

**KONFERENCJA W SPRAWIE  
PRZYSTĄPIENIA DO UNII  
EUROPEJSKIEJ  
– CZARNOGÓRA –**

**Bruksela, 9 października 2026 r.  
(OR. en)**

**AD 85/26**

**LIMITE**

**CONF-ME 36**

**DOKUMENT AKCESYJNY**

---

Dotyczy: WSPÓLNE STANOWISKO UNII EUROPEJSKIEJ  
– Rozdział 19: Polityka społeczna i zatrudnienie

---

## **WSPÓLNE STANOWISKO UNII EUROPEJSKIEJ**

### **Rozdział negocjacyjny 19: Polityka społeczna i zatrudnienie**

Niniejsze stanowisko Unii Europejskiej opiera się na jej ogólnym stanowisku przygotowanym na konferencję akcesyjną z udziałem Czarnogóry (AD 23/12 CONF-ME 2) i podlega zasadom negocjacyjnym zatwierdzonym w tym stanowisku ogólnym, a zwłaszcza zasadom następującym:

- opinie wyrażone przez którąkolwiek ze stron na temat danego rozdziału negocjacyjnego w żaden sposób nie przesądzają o stanowisku, jakie może zostać przyjęte w sprawie pozostałych rozdziałów;
- porozumień – nawet częściowych – osiągniętych w trakcie negocjacji nad kolejno omawianymi rozdziałami nie należy uznawać za ostateczne, dopóki nie zostanie osiągnięte porozumienie ogólne;
- oraz wymogom określonym w pkt 24, 28, 41 i 44 ram negocjacyjnych.

UE zachęca Czarnogórę, by kontynuowała proces dostosowywania swojego ustawodawstwa do unijnego dorobku prawnego oraz by skutecznie wdrażała i egzekwowała ten dorobek, a także – ogólnie – aby opracowywała, jeszcze przed przystąpieniem, polityki i instrumenty, które w jak największym stopniu będą spójne z politykami i instrumentami UE.

UE odnotowuje, że w swoim stanowisku negocjacyjnym AD 7/16 CONF-ME 4 i addendum AD 60/26 CONF-ME 24 do tego stanowiska Czarnogóra akceptuje unijny dorobek prawny dotyczący rozdziału 19 obowiązujący na dzień 29 lipca 2026 r. oraz że deklaruje gotowość do wprowadzenia go w życie do dnia przystąpienia do Unii Europejskiej.

## **Prawo pracy**

UE przyjmuje do wiadomości zmiany w czarnogórskim prawie pracy wprowadzone w latach 2019 i 2026, dzięki którym w dużym stopniu dostosowano te przepisy do unijnego dorobku prawnego.

Czarnogóra dostosowała swoje przepisy do unijnego dorobku prawnego dotyczącego w szczególności ochrony pracy osób młodych, pracy na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu, zwolnień zbiorowych, ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy, pracy tymczasowej, przejęć przedsiębiorstw, informowania pracowników i konsultacji z nimi, czasu pracy oraz przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy. Ponadto Czarnogóra ratyfikowała najważniejsze konwencje MOP dotyczące podstawowych norm pracy.

UE wzywa Czarnogórę, by do dnia przystąpienia zapewniła przyjęcie dalszych aktów ustawodawczych w celu dostosowania przepisów krajowych do pozostałego unijnego dorobku prawnego w dziedzinie prawa pracy w obszarze warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, w obszarze europejskich rad zakładowych, zaangażowania pracowników w spółki europejskie i spółdzielnie europejskie oraz czasu pracy w żegludze śródlądowej. Ponadto UE wzywa Czarnogórę, by zgodnie z planem w IV kwartale 2026 r. dostosowała swoje przepisy do dyrektywy 96/71/WE zmienionej dyrektywą (UE) 2018/957 i dyrektywy 2014/67/UE dotyczących delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. UE podkreśla, jak ważne jest zapewnienie, by stosowaniu prawa pracy towarzyszyła skuteczna kontrola, podnoszenie świadomości, a także skuteczne i dostępne środki odwoławcze dla pracowników.

UE przyjmuje do wiadomości wysiłki Czarnogóry na rzecz wzmocnienia zdolności instytucjonalnych, kadrowych i technicznych czarnogórskiej inspekcji pracy, w tym przyjęcie planu działania na rzecz wzmocnienia zdolności inspekcji pracy na lata 2025–2027. UE apeluje o dalsze wzmocnienie zdolności w zakresie egzekwowania przepisów i oczekuje, że Czarnogóra zatrudni dodatkowych inspektorów pracy, zgodnie z planem działania. Przyjmuje również do wiadomości zobowiązanie Czarnogóry do dalszego zwiększania zdolności administracyjnych w Ministerstwie Pracy, Zatrudnienia i Dialogu Społecznego w celu wdrożenia i egzekwowania unijnego dorobku prawnego w dziedzinie prawa pracy, w tym poprzez szkolenia dotyczące stosunków pracy, mobilności pracowników i ram operacyjnych Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA) zgodnie z planem działania na rzecz wzmocnienia zdolności administracyjnych, skutecznego egzekwowania przepisów, dialogu społecznego i przyszłego zarządzania środkami podobnymi do Europejskiego Funduszu Społecznego (2026–2028).

### **Bezpieczeństwo i higiena pracy**

UE przyjmuje do wiadomości, że Czarnogóra w dużym stopniu dostosowała swoje przepisy do unijnego dorobku prawnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. UE odnotowuje, że ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy jest dostosowana do unijnego dorobku prawnego. Zauważa, że przyjęto kilka zbiorów przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Czarnogóra dostosowała swoje przepisy do dyrektywy Rady 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy. Do dnia przystąpienia zapewni egzekwowanie tych przepisów i tym samym wdroży ogólne zasady dotyczące zapobiegania, odpowiedzialności pracodawców, oceny ryzyka, szkoleń, konsultacji i uczestnictwa pracowników, a także obowiązek wyznaczania pracowników w odniesieniu do ochrony przed zagrożeniami zawodowymi i zapobiegania im.

UE przypomina, że szczególnie ważne jest dalsze zwiększenie zdolności w zakresie egzekwowania przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W związku z tym UE przyjmuje do wiadomości wysiłki podjęte przez Czarnogórę w celu wzmocnienia zdolności administracyjnych, zwłaszcza w odniesieniu do przewidywanego zwiększenia – do dnia przystąpienia – liczby inspektorów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia ich mobilności, jak określono w przyjętym planie działania na rzecz wzmocnienia zdolności inspekcji bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2026–2028. UE wzywa, by do dnia przystąpienia Czarnogóra podjęła dalsze wysiłki w zakresie szkolenia inspektorów bezpieczeństwa i higieny pracy. UE odnotowuje, że Czarnogóra przyjęła plan działania na rzecz poprawy systemu bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2025–2028 w celu poprawy koordynacji między odpowiedzialnymi organami i departamentami oraz zapewnienia kontroli i skutecznego egzekwowania przepisów do dnia przystąpienia. UE odnotowuje, że Czarnogóra wdroży specjalny system oprogramowania do celów zgłaszania przypadków urazów w miejscu pracy, który poprawi jakość danych i umożliwi bezpośrednią porównywalność ze wskaźnikami opartymi na danych liczbowych dla 100 000 pracowników.

### **Dialog społeczny**

UE przyjmuje do wiadomości, że Czarnogóra ustanowiła prawne i instytucjonalne ramy dialogu społecznego. Dialog społeczny między rządem a partnerami społecznymi za pośrednictwem Rady Społecznej jest dobrze rozwinięty. Podkreślając znaczenie inkluzywnego dialogu społecznego, UE przypomina, że Czarnogóra musi dalej usprawniać zarówno trójstronny, jak i dwustronny (rokowania zbiorowe) dialog społeczny, oraz zwracać należytą uwagę na rokowania zbiorowe na szczeblu sektorowym i lokalnym. UE przyjmuje do wiadomości, że do II kwartału 2027 r.

Czarnogóra planuje przyjąć ustawę o reprezentatywności, w której ponownie zdefiniowane zostaną kryteria reprezentatywności. UE będzie nadal śledzić postępy osiągane – do dnia przystąpienia – w zakresie kryteriów reprezentatywności dla partnerów społecznych i zrównoważonego rozwoju dwu- i trójstronnego dialogu społecznego.

UE przypomina, jak ważny jest skuteczny międzybranżowy i sektorowy dialog społeczny, aby w momencie przystąpienia móc w pełni uczestniczyć w dialogu społecznym na szczeblu UE. Oczekuje, że Czarnogóra podejmie dalsze wysiłki na rzecz zapewnienia warunków sprzyjających dialogowi społecznemu zgodnie z zaleceniem Rady dotyczącym dialogu społecznego, w tym na rzecz wzmocnienia zdolności partnerów społecznych. Ponadto UE zwraca się do Czarnogóry o przedstawienie – w odpowiednim czasie przed przystąpieniem – wykazu środków informujących o wdrożeniu tego zalecenia.

UE przyjmuje do wiadomości wysiłki podjęte przez Czarnogórę w celu wzmocnienia zdolności administracyjnych w tej dziedzinie i z zadowoleniem przyjmuje utworzenie specjalnej dyrekcji ds. dialogu społecznego i rokowań zbiorowych w Ministerstwie Pracy, Zatrudnienia i Dialogu Społecznego. UE przypomina, że Czarnogóra musi zwrócić szczególną uwagę na budowanie zdolności organizacji partnerów społecznych na wszystkich szczeblach, tak aby umożliwić objęcie mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw dialogiem społecznym i rokowaniami zbiorowymi, a także na wzmocnienie zdolności do prowadzenia negocjacji i przygotowywania analiz niezbędnych do podejmowania wysokiej jakości decyzji w odpowiednich obszarach polityki, jak przewidziano w planie działania na rzecz wzmocnienia zdolności administracyjnych, skutecznego egzekwowania przepisów, dialogu społecznego i przyszłego zarządzania środkami podobnymi do Europejskiego Funduszu Społecznego (2026–2028).

### **Polityka zatrudnienia**

UE przyjmuje do wiadomości stały spadek stopy bezrobocia i zwraca się do Czarnogóry o wzmoczenie wysiłków na rzecz zaradzenia strukturalnym słabościom rynku pracy, takim jak dysproporcje regionalne, długotrwałe bezrobocie oraz niski udział młodzieży i kobiet w rynku pracy.

UE odnotowuje, że krajowa strategia zatrudnienia na lata 2021–2025 obejmuje środki na rzecz rozwoju aktywnej polityki rynku pracy, poprawy systemu kształcenia i szkolenia, a także zwiększenia szans na zatrudnienie słabszych grup społecznych. Wzywa Czarnogórę do przyjęcia nowej strategii zatrudnienia na lata 2026–2030, zgodnej z europejską polityką zatrudnienia i logiką interwencji w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

UE odnotowuje, że Czarnogóra znacznie zwiększyła skalę aktywnej polityki rynku pracy i przyjęła pierwszy katalog środków aktywnej polityki rynku pracy, ustanawiając jednolite, przejrzyste i znormalizowane ramy planowania strategicznego, wdrażania i monitorowania w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych i innych słabszych grup społecznych. UE odnotowuje niedawny wzrost wydatków na aktywną politykę rynku pracy i podkreśla potrzebę zapewnienia wystarczających zasobów budżetowych na wdrożenie nowego katalogu środków.

UE odnotowuje również modernizację operacyjną Agencji Zatrudnienia, cyfryzację usług i przygotowania do jej włączenia do europejskich sieci i instrumentów, takich jak europejska sieć służb zatrudnienia (EURES). Odnotowuje, że Czarnogóra planuje zatrudnić 13 dodatkowych pracowników w 2027 r., aby zapewnić wystarczające zdolności administracyjne w sieci lokalnych urzędów pracy. UE odnotowuje, że Czarnogóra planuje zakup funkcjonalnego sprzętu i remont pomieszczeń biurowych w wybranych lokalnych urzędach pracy, zgodnie z planem działania na rzecz wzmocnienia zdolności administracyjnych, skutecznego egzekwowania przepisów, dialogu społecznego i przyszłego zarządzania środkami podobnymi do Europejskiego Funduszu Społecznego (2026–2028), z myślą o dobrym przygotowaniu do wdrażania europejskich ram polityki zatrudnienia. UE wzywa Czarnogórę do pełnego wdrożenia tych środków, w szczególności środków związanych z modernizacją Agencji Zatrudnienia.

UE przyjmuje do wiadomości przyjęcie strategii na rzecz rozwoju gospodarki społecznej i solidarnej na lata 2025–2029, przyczyniającej się do osiągnięcia szeregu celów programu reform gospodarczych.

UE przyjmuje do wiadomości, że rozwiązanie problemu niedopasowania systemów kształcenia do potrzeb rynku pracy zostało uznane za jeden z priorytetów w nowej strategii zatrudnienia oraz że podjęto środki ustawodawcze i administracyjne w celu podniesienia poziomu kwalifikacji we wszystkich grupach wiekowych. Biorąc pod uwagę ogólnie niski poziom kształcenia dorosłych, UE wzywa Czarnogórę do zintensyfikowania wysiłków w zakresie kwalifikacji pracowników.

UE odnotowuje, że kwestia uczestnictwa kobiet w rynku pracy została rozwiązana poprzez zapewnienie nowych placówek przedszkolnych i wprowadzenie aktywnej polityki rynku pracy ukierunkowanej konkretnie na kobiety, a także poprzez usunięcie przeszkód utrudniających aktywizację społeczną w drodze zmian w ustawie o ochronie socjalnej i ochronie dzieci. UE podkreśla, że konieczne są dalsze wysiłki w celu zmniejszenia luki płciowej w zatrudnieniu, dostępie do usług opieki i systemie przebiegu i oceny kariery oraz w celu rozwiązania problemu wczesnego opuszczania rynku pracy i istnienia czynników zniechęcających do podejmowania pracy.

UE z zadowoleniem przyjmuje inwestycje w placówki opieki nad dziećmi, aby umożliwić kobietom uczestnictwo w rynku pracy i pogodzenie pracy z obowiązkami w zakresie opieki rodzinnej, i zachęca Czarnogórę do zintensyfikowania tych wysiłków. UE zachęca Czarnogórę, by zapewniła sprawiedliwy pod względem terytorialnym dostęp do usług opieki nad dziećmi i przystępność cenową tych usług, co jest niezbędnym warunkiem trwałego uczestnictwa kobiet w rynku pracy.

Jeśli chodzi o pracę nierejestrowaną, UE przyjmuje do wiadomości różne środki podjęte w tej dziedzinie, takie jak roczne plany działania obejmujące środki polegające na stałym wzmocnionym nadzorze inspekcji prowadzonych w trakcie sezonu turystycznego i wakacji. Zachęca Czarnogórę do dalszego zwalczania problemu pracy nierejestrowanej w ramach kompleksowego podejścia obejmującego środki odstraszające i zapobiegawcze. Jak wspomniano powyżej, aby skutecznie rozwiązać problem pracy nierejestrowanej, należy zapewnić odpowiednią liczbę inspektorów pracy i ich szkolenie.

UE oczekuje, że Czarnogóra będzie kontynuować wysiłki na rzecz wyeliminowania pracy nierejestrowanej, w szczególności w odniesieniu do skuteczności inspekcji pracy, rezultatów sformalizowania stosunków pracy oraz ochrony pracowników będących cudzoziemcami i pracowników sezonowych, zgodnie z nowym programem przeciwdziałania gospodarce nieformalnej na lata 2027–2029 i przewidzianych w nim wskaźników wyników. UE zachęca Czarnogórę do współpracy z europejską platformą przeciwdziałania pracy nierejestrowanej zarządzaną przez Europejski Urząd ds. Pracy.

UE przyjmuje do wiadomości wysiłki Czarnogóry na rzecz wzmocnienia swoich zdolności do wdrażania aktywnych instrumentów rynku pracy. Wzywa Czarnogórę do dalszego zacieśniania współpracy między lokalnymi urzędami pracy a instytucjami szkoleniowymi. UE podkreśla, jak ważne jest zwiększenie skuteczności i zasięgu aktywnych polityk rynku pracy za pomocą gwarancji dla młodzieży zgodnie z ramami unijnej gwarancji dla młodzieży. Wzywa Czarnogórę do zintensyfikowania wysiłków na rzecz integracji na rynku pracy i uczestnictwa w nim, w szczególności w odniesieniu do słabszych grup społecznych na rynku pracy i grup mniej uprzywilejowanych, aby osiągnąć większą integrację i uczestnictwo w rynku pracy, jak określono w planie działania na rzecz wzmocnienia zdolności administracyjnych, skutecznego egzekwowania przepisów, dialogu społecznego i przyszłego zarządzania środkami podobnymi do Europejskiego Funduszu Społecznego (2026–2028).

### **Środki podobne do Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS)<sup>1</sup>**

UE podkreśla, jak ważne jest, by do dnia przystąpienia Czarnogóra była gotowa do wdrażania unijnej polityki spójności, w szczególności środków podobnych do Europejskiego Funduszu Społecznego, i zarządzania tą polityką.

---

<sup>1</sup> Należy zauważyć, że struktury administracyjne wymagane do obsługi EFS same w sobie nie są objęte rozdziałem 19 dotyczącym polityki społecznej i zatrudnienia. Ta zdolność zostanie oceniona niezależnie, z uwzględnieniem szczególnych kryteriów w ramach rozdziału 22 dotyczącego polityki regionalnej i koordynacji instrumentów strukturalnych.

UE zaznacza, że środki podobne do EFS powinny być ukierunkowane na wspieranie inkluzywnego dostępu do wysokiej jakości zatrudnienia, umiejętności i uczenia się przez całe życie, przy jednoczesnym promowaniu włączenia społecznego, równych szans i dostępu do wysokiej jakości podstawowych usług. UE przyjmuje do wiadomości strukturę operacyjną, którą utworzono w celu realizacji wieloletniego programu operacyjnego na rzecz zatrudnienia i polityki społecznej na lata 2024–2027. UE przyjmuje również do wiadomości decyzję rządu z lutego 2026 r. w sprawie struktur zarządzania funduszami spójności. W decyzji tej powierza się Ministerstwu Pracy, Zatrudnienia i Dialogu Społecznego wszystkie działania przygotowawcze związane z funkcjami instytucji zarządzającej w związku z zaproponowanym przez Komisję Europejską Europejskim Funduszem Spójności Gospodarczej, Społecznej i Terytorialnej, Rolnictwa i Obszarów Wiejskich, Rybołówstwa i Polityki Morskiej, Dobrobytu i Bezpieczeństwa, który obejmuje Europejski Fundusz Społeczny. UE wzywa Czarnogórę do doprecyzowania struktury organizacyjnej instytucji zarządzającej oraz do zintensyfikowania budowania zdolności w zakresie wdrażania przyszłych funduszy spójności.

UE przypomina również Czarnogórze, że oprócz wzmocnienia zdolności administracyjnych należy zwrócić należyłą uwagę na odpowiednie szkolenia w tej dziedzinie, aby zapewnić wystarczające zdolności w zakresie zarządzania przyszłymi funduszami spójności, zgodnie z planem działania na rzecz wzmocnienia zdolności administracyjnych, skutecznego egzekwowania przepisów, dialogu społecznego i przyszłego zarządzania środkami podobnymi do Europejskiego Funduszu Społecznego (2026–2028).

UE przypomina Czarnogórze, że – z myślą o wdrażaniu zasady partnerstwa – zaangażowanie partnerów społecznych i władz lokalnych oraz wzmocnienie ich zdolności jest jednym z kluczowych elementów wdrażania przyszłych funduszy spójności.

### **Włączenie społeczne**

UE przyjmuje do wiadomości, że wraz ze zmianami do ustawy o ochronie socjalnej i ochronie dzieci kontynuowano stopniowe przechodzenie od systemu ochrony socjalnej skoncentrowanego na świadczeniach do systemu ochrony socjalnej skoncentrowanego na usługach i opartego na prawach.

UE uznaje, że zmiany w wyżej wymienionej ustawie usuwają czynniki zniechęcające beneficjentów świadczeń materialnych do wejścia na rynek pracy. W połączeniu ze środkami aktywizacji społecznej wdrażanymi przez lokalne urzędy pracy i ośrodki pracy społecznej zmiany te zapewniają wsparcie dochodu, a jednocześnie zachęcają do uczestnictwa w rynku pracy. UE z satysfakcją odnotowuje wprowadzenie nowych usług socjalnych świadczonych na poziomie społeczności lokalnych oraz przyjęcie zintegrowanego podejścia do świadczenia usług i wzywa Czarnogórę do zapewnienia – do dnia przystąpienia – by podejście to było stosowane i by na ten cel przeznaczono w trwały sposób środki z budżetu krajowego. UE zachęca ponadto Czarnogórę do zapewnienia, by takie usługi były dostępne dla dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnościami, w tym na obszarach wiejskich i oddalonych.

UE z zadowoleniem przyjmuje środki mające na celu wzmocnienie systemu rodzinnej pieczy zastępczej i ustanowienie instytucji, która ma zapewnić ochronę dzieci, dorosłych i osób starszych przed przemocą seksualną. UE zachęca Czarnogórę do zapewnienia, by instytucja ta działała w sposób uwzględniający potrzeby dzieci, ukierunkowany na ofiary oraz dostosowany do niepełnosprawności i wieku, zgodnie ze standardami międzynarodowymi.

UE przyjmuje do wiadomości pomyślne wdrożenie wcześniejszych strategii na rzecz włączenia społecznego Romów i Egipcjan w Czarnogórze i z zadowoleniem odnotowuje przyjęcie strategii na rzecz poprawy jakości życia Romów i Egipcjan w Czarnogórze na lata 2026–2030. UE z zadowoleniem odnotowuje uruchomienie krajowej platformy na rzecz zatrudnienia Romów i Egipcjan w celu wzmocnienia inkluzyjnego dostępu do rynku pracy.

UE odnotowuje przyjęcie ustawy o jednolitej ocenie niepełnosprawności, ustanawiającej jednolity, znormalizowany i oparty na prawach system oceny niepełnosprawności. UE z zadowoleniem przyjmuje ten ważny krok w kierunku zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami równego dostępu do praw, świadczeń i usług. UE odnotowuje również utworzenie Instytutu ds. Jednolitej Oceny Niepełnosprawności i przyjęcie strategii deinstytucjonalizacji na lata 2025–2028, w której określono ilościowe cele w zakresie zapobiegania instytucjonalizacji, przechodzenia beneficjentów na opiekę świadczoną na poziomie społeczności lokalnych i elastycznego świadczenia usług przez usługodawców. UE zachęca Czarnogórę do zapewnienia skutecznej realizacji tych reform, w tym poprzez wystarczający zakres usług świadczonych na poziomie społeczności lokalnych i zindywidualizowanego wsparcia.

UE z zadowoleniem odnotowuje, że Czarnogóra wzmocniła swoje zdolności administracyjne w Ministerstwie Opieki Społecznej, Opieki Rodzinnej i Demografii, Instytucie Ochrony Socjalnej i Ochrony Dzieci, Instytucie ds. Jednolitej Oceny Niepełnosprawności oraz ośrodkach pracy społecznej. UE przypomina, że do dnia przystąpienia należy zapewnić wystarczające zdolności administracyjne do realizacji polityk społecznych, zgodnie z planem działania na rzecz wzmocnienia zdolności administracyjnych, skutecznego egzekwowania przepisów, dialogu społecznego i przyszłego zarządzania środkami podobnymi do Europejskiego Funduszu Społecznego (2026–2028).

## **Ochrona socjalna**

UE przyjmuje do wiadomości zmiany w ustawie o ubezpieczeniu emerytalno-rentowym i ubezpieczeniu z tytułu niepełnosprawności (w październiku 2025 r.) mające na celu wzmocnienie stabilności systemu emerytalno-rentowego, wyrównanie ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz wprowadzenie zachęt do przedłużania życia zawodowego. UE odnotowuje przyjęcie ustawy o dobrowolnych funduszach emerytalnych i wzywa Czarnogórę do rozważenia dodatkowych możliwości finansowania systemów emerytalnych w celu zapewnienia adekwatności i stabilności emerytur, ograniczenia ubóstwa wśród osób starszych i zapobiegania mu w związku ze zmianami demograficznymi i starzeniem się społeczeństwa. UE zachęca również Czarnogórę do rozwijania odpowiednich usług opieki długoterminowej (opieka domowa, opieka świadczona na poziomie społeczności lokalnych i opieka rezydencjalna), umożliwiających osobom starszym godne życie, zwiększających ich autonomię osobistą i ułatwiających im samodzielne życie.

## **Niedyskryminacja w ramach polityki zatrudnienia i polityki społecznej**

UE przyjmuje do wiadomości, że Czarnogóra w dużym stopniu dostosowała swoje przepisy do unijnego dorobku prawnego w odniesieniu do ogólnych ram ustawodawczych dotyczących niedyskryminacji. Czarnogóra przyjęła ustawę o ochronie równości i zakazie dyskryminacji, która po późniejszych zmianach w lipcu 2026 r. skutecznie ustanowiła ramy antydyskryminacyjne dostosowane do unijnego dorobku prawnego. Jednocześnie Czarnogóra zreformowała prawo pracy w stopniu koniecznym do zakończenia procesu dostosowania. UE odnotowuje również, że Czarnogóra dostosowała swoje ustawodawstwo krajowe do unijnego dorobku prawnego dotyczącego kar za akty dyskryminacji. UE oczekuje, że Czarnogóra przedstawi dalsze dowody na konsekwentne stosowanie odstraszających, proporcjonalnych i skutecznych kar za akty dyskryminacji. Ponadto UE oczekuje, że Czarnogóra podejmie działania w celu skutecznego wdrożenia przepisów w tej dziedzinie, przy jednoczesnym podaniu ich do wiadomości publicznej za pomocą wszelkich odpowiednich środków, w tym w miejscach pracy, na całym swoim terytorium. UE odnotowuje, że Czarnogóra opracowała również strategie sektorowe w dziedzinie zatrudnienia, polityki społecznej i praw podstawowych, które to strategie przyczyniły się do wprowadzenia w życie zasad równości i zakazu dyskryminacji.

UE z zadowoleniem odnotowuje, że w wyniku przyjęcia ustawy o Rzeczniku Praw i Wolności Człowieka w Czarnogórze działa urząd pełniący funkcję rzecznika praw obywatelskich, który jest w stanie prowadzić niezależne badania i sporządzać niezależne sprawozdania oraz zapewniać niezależną pomoc ofiarom dyskryminacji, zgodnie z wymogami unijnego dorobku prawnego. UE przyjmuje do wiadomości, że instytucja pełniąca funkcję rzecznika praw obywatelskich w Czarnogórze pełni również funkcję organu ds. równości wymaganego na mocy unijnego dorobku prawnego. W rozdziale 23 określono dalsze kryteria na potrzeby oceny funkcjonowania organu ds. równości zgodnie z normami unijnymi i międzynarodowymi. UE przypomina, że należy zapewnić wystarczające zasoby finansowe, by do dnia przystąpienia zwiększyć liczbę personelu.

## **Równość kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i w polityce społecznej**

UE odnotowuje przyjęcie w lipcu 2026 r. nowej ustawy o równości płci. UE odnotowuje, że zapewniono dalsze dostosowanie przepisów krajowych do unijnego dorobku prawnego, zwłaszcza w kwestii równości płci w zatrudnieniu (dyrektywa 2006/54/WE) i w prowadzeniu działalności na własny rachunek (dyrektywa 2010/41/UE) oraz w kwestii ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego (dyrektywa Rady 79/7/EWG). UE zachęca Czarnogórę do zapewnienia skutecznego stosowania tych przepisów, w tym równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, ochrony socjalnej i zabezpieczenia społecznego. Czarnogóra osiągnęła dalsze postępy w dostosowywaniu przepisów w obszarach równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz urlopu rodzicielskiego (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE), równowagi płci w organach spółek (dyrektywa Rady (UE) 2022/2381) i urlopu macierzyńskiego (dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 92/85/EWG). UE podkreśla, jak ważne jest wdrożenie tych środków w praktyce, aby promować równy podział obowiązków opiekuńczych i uczestnictwo kobiet w rynku pracy. UE przypomina, że do dnia przystąpienia Czarnogóra musi dostosować przepisy krajowe do unijnego dorobku prawnego dotyczącego przejrzystości wynagrodzeń (dyrektywa (UE) 2023/970).

UE podkreśla, że do dnia przystąpienia Czarnogóra musi zapewnić odpowiednie zdolności administracyjne oraz wystarczające zasoby kadrowe i finansowe w celu wdrożenia przewidzianych działań.

UE stwierdza, że dzięki działaniom podjętym w dziedzinie prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, dialogu społecznego, polityki zatrudnienia, środków podobnych do Europejskiego Funduszu Społecznego, włączenia społecznego, ochrony socjalnej, niedyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej oraz równości kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej Czarnogóra spełnia wymogi trzech kryteriów zamykających określonych we wspólnym stanowisku UE (AD 29/16 CONF-ME 14).

\* \* \*

W związku z powyższym UE odnotowuje, że na obecnym etapie rozdział ten nie wymaga dalszych negocjacji.

Monitorowanie postępów w dostosowywaniu przepisów krajowych do unijnego dorobku prawnego i we wdrażaniu tego dorobku będzie kontynuowane przez cały czas trwania negocjacji. UE podkreśla, że będzie wyjątkowo bacznie monitorować wszystkie szczególne kwestie wspomniane w niniejszym wspólnym stanowisku z myślą o zapewnieniu zdolności administracyjnych Czarnogóry i jej zdolności do wdrożenia i egzekwowania unijnego dorobku prawnego w tym rozdziale oraz o zakończeniu procesu dostosowywania ustawodawstwa. Należy zwrócić szczególną uwagę na powiązania między niniejszym rozdziałem a innymi rozdziałami negocjacyjnymi. Ostatecznej oceny zgodności czarnogórskiego ustawodawstwa z unijnym dorobkiem prawnym i zdolności wprowadzania w życie tego dorobku będzie można dokonać dopiero na późniejszym etapie negocjacji. UE zachęca Czarnogórę, aby oprócz wszelkich informacji, których UE może wymagać do celów negocjacji i które należy przedstawić konferencji, regularnie przekazywała Radzie Stabilizacji i Stowarzyszenia szczegółowe informacje pisemne na temat postępów we wdrażaniu unijnego dorobku prawnego i wzmacnianiu zdolności administracyjnych.

Uwzględniając wszystkie wymienione powyżej kwestie, UE, w razie konieczności, powróci do tego rozdziału we właściwym czasie.

UE odnotowuje, że w swoim stanowisku negocjacyjnym AD 7/16 CONF-ME 4 i addendum AD 60/26 CONF-ME 24 do tego stanowiska Czarnogóra akceptuje unijny dorobek prawny dotyczący rozdziału 19 obowiązujący na dzień 29 lipca 2026 r. UE odnotowuje także, że Czarnogóra zadeklarowała, że będzie kontynuowała proces dostosowywania swojego ustawodawstwa do unijnego dorobku prawnego i będzie gotowa do wprowadzenia go w życie do dnia przystąpienia do Unii Europejskiej.

Ponadto UE przypomina, że między 29 lipca 2026 r. a datą zakończenia negocjacji mogą wejść w życie nowe akty prawne stanowiące część unijnego dorobku prawnego.