



Finansira  
Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija za  
međunarodni razvoj i saradnju



Sweden  
**Sverige**



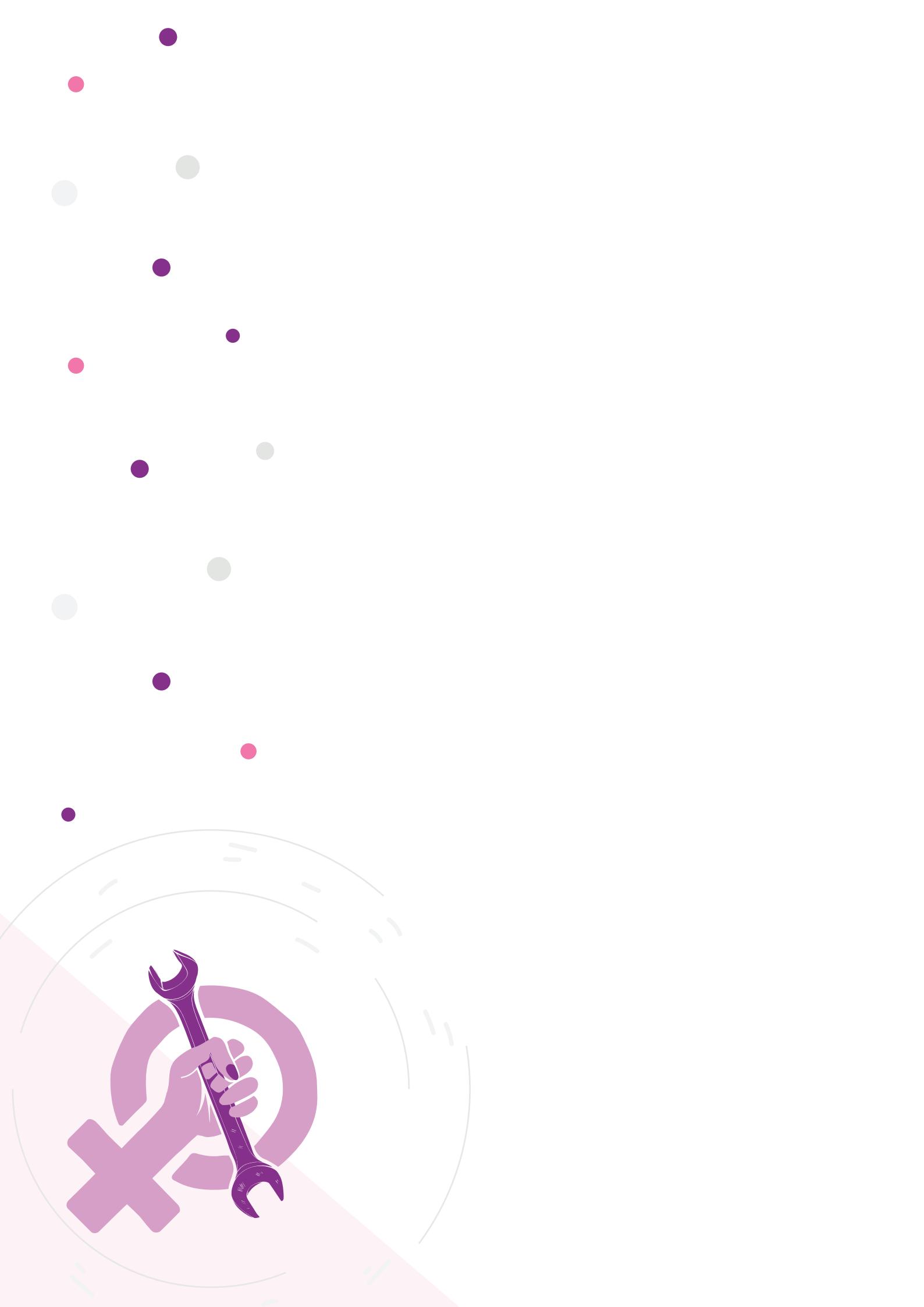
# Informator o pravima žena s invaliditetom na rad i zapošljavanje

Implementirano od:



WOMEN'S RIGHTS CENTER  
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA







Finansira  
Evropska unija

Sufinansira Švedska agencija za  
međunarodni razvoj i saradnju



Sweden  
**Sverige**

# Informator o pravima žena s invaliditetom na rad i zapošljavanje

Ovaj Informator nastao je uz finansijsku podršku Evropske unije koju sufinansira Švedska međunarodna agencija za razvoj (Sida). Sadržaj Brošure isključivo je odgovornost Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore i ne odražava nužno stavove Evropske unije ili Sida-e.

Implementirano od:



WOMEN'S RIGHTS CENTER  
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA



**Izdavač:**  
Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore

**Za izdavača:**  
Marina Vujačić

**Autorke:**  
Aleksandra Pavićević  
Dragana Sokić  
Marina Đurović

**Elektronska publikacija**

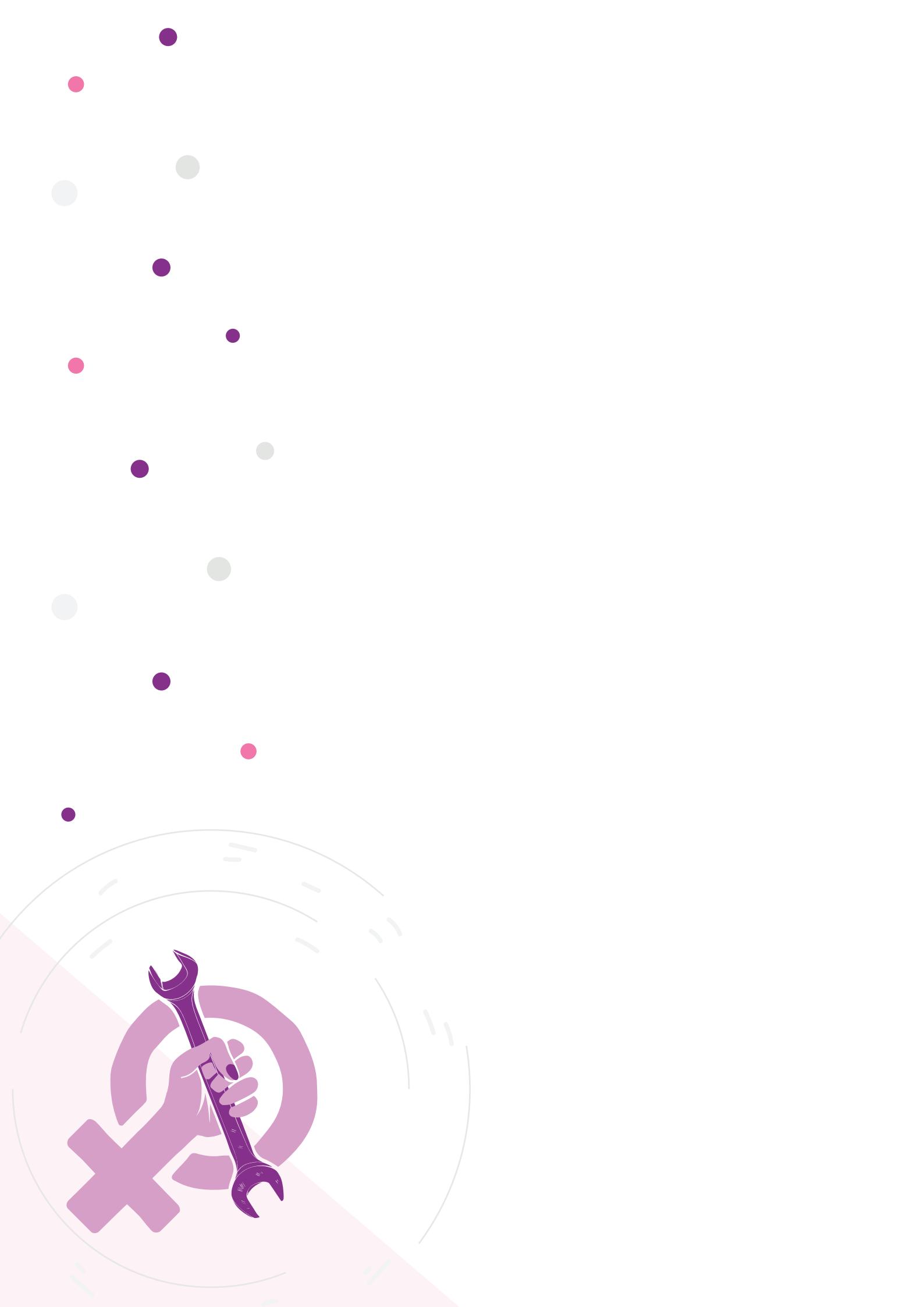
**Dizajn:**  
Gavro Kračković

Podgorica, 2020.



# SADRŽAJ

<b>I PREDGOVOR</b>	<b>7</b>
1.1. O projektu	7
1.2. Svrha Informatora	7
<b>II UVOD I OSNOVNI POJMOVI</b>	<b>9</b>
2.1. Pojam rodne ravnopravnosti	9
2.2. Rad i zapošljavanje	9
2.3. Profesionalna rehabilitacija	10
2.3.1. Procjena stepena invaliditeta, mjere profesionalne rehabilitacije i subvencije za poslodavce	11
2.3.2. Značaj prilagođavanja i opreme radnog mјesta i uslovi rada	14
2.3.3. Proces zapošljavanja i drugi povezani procesi i pojmovi u kontekstu zapošljavanja i radnih odnosa	15
2.4. Zaštita i zdravlje na radu	16
2.5. Pojam diskriminacije	17
2.5.1. Posredna diskriminacija	19
2.5.2. Neposredna diskriminacija	20
2.5.3. Višestruka diskriminacija	20
2.6. Pojam ekonomskog nasilja	21
2.7. Pojam, definicija i vrste mobinga	22
2.7.1. Vrste mobinga	23
2.7.2. Mjere prevencije mobinga na poslu	24
<b>III MEĐUNARODNI PRAVNI I NORMATIVNI OKVIR</b>	<b>26</b>
3.1. Dokumenti Ujedinjenih nacija i Evropske unije	26
3.1.1. Opšte preporuke Komiteta za eliminisanje svih vidova diskriminacije žena	29
3.1.2. Opšte preporuke Komiteta UN o pravima osoba sa invaliditetom	31
<b>IV POZITIVNO PRAVNI I NORMATIVNI OKVIR</b>	<b>33</b>
4.1. Crnogorska regulativa (osvrt na pravo na rad i zapošljavanje)	33
4.1.1. Ustavno-pravni aspekt	33
4.1.2. Zakonodavno-pravni aspekt	34
4.2. Položaj žena s invaliditetom u segmentu ostvarivanja prava iz radnog odnosa	39
4.2.1. Zaštita prava žena s invaliditetom u postupku zasnivanja radnog odnosa	40
4.2.2. Zaštita prava žena s invaliditetom u radnom odnosu	40
<b>V KONTAKT ADRESE U SLUČAJU KRŠENJA PRAVA NA RAD I ZAPOŠLJAVANJE</b>	<b>43</b>
5.1. Institucionalni okvir zaštite ljudskih prava	43
5.2. Nadležne institucije u slučaju kršenja prava na rad i zapošljavanje	45
<b>VI ZAKLJUČCI I PREPORUKE ZA UNAPRJEĐENJE</b>	<b>47</b>
<b>O ORGANIZACIJI</b>	<b>48</b>
<b>O AUTORKAMA</b>	<b>49</b>
<b>LITERATURA</b>	<b>51</b>



# I PREDGOVOR

## 1.1. O projektu

Projekat **OsnaŽENA, zapOSlena, uključena** ima za cilj unaprijediti položaj žena s invaliditetom (ŽSI) u oblasti rada i zapošljavanja u Crnoj Gori, kroz doprinos ostvarivanju i zaštiti radnih prava žena s invaliditetom i povećanju nivoa znanja svih aktera u oblasti rada i zapošljavanja o pravima žena s invaliditetom u Crnoj Gori.

Projektom će biti uključene žene s invaliditetom i poslodavci, ali i druge osobe s invaliditetom, njihove porodice, organizacije osoba s invaliditetom, drugi poslodavci, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Ministarstvo rada i socijalnog staranja i društvo u cjelini.

Ciljevi projekta biće ostvareni kroz pružanje besplatne pravne pomoći za žene s invaliditetom; organizovanje radionica sa ženama s invaliditetom o pravu na rad i zapošljavanje; održavanje info-dana s poslodavcima o zapošljavanju žena s invaliditetom; izradu brošura o pravima žena s invaliditetom na rad i zapošljavanje, kao i kroz medijsku kampanju koja će se sprovoditi tokom cijelog trajanja projekta, da bi se unaprijedila svijest javnosti o mogućnostima i pravu na rad za ŽSI. Informator, koji je pred Vama, doprinos je UMHCG u realizaciji projekta.

Aktivnosti projekta realizuju se u okviru granta dodijeljenog od strane [Mreža žena Kosova](#), u partnerstvu s [Centrom za ženska prava](#) i partnerima iz Koalicije organizacija koje se bave pravima žena na Zapadnom Balkanu, preko [Fonda žena Kosova](#). Ovi grantovi su dio inicijative "Unaprijeđenje radnih prava žena", koju finansira Evropska unija, a sufinansira Švedska agencija za međunarodni razvoj i saradnju.

Organizacije, članice Koalicije angažovane u njenom sprovođenju su: [Mreža žena Kosova](#), [Fondacija Kvinna till Kvinna](#) iz Švedske preko svog predstavništva u Srbiji, [Reactor Research in Action](#) – Is traživanje na djelu iz Sjeverne Makedonije, [Centar rodnog saveza za razvoj](#) iz Albanije, [Helsinski Parlament Građana u Banja Luci](#) iz Bosne i Hercegovine, i [Centar za ženska prava](#) iz Crne Gore.

## 1.2. Svrha Informatora

**Cilj Informatora** je da se kroz analizu nacionalnog i međunarodnog pravnog okvira ukaže na barijere s kojima se suočavaju žene s invaliditetom i mogućnostima zaštite njihovih prava, odnosno poboljšanja uslova rada, posebno kada je u pitanju stvaranje adekvatnih uslova za obavljanje radnih zadataka i poslova žena s invaliditetom na konkretnom radnom mjestu.

Da bi se podigao nivo znanja žena s invaliditetom o pravima u oblasti rada Informator, pored opštih informacija o rodoj ravnopravnosti, pravu na rad i zapošljavanje, sadrži i podatke o preporukama **Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)** i **Zaključnih razmatranja o inicijalnom izvještaju Crne Gore Komiteta za prava osoba sa invaliditetom (CRPD)**, objašnjenja o pojmu ekonomskog nasilja, višestruke diskriminacije i dr. Posebno je istaknut i značaj mjera profesionalne rehabilitacije, kao procesa u okviru kojeg se ostvaruju prava, odnosno omogućavaju uslovi rada, uključujući i one koji se odnose na prilagođavanje i opremu radnog mjesta, ali i zaštitu i zdravlje na radu.

U skladu s tim, kroz pravni i institucionalni okvir, dat je prikaz trenutnog stanja u praksi kada je u pitanju ova oblast s preporukama za stvaranje boljih uslova rada i zapošljavanja žena s invaliditetom i poštovanjem njihovih prava. Poseban akcenat stavljen je na položaj žena s invaliditetom u segmentu ostvariva-

nja prava iz radnog odnosa, odnosno na zaštitu prava prilikom zasnivanja radnog odnosa i tokom radnog angažmana.

S ciljem da se žene s invaliditetom osnaže i podstaknu na aktivnije zalaganje za svoja prava, u završnom dijelu Informatora navedene su kontakt adrese na koje se mogu obratiti u slučaju kršenja prava na rad i zapošljavanje. Na kraju su date preporuke za unaprijeđenje 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, a sve u cilju šireg informisanja o pravu na rad i zapošljavanje žena s invaliditetom.

Da bi se uticalo na podizanje nivoa znanja o pravima u oblasti rada i zapošljavanja žena s invaliditetom elektronska verzija Informatora će biti distribuirana svim organizacijama koje se bave rodnom ravnopravnosću i pravima osoba s invaliditetom, a biće dostupna i za besplatno preuzimanje sa sajta UMHCG, dok je na osnovu njega izrađena i kratka Brošura, čija će štampana verzija biti distribuisana svim ciljnim grupama na događajima organizovanim u toku i nakon realizacije projekta.

## II UVOD I OSNOVNI POJMOVI

### 2.1. Pojam rodne ravnopravnosti

**Rodna ravnopravnost** podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca, kao i lica drugčjih rodnih identiteta u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednakih koristi od rezultata rada.<sup>[1]</sup> Jednake mogućnosti podrazumijevaju nepostojanje ograničenja po osnovu pola za učešće muškaraca i žena u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj i drugim oblastima života, čime se obezbjeđuje ostvarivanje njihovih prava i sloboda. Nejednak tretman je svako postupanje kojim se pravi razlika između muškaraca i žena zato što pripadaju različitim polovima ili se neopravdano daje prednost licu jednog pola u odnosu na lice drugog pola.<sup>[2]</sup>

Organi, mediji, privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici/ce dužni su da u svom radu koriste rodno osjetljivi jezik i da u aktima o zasnivanju radnog odnosa, odnosno ugovoru o radu, aktima o izboru, imenovanju, odnosno postavljanju, kao i u aktima o izboru u akademski zvanju, aktima o raspoređivanju i drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama zaposlenih i drugim javnim ispravama i evidencijama, sve nazive radnih mјesta, zanimanja, zvanja i funkcija izražavaju u prirodnom rodu (muškom ili ženskom) lica na koje se ovi akti odnose. Takođe su dužni da u okviru programa stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih ili na drugi način propisan zakonom ili drugim aktom obezbiđe edukaciju zaposlenih o postizanju rodne ravnopravnosti, odnosno ostvarivanju prava po osnovu rodne ravnopravnosti.<sup>[3]</sup>

### 2.2. Rad i zapošljavanje

**Pravo na rad i zapošljavanje** je osnovno ljudsko pravo 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, ili rad iste vrijednosti, 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. Pravo na rad predstavlja i zadržavanje posla nakon sticanja invalidnosti, ukoliko je to moguće, i ukoliko je to u interesu OSI, u zavisnosti od veze i zavisnosti između

1 Član 2 Zakona o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. list CG", br. 046/07, br. 073/10, br. 040/11 i 035/15).

2 Ibid, član 7.

3 Ibid, član 13a i 13b.

(stečenog) oštećenja<sup>[4]</sup> i obavljanja datog posla, odnosno zahtjeva konkretnog radnog mesta (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 mesta rada, već obuhvata radne poslove i zadatke zaposlenog. Takođe, pravo na rad podrazumijeva i promovisanje i sam proces zapošljavanja i rada na otvorenom tržištu, kad god je to moguće, kao preduslov za produktivan i samostalan život i najveći mogući stepen nezavisnosti osoba s invaliditetom.<sup>[5]</sup>

## 2.3. 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 preduzimanje mjera i aktivnosti<sup>[6]</sup> 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<sup>[7]</sup>.

Zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, kod poslodavca, bez prilagođavanja poslova, odnosno radnog mjeseta naziva se zapošljavanjem pod **opštim uslovima**. Zapošljavanje osoba s invaliditetom koje podrazumijeva: prilagođavanje poslova, odnosno radnog mjeseta i/ili zapošljavanje u posebnim organizacijama za zapošljavanje naziva se zapošljavanjem pod **posebnim uslovima**. Osoba s invaliditetom se zapošljava **u posebnoj organizaciji za zapošljavanje**, ako se ne može zaposliti kod poslodavca pod opštim uslovima, odnosno uz prilagođavanje poslova ili radnog mjeseta.<sup>[8]</sup>

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 orientacija, finansiranje pripravnika, podrška samozapošljavanju pod povoljnijim uslovima, obrazovanje i osposobljavanje odraslih, javni rad, stipendiranje i druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti.<sup>[9]</sup>

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 ušešće 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).

5 Vujačić, M. 2019. Analiza o finansijskom aspektu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju OSI, str. 8, Podgorica, UMHCG.

6 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.

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

8 Ibid, član 15; Vujačić, M. 2019.

9 Ibid, član 11 – Definicije pojmlja; Vujačić, M. 2019.

Kvotni sistem zapošljavanja podrazumijeva obavezu poslodavaca da zaposli određeni broj/procenat osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca.<sup>[10]</sup> Međutim, Zakon ne prepoznaje posebne mjere namijenjene ženama s invaliditetom, već se jedna mjeru koja se odnosi na podsticanje zapošljavanja žena s invaliditetom nalazi među mjerama strateških dokumenata.

Proces zapošljavanja osoba s invaliditetom, kako je ranije navedeno, može se realizovati na otvorenom tržištu rada, prije uvođenja u mjeru profesionalne rehabilitacije, ili nakon uvođenja ili u krajnjem i nakon završetka svih mjeru 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, mjeru 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 mjeru profesionalne rehabilitacije odnosno uvođenje u proces profesionalne rehabilitacije preduslov za ostvarivanje prava po osnovu rada, odnosno preduslov su adekvatnog zaposlenja i uslova rada, uključujući i mjeru zaštite i zdravlja na radu.

**Zahtjev<sup>[11]</sup> za ostvarivanje prava na profesionalnu rehabilitaciju**, može za nezaposlenu osobu s invaliditetom podnijeti službenik Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, koji u birou rada obavlja poslove profesionalne rehabilitacije, uz njegovu saglasnost, a za zaposlenu osobu s invaliditetom, poslodavac podnosi zahtjev uz saglasnost zaposlene OSI. Pomenuti zahtjev podnosi se **birou rada, prema mjestu prijavljivanja na evidenciju**, odnosno mjestu rada zaposlene osobe s invaliditetom. Uz zahtjev, podnosi se dokaz o ostvarenom statusu lica s invaliditetom, kao raspoloživa medicinska i druga dokumentacija.<sup>[12]</sup>

### 2.3.1. Procjena stepena invaliditeta, mjeru profesionalne rehabilitacije i subvencije za poslodavce

**Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom** definiše i mjeru i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, odnosno proces profesionalne rehabilitacije koji, kako je navedeno, obuhvata: savjetovanje, podsticanje i motivisanje osoba s invaliditetom za aktivno traženje zaposlenja i prihvatanje vlastitog invaliditeta, utvrđivanje preostale radne sposobnosti, pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva i prilikom traženja odgovarajućeg radnog mesta, analizu konkretnog radnog mesta i radnog okruženja osoba s invaliditetom, izradu plana prilagođavanja radnog mesta i radnog okruženja i izradu plana potrebne opreme i sredstava za rad za osobu s invaliditetom na tom radnom mjestu, osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu, praćenje i stručnu pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja, praćenje osobe s invaliditetom na radnom mjestu, nakon zaposlenja, evaluaciju uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedinu osobu s invaliditetom, ocjenjivanje radnih rezultata zaposlene osobe s invaliditetom.<sup>[13]</sup>

Kao preduslov adekvatnih uslova rada, prilagođenog i pristupačnog radnog mesta, i mjeru zaštite

10 Ibid, član 21; Vujačić, M. 2019.

11 Pravilnik o standardima za sprovođenje mjeru i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, „Sl. list CG“, br. 57/11.

12 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>

13 Član 12 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG“, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016; Tumačenje Vujačić, M. 2019.

i zdravlja na radu za osobe s invaliditetom, uključujući svakako i žene s invaliditetom mogu biti važne mjere profesionalne rehabilitacije. Zbog navedenog, 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, odnosno prije svega tzv. preostale radne sposobnosti (što nijesu sinonimi) koji utvrđuje **Komisija za profesionalnu rehabilitaciju** u skladu s Pravilnikom o načinu i uslovima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju, Pravilnikom o kriterijumima i uslovima za utvrđivanje procenta invaliditeta, preostale radne sposobnosti i mogućnosti zaposlenja i Pravilnikom o standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

Preostala radna sposobnost se utvrđuje na osnovu prijedloga izvođača profesionalne rehabilitacije kod kojeg je OSI upućena u mjere. Izvođač profesionalne rehabilitacije dostavlja prvostepenoj komisiji za profesionalnu rehabilitaciju, nalaz i ocjenu o preostaloj radnoj sposobnosti OSI, s predlogom uključivanja OSI u odgovarajuće mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Na osnovu nalaza, prvostepena komisija daje mišljenje o preostaloj radnoj sposobnosti OSI i potrebi uključivanja u odgovarajuće mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Rješenje o utvrđenoj preostaloj radnoj sposobnosti OSI donosi Zavod. Protiv ovog rješenja OSI može izjaviti žalbu Ministarstvu, u roku od 15 dana dostavljanja prvostepenog rješenja. Drugostepena komisija, na osnovu dokumentacije iz prvostepenog postupka, daje mišljenje o preostaloj radnoj sposobnosti OSI.

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“<sup>[14]</sup>. Međutim, ovdje je evidentno da je profesionalna rehabilitacija definisana u funkcionalnom i dijelom medicinskom modelu pristupa invaliditetu jer se pravo na profesionalnu rehabilitaciju dovodi u vezu s „umanjenom radnom sposobnošću“, a ne prepreka 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 minimalizovanje prepreka i prilagođavanje radnog okruženja (materijala, opreme za rad i radnih prostorija).

Osim toga što je sam cilj zakona podsticanje veće zapošljivosti osoba s invaliditetom i zapošljavanja u većem obimu, može se, takođe, konstatovati na osnovu člana 6 koji definiše korisnike prava da je namjera ovog Zakona da posebno podstakne zapošljavanje onih osoba s invaliditetom koje se mogu smatrati kategorijom „teže zapošljivih“ i među samim osobama s invaliditetom.

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. Međutim, u ovom Pravilniku nije napravljena podjela mjera profesionalne rehabilitacije koju treba da prođu nezaposlene osobe s invaliditetom koje traže zaposlenje i zaposlene osobe s invaliditetom za koje je potrebno sprovesti samo određene mjere, ali ne i procjenjivati „mogućnost zapošljavanja“, pružati savjetovanje i motivisanje za aktivno traženje posla, pomoći prilikom traženja odgovarajućeg radnog mesta, i slično.

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

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

**Važeća regulativa, dakle, 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 mesta 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.<sup>[15]</sup>**

Nezaposlena osoba s invaliditetom, za vrijeme trajanja profesionalne rehabilitacije i uključivanja u mjere aktivne politike zapošljavanja, obrazovanje i osposobljavanje odraslih, ima pravo na novčanu pomoć<sup>[16]</sup> na ime troškova za prevoz i ishranu, u visini od 15% od prosječne mjesecne zarade u Crnoj Gori koja se finansira iz sredstava Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Pravo na novčanu pomoć za troškove prevoza pripada i pratiocu osobe s invaliditetom, u visini od 50% od ovog iznosa.<sup>[17]</sup>

**Detaljnije o mjerama profesionalne rehabilitacije, njihovim ciljevima i ishodima svake pojedinačne mjere od ukupno 14, koliko ih je propisano Zakonom, upućujemo na [Informator za poslodavce i OSI o mjerama i aktivnostima zaštite i zdravlja na radu](#).**

Najosnovniji podsticaji za zapošljavanje osoba s invaliditetom, definisani Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, su **podsticaji koji se odnose na subvencije<sup>[18]</sup>**. 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.

Tako poslodavac, kada zaposli osobu s invaliditetom, ima pravo na:

- bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mesta i uslova rada za zapošljavanje osoba s invaliditetom;
- kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje osoba s invaliditetom;
- učeće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) osoba s invaliditetom (za koju izvođač profesionalne rehabilitacije predloži asistenta),
- subvencije zarade osoba s invaliditetom.

Poslodavac za svaku pojedinačnu osobu s invaliditetom koju zaposli ostvaruje subvencije. Ista prava na subvencije ima i OSI koja se samozaposli, koja obavlja samostalnu djelatnost ili osnuje privredno društvo, koja se zaposli u porodičnom domaćinstvu i obavlja poljoprivrednu djelatnost kao jedino, glavno ili dopunsko zanimanje.

15 Ibid, Vujačić, M. 2019.

16 Član 37b Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016.

17 Ibid, Vujačić, M. 2019.

18 Ibid, član 36.

**Zahtjev za ostvarivanje prava na subvenciju zarade osoba s invaliditetom** podnosi se **Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom<sup>[19]</sup>**, u roku do **45 dana od dana zaposlenja osobe s invaliditetom**. U tom slučaju, pravo na subvenciju teče od prvog dana zaposlenja osobe s invaliditetom. Ako je zahtjev podnesen nakon ovog roka, pravo na subvenciju teče od dana podnošenja zahtjeva<sup>[20]</sup>.

Uz zahtjev za subvenciju poslodavci su dužni da dostave i druge dokumente u skladu s članovima 5 i 6 **Pravilnika o uslovima, kriterijumima i postupku osvarivanja prava na subvencije**.

Visina subvencije zarade<sup>[21]</sup> za poslodavca koji zaposli osobu s invaliditetom iznosi:

- 75% od isplaćene bruto zarade za cijeli period zaposlenosti, za poslodavca koji zaposli osobu s najmanje 50% invaliditeta;
- za poslodavca koji zaposli osobu s invaliditetom manjim od 50%, subvencija iznosi: u prvoj godini 75%, u drugoj 60%, u trećoj i svakoj narednoj godini 50% od isplaćene bruto zarade.

Visina subvencije za bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mesta i uslova rada za zapošljavanje osoba s invaliditetom, kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje osoba s invaliditetom i za učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) osoba s invaliditetom iznosi 100% od opravdanih troškova, u skladu s propisima kojima se uređuje državna pomoć.

Opravdanost troškova „procjenjuje“ Komisija za profesionalnu rehabilitaciju Zavoda za zapošljavanje uz pribavljeno mišljenje i Savjeta Fonda, a na osnovu Izvještaja izvođača profesionalne rehabilitacije. Odluku o dodjeli subvencije donosi direktor/ica Zavoda<sup>[22]</sup>.

Međutim, sporadični su slučajevi kada se *Izvještaji o sprovedenim mjerama profesionalne rehabilitacije* u kojima se vide predlozi i mišljenja izvođača profesionalne rehabilitacije dostavljaju korisnicima, odnosno zaposlenima s invaliditetom i njihovim poslodavcima prije njegovog upućivanja Zavodu za zapošljavanje. U ne tako malom broju slučajeva se dešava da poslodavac dobije samo konačno Rješenje na osnovu kojeg vidi šta je od traženog odobreno u procesu profesionalne rehabilitacije, ali ne i obrazloženje zbog čega su neki „zahtjevi“ odobreni, a neki ne.

### 2.3.2. Značaj prilagođavanja i opreme radnog mesta i uslovi rada

- Posebno značajne subvencije s aspekta uslova rada za osobe s invaliditetom odnosi se na: bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mesta i uslova rada za zapošljavanje osoba s invaliditetom i učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) osoba s invaliditetom.
- 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 pogoršenje zdravstvenog stanja i kojeg će obavljati bezbjedno za sebe i za druge zaposlene**.

19 Ibid, član 38.

20 Ibid, član 37a.

21 Član 37 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, „Sl. list CG“, br. 49/2008, 73/2010, 39/2011 i 055/2016.

22 Član 7 Pravilnika o uslovima, kriterijumima i postupku osvarivanja prava na subvencije, „Sl. list CG“, br. 39/12 i 46/14.

Na značaj prilagođavanja i opreme radnog mјesta ukazuje se u okviru mјera 7 - Analiza konkretnog radnog mјesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom, **8 - Izrada plana prilagođavanja radnog mјesta i radnog okruženja za lice s invaliditetom, i 9 - Izradu plana potrebne opreme i sredstava za rad za lice s invaliditetom na tom radnom**, definisanih Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, a razrađenih **Pravilnikom o standardima za sprovođenje mјera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije**<sup>[23]</sup>.

Izvođač profesionalne rehabilitacije dužan je, po zahtjevu poslodavca uz prethodno dobijenu saglasnost zaposlenog, doći na radno mјesto zaposlene OSI i utvrditi uslove u kojima OSI radi, prije svega, procijeniti da li je radno mјesto u skladu s njenim mogućnostima i sposobnostima ili uslovi rada i radni proces, metode i tehnike rada mogu ugroziti ili ugrožavaju njenо zdravlje. To se postiže analizom organizacije procesa rada, procjenom rizika za određeno radno mјesto, 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. Mјere mogu podrazumijevati različite metode kao što su: usmјereni pregled radnog mјesta sa zdravstvenom ocjenom, okvirno-ocjenjivačku analizu radnog mјesta, upoređivanja profila zahtjeva rada i profila sposobnosti radnika za konkretno radno mјesto, kao i druge, za analizu i zdravstvenu ocjenu radnog mјesta, specifične mјere za ocjenu primjerenosti radnih mјesta osobama s invaliditetom<sup>[24]</sup>.

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.

### 2.3.3. Proces zapošljavanja i drugi povezani procesi i pojmovi u kontekstu zapošljavanja i radnih odnosa

U cilju uspješnijeg procesa profesionalne rehabilitacije Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju LSI među pojmovima prepoznaje i habilitaciju (Član 11, tačka 6), kao sistem mјera i postupaka za ospozobljavanje djece s urođenim ili, u najranijem uzrastu, stečenim oštećenjem, radi boljeg funkcionsanja za svakodnevne potrebe života. Habilitacija je mјera 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 pojmoveva je princip **razumnih adaptacija** koji se upravo prvi put i pojavio u oblasti rada. Detaljnije o principu razumnih adaptacija možete se informisati u [Analizi o finansijskom aspektu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom](#)<sup>[25]</sup>.

Na osnovu svega navedenog jasno je da pravo na zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom podrazumijeva širok i složen spektar mјera i aktivnosti koje treba preduzeti 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<sup>[26]</sup> po

23 „Sl. list CG”, 57/11.

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

25 Ibid, Vujačić, M. 2019.

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

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 mjestu, postizanja radne efektivnosti i napredovanja na poslu, važan je i zbog sprovodenja mjera samozaštite, prevencije i zaštite i zdravlja na radu.<sup>[27]</sup>

## 2.4. Zaštita i zdravlje na radu

Zaštita i zdravlje na radu obezbeđuje se i sprovodi primjenom savremenih tehničko-tehnoloških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mera i sredstava zaštite u skladu sa zakonom, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima.<sup>[28]</sup> Zaštita i zdravlje na radu podrazumejava obezbeđivanje 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.<sup>[29]</sup>

Poslodavac je dužan da obezbijedi mјere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavlјavanjem i sposobljavanjem 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. 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.<sup>[30]</sup> Takođe je dužan da izvrši sposobljavanje zaposlenog kod zasnivanja radnog odnosa, raspoređivanja na drugo radno mjesto, uvoђenja nove tehnologije, uvođenja novih ili zamjene postojećih sredstava za rad, promjene procesa rada i ponovnog raspoređivanja na rad poslije odsustvovanja koje je trajalo duže od godinu dana.

Poslodavac treba da obezbijedi da trudnica, porodilja i dojilja ne bude izložena štetnostima, radnim postupcima i radnim uslovima, ako iz procjene rizika proizilazi rizik za njen zdravlje i zdravlje djeteta, i to: fizičkim štetnostima, koje mogu da prouzrokuju oštećenje nerođenog djeteta i/ili mogu izazvati odvajanje posteljice, biološkim štetnostima, ukoliko je poznato da te štetnosti ili terapijske mјere koje se primjenjuju u slučaju oštećenja izazvanih tim štetnostima ugrožavaju zdravlje trudnice i nerođenog djeteta, hemijskim materijama i štetnostima koje ugrožavaju zdravlje trudnice i nerođenog djeteta, radom pod vodom i radom pod zemljom u rudniku. Trudnica ne smije da bude izložena fizičkim štetnostima: radu u hiperbaričnoj atmosferi kao što su zatvorene prostorije pod pritiskom i podvodno ronjenje; biološkim štetnostima kao što su toksoplazma i virus rubeole, osim ako nije dokazano da su trudnice imunizacijom na odgovarajući način zaštićene od takvih štetnosti i hemijskim štetnostima: olovu i njegovim derivatima koji mogu da se apsorbuju u organizam.<sup>[31]</sup>

- U skladu sa Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, poslodavac je dužan da donese i posjeduje **akt o procjeni rizika**, za sva radna mјesta procijeni rizike, utvrdi način i mјere za otklanjanje rizika i obezbijedi njihovo sprovođenje. **O pojmu povreda na radu i profesionalnih bolesti, odnosno bolesti u vezi s radom kao i o mjerama zaštite i zdravlja na radu informišite se u [Informatoru za poslodavce i OSI o aktivnostima i mjerama zaštite i zdravlja na radu](#).**

27 Ibid, Vujačić, M. 2019.

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

29 Ibid, Član 2.

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

31 Pravilnik o mjerama zaštite na radnom mjestu ("Sl. list CG", br. 040/15).

## 2.5. Pojam diskriminacije

Riječ „diskriminacija“ je latinskog porijekla i potiče od riječi *discriminare*, što znači: razlikovati, odvajati, obespravljavati. Diskriminacija predstavlja svako pravljenje razlike, isključivanje, uskraćivanje prava pojedincu ili grupi osoba u istoj ili sličnoj situaciji zbog nekog ličnog svojstva te osobe ili upravo zbog pripadnosti nekoj grupi.

Pod pojmom diskriminacija može se označavati više različih termina: pravljenje razlike, nejednak tretman u odnosu na lična svojstva pojedinca, povredu načela jednakosti, nejednako postupanje, isključivanje, ograničavanje, stavljanje u povoljniji, odnosno nepovoljniji položaj, privilegovanje, povlašćivanje, i sl. Diskriminacijom se smatra i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i namjera da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po nekom od pravno zaštićenih osnova. Važno je razumjeti da svaka nemo-gućnost ili neostvarivanje prava nije diskriminacija. Zakon određuje diskriminaciju kao pravljenje razlike, nejednako postupanje ili propuštanje (isključivanje, ograničavanje i davanje prvenstva) prema jednom licu ili grupi lica, s obzirom na njihova lična svojstva. Za utvrđivanje diskriminacije u građanskim postupcima, te nezavisnim tijelima za zaštitu ljudskih prava, neophodno je ispitati da li posmatrani slučaj sadrži konstitutivne elemente diskriminacije, što pretpostavlja odgovore na sljedeća pitanja: 1. da li slučaj spada u oblast zaštićenu propisima o zabrani diskriminacije; 2. da li je prekršena neka materijalno pravna odredba koja sadrži pravo zasnovano na zakonu; 3. da li postoji razlika u tretmanu u uporedivim činjenično - pravnim situacijama; 4. da li je razlika u postupanju zasnovana na pravno zaštićenom ličnom svojstvu; 5. da li postoji objektivno i razumno opravданje za nejednako postupanje, odnosno da li postoji legitimni cilj i da li su primijenjena sredstva razumno srazmjerna legitimnom cilju koji se nastoji ostvariti.<sup>[32]</sup>

Po **Zakonu o zabrani diskriminacije**<sup>[33]</sup> diskriminacija predstavlja „svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, promjeni pola, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji i/ili interseksualnim karakteristikama, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili prepostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima“.

Odredbama **Ustava Crne Gore**<sup>[34]</sup> garantuje se zaštita od diskriminacije, pa je prema tome, zabranjena svaka neposredna ili posredna diskriminacija, po bilo kom osnovu.

Osim Ustavom, zabrana i zaštita od diskriminacije kao i promocija jednakosti ostvaruje se i na temelju odredbi **Zakona o zabrani diskriminacije**, **Zakona o rodnoj ravnopravnosti**<sup>[35]</sup>, ali i na odredbama drugih zakona kojima se uređuje zabrana i zaštita od diskriminacije po pojedinim osnovama ili u vezi s ostvarivanjem pojedinih prava. Shodno tome, za oblast diskriminacije ključan je i **Zakon o zabrani diskriminacije lica s invaliditetom**<sup>[36]</sup> koji predstavlja *lex specialis* kojim se preciznije uređuje oblast zabrane od diskriminacije osoba s invaliditetom.

U kontekstu diskriminacije važno je razlikovati osnove, vrste, oblike, oblasti i područja diskriminacije.

Osnovi diskriminacije su brojni i uključuju diskriminaciju po osnovu godina (ejdžizam), rase (ra-

32 ESLJP, **Andrejeva protiv Latvije** [GC], br. 55707/00, presuda od 2009, stav 81.

33 Zakon o zabrani diskriminacije („Sl. list CG“, br. 46/10, 40/11 - dr. zakon, 18/14 i 42/17), član 2.

34 Ustav Crne Gore („Sl. list CG“, br. 1/2007 i 38/2013 - Amandmani I-XVI), član 8.

35 Zakon o rodnoj ravnopravnosti („Sl. list RCG“, br. 046/07, „Sl. list CG“, br. 073/10, 040/11, 035/15)

36 Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom („Sl. list CG“, br. 35/15).

sizam), pola (seksizam), invaliditeta (abilizam), te po osnovu rodnog identiteta, seksualne orijentacije i/ili interseksualnih karakteristika, vjere ili uvjerenja, zdravstvenog stanja, jezika, nacionalne pripadnosti i sl. Osnov diskriminacije je upravo neko od ličnih svojstava osobe nad kojom se vrši diskriminacija, odnosno nejednak tretman. Pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema osobi može biti zasnovano na jednom ili pak više njenih ličnih svojstava (višestruka diskriminacija). Uzroci diskriminacije mogu biti različiti, a obično nastaje zbog jakog prisustva predrasuda i stereotipa. U ulozi diskriminatora mogu se naći različiti pojedinci, zbog predrasuda koje imaju, svjesno ili nesvjesno, iz neinformisanosti ili pak iz nekog trećeg razloga, stavova, osjećanja, namjere. Međutim, važno je naglasiti da u građanskim postupcima za zaštitu od diskriminacije, kao i postupku pred institucijom Zaštitnika, nije relevantno da li je diskriminator imao namjeru da diskriminiše, jer nejednakost može biti izvršena čak i kada je diskriminator postupao u dobroj namjeri. Istovremeno, u ovim postupcima se razlozi i motivi ne uzimaju kao dokazni faktor za utvrđivanje postojanja diskriminacije.

Što se vrste diskriminacije tiče, razlikujemo **posrednu (indirektnu)** i **neposrednu (direktnu)**, dok se pod težim oblicima podrazumijeva **višestruka, interseksijska** (kao poseban oblik višestruke), **ponovljena, produžena** diskriminacija i sl. Zakon o zabrani diskriminacije prepoznaje posebne oblike diskriminacije, i to: uznemiravanje i seksualno uznemiravanje (čl. 7); segregaciju (čl. 9); govor mržnje (čl. 9a); diskriminaciju u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi (čl. 10); diskriminaciju u pristupu dobrima, uslugama u javnom i privatnom sektoru i robi (čl. 11); diskriminaciju po osnovu zdravstvenog stanja (čl. 12); diskriminaciju po osnovu starosne dobi (čl. 13); diskriminaciju po osnovu pripadnosti političkoj, sindikalnoj ili drugoj organizaciji (čl. 14); diskriminaciju u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja (čl. 15); diskriminaciju u oblasti rada (čl. 16); rasnu diskriminaciju (čl. 17); diskriminaciju po osnovu vjere i uvjerenja (čl. 17a); diskriminaciju lica sa invaliditetom (čl. 18) i diskriminaciju po osnovu rodnog identiteta, seksualne orijentacije i/ili interseksualnih karakteristika (čl. 19).

Zakonom o radu<sup>[37]</sup> zabranjuje se diskriminacija po više osnova u odnosu na: uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu i otakz ugovora o radu.

Težim oblikom diskriminacije, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 Zakona o zabrani diskriminacije, smatra se diskriminacija:

- 1) učinjena prema istom licu ili grupi lica po više osnova – ličnih svojstava (**višestruka diskriminacija**);
- 2) učinjena više puta prema istom licu ili grupi lica (**ponovljena diskriminacija**);
- 3) učinjena u dužem vremenskom periodu prema istom licu ili grupi lica (**produžena diskriminacija**);
- 4) propagiranjem putem javnih glasila, kao i ispisivanjem i isticanjem sadržaja i simbola diskriminatorske sadržine na javnim mjestima;
- 5) koja ima naročito teške posljedice po diskriminisano lice, grupu lica ili po njihovu imovinu.<sup>[38]</sup>

Diskriminacija se može vršiti u različitim **oblastima društvenog života i djelovanja**, kao što su: obrazovanje; rad i zapošljavanje; socijalna zaštita; zdravstvena zaštita; stanovanje; pristup dobrima, uslugama u javnom i privatnom sektoru i robi; penzijsko - invalidsko osiguranje; imovinsko - pravni odnosi; javni diskurs i mediji; postupci pred organima javne vlasti i druge oblasti u kojima se manifestuje.

**Područje diskriminacije** predstavlja uži pojam od oblasti, tako npr. područje diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja može se odnositi na radne odnose, ili sam proces zapošljavanja, na uslove rada - zaštita i zdravlje na radu i dr.

U nastavku dajemo osvrt na posrednu i neposrednu diskriminaciju kao vrste i višestruku diskrimi-

37 Član 9 Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 74/19).

38 Zakon o zabrani diskriminacije ("Sl. list CG", br. 46/10, 40/11 - dr. zakon, 18/14 i 42/17), član 20.

naciju kao oblik diskriminacije u okviru ovih vrsta diskriminacije.

## 2.5.1. Posredna diskriminacija

**Posredna (indirektna)** diskriminacija je po pravilu skrivena i teže dokaziva, pa se pojedinac ili grupa lica stavljaju u nepovoljniji položaj **aktom ili radnjom (činjenjem ili nečinjenjem)** koji su prividno neutralni, odnosno zasnovani na načelu jednakosti. O posrednoj diskriminaciji govorimo kada je opšta politika ili mjera na prvi pogled neutralna, ali u praksi dovodi do nesrazmjerne štetnog uticaja u odnosu na određenu grupu. Evropski sud za ljudska prava je stanovišta da diskriminacija ne mora da proizilazi samo iz različitog postupanja prema osobama u sličnoj situaciji (direktna diskriminacija), već i iz istog postupanja s osobama u bitno različitoj situaciji (posredna diskriminacija)<sup>[39]</sup>. Kod posredne diskriminacije ne razlikuje se postupanje već ishod postupanja koji se različito odražava na lica u različitim situacijama.

Prema zakonu, posredna diskriminacija postoji ukoliko „prividno neutralna odredba zakona, drugog propisa ili drugog akta, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti lice ili grupu lica u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, po nekom od osnova iz člana 2, stava 2 Zakona o zabrani diskriminacije, (lično svojstvo) osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmernom odnosu sa ciljem koji se želi postići“.<sup>[40]</sup>

Sumarno, konstitutivni elementi posredne diskriminacije su:

- neutralno pravilo, kriterijum ili praksa;
- značajno negativniji uticaj na grupu definisanu „pravno zaštićenim osnovom“;
- odnos sa ostalim u sličnoj situaciji.<sup>[41]</sup>

Primjer ove vrste diskriminatorskog ponašanja bi bio kako slijedi ispod.

Primjer 1: Direktorica preduzeća uvela je ocjenjivanje zaposlenih na kraju godine kao uslov za napredovanje na poslu, s tim što je donijela odluku da će se ocjenjivati samo zaposleni koji su u prethodnoj godini radili duže od šest mjeseci neprekidno. Na ovaj način mogu biti diskriminisane zaposlene žene s invaliditetom koje su bile na trudničkom ili porodiliškom odsustvu, ili koje su zbog drugih razloga bile privremeno spriječene za rad (bolovanje) tokom prethodne godine.

Primjer 2: Na radnom mestu programskog/e asistenta/kinje u firmi zaposlene su tri osobe (dvije žene, od kojih je jedna s invaliditetom i muškarac s invaliditetom). U okviru određenog projekta planirano je terensko istraživanje, a nakon realizacije pomenute aktivnosti, takođe je planirano i napredovanje zaposlenog u zavisnosti od uspješnosti ishoda istraživanja. Poslodavac zakazuje sastanak na kojem poziva programske asistente. Nakon kraćeg uvodnog izlaganja i upoznavanja zaposlenih s projektnim zadatkom, bez prethodnog izjašnjenja zaposlenih, bira asistente (ženu bez invaliditeta i muškarca s invaliditetom), s kratkim osvrtom da se radi o radu na terenu a da su za isti potrebne dobre organizacijske vještine i izdržljivost.

39 ESLJP, D.H. i drugi protiv Češke [GC] (br. 57325/00), 13. novembar 2007, st. 184.

40 ZZD, član 2, stav 4.

41 Priručnik o evropskom antdiskriminacionom pravu, Njemačka fondacija za međunarodnu pravnu saradnju, Beograd 2014., str. 36.

## 2.5.2. Neposredna diskriminacija

**Neposredna (direktna)** diskriminacija predstavlja neposredno, otvoreno pravljenje razlike, isključivanje ili uskraćivanje prava zbog toga što nekoga karakteriše određeno lično svojstvo. Neposredna diskriminacija je tipičan i učestaliji oblik diskriminacije. Ona je neposredno ili direktno vidljiva jer oni koji diskriminatorski postupaju ne kriju svoj postupak, iako ga nekada nijesu svjesni i pokušajavaju najčešće diskriminaciju „opravdati“ svojom dobrom namjerom. U slučaju neposredne diskriminacije mora postojati razlika u postupanju sa pojedincima u istoj ili relevantno sličnoj situaciji koja se zasniva na prepoznatljivoj karakteristici lica ili grupe lica.<sup>[42]</sup>

Neposredna diskriminacija postoji „*ukoliko se aktom, radnjom ili nečinjenjem lice ili grupa lica, u istoj ili sličnoj situaciji, dovode ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj u odnosu na drugo lice ili grupu lica po nekom od osnova definisanih članom 2 stav 2 Zakona o zabrani diskriminacije.*“<sup>[43]</sup>

Sumarno, konstitutivni elementi neposredne diskriminacije su:

- sa licem ili grupom lica se postupa nepovoljno;
- u poređenju s onim kako se postupilo, ili bi se postupilo, sa drugima u sličnoj/analognoj situaciji;
- zbog određenog ličnog svojstva lica ili grupe lica koje spada u „pravno zaštićene osnove“.<sup>[44]</sup>

Primjer ove vrste diskriminatorskog ponašanja bi bio kako dalje slijedi.

Primjer 1: Poslodavac odbije da zaposli kandidatkinju s cerebralnom paralizom, birajući kandidatkinju bez invaliditeta, a pravdući to njenim prethodnim iskustvom u istoj oblasti, iako kandidatkinja s invaliditetom posjeduje ukupno mnogo veće iskustvo i ima bolje rezultate sprovedenog testiranja. Pritom, poslodavac prethodno nije ispoštovao zakonsku obavezu koja se odnosi na kvotni sistem zapošljavanja osoba s invaliditetom i među zaposlenima nema (dovoljan broj) osoba s invaliditetom.

Primjer 2. Poslodavac zakazuje intervju za posao svim kandidatima koji su ispunili uslove za radno mjesto IT administratora/ke. Kandidatkinja s invaliditetom (korisnica kolica) je u zakazano vrijeme došla na intervju, međutim, zbog nepristupačnosti objekta i nepostojanja lifta (III sprat zgrade) nije joj bio omogućen pristup u zgradu, uslijed čega intervju nije ni obavljen.

Primjer 3. Studentkinja s invaliditetom prijavila se preko Vladinog programa stručnog osposobljavanja za obavljanje pripravnika staža. Zbog nepristupačnosti prostorija poslodavca studentkinja je bila prinuđena da potpiše Ugovor ispred zgrade poslodavca i da počne s radom od kuće za razliku od svih ostalih visokoškolaca angažovanih kod tog poslodavca.

## 2.5.3. Višestruka diskriminacija

**Višestruka diskriminacija** predstavlja diskriminaciju učinjenu prema istom licu ili grupi lica po više osnova iz člana 2 stav 2 Zakona o zabrani diskriminacije.<sup>[45]</sup> Višestruka diskriminacija se zasniva na kumulativnim ličnim svojstvima lica ili grupe lica prema kojima se ispoljava. Ipak, lična svojstva ne moraju biti međusobno zavisna kao što je to slučaj sa *interseksijskom diskriminacijom* u kojoj se višestruki identiteti

42 ESLJP, Carson i drugi protiv UK [GC] (br. 42184/05), 16. mart 2010., str. 61.

43 ZZD, član 2, stav 3.

44 Priručnik o evropskom antidiskriminacionom pravu, Njemačka fondacija za međunarodnu pravnu saradnju, Beograd 2014., str. 29.

45 ZZD, član 20, stav 1, tačka 1.

pojedinca međusobno preplijeću tako da se ne mogu posmatrati odvojeno jedni od drugih.

Neke tipične primjere takvih oblika diskriminacije nalazimo u sljedećim primjerima: 1. odbijanje mogućnosti napredovanja ženi, pripadnici etničke manjine, koja je zaposlena u sistemu odbrane ili zaštite 2. žena koja je pripadnica islamske vjeroispovijesti kojoj se zabranjuje nošenje marame tokom radnog vremena 3. kada se djeci koja pripadaju drugoj rasi zabranjuje pohađanje određenih škola i sl. Najčešći primjer višestruke diskriminacije nalazimo kod žena migrantkinja. Žene migrantkinje u lošijem su položaju od muškaraca jer su slabije plaćene, na nižim su položajima i zapošljavaju se na lošijim poslovima (tzv. *junk jobs*) kao što su čišćenje, posluživanje, kućni poslovi, zdravlje i njega.

Karakterističan primjer višestruke diskriminacije prema ženama s invaliditetom bi bio u situaciji kada je ona manje plaćena za isti rad ili rad iste vrijednosti u odnosu na kolegu bez invaliditeta.

U članu 6 Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima osoba s invaliditetom, države, kao strane ugovornice, konstatuju da su svjesne toga da su žene i djevojke s invaliditetom izložene višestrukoj diskriminaciji i da će u tom pogledu preduzeti mjere kako bi im se obezbijedilo potpuno i ravnopravno ostvarivanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda.

**Interseksijska diskriminacija** je poseban oblik višestruke diskriminacije, koja se događa zbog nekoliko različitih osobina, karakteristika ili identiteta, koji su međusobno povezani, preklapaju se i neodvojivi su jedan od drugog. Višestruka i interseksijska diskriminacija često se upotrebljavaju kao sinonimi, što nije sasvim ispravno s obzirom na to da je interseksijska diskriminacija samo vrsta višestruke diskriminacije u kojoj se višestruki identiteti pojedinca (osobine, karakteristike, identitet, etnička pripadnost) međusobno preplijeću i ukrštaju tako da se ne mogu posmatrati odvojeno.

Primjer ove vrste diskriminacionog postupanja bi bio npr. da se ženi s invaliditetom uskrati pravo na posao po više osnova. Poslodavac zaposli muškog kandidata iako ženska kandidatkinja, koja se, takođe, prijavila za to radno mjesto, daleko bolje ispunjava uslove za posao. Kada kandidatkinja zatraži poslodavcu objašnjenje zašto je njen prijava odbijena, poslodavac joj kaže kako je ne može zaposliti jer smatra da će osoba muškog pola biti brža i efikasnija u obavljaju radnih zadataka na terenu, a on u tom slučaju neće biti primoran angažovati još jednu osobu, kao asistenta. Kao dodatno obrazloženje navodi da je njen prijava odbijena i zbog toga što smatra da će ona biti na bolovanju mnogo češće nego muškarac kojeg je zaposlio.

## 2.6. Pojam ekonomskog nasilja

Rodno zasnovano nasilje predstavlja oblik nasilja kojem su izložene uglavnom žene i djevojčice (one s invaliditetom ili bez invaliditeta), a koje proističe iz rodne neravnopravnosti i nejednakog položaja i tretmana žena u odnosu na muškarce. Nasilje u porodici se definiše kao „svako djelo fizičkog, seksualnog, psihičkog ili ekonomskog nasilja do kojeg dođe u porodici ili domaćinstvu odnosno između bivših ili sadašnjih supružnika odnosno partnera, nezavisno od toga da li učinilac dijeli ili je dijelio domaćinstvo sa žrtvom“.<sup>[46]</sup>

Ekonomsko nasilje može se tretirati kao samo jedan segment rodno zasnovanog nasilja koje može imati višestruke negativne posljedice po svako društvo..

Pod ekonomskim nasiljem podrazumijeva se kada neko bez vaše volje i saglasnosti oduzima Vaš novac ili vrijedne stvari, kontroliše Vašu zaradu i druga primanja ili prihode, troši Vaš novac bez Vaše saglasnosti isključivo radi zadovoljenja svojih potreba, ne dozvoljava Vam da imate uvid i pristup porodičnoj zaradi, uzima Vašu zaradu i ograničava potrošnju, traži od Vas da opravdate svaku “paru”, primorava Vas da napustite posao ili Vam ne dozvoljava da se zaposlite, manipulativnim radnjama onemogućava da

46 Zakon o zaštiti od nasilja u porodici („Sl. list CG“ br. 46/10).

napredujete u poslu ili da se obrazujete (uvijek pred ispit ili vašu obavezu na poslu pravi situacije kako bi Vas "odvukao" od obaveza) i druge slične situacije.<sup>[47]</sup>

*Ekonomsko nasilje nad ženama s invaliditetom je i oduzimanje, odnosno korištenje materijalnih davanja iz socijalne i dječje zaštite bez saglasnosti žene s invaliditetom.*

Neravnopravan ekonomski položaj žena s invaliditetom, značajno doprinosi rodno zasnovanom nasilju. Položaj ekonomске zavisnosti žena od partnera predstavlja prepreku u njenom samostalnom životu i radu i uvećini slučajeva za posljedicu ima nasilje. Takođe, diskriminacija na tržištu rada ženama s invaliditetom ograničava izbor i doprinosi tome da one nerado prijavljuju kršenja prava na poslu usled straha od dobijanja otkaza. Isto tako, nezaposlenost, niske zarade i lični doživljaj ekonomskog pritiska podstiču razne vidove nasilja nad ženama.

Shodno navedenom, omogućavanje finansijske sigurnosti i nezavisnosti žena s invaliditetom ključan je u sprječavanju bilo kog vida ekonomskog nasilja nad ženama. Programi usmjereni na poboljšanje ekonomskog statusa žena s invaliditetom i stvaranja mogućnosti za njihovo zaposlenje smatraju se preventivnim mjerama za smanjenje rizika da žena postane žrtva nasilja. Dakle, preventivno se može uticati kroz pružanje stručnih obuka i pomoći pri zapošljavanju, pisanja radne biografije i pripreme za razgovor za posao, čime se dodatno doprinosi osnaživanju a sve u cilju sticanja veće sigurnosti i samopouzdanja žene koja namjerava zasnovati radni odnos. Ekonomski pomoći i pomoći prilikom zapošljavanja važan su aspekt zaštite koji pomaže ženama da postanu ekonomski nezavisne i da žive nezavisno od drugih.

## 2.7. Pojam, definicija i vrste mobinga

Termin **mobing** vodi porijeklo iz engleskog jezika, od glagola "to mob" što znači, nasrnuti na nekoga u masi, bučno navaliti na nekoga. Ne postoji jedinstvena definicija mobinga.

Mobing, u smislu **Zakona o zabrani zlostavljanja na radu**<sup>[48]</sup> je svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povредu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor. Mobing je i podsticanje ili navođenje drugih na ponašanje u smislu navedenog stava ovog člana.

Međunarodna organizacija rada (ILO) određuje mobing kao "uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubljivi, surovi, zlonamjerni ili ponižavajući pokušaj da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih. Udržuju se protiv određenog saradnika, odnosno on se mobinguje i izlaže psihičkom uznevimiravanju. U mobing spadaju stalne negativne primjedbe ili kritike koje izoljuju neku osobu u socijalnom pogledu, kao i kancelariski tračevi ili širenje lažnih informacija".

Izvršiocem mobinga smatra se poslodavac sa svojstvom fizičkog lica, odgovorno lice kod poslodavca sa svojstvom pravnog lica, zaposleni ili grupa zaposlenih kod poslodavca ili treće lice sa kojim zaposleni

### MOBING I SLIČNE POJAVE:

- Diskriminacija
- Seksualno uznevimiravanje
- *Bullying*

<sup>47</sup> Smjernica za ostvarivanje prava na zaštitu od nasilja dostupna je na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Resursni kutak/ostvarivanje prava: <https://bit.ly/34lOXbp>

<sup>48</sup> Zakon o zabrani zlostavljanja na radu („Sl. list CG“, br. 030/12, 054/16), član 2, stav 1. Ovim zakonom uredjuju se prava, obaveze i odgovornosti poslodavaca i zaposlenih u pogledu sprječavanja zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od mobinga.

ili poslodavac dolazi u kontakt prilikom obavljanja poslova na radnom mjestu.<sup>[49]</sup>

U većini slučajeva zlostavljeni osoba bude primorana da napusti radnu sredinu. Žrtve mobinga su najčešće osobe koje imaju istančan osjećaj za socijalnu pravdu, koje traže promjene i savremeniji način poslovanja na radnom mjestu ili u preduzeću. Žrtve mobinga mogu biti i izuzetno sposobne osobe, stručni i kreativni kadrovi, osobe s invaliditetom.

## 2.7.1. Vrste mobinga

U praksi su prisutne dvije vrste mobinga i to: **vertikalni** - kad nadređeni zlostavlja određenog radnika i **horizontalni** - kad kolega zlostavlja kolegu.

**Vertikalni mobing** postoji u dva slučaja:  
- kada prepostavljeni sprovodi mobing aktivnosti prema jednom podređenom radniku i kada grupa radnika sprovodi mobing aktivnosti prema jednom prepostavljenom.

Vertikalni mobing se može ispoljiti na više načina. Npr. kada se dodjeljuju poslovi ispod stručnog nivoa zaposlenog kako bi se povrijedilo njegovo/njeno profesionalno dostojanstvo, ili suprotno, kada se zaposlenom dodjeljuje previše obaveza tako da ostaje da radi prekovremeno, a da se ne plaća prekovremeni rad, što vodi pretjeranom zamoru na radu, zatim u vidu pojačane kontrole zaposlenog, izlaganju stalnoj kritici prepostavljenih zbog navodnih propusta, uz omalovažavanje profesionalnih sposobnosti, do čestog raspoređivanja na druge poslove bez opravdanog razloga, u prekidanju u govoru ili pri pokušaju da se daju objašnjenja ili ospore upućene kritike, do profesionalnog „ostrakizma“, izbjegavanja odnosno izolovanja zaposlenog.<sup>[50]</sup>

Prema motivu, postoje dva oblika (podvrste) vertikalnog mobinga i to:

**Strateški mobing** – Strateški mobing je posebna vrsta vertikalnog mobinga. Vezuje se za politiku vlasnika firme ili upravljačku strukturu. Kod ove vrste mobinga cilj je smanjiti broj zaposlenih, psihološki i profesionalno uništiti radnika do te mjere da nema šanse za drugi posao. Strateški mobing se javlja kada se upravljački vrh dogovori koji su radnici nepoželjni i na koji način ih udaljiti s radnog mesta. Do strateškog mobinga najčešće dolazi uslijed velikih promjena koje zahvataju radne organizacije, a koje za posljedicu imaju smanjenje broja radnika (npr. spajanje dvije firme). Jedini način da se rukovodstvo „riješi“ nepoželjnih

### OBILJEŽJA MOBINGA

- Ispoljava se u vidu psihičkog zlostavljanja i ponižavanja neke osobe na radnom mjestu, od strane jedne ili više osoba;
- Vrši se u kontinuitetu i u dužem vremenskom periodu;
- Dovodi do povrede dostojanstva zaposlenog i stvaranja neprijateljskog radnog okruženja;
- Ime za cilj prestanak radnog odnosa (na inicijativu ili krivicom zaposlenog).

### UZROCI MOBINGA

- Lični konflikti na radu;
- Neodgovarajuća organizacija rada;
- Netransparentnost u radu;
- Ukazivanja na propuste u radu;
- Procesi približavanja sistemu tržišnog privređivanja.

49 Ibid, član 2 stav 3.

50 Popović, Mirjana. 2014. Diskriminacija i mobing u sudskoj praksi, str. 32 i 33. Beograd: IP „Glosarium“.

radnika je da psihičkim maltretiranjem prisili radnika na napuštanje firme.<sup>[51]</sup>

*Emotivni mobing* – ispoljava se u vidu zavisnosti, ljubomore i antipatijske strane mobera prema žrtvi. To su često osobe s ozbiljnim poremećajem ličnosti – psihopate koje maltretiraju žrtvu zbog svojih osjećanja prema njoj.

**Horizontalni mobing** se u većini slučajeva javlja među radnicima koji su na istom hijerarhijskom položaju u jednoj organizaciji. Može biti manifestovan kroz mobing aktivnosti jednog radnika prema drugom ili kroz mobing aktivnosti grupe radnika prema jednom radniku. U prvom slučaju kada jedan radnik sprovodi mobing aktivnosti prema drugom radniku, motivi su najčešće lične prirode (ljubomora, zavist) ili je motiv osjećaj ugroženosti radne pozicije ili radnik smatra da to vodi napretku u njegovoj karijeri. Istraživanja su pokazala da su žene češće žrtve mobinga od strane durgih žena zaposlenih, kao i da zaposleni muškarci češće pribjegavaju mobingu prema drugim zaposlenim muškarima nego prema zaposlenim ženama.<sup>[52]</sup>

## 2.7.2. Mjere prevencije mobinga na poslu

Pod prevencijom mobinga, koja bi trebala biti u interesu svakog poslodavca, podrazumijeva se konstantno informisanje, sprovođenje komunikacionih treninga i pravilno upravljanje ljudskim resursima.

Poslodavac je dužan da zaposlenom/oj obezbijedi rad na radnom mjestu i radnoj okolini pod uslovima kojima se obezbjeđuje poštovanje njegovog dostojanstva, integriteta i zdravlja, kao i da preduzme potrebne mjere da zaposlenog/u zaštiti od mobinga u skladu sa ovim zakonom.<sup>[53]</sup>

Da bi se spriječio mobing, poslodavac je dužan da zaposlenog/u, prije stupanja na rad, u pisanoj formi upozna sa pravima, obavezama i odgovornostima u vezi s mobingom. Osim toga, poslodavac je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprječavanja mobinga, sprovodi mjere obavještavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika o uzrocima, pojavnim oblicima i posljedicama vršenja mobinga.<sup>[54]</sup> Takođe, potrebno je da odredi posrednika (u radnom odnosu 30 ili više zaposlenih, da odgovara za štetu uslijed mobinga. Uz to, poslodavac i zaposleni dužni su da se ponašaju u skladu sa pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga, koje propisuje organ državne uprave

### PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

- Da obavijesti posrednika, odnosno poslodavca ako sazna za ponašanje koje može predstavljati vršenje mobinga
- Pravo na zaštitu od mobinga

**Zloupotreba prava:** ako zaposleni koji je znao ili je morao da zna da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka, sa ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu.

**Teža povreda radne obaveze:** ako vrši mobing, ne prijavi ponašanje koje može predstavljati mobing ili zloupotrijebi pravo na zaštitu od mobinga.

51 Kostelić-Martić, Andrea. 2005. Mobing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu. str. 16. Zagreb: Školska knjiga, Zagreb.

52 Lubarda, Branko. 2008. Socijalna pravda i dostojanstvo na radu, Radno i socijalno pravo str.5. Beograd: Časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava, br. 1/2008.

53 Zakon o zabrani zlostavljanja na radu („Sl. list CG”, br. 030/12, 054/16), član 6.

54 Ibid, član 7.

nadležan za poslove rada.<sup>[55]</sup>

Poslodavac treba da prije stupanja na rad zaposlenog upozna u pisanoj formi o zabrani mobinga, ponašanjima koja predstavljaju mobing, pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog na radu, pravima, obavezama i odgovornostima u vezi s mobingom, zloupotrebi prava na zaštitu od mobinga, postupku za zaštitu od mobinga kod poslodavca, licu kome se podnosi zahtjev za zaštitu od mobinga, i spisak posrednika koji se vodi kod poslodavca, rokovima zastarjelosti pokretanja postupka, zaštiti učesnika u postupku. Treba da obezbijedi radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti, razvija svijest kod zaposlenog o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka i pruži dobar primjer tako što će se prema svima ponašati ljubazno, s dostojanstvom i uz dužno poštovanje. Treba da omogući sindikatima da svojim učešćem daju doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprječavanju mobinga, omogući zaposlenom da iznese svoje mišljenje, stavove i predloge u vezi s obavljanjem posla, kao i da se njegovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpi štetne posljedice.

Zaposleni treba da se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponaša s dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem, ličnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema mobinga, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese mobingu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti i svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i sprječavanju mobinga. Da prije pokretanja postupka za zaštitu od mobinga, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, jasno stavi do znanja licu za koje smatra da vrši mobing da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane. **Ukoliko pokrene postupak za zaštitu od mobinga** u zahtjevu navede: podatak o zaposlenom koji se tereti za mobing, kratak opis ponašanja za koje se vjeruje da predstavlja mobing, trajanje i učestalost tog ponašanja koje se smatra mobingom, datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje, kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

---

55 Ibid, član 8.

# III MEĐUNARODNI PRAVNI I NORMATIVNI OKVIR

## 3.1. Dokumenti Ujedinjenih nacija i Evropske unije

Najvažniji, ali u ovom slučaju politički, dokument, koji je prethodio Konvenciji Ujedinjenih Nacija o pravima osoba s invaliditetom<sup>[56]</sup>, su **Standardna pravila Ujedinjenih nacija za izjednačavanje mogućnosti osoba s invaliditetom**<sup>[57]</sup> koja u svom 7 (sedmom) pravilu posebno tretiraju oblast zapošljavanja, a među ključnim pojmovima definišu izjednačavanje mogućnosti i princip jednakih prava. Termin "izjednačavanje mogućnosti" označava „proces kojim različiti djelovi društva i okoline, kao što su službe, djelatnosti, informisanje i dokumentacija, postaju dostupni svima, posebno osobama s invaliditetom”<sup>[58]</sup>, dok "princip jednakih mogućnosti" podrazumijeva da su „potrebe svakog pojedinca jednako važne i da ove potrebe trebaju biti osnova planiranja u ljudskim društvima, s tim da se sve raspoložive mogućnosti moraju upotrijebiti na način kojim će se svakom pojedincu osigurati jednakna mogućnost učešta.”<sup>[59]</sup> Osobe s invaliditetom trebaju da dobiju podršku koja im je potrebna u okviru redovnih struktura školstva, zdravstva, zapošljavanja i socijalnih službi.<sup>[60]</sup> Takođe se preporučuje državama da sarađuju sa sindikalnim organizacijama i organizacijama poslodavaca radi obezbjeđivanja ravnopravnog angažovanja, promotivne politike, uslova zapošljavanja, visina plata, mjera za poboljšanje radne sredine da bi se spriječile povrede i oštećenja, i mjera za rehabilitaciju zaposlenih koji su pretrpjeli povrede na radu.<sup>[61]</sup>

Već ovdje je važno napomenuti problem **nepostojanja jedinstvenog registra** osoba s invaliditetom na nivou države, kao i nedovoljno razvijenu svijest predstavnika državnih organa, ali i samih osoba s invaliditetom o invalidnosti i njegovim pojavnim oblicima u skladu s Konvencijom UN o pravima osoba sa invaliditetom, zatim listom oboljenja **Svjetske zdravstvene organizacije** koju ne prate naši domaći dokumenti, ali i standardima razvoja u ovoj oblasti, odnosno svjetskim trendovima sve većeg broja oštećenja i oboljenja koji se podvode pod stanjem invalidnosti na međunarodnom nivou. Od ne/postojanja registra često zavisi i stepen ostvarivanja prava, ali i mjere koje država preduzima u cilju ostvarivanja ljudskih prava osoba s invaliditetom i unaprjeđenja ukupnog položaja. Dodatno, na tržištu rada postoji određen broj zaposlenih OSI koji nemaju utvrđen procenat invalidnosti, i zbog postojanja straha za gubitkom posla, i negativnim ishodima "utvrđivanja invaliditeta" u vidu mobinga, diskriminacije, omalovažavanja ili predrasuda s kojima, pretpostavljaju da bi se suočavali, ne prolaze kroz proces profesionalne rehabilitacije.<sup>[62]</sup> Ovo je posebno, upravo, karakteristično za žene s invaliditetom.

56 Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom, eng: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=150>

57 Standardna pravila UN-a za izjednačavanje mogućnosti koje se pružaju osobama s invaliditetom - Rezolucija Generalne skupštine br. 48/96 od 20. decembra 1993.- Tumačenje Vujačić, M. 2019.

58 Ibid.

59 Ibid.

60 Ibid.

61 Standardna pravila UN-a za izjednačavanje mogućnosti koje se pružaju osobama s invaliditetom - Rezolucija Generalne skupštine br. 48/96 od 20. decembra 1993.

62 Ibid; str. 13.

**Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba s invaliditetom**, kao najvažniji međunarodni dokument u ovoj oblasti, u svom Članu 27 definiše obaveze za države potpisnice kada su u pitanju rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Osim generalne obaveze zaštite od diskriminacije i promovisanja jednakosti u svim segmentima radnih odnosa, Konvencija, takođe, prati Standardna pravila i promoviše zapošljavanje na otvorenom tržištu rada za osobe s invaliditetom, mogućnosti za samozapošljavanje, preduzetništvo, razvoj kooperativa i pokretanje sopstvenog biznisa, zapošljavanje osobe s invaliditetom u javnom sektoru, podsticanje poslodavaca da zapošljavaju osobe s invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće mјere i politike, obezbjeđivanje razumnih adaptacija na radnom mјestu i u radnom okruženju za osobe s invaliditetom kao i promovisanje profesionalne rehabilitacije i sposobljanja. Konvencija promoviše i izbor radnog mјesta od strane same osobe s invaliditetom. Žene s invaliditetom su izložene višestrukoj diskriminaciji, samim tim, shodno Članu 6 države potpisnice će preuzeti sve odgovarajuće mјere kako bi osigurale pun razvoj, napredak i osnaživanje žena, radi garantovanja vršenja i uživanja njihovih ljudskih prava i osnovnih sloboda.<sup>[63]</sup>

**Konvencija Savjeta Evrope o sprječavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – Istanbulska konvencija**<sup>[64]</sup> je najdalekosežniji pravno - obavezujući, međunarodni mehanizam za borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici. Konvencija se odnosi na žene i djevoјice, bez obzira na društveno porijeklo, dob, rasu, vjeroispovijest, imigrantski status ili seksualno opredjeljenje. Konvencija je prihvaćena u Istanbulu 2011, a stupila na snagu 1. avgusta 2014, nakon što je ratifikovana od strane deset država članica Savjeta Evrope.

Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom, kao uostalom i dokumenta na evropskom nivou, počiva na modelu zasnovanom na ljudskim pravima. Tako se ovaj koncept ogleda i u **Povelji o osnovnim pravima EU**<sup>[65]</sup>, te **Evropskoj strategiji za osobe s invaliditetom 2010-2020 (European Disability Strategy 2010 – 2020)**<sup>[66]</sup>. To znači da osobe s invaliditetom imaju iste individualne izbore i kontrolu i donose odluke u svakodnevnom životu kao i ljudi bez invaliditeta, naročito u pogledu prava na participaciju, zapošljavanje i samostalni život.

**Sporazum o funkcionisanju EU**<sup>[67]</sup> (Treaty on the Functioning of the EU - TFEU) zahtijeva da se Unija bori protiv diskriminacije zasnovane na invaliditetu pri definisanju i sprovođenju svojih politika i aktivnosti (Član 10) i daje joj ovlašćenje da usvaja zakone koji se odnose na zabranu takve diskriminacije (Član 19). Ovo se svakako odnosi i na oblast rada i zapošljavanja.

**Direktiva 2000 ili Direktiva za ravnopravnost u zapošljavanju**<sup>[68]</sup> 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 Evropske Unije).

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

U njenom tekstu se navodi da obezbjeđivanje mјera za zadovoljavanje potreba osoba s invaliditetom na radnom mestu igra važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije na osnovu invaliditeta, a u njoj se takođe definiše pojam direktne i indirektne diskriminacije. Smatra se da je direktna diskriminacija nastala

---

63 Ibid, str. 14.

64 <http://www.gov.me/ResourceManager/FileDownload.aspx?rId=338009&rType=2>

65 Povelja o osnovnim pravima Evropske unije (2007/c303/01), preuzeto s: <http://bit.ly/2FB2GQ>

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

67 Preuzeto s <http://bit.ly/2JfM1TA>

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

kada se prema jednoj osobi postupa nepovoljnije nego prema drugoj, u istoj ili u sličnoj situaciji, zbog nekog ličnog svojstva te osobe. Indirektna diskriminacija će se desiti kada bi naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavili osobe koje imaju određenu religiju ili uvjerenje, određenu invalidnost, određenu starost ili određenu seksualnu orijentaciju u posebno nepovoljnem položaju u odnosu na druge osobe osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja odgovarajuća i neophodna. U suprotnom da se diskriminacija ne bi desila prema OSI preduzimaju se posebne mjere i razumne adaptacije kojima se obezbjeđuje ravnopravnost.<sup>[69]</sup>

**Direktiva 79/7/EEZ** se odnosi na postupnoj primjeni principa jednakog postupanja za žene i muškarce u oblasti socijalne zaštite. Ova se Direktiva primjenjuje na samozaposlene osobe, radnike i samo-zaposlene osobe čija je djelatnost prekinuta zbog bolesti, nezgode ili otkaza na radu, kao i osobe koje traže zaposlenje.

**Direktiva 89/654** se odnosi na minimalne bezbjednosne i zdravstvene zahtjeve za radno 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 prioritetsno primjenjuju Konvencija UN o pravima osoba s invaliditetom i Direktiva za ravnopravnost u zapošljavanju.

**Direktiva 92/85/EZZ** se odnosi na uvođenje mjera kojima se podstiče poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnika i radnika koje su se nedavno porodile ili su na porodiliškom odsustvu. Svrha ove direktive jeste da se preduzmu mјere za zabranu otpuštanja trudnika tokom perioda od početka trudnoće do kraja porodiliškog odsustva. Ukoliko radnica bude otpuštena moraju se navesti razlozi za to u pismenoj formi.

**Direktiva 2006/54/EZ** se odnosi na sprovođenje načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama o pitanjima zapošljavanja i rada. U tu svrhu ona sadrži odredbe za sprovođenje načela jednakog pristupanju mogućnosti zapošljavanja, uključujući napredovanje i ospozobljavanje, jednakost radne uslove uključujući zaradu i socijalno osiguranje.

**Direktiva 97/81/EZ** o okvirnom sporazumu o radu sa skraćenim radnim vremenom koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC, u članu 6 ne dovodi u pitanje specifične odredbe Zajednice, a posebno odredbe Zajednice koje se odnose na jednak tretman ili mogućnosti muškaraca i žena.

**Direktiva 2000/78/EZ** se odnosi na uklanjanje nejednakosti i podsticanje ravnopravnost muškaraca i žena, posebno jer su žene često žrtve višestruke diskriminacije.

**Direktiva 2002/73/EZ** proglašava "zadatkom" i "ciljem" ravnopravnost žena i muškaraca i nameće obavezu da se "promoviše" u svim svojim aktivnostima, a posebno na jednakе mogućnosti i jednak tretman muškaraca i žena u pitanjima zaposlenja i zanimanja. Takođe, Sud pravde kontinuirano je priznavao legitimitet, u smislu načela jednakog tretmana, zaštite ženskog biološkog stanja za vrijeme i nakon trudnoće. Nadalje, dosljedno je presudilo da svaki nepovoljan tretman žena povezan sa trudnoćom ili majčinstvom predstavlja direktnu polnu diskriminaciju. Ova Direktiva stoga ne dovodi u pitanje Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnika i radnika koje su nedavno rodile ili dojile. Sud pravde priznao je zaštitu prava iz radnog odnosa žena, posebno njihovo pravo na povratak na isti ili ekvivalentni posao, sa ne manje povoljnim radnim uslovima, kao i korišćenje bilo kojeg poboljšanja radnih uslova u kojima bi se one ostvarile pravo tokom njihovog odsustva.

Načelo jednakе plate za muškarce i žene već je čvrsto utvrđeno članom 141 Ugovora i **Direktivom Vijeća 75/117/EEZ** od 10. februara 1975. o približavanju zakona država članica u vezi s primjenom

69 Ibid, Vujačić, M. 2019.

načela jednake plate za muškarce i žene i dosljedno se pridržava sudske prakse suda Pravde; ovo načelo čini bitan i neizostavan dio prava EU koji se odnosi na polnu diskriminaciju.

### 3.1.1. Opšte preporuke Komiteta za eliminisanje svih vidova diskriminacije žena

**Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)** je usvojena 1979. To je najvažniji instrument za zaštitu i promovisanje ženskih ljudskih prava. Konvencija sadrži građanska i politička, ekonomski, socijalna i kulturna prava, objedinjujući ljudska prava koja su paktovima podijeljena u dvije kategorije. Države članice Konvencije, a Crna Gora to jeste, dužne su da Generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija, periodično ili na zahtjev Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena, podnose izveštaje o primjeni odredaba Konvencije, a Komitet nakon toga daje zaključke i preporuke.

U smislu ove Konvencije, termin "*diskriminacija žena znači svako razlikovanje, izuzimanje ili uskraćivanje učinjeno na osnovu pola koje kao posljedicu ili za cilj ima umanjenje ili negiranje priznavanja, uživanja ili vršenja prava od strane žena, bez obzira na njihov materijalni status, zasnivajući se na jednakosti muškaraca i žena, ljudskim pravima i osnovnim slobodama u političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskem ili bilo kojem drugom polju, nezavisno od njihovog bračnog stanja*".<sup>[70]</sup>

U **Zaključnim razmatranjima o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore od 11. jula 2017.**<sup>[71]</sup>, Komitet u dijelu **Stereotipi i diskriminatorske prakse** pozdravlja različite obrazovne mјere koje država članica preduzima radi suprotstavljanja seksističkim stereotipima, kao i povećanu upotrebu rodno osjetljivog jezika u medijima, u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti. Međutim, zabrinut je što su patrijarhalni stavovi i stereotipi u pogledu uloga, odgovornosti i očekivanog ponašanja žena i muškaraca u društvu i porodici i dalje duboko ukorijenjeni u društvu, time ugrožavajući ženski socijalni status, autonomiju, mogućnosti obrazovanja i profesionalne karijere, značajno ometaju implementaciju Konvencije i predstavljaju glavni uzrok rodno zasnovanog nasilja nad ženama. U vezi s tim, takođe sa zabrinutošću konstatuje: da se ženama često dodjeljuju tradicionalne porodične uloge i da se **obeshrabruje njihovo angažovanje u formalnom zapošljavanju**, a da se očevi smatraju glavom porodice, i neadekvatnost mјera koje je država članica preduzela da bi stala na kraj preovladavanju takvih diskriminatornih stereotipa.

U oblasti **rada i zapošljavanja** Komitet cijeni mјere koje država članica preduzima na rješavanju horizontalne i vertikalne segregacije u formalnom sektoru zapošljavanja. Međutim, on sa zabrinutošću konstatuje:

- (a) da je stopa nezaposlenosti među ženama i dalje nesrazmјerno visoka, posebno među ženama koje pripadaju manjinskim grupama, kao što su žene Romkinje, Aškalijke i Egipćanke, žene s invaliditetom i trans žene;
- (b) niska zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama i među vlasnicima preduzeća;
- (c) značajna rodna razlika u visini primanja od 16 procenata uprkos usvajanju Zakona o jednakim zaradama za rad jednake vrijednosti, što rezultira smanjenjem penzijskih naknada i većim rizikom od siromaštva za žene u odnosu na muškarce;
- (d) istrajnost i nedovoljno izvještavanje o diskriminaciji žena na tržištu rada zasnovanoj na bračnom statusu i materinstvu;

70 Član 1 Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)

71 <http://www.mmp.gov.me/rubrike/CEDAW>

(e) ograničena dostupnost finansijski pristupačnih objekata adekvatnog kvaliteta za brigu o djeci i nepostojanje neprenosivog roditeljskog odsustva za očeve zbog čega su mnoge žene primorane da napuste **tržište rada** nakon porođaja, posebno kada je njihova plata preniska u odnosu na troškove brige o djeci van porodice; i

(f) nedostatak informacija o slučajevima u kojima su očevi uzeli roditeljsko odsustvo.

**Komitet preporučuje** državi članici da stvori više mogućnosti za žene da dobiju pristup formalnom zapošljavanju, uključujući i usvajanjem i sprovodenjem politika, sa vremenskim ciljevima i indikatorima, da bi ukinula diskriminatorske rodne stereotipe kako bi se eliminisala profesionalna segregacija i postigla suštinska jednakost žena i muškaraca na tržištu rada, i na tradicionalno muškim poljima, kroz intenziviranu tehničku i stručnu obuku žena u tim područjima. Takođe preporučuje **državi članici da usvoji mјere za efikasno sprovođenje principa jednakе zarade za rad jednakе vrijednosti i za suzbijanje i brišanje rodne razlike u platama**, uključujući i primjenom rodno neutralne analitičke klasifikacije radnih mјesta i metoda procjene i redovnih anketa o zaradama.

Takođe, u oblasti **Ekonomskih i socijalnih davanja**, Komitet je zabrinut zbog ekonomskih posljedica na žene koje su se odlučile za naknadu koja je uvedena izmjenama i dopunama Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti u 2015., a koje su kasnije proglašene neustavnim i nevažećim, problem koji je i država članica prepoznala. On sa zabrinutošću konstatiše da su izmjene i dopune usvojene bez ikakvih prethodnih procjena rodnog uticaja i učvrstile su tradicionalnu ulogu žena kao domaćica i majki stvaranjem podsticaja da napuste **formalno tržište rada** jer je zakon „obećao“ doživotne naknade majkama sa troje ili više djece. Komitet je naročito zabrinut da će žene koje su se opredijelile za takvu naknadu, nakon poništenja zakona, primati istu samo u vrlo ograničenom periodu i da će se suočiti sa nezaposlenošću i povećanim rizikom od siromaštva.

**Komitet preporučuje** državi članici da uspostavi fond za pružanje podrške svim ženama koje su napustile svoje formalno zaposlenje da bi se opredijelile za naknade prema poništenim izmjenama i dopunama Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti iz 2015. i koje imaju teškoća da ponovo uđu na tržište rada.

Komitet skreće pažnju države članice na Opštu preporuku br. 34 (2016) o pravima žena iz ruralnih područja. On preporučuje državi članici da: obezbijedi da žene iz ruralnih područja koje se bave **neplaćenim radom** ili su u neformalnom sektoru dobiju pristup programima socijalne zaštite koji nisu u vezi s plaćanjem doprinosu u skladu s Opštom preporukom br. 16 (1991) o neplaćenim ženskim radnicima u ruralnim i urbanim porodičnim preduzećima;

Što se tiče **žena s invaliditetom**, Komitet je zabrinut što su žene s invaliditetom izložene visokom nivou diskriminacije u državi članici. On naročito konstatiše:

(a) nedovoljno razmatranje specifičnih potreba žena i djevojaka s invaliditetom u zakonima i politikama za promovisanje rodne ravnopravnosti, kao i u zakonima i politikama za lica s invaliditetom, kao što je Strategija za integraciju lica sa invaliditetom 2016 - 2020;

(c) nesrazmjerne visok rizik siromaštva među ženama sa invaliditetom uslijed njihove veoma niske stope zaposlenosti, jer njihove zarade i/ili naknade koje primaju često dijele ili ih u potpunosti koriste njihove porodice.

**Komitet preporučuje** državi članici da:

(a) obezbijedi da se specifične potrebe žena i djevojaka s invaliditetom sistematski uzimaju u obzir, npr. kroz procjenu uticaja, u formulisanju i primjeni zakona i politika za promovisanje rodne ravnopravnosti i onih za lica sa invaliditetom;

(d) **podigne svijest o važnosti ekonomске nezavisnosti za žene s invaliditetom**, uspostavi odgovarajuće procedure koje omogućavaju ženama s invaliditetom da zahtijevaju svoje zarade i/ili naknade u slučaju da im one budu oduzete od strane članova porodice, i osiguraju da se naknade direktno daju ženama s invaliditetom, a ne članovima njihovih porodica.

### 3.1.2. Opšte preporuke Komiteta UN o pravima osoba sa invaliditetom

**Konvencija UN o pravima osoba sa invaliditetom ima za svrhu da** promoviše, štiti i osigura puno i ravnopravno uživanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda od strane svih osoba s invaliditetom i da promoviše poštovanje njihovog urođenog dostojanstva.

Osobe s invaliditetom obuhvataju one osobe koje imaju dugoročna fizička, mentalna, intelektualna ili senzorna oštećenja koja u sadejstvu s različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće ovih lica u društvu na osnovu jednakosti s drugima.

Konvencija prepoznaje žene i djevojčice s invaliditetom kao posebnu kategoriju, zbog toga što su izložene višestrukoj diskriminaciji, i u tom smislu obavezuje države potpisnice da preduzmu mjere radi osiguravanja punog i ravnopravnog uživanja svih ljudskih prava i osnovnih sloboda od strane žena i devojčica s invaliditetom, kao i da osiguraju pun razvoj, napredak i osnaživanje žena radi garantovanja vršenja i uživanja njihovih ljudskih prava i osnovnih sloboda iz ove Konvencije.

**Višestruka diskriminacija žena s invaliditetom** posljedica su stereotipa i predrasuda koje vladaju prema njima. U CG je zastupljen stereotip da žene zbog svog invaliditeta najčešće nisu u mogućnosti da ispune društvene i tradicionalne uloge na društveno očekivani način, zbog čega su one često društveno nevidljive i kao takve često su žrtve psihičkog, fizičkog, seksualnog, ekonomskog institucionalnog nasilja.

**U Zaključnim razmatranjima o inicijalnom izvještaju Crne Gore Komiteta za prava osoba sa invaliditetom (CRPD) od 29. avgusta 2017.** [72], u oblasti **Žene sa invaliditetom (član 6)**, Komitet je zabrinut zbog trenutne diskriminacije i nasilja nad ženama i djevojčicama s invaliditetom i činjenice da su mjere koje država potpisnica preduzima za prevenciju ovakve diskriminacije i nasilja i obezbjeđivanje naknade štete nedovoljne. Dalje je zabrinut i:

(a) Zbog nedostatka specifičnih podataka o stanju žena i djevojčica s invaliditetom;

(b) Zbog izuzetno nedovoljnih specifičnih mera koje se odnose na žene i djevojčice s invaliditetom u zakonodavstvu ili rodnim politikama ili politikama o invaliditetu, kao i zbog odsustva bilo kakve mjeru za žene i djevojčice koje su izložene intersektorskim oblicima diskriminacije;

(c) Zbog toga što su žene i djevojčice s invaliditetom često žrtve rodno zasnovanog nasilja i seksualnog zlostavljanja, koje nerado prijavljuju i zato što mjeru za prevenciju nasilja nijesu dovoljno pristupačne; i

(d) Zbog nedostatka informacija o adekvatnom i transparentnom finansirajući afirmativnim mjerama usmjerenim na zapošljavanje i kreiranim prema potrebama žena s invaliditetom.

**Komitet preporučuje** državi potpisnici da uz aktivno uključivanje žena s invaliditetom kroz njihove predstavničke organizacije u svim fazama razvoja mera i procesa donošenja odluka:

(a) Izdvoji dovoljna sredstva za istraživanje i prikupljanje podataka o ženama i djevojčicama s invaliditetom, po uzrastu, geografskom području, vrsti oštećenja, porodičnom statusu i mjestu prebivališta (institucija ili briga u zajednici);

(b) Uključi perspektivu invaliditeta u legislativu, politike i programe rodne ravnopravnosti, kao i gendernu perspektivu u legislativu i politike u oblasti invaliditeta i razvije specijalne politike za žene s invaliditetom;

(c) Spriječi i bori se protiv višestruke i intersektorske diskriminacije s kojima se suočavaju žene i djevojčice s invaliditetom, sa posebnim fokusom na pristup pravdi, zaštitu od nasilja i zloupotrebe, obrazovanje, zdravstvenu zaštitu i zapošljavanje; i

72 Izvor: [www.mmp.gov.me](http://www.mmp.gov.me) > FileDownload > file=CRPD

(d) Da uključi perspektivu invaliditeta u sve zakone, politike i programe o zaštiti od nasilja, zloupotrebe i eksploatacije i preduzme mjere podizanja svijesti kako bi osnažila žene i djevojčice s invaliditetom da prijave sve oblike uznemiravanja i nasilja kojima su bile izložene, i osigura njihovo pristup pristupačnim informacijama i adekvatnim servisima podrške za žrtve, uključujući i lokalni nivo i da adekvatno kazni počinioce.

Što se tiče **rada i zapošljavanja (član 27)** Komitet je zabrinut zbog nedostatka informacija o efektivnoj zaštiti zaposlenih s invaliditetom od otpuštanja. Takođe je zabrinut i zbog toga što:

(a) Osobe s invaliditetom su naročito pogodjene nezaposlenošću, posebno žene;

(b) Nedostaju informacije o subvencijama i mjerama, osim obaveze poslodavaca koji ne poštuju minimalnu kvotu za zapošljavanje osoba s invaliditetom da plaćaju doprinos u Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom;

(c) Razumne adaptacije radnih mesta se ne obezbjeđuju u dovoljnoj mjeri;

(d) U procjeni preostale radne sposobnosti koristi se medicinski model što je u suprotnosti sa Konvencijom; i

(e) Ne postoji dovoljno sveobuhvatnih podataka o stanju osoba s invaliditetom u oblasti zapošljavanja, posebno u privatnom sektoru.

**Komitet preporučuje** državi potpisnici da analizira i koriguje sve obeshrabrujuće mјere za zapošljavanja osoba s invaliditetom i dalje promoviše zapošljavanje na otvorenom tržištu rada u javnom i privatnom sektoru, s posebnim osvртом na **žene**, u tijesnim konsultacijama s osobama s invaliditetom i njihovim predstavničkim organizacijama. Takođe se preporučuje državi potpisnici da:

(a) Obezbijedi efektivne odredbe sa sankcijama za poslodavce s ciljem obezbjeđivanja razumnih adaptacija na radnom mjestu;

(b) Pruži slobodan izbor posla i radnog mesta od strane svih osoba s invaliditetom;

(c) Prikupi statističke podatke o stopi zaposlenosti i statusu osoba s invaliditetom, razvrstane po polu, uzrastu, obliku radnog angažmana i plati; i da

(d) Reformiše proceduru procjene u kontekstu zapošljavanja u skladu s modelom pristupa zasnovanog na ljudskim pravima koji je propisan Konvencijom.

**U članu 28 - Adekvatan životni standard i socijalna zaštita**, Komitet sa zabrinutošću uočava da država potpisnica ne vrši redovan transparentni monitoring rasta životnih troškova osoba s invaliditetom. Takođe je zabrinut i zbog toga što:

(a) Žene sa invaliditetom su posebno izložene siromaštvu jer su naročito pogodjene nezaposlenošću, i zato što se njihove zarade i/ili socijalna davanja koje primaju najčešće dijele ili u potpunosti koriste njihove porodice;

**Komitet preporučuje** državi potpisnici da redovno vrši monitoring troškova života osoba s invaliditetom i, shodno tome, uskladije socijalna davanja osobama s invaliditetom.

Takođe, da u skladu sa stavom 41 (d) zaključnih razmatranja Komiteta za eliminaciju svih oblika nasilja nad ženama (CEDAW/C/MNE/CO/2), podiže svijest o važnosti ekonomске nezavisnosti **žena s invaliditetom**, uspostavi odgovarajuće procedure koje omogućavaju ženama s invaliditetom da prijave slučajevе kada su im primanja ili socijalna davanja oduzeta od strane članova porodice i da osigura da su socijalna davanja data direktno ženama s invaliditetom, a ne članovima njihovih porodica; kao i da preduzme sve neophodne mјere, uključujući i zakonodavne, kako bi se osiguralo pravo na alimentaciju žena s invaliditetom, koje su napuštene od strane partnera, i da te žene, ukoliko žive ispod granice siromaštva, dobijaju adekvatna socijalna primanja; i na kraju da prikupi podatke o svoj djeci s invaliditetom na lokalnom nivou i da obezbijedi da svako dijete ima pristup socijalnim davanjima na osnovu invaliditeta da bi imalo standard života iznad najnižeg životnog standarda.

# IV POZITIVNO PRAVNI I NORMATIVNI OKVIR

## 4.1. Crnogorska regulativa (osvrt na pravo na rad i zapošljavanje)

### 4.1.1. 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 18 jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti i članom 68 garantuje posebnu zaštitu 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.

Dakle, kada je u pitanju normativno-pravni okvir Crne Gore u oblasti rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom najznačajnije je pomenuti **Zakon o radu**, **Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom**, **Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti**, **Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju**, **Zakon o zabrani diskriminacije**, **Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom**, **Zakon o zdravstvenoj zaštiti**, **Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti**, **Zakon 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.

Pored navedenih zakona, strategijski okvir u ovoj oblasti čine Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori (2016-2020), zatim Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2016-2020). U novije vrijeme svakako važan dokument je Akcioni plan za postepeno usklađivanje s pravnom tekstinom EU u oblasti socijalne politike i zapošljavanja – Poglavlje 19.

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

## 4.1.2. Zakonodavno-pravni aspekt

**Zakon o radu Crne Gore**<sup>[73]</sup> 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. Zabranjena je diskriminacija u odnosu na uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla, uslove rada i prava iz radnog odnosa, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu.<sup>[74]</sup> Takođe je definisano da je zabranjeno seksualno uznenimiravanje na radu i u vezi sa radom, kao i u odnosu na osposobljavanje, obrazovanje i usavršavanje, napredovanje na poslu, uslove zapošljavanja, prestanak radnog odnosa ili druga pitanja koja proizilaze iz radnog odnosa. Seksualno uznenimiravanje podrazumijeva svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica a naročito kada takvo ponašanje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, zastrašujuće, degradirajuće ili uvredljivo okruženje. Zaposleni/a ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog seksualnog uznenimiravanja na radu i u vezi sa radom.<sup>[75]</sup>

Najdalje, zabranjen je svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), odnosno svako ponašanje prema zaposlenom/j ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog/u koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni/a izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu.<sup>[76]</sup>

Zaposleni/a ima pravo na ograničeno radno vrijeme, odmore, odsustva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaštitu i zdravlje na radu, stručno osposobljavanje i odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Takođe ima pravo da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima iz zaštite i zdravlja na radu. Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja. Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu i ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta.<sup>[77]</sup>

Zaposleni/a je dužan da savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjeseta, poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi s ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa, vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca, obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči 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, u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca, poštuje propise o zaštiti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom i postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o

73 „Sl. list CG”, br. 74/2019.

74 Ibid, član 9.

75 Ibid, član 10.

76 Ibid, član 14.

77 Ibid, član 17.

radu.<sup>[78]</sup>

Dok je poslodavac dužan da ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mјesta ako ima više od deset zaposlenih, zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mјesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mјesta i u poslovnim prostorijama, odnosno mјestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje. Takođe da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Dužan je poštije ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

Najdalje, poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu i 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. Takođe, je dužan da vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih, kao i evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih. U slučajevima utvrđenim zakonom potrebno je da zatraži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i postupa u skladu sa drugim obaveza ma utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.<sup>[79]</sup>

Osoba koja namjerava da zaključi ugovor o radu dužna je da poslodavcu dostavi dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos utvrđenih aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mјesta. Međutim, poslodavac ne može od osobe da zahtijeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.<sup>[80]</sup>

Poslodavac ne može da odbije da zaključi ugovor o radu sa ženom zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta može ponuditi izmjenu ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima. Takođe, ne može da otkaže ugovor o radu trudnoj zaposlenoj i zaposlenom za vrijeme korišćenja prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo.

Poslodavac ne može da uslovjava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa. Takođe, ne može da traži bilo kakve podatke o trudnoći niti može da uputi drugo lice da ih traži, osim ako zaposlena lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom.<sup>[81]</sup>

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu s roditeljem, usvojiteljem i hraniteljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s invaliditetom, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete s teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava i ne mogu se proglašiti licima za čijim je radom prestala potreba uslijed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena. Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta, privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog, hraniteljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu. Zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na

78 Ibid, član 18.

79 Ibid, član 19.

80 Ibid, član 25.

81 Član 121 Zakona o radu („Sl. list CG”, br. 74/2019).

određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja pravno na to odsustvo.<sup>[82]</sup>

Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, trudnoj zaposlenoj i dok doji dijete, a koja radi na poslovima koji mogu da ugroze njen život i zdravlje, odnosno koji mogu da ugroze život i zdravlje djeteta i nerođenog djeteta, poslodavac je dužan da ponudi privremeno raspoređivanje na druge odgovarajuće poslove. Za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može da bude manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu ima sva prava iz radnog odnosa koja je imala prije privremenog raspoređivanja. Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može da bude manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu, u slučaju da poslodavac nije u mogućnosti da joj obezbijedi raspored na drugi odgovarajući posao, a po nalazu doktora obavljanje poslova njenog radnog mesta može da ugrozi njeno ili zdravlje djeteta ili nerođenog djeteta.<sup>[83]</sup> Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće odnosno liječenja prijetećeg abortusa, poslodavac je dužan da obračuna i isplati u visini od 100% od osnova za naknadu.<sup>[84]</sup> Fond refundira poslodavcu od prvog dana odobravanja privremene spriječenosti za rad, do iznosa koji ne može biti veći od dvije prosječne zarade zaposlenog u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.<sup>[85]</sup>

Trudna zaposlena ima pravo na jedan dan odsustva sa rada u toku mjeseca radi obavljanja prenatalnih pregleda i dužna je da obavijesti poslodavca u pisanoj formi o korišćenju odsustva, tri dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled i na njegov zahtjev da mu dostavi dokaz o izvršenom pregledu. Za vrijeme odsustva, ima pravo na naknadu zarade, kao da je na radu.<sup>[86]</sup>

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi prekovremeno, niti noću, a izuzetno, zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može raditi noću, samo ako pisom izjavom pristane na takav rad. Jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja odnosno hranitelja koji ima dijete s invaliditetom, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi prekovremeno, odnosno noću, samo na osnovu pisanih pristanka.<sup>[87]</sup>

Poslodavac je, prema odredbama člana 119 Zakona o radu, dužan da, u skladu s aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, zaposlenu osobu s invaliditetom rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj „preostaloj radnoj sposobnosti“<sup>[88]</sup> u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, u skladu s ocjenom organa nadležnog tijela za utvrdjivanje invaliditeta. Ukoliko se zaposlena OSI ne može rasporeediti, poslodavac je dužan da joj obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa 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 rasporeediti 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 otpremn-

82 Ibid, član 123.

83 Ibid, član 124.

84 Član 38 i 40. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, („Sl. list CG“, br. 006/16, 002/17, 022/17 013/18 i 067/19).

85 Ibid, član 38 i 41.

86 Član 122. i 133. Zakona o radu („Sl. list CG“, br. 74/2019).

87 Ibid, član 125.

88 Vidjeti stranu 28 Informatora.

inu 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.<sup>[89]</sup>

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 državne uprave i organu i službi jedinice lokalne samouprave.<sup>[90]</sup>

Prava po osnovu osiguranja od nezaposlenosti ostvaruju se u skladu sa **Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti**.<sup>[91]</sup> Pravo na novčanu naknadu stiče osiguranik kojem je prestao radni odnos bez njegove saglasnosti ili krivice (kad zaposleni sam ne da otkaz i kad se ne prekine radni odnos njegovom krivicom, odnosno zbog neispunjavanja radnih obaveza i zadataka, kršenja ugovora o radu i sl.) i koji u trenutku prestanka radnog odnosa ima staž osiguranja od najmanje devet mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci. Osiguranik koji je bio u radnom odnosu sa nepunim radnim vremenom stiče pravo na novčanu naknadu, ako po preraspodjeli radnog vremena na puno radno vrijeme ispuni gore navedene uslove. Pravo na novčanu naknadu stiče i osiguranik koji je prestao da obavlja preduzetničku, profesionalnu ili drugu djelatnost kao osnovno zanimanje bez svoje krivice, i koji u trenutku prestanka obavljanja te djelatnosti, ima staž osiguranja od najmanje devet mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci.

Novčana naknada pripada nezaposlenom licu koje je prije prestanka osiguranja, ispunilo uslove i to:

- 1) tri mjeseca ako ima staž osiguranja od devet mjeseci do pet godina;
- 2) šest mjeseci ako ima staž osiguranja od pet godina do 15 godina;
- 3) devet mjeseci ako ima staž osiguranja od 15 godina do 25 godina;
- 4) 12 mjeseci ako ima staž osiguranja od 25 godina do 35 godina;

5) ako ima više od 35 godina staža osiguranja - do ponovnog zaposlenja, odnosno do ispunjavanja uslova u pogledu starosne granice ili staža osiguranja za ostvarivanje prava na starosnu penziju, u skladu sa posebnim zakonom.<sup>[92]</sup>

Kada je riječ o korisnicima refundacije naknade zarade za porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, poslodavac na osnovu Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti,<sup>[93]</sup> ima pravo na refundaciju sredstava po osnovu isplate naknade zarade zaposlenom za porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo. Ovim Zakonom propisuje se visina sredstava koja se refundiraju poslodavcu za zaposlenog koji je prije ostvarivanja ovog prava bio u radnom odnosu:

- 1) najmanje 12 mjeseci neprekidno, je prosječna zarada zaposlenog za 12 mjeseci koji prethode mjesecu ostvarivanja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo;
- 2) od šest do 12 mjeseci neprekidno, je 70% od prosječne zarade zaposlenog za vrijeme rada koji je prethodio mjesecu ostvarivanja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo;
- 3) od tri do šest mjeseci neprekidno, je 50% od prosječne zarade zaposlenog za vrijeme rada koji je prethodio mjesecu ostvarivanja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo;
- 4) do tri mjeseca je 30% od prosječne zarade zaposlenog za vrijeme rada koji je prethodio ostvarivanju prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo.

---

89 Ibid, član 169.

90 Ibid, član 21, tačka 7.

91 Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, ("Sl. List CG", br. 024/19).

92 Ibid, član 52.

93 Član 50 i 51 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Sl. list CG", br. 27/213, 1/15, 42/15, 47/15, 56/16, 66/16, 1/217, 31/17 - odluka US, 42/17 i 50/17).

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 mesta, 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, onda može doći do nastanka profesionalnih bolesti ili bolesti u vezi s radom, tj. može doći i do progresije oštećenja, i niske radne funkcionalnosti.

Zaposlena osoba s invaliditetom, u svakoj kalendarskoj godini, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje **26 radnih dana**<sup>[94]</sup>. Otkazni rok osobi s invaliditetom ne može biti kraći od 30 dana, osim ako je otkaz posledica krivice te osobe.<sup>[95]</sup>

**Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom**<sup>[96]</sup> je *lex specialis* zakon kojim se stvaraju uslovi za povećanje zaposlenosti osoba s invaliditetom i njihovo ravnopravno 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.<sup>[97]</sup> Ovim je definisana mogućnost izbora odgovarajućeg radnog mesta i okruženja za OSI, odnosno propisana mogućnost volje OSI da radi na radnom mjestu ili okruženju koje joj najbolje odgovara, što je u skladu s međunarodnim standardima.

Iako opšti zakoni iz oblasti rada u određenoj mjeri garantuju i prava osoba s invaliditetom, njima nije podstaknuta 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 propisvanje 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<sup>[98]</sup>, 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.<sup>[99]</sup>

U samom Zakonu zastupljen je socijalni model pristupa prema invaliditetu, koji vidi socijalne barijere 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 nepostojecim 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

94 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).

95 Ibid, član 20.

96 Član 19. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom („Sl. list CG”, br. 49/2008, 73/2010 i 39/2011).

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

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

99 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.

i radnim mjestima, što nekada zavisi i od uslova rada na konkretnom radnom mjestu i načina sproveođenja 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“.<sup>[100]</sup>

Dalje, **Zakon o zabrani diskriminacije**<sup>[101]</sup>, 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.“

**Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom**<sup>[102]</sup> članom 2 zabranjuje svaki vid diskriminacije osoba s invaliditetom po bilo kom osnovu, dok je u članu 22 propisana zabrana diskriminacije u oblasti profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja na način što se pod diskriminacijom po osnovu invaliditeta smatra:

- 1) nezapošljavanje OSI, koje imaju jednake ili bolje kvalifikacije, stručne ili radne sposobnosti nego osoba bez invaliditeta;
- 2) ograničavanje pristupa zapošljavanju, samozapošljavanju ili profesiji, članstvu u organizaciji radnika ili poslodavaca OSI;
- 3) propisivanje restriktivnijih pravila koja se odnose na rad i radne uslove, uključujući otpuštanje i zaradu za OSI;
- 4) nepreduzimanje i nesprovodenje mjera na prilagođavanju radnog mјesta i uslova za rad,
- 5) propisivanje drugačijih i nepovoljnih uslova licu ili grupi lica s invaliditetom za ostvarivanje drugih prava iz radnog odnosa, a sve u skladu sa zakonima kojima se uređuje oblast rada i oblast profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja OSI.

## 4.2. Položaj žena s invaliditetom u segmentu ostvarivanja prava iz radnog odnosa

Ustavom Crne Gore<sup>[103]</sup> propisano je da omladina, žene i osobe s invaliditetom uživaju posebnu zaštitu na radu (član 64 stav 3), da se jemči posebna zaštita prava osobama s invaliditetom (član 68), kao i zdravstvena zaštita djeteta, trudnice, starog lica i osobe s invaliditetom (član 69 stav 2), da porodica uživa posebnu zaštitu, te da su u pravima i slobodama izjednačena djeca rođena u braku i van njega (član 72 stav 2), da majka i dijete uživaju posebnu zaštitu (član 73 stav 1), da se djetetu jemči posebna zaštita od psihičkog, fizičkog, ekonomskog i drugog iskorističavanja i zloupotrebe (član 74 stav 2) i sl.

Shodno Ustavu, država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti (član 18). Ustav predviđa i zabranu diskriminacije po osnovu pola, kako direktnu, tako i indirektnu (član 18). Posebnu zaštitu žena na radu predviđa i Zakon o radu Crne Gore - polazeći od fizičkih osobina žene i funkcije materinstva.

S obzirom na to da je u uvodnom dijelu ovog poglavlja analiziran ustavno-zakonodavni aspekt,

100 Ibid, Vujačić, M. 2019.

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

102 „Sl. list CG“, br. 035/15, 044/15.

103 Ustav Crne Gore („Sl. list CG“, br. 1/2007 i 38/2013 - Amandmani I-XVI).

u ovom dijelu Informatora se govori o zaštiti žena s invaliditetom kako u postupku zasnivanja radnog odnosa, tako i u toku trajanja radnog odnosa. U tom smislu, akcenat je stavljen na posebnu zaštitu žena s invaliditetom na radu i zaštitu njenog radno-pravnog statusa, s obzirom na njene fizičke osobine i funkciju materinstva.

## 4.2.1. Zaštita prava žena s invaliditetom u postupku zasnivanja radnog odnosa

**Zakon o radu** predviđa posebnu zaštitu žene u postupku zasnivanja radnog odnosa, tako što propisuje da poslodavac ne može, od lica koje je kandidat za zaposlenje, zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu. U tom smislu, zakonom se garantuje zaštita zbog trudnoće i njege djeteta.

Shodno zakonu, poslodavac ne može da odbije da zaključi ugovor o radu sa ženom zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta može ponuditi izmјenu ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima. Takođe, ne može da uslovjava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa, niti da traži bilo kakve podatke o trudnoći niti može da uputi drugo lice da ih traži, osim ako zaposlena lično zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom.<sup>[104]</sup>

Ova pitanja spadaju u domen privatnosti kandidata u postupku zapošljavanja, te poslodavac ne može tražiti da se kandidat o njima izjašnjava, kao ni nakon zasnivanja radnog odnosa. Međutim, zaposleni može iznijeti podatke o bračnom i porodičnom statusu ukolikо ima interes za tim u toku trajanja radnog odnosa (npr. kod ostvarivanja pravo na dodjeljivanje stana). Dakle, poslodavac ne može da uslovjava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, niti može odbiti zaključivanje ugovora o radu s trudnom ženom. Izuzetak od ove zabrane predviđen je samo ukoliko se radi o poslovima kod kojih postoji rizik za zdravlje žene i djeteta, koji je utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

## 4.2.2. Zaštita prava žena s invaliditetom u radnom odnosu

Osnov za zaštitu žena u radnom odnosu nalazi se u navišem pravnom aktu, Ustavu Crne Gore (član 64, stav 3), a ona se dalje razrađuje kroz zakonsku regulativu kojim se uređuju prava iz rada i po osnovu rada.

Radni odnos je odnos između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.<sup>[105]</sup> Dakle, predstavlja ličnu, radno-pravnu funkcionalnu vezu radnika u organizaciji, odnosno kod poslodavca, na osnovu koje se radnik na određen način i pod određenim uslovima uključuje u organizaciju (kod poslodavca), zauzimajući jedno određeno radno mjesto na kome obavlja određeni posao (rad), odnosno funkciju i razmjenjuje svoj rad za lični dohodak (platu), prema uloženom radu.

104 Zakon o radu ("Sl. list CG" br. 74/19), član 121.

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

Zaposlenu OSI poslodavac je dužan rasporediti na poslove koji odgovaraju njenoj preostaloj radnoj sposobnosti u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji, u skladu s ocjenom organa nadležnog tijela za utvrđivanje invaliditeta. Ukoliko zaposlena OSI ne može da se rasporedi, poslodavac je dužan da joj obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje OSI. U slučaju da je prestala potreba za radom OSI (a ista je bila u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci), ona ima pravo na isplatu otpremnine.

Zaposlena OSI, u svakoj kalendarskoj godini, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje **26 radnih dana**, u odnosu na zaposlene bez invaliditeta koji imaju pravo na najmanje **20 radnih dana**, odnosno **24 radna dana** za zaposlene koji rade šest radnih dana.

Posebna zaštita žena na radu podrazumijeva zaštitu u pogledu obavljanja poslova koji, bilo zbog njihove težine ili vremenskog intervala u kojima se obavljaju mogu negativno uticati na fizičke osobine žene ili na razvoj trudnoće, ukoliko se radi o zaštitnim odredbama koje obuhvataju zaštitu materinstva. Opravданost ovakve zaštite proizilazi iz dva razloga, i to: fizičkih osobina žena i trudnoće, odnosno funkcije materinstva.

Posebna zaštita žena na radu podrazumijeva zakonske odredbe koje se odnose na:

- 1) prilagođavanje uslova rada fizičkim osobinama žene;
- 2) pomirenje profesionalnih i porodičnih obaveza.

U nastavku izdvajamo najvažnije odredbe definisane zakonom.

Zaposlena žena **ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja** u skladu sa zakonom.<sup>[106]</sup> Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, održavanje trudnoće, plaćeno odsustvo, porodiliško, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.<sup>[107]</sup>

Zakonom o radu je definisana je i **zaštita od prestanka radnog odnosa**. U tom smislu 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 s polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju; samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa smetnjama u razvoju, ako ispunjava obaveze u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu**.<sup>[108]</sup> Dakle, poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu **trudnoj zaposlenoj i zaposlenoj za vrijeme korišćenja prava na porodiliško i roditeljsko odsustvo**. Zaposlenoj kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u toku trudnoće, korišćenja privremene spriječenosti za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiliškog, odnosno roditeljskog odsustva, rok za koji je ugovorom o radu zasnovan radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na to odsustvo.

Kada je riječ o plaćenom odsustvu, zakon među kategorijama plaćenog odsustva prepoznaće odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad (poznatije u narodu kao bolovanje), i pravo na rad s polovinom punog radnog vremena. Pravo da radi polovicu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac, hranitelj ili staratelj djeteta sa smetnjama u razvoju, odnosno lice koje se stara o licu „**s teškim invaliditetom**“ u skladu sa posebnim propisima. Radno vrijeme zaposlenog smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.<sup>[109]</sup> Trudna zaposlena žena ima pravo na jedan dan odsustva sa rada u toku mjeseca radi obavljanja prenatalnih pregleda, ako posebnim propisom nije drugačije određeno.<sup>[110]</sup>

---

106 Ibid, član 17.

107 Ibid, član 79.

108 Ibid, član 123.

109 Ibid, član 133.

110 Ibid, član 122.

Zakonom se garantuje i **zaštita od prekovremenog i noćnog rada**. Dakle, zabranjen je noćni rad trudnoj zaposlenoj, zaposlenoj koja je nedavno rodila i zaposlenoj koja doji. Trudna zaposlena i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može da radi prekovremeno, niti noću. Zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može da radi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad. Poslodavac je dužan da ženu koja je zaključila ugovor o radu za obavljanje poslova koji podrazumijevaju noćni rad, rasporedi na obavljanje poslova van noćnog rada koji odgovaraju njenom stepenu obrazovanja, odnosno nivou kvalifikacija i radnoj sposobnosti. U slučaju da poslodavac nije u mogućnosti da obezbjedi raspoređivanje dužan da joj obezbjedi plaćeno odsustvo uz naknadu zarade definisana zakonom. Isto tako, jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja, odnosno hraničelja koji ima dijete sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo na osnovu pisanih pristanka.<sup>[111]</sup>

Porodiljsko odsustvo garantovano je članom 126, tako da zaposlena žena koristi obavezno porodiljsko odustvo od **98 dana**, od kojih je 28 dana prije dana očekivanog porođaja, a 70 dana od rođenja djeteta. Izuzetno, porodiljsko odsustvo u trajanju od 70 dana od rođenja djeteta, mogu da koriste oba roditelja istovremeno, ako je rođeno dvoje ili više djece. Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu ne smatra se korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće, porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraničelskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta.<sup>[112]</sup>

Refundacija naknade zarade i naknada zarade za porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo definisana je **Zakonom o socijalnoj i dječjoj i socijalnoj zaštiti**<sup>[113]</sup>, kojim je definisana i naknada za novorođeno dijete na način da jedan od roditelja, usvojilac, staralac ili hraničelj može ostvariti pravo na jednokratnu naknadu za novorođeno dijete do navršene jedne godine života djeteta.

---

111 Ibid, član 125.

112 Ibid, član 173, stav 1, tačka 3.

113 Član 41 Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Sl. list CG", br. 27/213, 1/15, 42/15, 47/15, 56/16, 66/16, 1/217, 31/17 - odluka US, 42/17 i 50/17).

# V KONTAKT ADRESE U SLUČAJU KRŠENJA PRAVA NA RAD I ZAPOŠLJAVANJE

## 5.1. Institucionalni okvir zaštite ljudskih prava

U ovom dijelu Informatora dat je osvrt na institucionalni okvir zaštite ljudskih prava. Dakle, žene s invaliditetom mogu potražiti zaštitu svojih prava, bilo da se radi o diskriminaciji ili nekom drugom nedozvoljenom ponašanju na radnom mjestu ili da je ugrožen njen radno-pravni status.

Institucionalni okvir za ostvarivanje, promociju i zaštitu ljudskih prava u pravnom sistemu Crne Gore čine državne i nezavisne institucije u koje se svrstavaju: Osnovni sudovi i sudovi za prekršaje, Viši sud u Podgorici, Viši sud u Bijelom Polju, Vrhovni sud Crne Gore, Apelacioni sud Crne Gore, Upravni sud Crne Gore, Privredni sud Crne Gore, Ustavni sud Crne Gore, Vrhovno državno tužilaštvo, Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Odbor za ljudska prava i slobode Skupštine Crne Gore, Uprava policije, Savjet za građansku kontrolu rada policije.

### SUDOVI

**Osnovni sudovi i sudovi za prekršaje** - shodno Zakonu o sudovima, Osnovni sud, između ostalog, nadležan je u krivičnim, građanskim i radnopravnim predmetima, i ostalim pravnim stvarima (u prvom stepenu rješava u vanparničnim stvarima). Nadležan je da odlučuje u prvom stepenu i u drugim predmetima.

**Sudovi za prekršaje** - nadležni su da odlučuju po zahtjevu za pokretanje prekršajnog postupka i po zahtjevu za sudsko odlučivanje, dok Viši sud za prekršaje odlučuje po žalbama izjavljenim protiv odluka sudova za prekršaje, odlučuje o sukobu nadležnosti između sudova za prekršaje i vrši i druge poslove propisane zakonom. Dakle, prekršajni postupak vodi se pred mjesno nadležnim Sudom za prekršaje, dok se postupak za zaštitu od diskriminacije i građanska parnica vode pred mjesno nadležnim Osnovnim sudom.

**Viši sud** - sudi u prvom stepenu u krivičnom postupku za krivična djela za koja je, kao glavna kazna, propisana kazna zatvora preko deset godina bez obzira na svojstva, zanimanje i položaj lica prema kome se postupak vodi; sudi u prvom stepenu za krivična djela za koja je posebnim zakonom propisana nadležnost višeg suda; u drugom stepenu odlučuje o žalbama protiv odluka osnovnih sudova; rješava sukob nadležnosti između osnovnih sudova na svom području i vrši druge poslove propisane zakonom.

**Vrhovni sud** - odlučuje u trećem stepenu kad je to zakonom propisano; odlučuje o vanrednim pravnim ljekovima protiv odluka sudova u Crnoj Gori; o pravnim sredstvima protiv odluka svoga vijeća kad je to zakonom propisano; o prenošenju mjesne nadležnosti kad je očigledno da će drugi stvarno nadležni sud lakše sprovesti postupak; određuje mjesno nadležni sud kad se na osnovu pravila o mjesnoj nadležnosti ne može pouzdano odrediti koji je sud u određenoj pravnoj stvari mjesno nadležan; rješava sukob nadležnosti između sudova, vrši i druge poslove propisane zakonom.

**Apelacioni sud** - odlučuje o žalbama protiv prvostepenih odluka viših sudova, kao i o žalbama protiv odluka Privrednog suda; rješava sukob nadležnosti između: osnovnih sudova sa područja različitih viših sudova, osnovnih i viših sudova, viših sudova; vrši i druge poslove propisane zakonom.

**Upravni sud** - odlučuje u upravnom sporu i vrši druge poslove propisane zakonom.

**Privredni sud** - između ostalog, sudi u prvom stepenu u sporovima: između privrednih društava,

preduzetnika i drugih pravnih lica koja obavljaju privrednu djelatnost (privredni subjekti) iz njihovih privredno-pravnih odnosa i u sporovima koji nastanu između privrednih subjekata i drugih pravnih lica u obavljanju djelatnosti privrednih subjekata, kao i u slučaju kad je u tim sporovima jedna od stranaka fizičko lice, ako je sa nekom od stranaka u odnosu materijalnog suparničarstva, povodom registracije privrednih subjekata kao i u sporovima iz odnosa na koje se primjenjuje statusno (kompanijsko) pravo, povodom stečaja i likvidacije privrednih subjekata, autorskih i srodnih prava, kao i u drugim pravnim stvarima koje su mu zakonom stavljene u nadležnost.

**Ustavni sud** - odlučuje o saglasnosti zakona sa Ustavom i potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima; saglasnosti drugih propisa i opštih akata sa Ustavom i zakonom; ustavnoj žalbi zbog povrede ljudskih prava i sloboda zajamčenih Ustavom, nakon iscrpljivanja svih djetotvornih pravnih sredstava, kao i o drugim pitanjima u skladu sa Zakonom.

**Vrhovno državno tužilaštvo** - postupa pred Vrhovnim sudom Crne Gore, Apelacionim sudom Crne Gore, Upravnim sudom Crne Gore, drugim sudovima i drugim državnim organima, u skladu sa zakonom.

**Institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda Crne Gore** je od donošenja Zakona o Zaštitniku ljudskih prava i sloboda postala institucionalni mehanizam za zaštitu ljudskih prava i sloboda i zaštitu od diskriminacije, a od donošenja Zakona o zabrani diskriminacije njegove nadležnosti i postupanja u slučajevima diskriminacije, uključujući i diskriminaciju lica s invaliditetom, su precizana ovim zakonom.

**Ministarstvo za ljudska i manjinska prava** ima primarnu ulogu u izvršnoj vlasti, posebno kada je u pitanju zaštita ljudskih prava i zaštita od diskriminacije lica s invaliditetom i promocija jednakosti i tolerancije. Donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, po prvi put se prava osoba s invaliditetom posmatraju sa aspekta korpusa ljudskih prava, na osnovu čega se pitanja zaštite od diskriminacije i promocije jednakosti prenose u nadležnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava, koje preuzima niz aktivnosti koje imaju za cilj unaprjeđenje položaja osoba s invaliditetom i promociju jednakosti.

**Odbor za ljudska prava i slobode** je stalno radno tijelo Skupštine Crne Gore koje je nadležno da razmatra predloge zakona, drugih propisa i opštih akata i druga pitanja koja se odnose na: slobode i prava čovjeka i građanina, s posebnim osvrtom na manjinska prava, primjenu potvrđenih međunarodnih akata koji se odnose na ostvarivanje, zaštitu i unaprjeđenje ovih prava; prati ostvarivanje dokumenata, mjera i aktivnosti za unaprjeđenje nacionalne, etničke i druge ravnopravnosti, posebno u oblasti obrazovanja, zdravstva, informisanja, socijalne politike, zapošljavanja, preduzetništva, procesa odlučivanja i sl. Pored ovog Odbora, koji se smatra matičnim za pitanja ljudskih prava, nadležni su i drugi odbori u pitanjima iz drugih oblasti, poput: obrazovanja, socijalne zaštite, zdravlja, rada, kulture, sporta, uređenja prostora, turizma, pravosudnih, ustavnih i drugih pitanja.

**Uprava policije** je organ u sastavu Ministarstva unutrašnjih poslova. Vrši poslove koji se odnose na: zaštitu bezbjednosti građana i Ustavom utvrđenih sloboda i prava; zaštitu imovine; sprječavanje vršenja i otkrivanje krivičnih djela i prekršaja; obezbjeđivanje određenih ličnosti i objekata; kontrolu kretanja i boravka stranaca; obezbjeđivanje uslova za nesmetan rad sudova, održavanje reda, zaštitu lica i imovine, kao i druge poslove koji su joj određeni u nadležnost.

**Građanska kontrola rada policije u Crnoj Gori** institucionalno se ostvaruje posredstvom Savjeta za građansku kontrolu rada policije i na temelju odredbi Zakona o unutrašnjim poslovima. Funkcija građanske kontrole rada policije je procjena primjene policijskih ovlašćenja, zaštita prava i sloboda građana Crne Gore, djelotvornija primjena Zakona o unutrašnjim poslovima i drugih srodnih domaćih propisa i doprinos daljem razvijanju policijskog servisa u Crnoj Gori i unaprjeđenja povjerenja javnosti u isti.

## INSPEKCIJA

**Uprava za inspekcijske poslove** - samostalni organ uprave, vrši inspekcijski nadzor u svim oblastima, na način koji je utvrđen Uredbom o organizaciji i načinu rada državne uprave, dok Odjeljenje upravne inspekcije, kao organizaciona jedinica Ministarstva javne uprave, vrši inspekcijski nadzor nad primjenom zakona kojim se uređuje upravni postupak kod ministarstava i drugih organa uprave, državnih organa, organa lokalne samouprave, organa lokalne uprave, ustanova i drugih subjekata koji vrše javna

ovlašćenja. U vršenju inspekcijskog nadzora postupa u skladu sa Zakonom o upravnoj inspekciji, zakonom kojim se uređuje inspekcijski nadzor, zakonom kojim se uređuje upravni postupak i posebnim zakonima.

## 5.2. Nadležne institucije u slučaju kršenja prava na rad i zapošljavanje

Neregularnosti ili kršenja prava zaposlenih u procesu zapošljavanja i na radnom mjestu mogu se prijaviti na više različitih adresa, ukoliko osoba smatra da joj je ugroženo neko od prava. Dakle, u slučaju diskriminacije stranka može istu prijaviti: **poslodavcu** kod kojeg je zaposlena i kod kojeg se desila diskriminacija (podnošenjem zahtjeva da mu/joj se obezbijedi ostvarivanje i/ili zaštita prava iz rada i po osnovu rada), **inspekциji rada** (nezavisno od postupka pokrenutog kod poslodavca), **Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, i/ili Centru za alternativno rješavanje sporova**, (nadležne prije pokretanja postupaka pred sudom, a u slučajevima zabranjenih ponašanja: zabrane posredne, neposredne, diskriminacije po više osnova; uz nemiravanja i seksualnog uz nemiravanja; diskriminacije u odnosu na profesionalne sisteme socijalog osiguranja, stručno sposobljavanje i usavršavanje, članstvo u organizacijama zaposlenih i poslodavaca, kao i u slučaju zlostavljanja na radnom mjestu, odnosno mobinga), **nadležnom osnovnom sudu** (u slučaju da se radni spor ne može riješiti posredstvom Agencije ili Centra, može se u zakonski predviđenom roku, pokrenuti postupak pred sudom, nakon donošenja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora, dakle, isključivo nakon pokrenutog postupka pred Agencijom i Centrom), **instituciji Zaštitnika ljudskih prava i sloboda** (ukoliko zaposleni/a smatra da su aktom, radnjom ili nepostupanjem državnih organa, organa državne uprave, organa lokalne samouprave i lokalne uprave, javnih službi i drugih nosilaca javnih ovlašćenja povrijeđena prava), zatim sindikatima i organizacijama civilnog društva koje pružaju besplatnu pravnu pomoć: **Udruženju mladih sa hendikepom Crne Gore, Centru za ženska prava, Uniji samostalnih sindikata Crne Gore, Sindikatu medija Crne Gore i sl.**

U slučaju da poslodavac ne obezbjedi mjere zaštite i zdravlja na radu, moguće je, u zavisnosti od težine povrede prava, pokrenuti i prekršajni i/ili krivični postupak.

- U slučaju povrede prava na rad ili po osnovu rada prвobitno se utvrđuje prekršajna odgovornost poslodavca i/ili zaposlenog, koju utvrđuje inspektor rada za oblast zaštite i zdravlja na radu. Inspektor ima obavezu i ovlašćenje da izvrши uviđaj teških, kolektivnih i smrtnih povreda na radu. O vršenju inspekcijskog pregleda na licu mjesta dužan je sačiniti **zapisnik**.
- Ukoliko postoje osnovi sumnje da se radi o krivičnom djelu, Uprava policije je dužna obavijestiti državnog tužioca i samoinicijativno ili po zahtjevu državnog tužioca preuzeti potrebne mjere da se pronađe učinilac krivičnog djela, da se učinilac ili saučesnik ne sakrije ili ne pobegne, da se otkriju i obezbijede tragovi krivičnog djela i predmeti koji mogu poslužiti kao dokaz, kao i da prikupi sva obavještenja koja bi mogla biti od koristi za uspješno vođenje krivičnog postupka. U cilju utvrđivanja činjeničnog stanja, policijski službenik može tražiti dodatna obavještenja od građana o činjenicama i okolnostima koje su utvrđene prilikom preuzimanja pojedinih radnji, a mogu biti od interesa za krivični postupak, kao i o predmetima koji su pronađeni ili oduzeti, pri čemu je dužan **sastaviti zapisnik ili službenu zabilješku**. Krivični postupak pokreće se i vodi po optužbi ovlašćenog tužioca.

## Kontakt adrese u slučaju kršenja prava na rad i zapošljavanje

### Agencija za mirno rješavanje radnih sporova

+382 (0)20 230 033; +382 (0)20 230 187

[www.amrrs.gov.me](http://www.amrrs.gov.me)

### Inspekcija rada

+382 (0)20 673 124

[www.uip.gov.me](http://www.uip.gov.me)

### Nadležni sudovi:

Osnovni sudovi, sudovi za prekršaje...

<http://sudovi.me/>

### Institucija Zaštitnika ljudskih prava i sloboda

+382 (0)20 225 395

<http://www.ombudsman.co.me/>

## Sindikati i organizacije civilnog društva koje pružaju besplatnu pravnu pomoć:

### Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore

+382 (0)20 265 650

<http://umhcg.com/>

### Centar za ženska prava

+382 (0)20 664 193

<https://www.womensrightscenter.org/>

### Unija samostalnih sindikata Crne Gore

+382 (0)20 232-315

<http://usscg.me/>

### Sindikat medija Crne Gore

+382 (0)20 878 021

<http://www.sindikatmedija.me/>

# VI ZAKLJUČCI I PREPORUKE ZA UNAPRJEĐENJE

## ZAKLJUČCI:

- Analizirajući domaće zakonodavstvo možemo zaključiti da ne postoje posebne garancije prava za žene s invaliditetom, a vrlo malo se prava žena s invaliditetom pominje i u evropskom zakonodavstvu;
- Zbog nepostojanja posebnih garancija prava žena s invaliditetom u nacionalnom zakonodavstvu i dalje je ugroženo dostojanstvo i sigurnost žena s invaliditetom;
- Žene su i dalje izložene različitim teškim oblicima diskriminacije, uključujući diskriminaciju zasnovanu na invaliditetu, bračnom statusu i majčinstvu.
- Žena koja ima invaliditet i manjinske je etničke ili rasne pripadnosti u većini slučajeva je diskriminisana po više osnova, i kao žena, i kao osoba s invaliditetom, i kao pripadnica manjinske etničke grupe.
- Kada je diskriminacija žena s invaliditetom u pitanju, zabrinjavajuće je što su sudski predmeti, i dalje vrlo rijetki.

## PREPORUKE:

- Neophodno je u propisima i u praksi slijediti ustavna načela i jemstva, naročito vodeći računa o osobama koje su posebno izložene diskriminaciji, pa i diskriminaciji po osnovu pola. U tom smislu, treba raditi na izmjeni i dopunjivi postaje normativne u ovoj oblasti kako bi se omogućilo ravnopravno učešće žena s invaliditetom u svim sferama života i rada.
- Kada je riječ o posebnoj zaštiti žena s invaliditetom zakonskom regulativom neophodno je obezbjediti da zaposlena žena s invaliditetom ne radi na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život;
- Obezbjediti da zaposlene žene s invaliditetom ne rade duže od punog radnog vremena, niti noću, osim u slučaju elematarne nepogode kako bi se spriječila šteta;
- Omogućiti zaposlenim ženama s invaliditetom raspored na poslove koji odgovaraju njihovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme;
- Poboljšati učešće žena s invaliditetom u politici, u obrazovanju i ekonomskom osnaživanju;
- Podsticati sprovođenje raznih aktivnosti koje će omogućiti samostalan život žena s invaliditetom;
- Uticati na stvaranje pravilnih stavova u društvu u odnosu na potrebe, prava i potencijal žena s invaliditetom;
- Raditi na psihološkom osnaživanju žena i djevojčica s invaliditetom, kao i na edukacijama žena o ravnopravnosti bez diskriminacije;
- Jačati i podsticati sprovođenje preporuka sadržanih u Konvenciji UN o pravima OSI, uz obraćanje posebne pažnje na to da se obezbijedi nediskriminacija i ravnopravno uživanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda za žene i žensku djecu s invaliditetom, uključujući njihov pristup informacijama, kao i njihovo aktivno učešće i ekonomski doprinos u svim aspektima društva.

# O ORGANIZACIJI

**Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore (UMHCG)** je nevladina, neprofitna organizacija, osnovana 22. oktobra 2001. 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 antidiskriminaciju 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 assistencija, psihološko savjetovanje, pristupačan prevoz, obezbjeđivanje pasa vodiča i pomagača itd. U svom radu se vodi modelom pristupa invaliditetu zasnovanom na ljudskim pravima. Udruženje posjeduje standard ISO 9001/2015 za kontrolu kvaliteta rada i usluga. Trenutno ima 22 zaposlenih i preko 264 redovnih korisnika usluga.

**Vizija UMHCG** je: Za mlade s invaliditetom, bez barijera!

**Misija UMHCG** je: UMHCG promoviše i doprinosi ravnopravnom položaju mladih sa svim vrstama invaliditeta u društvu kroz inicijative i aktivnosti za uspostavljanje zakonskog, obrazovnog, kulturnog i socijalnog okvira koji to omogućava.

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

# O AUTORKAMA



## 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 ljudskim 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“. Jedna je od autorki Informatora za poslodavce i OSI o mjerama i aktivnostima zaštite i zdravlja na radu.



## 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 ekonomske, socijalne i teritorijalne kohezije u EU“. Pripravnički staž održuje u Zavodu za metrologiju.

U periodu 2017 – 2018. tri puta je bila angažovana u Udruženju mladih sa hendihekonom 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 raz-

nim 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 ostavrivanju 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:

## Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda iz 1950.

**Konvencija o pravima lica sa invaliditetom** (Ukaz o proglašenju Zakona o ratifikaciji Konvencije Ujedjenih Nacija o pravima lica sa invaliditetom s opcionim protokolom („Sl. list CG - Međunarodni ugovori”, br.002/09));

**Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima iz 1966.** („Sl. list SFRJ“ (Međunarodni ugovori) br. 7/1971.

## Povelja o temeljnim pravima EU iz 2000

## Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima iz 1948.

**Ustav Crne Gore** („Sl. list CG“, br. 1/2007 i 38/2013 - Amandmani I-XVI)

**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 radu** („Sl. list CG“, br. 74/2019);

**Zakon o zabrani zlostavljanja na radu** („Sl. list CG“, br. 030/12, 054/16);

**Zakon o zaštiti od nasilja u porodici** („Sl. list CG“, br. 46/2010);

**Zakon o rodnoj ravnopravnosti** („Sl. list RCG“, br. 046/07, „Sl. list CG“, br. 073/10, 040/11, 035/15);

**Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom** („Sl. list CG“, br. 49/2008, 73/2010 , 39/2011 i 055/2016);

**Zakon o zaštiti i zdravlja na radu** („Sl. list CG“, br. 034/14, 044/18);

**Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju** („Sl. list CG“, br. 54/03, 39/04, 61/04 - odluka US, 79/04, 81/04 - ispr., 29/05 - dr. zakon, 14/07 - odluka US i 47/07 i „Sl. list CG“, br. 12/07 - dr. zakon, 13/07 - dr. zakon, 79/08, 14/10, 78/10, 34/11, 40/11 - dr. zakon, 66/12, 39/11 - dr. zakon, 36/13 - dr. zakon, 38/13, 61/13, 6/14 - ispr., 60/14, 10/15, 44/15 - odluka US, 42/16 i 55/16);

**Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti** („Sl. list CG“, br. 27/213, 1/15, 42/15, 47/15, 56/16, 66/16, 1/217, 31/17 - odluka US, 42/17 i 50/17);

**Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu** („Sl. list CG“, br.56/12);

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

**Pravilnik o načinu i postupku procjene rizika na radnom mjestu** („Sl. list CG“, br. 043/07, „Sl. list CG“, br. 014/14);

**Pravilnik o uslovima, kriterijumima i postupku osvarivanja prava na subvencije** („Sl. list CG”, br. 39/12 i 46/14);

**Pravilnik o načinu i uslovima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju** („Sl. list CG”, br. 58/11, 46/14 i 51/17);

**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);

**Vodič za advokate i sudije o institutu besplatne pravne pomoći**, Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore, Podgorica, jun 2019. <https://bit.ly/2TtHoKH>

**Smjernice za jačanje međuinsticionalne saradnje, nevladinih organizacija i lokalnih zajednica, u cilju sprječavanja i suzbijanja nasilja nad ženama i nasilja u porodici**, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, novembar 2015;

**Podaci o slučajevima nasilja nad ženama i nasilja u porodici iz različitih izvora za 2018. godinu**, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, mart 2019. godine

**Smjernica za ostvarivanje prava na subvencije iz oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja OSI** - dostupna na portalu DisabilityInfo.me, u dijelu Resursni kutak/ostvarivanje prava

**Strategija za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti za period 2017 – 2021 sa Akcionim planom za sprovodenje za period 2019-2020**

**Strategija za unapređenje zaštite i zdravlja na radu u Crnoj Gori 2016. - 2020. sa Akcionim planom implementacije.**





CIP - Каталогизација у публикацији  
Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-9940-9374-8-5  
COBISS.CG-ID 14762244

ISBN 978-9940-9374-8-5



9 789940 937485 >