanja problema, oslobađanja, ovladavanja problematičnim postupanjem). Njeno sprovodenje treba da rezultira razvijanjem socijalnih spretnosti i vještina, koje omogućavaju efikasnije uključivanje pojedinca u radno i šire socijalno okruženje, smanjenjem mogućnosti emocionalnih neprilika, strahova i odstupanja pred socijalnim kontaktima, izbjegavanjem konfliktnih odnosa iz kojih pojedinac ne vidi izlaz, širenjem mogućnosti različitih izbora ponašanja i suočavanjem sa problemima. Mjeru sprovodi izvođač profesionalne rehabilitacije i prolaze je nezaposlene osobe s invaliditetom

Šesta mjera se odnosi na **Pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesto** i predstavlja pojedincu pronalaženje odgovarajućeg radnog mjeseta, imajući u vidu njegovo obrazovanje, radnu sposobnost, interesovanje, motivaciju i ograničenje. Njeno sprovodenje treba da rezultira smanjenjem opasnosti od učvršćivanja negativnih iskustava prilikom uključivanja u realnu radnu sredinu, povećavanjem mogućnosti očuvanja i napredovanja u radu i zaposlenju, smanjivanjem mogućnosti formiranja negativnih stavova prema pojedincu kod poslodavca, uspostavljanjem mogućnosti za nova uključenja i zaposlenja, bolju informisanost i spremnost poslodavaca i šireg okruženja za odgovarajuću integraciju pojedinca u rad. Nezaposlene osobe s invaliditetom prolaze ovu mjeru i sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije.

Sedma mjera se odnosi na **Analizu konkretnog radnog mjeseta i radnog okruženja lica sa invaliditetom** koja obuhvata: analizu organizacije procesa rada, ekoloških opterećenja, opasnosti od nezgoda i fizičkih opterećenja. Uključuje sljedeće elemente: dogovor s poslodavcem za obilazak i obavljanje analize radnog mjeseta, dolazak kod poslodavca, pristup radnom mjestu, dostupnost podataka ocjene rizika za određeno radno mjesto, raspoloživost odgovarajućih stručnjaka kod poslodavca koji mogu da dostave značajne podatke o radnom mjestu. Cilj ove mjeru je analiza konkretnog radnog mjeseta i radnog okruženja osoba s invaliditetom kako bi se na sistematičan način utvrdili zahtjevi i opterećenja na radnom mjestu (tehnički uslovi, tehnološki uslovi, organizacija procesa rada, ekološka opterećenja, opasnost od nesreća, fizička opterećenja, psihosenzorni zahtjevi). Njeno sprovodenje treba da rezultira temeljnoj analizi radnog mjeseta i upoznavanjem poslodavca o njegovoj primjerenosti za konkretno lice. Analiza je preduslov za optimalno prilagođavanje radnog mjeseta. Zaposlene osobe s invaliditetom prolaze ovu mjeru i sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije.

Osma mjera se odnosi na **Izradu plana prilagođavanja radnog mjeseta i radnog okruženja za lice s invaliditetom**, a predstavlja različite postupke, načine i predloge za prilagođavanje radnog mjeseta i okruženja koji, na nivou konkretnog posla, mogu da smanje opterećenja, zahtjeve i različite štetne uticaje i povećaju radnu efikasnost osoba s invaliditetom. Cilj ove mjeru je postizanje veće radne efikasnosti osoba s invaliditetom i bezbjednost u obavljanju poslova na radnom mjestu, što se postiže kroz različite postupke, načine i predloge za prilagođavanje radnog mjeseta i okruženja koji, na nivou konkretnog posla, mogu da smanje opterećenja, zahtjeve i različite štetne uticaje i povećaju radnu efikasnost osoba s invaliditetom. Takođe, obuhvata i okvirnu ocjenu visine troškova potrebnih za prilagođavanje radnog mjeseta i okruženja. Njeno sprovodenje treba da rezultira zapošljavanjem osoba s invaliditetom na radnom mjestu na kojem će biti efikasan prema očekivanjima poslodavca, kojeg će obavljati bez opasnosti za pogoršanje zdravstvenog stanja i kojeg će obavljati bezbjedno za sebe i za druge zaposlene. Zaposlene osobe s invaliditetom prolaze ovu mjeru i sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije.

Deveta mjera se odnosi na **Izradu plana potrebne opreme i sredstava za rad za lice s invaliditetom na tom radnom**, a predstavlja prethodno utvrđenu psihofizičku i funkcionalnu sposobnost osoba s invaliditetom i testiranja primjerenosti pomagala u procesu obavljanja posla, u cilju poboljšanja radne efikasnosti. Cilj ove mjeru je obezbjeđivanje optimalnog radnog uključivanja osoba s invaliditetom, imajući u vidu njihova ograničenja, mogućnost očuvanja, napredovanja i razvoja radnih sposobnosti, te sprečavanje pada radne sposobnosti i oštećenja zdravlja. Njeno sprovodenje treba da rezultira efikasnjem radu osoba s invaliditetom na konkretnom radnom mjestu, sigurnom izvođenju poslova radnog mjeseta i smanjivanju mogućnosti pogoršanja zdravstvenog oštećenja, zbog opterećenja u radu. Ovu mjeru sprovodi izvođač profesionalne rehabilitacije i prolaze je samo osobe s invaliditetom koje su zaposlene.

Deseta mjera se odnosi na **Ospozobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu** koja

omogućava sistematicno iskustveno učenje na posebno odabranim radnim mjestima i situacijama. Program je prilagođen pojedincu, njegovim sposobnostima i mogućnostima za dalji profesionalni razvoj. Cilj ove mjere je sticanje radnih znanja, vještina i iskustava pojedinca, poboljšavanje radne efikasnosti i kvaliteta rada, razvijanje radne izdržljivosti i tolerancije na faktore okruženja, razvoj radne ličnosti pojedinca, razvoj radnih karakteristika i prilagođavanje na zahtjeve i ograničenja radnog okruženja, oblikovanje i utvrđivanje profesionalnog identiteta, poboljšanje saradnje u radnoj grupi, učenje organizovanja posla, preuzimanja odgovornosti, kako bi se olakšao uključivanja pojedinca u rad. Njeno sprovođenje treba da rezultira osposobljavanjem za rad na konkretnom mjestu da se kroz razvijanje radnih vještina, radne efikasnosti i ličnog prilagođavanja radnom okruženju, obezbijedi efikasnije uključivanje u proces rada, poboljšanje zapošljivosti pojedinca i mogućnosti za napredovanje u profesionalnoj karijeri. U ovu mjeru osoba s invaliditetom se uključuje ukoliko odluči da unaprijedi svoje kvalifikacije i znanja za radno mjesto koje obavlja, odnosno ukoliko želi promijeniti radno mjesto (Npr. osoba s invaliditetom je radila na radnom mjestu programska asistentkinja, a želi da se dokvalifikuje i postane koordinatorka programa), a sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije.

Jedanaesta mjera se odnosi na **Praćenje i stručnu pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja** koja obuhvata pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja, i omogućava pojedincu i njegovoj radnoj i socijalnoj sredini specifičnu, individualnu pomoć i stručno savjetovanje prilikom rješavanja njegovih prepreka, za vrijeme trajanja osposobljavanja i obrazovanja. Cilj ove mjere je prepoznavanje mogućih teškoća, planiranje i izvođenje potrebnih mjera za njihovo rješavanje. Dakle, mjera uključuje stručnu pomoć i savjetovanje poslodavca i socijalne sredine pojedinca, kako bi se smanjila mogućnost formiranja negativnih stavova kod poslodavca. Njeno sprovođenje treba da rezultira smanjenjem mogućnosti neuspjeha, povećanjem samopouzdanja, povećanjem motivacije pojedinca da završi proces osposobljavanja odnosno obrazovanje, dobru komunikaciju između pojedinca i obrazovne institucije odnosno institucije kod koje se vrši osposobljavanje. Mjeru prolaze zaposlene osobe s invaliditetom i sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije.

Dvanaesta mjera se odnosi na **Praćenje lica sa invaliditetom na radnom mjestu, nakon zaposlenja** koja predstavlja pojedincu i njegovom radnom okruženju specifičnu pomoć prilikom razrješavanja prepreka u radnoj sredini i međusobnim odnosima. Cilj ove mjere je da se pruži podrška pojedincu i njegovom radnom okruženju da bude uspješan u obavljanju radnih zadataka, da se uključi u radno okruženje, da ostvari komunikaciju sa saradnicima na poslu, da posao zadrži, odnosno da u njemu napreduje. Mjerom se istovremeno provjerava zadovoljstvo poslodavaca i saradnika. Njeno sprovođenje treba da rezultira smanjenjem mogućnosti neuspjeha i gubljenja zaposlenja, a time se smanjuje i opasnost od učvršćivanja negativnih iskustava. Nakon što se zaposle osobe s invaliditetom, prolaze ovu mjeru i sprovodi je izvođač profesionalne rehabilitacije. Takođe, u toku trajanja radnog angažmana poslodavac ima pravo podnijeti zahtjev za uključivanje zaposlenih u okviru ove mjeru u cilju procjene potreba za eventualnom podrškom ili promjenama (kod zaposlenog/e i poslodavca) a sve u cilju zadržavanja zaposlenja i napredovanja u njemu. Navedeno se može odnositi i na ponovno upućivanje u druge mjere profesionalne rehabilitacije.

Trinaesta mjera se odnosi na **Evaluaciju uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedino lice s invaliditetom** i omogućava jačanje aktivne uloge pojedinca, veći stepen motivacije i preuzimanje odgovornosti za lični razvoj, efikasnost i postavljanje realnih ciljeva. Cilj ove mjere je evaluacija uspješnosti procesa rehabilitacije za osobu s invaliditetom, uključujući samoocjenjivanje koja omogućava jačanje aktivne uloge pojedinca, veći stepen motivacije i preuzimanje odgovornosti za lični razvoj, efikasnost i postavljanje realnih ciljeva. Ova mjeru omogućava i podstiče izvođače profesionalne rehabilitacije ka usmjerenosti na rezultate, kako u oblasti prepoznavanja potreba, tako i rezultata, u korist pojedinca, njegove porodice i poslodavaca. Njeno sprovođenje treba da rezultira detaljnijom analizom procesa profesionalne rehabilitacije po pojedincu, koja će omogućiti korekcije svih nepravilnosti i nedostataka.

Ukoliko se OSI nije zaposlila u periodu od šest mjeseci i nije bila aktivna u toku sprovođenja mjera, prelazi u ovu mjeru koja označava kraj profesionalne rehabilitacije. Izvođač profesionalne rehabilitacije

daje ocjenu o zapošljivosti odnosno predlaže na kojim sve mjestima osoba s invaliditetom može raditi.

Četrnaesta, poslednja mjera se odnosi na **Ocjenjivanje radnih rezultata zaposlenog lica sa invaliditetom** i predstavlja ocjenjivanje dostizanja radnih rezultata osoba s invaliditetom na osnovu upoređivanja dostizanja radnih rezultata zaposlenih bez invaliditeta na tim radnim mjestima. Njeno sproveđenje treba da rezultira zadržavanjem zaposlenja osoba s invaliditetom uz maksimalno smanjenje opterećenja i održavanjem radne efikasnosti na potrebnom nivou. Ovu mjeru sprovodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore.

PROCES ZAPOŠLJAVANJA I DRUGI POVEZANI PROCESI I POJMOVI

U cilju uspješnijeg procesa profesionalne rehabilitacije Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju LSI među pojmovima prepoznaće i habilitaciju (Član 11, tačka 6), kao sistem mjera i postupaka za osposobljavanje djece s urođenim ili, u najranijem uzrastu, stičenim oštećenjem, radi boljeg funkcionisanja za svakodnevne potrebe života. Habilitacija je mjera koja, u skladu sa Zakonom, treba da se sprovodi u posebnim organizacijama za zapošljavanje, odnosno u ustanovama za profesionalnu rehabilitaciju. Habilitacija bi trebala da se sprovodi od najranijeg djetinjstva, odnosno sticanja oštećenja, i trebala bi da podrazumijeva multidisciplinaran pristup različitim subjekata i institucija, odnosno sektora: zdravstva, obrazovanja, rada i ukupnog sistema socijalne politike.

U kontekstu rada i zapošljavanja OSI jedan od važnih pojmova je princip **razumnih adaptacija** koji se upravo prvi put i pojavio u oblasti rada. Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom, ovaj pojam definiše kao: *neophodne i odgovarajuće modifikacije i prilagođavanja, koje ne predstavljaju nesrazmjeran ili neprimjeren teret, a potrebne su u konkretnim slučajevima kako bi se osobama s invaliditetom garantovalo uživanje ili ostvarivanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda na jednakim osnovama.*^[10]

Neprimjenjivanje ovog principa, u situacijama kada je to neophodno i ne predstavlja nesrazmjeran teret za subjekta koji ga treba sprovesti, prepoznaće se kao kršenje načela nediskriminacije po osnovu invaliditeta (Član 2, Alineja 3 i Član 5 Stav 3 Konvencije). Ova načela su obavezujuća u tumačenju i primjeni svih odredbi Konvencije, ali i u planiranju, definisanju i sproveđenju svih mjera od strane država potpisnica, radi usklađivanja njihovog pravnog sistema i prakse s Konvencijom.

Imajući u vidu da se ovaj pojam najčešće koristi u kontekstu i u odnosu na pojam pristupačnosti, Komitet za prava osoba s invaliditetom u svom **Opštem komentaru 2**, u vezi s Članom 9 Konvencije – **Pristupačnost** dao je pojašnjenje ovog pojma navodeći: „Pristupačnost se odnosi na grupe, dok se razumna adaptacija odnosi na pojedince“. Ovo upravo znači da se razumne adaptacije trebaju primijeniti u pojedinačnim slučajevima, odnosno da su usmjerene na **pojedince u konkretnim situacijama, na konkretnom radnom mjestu, odnosno okruženju**.

10 Član 2 Alineja 4 Zakona o ratifikaciji Konvencije UN-a o pravima lica sa invaliditetom sa Opcionim protokolom („Sl. list CG“ - Međunarodni ugovori“, br. 2/09 od 27.7.2009).

„Pod razumnim prilagođavanjem u kontekstu rada podrazumijeva se obaveza poslodavca da OSI omogući pristup, učešće u radu, napredovanje na radu, ili uključivanje u profesionalno obrazovanje i obuku, osim ako takve mjere ne bi nametnule nesrazmjerne troškove za poslodavce. Pri tom, nesrazmerni troškovi neće postojati ako su u dovoljnoj mjeri nadoknađeni preduzetim mjerama u okviru politike koju države članice sprovode u pogledu integracije OSI. To znači da ukoliko je osnovan fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje OSI, iz koga se poslodavcu mogu odobriti odgovarajuća sredstva za prilagođavanje radnog mjesto i radnog okruženja potrebama OSI, poslodavac ostaje u obavezi da zaposli OSI^[11], odnosno ne postoji nesrazmjeran teret za poslodavca.

Na osnovu svega navedenog jasno je da pravo na zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom podrazumijeva širok i složen spektar mjera i aktivnosti koje treba preuzeti kako bi se stvorile mogućnosti za zapošljavanje osoba s invaliditetom na ravnopravnoj osnovi s drugima, odnosno stvorili uslovi rada, zasnovani na načelu inkluzije i afirmativne akcije, bez diskriminacije i izolacije ili segregacije i grupisanja^[12] po osnovu invaliditeta. U tom kontekstu, proces profesionalne rehabilitacije za osobe s invaliditetom je važan kako zbog procjene mogućnosti i ograničenja radnog mesta, stvaranja adekvatnih uslova za obavljanje radnih poslova i zadataka, odnosno pristupa radnom mestu, postizanja radne efektivnosti i napredovanja na poslu, važan je i zbog sprovođenja mjera samozaštite, prevencije i zaštite i zdravlja na radu.

11 Branko A. Lubarda, CID Podgorica 2004, Evropsko radno pravo, strane 257. i 258, podnaslov Lica sa invaliditetom. Autor se u ovom dijelu poziva na dvije Direktive EU: Direktivu 89/654 i Direktivu 200/78.

12 Novi oblik diskriminacije prepoznat u novom Zakonu o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, član 10, „Sl. list CG”, br. 35/2015.

III ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Zaštita i zdravlje na radu podrazumijeva obezbjedivanje uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom i koji stvaraju prepostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.^[13]

Zaštita i zdravlje na radu doprinose većem zadovoljstvu zaposlenih, većoj produktivnosti i većoj zainteresovanosti za ostvarivanje organizacionih ciljeva i interesa.

Samim tim, nizak nivo zaštite i zdravlja na radu utiče na: sniženje motivacije, smanjenje radnog učinka, povećanje fluktuacije, povećanje broja povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom, povećanje stope bolovanja i povećanje stope invalidnosti. Svaka povreda na radnom mjestu, profesionalna bolest i bolest u vezi s radom koju stekne zaposleni na radnom mjestu za poslodavca je veliki gubitak, u ekonomskom smislu može biti trošak, a u nematerijalnom „značajan gubitak“. Umorni, demotivisani i nezadovoljni zaposleni nijesu produktivni, efikasni i kreativni pri radu, a iz toga proizlaze najveći gubici za poslodavca. Efikasnost zaštite i zdravlja na radu zavisi od stepena angažovanosti svih faktora kako kod poslodavca, tako i na svim drugim nivoima. Procjenom rizika i preuzimanjem odgovarajućih mjera zaštite i zdravlja na radu, poslodavci mogu da poboljšaju svoju produktivnost, a time i da povećaju svoj profit. **Poslodavac koji je svjestan važnosti zaštite i zdravlja na radu, investiraće više od propisanog minimuma i na taj način obezbijediti odgovarajući nivo dugoročne zaštite i zdravlja na radu svojih zaposlenih.**^[14]

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavlještanjem i osposobljavanjem zaposlenih za bezbjedan i zdrav rad, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva. Osim toga, dužan je da obezbijedi posebnu zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih žena za vrijeme trudnoće, lica mlađih od 18 godina života, kao i lica s invaliditetom, u skladu s ovim i drugim zakonima.

Uzimajući u obzir promjenu radne okoline, poslodavac je dužan da sprovodi mjere zaštite i zdravlja na radu i bira takve radne i proizvodne metode koje će obezbijediti poboljšanje stanja ili viši nivo zaštite i zdravlja na radu. Takođe, poslodavac se prilikom planiranja i uvođenja novih tehnologija mora konsultovati sa zaposlenima ili njihovim predstavnicima za zaštitu i zdravlje na radu o pitanjima izbora sredstava za rad, uslova rada, radne sredine i njihovih posljedica za zaštitu i zdravlje na radu. Dodatno, prilikom raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto s posebnim uslovima rada, odnosno s povećanim rizikom poslodavac mora da uzme u obzir sposobnosti, koje mogu uticati na zaštitu i zdravlje zaposlenog.^[15]

Najdalje, poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene postojećih sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustovanja koje je trajalo duže od godinu dana. Osposobljavanje se sprovodi po programu osposobljavanja zaposlenih u toku radnog vremena, a troškove osposobljavanja snosi poslodavac. Isto tako poslodavac je dužan da zaposlenog, u toku osposobljavanja, upozna sa svim vrstama opasnosti na poslovima na koje ga raspoređuje i o konkretnim mjerama zaštite i zdravlja na radu koje su potrebne radi otklanjanja opasnosti po život, odnosno oštećenje zdravlja.^[16]

13 Član 2 Zakona o zaštiti i zdravlja na radu „Sl. list CG“, br. 034/14, 044/18.

14 Strategija za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj gori 2016. - 2020. sa akcionim planom implementacije, str. 5.

15 Član 14 Zakona o zaštiti i zdravlja na radu „Sl. list CG“, br. 034/14, 044/18.

16 Ibid, član 20.

Kada su u pitanju osobe s invaliditetom osposobljavanje se može sprovesti kao integralni proces mjera profesionalne rehabilitacije. U tom slučaju poslodavac nema troškova prilikom osposobljavanja zaposlenih OSI, kao što je to slučaj sa zaposlenim osobama bez invaliditeta.

Poslodavac je dužan da sprovodi mjere zaštite, poštujući sljedeća opšta načela: izbjegavanje rizika, procjenjivanje rizika, eliminisanje rizika na izvoru, prilagođavanje rada i radnog mesta zaposlenom, naročito u pogledu konstruisanja radnog mesta, izboru sredstava za rad, izboru radnih i proizvodnih metoda s osvrtom na naročito izbjegavanje monotonog rada i rada pri već određenoj brzini i smanjenja njihovog dejstva na zdravlje, prilagođavanje tehničkom napretku, zamjena opasnih bezopasnim ili manje opasnim okolnostima, razvoja sveobuhvatne politike zaštite i zdravlja na radu, koja uključuje tehnologiju, organizaciju rada, radne uslove, međuljudske odnose i faktore radne sredine, davanje prednosti kolektivnim mjerama zaštite i zdravlja na radu u odnosu na individualne mjere zaštite i davanje odgovarajućih uputstava i obavještenja zaposlenim.^[17] Takođe je dužan da odredi zaposlene za pružanje prve pomoći, zaštitu od požara i evakuaciju zaposlenih u zavisnosti od vrste radnog mesta i djelatnosti, kao i od broja zaposlenih i prisustva drugih lica.^[18]

Zaposleni je obavezan da u skladu s osposobljenošću i uputstvima koja je dobio od poslodavca:

- za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite i zdravlja na radu, vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih na koje utiče svojim radom ili postupcima pri obavljanju posla, namjenski koristi sredstva za rad, opasne materije, sredstva i opremu lične zaštite na radu i zaštitne uređaje, sarađuje i konsultuje se s poslodavcem i stručnim licem kako bi se sprovele propisane mjere zaštite na poslovima na kojima radi;
- u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, ili preko predstavnika zaposlenih o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu ili zaštitu i zdravlje drugih zaposlenih;
- sarađuje i konsultuje se s poslodavcem i stručnim licem dok poslodavac ne obezbijedi uslove za bezbjedan i zdrav rad.

Ako poslodavac, poslije dobijenog obavještenja ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od tri dana ili ako zaposleni smatra da za otklanjanje utvrđenih pojava nijesu sprovedene odgovarajuće mjere zaštite i zdravlja na radu, može zatražiti intervenciju Inspekcije rada i o tome obavijestiti stručno lice. Obaveza zaposlenog koja se odnosi na zaštitu i zdravlje na radu ne utiče na načelo odgovornosti poslodavca.^[19]

Poslodavac je dužan da obezbijedi zdravstveni pregled zaposlenih koji se raspoređuju na radna mesta s posebnim uslovima rada, odnosno s povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao s rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana. Zdravstveni pregledi zaposlenih preduzimaju se radi utvrđivanja i otklanjanja uzroka obolijevanja i zdravstvenih oštećenja u vezi s radom.^[20]

17 Ibid, član 15.

18 Ibid, član 28.

19 Ibid, član 35.

20 Ibid, član 19.

ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU U PRAKSI – SITUACIJA U CRNOJ GORI

Nerijetko se u Crnoj Gori dešava da zaposleni u slučaju povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom, odnosno onih situacija koje dovode do tjelesnih i mentalnih oštećenja, odnosno invalidnosti prekidaju radni odnos, ili gube posao umjesto da se prioritetno sprovode mjere zaštite i zdravlja na radu, odnosno mjere profesionalne rehabilitacije koje će dovesti do zadržavanja zaposlenja i stvaranja adekvatnih uslova za nastavak procesa rada, uključujući, i kada je to potrebno i u interesu zaposlenog, promjenu radnog mesta.

Navedeno se nerijetko dešava zbog ukupnog odnosa prema invaliditetu i činjenice da se invalidnost povezuje s umanjenom radnom sposobnošću ili potpunim izostankom radne sposobnosti. Prethodno se dešava zbog činjenice da se radna sposobnost OSI ocjenjuje kao opšta, podrazumijevajuća kategorija, a ne individualna karakteristika. Tako, umanjena sposobnost ili nesposobnost za jedno radno mjesto ne znači nesposobnost za sva radna mesta.

Kada je u pitanju trenutno stanje u Crnoj Gori postoji urgentna potreba za sveobuhvatnjim obezbjeđivanjem i sprovodenjem zaštite i zdravlja na radu primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite i zdravlja u skladu sa **Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu**, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima, a sve u cilju obezbijedenja uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom i koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih. Kroz analizu postojećeg stanja specifične zdravstvene zaštite zaposlenih zaključeno je da su pojedine kategorije zaposlenih više izložene rizicima na radnom mjestu: zaposlene žene za vrijeme trudnoće, lica mlađa od 18 godina života, kao i osobe s invaliditetom. Važno je istaći da udio ženske populacije u ukupnom broju zaposlenih takođe raste. To je činjenica koja prati veću uključenost žena na tržište rada. Stoga je neophodno uzeti u obzir i one aspekte zaštite i zdravlja na radu koji naročito pogađaju zaposlene žene.^[21]

Vaspitanje, obrazovanje i promocija zaštite i zdravlja na radu, spada u red najvećih vrijednosti mjera zaštite i zdravlja na radu. Od nivoa stručne osposobljenosti, kao teorijske i praktične osposobljenosti za bezbjedan rad zaposlenih do procesa rada, zavisiće poštovanje procesa rada i dosljednost primjene mjera zaštite i zdravlja na radu za bezbjedan rad. Osnovni cilj osposobljavanja zaposlenih za bezbjedan rad je obaveza poslodavca da zaposlenog u toku osposobljavanja za bezbjedan rad, upozna sa svim vrstama opasnosti na poslovima na koje ga raspoređuje i o konkretnim mjerama zaštite i zdravlja na radu koje su potrebne radi otklanjanja opasnosti po život, odnosno oštećenje zdravlja.^[22]

Imajući u vidu da su nedostupni podaci koji se tiču zaštite i zdravlja na radu OSI, u ovom dijelu Informatora nijesmo željeli koristiti podatke iz 2015. koje su navedeni u Strategiji za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016. - 2020. sa akcionim planom implementacije. Jedini podaci do kojih smo došli dobijeni su na osnovu Zahtjeva za slobodan pristup informacijama koji smo uputili Upravi za inspekcijske poslove u februaru 2020, a na osnovu kojeg smo dobili informacije kako slijedi ispod:^[23]

Na pitanje koje se tiče **ukupnog broja prijava u vezi s povredama na radu, profesionalnim**

21 Strategija za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016. - 2020. sa akcionim planom implementacije str. 12

22 Ibid, str. 12.

23 Arhiva UMHCG-a.

bolestima i bolestima u vezi sa radom dobili smo informacije da su toku 2019. Inspekciji rada od strane poslodavaca prijavljene **82 povrede na radu**. Uviđaji su izvršeni od strane inspektora rada za oblast zaštite i zdravlja na radu za **27 povreda i to za 7 smrtnih povreda i 20 teških povreda na radu**, dok su ostale povrede okarakterisane kao lakše ili neodređene. Od strane zaposlenih su podnijete **tri inicijative** za inspekcijskim nadzorom zbog toga što im poslodavci nijesu omogućili ostvarivanja prava po osnovu povrede na radu, od čega su dvije bile neosnovane jer se nije radilo o povredama na radu.

Na pitanje **da li je inspekcija izlaskom na teren utvrdila da je bilo povreda koje nijesu prijavljene od strane poslodavaca ili zaposlenih**, dobili smo odgovor da inspekcijskim nadzorom nije utvrđeno da je bilo povreda na radu koje nijesu prijavljene od strane poslodavca ili zaposlenih.

Isto tako, na pitanje koje se tiče **ukupnog broja angažovanih stručnih lica i stručnih službi licenciranih za oblast zaštite i zdravlja na radu**, od MRSS smo dobili odgovor da stručne poslove zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori obavljaju 43 pravna lica ili preduzetnika, shodno rješenju MRSS (ovlašćene organizacije). Prema podacima s kojim raspolaže MRSS, u periodu od osnivanja Direkcije za poslove zaštite i zdravlja na radu od 2013. do februara 2020. stručni ispit za poslove zaštite i zdravlja na radu položilo je 329 kandidata.

Tokom 2019. prijavljeno je 1.030 povreda na radu. Navedeni podaci dostavljeni su od strane Područnih jedinica Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Dalje, na pitanje **koliko povreda je uslovilo sticanje invalidnosti**, odgovoreno nam da Inspekcija rada nije nadležna za vođenje evidencije o traženim podacima, zbog čega smo uputili dopis Ministarstvu rada i socijalnog staranja. Međutim, od strane MRSS smo dobili odgovor da ni ovaj resor nije nadležan zbog čega su traženi podaci koji su u nadležnosti nekoliko organa, ali do zaključenja Informatora nijesmo dobili podatke.

UMHCG je kroz projekat OSIguraj uslove sebil! u saradnji sa ZOPT-om, izradilo interne procedure i mehanizme zaštite i zdravlja na radu za zaposlene OSI, i to: *Akt o procjeni rizika, Pravilnik o zaštiti i zdravlja na radu, Program o osposobljavanju za bezbjedan rad zaposlenih, evidenciju iz oblasti zaštite i zdravlja na radu*. Pomenuta dokumenta sadrže mjere zaštite i zdravlja na radu i način njihovog sproveđenja, prava, obaveze i odgovornosti svih zaposlenih; način osposobljavanja i provjere osposobljenosti zaposlenih za bezbjedan rad i korišćenja sredstava i opreme lične zaštite na radu. Takođe, zaposleni u UMHCG su pohađali obuku za osposobljavanje za bezbjedan rad zaposlenih kod poslodavca, kako bi se upoznali sa svim vrstama opasnosti na poslovima na koje je rapoređen/a i konkretnim mjerama za zaštitu i zdravlje na radu, koje su potrebne radi otklanjanja opasnosti po život, odnosno oštećenje zdravlja.

ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU U TOKU PANDEMIJE NOVOG KORONAVIRUSA

Imajući u vidu trenutnu situaciju uzrokovana **pandemijom virusa COVID-19** i brojnim ograničenjima potrebno je raditi na izbjegavanju, procenjivanju i eliminisanju rizika na radnom mjestu u borbi protiv zaraze. Poslodavac je u obavezi preuzeti preventivne mjere zaštite na radu radi sprječavanja ili smanjivanja rizika po život i zdravlje zaposlenih.^[24] Shodno tome, u ovom dijelu Informatora ukazaćemo na značaj korišćenja sredstava i opreme, lične zaštite na radu, kao i na preporuke s ciljem očuvanja zdravlja zaposlenih na radnom mjestu. Osim toga, ukazaćemo i na prava i obaveze zaposlenih i poslodavaca koje se trebaju poštovati u vrijeme dok su na snazi privremene mjere ograničenja izazvane novim oblikom koronavirusa.

U nastavku izdvajamo ključne stvari koje se odnose na korišćenje sredstava i opreme s ciljem lične

24 Član 8, Zakon o zaštiti i zdravlju na radu („Sl. list CG”, br. 034/14, 044/18).

zaštite zaposlenih na radnom mjestu:

- Poslodavac je u obavezi da obezbijedi **korišćenje zaštitne maske**;
- Poslodavac je dužan da obezbijedi na radnom mjestu **sredstva za dezinfekciju** na bazi alkohola (pri samom ulazu prostorije i na radnim stolovima) koji treba da sadrži najmanje 70-95% alkohola, kao i dostupnost vode i sapuna, ubrusa, maramice i kante (koje se otvaraju bez dodirivanja rukama) za odlaganje istih naročito u zajedničkim prostorijama. Takođe, da obezbijedi da se zalihe sredstva za dezinfekciju redovno ponavljaju i održavaju na potrebnom nivou;
- Poslodavac je u **obavezi da uputi zaposlene o usvojenim preventivnim mjerama** o njihovom pravu na način da se uklone iz radne situacije koja predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po život ili zdravlje zaposlenih (npr. kreiranje uputstava za pridržavanje obaveznih mjer s ciljem zaštite i zdravlja na radu zaposlenih u toku pandemije COVID-19, postavljanje postera/smjernica na vidnim mjestima (pri ulazu u kancelarije, hodnik, toalet..));
- Poslodavac je dužan da obezbijedi **redovno čišćenje svih površina koje se često dodiruju**, kao npr. površine u okviru radnog prostora, stolovi, kvake, rukohvati, liftovi, kopir i fax mašine i sl.

Dalje, u nastavku izdvajamo ključne **preporuke** s ciljem očuvanja zdravlja zaposlenih OSI na radnom mjestu:

- **Prije dolaska u radne prostorije** izbjegavati kontakte s ljudima, posebno one koji podrazumijevaju fizički kontakt, a ako ste primorani dodirivati različite predmete do dolaska na posao (kvake na vratima i sl.) obavezno nositi rukavice, ili sredstvo za dezinfekciju ruku;
- Zabranjeno je **rukovanje, ljubljenje ili grljenje s drugim zaposlenima ili saradnicima, odnosno korisnicima usluga koji posjećuju radne prostorije**;
- Svi zaposleni su **prilikom ulaska u radne prostorije, kao i nakon otvaranja/zatvaranja** vrata, frižidera, viseće, ishrane i dr. dužni prati ruke mlakom vodom i sapunom; Preporučljivo je da svaki zaposleni ima svoj peškir ili da briše ruke ubrusom koji mora stajati u toaletu;
- Preporučljivo je napraviti novi razmještaj zaposlenih na način da će biti udaljeni na **najmanje dva metra rastojanja** ili biti okrenuti ledima jedni od drugih;
- **Obavezno držati distancu od drugih zaposlenih minimum dva metra, osim u slučaju kad trebaju proći jedni pored drugih. Tada to treba učiniti s oprezom**;
- **Obavezno je nošenje maski na radnom mjestu. Ukoliko su zaposleni sami u kancelariji ili udaljeni od drugih po propisanoj distanci masku ne moraju nositi tokom radnog vremena, osim u slučajevima kada su s nekim u zajedničkom prostoru, ali moraju dezinfikovati svoj radni sto, kompjuter i telefon**;
- **Asistenti zaposlenih osoba s invaliditetom moraju nositi masku, uredno i često prati ruke, i dezinfikovati svoj radni prostor i sredstva za rad**;
- Ukoliko se koriste rukavice, potrebno ih je redovno dezinfikovati ili mijenjati;
- Poželjno je da svaki zaposleni **označi i koristi pribor za jelo, čašu, šolju za kafu i čaj koje će koristiti samo za sebe ili da donosi sopstvene od kuće**;
- Zaposleni koji koristi pomagala kao npr. kolica i hodalicu, dužan je da vodi računa o higijeni istih;
- **Preporučljivo je da zaposleni koristi samo jedan radni sto**, pritom je dužan da na svom radnom stolu vodi računa o urednosti i higijeni (što manje papira na stolu, fascikli, brošura, hemijski i sl.). Pogotovo da vodi računa o higijeni kompjutera na kojem radi. U slučaju da drugi zaposleni koristi nečiji kompjuter prije i nakon njegove upotrebe od strane tog zaposlenog dužan je da ga dezinfikuje;
- Preporučuje se ograničenje **posjeta zaposlenima** od strane porodica, rođaka, prijatelja osim u vandrednim sitacijama, u tom slučaju posjete se mogu obaviti ispred kancelarija poslodavca;
- Ako se **zaposleni/a osjeća bolesno, odnosno ima neke simptome** dok je na poslu, veoma je važno da ne nastavlja posao. Simptomi se moraju odmah prijaviti nadređenom/oj; **Kašljati i kijati u svoj lakat, a ne u dlan; Izbjegavati dodirivanje očiju, nosa i usta**;

- U zavisnosti od prirode posla kojom se bavi poslodavac, preporučuje se da **rad sa strankama organizuje online** (npr. informisanje stranki telefonskim putem, putem e-mail adrese, društvenih mreža, čata i video poziva na portalima..) sve dok se ne ukinu u potpunosti preventivne mjere;
- Ukoliko postoji mogućnost, bilo bi poželjno da poslodavac obezbijedi **psihološku podršku zaposlenima**, koja podrazumijeva i saslušanje i normalizaciju reakcija jer je uobičajno da se u kriznim situacijama zaposleni osjećaju uplašeno i zabrinuto, kako zbog zdravlja, tako i zbog rada;
- Preporučljivo je da poslodavac obavi **individualni razgovor sa zaposlenima** o situaciji izazvanoj koronavirusom kako bi se pospješio radni učinak zaposlenog.

Na kraju, ukazujemo na **prava i obaveze zaposlenih** i poslodavaca za vrijeme privremenih mjera i ograničenja izazvanih pandemijom.

Zakon o radu ne propisuje mogućnost otkazivanja ugovora o radu zbog okolnosti nastalih u toku pandemije.

U takvim situacijama primjenjuje se odredba člana 103 Zakona o radu, koja reguliše prekid rada bez krivice zaposlenog. Između ostalog, pod takvim prekidom, podrazumjevaju se prekidi zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa, kao prekid uzrokovan prirodnim nepogodama (u konkretnom slučaju pod ove dvije okolnosti podvodi se trenutna situacija s pandemijom izazvanom COVID-19). Bitno je napomenuti, da **u ovom slučaju, zaposlenom pripada naknada zarade** za vrijeme odsustvovanja s rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog **u visini od 60% osnova za naknadu**, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori, u skladu Zakonom o radu.

Odredbom člana 25 Opštег kolektivnog ugovora, koji nije usklađen s novim Zakonom o radu, propisano je da zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada, koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za naknadu (u odnosu na Zakon o radu koji garantuje 60% naknade zarade) koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Naknada za vrijeme odsustvovanja s rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori. Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, može se utvrditi naknada zarade u iznosu većem od 70%.

U odnosu na zaposlene koji već ostvaruju pravo na naknadu za rad po osnovu privremene spriječenosti za rad i korišćenja prava na porodiljsko odnosno roditeljsko odsustvo, važno je istaći da se oni ne mogu podvesti pod prethodno navedenu situaciju, iz razloga što se pravo na naknadu za rad ne ostvaruje po istom osnovu.

1. PLAĆENO ODSUSTVO ZA ZAPOSLENE UZ NAKNADU ZARADE

U **Zakonu o radu**^[25] u dijelu koji se odnosi na plaćeno odsustvo propisano je da zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu zarade, u slučaju teže bolesti člana uže porodice (dakle, u slučaju obolijevanja od COVID-19). Vrijeme trajanja plaćenog odsustva, osim ovim Zakonom, definisano je i **Opštim kolektivnim ugovorom**^[26] na način da zaposleni tokom jedne kalendarske godine može da

25 Član 87 Zakona o radu „Sl. list CG”, br. 74/2019.

26 Član 10 Opšti kolektivni ugovor "Sl. list CG", br. 14/14.

iskoristi sedam radnih dana. U slučaju i daljeg pogoršanja zdravstvenog stanja zaposleni može ostvariti pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad koji propisuje **Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju**^[27], na način da naknada zarade pripada osiguranicima, između ostalog i ako su stavljeni pod zdravstveni nadzor ili se nad njima sprovodi karantin, izolovani kao klicanoše ili zbog pojave zaraze u domaćinstvu i određeni da njeguju oboljelog člana uže porodice. Privremenu spriječenost za rad utvrđuje izabrani tim ili izabrani doktor. **Poslodavac je dužan da obračuna i isplati naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 100% od osnova za naknadu osiguranom licu zbog liječenja karantinskih bolesti.**^[28]

1.1. PLAĆENO ODSUSTVO ZA RODITELJE

U skladu s *Naredbom za preduzimanje privremenih mjera za sprječavanje unošenja u zemlju, suzbijanje i sprječavanje prenošenja novog koronavirusa*^[29] a shodno prekidu obrazovno-vaspitnog rada u javnim i privatnim obrazovno-vaspitnim ustanovama, omogućeno je jednom od roditelja/staratelja/hranitelja/usvojitelja ili samohranom roditelju djeteta koje nije starije od 11 godina života pravo na plaćeno odsustvo s rada.

U ovom slučaju poslodavac je dužan obezbijediti ovo pravo svakom zaposlenom uz zahtjev za korišćenje tog prava i odgovarajuće dokaze (izvod iz knjige rođenih za dijete i potvrdu od strane drugog supružnika/hranitelja/usvojitelja da kod svog poslodavca ne koristi isto pravo). Takođe, za vrijeme odsustovanja s rada zaposlenom pripada naknada u visini od 100% njegove zarade za dane plaćenog odsustva.

Pravo na plaćeno odsustvo ne mogu iskoristiti zaposleni u sljedećim organima i službama u: zdravstvu, Ministarstvu odbrane, Agenciji za nacionalnu bezbjednost, Ministarstvu unutrašnjih poslova, Upravi policije, Upravi carina, Upravi za inspekcijske poslove, Upravi za bezbjednost hrane, veterinu i fitosanitarne poslove, ustanove za smještaj lica iz oblasti za socijalnu i dječju zaštitu, Upravi za izvršenje krivičnih sankcija, službama zaštite i spašavanja, Poreskoj upravi, Upravi za nekretnine, Direktoratu za državni rezerv u Ministarstvu finansija, odnosno na zaposlene koji rade na poslovima realizacije Programa pružanja podrške privredi.^[30]

Međutim, osim ovih direktno navedenih ni NVO nijesu obuhvaćene programom podrške, pa poslodavci iz ovog sektora ne mogu ostvariti subvencije na zarade zaposlenih roditelja djece do 11 godina starosti.

Poslodavac je dužan da, u zavisnosti od potreba procesa rada na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora, odluci o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim do 30. aprila tekuće godine. Takođe je dužan zaposlenom dostaviti rješenje o korišćenju godišnjeg odmora najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Međutim, pravo na odsustvo roditelja/staratelja/hranitelja/usvojitelja ili samohranom roditelju djeteta do 11 godina nikako se ne smije tretirati kao godišnji odmor u periodu kada je poslodavcu zabranjeno obavljanje djelatnosti u skladu s preventivnim mjerama za vrijeme trajanja COVID-19.

27 Član 37 Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju "Sl. list CG", br. 006/16, 002/17, 022/17, 013/18 i 067/19.

28 Ibid, član 38 i 40.

29 ("Sl.list CG", br. 14/2020, 15/2020, 17/2020 i 28/20)

30 Izvor: <https://bit.ly/2AFT6ft> (pristupljeno 18. maja 2020.).

2. RAD OD KUĆE ZBOG OKOLNOSTI NASTALIH U TOKU PANDEMIJE

U zavisnosti od djelatnosti koju obavlja poslodavac može naložiti zaposlenom rad od kuće kada priroda posla dopušta takvu mogućnost ili zaposleni može tražiti obavljanje rada od kuće u cilju očuvanja posla, odnosno zaštite i zdravlja na radu. U takvim slučajevima zasniva se radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca i takav rad obuhvata rad na daljinu i rad kod kuće (ukoliko osnovni ugovor o radu ne sadrži definisanu mogućnost rada od kuće donosi se aneks ugovora o radu). Ukoliko se rad obavlja od kuće, podrazumijeva se da priroda posla kod poslodavca dopušta takvu mogućnost. **To znači da ne postoji zakonski osnov da poslodavac u takvim slučajevima, zaposlenom umanji zaradu.**

Ovdje je bitno istaći da poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (aneks ugovora), između ostalog i zbog raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada, a sve u cilju zaštite interesa i zaposlenog i poslodavca i očuvanja zaposlenja, ali i procesa rada.^[31]

2.1. VOĐENJE EVIDENCIJE RADA OD KUĆE ZAPOSLENOG

Poslodavac je u svim okolnostima, pa i u okolnostima izazvanim koronavirusom, dužan da vodi evidenciju o zaposlenima, koja sadrži podatke o njima, njihovoj prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima, u skladu sa posebnim zakonom. **To znači da je poslodavac u obavezi da vodi evidenciju o ugovorima o radu za obavljanje poslova van prostorija poslodavca (rad od kuće), o čemu je dužan da obaveštava inspekciјu rada. Inspekцијa rada poslodavcu može zabraniti obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kada postoji neposredna opasnost za život i zdravlje zaposlenih i ako taj rad ugrožava životnu sredinu.**

3. ZAŠTITA OD PRESTANKA RADNOG ODNOŠA

Radni odnos zaposlenom prestaje po sili zakona, između ostalog, i istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme.^[32] **To znači da u vrijeme pandemije poslodavci nijesu u obavezi da produže zaposlenom ugovor o radu ukoliko je on bio zasnovan na određeno vrijeme.**

Poslodavac **ne može da raskine ugovor o radu s roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem zbog korišćenja prava na roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo; prava na rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta s invaliditetom; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete s invaliditetom**, ako ispunjava obaveze u skladu sa za-

31 Smjernice za ostvarivanje prava na plaćeno odsustvo, skraćeno radno vrijeme i polovinu punog radnog vremena za roditelje djece s invaliditetom i određene kategorije OSI dostupna je na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Resursni kutak/ostvarivanje prava: <https://bit.ly/3fwtjGs>.

32 Član 164 Zakon o radu („Sl. list CG”, br. 74/2019).

konom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.^[33]

U slučaju nepoštovanja odredbi iz Zakona o radu ili drugih propisa iz oblasti rada i zapošljavanja odnosno u slučaju uskraćivanja prava iz rada i po osnovu rada u konkretnim situacijama zaposlene osobe s invaliditetom se mogu obratiti Upravi za inspekcijske poslove - Odsjek za inspekciiju rada.

4. KAZNENE ODREDBE ZA PREKRŠAJ POSLODAVCA I ZAPOSLENOG

Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu propisuju se kaznene odredbe za prekršaj poslodavca i zaposlenog.^[34]

Novčanom kaznom za prekršaj kazniće se poslodavac u iznosu od 500 eura do 15.000 eura ako ne obavijesti sve zaposlene koji su ili bi mogli biti izloženi ozbiljnoj ili neposrednoj opasnosti o vrsti rizika i o mjerama zaštite i zdravlja na radu i tom prilikom mjerama i uputstvima, zaposlenim ne omogući zaustavljanje rada i upućivanje na bezbjedno mjesto.

Novčanom kaznom za prekršaj kazniće se zaposleni u iznosu od 30 eura do 1.000 eura ukoliko, između ostalog, odbije da obavi zdravstveni pregled koji odgovara riziku za zaštitu i zdravlje na radnom mjestu, na koji ga upućuje poslodavac; za vrijeme rada ne primjenjuje propisane mjere zaštite i zdravlja na radu, ne vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih na koje utiče svojim radom ili postupcima pri obavljanju posla, namjenski ne koristi sredstva za rad, opasne materije, sredstva i opremu lične zaštite na radu i zaštitne uređaje, ne sarađuje i ne konsultuje se sa poslodavcem i stručnim licem kako bi se sprovele propisane mjere zaštite i zdravlja na radu na poslovima na kojima radi i u skladu sa svojim saznanjima, odmah ne obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, ili preko predstavnika zaposlenih o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu ili zaštitu i zdravlje drugih zaposlenih i ne sarađuje i ne konsultuje se s poslodavcem i stručnim licem dok poslodavac ne obezbijedi uslove za bezbjedan i zdrav rad.

33 Smjernice za ostvarivanje prava na plaćeno odsustvo, skraćeno radno vrijeme i polovinu punog radnog vremena za roditelje djece s invaliditetom i određene kategorije OSI dostupna je na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Resursni kutak/ostvarivanje prava: <https://bit.ly/3fwtjGs>.

34 Zakon o zaštiti i zdravlju na radu („Sl. list CG“, br. 34/2014 i 44/2018), član 56 i 58.

IV MEĐUNARODNI PRAVNI I NORMATIVNI OKVIR

DOKUMENTI UJEDINJENIH NACIJA I EVROPSKE UNIJE

Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba s invaliditetom, kao najvažniji međunarodni dokument, u svom Članu 27 definiše obaveze za države potpisnice kada su u pitanju rad i zapošljavanje OSI. Osim generalne obaveze zaštite od diskriminacije i promovisanja jednakosti u svim segmentima radnih odnosa, Konvencija, takođe, prati Standardna pravila UN o izjednačavanju mogućnosti osoba s invaliditetom i promoviše zapošljavanje na otvorenom tržištu rada za OSI, mogućnosti za samozapošljavanje, preduzetništvo, razvoj kooperativa i pokretanje sopstvenog biznisa, zapošljavanje OSI u javnom sektoru, podsticanje poslodavaca da zapošljavaju OSI u privatnom sektoru kroz odgovarajuće mјere i politike, obezbeđivanje razumnih adaptacija na radnom mjestu i u radnom okruženju za OSI kao i promovisanje profesionalne rehabilitacije i ospozobljavanja. Konvencija promoviše i izbor radnog mesta od strane same OSI.

Jedna od najvažnijih **Direktiva EU** kojom se reguliše oblast zaštite i zdravlje na radu s kojom je usklađen naš Zakon je **Direktiva 89/391/EEZ**^[35] od 12. juna 1987. Ova Direktiva se odnosi na uvođenje mјera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja zaposlenih na radnom mjestu. U tu svrhu ona sadrži opšta načela o prevenciji profesionalnih rizika, zaštiti sigurnosti i zdravlja, uklanjanju faktora rizika i nesreća, informisanju, konsultacijama, ravnopravnom učestvovanju u skladu s nacionalnim propisima i/ili praksom i obrazovanju zaposlenih i njihovih predstavnika, kao i opšte smjernice za sprovоđenje navedenih načela. Primjenjuje se na sve sektore djelatnosti, kako javne tako i privatne (industrijske, poljoprivredne, trgovinske, administrativne, uslužne, obrazovne, kulturne, zabavne).

Ne manje značajna je i **Direktiva 92/57/EEZ**^[36] o primjeni minimalnih sigurnosnih i zdrastvenih uslova na privremenim ili pokretnim gradilištima. Ovom Direktivom su utvrđena opšta načela o fazama pripreme i izvođenja projekta, odgovornosti nadzornika projekta i poslodavaca, opšti minimalni uslovi za mјesta rada na gradilištu.

Direktiva 2000 ili Direktiva za ravnopravnost u zapošljavanju^[37] iz 2000. je prvi pravni instrument od direktnog značaja za osobe s invaliditetom, donešen na osnovu Člana 13 Ugovora o evropskoj zajednici (sadašnji Član 19 Ugovora o funkcionisanju EU).

Ova Direktiva obavezuje države članice da preduzmu mјere za otklanjanje diskriminacije i uznemiravanja po osnovu invaliditeta (između ostalog) i u oblasti zapošljavanja, uključujući ospozobljavanje i obuku. Ona obavezuje poslodavce da obezbijede razumne adaptacije u cilju zadovoljavanja potreba pojedinaca, kao i da preduzmu pozitivne mјere (afirmativnu akciju) u cilju "kompenzacije prepreka s kojima su se kroz istoriju susretale osobe s invaliditetom na tržištu rada."

Direktiva 89/654^[38] se odnosi na minimalne bezbjednosne i zdravstvene zahtjeve za radno

35 Preuzeto s: <https://bit.ly/2KO1OtS>.

36 Preuzeto s: <https://bit.ly/2Sief5e>.

37 Preuzeto s: <http://bit.ly/2xhLESQ>.

38 Preuzeto s: <https://bit.ly/2KLBSiD>.

mjesto, a sadrži i obaveze koje se odnose na pristupačnost za osobe s invaliditetom.

U oblasti **bezbjednosti i zdravlja na radnom mjestu**, zakonodavstvo EU priznaje potrebu za "posebnim mjerama" kako bi se zaštitili zaposleni s invaliditetom, kao što je prilagođeno radno mjesto, uključujući: vrata, prolaze, stepeništa, tuš kabine i toalete i radne stanice koje direktno koriste osobe s invaliditetom". Svakako je važno napomenuti da se i na nivou EU prioritetno primjenjuju Konvencija UN o pravima osoba s invaliditetom i Direktiva za ravnopravnost u zapošljavanju.

Naš **Zakon o zaštiti i zdravlju na radu** ne definiše pristupačnost kao obavezan element zaštite na radu, iako prepoznaže osobe s invaliditetom kao kategoriju koja može biti posebno ugrožena i u skladu s tim garantuje posebnu zaštitu. Međutim, ovaj Zakon se ne bavi detaljnije mjerama zaštite i zdravlja na radu za osobe s invaliditetom, koje moraju biti specifične, a nekada i individualne, a ne samo kolektivne mjere, kako to Zakon propisuje. U skladu s navedenim, prepoznavanje rizika u vezi s potencijalnim opasnostima, povredama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom bi se moglo sprovesti posebno kroz mjere profesionalne rehabilitacije, čiji standardi bi morali biti inovirani kako bi dostigli ovaj cilj. Dodatno, ovaj Zakon propisuje da je poslodavac u obavezi sprovoditi kolektivne mjere zaštite i zdravlja na radu, što je za OSI neprimjenljivo jer upravo potrebne mjere zavise od vrste prepreka koje su za svaku OSI individualne ne samo po vrsti oštećenja, nego čak i za osobe s invaliditetom koje imaju ista oštećenja mogu biti potrebne različite mjere prilagođavanja i opreme radnog mesta i sredstava za rad u cilju sprečavanja i ukanjanja rizika na radnom mjestu.

Članom 9 Zakona o zaštiti i zdravlja na radu predviđeno je da je projektant dužan da u skladu s propisima o izgradnji objekata, izrađuje **tehničku dokumentaciju za izgradnju, rekonstrukciju ili adaptaciju objekata** i da pri izradi tehničke dokumentacije **razradi propisane mjere zaštite i zdravlja na radu** u skladu s tehnološkim projektnim zadatkom.

Dalje, članom 10 propisano je da je poslodavac dužan da izvrši ispitivanje uslova radne sredine, odnosno da projektovanjem, izgradnjom novih i rekonstrukcijom postojećih objekata, korišćenjem i održavanjem tehnoloških procesa rada s pripadajućim objektima i sredstvima za rad, obezbijedi da se rad zaposlenih obavlja na bezbjedan i zdrav način. Pri promjeni tehnološkog procesa, poslodavac je dužan da, prije početka rada, investicioni objekat s pripadajućim sredstvima za rad prilagodi novom tehnološkom procesu. Takođe, poslodavac koji izvodi radove je dužan da pri izgradnji, rekonstrukciji ili rušenju objekta, izradi plan mjera zaštite i zdravlja na radu. U kontekstu pristupačnosti navedeno znači da su poslodavci dužni zaposlenima omogućiti nesmetan pristup, ulazak, boravak i rad u prostorije poslodavca, a sve u skladu s propisima koji uređuju oblast izgradnje objekata i uređenja prostora.

V DOMAĆI PRAVNI I NORMATIVNI OKVIR

CRNOGORSKA REGULATIVA

Zaštita i zdravlje na radu obezbjeđuje se i sprovodi primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite u skladu sa zakonom, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima.^[39] Zaštita i zdravlje na radu je djelatnost od javnog interesa.^[40] Odredbe **Zakona o zaštiti i zdravlju na radu** primjenjuju se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod pravnih lica i preduzetnika u svim djelatnostima, državnim organima, organima državne uprave, odnosno jedinicama lokalne samouprave, zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo, ako su propisima zemlje prijema predviđene nepovoljnije mjere zaštite i zdravlja na radu od onih koje su predviđene ovim zakonom, ako posebnim zakonom nije drugčije određeno. Vaspitanje i obrazovanje u oblasti zaštite i zdravlja na radu je sastavni dio opšteg i profesionalnog osposobljavanja na svim vrstama i stepenima školovanja zaposlenih. Poslodavac promoviše zaštitu i zdravlje na radu.^[41] Mjere zaštite i zdravlja na radu ne mogu proizvesti nikakve troškove za zaposlenog.^[42] Mjere zaštite i zdravlja na radu su dio prevencije i preduzimaju se u cilju poboljšanja zaštite i/ili higijene i/ili zdravlja zaposlenog.^[43]

USTAVNO-PRAVNI ASPEKT

Odredbom člana 9 Ustava Crne Gore propisano je da potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšte prihvaćena pravila međunarodnog prava predstavljaju sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretku, i da imaju primat nad domaćim zakonodavstvom, te da se neposredno primjenjuju kada odnose uređuju na drugačiji način od unutrašnjeg zakonodavstva.

Naime, **Ustav Crne Gore**, kao najviši pravni akt, članom 6 garantuje zaštitu ljudskih prava i sloboda, dok se članom 68 jemči posebna zaštita osoba s invaliditetom. Dalje, članom 62 propisuje se da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti, dok se članom 63 zabranjuje prinudni rad. Prava zaposlenih garantuju se i članom 64 na način da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor. Istim članom, stavom 2 i 3 propisuje se da zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu, i da omladina, žene i osobe s invaliditetom uživaju posebnu zaštitu na radu.

Upravo ove garancije definisane Ustavom Crne Gore razrađene su nizom zakona kojima su uređeni radni odnosi, zaštita na radu, zapošljavanje osoba s invaliditetom i sl.

39 Član 1 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu „Sl. list CG”, br. 034/14, 044/18.

40 Ibid, član 3.

41 Ibid, član 5.

42 Ibid, član 6.

43 Ibid, član 8.

Dakle, kada je u pitanju normativno-pravni okvir Crne Gore u oblasti rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom najznačajnije je pomenući **Zakon o radu**, **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom**, **Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti**, **Zakon o penzijsko-invalidskom osiguranju**, **Zakon o zabrani diskriminacije**, **Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom**, **Zakon o zdravstvenoj zaštiti**, **Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju**, **Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju**, kao i drugi zakoni koji indirektno uređuju prava i obaveze osoba s invaliditetom, ali i podzakonski akti koji dalje razrađuju predmetnu materiju.

U nastavku dajemo kratak osvrt na najznačajnije zakonske akte i odredbe kojima se uređuje ova oblast.

ZAKONODAVNO-PRAVNI ASPEKT

Zakon o radu Crne Gore^[44] uređuju se prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja.

Ovim Zakonom propisuje se posebna zaštita osoba s invaliditetom. Član 7 propisuje zabranu neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje,..., boju kože, starost, trudnoću, i po prvi put odvaja, odnosno pravi razliku između INVALIDNOSTI i ZDRAVSTVENOG STANJA, što je u vrijeme važenja prethodnog zakona UMHCG oštro kritikovalo.

Zakonom je definisano da je poslodavac dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu spričavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, zaposlenog obaveštava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi s ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o zaštiti i zdravlju na radu.^[45] Takođe je dužan da vodi računa o potrebama zaposlenog, zavisno od vrste posla koje obavlja, i da obezbijedi uslove na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih. Ukoliko nije moguće zaštiti zaposlenog od štetnih uticaja na radnom mjestu uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, može se skratiti radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, do 36 časova u radnoj sedmici.^[46] Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih. Međutim, poslodavac ne može da otkaže ugovor zbog privremene sprječenosti za rad zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalne bolesti. Naknada zarade za vrijeme privremene sprječenosti za rad uslijed profesionalne bolesti i povrede na radu, osim za posljedice koje su nastupile uslijed profesionalne bolesti i povrede na radu, poslodavac je dužan da isplati u visini od 100% od osnova za naknadu.^[47] Poslije isteka 60 dana privremene sprječenosti za rad, naknadu zarade obračunava i isplaćuje poslodavac, a Fond poslodavcu refundira isplaćena sredstva.^[48] Fond refundira poslodavcu isplaćenu naknadu zarade u visini od 70% od osnova za naknadu, a najviše do iznosa koji ne može biti veći od jedne prosječne zarade zaposlenih u

44 „Sl. list CG”, br. 74/2019.

45 Ibid, član 19.

46 Ibid, član 63.

47 Član 40 Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju, „Sl. list CG”, br. ", br. 006/16, 002/17, 022/17 013/18 i 067/19.

48 Ibid Član 38.

Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.^[49] U slučaju dužeg trajanja privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ili povredom, a najkasnije po isteku deset mjeseci neprekidne spriječenosti za rad, odnosno po isteku 12 mjeseci u toku kojih je bilo ukupno deset mjeseci spriječenosti za rad sa prekidima, Fond je dužan da zaposlenog sa potrebnom medicinskom dokumentacijom uputi nadležnom organu za ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti, u skladu s propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju. Fond je dužan da izvrši ocjenu radne sposobnosti, odnosno invalidnosti u roku do 60 dana od dana podnošenja zahtjeva za ocjenu radne sposobnosti i za to vrijeme naknadu zarade obezbjeđuje Fond, a po isteku tog roka, naknadu zarade obezbjeđuje Fond penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore.^[50]

Zaposleni kod koga nastane potpuni gubitak radne sposobnosti stiče pravo na punu invalidsku penziju, dok zaposleni kod koga nastane djelimični gubitak radne sposobnosti stiče pravo na djelimičnu invalidsku penziju.^[51]

U skladu sa **Zakonom o radu**, zaposleni imaju pravo da daju prijedloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima iz zaštite i zdravlja na radu.^[52] Zaposleni je dužan da obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima se zaposleni ne može suočiti na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje. Naime, mora da poštuje propise iz oblasti zaštite i zdravlje na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica.^[53] Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu.

Poslodavac je, prema odredbama člana 119 Zakona o radu, dužan da, u skladu sa aktom o ultrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, zaposlenu osobu s invaliditetom rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj „preostaloj radnoj sposobnosti“^[54] u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, u skladu s ocjenom organa nadležnog tijela za utvrdjivanje invaliditeta. Ukoliko se zaposlena OSI ne može rasporediti, poslodavac je dužan da joj obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje osoba s invaliditetom i kolektivnim ugovorom. Poslodavac može zaposlenu OSI proglašiti licem za čijim je radom prestala potreba, samo u slučaju da se zaposlena OSI ne može rasporediti ili joj se ne mogu obezbijediti druga prava.

OSI za čijim je radom prestala potreba, ima pravo na zakonom predviđenu otpremninu.

Ako je invalidnost prouzrokovana van rada ili bolešću, osoba s invaliditetom ima pravo na otpremninu u visini od najmanje 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa, a ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću otpremnina za osobu s invaliditetom je u visini od najmanje 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog u Crnoj Gori.

Visina otpremnine za zaposlenu OSI može biti određena i u odnosu na visinu prosječne zarade poslodavca ako je to za nju povoljnije.^[55]

Osoba s invaliditetom u slučaju kada joj je isplaćena otpremnina, nakon godinu dana, može zasnovati radni odnos u privrednom društvu, u javnoj ustanovi i drugoj javnoj službi, državnom organu i organu

49 Ibid član 41.

50 Ibid, član 44.

51 Ibid, član 31; Smjernica za ostvarivanje prava na invalidsku penziju dostupna je na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Re-sursni kutak/ostvarivanje prava: <https://bit.ly/2TljO1z>.

52 Član 17 Zakona o radu, „Sl. list CG“, br. 74/2019.

53 Ibid, član 18.

54 Vidjeti stranu 28 Informatora.

55 Ibid, član 169.

državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave.^[56]

Zaposlena osoba s invaliditetom, u svakoj kalendarskoj godini, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje **26 radnih dana**^[57]. Otkazni rok osobi s invaliditetom ne može biti kraći od 30 dana, osim ako je otkaz posledica krivice te osobe.^[58]

Druga sporna odredba ovog zakona u kontekstu prava OSI tiče se prava na rad sa polovinom punog radnog vremena jer se isto ne odnosi na OSI koje, zbog vrste invalidnosti i uslova rada, i/ili zahtjeva i opterećenja radnog mjesto, ne mogu efektivno i efikasno raditi puno radno vrijeme, dok se ovo pravo garantuje drugim kategorijama, uključujući i roditeljima koji brinu o OSI. Naime, sadašnjim zakonom, članom 133, propisano je da pravo na rad s polovinom punog radnog vremena ima samo roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta s invaliditetom, odnosno lice koje se stara o osobi s teškim invaliditetom, što je neravnopravno u odnosu na osobe s invaliditetom koje su u radnom odnosu jer ukoliko OSI rade pod pritiskom puno radno vrijeme, bez adekvatnih uslova rada, ili mogućnosti za rad, pa i radnih ishoda, onda može doći do nastanka profesionalnih bolesti ili bolesti u vezi s radom, tj. može doći i do progresije oštećenja, i niske radne funkcionalnosti.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom^[59] je *lex specialis* zakon kojim se stvaraju uslovi za povećanje zaposlenosti osoba s invaliditetom i njihovo ravноправno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti. Ovim Zakonom propisuje se pravo osoba s invaliditetom da rade u mjestu življenja, odnosno da "ne mogu biti raspoređeni u drugo mjesto van mesta prebivališta, odnosno boravišta".

Izmjenama i dopunama Zakona o radu ovo pravo uređuje se na način da zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima ali samo uz njegovu pisani saglasnost.^[60] Ovim je definisana mogućnost izbora odgovarajućeg radnog mesta i okruženja za OSI, odnosno propisana mogućnost volje OSI da radi na radnom mjestu ii okruženju koje joj najbolje odgovara, što je u skladu s međunarodnim standardima.

Zakon o zdravstvenoj zaštiti^[61] (u članu 20) propisuje da je poslodavac dužan da obezbijedi mjere specifične zdravstvene zaštite zaposlenih koje se odnose na očuvanje i unaprjeđenje zdravlja, sprječavanje i suzbijanje zaraznih bolesti, sprječavanje i rano otkrivanje profesionalnih bolesti u vezi s radom, sprječavanje povreda na radu, ljekarske pregledi radi utvrđivanja radne sposobnosti, otkrivanje i suzbijanje faktora rizika za nastanak hroničnih nezaraznih bolesti, zaštitu zdravlja zaposlenih koji su na radnom mjestu izloženi povećanom riziku po zdravlje i sprječavanje situacija koje uzrokuju taj rizik, zdravstvenu zaštitu zaposlenih iz kategorija vulnerabilnih grupa (mladi, stari, migranti), organizovanje prve pomoći zaposlenima, zdravstvenu zaštitu zaposlenih u odnosu na polni i rodni identitet, zaštitu radi sprečavanja nastanka povreda oštrim predmetima za zdravstvene radnike koji neposredno pružaju zdravstvenu zaštitu, kao i za druge zaposlene koji se mogu povrijediti oštim predmetima.

56 Ibid, član 21, tačka 7.

57 Član 18 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010 i 39/2011 i član 119, tačka 6 Zakona o radu („Sl. list CG”, br. 74/2019).

58 Ibid, član 20.

59 Ibid, član 19.

60 Član 50, stav 2 Zakona o radu („Sl. list CG”, br. 74/2019).

61 Član 22, Zakona o zdravstvenoj zaštiti („Sl. list CG”, br. 003/16, 039/16, 002/17, 044/18 i 024/19).

Osim toga, ovlašćene ustanove za zdravstvenu zaštitu zaposlenih moraju ispunjavati i uslove koji se odnose na: utvrđivanje uzroka nastanka invalidnosti zaposlenih na radu i predlaganje mjera za njihovo otklanjanje, učestvovanje u procesu profesionalne rehabilitacije i davanje savjeta pri izboru drugog odgovarajućeg posla prema, kako se navodi u Zakonu „preostaloj zdravstvenoj sposobnosti“^[62]. Međutim, kao što je navedeno u ovom Zakonu, u skladu s evropskim standardima nedostaje direktno propisana pristupačnost kao obavezan element zaštite na radu (u širem smislu i kao pristupačnost okruženja i prostora, ali i informacija, komunikacija i tehnologije), već se oblast pristupačnosti tretira propisima iz oblasti planiranja i izgradnje (prostora i objekata). Ova obaveza, odnosno pravo je posebno važno na radnim mjestima odnosno poslovima od posebnog rizika za zdravlje, u vanrednim situacijama i to za sve kategorije osoba s invaliditetom, posebno osobe koje se otežano kreću, ili imaju oštećenje sluha i vida.

Iako opšti zakoni iz oblasti rada u određenoj mjeri garantuju i prava osoba s invaliditetom, njima nije podstaknuto niti u dovoljnoj mjeri osigurana, zaštita i zdravlje na radu OSI. U vezi s tim, opšte odredbe bi morale biti razrađene podzakonskim aktima uz obavezno propisivanje prepoznavanja potencijalnih rizika u odnosu na svako pojedinačno radno mjesto i okruženje u kojem je konkretna osoba s invaliditetom zaposlena/angažovana.

Usvajanjem Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom^[63], stvoreni su povoljniji uslovi za povećanje zaposlenosti osoba s invaliditetom, njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti za zapošljavanje.^[64]

U samom Zakonu zastupljen je socijalni model pristupa prema invaliditetu, koji vidi socijalne barriere kao prepreke u zapošljavanju osoba s invaliditetom, međutim, podzakonski akti su definisani u duhu funkcionalnog modela pristupa invaliditetu, koji ograničenja vidi u smanjenim i ograničenim ili nepostojećim funkcijama osoba s invaliditetom, a ne u spoljnim faktorima i okolnostima, te radnu sposobnost vidi kao opštu kategoriju i dovodi je u vezu s invaliditetom kao fenomenom, a ne konkretnim poslovima, situacijama i radnim mjestima, što nekada zavisi i od uslova rada na konkretnom radnom mjestu i načina sprovođenja mjera profesionalne rehabilitacije i mjera zaštite i zdravlja na radu, a ne ličnih karakteristika OSI. Zbog navedenog pristupa i Zakon o radu je zadržao problematičnu odredbu „preostale radne sposobnosti“.

Dalje, **Zakon o zabrani diskriminacije**^[65], razrađuje i konkretizuje zaštitu od diskriminacije. Posebno značajan je član 18 koji propisuje zabranu diskriminacije osoba s invaliditetom, i navodi da se: „Pod diskriminacijom lica sa invaliditetom smatra, naročito: onemogućavanje ili otežavanje pristupa zdravstvenoj zaštiti, odnosno uskraćivanje prava na zdravstvenu zaštitu, redovni medicinski tretman i lijekove, **rehabilitaciona sredstva i mjere**; uskraćivanje prava na školovanje, odnosno obrazovanje; **uskraćivanje prava na rad i prava iz radnog odnosa**, u skladu sa potrebama tog lica; uskraćivanje prava na brak, na stvaranje porodice i drugih prava iz oblasti bračnih i porodičnih odnosa.“

Neposredna diskriminacija u kontekstu rada i zapošljavanja može postojati ukoliko se nekim aktom, radnjom ili nečinjenjem lice ili grupa lica, u istoj ili sličnoj situaciji, doveđe ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj u odnosu na drugo lice ili grupu lica. Isto tako, posredna diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba zakona, drugog propisa ili drugog akta, kriterijum ili praksa doveđi ili bi mogla doveći lice ili grupu lica u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica.^[66]

62 Član 49, tačka 9. Zakona o zaštiti i zdravlja na radu, „Sl. list CG“, br. 034/14, 044/18.

63 Član 3 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG“, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/16.

64 Cilj Zakona propisan članom 2 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG“, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/16.

65 „Sl. list CG“, br. 030/12 i 054/16.

66 Ibid, član 2.

Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom^[67] članom 2 zabranjuje svaki vid diskriminacije osoba s invaliditetom po bilo kom osnovu, dok članom 4 definiše da je: „Diskriminacija po osnovu invaliditeta svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno, namjerno ili nenamjerno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica sa invaliditetom u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na lice sa invaliditetom, zbog kojeg se licu sa invaliditetom otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim oblastima javnog i privatnog života.“

⁶⁷ „Sl. list CG“, br. 035/15, 044/15.

VI PROCES ZAPOŠLJAVANJA OSOBA S INVALIDITETOM

Proces zapošljavanja osoba s invaliditetom, kako je ranije navedeno, može se realizovati na otvorenom tržištu rada, prije uvođenja u mjere profesionalne rehabilitacije, ili nakon uvođenja ili u krajnjem i nakon završetka svih mjera profesionalne rehabilitacije. „Model” zapošljavanja, u tom smislu, može zavisiti od volje OSI, ali i stepena njene informisanosti o pravima i mogućnostima koje su joj na raspolaganju, kao i od informisanosti poslodavca koji s OSI sklapa ugovor o radu.

U tom kontekstu mjere profesionalne rehabilitacije za cilj imaju poboljšanje uslova za adekvatnije radno okruženje i olakšan proces rada svake osobe s invaliditetom, bez obzira na vrstu i stepen invalidnosti i procjenu prepreka u zapošljavanju ili prilikom obavljanja posla. Može se reći da su mjere profesionalne rehabilitacije odnosno uvođenje u proces profesionalne rehabilitacije preduslov za ostvarivanje prava po osnovu rada, odnosno preduslov su adekvatnog zaposlenja i uslova rada.^[68]

PROCJENA STEPENA INVALIDITETA I MJERE PROFESIONALNE REHABILITACIJE

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom definiše i mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, odnosno proces profesionalne rehabilitacije.^[69]

Da bi ostvarila prava po osnovu Zakona, osoba s invaliditetom mora imati utvrđen stepen invaliditeta, ili ući u proces profesionalne rehabilitacije kako bi stekla status osobe s invaliditetom. Ostvarivanje određenih prava iz Zakona upravo zavisi od procenta utvrđenog invaliditeta, koji utvrđuje **Komisija za profesionalnu rehabilitaciju**^[70] u skladu s Pravilnikom o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja^[71] i Pravilnikom o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije^[72].

Pravo na profesionalnu rehabilitaciju može ostvariti osoba s invaliditetom koja nema zaposlenje, koja se zbog „umanjene radne sposobnosti ne može uspješno uključiti u tržište rada, odnosno zaposleno lice sa invaliditetom, koje zbog umanjene radne sposobnosti ne može zadržati postojeće zaposlenje, odnosno napredovati u njemu“^[73]. Međutim, ovdje je evidentno da je profesionalna rehabilitacija definisana

68 Smjernica za ostvarivanje prava na subvencije iz oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja OSI dostupna je na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Resursni kutak/ostvarivanje prava: <https://bit.ly/323NTrz>.

69 Član 12 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016.

70 Ibid, član 8.

71 Pravilnik o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja, „Sl. list CG”, br. 6/2012, 46/2014 i 51/2017.

72 Pravilnik o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije „Sl. list CG”, br. 57/11.

73 Član 2 Pravilnika o načinu i uslovima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju, „Sl. list CG”, br. 58/11 i 46/14 i 51/2017.

na u funkcionalnom i dijelom medicinskom modelu pristupa invaliditetu jer se pravo na profesionalnu rehabilitaciju dovodi u vezu s „umanjenom radnom sposobnošću”, a ne preprekama u zapošljavanju, obavljanju posla i radnih zadataka i napredovanju u poslu. Mjere profesionalne rehabilitacije nijesu samo potrebne kako bi se poboljšala „sposobnost za rad”, već, prije svega, stvorili uslovi za adekvatnije radno okruženje i olakšao proces rada svake osobe s invaliditetom, prepoznali lični potencijali, potrebe i ograničenja svake OSI, stvorili uslovi za bezbjednost i zaštitu na radu i u toku radnog procesa, bez obzira na vrstu i stepen invalidnosti, i to kroz uklanjanje i/ili minimaliziranje prepreka i prilagođavanje radnog okruženja (materijala, opreme za rad i radnih prostorija).

Uslovi za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja propisani su **Pravilnikom o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta**, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja.

Da bi ostvarila pravo na profesionalnu rehabilitaciju odnosno započela proces sprovođenja mjera osoba s invaliditetom i/ili njen zakonski zastupnik treba da podnesu zahtjev za procjenu stepena invaliditeta^[74] **Komisiji za profesionalnu rehabilitaciju u birou rada ili Zavodu za zapošljavanje**^[75]. Zahtjev za uključivanje u mjere profesionalne rehabilitacije može podnijeti i poslodavac, uz prethodnu saglasnost osobe s invaliditetom^[76].

Savjetnik za profesionalnu rehabilitaciju biroa rada, na osnovu konačnog rješenja o priznavanju prava na profesionalnu rehabilitaciju^[77], u saradnji s osobom s invaliditetom, sačinjava plan profesionalne rehabilitacije^[78], koji se kasnije na osnovu sprovedenih mjera profesionalne rehabilitacije dopunjava.

Član 8 **Pravilnika o načinu i uslovima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju** („Sl. list CG“, broj 58/11 i 46/14) definiše da Biro rada može spojiti postupak za utvrđivanje procenta invaliditeta i priznavanje prava na profesionalnu rehabilitaciju.

SUBVENCIJE S POSEBNIM NAGLASKOM NA ZNAČAJ PRILAGOĐAVANJA I OPREME RADNOG MJESTA I USLOVA RADA

Najosnovniji podsticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom, definisani Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, su **podsticaji koji se odnose na subvencije**^[79]. Subvencije su, u stvari, novčani stimulansi poslodavcima kako bi zapošljavali osobe s invaliditetom, ili samim osobama s invaliditetom ukoliko se samozaposle, odnosno pojave u ulozi poslodavca.

74 Član 9 Pravilnika o sastavu i načinu rada Komisije za profesionalnu rehabilitaciju, „Sl. list CG“, br. 20/11, 20/12 i 51/2017.

75 Član 13 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG“, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016.

76 Član 3 Pravilnika o načinu i uslovima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju, „Sl. list CG“, br. br. 58/11, 46/14 i 51/2017.

77 Ibid, član 5.

78 Ibid.

79 Ibid, član 36.

ZNAČAJ PRILAGOĐAVANJA I OPREME RADNOG MJESTA I USLOVI RADA

Cilj prilagođavanja radnog mesta je, između ostalog, postizanje veće radne efikasnosti osoba s invaliditetom i bezbjednosti u obavljanju poslova na radnom mjestu. Dakle, ključna svrha ogleda se u zaposlenju osoba s invaliditetom na radnom mjestu na kojem će biti efikasan prema očekivanjima poslodavca, kojeg će obavljati **bez opasnosti za pogoršanje zdravstvenog stanja i kojeg će obavljati bezbjedno za sebe i za druge zaposlene**.

Na značaj prilagođavanja i opreme radnog mesta ukazuje se u okviru mjera 7, 8 i 9 definisanih Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, a razrađenih **Pravilnikom o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije**.^[80]

Činjenica je da se OSI u svom radu i dalje suočavaju s raznim preprekama kao što su: neinformisanost o pravima po osnovu rada i zapošljavanja, prepreke u fizičkom okruženju koje onemogućavaju ili otežavaju kretanje i snalaženje u prostoru, prepreke u sporazumijevanju koje predviđaju različite jezike ili načine komunikacije i/ili sporazumijevanja među ljudima (kao npr. brajivo pismo ili sporazumijevanje na znakovnom jeziku), administrativne prepreke u ostvarivanju prava iz oblasti rada i zapošljavanja i sl.

Značaj mjera i aktivnosti 7, 8 i 9 ogleda se u omogućavanju prevazilaženja gore navedenih prepreka na način da se osobe s invaliditetom pripremaju za tržište rada, osposobljavaju za rad na konkretno radno mjesto kako bi mogle zadržati svoj posao ili napredovati u njemu. Zbog toga je veoma važno da OSI prođu kroz ove mjere kako bi se stvorili adekvatni uslovi za rad.

Tako npr. **kroz mjeru 7** izrađuje se analiza konkretnog radnog mesta i radnog okruženja osoba s invaliditetom kojom se na sistematičan način utvrđuju zahtjevi i opterećenja na radnom mjestu i otkrivaju nedostaci koji su uzrok neodgovarajućih uslova rada. Kroz **mjeru 8** izrađuje se plan prilagođavanja radnog mesta i radnog okruženja za osobu s invaliditetom i izvodi se u skladu s prethodno uredjenom analizom uslova na konkretnom radnom mjestu, pri čemu se koriste različite metode i tehnike. I na kraju kroz **mjeru 9** izrađuje se plan potrebne opreme i sredstava za rad a sve u cilju poboljšanja radne efikasnosti.

Kada je u pitanju opremanje radnog mesta, ne manje značajno je pomenuti i asistivnu tehnologiju, odnosno korišćenje adaptiranih pomagala, uređaja i opreme u radu. Asistivna tehnologija, zavisno od vrste invaliditeta osobe, može omogućiti lakše obavljanje radnih zadataka, pa je u vezi s tim neophodno u okviru mjera habilitacije i profesionalne rehabilitacije OSI obučiti za korišćenje istih, a poslodavce edukovati o značaju i svrsi asistivnih tehnologija i pomagala za OSI.

IZVOĐAČI PROFESIONALNE REHABILITACIJE (POSAO RADNOG TEHNOLOGA, RADNOG TERAPEUTA I DR.)

Komisija za profesionalnu rehabilitaciju utvrđuje „procenat invaliditeta, preostalu radnu sposobnost i mogućnost zaposlenja“ na osnovu Kriterijuma i uslova koje je propisalo Ministarstvo rada i socijalnog

80 „Sl. list CG“, 57/11.

staranja^[81], nakon čega se osoba s invaliditetom upućuje kod izvođača **profesionalne rehabilitacije**.^[82]

Izvođač profesionalne rehabilitacije prilikom sprovodenja mjera profesionalne rehabilitacije za zaposlenu osobu s invaliditetom mora da sarađuje s poslodavcem kod koga je zaposlena ta osoba s invaliditetom.

U Crnoj Gori sada postoje dva izvođača profesionalne rehabilitacije i to: **ZOPT d.o.o. Društvo za zapošljavanje, obrazovanje odraslih, organizovanje i izvođenje profesionalne rehabilitacije** i **Multidisciplinarni obrazovni centar - "PaMark"**, dok se nacrtom Novog zakona ovaj status definiše i za Centar za profesionalnu rehabilitaciju, kao javnu ustanovu koja je osnovana u novembru 2017.

STRUČNA LICA KOJA UČESTVUJU U REALIZACIJI MJERA PROFESIONALNE REHABILITACIJE

Pravilnikom o standardima za sprovodenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije uključeni su stručnjaci koji učestvuju u realizaciji određenih mjera, kao što su savjetnik/ca za profesionalnu rehabilitaciju, doktor/ica spc. medicine rada, sociolog/škinja, pedag/oškinja, psiholog/škinja, socijalni/a radnik/ca, tehnolog određene specijalnosti/radni terapeut i drugi. Za svaku mjeru ciljna grupa su osobe s invaliditetom za koje se predviđa mogućnost zaposlenja, s ciljem da se radno uključe u skladu sa svojim sposobnostima.

Zadatak stručnjaka je da upotrijebe različite tehnike za utvrđivanje funkcionalnih psihofizičkih sposobnosti osoba s invaliditetom radi zapošljavanja na određenom radnom mjestu, i da predvide ispunjavanje uslova za bezbjedno izvođenje poslova tog radnog mesta.

Savjetnik/ca za profesionalnu rehabilitaciju koordinira različite aspekte procesa rehabilitacije i pomaže u njihovom usklađivanju, uspostavlja kontakte sa spoljnim saradnicima i institucijama (službama za zapošljavanje, za socijalnu zaštitu, zdravstvenim institucijama) kroz usmjereni intervju sa rehabilitantom analizira i ocjenjuje njegove stavove, očekivanja i motivaciju za programe profesionalne rehabilitacije, odnosno za zapošljavanje i obrazovanje.

Sociolog/škinja ispituje okruženje u kome se nalazi osoba s invaliditetom, odnosno istražuje prepreke do kojih može doći prilikom njenog zapošljavanja ili u toku procesa rada. Njena/gova uloga, takođe, je i procjena uticaja radnog mesta i okruženja na samu osobu s invaliditetom, procjena i podrška u uspostavljanju pravilnih odnosa s drugima (kolegama, podređenima i nadređenima), podrška u prihvatanju spoljnih okolnosti i faktora i suočavanja s njima, i uticaj na adekvatne međuljudske odnose.

Ljekar opšte prakse ima zadatok da procijeni koja su ključna ograničenja u poslu kroz uvid u medicinsku dokumentaciju i na osnovu tih ograničenja donosi zaključak šta osoba s invaliditetom može da radi.

Psihologa/škinja obavlja individualni razgovor s korisnikom/com o cijelokupnoj situaciji, o zdravlju, o porodici, o samoj ličnosti koji služi za upoznavanje samog korisnika. Pored razgovara, takođe, koristi standardizovane testove za procjenu ličnosti.

Socijalni radnik/ca pruža podršku prilikom suočavanju u svakodnevnom životu s najrazličitijim socijalnim teškoćama do kojih dolazi zbog porodičnih problema, siromaštva, nezaposlenosti. Nastoje da

81 Član 8 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016.

82 Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, posebna škola ili drugo pravno lice koje ispunjava uslove za obavljanje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije koju na osnovu javnog konkursa bira Ministarstvo rada i socijalnog staranja. (Član 14 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016).

savjetovanjem i informisanjem pomognu u prepoznavanju problema i traženju rješenja.

Pedagog/škinja ocjenjuje motivisanost i potencijalnu sposobnost rehabilitanta za učenje, povezuje se sa izvođačima obrazovnih programa gdje će se kandidat ospozobljavati, ocjenjuje i planira pomoći u učenju za određenog rehabilitanta, razvija metode i tehnike učenja primjerene za rehabilitanta.

Tehnolog rada ocjenjuje radne sposobnosti rehabilitanta i učestvuje u prilagođavanju radnog mjestu, zapaža i ocjenjuje karakteristike bitne za uključivanje rehabilitanta u radnu sredinu, registruje i interpretira testiranja i daje mišljenje o radnim sposobnostima rehabilitanta u radnom okruženju, savjetuje korisnika usluga (poslodavca/OSI) za primjereni izvođenje pravnih, tehničkih, organizacionih mjera o bezbjednom i zdravom radu, savjetuje korisnika u cilju dostizanja što veće samostalnosti u obavljanju radnih zadataka.

Radni terapeut ocjenjuje fizičke funkcije rehabilitanta, izdržljivost, preciznost i odnos prema materijalima, savjetuje korisnika usluga (poslodavca/OSI) za primjereni izvođenje pravnih, tehničkih, organizacionih mjera o bezbjednom i zdravom radu, savjetuje korisnika u cilju dostizanja što veće samostalnosti u obavljanju radnih zadataka, izvodi vježbe za razvijanje radnih funkcija rehabilitanta, ocjenjuje razumijevanje pisanih i usmenih uputstava, savjetuje korisnika u cilju ličnog prilagođavanja radnom okruženju i radnim zadacima i prati korisnika kvalitetom i efikasnošću rada i odnosa prema poslu, savjetuje korisnika u cilju stabilnog radnog funkcionisanja u dužem vremenskom periodu.

Očekivani rezultati svih mjera iz Pravilnika su: efikasniji rad osoba s invaliditetom na konkretnom radnom mjestu, njihova bezbjednost, sigurnost izvođenja poslova i smanjivanje mogućnosti pogoršavanja zdravstvenog stanja, zbog opterećenja u radu. [83]

83 Pravilnik o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije „Sl. list CG”, br. 57/11.

VII UTICAJ MJERA PROFESSIONALNE REHABILITACIJE NA ZAŠTITU I ZDRAVLJE NA RADU

Da si se stvorili adekvatni uslovi za rad osoba s invaliditetom, potrebno je, prije svega, otkloniti barijere i stvoriti jednake mogućnosti za rad. To se postiže sprovodenjem mjera profesionalne rehabilitacije koje omogućavaju poslodavcu da pruži adekvatne uslove i okruženje za rad OSI. Rehabilitacija sama po sebi podrazumijeva da mjere ne moraju ići po redosledu od 1 do 14. To znači da osobe s invaliditetom koje su u radnom odnosu mogu da prolaze samo određene mjere koje se odnose na radno okruženje OSI, o čemu odlučuje izvođač profesionalne rehabilitacije.

Mjere koje su od velikog uticaja na zaštitu i zdravlje na radu su, prije svega, mjere 2, 7, 8, 9 i 12. Navedenim mjerama se utvrđuje „preostala radna sposobnost“ i analiza konkretnog radnog mesta, radnog okruženja osoba s invaliditetom, izrada plana prilagođavanja radnog mesta i radnog okruženja za osobu s invaliditetom, izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad za osobu s invaliditetom na tom radnom mjestu, kao i praćenje OSI na radnom mjestu, nakon zaposlenja.

Izvođač profesionalne rehabilitacije dužan je, po zahtjevu poslodavca uz prethodno dobijenu saglasnost zaposlenog, doći na radno mjesto zaposlene OSI i utvrditi uslove u kojima OSI radi, prije svega, procijeniti da li je radno mjesto u skladu s njenim mogućnostima i sposobnostima ili uslovi rada i radni proces, metode i tehnike rada mogu ugroziti ili ugrožavaju njeno zdravlje. To se postiže analizom organizacije procesa rada, procjenom rizika za određeno radno mjesto, procjenom ekoloških opterećenja, opasnosti od nezgoda i fizičkih opterećenja. Prilikom procjene, izvođač koristi različite metode i tehnike kojima se otkrivaju ergonomski nedostaci koji su uzrok neodgovarajućih uslova rada. Mjere mogu podrazumijevati različite metode kao što su: usmjereni pregled radnog mesta sa zdravstvenom ocjenom, okvirno-ocjenjivačku analizu radnog mesta, upoređivanja profila zahtjeva rada i profila sposobnosti radnika za konkretno radno mjesto, kao i druge, za analizu i zdravstvenu ocjenu radnog mesta, specifične mjere za ocjenu primjerenosti radnih mjesata osobama s invaliditetom^[84].

Na osnovu tih procjena, izvođač pravi spisak sredstava koja su potrebna OSI i nakon toga spisak šalje Zavodu za zapošljavanje Crne Gore koji za to odobrava sredstva.

UTICAJ USLOVA RADA NA STICANJE INVALIDNOSTI I PROGRESIJU OŠTEĆENJA I UTICAJ INVALIDNOSTI NA PROCES RADA I RADNI UČINAK

Na tržištu rada i u oblasti zapošljavanja mogu postojati razni problemi s kojima se suočavaju osobe s invaliditetom. Neki od tih problema su nepristupačna radna mjesta i okruženja, neprilagođeni procesi i uslovi rada, ali i nemogućnost samoprocjene ograničenja i rizika s kojima se sama OSI može suočiti. Dodat-

84 Pravilnik o standardima za sprovodenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije „Sl. list CG“, br. 57/11.

no, stereotipi i predrasude koji se odnose na invaliditet utiču i često na neadekvatno prihvatanje ili potpuno neprihvatanje vlastite invalidnosti, zbog čega i danas postoje OSI koje nijesu prošle proces profesionalne rehabilitacije i čiji poslodavci nijesu informisani o njihovom statusu, nerijetko i zbog strahova od posljedica među kojima je najčešći strah neprihvatanje i gubitak posla.

Dodatno, iako postoji u velikoj mjeri adekvatan zakonski okvir, i mogućnosti, uključujući i one koje se odnose na prilagođavanje radnog mesta i uslova rada, što podrazumijeva i opremu za rad, za osobe s invaliditetom koje imaju utvrđen status, u praksi s ovim mogućnostima često nijesu upoznate ni osobe s invaliditetom niti poslodavci. Činjenica je da zaposlene OSI često nijesu dovoljno informisane, niti psihološki i pravno osnažene za aktivnosti koje doprinose smanjenju progresije invalidnosti, koje mogu biti izazvane upravo neadekvatnim uslovima rada, nepristupačnošću, neprilagođenošću, neobezbijedivanjem neophodne opreme i sredstava za rad, kao i o mogućnostima ličnih prilagođavanja i kompezacija koje omogućavaju adekvatnije uslove rada, brži radni proces i kvalitet rada. Navedeno je često posljedica neadekvatnog sprovodenja habilitacije, kao i činjenice da mjere sposobljavanja OSI za konkretna radna mesta nijesu sistematične i sistemske, već se sprovode periodično, bez jasno definisanih ciljeva i ishoda, i bez adekvatnog praćenja postignuća OSI.

Dalje, nedostatak jasnih i adekvatnih mjera za zaštitu i zdravlje na radu mogu uzrokovati mnogo manju operativnost, mobilnost i kretanje OSI u odnosu na ostale zaposlene, izostanak korišćenja i nabavke udobnije i kvalitetnije opreme, što se može negativno odraziti na produktivnost, ali i zaštitu i zdravlje OSI na radnom mjestu.

Za posljedicu navedena situacija ima nemogućnost prepoznavanja i upravljanja rizicima u vezi s radom i uslovima rada, nepreduzimanje mogućih mjera i aktivnosti za adekvatnije uslove rada, i većeg stepena zaštite na radu, smanjenja stepena funkcionalnosti, motivacije i uspješne realizacije radnih zadataka i aktivnosti zaposlenih OSI i nedovoljan stepen zadovoljstva ili nezadovoljstvo poslodavaca.

„Skrivanje“ invalidnosti i u vezi s tim nesprovodenje mjera koje se odnose na stvaranje adekvatnih uslova rada mogu izazvati negativne posljedice za zaposlene OSI, posebno u segmentu njene zaštite i zdravlja na radu, ali i radne efektivnosti i funkcionalnosti, te mogu uzrokovati nesprovodenju posebnih mjera zaštite i zdravlja na radu od strane poslodavca.

Nepostojanje osnovnih preduslova, poput pristupačnosti i opšte bezbjednosti radnog mesta mogu uzrokovati povrede na radu i imati negativne posljedice na zdravlje zaposlenih OSI, ali i na ograničen pristup radnim mjestima i izbore OSI, što utiče i na lično zadovoljstvo, produktivnost OSI i u krajnjem na mentalno zdravlje.

Neadekvatni uslovi rada, radne metode i sredstva ili oprema koja se koristi na radnom mjestu i za obavljanje radnih zadataka, kao i nesprovodenje ili nepoštovanje mjera zaštite mogu dovesti do povrede na radu, bolesti u vezi s radom, ili progresije oštećenja u slučaju da se radi o osobi koja ima invalidnost, a može doći i do pojave novih oštećenja u odnosu na primarna.

S druge strane nepravilno rukovanje opremom i pomagalima dodijeljenim u okviru prilagođavanja i opreme radnog mesta i uslova rada, ili izostanak njihovog korišćenja od strane OSI, takođe, dovodi do potencijalne ugroženosti zdravlja i zaštite na radu, ali i radne efektivnosti i funkcionalnosti.

Sve navedene situacije mogu imati značajnog uticaja na sticanje ili progresiju invalidnosti na radnom mjestu, ili sticanje novih/dodatnih oštećenja, i u slučaju neprepoznavanja ovih faktora i nesprovodenja mjera i aktivnosti koje će otkloniti uzroke, ili makar posljedice, može prouzrokovati smanjenu motivaciju, umanju samostalnost ili gubljenje samostalnosti i smanjen radni učinak i u krajnjem umanjen i usporen tempo rada i radne rezultate OSI.

Zbog svega navedenog, važno je ukazati na odgovornost same zaposlene OSI prema sebi, radnom timu, i poslodavcu, ali i na činjenicu da poslodavac mora biti informisan o mogućim mjerama i neophodnoj

podršci koju je važno pružiti svakoj zaposlenoj OSI, kako posredno, tako i neposredno kroz angažovanje izvođača profesionalne rehabilitacije.

VIII PROCJENA RIZIKA NA RADNOM MJESTU / AKT O PROCJENI RIZIKA

Procjena rizika je sistematsko evidentiranje i procjenjivanje svih faktora u procesu rada, saglasno prirodi djelatnosti privrednog društva, odnosno preduzetnika sa ciljem da se utvrde mogući uzroci nastanka povreda na radu, profesionalnih bolesti ili bolesti u vezi sa radom i utvrđivanje mogućnosti, odnosno načina sprečavanja, otklanjanja ili smanjenja rizika. Radno mjesto sa povećanim rizikom je radno mjesto utvrđeno aktom o procjeni rizika, na kome i pored potpuno ili djelimično primijenjenih mjera, postoje takvi rizici koji mogu da ugroze zaštitu i zdravlje zaposlenog.^[85]

Procjenjivanje rizika vrši se za svaku prepoznatu, odnosno utvrđenu opasnost ili štetnost, upoređivanjem s dozvoljenim vrijednostima u skladu s mjerama i normativima zaštite na radu.

Procjena rizika vrši se na utvrđene opasnosti i štetnosti (vjerovatnoća nastanka i težina povrede na radu, oštećenja zdravlja ili oboljenje zaposlenog).

Procjena rizika obuhvata, naročito:

- definisanje opasnosti,
- definisanje radnih mjesa i zaposlenih koji su izloženi riziku,
- ocjenjivanje nivoa rizika,
- određivanje načina, postupka i potrebnih mjera za sprečavanje, otklanjanje odnosno smanjivanje rizika na najmanju moguću mjeru.^[86]

Ovu oblast preciznije definišu različiti podzakonski akti i pravilnici.

U skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, poslodavac je dužan da donese i posjeduje **akt o procjeni rizika**, za sva radna mesta procijeni rizike, utvrdi način i mjere za otklanjanje rizika i obezbijedi njihovo sprovodenje.

Akt o procjeni rizika je akt koji sadrži opis procesa rada s procjenom (ocjenom) rizika od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom i kojim se utvrđuju mjere zaštite i zdravlja na radu u cilju poboljšanja zaštite i zdravlja na radu.

U aktu o procjeni rizika poslodavac određuje radna mesta s povećanim rizikom, odnosno posebnim uslovima rada, zdravstvene zahtjeve za određeni rad koje moraju da ispunjavaju zaposleni u radnom procesu ili za korišćenje pojedinih sredstava za rad na osnovu stručne ocjene ovlašćene ustanove za zdravstvenu zaštitu zaposlenih.

Aktom se utvrđuje:

- identifikaciju, odnosno otkrivanje opasnosti;
- koja radna mesta su izložena identifikovanim opasnostima;

85 Član 8 Zakona o zaštiti i zdravlju na radu, „Sl. list CG”, br. 034/14, 044/18.

86 Član 6 Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu „Sl. list CG”, br. 043/07, br. 014/14.

- vjerovatnoća nastanka povrede na radu, profesionalne bolesti, odnosno bolesti u vezi sa radom;
- da li je rizik prihvatljiv;
- uvodenje mjera za smanjenje neprihvatljivog rizika.

Poslodavac je dužan da izmijeni akt o procjeni rizika u slučaju:

- pojave svake nove opasnosti i promjene nivoa rizika u procesu rada;
- kada postojeće mjere zaštite i zdravlja na radu nijesu dovoljne, odnosno nijesu odgovarajuće;
- adaptacije, rekonstrukcije, havarije, generalnog remonta;
- teške, kolektivne i smrtnе povrede na radu;
- kada je procjena rizika zasnovana na podacima koji ne odgovaraju stvarnom stanju;
- kad rezultati praćenja zdravstvenog stanja zaposlenog pokažu da je to neophodno.^[87]

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna s mjerama zaštite i zdravlja na radu na poslovima radnog mesta na koje je raspoređen, kao i da se ospozobljava za njihovo sprovođenje.

Takođe, ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu.^[88]

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled;
- prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu, sve dok se te mjere ne obezbijede;
- na sredstvu za rad nijesu obezbijedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu i time mu je neposredno ugrožen život i zdravlje.

Kada zaposleni odbije da radi dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene. Kada zaposleni odbije da radi, a poslodavac smatra da zahtjev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavijesti Inspekciju rada.^[89]

U slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, zaposleni može da preduzme odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja su mu na raspolaganju, a u slučaju neizbjegne opasnosti ima pravo da napusti opasno radno mjesto, radni proces, odnosno radnu sredinu. Zaposleni ne smije da bude doveden u nepovoljniji položaj zbog štete koja bi mogla da nastane njegovim djelovanjem, osim ako je postupao napažljivo ili nemarno.^[90]

Zakonska regulativa predviđa procjenu rizika za sva radna mesta kako bi se utvrdio način i mјere za otklanjanje eventualnih rizika. Međutim, potrebno je voditi računa o specifičnim i individualnim mogućnostima zaposlenih OSI. Aktom o procjeni rizika, rizik se procjenjuje samo u odnosu na specifično radno mjesto, a ne i u odnosu na individualne karakteristike osobe zaposlene na tom radnom mjestu, odnosno u odnosu na karakteristike i okolnosti OSI na konkretnom radnom mjestu, imajući u vidu da se rizici mogu pojavljivati u konkretnim situacijama i okolnostima. Zbog toga je neophodno raditi na izmjeni ovih akata, kako bi se na adekvatan način procijenio rizik individualno, za svakog od pojedinaca zaposlenih na konkretnom radnom mjestu. Na taj način bi se spriječila progresija invalidnosti OSI ili eventualni zdravstveni i psihološki problemi OSI koji mogu biti uzrokovani procesom rada i uslovima na radu.

87 Član 17 Zakona o zaštiti i zdravlja na radu, „Sl. list CG”, br. 034/14, 044/18.

88 Ibid, član 32.

89 Ibid, član 33.

90 Ibid, član 34.

Npr. ukoliko se ne procijeni da osoba s invaliditetom ne može da radi puno radno vrijeme, ona će u tom slučaju svoje radne zadatke obavljati pod opterećenjem, što za posljedicu može prouzrokovati progresiju oštećenja. Isto tako, ukoliko je zaposlenoj osobi s invaliditetom potrebna asistencija u radu, a ista joj nije omogućena, onda to može uticati na radni učinak OSI, efektivnost i efikasnost rada, radnu funkcionalnost, i u krajnjem može dovesti do progresije njenog oštećenja. U krajnjem, ukoliko OSI ne koristi adekvatnu opremu i pomagala, ili nestručno upravlja opremom, i pomagalima to, takođe, može prouzrokovati negativne posljedice po zdravlje i zaštitu na radu.

IX TRI PRIMJERA SIMULACIJE OSI NA RADNOM MJESTU

PRIMJER 1 / OBEZBJEĐIVANJE MJERE I ZAŠTITE ZDRAVLJA NA RADU ZA OSOBU S INVALIDITETOM / pozitivan scenario /

Poslodavac je zaposlio osobu s invaliditetom koja je korisnica kolica na radnom mjestu menadžerka kancelarije u preduzeću koja se bavi projektovanjem, revizijom, nadzorom i izgradnjom objekata. S obzirom na to da pravo na profesionalnu rehabilitaciju može ostvariti i zaposlena osoba s invaliditetom, poslodavac je u cilju poboljšanja radnog funkcionisanja, postizanja radne efikasnosti i unaprjeđivanja mjera zaštite i zdravlja na radu, uz prethodnu saglasnost zaposlene OSI, poslao Zahtjev za uključivanje zaposlene u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije Zavodu za zapošljavanje Crne Gore. Nakon što je ZZZCG odobrio Zahtjev, izvođači profesionalne rehabilitacije su posjetili poslodavca, te su uvidom u radno mjesto zaposlene OSI sprovedene mjere i aktivnosti u preduzeću.

U toku sprovodenja mjera od strane izvođača profesionalne rehabilitacije utvrđeno je da zaposlena s invaliditetom ne može efikasno i produktivno da obavlja svoj posao jer joj nije omogućeni adekvatni uslovi rada. Ustanovljeno je da oprema koju koristi nije odgovarajuća, uključujući sto i fioke, da oprema koju koristi izaziva glavobolje, da preduzeće nema pristupačan toalet, da se kancelarija nalazi u zgradbi na drugom spratu i da se lift često kvari. Izvođač profesionalne rehabilitacije dostavio je komisiji za profesionalnu rehabilitaciju biroa rada, nalaz i ocjenu o "preostaloj radnoj sposobnosti" osobe s invaliditetom, sa predlogom da se obezbijede sto i fioke sa specifikacijom koji odgovaraju zaposlenoj, da umjesto laptopa koristi desktop računar s monitorom, gusjeničar za kretanje po stepenicama, da se prilagodi toalet. Pribavili su ponude za opremu, nakon čega su pripremili izvještaj koji su predali Komisiji za profesionalnu rehabilitaciju. Komisija je procijenila da su troškovi opravdani i priznali pravo na bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjeseta i uslova rada.

Poslodavcu su uplaćena sredstva za nabavku opreme i prilagođavanje radnog mjeseta, i na taj način su zaposlenoj OSI obezbijedeni adekvatni uslovi rada i može da radi efikasno i produktivno.

PRIMJER 2 / POVREDA NA RADU OSI PRIJAVA POVREDE NA RADU UPRAVI ZA INSPEKCIJSKE POSLOVE / negativni scenario /

Na radnom mjestu došlo je do povrede na radu osobe s invaliditetom. Nakon što se povreda na radu desila, poslodavac je odmah povredu prijavio Upravi za inspekcijske poslove.

U ovom slučaju Inspekcija je bila upoznata s datumom, mjestom, odnosno lokacijom gdje se povreda desila, težinom povrede, podacima povrijeđene osobe, uzrocima koji su doveli do povrede OSI, jer je poslodavac u roku od 24 sata od nastanka povrede, u pisanoj formi prijavio tešku povredu na radu, što je i bila njegova zakonska obaveza.

Osobi s invaliditetom koja je zadobila povredu na radu, ukazana je prva pomoć od strane Zavoda

za hitnu i medicinsku pomoć. Nakon oporavka, OSI se posredstvom besplatnog pravnog savjetovaništa informisala o pravima koja može ostvariti po ovom osnovu, te se odlučila za ostvarivanje prava na naknadu štete, koju je inače poslodavac dužan isplatiti zaposlenom koji zadobije povredu na radu, u skladu s opštim aktom. Da bi se ovo pravo ostvarilo, osoba s invaliditetom je tražila i dobila od poslodavca izvještaj o povredi na radu. Dakle, poslodavac je dužan da zaposlenom, koji je povrijeđen, i zdravstvenoj ustanovi u kojoj je izvršen pregled zaposlenog, izda izvještaj o povredi na radu, u roku i na obrascu koji je propisan aktom Ministarstva zdravlja.

Nakon prijave povrede na radu inspektor rada za oblast zaštite i zdravlja na radu, izašao je na lice mjesta i izvršio uviđaj. Nakon utvrđenog činjeničnog stanja, inspektor je poslodavcu propisao novčanu kaznu predviđenu Zakonom, jer je utvrdio da je došlo do povrede zbog neobezbjedivanja mjera i zaštite na radu, uslijed nedonošenja akta o procjeni rizika za sva radna mjesta i neutvrđivanja načina i mjera za otklanjanje rizika, pa samim tim nije ni obezbijedio njihovo sprovođenje u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji je zadobio povrede na radu, nakon isteka bolovanja, raskinuo je ugovor o radu, a kasnije se odlučio da protiv poslodavca koji je uzrokovao povredu pokrene i prekršajni postupak.

PRIMJER 3 / DISKRIMINACIJA OSI PARNIČNI POSTUPAK PO OSNOVU INVALIDITETA U OBLASTI RADNIH ODNOSEA / POVREDA PRAVA ZAPOSLENOG NA RADU ILI U VEZI S RADOM

Osoba s invaliditetom je bila diskriminisana po osnovu invaliditeta u oblasti radnih odnosa, zbog neobezbjedivanja bezbjednih i zdravih radnih uslova (neobezbjedivanje neophodne opreme za rad, neadekvatnih uslova i sl.) i u ovom slučaju obratila se Zaštitniku ljudskih prava i sloboda podnošenjem pritužbe. Za obraćanje Zaštitniku OSI se odlučila dva mjeseca nakon što je učinjena povreda prava. Rok za podnošenje pritužbe je šest mjeseci od dana saznanja za učinjenu povredu prava, odnosno godinu dana od dana učinjene povrede, što znači da je pritužba u ovom slučaju bila blagovremeno upućena. Nakon što je objasnila svoj problem kratko i jasno, navodeći okolnosti i dokaze koji potkrepljuju njene tvrdnje o kršenju prava, Zaštitnik je razmotrio pritužbu i donio Mišljenje s preporukom poslodavcu da u roku od tri mjeseca otkloni sve nepravilnosti i obezbijedi zaposlenom adekvatne uslove za rad.

S obzirom na to da podnošenje pritužbe Zaštitniku ne sprječava stranku da koristi redovne zakonske procedure radi ostvarivanja svojih prava pred nadležnim sudom, osoba s invaliditetom se odlučila i za pokretanje parničnog postupka za zaštitu od diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti radnih odnosa, zbog povrede prava na radu i/ili u vezi sa radom.

Tužba je od strane OSI, posredstvom zakonskog zastupnika, podnijeta Osnovnom судu u Podgorici protiv poslodavca kod kojeg je zasnovao radni odnos, i od čije strane je bio diskriminisan (po mjesnoj nadležnosti ovaj sud bio je nadležan za postupanje s obzirom na to da je sjedište poslodavca u Podgorici). Tužbom je u konkretnom slučaju traženo: utvrđenje izvršenja diskriminacije, nalaganje tuženom da preduzme sve potrebne mјere, (da stvori bezbjedne i zdrave radne uslove i obezbijedi neophodnu opremu za rad) kako se počinjena diskriminacija više ne bi ponovila, naknada nematerijalne štete zbog povrede u vezi s radom, zbog pretrpljenog duševnog bola, straha, uticaja na umanjenu životnu aktivnost i osjećaj manje vrijednosti (integriteta ličnosti). Procjenu o stepenu naruženosti ili jačini bolova, bilo fizičkih bilo duševnih, vršio je vještak odgovarajuće medicinske struke. U ovom slučaju je kao posljedica neobezbjedivanja adekvatne opreme i uslova za rad utvrđeno da je došlo i do progresije ošećenja OSI, pa je tužba dopunjena na način da je tražena i naknada štete, zbog trajnog umanjenja radne sposobnosti (ona obuhvata naknadu štete za izgubljenu zaradu i ostala primanja zbog gubitka radne sposobnosti).

Zbog odugovlačenja postupka, podnositac tužbe se žalio na dužinu postupka, te nekompatibilnost uslova „razumnji rok“ i tražio je dodatnu zaštitu zbog odugovlačenja sudskog postupka, pa je u ovom slučaju i Zaštitnik imao nadležnost kao umješač u postupku jer shodno svojim ovlašćenjima Zaštitnik može djelovati i u situacijama kada dođe do odugovlačenja postupka i kršenja prava na pravično suđenje. Osnovni sud je nakon utvrđenih činjeničnih stanja tužbu odbio kao neosnovanu, nakon čega je duga instanca bila ulaganje žalbe Višem суду u Podgorici, a zatim i Vrhovnom суду, koji je u konačnom odlučio u korist stranke po podnijetom zahtjevu predstavke za reviziju. Da u ovom slučaju nije odlučeno u korist stranke, postupak bi mogao teći dalje jer nakon što se iscrpe sva nacionalna pravna sredstva, stranka može nastaviti postupak pred Evropskim sudom za ljudska prava. Ovo je ujedno i poslednja instanca zaštite koja se može koristiti u zaštiti prava.

U primjeru je radi objašnjenja postupka u odnosu na sve sudske instance, domaće i međunarodne, namjerno definisano da je Osnovni sud odbio tužbu. Primjer se mogao odnositi i na prihvatanje dijela tužbenih zahtjeva, i žalbu stranke na dio tužbenih zahtjeva koje sud nije prihvatio - na primjer, iznos nematerijalne štete. U tom slučaju je stranka/tužilja ili tužilac mogla biti zadovoljena nakon prihvatanja svih tužbenih zahtjeva u cijelosti.

X ZAKLJUČCI I PREPORUKE

- Izmjenama i dopunama **Zakona o zaštiti i zdravlju na radu** predvidjeti **pristupačnost i bezbjednost** radnog mesta i okruženja u skladu s propisima koji definisu oblast uređenja prostora i izgradnje objekata, kao obavezan segment radnog mesta, odnosno pristupa radnom mjestu, i definisati da mjere zaštite i zdravlja na radu pored kolektivnih mjera, za OSI obavezno sadrže i **individualne mjere zaštite i zdravlja na radu**;
- U skladu s prethodnom preporukom, podzakonskim aktima **Zakona o zaštiti i zdravlju na radu** definisati posebno poglavje u okviru kojeg će se propisati obavezno prepoznavanje potencijalnih rizika u odnosu na svako pojedinačno radno mjesto i okruženje u kojem je konkretna osoba s invaliditetom zaposlena/angažovana na način što će se definisati kriterijumi za prepoznavanje i eliminaciju rizika;
- Podzakonskim aktima **Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom** definisati mjere profesionalne rehabilitacije obavezne za zaposlene OSI i one koje su obavezne za nezaposlene OSI uz pravo zaposlenih OSI da prođu i kroz mjere namijenjene nezaposlenim ukoliko, u procesu sprovođenja drugih mjera, to zaključe neophodnim ili poželjnim izvođači profesionalne rehabilitacije, a zaposlena OSI s istim bude saglasna;
- Prepoznati OSI kao kategoriju koja može ostvarivati pravo na skraćeno radno vrijeme i pravo na polovicu punog radnog vremena, u skladu s procjenom izvođača profesionalne rehabilitacije, s obzirom na to da postojećim Zakonom o radu ovo pravo nije garantovano za OSI, a sve u cilju zaštite i zdravlja na radu OSI;
- Kao vid razumne adaptacije neophodno je predlagati mjere i aktivnosti koje se tiču prilagođavanja radnog mesta i uslova rada, kao i planirati arhitektonsku pristupačnost radnog mesta, gdje god se to procijeni da je potrebno, kao obavezan segment mjera profesionalne rehabilitacije;
- Mjere zaštite i zdravlja na radu za zaposlene OSI realizovati kroz mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije jer se u tom slučaju vrši procjene rizika za osobu s invaliditetom na konkretnom radnom mjestu;
- U saradnji s NVO koje se bave pravima OSI sprovoditi edukacije poslodavaca i zaposlenih OSI o mjerama zaštite i zdravlja na radu s posebnim aspektom na uslove rada za zaposlene OSI;
- Poslodavci prilikom procjene rizika na radnom mjestu obavezno trebaju uključiti i izvođače profesionalne rehabilitacije kako bi se izvršila adekvatna procjena o individualnim rizicima i mogućnostima OSI za konkretno radno mjesto.

O ORGANIZACIJI

Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore je neprofitna i nevladina organizacija, osnovana 22. oktobra 2001, koja okuplja mlade i studente sa svim vrstama invaliditeta (cross-disability pristup), kao i ostale mlade ljude bez invaliditeta koji su voljni da učestvuju i zajedno s nama se bore za dostupnost i uključenost OSI u sve segmente crnogorskog društva. Udruženje je posvećeno pružanju podrške, mogućnosti i programa za jačanje ličnog, obrazovnog i profesionalnog razvoja svih osoba s invaliditetom, posebno mladih s invaliditetom. Udruženje djeluje u brojnim oblastima i kroz šest programa: program za obrazovanje i edukaciju, program za samostalni život, program za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa, program za pristupačnost, pravni program i antidiskriminacija i program za međunarodnu saradnju i sprovodi različite aktivnosti u vezi s odgovorajućim legislativnim rješenjima, uključujući učešće u procesu pripreme legislative, monitoring usklađenosti nacionalnog zakonodavstva s Konvencijom UN o pravima osoba s invaliditetom, kampanje podizanja svijesti, podršku osobama s invaliditetom u procesu obrazovanja, s posebnim fokusom na visoko obrazovanje, pripremu za zapošljavanje i zapošljavanje osoba s invaliditetom, pružanje različitih servisa podrške kao što su pravno savjetovanje i zastupanje osoba s invaliditetom u procedurama pred institucijama, personalna asistencija, psihološko savjetovanje, pristupačan prevoz, obezbjeđivanje pasa vodiča i pomagača itd. U svom radu se vodimo modelom pristupa invaliditetu zasnovanom na ljudskim pravima.

Vizija UMHCG-a: Za mlade s invaliditetom, bez barijera!

Misija UMHCG-a: UMHCG promoviše ravnopravan položaj mladih sa svim vrstama invaliditeta u društvu kroz inicijative i aktivnosti za uspostavljanje zakonskog, obrazovnog, kulturnog i socijalnog okvira koji to omogućava.

Svoje aktivnosti sprovodimo kroz 6 programa i jedan potprogram u okviru kojih realizujemo pojedinačne projekte, a ti programi su: Pravni program i antidiskriminacija; Program za obrazovanje i edukaciju; Program za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa; Program za pristupačnost; Program za samostalni život – potprogram za pse vodiče i pomagače, i Program za međunarodnu saradnju. Udruženje posjeduje standard ISO 9001/2015 za kontrolu kvaliteta rada i usluga. Trenutno ima 21 zaposlenu osobu i preko 270 redovnih korisnika usluga.

Detaljnije o aktivnostima se možete informisati putem sajta UMHCG i portala DisabilityINFO.

O AUTORKAMA



MARINA VUJAČIĆ

Rođena je 25. juna 1986. u Nikšiću. Nakon završene osnovne škole i gimnazije diplomirala je na Filozofskom fakultetu u Nikšiću 2009, na Studijskom programu za sociologiju.

Drugi put je za poziciju izvršne direktorice UMHCG izabrana u aprilu 2019, na petogodišnji mandat koji je započeo 1. maja 2019. Prethodno, od 29. avgusta 2011. do 30. septembra 2017. Marina je prvi put bila Izvršna direktorica UMHCG. Podnijela je ostavku na mjesto izvršne direktorice u avgustu 2017. zbog izbora na funkciju. Bila je državna sekretarka Ministarstva evropskih poslova u Vladi Crne Gore od 31. avgusta 2017. do 1. marta 2018. Za vrijeme mandata koordinirala je izradom brojnih strateških dokumenata ministarstva i onih koje usvaja Vlada u procesu pregovora s EU. Bila je predsjedavajuća Konsultativnog tijela za sprovođenje Strategije informisanja javnosti o pregovorima CG s EU, predsjedavala je sjednicama Komisije za evropske integracije i dr. Učestvovala je na raznim seminarima i edukacijama iz oblasti: ljudskih prava, zaštite od diskriminacije, vladavine prava, upravljanja i rukovođenja, komunikaciji u procesu pregovora s EU, planiranja i pisanja projekata za EU fondove, finansiranja NVO iz javnih fondova, istraživanja, vođenje kampanje javnog zastupanja i lobiiranja i svih pojedinačnih tema iz oblasti invaliditeta. Učestvovala je u izradi i pisanju: izvještaja o ljudskim pravima osoba s invaliditetom za Crnu Goru 2010, 2011, 2012. i 2013, autorka ili koautorka je i drugih istraživanja, izvještaja i publikacija. Kao najvažnije, izdvaja pripremu Alternativnog izvještaja o sprovođenju Konvenciju UN o pravima osoba s invaliditetom u Crnoj Gori i njegovog predstavljanja članovima Komiteta u Ženevi (Švajcarska), u avgustu 2017. Trenutno je članica Radne grupe za izradu Akcionog plana za sprovođenje preporuka Komiteta UN o pravima osoba s invaliditetom.

Trenerica je na temu ljudskih prava osoba s invaliditetom, zabrane diskriminacije, inkluzivnog obrazovanja, modela pristupa invaliditetu, društvenih stavova i odnosa medija prema invaliditetu, izjednačavanja mogućnosti i brojnih drugih. Uključena je u edukacijama osoba s invaliditetom, nastavnog kadra, zaposlenih u državnoj upravi, advokata, sudske vlasti, predstavnika političkih partija, učenika, srednjoškolaca i studenata i brojnih drugih ciljnih grupa koje rade s OSI ili su na pozicijama pripreme i/ li primjene zakona i politika. Bila je članica različitih Vladinih radnih grupa i tijela u periodu 2012 – 2017. Koordinatorka je portala osoba s invaliditetom – Disabilityinfo.me koji je pokrenulo i uređuje UMHCG. Urednica je i časopisa DisabilityINFO.



ALEKSANDRA PAVIĆEVIĆ

Rođena je 30. januara 1993. u Podgorici. Osnovnu školu „Štampar Makarije“ završila je u Podgorici, nakon čega upisuje i završava trgovinsku školu „Sergije Stanić“ 2012. Specijalizirala je na Ekonomskom fakultetu u Podgorici 2017, Studijski program za menadžment na temu: "Zapošljavanje - proces donošenja odluke o angažovanju novih radnika" ocjenom A (10).

Završila je Školu demokratije u organizaciji Centra za građansko obrazovanje, (CGO) i fondacije Friedrich Ebert. Pohađala je i Školu o ljud-

skim pravima osoba s invaliditetom u organizaciji Centra za antidiskriminaciju "Ekvista", kao i kurs računara s ocjenom A u Centru za obrazovanje i odgoj "Don Bosko". Pohađala je i Školu samostalnog života u organizaciji UMHCG.

Bila je izvršna direktorica UMHCG od 1. septembra 2018. do 30. aprila 2019, kada je razriješena na lični zahtjev. Nakon toga je angažovana na poziciji koordinatorke Servisa za zapošljavanje. Prethodno je radila na poziciji koordinatorke Programa za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa UMHCG, a u okviru tog posla je bila odgovorna i za finansije UMHCG.

Od septembra 2014. se priključila UMHCG u kojem je volontirala i učestvovala u raznim aktivnostima i projektima. Prošla je kroz razne treninge i obuke iz oblasti prava osoba s invaliditetom, trening o pisanju EU projekata u organizaciji TASCO, trening za finansijske menadžere za upravljanje projektima iz IPA fondova (NVO SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja i URCD Bijelo Polje), trening na temu: "Nabavke kod EU-IPA projekata" (SPUCG), trening u okviru Erasmus+ projekta "Hajde da razgovaramo o invaliditetu".



DRAGANA SOKIĆ

Rođena je 6. septembra, 1989. u Podgorici. Osnovnu i srednju školu završila je u Podgorici, nakon čega upisuje i završava Fakultet za državne i evropske studije u Podgorici, 2011, gdje je diplomirala na temu „Pravni položaj Agencije za elektronske medije Crne Gore“. Nakon osnovnih studija, završava specijalističke studije na Fakultetu političkih nauka u Podgorici 2014, Studijski program Evropske studije. Specijalizirala je na temu: „Razvoj politike ekonomске, socijalne i teritorijalne kohezije u EU“. Pripravnički staž odraduje u Zavodu za metrologiju.

U periodu 2017 – 2018. tri puta je bila angažovana u Udruženju mladih sa hrvatskom Crne Gore kao personalna asistentkinja, gdje je radila na prilagođavanju literature za osobe s oštećenjem vida, kao i na drugim aktivnostima u okviru Studentske savjetodavne kancelarije UMHCG. Takođe je radila i u Zavodu za statistiku u okviru MICS istraživanja koje se sprovodilo s ciljem unapređenja dječijih prava. Od oktobra 2018. radi kao programska asistentkinja u UMHCG. Pohađala je Školu ljudskih prava osoba s invaliditetom u organizaciji UMHCG, finansiranoj posredstvom Ambasade SR Njemačke u Podgorici, a u okviru projekta „Učestvovanje s odlučivanjem“ (Participation with decisions – PWDS). Saradnica je na raznim projektima koji se realizuju u okviru Pravnog programa i antidiskriminacije.

Učestvuje u UMHCG timu za pružanje besplatnog pravnog savjetovališta osobama s invaliditetom i članovima njihovih porodica. U toku svog rada u Udruženju bila je saradnica na projektima i učesnica na okruglim stolovima, radionicama i treninzima, koje su obrađivale teme iz oblasti zaštite ljudskih prava OSI. Koautorka je Brošure „Budimo (sa)učesnici u ostavirivanju prava OSI!“, Vodiča za advokate i sudije o institutu besplatne prve pomoći za osobe s invaliditetom i Alternativnog izvještaja o realizaciji akcionog plana za implementaciju Strategije za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti za period 2017-2021. za 2017. i 2018.



MARINA ĐUROVIĆ

Rođena 4. juna 1988. u Cetinju. Osnovnu školu "Njegoš" završila je u Cetinju, nakon čega upisuje i završava cetinjsku Gimnaziju, opšti smjer, 2007. Završila je osnovne studije Fakulteta za poslovne studije Univerziteta Mediteran, smjer Računovodstvo i revizija 2010.

Od 2009. do 2014. radila je kao komercijalna direktorica u firmi "BK Commerce" – Podgorica, nakon čega postaje aktivistkinja za ljudska prava.

Od 2018. je studentkinja Humanističkih studija Univerziteta Donja Gorica, smjer Međunarodni odnosi i diplomacija. Uspješno se usavršavala na raznim seminarima i školama, kako u Crnoj Gori tako i u inostranstvu, na temama iz oblasti međunarodnih odnosa i ljudskih prava. Od decembra 2019. radi kao programska asistentkinja u UMHCG. Učestvuje u UMHCG timu za pružanje besplatnog pravnog savjetovališta osobama s invaliditetom i članovima njihovih porodica.

LITERATURA I REFERENCE:

- Arhiva UMHCG.
- Branko A. Lubarda, CID Podgorica 2004, Evropsko radno pravo;
- Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom, eng: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150>;
- Naredba za preduzimanje privremenih mjera za sprječavanje unošenja u zemlju, suzbijanje i sprječavanje prenošenja novog koronavirusa ("Sl.list CG", br. 14/2020, 15/2020, 17/2020 i 28/20);
- Opšti kolektivni ugovor ("Sl. list CG", br. 14/14. od 22.03.2014);
- Povelja o osnovnim pravima Evropske unije (2007/c303/01), preuzeto s: <http://bit.ly/2FB-2GQi>;
- Pravilnik o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja („Sl. list CG”, br. 6/2012, 46/2014 i 51/17);
- Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu („Sl. list CG”, br. 043/07, „Sl. list CG”, br. 014/14);
- Pravilnik o načinu i uslovima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju („Sl. list CG”, br. br. 58/11, 46/14 i 51/17);
- Pravilnik o sastavu i načinu rada Komisije za profesionalnu rehabilitaciju, „Sl. list CG”, br. 20/11, 20/12 i 51/2017;
- Pravilnik o standardima za sprovodenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije („Sl. list CG”, br. 57/11);
- Pravilnik o uslovima koje treba da ispunjava izvođač profesionalne rehabilitacije, radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon, „Sl. list CG”, br. 58/11;
- Pravilnik o uslovima, kriterijumima i postupku osvarivanja prava na subvencije („Sl. list CG”, br. 39/12 i 46/14);
- Smjernica za ostvarivanje prava na invalidsku penziju dostupna je na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Resursni kutak/ostvarivanje prava: <https://bit.ly/2TijO1z>;
- Smjernica za ostvarivanje prava na subvencije iz oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja OSI - dostupna na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Resursni kutak/ostvarivanje prava;
- Smjernice za ostvarivanje prava na plaćeno odsustvo, skraćeno radno vrijeme i polovinu punog radnog vremena za roditelje djece s invaliditetom i određene kategorije OSI dostupna je na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Resursni kutak/ostvarivanje prava: <https://bit.ly/3fwtjGs>;
- Standardna pravila UN-a za izjednačavanje mogućnosti koje se pružaju osobama s invaliditetom - Rezolucija Generalne skupštine br. 48/96 od 20. decembra 1993;
- Strategija za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016. - 2020. sa Akcionim planom implementacije;
- Ustav Crne Gore („Sl. list CG”, br. 1/2007 i 38/2013 - Amandmani I-XVI);
- Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, „Sl. list CG”, br. ", br. 006/16, 002/17, 022/17 013/18 i 067/19.
- Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, ("Sl. List CG", br. 024/19).
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom („Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010 , 39/2011 i 055/2016);
- Zakon o radu („Sl. list CG”, br. 74/2019);
- Zakon o ratifikaciji Konvencije UN-a o pravima lica sa invaliditetom sa Opcionim protokolom

(Službeni list Crne Gore - Međunarodni ugovori, br. 2/09 od 27.7.2009.).

- Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. list CG", br. 46/2010, 40/2011 - dr. zakon, 18/2014 i 42/2017);
- Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom („Sl. list CG”, br. 35/15);
- Zakon o zaštiti i zdravlja na radu („Sl. list CG”, br. 034/14, 044/18);
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti („Sl. list CG”. br. 003/16, 039/16, 002/17, 044/18 i 024/19);
- Zakona Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju („Sl. list CG”, br. 042/16 br. 055/16);

INTERNET ADRESE:

<https://bit.ly/38sZUID>;

<http://umhcg.com/publikacije/>;

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137>;

<http://bit.ly/2JfM1TA>;

<http://bit.ly/2xhLESQ>;

<https://bit.ly/2KO1OtS>;

<https://bit.ly/2Sief5e>;

<https://bit.ly/2KLBSiD>;

<http://www.minradiss.gov.me/vijesti/194460/Javni-konkurs.html>.







OSIguraj
uslove
sebi!