



Pravo na rad i zapošljavanje lica s invaliditetom na sjeveru Crne Gore

– Studija –

Podgorica, septembar 2020.





Pravo na rad i zapošljavanje lica s invaliditetom na sjeveru Crne Gore

– Studija –



Studija je izrađena u okviru projekta "Osnaživanjem i edukacijom u borbi protiv diskriminacije!" koji je finansiran od strane Ministarstva za ljudska i manjinska prava Crne Gore. Mišljenja, nalazi, zaključci i preporuke u ovoj Studiji predstavljaju stavove autora i ne odražavaju neophodno i zvanične stavove donatora.

Izdavači:

NVO „Ekvivalent“

Tel/fax: +382 (0) 20 684 664;
+382 (0) 69 385 977

e-mail: nvoekvivalent@gmail.com
veb-sajt: www.nvoekvivalent.me

NVO „Sjeverna Zemlja“

Tel/fax: +382 (0)68 339 822

e-mail: sjeverna.zemlja@gmail.com
veb-sajt: www.sjevernazemlja.me

Autorka:

Miroslava-Mima Ivanović

Koautorka:

Sandra Nedović

Saradnica:

Marica Stijepović

Dizajn i štampa:

Format

Tiraž:

125 kom.

SADRŽAJ

PREDGOVOR	5
I UVOD.....	7
II KONVENCIJA UN-A O PRAVIMA OSI	9
2.1. RAVNOPRAVNOST I NEDISKRIMINACIJA.....	9
2.2. PRAVO NA RAD I ZAPOŠLJAVANJE	12
III PRAVNI OKVIR CRNE GORE.....	15
3.1. ZABRANA DISKRIMINACIJE PO OSNOVU INVALIDITETA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA	16
3.1.1. <i>Zakon o zabrani diskriminacije</i>	16
3.1.2. <i>Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom</i>	18
3.2. PRAVA OSI ZAGARANTOVANA PROPISIMA IZ OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA	21
3.2.1. <i>Zakon o radu</i>	21
3.2.2. <i>Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.....</i>	23
IV UPOREDNO-PRAVNA ANALIZA MEĐUNARODNOG I DOMAĆEG PRAVNOG OKVIRA	27
V RAVNOPRAVNOST OSI U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA U PRAKSI	29
VI ZAKLJUČCI I PREPORUKE	37
O ORGANIZACIJAMA.....	38
O AUTORKI.....	40
LITERATURA I REFERENCE.....	41

PREDGOVOR

Oblast rada i zapošljavanja je jedna od egzistencijalno najvažnijih sfera života svakog pojedinca. Bez mogućnosti zaposlenja, osoba nije u prilici da privređuje i sebi obezbjedi dostojanstven život. Nemogućnost zaposlenja utiče i na mentalno zdravlje pojedinca, jer ga dovodi u zavisan položaj od drugih osoba, pasivizira ga, što u dužem vremenskom intervalu dovodi do gubitka stečenih znanja, vještina i potencijala.

Za osobe s invaliditetom (u daljem tekstu: OSI) je od izuzetnog značaja mogućnost zaposlenja i rada. Ne samo iz navedenih razloga, koji važe za opštu populaciju, već i zbog toga što **bez ekonomске nezavisnosti OSI najčešće ne mogu ostvariti ni jednu drugu nezavisnost**. Ukoliko OSI ne zarađuju za svoj život, ne mogu se odvojiti od svojih porodica i započeti samostalan život, u punom smislu te riječi.

Međutim, troškovi života OSI su često veći od troškova života osoba bez invaliditeta, te stoga **one moraju imati i adekvatnu zaradu za pokriće redovnih troškova**. Kako bi OSI imale zaradu, koja bi im omogućila dostojanstven život, one moraju imati i **jednaku šansu za slobodan izbor zanimanja i rad i zaposlenje u skladu sa slobodno izabranim zanimanjem**. Da bi ovo pravo OSI mogle ostvariti, pak, neophodno je da imaju jednak pristup i ravноправne uslove obrazovanja, što u praksi često nije slučaj.

Prepoznavši nejednak položaj OSI na tržištu rada, Crna Gora je već od 2008. godine krenula s uspostavljanjem pravnog okvira, koji će omogućiti OSI lakši pristup radu i zapošljavanju. Takođe, antidiskriminaciono zakonodavstvo propisuje zabranu diskriminacije po osnovu invaliditeta u ovoj oblasti. Međutim, **nedovoljan broj OSI se zapošljava tokom godina, zadržava svoje radno mjesto, napreduje u karijeri, ostvaruje specifična prava OSI u ovoj oblasti**. Kada se govori o radu i zapošljavanju OSI, najčešće se govori o: prihodovanim i utrošenim sredstvima iz Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, broju podržanih projekata putem grant šema, broju poslodavaca koji ostvaruju prava na različite subvencije, broju zaposlenih OSI.

Rijetko se govori o tome: koliko je OSI zadržalo svoje radno mjesto, koliko OSI radi u struci za koju su se školovale, koliko OSI nije zasnovalo radni odnos samo zbog svog invaliditeta (iako su imale iste ili bolje kvalifikacije od kandidata bez invaliditeta), koliko OSI ode u starosnu, a koliko u invalidsku penziju.

Ovo su sve pitanja koja izviru iz pristupa zasnovanog na zabrani diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja. Ovaj pristup, međutim, nije dovoljno zastavljen u Crnoj Gori kada se govori o učešću OSI u ovoj oblasti. Iako je Konvencija UN-a o pravima OSI usvojena prije više od 10 godina, navedena situacija govori o tome da donosioci odluka, zainteresovane strane i cijelokupno crnogorsko društvo i dalje nisu usvojili pristup prema OSI, koji se zasniva na ljudskim pravima.

Kako je i samim osobama bez invaliditeta na sjeveru Crne Gore veoma teško ostvariti pravo na rad i zapošljavanje, to su OSI iz ovog regionalnog područja u višestruko nepovoljnijem položaju. Njihova nemogućnost da se zaposle, zadrže zaposlenje, ostvare adekvatnu zaradu da pokriju svoje životne troškove, ih potpuno onemogućava da žive dostojanstven i samostalan život. Zbog navedenog se mnoge OSI poput osoba bez invaliditeta, koje žele da rade i promijene svoju tešku situaciju, sele sa sjevera u centralni dio Crne Gore. One OSI koje nemaju mogućnosti da se presele, te ostaju u svojim gradovima, često gube nadu i želju da traže posao. Sa druge strane, OSI koje se zaposle na sjeveru Crne Gore, često ne primjećuju diskriminaciju po osnovu invaliditeta koju trpe, zbog zadovoljstva i zahvalnosti što su uopšte zaposlene.

Navedena situacija u ostvarivanju prava OSI na ravnopravnost i nediskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja nas je podstakla da, u okviru **partnerskog projekta s NVO „Sjeverna Zemlja“ „Rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom na sjeveru Crne Gore“**, koji je finansiran od strane Ministarstva za ljudska i manjinska prava, sprovedemo analizu međunarodnog i domaćeg pravnog okvira i istraživanje sa 101 OSI putem individualnih upitnika iz 10 gradova na sjeveru Crne Gore. Rezultati pravne analize i istraživanja s OSI su predstavljeni u ovoj Studiji, kao instrumentu za javno zastupanje unapređenja u ovoj oblasti.

I UVOD

„Ljudski rad i pravo čovjeka na rad, kao uslov čovjekovog života, predstavlja veoma široko postavljenu kategoriju, koja je kao takva, predmet više naučnih disciplina. Tu u prvom redu spada sociologija, ekonomija, filozofija, pravo, ali i biologija, medicina i dr. Baveći se fenomenom rada, pojedini autori su se upuštali i u njegovo definisanje. Tako, može se govoriti o ekonomskim, sociološkim, filozofskim, biološkim i drugim definicijama rada.“¹

S obzirom na važnost ovog fenomena, rad se u pravnom smislu počeo regulisati već u XIX vijeku. Međutim, nepisano, običajno pravo je znatno ranije uređivalo ovu oblast. Danas se jedna cijela grana prava (Radno pravo) bavi uređivanjem odnosa u ovoj oblasti, kako na nacionalnom, tako i na međunarodnom nivou. Pravo na rad predstavlja veoma složeno pravo, sa složenom pravnom prirodom i veoma širokim sadržajem. Takođe, „pravo na rad u sebi sadrži, pored prava slobode rada (slobode izbora zanimanja) i pravo jednakosti šansi i postupanja u zapošljavanju i na radu, koji su međusobno tjesno povezani, a zajednički podrazumijevaju i pravo na dostojanstvo rada, nasuprot diskriminaciji i prinudnom radu“². **Pravo na rad se na nacionalnom nivou najčešće konstituiše ustavom, a konkretizuje, obezbjeđuje i štiti zakonima i radnopravnim opštim aktima** (kolektivnim ugovorima). Dakle, o pravu na rad se može govoriti sa aspekta ustavnog prava i sa aspekta radnog prava. **Garancije nediskriminacije i prava na rad su sadržane u gotovo svim međunarodnim dokumentima u oblasti ljudskih prava, koja obuhvataju i treću generaciju ljudskih prava** (socijalna, ekonomска i kulturna prava).

Ostvarivanje prava na rad od strane OSI umnogome zavisi od ostvarenja prava na nediskriminaciju u ovoj oblasti. Kako su OSI, međutim, već od samog pravnog regulisanja prava na rad bile diskriminisane po osnovu invaliditeta u ostvarivanju ovog prava, to mnoge države (uključujući i Crnu Goru) propisuju podsticajne mjere, tj. afirmativnu akciju za zapošljavanje ove grupe i izjednačavanje njihovih šansi na tržištu rada sa šansama osoba bez invaliditeta. Afirmativna akcija podrazumijeva davanje prednosti OSI u odnosu na osobe bez invaliditeta i propisivanje dodatnih pogodnosti i olakšica, kako za OSI, tako i za poslodavce koji ih zapošljavaju.

¹ Živko Kulić, Radno pravo; Novi Sad, 2008, str. 11-12;

² Branko A. Lubarda, Socijalna prava i dostojanstvo na radu; Pravni život, Beograd, 2013, str. 414-415;

U ovoj Studiji će se dati pregled: međunarodno-pravne garancije nediskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja, pravnog okvira Crne Gore, uporedno-pravne analize usklađenosti crnogorskog pravnog okvira s međunarodnim standardima, kao i pregled rezultata Istraživanja s OSI sa sjevera Crne Gore. Na osnovu nalaza svega navedenog, **na kraju ove Studije su dati zaključci i preporuke za donosioce odluka i druge zainteresovane strane, a kojima se može postići smanjenje stepena diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja na sjeveru Crne Gore.**

II KONVENCIJA UN-A O PRAVIMA OSI

Konvencija UN-a o pravima OSI je najvažniji međunarodni, pravno obavezujući dokument u oblasti ljudskih prava OSI. Vodeći se principom nediskriminacije i značajem preduzimanja mjera za postizanje nezavisnosti i uključenosti OSI u život zajednice, Evropska unija je usvojila Konvenciju 2011. godine. Crna Gora je ovu Konvenciju ratifikovala³ 2009. godine. Kako Ustav Crne Gore⁴ članom 9 propisuje da ratifikovani međunarodni ugovori postaju sastavni dio crnogorskog pravnog sistema i imaju primat u primjeni u odnosu na domaće zakonodavstvo, kada ono odnose reguliše suprotno međunarodnom ugovoru, to i Konvencija ima primat u primjeni u odnosu na domaće zakonodavstvo u oblastima zaštite od diskriminacije po osnovu invaliditeta i rada i zapošljavanja.

2.1. RAVNOPRAVNOST I NEDISKRIMINACIJA

Kao što je i za očekivati, jedno od osnovnih načela ovog pravno obavezujućeg dokumenta je i načelo nediskriminacije (član 3 stav 1 tačka b). U članu 2 stavu 3 se kaže: „Diskriminacija po osnovu invalidnosti znači svako pravljenje razlike, isključivanje ili ograničavanje po osnovu invalidnosti čiji cilj ili posljedica jeste ograničavanje ili poništavanje priznanja, uživanja ili sprovođenja svih ljudskih prava i osnovnih sloboda u oblastima politike, ekonomije, socijalnih, kulturnih, građanskih prava i bilo kojoj drugoj oblasti. Diskriminacija uključuje sve oblike diskriminacije, uključujući uskraćivanje razumnih adaptacija.“. U ovako definisanom pojmu diskriminacije po osnovu invaliditeta se jasno primjećuje da naglasak načela nediskriminacije nije samo na uskraćivanju i ograničavanju ljudskih prava i sloboda zbog nekog ličnog svojstva (invaliditeta), već na pravljenju razlike, isključivanju i ograničavanju, koja za cilj ili posljedicu imaju ta uskraćivanja i ograničavanja. Dakle, diskriminacija po osnovu invaliditeta upravo i jeste nesprovođenje mjera koje omogućavaju puno uživanje ljudskih prava i osnovnih sloboda od strane OSI. Samim tim, „Posebne mjere neophodne za postizanje i ubrzavanje de fakto jednakosti lica sa invaliditetom neće se smatrati diskriminacijom po osnovu invalidnosti shodno odredbama ove Konvencije.“ (član 5 stav 4).

³ Zakon o ratifikaciji Konvencije Ujedinjenih Nacija o pravima lica sa invaliditetom sa Opcionim protokolom

(„Službeni list Crne Gore - Međunarodni ugovori“, br. 2/9 od 27.7.2009. godine);

⁴ Ustav Crne Gore („Službeni list Crne Gore“, br. 1/07 od 25.10.2007. godine, 38/13 od 2.8.2013. godine);

Konvencija u definisanju diskriminacije po osnovu invaliditeta ide korak naprijed u odnosu na sve druge međunarodne pravno obavezujuće dokumente u oblasti ljudskih prava, i to na dva načina. „*Prvo, uključuje „uskraćivanje razumnih adaptacija“ kao oblik diskriminacije po osnovu invaliditeta; drugo, fraza „na ravnopravnoj osnovi sa drugima“ je nova komponenta*“⁵. U članu 2 stav 4 Konvencija daje definiciju razumnih adaptacija, koje „jesu neophodne i odgovarajuće modifikacije i prilagođavanja koje ne predstavljaju nesrazmjeran ili neprimjereni teret, a potrebne su u konkretnim slučajevima kako bi se licima sa invaliditetom garantovalo uživanje ili ostvarivanje svih ljudskih prava i osnovnih sloboda na jednakim osnovama“. **Razumne adaptacije su ex nunc obaveza**, za razliku od posebnih mjera i afirmativne akcije, koje su ex ante obaveze. Naime, afirmativne akcije i posebne mjere, koje se propisuju zakonima i drugim opštim aktima države, važe od momenta njihovog donošenja za sve osobe na koje se odnose (npr. obaveza zapošljavanja određene kvote OSI važi za sve poslodavce i u odnosu na sve OSI od momenta stupanja na snagu zakona kojim se propisuje kvotni sistem zapošljavanja OSI). „*Kao ex nunc obaveza, razumne adaptacije se moraju pružiti od trenutka kada osoba s invaliditetom zahtjeva pristup nepristupačnoj situaciji ili okruženju, ili želi da ostvari svoja prava. (...) Razumne adaptacije zahtjevaju od nosioca obaveze da stupi u dijalog sa pojedincem s invaliditetom. Važno je napomenuti da obaveza pružanja razumne adaptacije nije ograničena na situacije u kojima je osoba s invaliditetom zatražila adaptaciju ili u kojima bi se moglo dokazati da je navodni nosilac obaveze zapravo bio svjestan da je dotična osoba imala invaliditet.*“⁶

Za razliku od posebnih mjera i afirmativnih akcija, kao i drugih obaveza u odnosu na poštovanje ljudskih prava i sloboda OSI, gdje ne može biti izgovora za nepoštovanje ovih obaveza, **razumne adaptacije se primjenjuju samo ako ne predstavljaju nesrazmjeran teret za subjekta koji treba da ih obezbijedi, a u odnosu na cilj koji se njima treba postići**. U procjeni da li se razumne adaptacije trebaju primijeniti ili ne, postoji nekoliko faza provjere. One podrazumijevaju razmatranje sljedećih pitanja: identifikovanje i uklanjanje barijera koje utiču na uživanje ljudskih prava u dijalušu sa dotičnom OSI; izvodljivost razumne adaptacije; relevantnost (prikladnost) ili efikasnost razumne adaptacije; (ne)postojanje nesrazmjernog ili neprimjerenenog tereta nosiocu obaveze; postizanje osnovnog cilja promocije jednakosti i eliminiranja diskriminacije OSI. Dakle, **(ne)postojanje nesrazmjernog ili neprimjerenenog tereta nije odlučujuće** samo po sebi za donošenje odluke da li je konkretnu razumnu adaptaciju potrebno izvršiti. Postojanje nesrazmjernog ili neprimjerenenog tereta zavisi od više

⁵ Paragraf 24 tačka b, Opšti komentar br. 6 na član 5, Komitet UN za prava OSI, dostupno na: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsnbHat-vuFkZ%2bt93Y3D%2baa2qtJucAYDOCLUtyUf%2brfiOZckKbzS%2bBsQ%2bHx1lyvGh6ORVZnM4LEiy-7ws5V4MM8VC4khDIZJSuxotVqfulsdtpv>;

⁶ Paragraf 17, Opšti komentar br. 6 na član 5, Komitet UN za prava OSI, dostupno na: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsnbHat-vuFkZ%2bt93Y3D%2baa2qtJucAYDOCLUtyUf%2brfiOZckKbzS%2bBsQ%2bHx1lyvGh6ORVZnM4LEiy-7ws5V4MM8VC4khDIZJSuxotVqfulsdtpv>;

faktora: finansijskih troškova, raspoloživih resursa (uključujući javne subvencije), veličine subjekta koji je dužan da sprovede razumnu adaptaciju, efekta promjene na subjekat koji je dužan da sprovede razumnu adaptaciju, koristi za druge subjekte koji nisu uključeni u konkretni slučaj, negativnih uticaja na druge osobe i razumnih zahtjeva u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti. **Nesprovodenje razumnih adaptacija Konvencija prepoznaje kao jedan od najvažnijih oblika diskriminacije po osnovu invaliditeta**, radi čijeg ukidanja države potpisnice imaju obavezu preuzimanja svih neophodnih mjera i koraka (član 5 stav 3)⁷.

Sintagma „na ravnopravnoj osnovi sa drugima“, koja se po prvi put u međunarodnom korpusu ljudskih prava koristi u Konvenciji, nije samo ograničena na definiciju diskriminacije po osnovu invaliditeta, već **prozima gotovo sve članove Konvencije, uključujući i član 27 koji garantuje pravo OSI na rad i zapošljavanje⁸**. „*S jedne strane, to znači da OSI neće biti garantovana veća ili manja prava ili beneficije od opšte populacije. S druge strane, zahtjeva od država potpisnica da preduzmu konkretne specifične mjere za postizanje de fakto jednakosti OSI kako bi se osiguralo da one mogu da uživaju sva ljudska prava i osnovne slobode.*“⁹

Zbog toga se u članu 5 stavu 1, pored garantovanja jednakosti svih osoba pred zakonom, ističe da sve osobe imaju pravo na jednaku zaštitu pred zakonom i uživanje jednakih blagodeti zakona, bez ikakvih diskriminacija. Ovo je naročito značajno zbog toga što OSI često u situacijama kada imaju jednakost pred zakonom, tj. kada su im garantovana jednakna prava kao osobama bez invaliditeta, u praksi ta prava ne mogu da ostvare zbog poteškoća i ograničenja, sa kojima se osobe bez invaliditeta ne susrejeću. Dakle, **jednakost OSI pred zakonom ne znači i njihovu jednakost u ostvarivanju prava**. Izraz „jednaka zaštita pred zakonom“ podrazumijeva obavezu države da se uzdrži od produžavanja postojeće ili uspostavljanja nove diskriminacije po osnovu invaliditeta u svom pravnom okviru, bez obzira da li je u pitanju neposredna ili posredna diskriminacija.¹⁰ Sa druge strane, izraz „uživanje jednakih blagodeti zakona“ obavezuje države potpisnice Konvencije da eliminišu prepreke na koje OSI nailaze u ostvarivanju i zaštiti svojih prava uključujući i pristup pravnom sistemu, kako bi i u praksi, tj. de facto imale jednaku zaštitu i korist od zakona.

⁷ Da bi promovisali ravnopravnost i ukinuli diskriminaciju, države potpisnice će preuzeti sve odgovarajuće korake kako bi osigurali pružanje razumnih adaptacija;

⁸ Vidi poglavljje 2.2;

⁹ Paragraf 24 tačka b, Opšti komentar br. 6 na član 5, Komitet UN za prava OSI, dostupno na: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsnbHat-vuFkZ%2bt93Y3D%2baa2qtJucAYDOCLUtUf%2brfiOZckKbzS%2bBsQ%2bHx1lyvGh6ORVZnM4LEiy-7ws5V4MM8VC4khDIZISuxotVqfulsdPv;>

¹⁰ Vidi poglavljje 3.1.1;

Konvencija u članu 5 stavu 2 propisuje obavezu država potpisnica da **zabrane sve oblike diskriminacije po osnovu invaliditeta**, ali i da **obezbijede jednaku i efektivnu pravnu zaštitu OSI od diskriminacije po bilo kom osnovu**. „*Jednaka i efektivna pravna zaštita od diskriminacije*“ znači da države potpisnice imaju pozitivne obaveze da zaštite OSI od diskriminacije, uz obavezu donošenja posebnog i sveobuhvatnog anti-diskriminacionog zakonodavstva. Izričita zakonska zabrana diskriminacije OSI po osnovu invaliditeta i po drugim osnovama, u zakonskim propisima treba da bude praćena obezbjeđivanjem odgovarajućih i efikasnih pravnih lječjekova i sankcija u vezi s interseksijskom diskriminacijom u građanskim, upravnim i krivičnim postupcima.“¹¹

Konvencija već u članu 4, koji je posvećen definisanju opštih obaveza država potpisnika ističe značaj zabrane diskriminacije po osnovu invaliditeta. Tako se propisuje da će država potpisnika: „*preduzeti sve odgovarajuće mjere, uključujući zakonodavne, radi izmjene ili poništavanja svih zakona, podzakonskih akata, običaja i prakse koji predstavljaju diskriminaciju lica sa invaliditetom*”, kao i „*mjere kako bi uklonili diskriminaciju po osnovu invalidnosti koju vrši bilo koje lice, bilo koja organizacija ili privatni preduzetnik*“ (član 4 stav 1 tačka b i e).

Ukoliko država potpisnica Konvencije ne sproveđe sve potrebne mjere kako bi se navedene odredbe primijenile u praksi, uključujući i sprovođenje razumnih adaptacija kada je to neophodno, vrši direktnu diskriminaciju po osnovu invaliditeta i OSI onemogućava ravnopravan i dostojanstven život sprječavajući ih da ostvaruju svoja ljudska prava i slobode.

2.2. PRAVO NA RAD I ZAPOŠLJAVANJE

Član 27 Konvencije je posvećen garantovanju prava OSI na rad i zapošljavanje. U stavu 2 ovog člana se propisuje zabrana ropstva i prisilnog rada OSI na osnovu njihove jednakosti sa drugima, što zapravo znači da će se opšta zabrana ropstva i prisilnog rada jednako odnositi i primjenjivati na OSI, uz primjenu dodatnih mera da se to u praksi osigura. U ovom stavu se takođe i zabranjuje držanje OSI u zavisnom položaju, što se u užem smislu tumači u okviru zabrane ropstva.

¹¹ Paragraf 22, Opšti komentar br. 6 na član 5, Komitet UN za prava OSI, dostupno na: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsnbHat-vuFkZ%2bt93Y3D%2baa2qtJucAYDOCLUtyUf%2brfiOZckKbzS%2bBsQ%2bHx1lyvGh6ORVZnM4LEiy-7ws5V4MM8VC4khDIZJSuxotVqfulsdtPv>

U stavu 1 člana 27 se propisuje dužnost država potpisnica da priznaju pravo OSI na rad na osnovu jednakosti sa drugima. **Pravo OSI na rad u smislu Konvencije obuhvata „mogućnost da zarađuju za život obavljajući posao koji su slobodno odabrali ili prihvatili na tržištu rada i u radnom okruženju koji su otvoreni, inkluzivni i pristupačni za osobe sa invaliditetom“.**

Kako bi se jednakost OSI sa drugima u priznanju i ostvarivanju prava na rad osigurala, **države potpisnice moraju preduzeti niz posebnih mjera, kako u promjeni zakonodavstva, tako i u unaprijeđenju postojećih i osnivanju novih programa za zapošljavanje OSI**. Ovdje se u prvom redu misli na „*zabranu diskriminacije na osnovu invalidnosti u odnosu na sva pitanja vezana za sve oblike zapošljavanja, uključujući uslove regrutovanja, zapošljavanja i primanja na posao, nastavak zapošljavanja, napredovanje u službi, uslove rada, zaštitu zdravlja i bezbjednost na radu*“ (stav 1 tačka a). Ovo u stvari predstavlja konkretizaciju člana 2 stava 3 i člana 5 stava 2 Konvencije, kojima se zabranjuje diskriminacija po osnovu invaliditeta, u odnosu na oblast rada i zapošljavanja. Ove odredbe se dalje razrađuju i u stavu 1 tački b i c u odnosu na pravo OSI na pravedne i povoljne uslove rada¹² i radna i sindikalna prava. Član 2 stav 3 i član 5 stav 3 Konvencije su na oblast rada i zapošljavanja OSI primjenjeni u stavu 1 tački i, koja garantuje „*obezbjedivanje razumnih adaptacija na radnom mjestu i u radnom okruženju za lica sa invaliditetom*“. Međutim, **ova odredba ne propisuje da li je država potpisnica dužna da poslodavce obaveže da sprovedu razumne adaptacije gdje je to neophodno, ili je u obavezi da propiše podršku poslodavcima koja će omogućiti da se u svakom konkretnom slučaju omogući primjena razumnih adaptacija.**

Da bi se ove antidiskriminacione norme sprovele, **Konvencija promoviše zapošljavanje OSI na otvorenom tržištu rada uz propisivanje i primjenu posebnih mjera, koje će izjednačiti njihov položaj sa položajem osoba bez invaliditeta**. U tom smislu u stavu 1 tački d se garantuje: „*omogućavanje licima sa invaliditetom da imaju efektivan pristup opštim tehničkim programima i programima stručnog usmjeravanja, uslugama za pronalaženje radnog mjesta i produženom treningu i obuci*“. U stavu 1 tački e i j se države potpisnice obavezuju da promovišu mogućnost zapošljavanja, napredovanja u karijeri i sticanja radnog iskustva OSI na otvorenom tržištu rada. Kako bi na pravi način promovisale ove mogućnosti, u stavu 1 tački g se države potpisnice obavezuju da same daju pozitivan primjer drugim poslodavcima i zapošljavaju OSI u javnom sektoru.

¹² uključujući jednaku nadoknadu za jednak rad, bezbjedne i zdrave uslove rada, uključujući zaštitu od uznemiravanja i mogućnost pokretanja postupaka pravne zaštite u slučaju kršenja ovih prava;

Međutim, kako postoje brojne barijere koje onemogućavaju ravnopravan položaj OSI s osobama bez invaliditeta na otvorenom tržištu rada, **Konvencija prepoznaće potrebu da se države potpisnice obavežu da sprovode dodatne posebne mjere u obliku specifičnih programa, afirmativnih akcija i podsticaja za zapošljavanje OSI.** Ove posebne mjere i programi obuhvataju: pomoć OSI u traženju, dobijanju i zadržavanju posla (stav 1 tačka e), „*promovisanje profesionalne rehabilitacije i osposobljavanja, programa povratka na posao i zadržavanja posla za lica sa invaliditetom*“ (stav 1 tačka k), „*podsticanje poslodavaca da zapošljavaju lica sa invaliditetom u privatnom sektoru kroz odgovarajuće mјere i politiku, što može uključivati i programe afirmativne akcije, podsticajne i druge mјere*“ (stav 1 tačka h), kao i „*promovisanje mogućnosti za samozapošljavanje, preduzetništvo, razvoj kooperativa i pokretanje sopstvenog biznisa*“ (stav 1 tačka f).

Ukoliko država potpisnica Konvencije ne sprovede odredbe člana 27 ovog međunarodnog ugovora, ne samo da krši svoje međunarodno-pravne obaveze, već i svoje građane s invaliditetom onemogućava da žive dostojanstven i produktivan život privređujući i zarađujući za svoj i život svoje porodice.

III PRAVNI OKVIR CRNE GORE

U preambuli Ustava Crne Gore su, između ostalog, kao osnovne vrijednosti javnog poretku proklamovane sloboda i poštovanje ljudskih prava i sloboda, dok se kao odgovornosti države prepoznaju uravnotežen razvoj svih njenih područja i uspostavljanje socijalne pravde. Za primjenu ovih vrijednosti i odgovornosti države za ostvarivanje i zaštitu jednakosti, ljudskih prava i sloboda OSI je od izuzetnog značaja što se u članu 68 jemči njihova posebna zaštita. Ustav članom 8 zabranjuje svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju, po bilo kom osnovu, i propisuje da se neće smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera, koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju (stav 1 i 2).

Koliki je značaj prava na rad i zapošljavanje, pokazuje činjenica da je ono predmet čak šest članova Ustava Crne Gore. Članom 62 se propisuje obim prava na rad, te ono u Crnoj Gori obuhvata: **slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, pravične i humane uslove rada i zaštitu za vrijeme nezaposlenosti**. U članu 63 se propisuje **zabrana prinudnog rada**, ali i daje negativna definicija ovog pojma, tj. što ne spada u njegov obim¹³. Već se Ustavom Crne Gore propisuju osnovna prava zaposlenih: **pravo na odgovarajuću zaradu, pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor, pravo na zaštitu na radu** (član 64 stav 1 i 2), **pravo na štrajk** (član 65 stav 2) i **pravo na obavezno socijalno osiguranje** (član 67 stav 1). Svrha obavezognog socijalnog osiguranja je da se obezbijedi materijalna sigurnost licu koje je nesposobno za rad i nema sredstva za život (član 67 stav 2). U članu 66 se propisuje kojim zaposlenim pravo na štrajk može biti ograničeno, a u cilju zaštite javnog interesa. Tijelo koje reguliše socijalni status radnika je konstituisano samim Ustavom Crne Gore (Socijalni savjet¹⁴). **Već sam Ustav Crne Gore propisuje da OSI (pored omladine i žena) uživaju posebnu zaštitu na radu** (stav 64 stav 3).

Ustav je u članu 24 zabranio ograničavanje ljudskih prava i sloboda izvan obima dozvoljenog ovim aktom i mjere neophodne za ostvarenje cilja, zbog kojeg je ograničenje uvedeno. **Ograničenja se jedino mogu propisati zakonom i ne smiju se zasnivati na diskriminaciji po bilo kom osnovu** (član 25 stav 2). Pored toga, Ustav ne

¹³ Prinudnim radom ne smatra se: rad uobičajen u sklopu izdržavanja kazne lišenja slobode; obavljanje službe vojne prirode ili službe koja se zahtijeva umjesto nje; rad koji se zahtijeva u slučaju krize ili nesreće koja prijeti ljudskim životima ili imovini;

¹⁴ Član 65 stav 1 Ustava Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 1/07 od 25.10.2007, 38/13 od 2.8.2013);

dozvoljava ukidanje zabrane diskriminacije, što uključuje i **nemogućnost ukidanja zabrane diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada zapošljavanja** (član 25 stav 4).

Navedene ustavne norme se dalje razrađuju u zakonima, koji uređuju kako zabranu diskriminacije po osnovu invaliditeta, tako i rad i zapošljavanje. Stoga će se u ovom dijelu dati pregled i analiza zakona iz oblasti zabrane diskriminacije i zakona iz oblasti rada i zapošljavanja, a u odnosu na zabranu diskriminacije po osnovu invaliditeta u ovoj oblasti.

3.1. ZABRANA DISKRIMINACIJE PO OSNOVU INVALIDITETA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA

3.1.1. Zakon o zabrani diskriminacije

U članu 2 stavu 2, Zakon o zabrani diskriminacije¹⁵ definiše diskriminaciju kao: „*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 nekom od ličnih svojstava lica koja su diskriminisana. U ova lična svojstva, između ostalog, se ubraja i invaliditet. U diskriminaciju, ovaj Zakon ubraja: neposrednu diskriminaciju, posrednu diskriminaciju, ali i i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljenu namjeru da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu (član 2). Takođe, **pristanak lica na diskriminaciju ne oslobođa odgovornosti lice koje vrši diskriminaciju, daje instrukcije ili podstiče na vršenje diskriminacije** (član 6).

Zakon o zabrani diskriminacije, između ostalog, zabranjuje segregaciju, diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, kao i diskriminaciju OSI. Članom 9 zabranjuje se segregacija, koja se definiše kao: „*svaki akt, radnja ili propuštanje da se izvrši radnja, kojima se vrši prisilno ili sistemsko razdvajanje ili razlikovanje lica*”

¹⁵ Zakon o zabrani diskriminacije (“Službeni list Crne Gore”, br. 46/10 od 6.8.2010, 40/11 od 8.8.2011, 18/14 od 11.4.2014, 42/17 od 30.6.2017);

zbog njihovog ličnog svojstva. Ovo je, u oblasti rada i zapošljavanja, zastupljeno **kada se od OSI zahtijeva utvrđenje preostale radne sposobnosti, kako bi one ili njihovi poslodavci ostvarili određene povlastice, a što se od osoba bez invaliditeta ne zahtijeva.**¹⁶ U članu 16 stavu 1 se zabranjuje diskriminacija po bilo kom osnovu „*lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, odnosno lica koja po nekom drugom osnovu obavlaju rad kod poslodavca*“. Ovom opštom odredbom se zabranjuje i diskriminacija po osnovu invaliditeta u radnom odnosu. Diskriminacijom po osnovu invaliditeta u smislu odredbe člana 16 stava 2 se **ne smatra pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zbog osobnosti određenog posla kod kojeg posjedovanje invaliditeta predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla**, ako je svrha koja se time želi postići opravdana i ako je uslov srazmjeran (npr. odredba koja propisuje psihofizičku spremnost kao uslov za obavljanje poziva pilota je neutralna i važi za sve, ali diskriminiše OSI po osnovu invaliditeta; međutim, cilj zbog kojeg se ova diskriminacija vrši je zaštita života i zdravlja putnika u avio-saobraćaju, što je sigurno pretežnije od zapošljavanja OSI na ovom radnom mjestu). Međutim, ovom odredbom se diskriminacijom po osnovu invaliditeta ne smatra ni preuzimanje mjera zaštite prema pojedinim grupama zaposlenih, a što svakako jesu i OSI.

U članu 18 se zabranjuje i diskriminacija OSI. Koliko je diskriminacija po osnovu invaliditeta u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi izražena, dovoljno govori činjenica da je prvi stav člana 18 ovog Zakona, a koji je posvećen zabrani diskriminacije OSI, posvećen upravo ovoj problematici. U njemu se kaže: „*nedostupnost prilaza objektima i površinama u javnoj upotrebi licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, odnosno onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje korišćenja navedenih objekata, na način koji nije nesrazmjeran teret za pravno ili fizičko lice koje je dužno da to omogući, smatra se diskriminacijom*“. Ovo se odnosi i na radne prostorije poslodavaca, kada su iste i objekti u javnoj upotrebi (npr. kancelarije državnih i lokalnih institucija, hoteli, filijale banki, pošte, muzeji i sl.). U stavu 2 se, takođe, ističe da: „*diskriminacija lica sa invaliditetom postoji i u slučaju kad nijesu preuzete posebne mjere za oticanje ograničenja, odnosno nejednakog položaja u kojem se ta lica nalaze*“. Ova odredba obuhvata sve ostale oblasti u kojima OSI trpe diskriminaciju po osnovu invaliditeta, uključujući i različite oblike diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.

Diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja **postoji kada se prema određenoj OSI ili grupi OSI, postupa drugačije u odnosu na osobe bez invaliditeta, samo zbog njihovog invaliditeta**, osim u slučajevima kada drugačije postupanje za cilj ima izjednačavanje mogućnosti (startnih pozicija) OSI, koje su zbog svog invaliditeta sistemski uskraćivane za jednak položaj u ovoj oblasti. **Neposredna diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja je**

¹⁶ Vidi poglavlje 3.2.2;

jasno uočljiva, jer se aktom, radnjom ili nečinjenjem, OSI, u istoj ili sličnoj situaciji, dovode ili su dovedene, odnosno mogu biti dovedene u nejednak položaj u odnosu na osobe bez invaliditeta (npr. provjera znanja i vještina kandidata za posao putem pisanih testova, bez mogućnosti usmenog intervjua, stavlja osobe sa oštećenjem vida u nejednak položaj sa osobama bez invaliditeta). Sa druge strane, **posredna diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja postoji ako prividno neutralna odredba nekog propisa, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti OSI u nejednak položaj u odnosu na osobe bez invaliditeta** (npr. uslov da se za određeno radno mjesto traži znanje engleskog jezika je neutralni kriterijum, koji, međutim, OSI stavlja u nejednak položaj u odnosu na osobe bez invaliditeta, jer one imaju znatno manje šanse da tokom formalnog i cjeloživotnog učenja usvoje ove vještine, te se u značajno manjem procentu od osoba bez invaliditeta zapošljavaju na takvima radnim mjestima). Posredna diskriminacija po osnovu invaliditeta ne postoji ukoliko je određena odredba, kriterijum ili praksa, koja dovodi ili bi mogla dovesti OSI u nejednak položaj u odnosu na osobe bez invaliditeta, 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 (npr. kao što je i propisano članom 16 stavom 2).

Zakon o zabrani diskriminacije ne prepoznae institut razumnih adaptacija, niti njegovo kršenje propisuje kao diskriminaciju. Kao što se i vidi iz citiranih odredbi, one su opšteg karaktera i njihova primjena na diskriminaciju po osnovu invaliditeta u najvećoj mjeri zavisi od adekvatnog tumačenja.

3.1.2. Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom

Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom¹⁷ je lex specialis Zakona o zabrani diskriminacije, te on sve norme ovog Zakona detaljnije propisuje i primjenjuje na diskriminaciju po osnovu invaliditeta. U članu 2 stavu 2 ovaj Zakon daje definiciju OSI, kojom se propisuje da: „*lice sa invaliditetom je lice koje ima dugoročno fizičko, mentalno, intelektualno ili senzorno oštećenje, koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće tog lica u društvu na osnovu jednakosti sa drugima*“. U članu 4 stavu 1 se daje definicija diskriminacije po osnovu invaliditeta: „*Diskriminacija po osnovu invaliditeta je svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno, namjerno ili nenamjerno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica sa invaliditetom u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje*

¹⁷ Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom (“Službeni list Crne Gore”, br. 35/15 od 7.7.2015, 44/15 od 7.8.2015);

*ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na lice sa invaliditetom, zbog kojeg se licu sa invaliditetom otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim oblastima javnog i privatnog života.“ . Kao i Zakon o zabrani diskriminacije, i ovaj Zakon propisuje da je diskriminacija po osnovu invaliditeta i „*pozivanje, pomaganje, podsticanje ili podstrekavanje, davanje instrukcija, uznemiravanje, kao i najavljeni mogućnost da određeno lice ili grupa lica sa invaliditetom budu izloženi diskriminaciji*“ (član 4 stav 2), kao i da pristanak OSI na diskriminaciju po osnovu invaliditeta ne oslobađa odgovornosti diskriminatora (član 4 stav 4).*

Definicija diskriminacije po osnovu invaliditeta ističe da radnja diskriminacije može biti i namjerno i nemjerno učinjena i da ista mora za posljedicu imati otežavanje ili negiranje priznavanja, uživanja ili ostvarivanja ljudskih prava i sloboda OSI. Dakle, sva ona različita postupanja prema OSI zbog njihovog invaliditeta, koja ne ugrožavaju priznavanje, uživanje ili ostvarivanje njihovih ljudskih prava i sloboda, nisu diskriminacija po osnovu invaliditeta. Zbog toga se u članu 4 stavu 3 navodi: „*Ne smatraju se diskriminacijom po osnovu invaliditeta propisi i uvođenje posebnih mera koji su usmjereni na stvaranje uslova za jednako priznavanje, uživanje i ostvarivanje ljudskih prava i sloboda i postizanje stvarne ravnopravnosti lica sa invaliditetom sa drugim licima, kao i unapređenje poštovanja njihovog urođenog dostojanstva, ukoliko su ti propisi, odnosno uvođenje posebnih mera objektivno opravdani zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna.*“. Ove propise i posebne mjere su dužni da donose, odnosno uvođe i sprovode organi svih javnih vlasti i javna preduzeća, kao i privatni sektor, u okviru svojih nadležnosti i ovlašćenja (član 5 stav 1). Propisi i posebne mjere se, između ostalih, sprovode i u oblasti rada i zapošljavanja (član 5 stav 2).

Član 22 ovog Zakona je posvećen zabrani diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja. Primjena pojedinih odredbi ovog člana je uslovljena odredbama zakona kojima se uređuje oblast rada i oblast profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja OSI. Tako se **odredbe člana 22 tačke 1, 4 i 5 mogu primijeniti jedino ukoliko istovremeno postoji i kršenje propisa iz navedenih oblasti**. Ovim članom se zabranjuje diskriminacija po osnovu invaliditeta u izboru zanimanja (profesije), slobodnom zasnivanju radnog odnosa, jednakim uslovima rada, kao i pravu na učlanjenje u sindikalne i poslovne organizacije.

U članu 22 tački 1 se kao diskriminacija po osnovu invaliditeta prepoznaže: „*nezapošljavanje lica s invaliditetom, koje ima jednake ili bolje kvalifikacije, stručne ili radne sposobnosti nego lice bez invaliditeta*“. Ovo znači da **ukoliko OSI ima jednake**

kvalifikacije, stručne ili radne sposobnosti kao osoba bez invaliditeta, koja konkuriše za posao, poslodavac ima dužnost da zaposli OSI. Ovo je afirmativna akcija za OSI prilikom zapošljavanja. Međutim, kako je primjena ove odredbe vezana za zakone iz oblasti rada i zapošljavanja OSI, to je njena primjena moguća jedino uz pozivanje i na neposrednu primjenu Konvencije UN-a o pravima OSI.

U tački 2 člana 22 se opštom odredbom zabranjuje diskriminacija po osnovu invaliditeta u smislu **ograđivanja pristupa zapošljavanju, samozapošljavanju ili profesiji.** Ovo obuhvata sve one slučajeve, koji se tiču ne samo konkurisanja za posao i/ili samozapošljavanje, već i uslova koji treba da dovedu do toga da OSI imaju jednak pristup izboru profesije, zaposlenju ili pokretanju sopstvenog biznisa. Zbog toga se i **nepreduzimanje mjera na izjednačavanju mogućnosti OSI za sticanje određenih znanja, vještina i/ili podrške može smatrati diskriminacijom po osnovu invaliditeta.** U ovoj odredbi se takođe **zabranjuje diskriminacija po osnovu invaliditeta u pogledu članstva u organizaciji radnika ili poslodavaca.** Ovo takođe obuhvata zabranu nepružanja dodatne podrške, koja je OSI potrebna za učlanjenje i aktivno učestvovanje u ovim organizacijama.

Odredba člana 22 tačke 3 zabranjuje diskriminaciju po osnovu invaliditeta u odnosu na pravo OSI na pravične uslove rada, s naglaskom na otpuštanje i zaradu OSI. Dakle, **OSI ne smiju biti otpuštene, niti imati manju zaradu u odnosu na svoje kolege bez invaliditeta koje rade isti ili sličan posao, samo zbog svog invaliditeta.** Ova odredba se dalje dopunjuje odredbama člana 22 tačke 4 i 5, koje se odnose na preostale uslove rada OSI.

Kao što je već rečeno primjena odredbi člana 22 tačke 4 i 5 je uslovljena postojanjem kršenja odredbi Zakona o radu¹⁸ i Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom¹⁹. Dakle, diskriminacija po osnovu invaliditeta u smislu nepreduzimanja i nesprovođenja mjera na prilagođavanju radnog mjesta i uslova za rad i propisivanja drugačijih i nepovoljnijih uslova licu ili grupi lica s invaliditetom za ostvarivanje drugih prava iz radnog odnosa, postoji jedino ukoliko se krše prava OSI iz oblasti rada i zapošljavanja, koja su propisana pomenutim zakonima. S tim u vezi se da zaključiti da je **zabrana diskriminacije po osnovu invaliditeta u ostvarivanju prava na razumne adaptacije na radnom mjestu neadekvatna.**

Ni ovaj Zakon ne prepoznaje institut razumnih adaptacija, te samim tim ne propisuje da se njihovo uskraćivanje smatra diskriminacijom po osnovu invaliditeta.

¹⁸ Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 74/19 od 30.12.2019);

¹⁹ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 49/08, 73/10, 39/11, 55/16);

3.2. PRAVA OSI ZAGARANTOVANA PROPISIMA IZ OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA

3.2.1. *Zakon o radu*

Zakon o radu sadrži antidiskriminacione norme, koje obuhvataju i zabranu diskriminacije po osnovu invaliditeta. Većina njegovih antidiskriminacionih odredbi je podudarna odredbama Zakona o zabrani diskriminacije²⁰.

Tako se članom 7 zabranjuje neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, i po osnovu invaliditeta. U članu 9 stavu 1 se tačno navodi obim zabrane diskriminacije, te se navodi da je ona zabranjenja u odnosu na: „uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla“, „uslove rada i prava iz radnog odnosa“, „obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje“, „napredovanje na poslu“ i „otkaz ugovora o radu“. Članom 15 stavom 1 se iz ovog obima zabrane diskriminacije isključuju oni slučajevi u kojima je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane i s invaliditetom predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana. Od izuzetnog je značaja što se ovim Zakonom **odredbe ugovora o radu, kojima se utvrđuje diskriminacija, proglašavaju ništavim** (član 9 stav 2). Članom 14 se zabranjuje zlostavljanje na radnom mjestu tj. mobing, koji predstavlja: „svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog 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“.

Ovaj Zakon je prepoznao potrebu da se određenim grupama pruži dodatna podrška za izjednačavanje njihovih mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja, te je propisao da **OSI imaju pravo na posebnu zaštitu** (član 17 tačka 7 i član 118). Shodno tome se članom 15 stavom 2 propisuje da se „odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoći određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti prava lica sa invaliditetom“, ne

²⁰ Vidi poglavlje 3.1.1;

smatraju diskriminacijom. Posebna zaštita OSI se ogleda u propisivanju većeg obima pojedinih prava pri zapošljavanju, raspoređivanju na određeno radno mjesto, otpuštanju, radu van mjesta prebivališta odnosno boravišta i godišnjem odmoru.

Tako se OSI dozvoljava zaposlenje u javnom sektoru u periodu manjem od godinu dana od isplate otpremnine od strane poslodavca, u kome udio ima država ili lokalna samouprava, gdje je prestala potreba za njihovim radom. Naime, osobama bez invaliditeta takva otpremnina predstavlja smetnju za zaposlenje u javnom sektoru u roku od godinu dana od primanja iste (član 21 tačka 7).

Poslodavac je dužan da zaposlene OSI rasporedi na ona radna mjesta, čiji poslovi odgovaraju njihovoj stručnoj spremi i preostaloj radnoj sposobnosti, koju utvrdi Zavod za zapošljavanje Crne Gore²¹ (član 119 stav 1). Ukoliko to nije moguće, poslodavac je dužan da zaposlenim OSI obezbijedi druga prava, u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom i Kolektivnim ugovorom (član 119 stav 2). U slučaju kada poslodavac ne može da ispunи ni jednu od ove dvije obaveze, on može OSI da proglaši licima za čijim je radom prestala potreba (član 119 stav 3). Međutim, **prilikom otkaza, OSI nemaju veći obim prava od osoba bez invaliditeta, osim u slučaju osoba sa najmanje 50% invaliditeta, kod kojih je invaliditet nastao tokom trajanja radnog odnosa kod poslodavca koji ih otpušta** (član 169 stav 6)²². Na ovaj način, sam **Zakon o radu vrši diskriminaciju među OSI po osnovu vremena nastanka njihovog invaliditeta, a u pogledu ostvarivanja prava na otpremninu**. Naime, OSI kod kojih se stepen invaliditeta poveća tokom trajanja radnog odnosa, nemaju pravo na uvećanu otpremninu, kao one OSI kod kojih invaliditet nastane tokom trajanja radnog odnosa kod poslodavca. Ovim je zakonodavac pokušao OSI zaštititi od otkaza zbog nastanka njihovog umjerenog ili teškog invaliditeta, ali ih nije zaštitio u onim slučajevima kada njihov invaliditet sa niskog poraste na veći stepen.

Poslodavac ne smije zaposlene OSI rasporediti na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njihove pisane saglasnosti (član 50 stav 3 i član 119 stav 5). OSI se garantuje pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana (član 119 stav 6), za razliku od osoba bez invaliditeta, kojima se garantuje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana (član 81 stav 1).

²¹ Vidi poglavlje 3.2.2.;

²² Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovani povredom van rada ili bolešću;
2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovani povredom na radu ili profesionalnom bolešću;

Iz izloženog se da zaključiti da **posebna zaštita OSI nije garantovana Zakonom o radu u onoj mjeri u kojoj je zakonodavac to trebao da učini**, imajući u vidu odredbe Ustava Crne Gore i Konvencije UN-a o pravima OSI. Veći obim prava OSI u odnosu na osobe bez invaliditeta se garantuje samo u određenim slučajevima i nerijetko samo određenoj grupi OSI, što samo po sebi predstavlja diskriminaciju među samim OSI.

3.2.2. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom

Cilj Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom je stvaranje uslova za povećanje zaposlenosti OSI i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti (član 2). U tom smislu se ovim Zakonom propisuju „*način i postupak ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, mjere i podsticaji za njihovo zapošljavanje, način finansiranja i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom*“ (član 1 stav 1). U članu 5 ovog Zakona se **propisuje zabrana diskriminacije po osnovu invaliditeta prilikom profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja, kao i za vrijeme trajanja zaposlenja OSI**.

U članu 3 ovaj Zakon daje definiciju OSI na sljedeći način: „*Lice sa invaliditetom, u smislu ovog zakona, je lice sa trajnim posljedicama tjelesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, a koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima, koja su od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zapošljavanja, održavanja zaposlenja i napredovanja u njemu i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada*“. Iz ove definicije se da zaključiti da je zakonodavac stava da uslijed socijalnih i drugih ograničenja, pored nejednakog položaja na tržištu rada, kod OSI dolazi i do smanjenja njihove radne sposobnosti. Zbog toga se, prilikom ostvarivanja prava OSI, zagarantovanih ovim Zakonom, traži ne samo utvrđivanje procenta invaliditeta, već i preostale radne sposobnosti (član 8 stav 1). **Ovaj pristup zakonodavca nije u skladu sa Konvencijom UN-a o pravima OSI, jer se u njoj nijednom odredbom ne dovodi u pitanje postojanje pune radne sposobnosti OSI u skladu sa nivoom obrazovanja i drugih stečenih kvalifikacija.** Naravno, Konvencija propisuje niz obaveza, koje države potpisnice moraju ispuniti, kako bi se puna radna sposobnost OSI iskoristila u praksi.

Da bi OSI ostvarile neka od prava zagarantovana ovim Zakonom, moraju imati utvrđen procenat invaliditeta od strane komisija za profesionalnu rehabilitaciju i/

ili od strane nekog drugog lokalnog ili državnog organa, koji utvrđuje status OSI u različitim oblastima (član 6). Dakle, ukoliko se pojavi potreba za profesionalnom rehabilitacijom OSI, nije samo dovoljno procijeniti te potrebe i izaći im u susret, već je prethodno neophodno utvrditi procenat invaliditeta. Ovim se **ostvarivanje prava OSI po osnovu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom nepotrebno odugovlači i komplikuje.**

Ovim Zakonom se OSI garantuju prava na: profesionalnu rehabilitaciju, godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana, ograničenje raspoređivanja na rad van mesta prebivališta ili boravišta, otkazni rok u trajanju od najmanje 30 dana.²³ **Pravo OSI na profesionalnu rehabilitaciju obuhvata:** savjetovanje, podsticanje i motivisanje OSI na aktivno traženje zaposlenja; utvrđivanje preostale radne sposobnosti; pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad; pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva; razvijanje socijalnih spretnosti i vještina; pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta; analizu konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja OSI; izradu plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za OSI; izradu plana potrebne opreme i sredstava za rad za OSI; osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu; praćenje i stručnu pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja; praćenje OSI na radnom mjestu, nakon zaposlenja; evaluaciju uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedine OSI i ocjenjivanje radnih rezultata zaposlenih OSI. Pravo OSI na godišnji odmor je regulisano na isti način kao i Zakonom o radu.²⁴ Pravo OSI da ne budu premještene na rad u mjesto van mesta njihovog prebivališta odnosno boravišta je regulisano na više ograničavajući način nego je to urađenom Zakonom o radu. Naime, **OSI ni u kom slučaju ne mogu biti upućene na rad van mesta njihovog prebivališta/boravišta, čak ni u slučaju kada one žele dati svoju pisano saglasnost za to.** Ovo isključuje mogućnost OSI da uživaju pravo na individualnu autonomiju i samostalno donošenje odluka u vezi sa mjestom izvršavanja svojih radnih obaveza. **U pogledu otkaznog roka, ovaj Zakon pruža veću zaštitu OSI nego član 177 Zakona o radu,** u smislu što propisuje najmanju dužinu otkaznog roka od 30 dana i za slučajeve kada su OSI svojim ponašanjem uzrokovale otkaz.

Ovim Zakonom je propisan **kvotni sistem zapošljavanja OSI** tj. obaveze poslodavaca da zaposle određen broj OSI zavisno od ukupnog broja zaposlenih. Tako je poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih dužan da zaposli najmanje jednu OSI, dok je poslodavac, koji ima preko 50 zaposlenih, dužan da zaposli najmanje 5% OSI u odnosu na ukupan broj zaposlenih (član 21 stav 1 i 2). Ukoliko poslodavac zaposli osobu sa 80% invaliditeta, smatra se kao da je zaposlio dvije OSI u smislu ispunjavanja obaveze kvotnog sistema zapošljavanja OSI (član 21 stav 5). U slučaju kada **poslodavac ne izvrši obaveze kvotnog sistema zapošljavanja OSI, dužan je da za svaku nezaposlenu OSI uplaćuje poseban doprinos** u Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

²³ Član 13, 18,19 i 20 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 49/08, 73/10, 39/11, 55/16);

²⁴ Vidi poglavlje 3.2.1;

(član 22). Ove obaveze se ne odnose na organizacije OSI i poslodavce koje postoje manje od dvije godine, a imaju više od 50 zaposlenih (član 22a stav 1 i član 21 stav 4). Dakle, poslodavci imaju mogućnost da izaberu da li će zaposliti OSI ili plaćati poseban doprinos. **Ovaj Zakon ne propisuje obavezu zapošljavanja OSI, niti sankciju za njeno neizvršenje, već ostavlja dvije mogućnosti poslodavcima, te je zapošljavanje OSI samo jedna od njih.**

Ovaj Zakon u članu 16 ostavlja mogućnost poslodavcima da se obavežu da obavezno zaposle OSI, ali samo na radnim mjestima koja poslodavci odrede. Na ovim radnim mjestima, ukoliko ih odrede, se jedino OSI mogu zaposliti na neodređeno vrijeme. Međutim, **ovo ne predstavlja afirmativnu akciju zapošljavanja OSI, jer ne samo da zavisi od dobre volje poslodavaca, već predstavlja i segregaciju po osnovu invaliditeta.**

Za podsticanje zapošljavanja OSI se propisuje više vrsta subvencija za poslodavce, OSI koje vode sopstveni biznis i posebne organizacije za zapošljavanje OSI²⁵ (radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon). **Subvencije za poslodavce obuhvataju:** „bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom“; „kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom“; „učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom“ i „subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli“ (član 36 stav 1). Subvencije zarada OSI pokrivaju 75% bruto zarade OSI sa najmanje 50% invaliditeta i 50% bruto zarade OSI sa stepenom invaliditeta ispod 50%, osim za prve dvije godine zaposlenja, kada subvencija iznosi 75% odnosno 60% bruto zarade OSI (član 37 stav 2). **Osim navedenih subvencija, OSI koje vode sopstveni biznis** (OSI koje se samozaposle, koje obavljaju samostalnu djelatnost ili osnuju privredno društvo, koje se zaposle u porodičnom domaćinstvu i obavljaju poljoprivrednu djelatnost kao jedino, glavno ili dopunsko zanimanje) i **posebne organizacije za zapošljavanje OSI imaju pravo i na oslobođanje od plaćanja poreza na dobit, srazmjerno broju zaposlenih OSI u ukupnom broju zaposlenih** (član 35 stav 2 tačka 2).

Ovaj Zakon ne propisuje pravo OSI na prilagođavanje radnog mjesta i radnih zadataka, pravo na asistenciju u radu i druge adaptacije neophodne za omogućavanje jednakosti OSI u oblasti rada, već samo finansijsku podršku poslodavcima da potrebne adaptacije obezbijede. Zbog toga OSI ne mogu tražiti zaštitu od diskriminacije po osnovu invaliditeta na osnovu člana 22 tačke 4 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, ukoliko njihov poslodavac nije pokrenuo

²⁵ Glava V Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 49/08, 73/10, 39/11, 55/16);

postupak za ostvarenje prava na subvencije ili nemaju dokaz da, uprkos njihovim pisanim zahtjevima, poslodavac nije htio da pokrene ove postupke. Dodatno, **ovim Zakonom se ne propisuju nikakve mjere i aktivnosti za omogućavanje ravnopravnog i efektivnog pristupa OSI opštim programima**, stručnom usmjeravanju, uslugama za pronalaženje radnog mesta i produženom treningu i obuci. Samo se u definicijama izraza navode mjere aktivne politike zapošljavanja OSI koje, između ostalog, obuhvataju i finansiranje pripravnika, podršku samozapošljavanju pod povoljnijim uslovima, obrazovanje i osposobljavanje odraslih, javni rad, stipendiranje i druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti (član 11 tačka 4a). Međutim, **više se nigdje u ovom Zakonu ne razrađuju prava OSI na pomenute vrste mjera aktivne politike zapošljavanja OSI**. Kao što se može vidjeti, ni Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ne daje definiciju razumnih adaptacija, te ne propisuje ni garanciju prava OSI na razumne adaptacije na radnom mjestu.

IV UPOREDNO-PRAVNA ANALIZA MEĐUNARODNOG I DOMAĆEG PRAVNOG OKVIRA

Kako je ustavotvorac propisao da se ratifikovani međunarodni ugovori smatraju sastavnim dijelom crnogorskog pravnog poretku i dao im primat u primjeni u odnosu na domaće zakonodavstvo, to se podrazumijeva da Konvencija UN-a o pravima OSI isključuje primjenu svih propisa iz oblasti zabrane diskriminacije i rada i zapošljavanja, koji nisu usaglašeni sa njenim odredbama. Kao što je prethodno izloženo, zakoni iz navedenih oblasti ili ne propisuju posebne mjere za postizanje faktičke ravnopravnosti OSI prilikom rada i zapošljavanja ili čak i sami sadrže diskriminatorne norme po osnovu invaliditeta.

Kako je primjena člana 22 tačke 1, 4 i 5 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom uslovljena postojanjem kršenja odredbi zakona iz oblasti rada i zapošljavanja, to je njegova djelotvornost u smislu zaštite od diskriminacije po osnovu invaliditeta vrlo ograničena. Ovo iz razloga što nijedan zakon iz oblasti rada i zapošljavanja ne garantuje pravo OSI na mjere i adaptacije koje će omogućiti njihovu ravnopravnost pri zapošljavanju i radu. Dodatno, kako ni Zakon o zabrani diskriminacije niti Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom ne prepoznaju institut razumnih adaptacija, niti njegovo kršenje propisuju kao jedan od oblika diskriminacije po osnovu invaliditeta, antidiskriminaciono zakonodavstvo u Crnoj Gori ne pruža adekvatnu zaštitu OSI od diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja. Štaviše, institut razumnih adaptacija nije prepoznat ni zakonima iz oblasti rada i zapošljavanja OSI.

Nijedan zakon iz oblasti rada i zapošljavanja ne propisuje obavezu i način postizanja punog i efektivnog pristupa OSI opštim službama i programima za poboljšanje zapošljivosti, uslova rada, stručnog usavršavanja i napredovanja na poslu. Takođe, ovi zakoni ne garantuju ni pravo OSI na finansiranje pripravnika, podršku samozapošljavanju pod povoljnijim uslovima, obrazovanje i osposobljavanje odraslih, javni rad, stipendiranje i druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti ove grupe, jer ne propisuju obim navedenih prava, uslove i postupak za njihovo ostvarivanje. Dodatno, pravo OSI na profesionalnu rehabilitaciju se zasniva na diskriminatornom pristupu koji podrazumijeva procjenu njihove preostale radne sposobnosti.²⁶ Čak ni kvotni sistem zapošljavanja OSI nije izričita obaveza poslodavaca, za čije neizvršenje je propisana sankcija, već

²⁶ Vidi poglavljia 3.2.2;

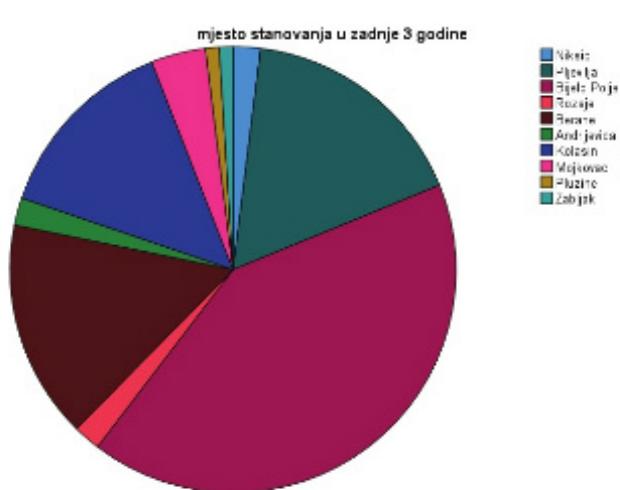
je samo jedna od dvije alternative koje poslodavcima stoje na raspolaganju. Osim što zakoni iz oblasti rada i zapošljavanja ne stavljuju akcenat na garantovanje prava OSI na ravnopravnost u ovoj oblasti, oni dodatno sadrže diskriminatorne norme koje OSI segregišu i diskriminišu po osnovu vremena nastanka invaliditeta prilikom ostvarivanja prava na otpremninu.²⁷

Iz svega navedenog se jasno vidi da **crnogorski pravni okvir u oblasti zaštite od diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja nije usklađen s odredbama Konvencije UN-a o pravima OSI, nego čak, u većini pojedinačnih prava i obaveza OSI, odnose reguliše suprotno principima ovog međunarodnog ugovora.** Naime, akcenat je na davanju podsticaja poslodavcima da zapošljavaju OSI, a ne na propisivanju obaveznog zapošljavanja OSI u određenom broju (kvoti) i garantovanju prava OSI na mјere neophodne za postizanje njihove ravnopravnosti u ovoj oblasti. Shodno tome, odredbe Konvencije UN-a o pravima OSI bi se morale neposredno primjenjivati na oblast rada i zapošljavanja, a u skladu sa članom 9 Ustava Crne Gore.

²⁷ Vidi poglavlja 3.2.1. i 3.2.2.

V RAVNOPRAVNOST OSI U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA U PRAKSI

U okviru ovog projekta sprovedeno je istraživanje s OSI, čije je prebivalište u zadnje tri godine bilo u nekoj od opština na sjeveru Crne Gore, o oblicima diskriminacije po osnovu invaliditeta, koje su iskusile u oblasti rada i zapošljavanja. U istraživanju je učestvovala 101 OSI iz 10 crnogorskih gradova. Istraživanje se sprovodilo putem individualnih upitnika, koje su sprovodili anketari, koji su za to prošli obuku. Sva pitanja su se odnosila na period u poslednjih devet godina, s obzirom da je prvi Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom donijet 2011. godine, a Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom 2008. godine.



Najviše ispitanika, oko 41,6% je kao mjesto prebivališta u zadnje tri godine navelo Bijelo Polje, 16,8% je iz Pljevlja, 15,8% su iz Berana, Kolašina 13,9%, dok su ostatak činile OSI iz: Mojkovca, Nikšića, Rožaja, Andrijevice, Plužina i Žabljaka. Struktura uzorka po polu je bila 45,5% muških ispitanika i 54,5% ispitanica. Ispitanici od 18 do 30 godina su činili 31,2% uzorka, OSI starosti 31-45 godina su činile 46,2% uzorka, OSI starosti 46-55 godina su činile 11,8% uzorka, dok

je OSI starosti 56-67 godina bilo 10,8%. U istraživanju su u najvišem procentu učestvovali ispitanici sa fizičkim invaliditetom (57,4%), 29,7% OSI je imalo oštećenje vida, 5% oštećenje sluha i/ili govora, dok je 7,9% ispitanika imalo intelektualni invaliditet. Samo osnovnu školu je završilo 1% ispitanika, srednju školu (III i IV stepen) je završilo 59,4% ispitanika, visoku stručnu spremu (osnovne i/ili specijalističke studije) imaju 32,7% OSI, dok je 1% završilo magistarske studije.

Na pitanje koji im je trenutni radni status, čak 43,6% ispitanika je nezaposleno, 4% su angažovani po ugovoru o djelu, 22,8% su zaposleni na određeno vrijeme, dok je 29,7% ispitanika zaposleno na neodređeno vrijeme.

Na pitanje na koje sve načine su bili angažovani, 23,3% ispitanika je bilo angažovano po ugovoru o djelu, 34,9% je bilo zaposleno na određeno vrijeme, 18,6% ispitanika je bilo zaposleno na neodređeno vrijeme, dok čak 23,3% ispitanika

nije bilo uopšte radno angažovano **u posljednjih devet godina**. Od ukupnog broja ispitanika koji su odgovorili na ovo pitanje, **samo 10 ispitanika je zaokružilo dva ili tri odgovora**.

Kao trenutno zaposlenje ili zaposlenja u proteklih devet godina, **ispitanici najčešće navode organizacije OSI – čak njih 72,8%**, zatim privatni sektor - 12,3% i državne institucije – 6,2%. U lokalnim institucijama je bilo zaposleno 4,9% ispitanika, 2,5% ispitanika je radilo u drugim NVO, dok je 1,2% radilo u političkim partijama. Iz navedenog se vidi da **organi državne i lokalne uprave na sjeveru Crne Gore vrlo rijetko zapošljavaju OSI**, naime tek oko svaki deseti ispitanik je (bio) zaposlen u organima javnih vlasti.

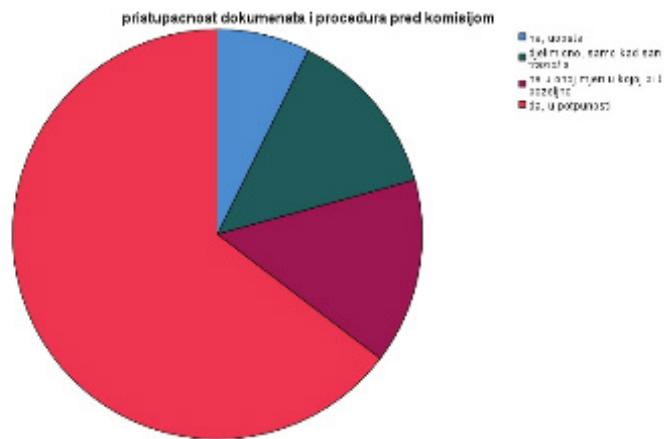
Na pitanje da li im se desilo, da u prethodnih devet godina, da im poslodavac nije obezbijedio asistenciju u radu i/ili prilagođavanje radnog mjesta, radnih zadataka, radnog vremena, radnih prostorija i okruženja, radne opreme i dr., a da im je to bilo potrebno za adekvatno obavljanje rada, 98% ispitanika je odgovorilo da im se to nije desilo nijednom, 2% ispitanika da jeste jednom. **Poslodavci gotovo uvijek poštuju prava OSI na prilagođavanje radnog mesta i radnih zadataka i obezbjeđivanje asistencije u radu**.

Od ukupnog broja ispitanika, njih 48,5%, u posljednjih devet godina, ima ili je imalo radni odnos od najmanje godinu dana. **Nijedan od ovih ispitanika nije imao iskustvo da mu poslodavac nije omogućio korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 26 dana**.

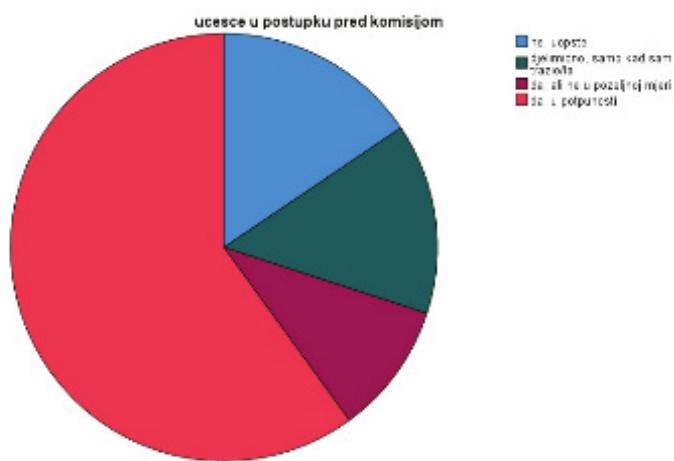
Od ukupnog broja ispitanika, njih 52,5%, u posljednjih devet godina, je zaposleno ili je bilo zaposleno na određeno ili neodređeno vrijeme. **Nijedan od ovih ispitanika nije imao situaciju da mu poslodavac nije omogućio odlazak na bolovanje, niti da mu je poslodavac propisao nepovoljnije razloge i uslove u vezi s otkazom nego drugim zaposlenim**.

Na pitanje da li im se desilo da imaju manju zaradu nego druge kolege, koje su radile sličan posao kod istog poslodavca, 50,5% od ukupnog broja ispitanika je odgovorilo da nije nijednom, dok je 5% ispitanika odgovorilo da jeste jednom. **Oko 9% ispitanika, koji su bili u nekom radnom odnosu u posljednjih devet godina su bili manje plaćeni u odnosu na osobe bez invaliditeta za isti posao**.

Po rezultatima istraživanja, 90,1% ispitanika je odgovorilo da ima, dok 9,9% ispitanika nema utvrđen procenat invaliditeta od strane Komisije za profesionalnu rehabilitaciju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. **Gotovo svaka deseta OSI na sjeveru Crne Gore nema utvrđen procenat invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja.**



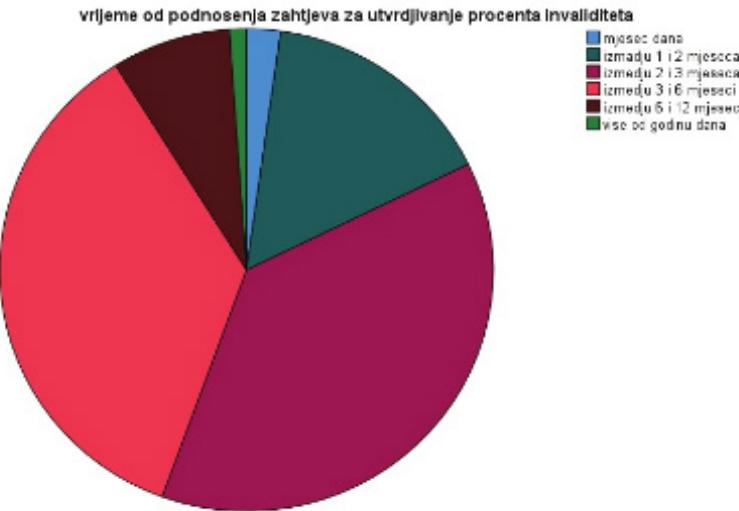
64,6% ispitanika odgovorilo da jesu u potpunosti. Više od trećine ispitanika nije imalo adekvatan pristup informacijama u okviru postupka za utvrđenje invaliditeta pred komisijama za profesionalnu rehabilitaciju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.



u postupku za utvrđenje procenta invaliditeta pred Komisijom za profesionalnu rehabilitaciju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Na pitanje da li su im sve informacije, dokumenta i procedure, u okviru postupka za utvrđenje procenta invaliditeta, bili u pristupačnoj formi i na razumljivom jeziku, 7,3% ispitanika je odgovorilo da nisu uopšte, 13,4% je odgovorilo djelimično, samo kada su sami tražili, 14,6% ispitanika je odgovorilo ne u onoj mjeri u kojoj bi bilo poželjno, dok je

Na pitanje da li su imali mogućnost, da u punoj mjeri i na adekvatan način, učestvuju u postupku za utvrđenje procenta invaliditeta, 15,6% ispitanika je odgovorilo ne uopšte, 14,4% je odgovorilo djelimično, samo kada su tražili, 10% ispitanika je odgovorilo da, ali ne u poželjnoj mjeri, dok je 60% ispitanika učestvovalo u potpunosti. Čak 40% OSI na sjeveru Crne Gore nisu na efikasan način učestvovali

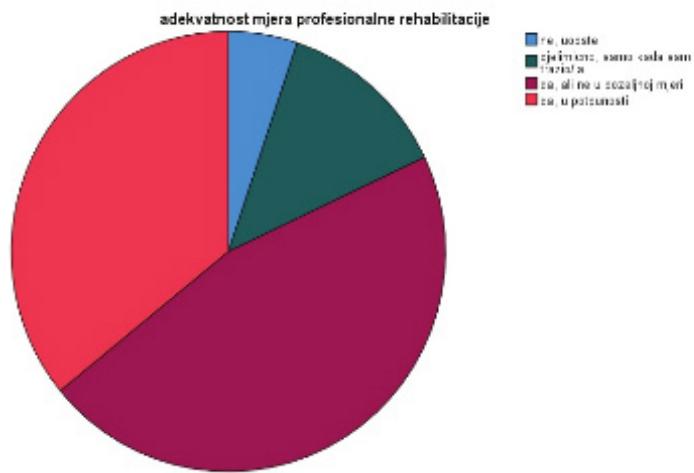


Čak 82,3% ispitanika je na rješenje o utvrđenju procenta invaliditeta čekalo više nego je Zakonom propisano (više od 45 dana). Naime, na pitanje koliko je vremena prošlo od kad su podnijeli zahtjev za utvrđivanje procenta invaliditeta nadležnom Birou rada do kad su dobili rješenje o utvrđenju procenta invaliditeta, 2,2% ispitanika je odgovorilo mjesec dana, 15,6% između jednog i dva mjeseca, 37,8% je odgovorilo između dva i tri mjeseca, 35,6% između tri i šest mjeseci, 7,8% je dobilo rješenje između šest i dvanaest mjeseci, dok je na rješenje više od godinu dana čekalo 1,1% ispitanika.

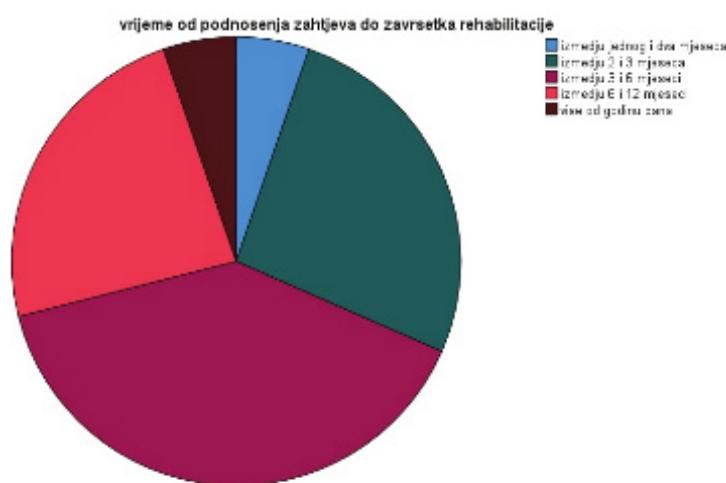
Od ukupnog broja ispitanika, svega 40% je učestvovalo u mjerama profesionalne rehabilitacije kod nekog od izvođača profesionalne rehabilitacije. S obzirom da su ispitanici koji su učestvovali u mjerama profesionalne rehabilitacije prošli više mjera, procentualno ćemo navesti zastupljenost svake mjere pojedinačno. Najviše ispitanika, njih 76,3%, su prošli Mjeru 7 - Analiza konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja, 73,7% ispitanika je prošlo Mjeru 8 – Izrada plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja, 68,4% Mjeru 13 – Evaluacija uspješnosti procesa rehabilitacije, 65,8% su prošli Mjeru 9, 63,2% Mjeru 2, po 50% mjere 3 i 12. Najmanji broj ispitanika (njih 10,5%) je prošao Mjeru 11 – praćenje i stručna pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja, dok je mjere 10 i 14 prošlo 15,8% ispitanika.

Mjere	Br. ispitanika koji su prošli prof. rehabilitaciju	Zastupljenost pojedinačne mjere u odnosu na br. ispitanika koji su prošli prof. rehabilitaciju, izraženo u %
Mjera 1 - Savjetovanje, podsticanje i motivisanje lica sa invaliditetom na aktivno traženje zaposlenja	38	38,6
Mjera 2 – Utvrđivanje preostale radne sposobnosti	38	63,2
Mjera 3 – Pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad	38	50,0
Mjera 4 – Pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva	38	21,1
Mjera 5 – razvijanje socijalnih spremnosti i vještina	38	34,2
Mjera 6 - Pomoć prilikom traženja odgovrajućeg radnog mjesto	38	28,9
Mjera 7 - Analiza konkretnog radnog mesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom	38	76,3
Mjera 8 – Izrada plana prilagođavanja radnog mesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom	38	73,7
Mjera 9 – Izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad za lice sa invaliditetom na radnom mjestu	38	65,8
Mjera 10 – Ospozobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu	38	15,8
Mjera 11 – praćenje i stručna pomoć prilikom ospozobljavanja i obrazovanja	38	10,5
Mjera 12 – Praćenje lica sa invaliditetom na radnom mjestu, nakon zaposlenja	38	50,0
Mjera 13 – Evaluacija uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedino lice sa invaliditetom	38	68,4
Mjera 14 – Ocjenjivanje radnih rezultata zaposlenog lica sa invaliditetom	38	15,8

Na pitanje kod kojih izvođača profesionalne rehabilitacije su prolazili kroz mjere profesionalne rehabilitacije, 60,5% ispitanika je navelo PaMark, a 39,5% ZOPT.



potpunosti. Čak 64% OSI na sjeveru Crne Gore smatra da su mjere profesionalne rehabilitacije neadekvatne njihovim potrebama.



23,7% ispitanika između šest mjeseci i godinu dana, dok je 5,3% ispitanika na rješenje čekalo više od godinu dana. Čak 95% ispitanika nije završilo profesionalnu rehabilitaciju u roku koji bi omogućio da dobiju odgovarajuće rješenje u zakonom propisanom roku (**više od 45 dana**).

Na pitanje da li su mjere profesionalne rehabilitacije, kroz koje su prošli, sprovedene na adekvatan način i da li su bile kvalitetne, a posebno uzimajući u obzir njihov invaliditet i stučnu spremu, 5,1% ispitanika je odgovorilo ne uopšte, 12,8% je odgovorilo djelimično, samo kada su oni tražili, 46,2% je odgovorilo da, ali ne u poželjnoj mjeri, dok je 35,9% odgovorilo da, u potpunosti.

Na pitanje koliko je vremena prošlo od kad su podnijeli zahtjev za uključivanje u mjeru profesionalne rehabilitacije nadležnom Birou rada do kad su završili proces profesionalne rehabilitacije i dobili odgovarajuće rješenje, 5,3% ispitanika je odgovorilo između jednog i dva mjeseca, 26,3% je odgovorilo između dva i tri mjeseca, 39,5% između tri i šest mjeseci,

Na pitanje da li, u zadnjih 9 godina, imaju sve potrebne informacije i podršku za pokretanje sopstvenog biznisa, 16,8% je odgovorilo ne uopšte, 5% djelimično, samo kada su to tražili, 4% da, ali ne u poželjnoj mjeri, dok 74,3% ispitanika nije bilo zainteresovano. **Samo četvrтina OSI na sjeveru Crne Gore je zainteresovana za pokretanje sopstvenog biznisa. Niko od njih nema sve neophodne informacije i podršku da realizuje svoje preduzetničke namjere.**

Ko je pomogao u traženju posla	Broj pruženih pomoći
Biro rada ZZZ Crne Gore	14
Druge državne institucije	2
Lokalne institucije	3
Organizacije OSI	69
Druge NVO	2
Mediji	0
Političke partije	0
Porodica	27
Prijatelji, rodbina i drugi lični kontakti	38
Ostali i drugi lični kontakti	1
Sam/a sam došao/la do zaposlenja – tražim posao	14
Nisam tražio/la i ne tražim posao	4

Na pitanje ko im je, u zadnjih 9 godina, najviše pomogao u traženju posla i/ili zasnivanju radnog odnosa/pokretanju sopstvenog biznisa, bilo je moguće zaokružiti više odgovora. U tabeli je prikazan broj zaokruženih odgovora, za svaki ponuđeni odgovor pojedinačno. Iz prikazanog se može zaključiti da **organizacije OSI dominantno najviše pružaju pomoć i podršku prilikom zapošljavanja OSI na sjeveru Crne Gore** (69 ispitanika), zatim prijatelji, rodbina i drugi lični kontakti (38 ispitanika), pa porodica (27 ispitanika). **Tek na četvrtom mjestu se nalazi Biro rada Zavoda za zapošljavanje Crne Gore**, koji je pomogao 14 ispitanika u zasnivanju radnog odnosa. Važno je istaći da je **isti broj OSI (njih 14), samostalno našao ili traži posao. Samo 5 ispitanika je imalo pomoć u zaposlenju od strane lokalnih i državnih institucija.** Takođe, iz ovog tabelarnog prikaza, može se zaključiti da mediji i političke partije uopšte nisu imali uticaja na zapošljavanje ispitanika.

Na pitanje da li se desilo, da ih, u posljednjih devet godina, poslodavac nije zaposlio, iako su imali jednake ili bolje kvalifikacije, stručne ili radne sposobnosti nego osoba koja se zaposlila, 81,6% ispitanika je odgovorilo da nije nijednom, jednom se ta situacija desila 11,2% ispitanika, dva puta 4,1%, 2% više od tri puta, dok 1% ispitanika ne traži posao. **Skoro svaka šesta OSI sa sjevera Crne Gore, koja traži posao, nije zasnovala radni odnos samo zbog svog invaliditeta.**

Takođe, **skoro svaka šesta OSI na sjeveru Crne Gore je pretrpjela diskriminaciju po osnovu invaliditeta prilikom konkursanja za posao i/ili pokretanja sopstvenog biznisa.** Naime, na pitanje da li im se dogodilo da su zbog barijera tokom

konkurisanja za radno mjesto (npr. intervjui/testovi u nepristupačnoj formi, kratko vrijeme za rad testa/davanje odgovora, komplikovana i nerazumljiva forma oglasa i/ili pitanja, nepristupačnost prostorija za predaju dokumentacije/rad intervjeta i/ ili testa, i dr.), bili ograničeni pri zapošljavanju/pokretanju sopstvenog biznisa, 86% ispitanika je odgovorilo da nije nijednom, 7% da jeste jednom, po 3% da jeste dva i više od tri puta, dok 1% ispitanika ne traži posao.

Na pitanje da li im se dogodilo da su se od njih tražili dodatni uslovi (npr. popunjavanje posebnih formulara, dostavljanje medicinske dokumentacije i dr.) da bi se (samo)zaposlili i/ili prijavili na konkurs za neko zaposlenje, a da bi situacija bila drugačija da nisu OSI, 86,1% ispitanika se nijednom nije desila takva situacija, 5,9% jednom, 2% dva puta, 5% više od tri puta, dok 1% nije tražio posao. **Samo zbog invaliditeta, 12,9% ispitanika je imalo drugačiji tretman u proceduri konkurisanja i/ili (samo)zapošljavanja.**

Pored navedenih slučajeva, 11,9% OSI na sjeveru Crne Gore je imalo neko drugačije iskustvo diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja. Naime, na pitanje da li im je neko na neki drugi način onemogućio, ograničio ili otežao konkurisanje za posao i/ili zasnivanje radnog odnosa/pokretanje sopstvenog biznisa, zbog toga što su OSI, 87,1% je odgovorilo da nije nijednom, 6,9% da jeste jednom, 5% više od tri puta, dok 1% nije tražio posao.

Shodno rezultatima istraživanja se jasno vidi da se **Konvencija UN-a o pravima OSI ne primjenjuje neposredno na oblast rada i zapošljavanja**, iako je to ustavna obaveza svih javnih i privatnih subjekata na sjeveru Crne Gore. Štaviše, **OSI na sjeveru Crne Gore** često ne mogu ostvariti ni ona prava, koja im garantuje crnogorski pravni okvir, najčešće zbog neažurnosti nadležnih institucija, ali i nepostojanja svijesti poslodavaca da OSI moraju omogućiti jednake uslove rada i zapošljavanja.

VI ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Na osnovu svega izloženog mogu se izvesti sljedeći zaključci i preporuke:

- Sobzirom da se Konvencija UN-a o pravima OSI ne primjenjuje neposredno na oblast rada i zapošljavanja, iako je to ustavna obaveza, potrebno je edukovati predstavnike nadležnih institucija u ovoj oblasti na lokalnom i nacionalnom nivou o standardima nediskriminacije OSI u oblasti rada i zapošljavanja garantovanih Konvencijom;
- Preuzeti punu odgovornost od strane nadležnih organa za neposrednu primjenu člana 5 i 27 Konvencije UN-a o pravima OSI do pune harmonizacije domaćeg zakonodavstva s odredbama ovog međunarodnog ugovora;
- Izmijeniti član 22 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, u smislu da primjena istog nije vezana za zakone iz oblasti rada i zapošljavanja i da se prepozna nepružanje razumnih adaptacija kao oblik diskriminacije po osnovu invaliditeta u ovoj oblasti;
- Uskladiti Zakon o radu i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom sa odredbama člana 5 i 27 Konvencije UN-a o pravima OSI;
- Preuzeti punu odgovornost za ispunjavanje obaveza iz nadležnosti lokalnih i državnih institucija na sjeveru Crne Gore, a naročito biroa rada Zavoda za zapošljavanja Crne Gore, na podsticanju zapošljavanja i ravnopravnosti OSI u radu i stručnom usavršavanju;
- Pokrenuti programe za finansijsku i drugu podršku OSI koje žele da pokrenu sopstveni biznis na sjeveru Crne Gore i postojeće opšte programe za podsticanje preduzetništva0 učiniti pristupačnim za OSI;
- Stvoriti uslove za puno i efektivno učešće OSI u postupcima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju i omogućiti njihovo okončanje u zakonom propisanom roku;
- Omogućiti veći kvalitet i efektivnost mjera profesionalne rehabilitacije OSI na sjeveru Crne Gore, kroz neophodne edukacije stručnog kadra, a uz saradnju OSI;
- Zaposliti OSI u državnim i lokalnim institucijama na sjeveru Crne Gore u propisanoj kvoti i dati pozitivan primjer privatnom sektoru;
- Informisati i podsticati poslodavce na sjeveru Crne Gore da prepoznaju radne potencijale OSI i omoguće im ravnopravnost prilikom konkursanja za posao;
- Obezbijediti veće praćenje poštovanja prava OSI na ravnopravne uslove rada, uključujući i jednaku platu za jednak rad od strane Inspekcije rada i pokretanje postupaka protiv poslodavaca koji krše prava OSI;
- Sprovoditi redovne kampanje informisanja i podizanja svijesti javnosti o značaju uključivanja OSI u oblast rada i zapošljavanja na sjeveru Crne Gore.

O ORGANIZACIJAMA

NVO „EKVIVALENT“

NVO Ekvivalent je osnovan 25.7.2016. godine sa sjedištem u Podgorici od strane dugogodišnjih aktivista civilnog sektora u oblasti zaštite ljudskih prava OSI. Osnivači NVO Ekvivalenta (Feđa Mašić, student završne godine Elektrotehničkog fakulteta, Milorad Hajrović, diplomirani pravnik i Velibor Bošković, diplomirani pravnik) su svoje stečeno iskustvo u dugogodišnjem radu u nevladinom sektoru u dijelu razvijanja projekata za nacionalne i inostrane donatore, finansijskom poslovanju, pružanju pravnog savjetovanja licima sa invaliditetom, razvoju ljudskih resursa, zaštiti i očuvanju životne sredine, razvoju socijalnog preduzetništva i promociji održivog razvoja, usadili u osnove NVO Ekvivalenta. Stvaranje uslova za jednakе mogućnosti učešća na ravnopravnoj osnovi svim njenim građanima, predstavlja osnovnu ideju koja okuplja aktiviste/kinje NVO Ekvivalenta.

Vizija NVO Ekvivalenta je: Crna Gora kao država jednakih mogućnosti.

Misija NVO Ekvivalenta je: da doprinese unapređenju poštovanja ljudskih prava marginalizovanih društvenih grupa, stvaranju uslova za jednakе mogućnosti za sve građane, zaštiti životne sredine i prirodnih resursa i promociji istorijskog, kulturnog i prirodnog blaga Crne Gore kroz sprovođenje istraživanja, različitih vidova edukacija i podrške, monitoringa primjene odgovarajućih propisa i saradnje sa relevantnim domaćim i stranim institucijama i organizacijama.

Ciljevi NVO Ekvivalenta su:

- Promocija civilizacijskih i evropskih vrijednosti;
- Promocija ljudskih prava marginalizovanih grupa sa fokusom na lica sa invaliditetom i unapređenje nivoa kvaliteta njihovog života kroz stvaranje jednakih uslova za njihovo kvalitetno obrazovanje, zdravstvenu zaštitu, zapošljavanje i kulturni i socijalni život ;
- Promocija i zaštita prava djece i mladih bez roditeljskog staranja;
- Promocija zapošljavanja teže zapošljivih društvenih kategorija;
- Podsticanje razvoja socijalnog, održivog i odgovornog turizma u Crnoj Gori u skladu sa standardima Evropske Unije;
- Promocija i unapređenje preduzetništva i preduzetničkih vještina;
- Promocija i razvoj socijalnog preduzetništva;
- Promocija i unapređenje zdravih stilova života;
- Promocija prirodnih resursa Crne Gore i unapređenje nivoa kvaliteta očuvanja i zaštite životne sredine;
- Promocija kulturne i istorijske baštine Crne Gore.

NVO „SJEVERNA ZEMLJA“

NVO Sjeverna zemlja – North land je organizacija koja je osnovana 2010. godine sa misijom da radi na zaštiti prirode i unapređenju životne sredine, podstakne poljoprivredni razvoj uz primjenu znanja, i tako omogući održivi razvoj Crne Gore i svih njenih građana. U dostizanju ovoga posvetili smo se saradnji sa svim bitnim društvenim akterima, kako bi osnažili saradnju sa istim i tako došli do cilja – do Crne Gore kao ekološke države.

Osnovni programski ciljevi Organizacije su:

- Zaštita životne sredine,
- Poljoprivreda, ruralni razvoj i turizam,
- Obrazovanja i kultura,
- Regionalni razvoj i razvoj klastera,
- Mladi i omladinske politike,
- Socijalna zaštita i humanitarne djelatnosti,
- Zadovoljavanje potreba lica sa invaliditetom,
- Razvoj ljudskih i manjinskih prava,
- Socijalno preduzetništvo,
- Evropske integracije,
- Bezbjednost u saobraćaju

Tokom svog cijelokupnog rada, NVO „Sjeverna zemlja“ je realizovala niz projekata i akcija koji su kao direktnе ciljne grupe imali: učenike osnovnih i srednjih škola, predstavnike javne uprave i nevladinog sektora, seosko stanovništvo i OSI. Imajući u vidu da su svaka akcija/projekat bili medijski ispraćeni, smatramo da su nam kao indirektna ciljna grupa bili svi stanovnici opština sjeveroistoka Crne Gore (Berane, Andrijevica, Petnjica, Gusinje, Plav i Rožaje). U tim opština smo uspostavili dobru saradnju sa predstavnicima lokalnih samouprava.

Projekti, koji su podrazumijevali podršku za OSI, a čiji je nosilac ili partner u organizaciji bila naša organizacija su:

- ❖ Projekat: „Mala škola ugostiteljstva“, koji je sprovodila Opština Berane, a partneri na projektu su bili JU SS „Vukadin Vukadinović“, zatim NVO „Ljepša budućnost“, „Korak nade“ i „Sjeverna zemlja“. Projekat finansira Zavod za zapošljavanje Crne Gore u sklopu profesionalne rehabilitacije i aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- ❖ Projekat : Zajedno do zelenih Berana, Donator: Opština Berane;
- ❖ Projekat „Kada znaš, možeš lako do EU“ je podržan od strane Ministarstva javne uprave, sredstvima za 2018. godinu, i realizuje se u partnerstvu sa NVO „Ekvivalent“ iz Podgorice. Opšti cilj projekta je Povećan nivo znanja mladih sa sjevera Crne Gore, kao i osoba sa invaliditetom, o procesu evropskih integracija;
- ❖ Projekat „Ravnopravnost u saobraćaju – Aktivniji i dostojanstveniji život lica sa invaliditetom“, koji je finasiran od Ministarstva za ljudska i manjinska prava za 2019.

O AUTORKI



Miroslava-Mima Ivanović je rođena u Kotoru, gdje je završila Osnovnu školu "Narodni heroj Savo Ilić" i Gimnaziju Kotor. Dobitnica je diplome Luča I. Na Pravnom fakultetu Univerziteta Crne Gore u Podgorici završila je osnovne studije pravnih nauka 2012. godine, sa prosječnom ocjenom 9,71 i specijalističke studije 2013. godine, sa prosječnom ocjenom 9,87. Od 7. oktobra do 21. decembra 2018. godine boravila je u Sjedinjenim Američkim Državama, na Univerzitetu Sirakjuz u Njujorku (Disability Law and Policy Program – College of Law), radi postdiplomskog istraživanja o pravima OSI, kao prva Fulbrajt stipendistkinja s invaliditetom iz Crne Gore.

Aktivna je u pokretu za prava OSI u Crnoj Gori od 2007. godine. Od februara 2013. do 2014. godine radila je na mjestu program asistentkinje, a od februara 2014. do jula 2018. godine kao koordinatorka Pravnog programa i antidiskriminacije u Udruženju mladih sa hendikepom Crne Gore (UMHCG). Osnivačica je i izvršna direktorka NVO I MI Boke. Od decembra 2019. godine je članica i zamjenica predsjednice Borda Mreže mladih Evropske mreže za samostalan život (European Network for Independent Life Youth Network Board). Članica je Savjeta za prava lica s invaliditetom i Savjeta za mlade Opštine Kotor.

Učestvovala je u izradi: Lokalnog plana akcije u oblasti invalidnosti Opštine Kotor za period 2010-2015. godine, Zakona o visokom obrazovanju, Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o izboru odbornika i poslanika, Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom i Strategije o zabrani diskriminacije i promociji jednakosti lica sa invaliditetom za period 2017- 2021. godine s Akcionim planom za 2017/2018. godinu. Koautorka je tri studije i jednog sažetka i autorka dvije publikacije i jednog sažetka o različitim pravima OSI.

Od 2013. godine je pokrenula 10 sudskih postupaka za zaštitu od diskriminacije po osnovu invaliditeta protiv različitih državnih i lokalnih institucija. Polaznica je i predavačica na mnogim obukama i konferencijama u zemlji i inostranstvu, o pravima OSI, ljudskim pravima uopšte i radu NVO sektora.

Miroslava – Mima je djevojka s invaliditetom (korisnica kolica s oštećenjem vida).

LITERATURA I REFERENCE

- ⇒ Branko A. Lubarda, *Socijalna prava i dostojanstvo na radu; Pravni život*, Beograd, 2013;
- ⇒ Istraživanje NVO „Ekvivalent“ i NVO „Sjeverna Zemlja“ o diskriminaciji OSI u oblasti rada i zapošljavanja o diskriminaciji OSI na sjeveru Crne Gore;
- ⇒ Opšti komentar br. 6 na član 5, Komitet UN za prava OSI;
- ⇒ Ustav Crne Gore („Službeni list Crne Gore“, br. 1/07 od 25.10.2007. godine, 38/13 od 2.8.2013. godine);
- ⇒ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom („Službeni list Crne Gore“, br. 49/08, 73/10, 39/11 i 55/16);
- ⇒ Zakon o radu („Službeni list Crne Gore“, br. 74/19 od 30.12.2019);
- ⇒ Zakon o ratifikaciji Konvencije Ujedinjenih Nacija o pravima lica sa invaliditetom sa Opcionim protokolom („Službeni list Crne Gore - Međunarodni ugovori“, br. 2/9 od 27.7.2009. godine);
- ⇒ Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni list Crne Gore“, br. 46/10 od 6.8.2010, 40/11 od 8.8.2011, 18/14 od 11.4.2014, 42/17 od 30.6.2017);
- ⇒ Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom („Službeni list Crne Gore“, br. 35/15 od 7.7.2015, 44/15 od 7.8.2015);
- ⇒ Živko Kulić, *Radno pravo*; Novi Sad, 2008.





