

AKTUELNOSTI

II TRŽIŠTE RADA I SOCIJALNA SIGURNOST

TRENDOVI NA TRŽIŠTU RADA I MOGUĆNOSTI NOVOG ZAPOSŁJAVANJA	9
Autor: Ratko Bakrač	
INTERVJU SA g-đom ANKICOM PAUN- JARALLAH, DIREKTORICOM HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE	14
Ankica Paun- Jarallah, Direktorica Hrvatskog zavod za zapošljavanje	
POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U CRNOJ GORI	22
Autorka: mr Gordana Vukčević	
JAVNI RADOVI U CRNOJ GORI	28
Autor: Stevo Lazarević	
PRIPRAVNICI I PRIPRAVNIČKI STAŽ	35
Autor: Verica Popović	

III EKONOMIJA

KREDITI ZA SAMOZAPOSŁJAVANJE Primjeri dobre prakse iz Biroa rada Bar	44
---	-----------

IV OBRAZOVANJE

RAZGOVOR SA DOC. DR SANJOM VLAHOVIĆ, MINISTARKOM NAUKE U VLADI CRNE GORE	48
CRNOGORSKI KVALIFIKACIONI OKVIR (CKO)	53
Autor: dipl. ing. Predrag Novaković	
VISOKO OBRAZOVANJE I CIJELOŽIVOTNA KARIJERNA ORIJENTACIJA	66
Autor: Jasmina Đukić	

V MARGINALNE GRUPE

RAE POPULACIJA NA TRŽIŠTU RADA CRNE GORE	73
Autor: mr Goran Šćepanović	



Nada Radovanić, dipl.ecc.

Poštovani čitaoci,

Stručni časopis »Tržište rada« izlazi dva puta godišnje. Prvi broj se štampa u junu, a drugi u decembru, s namjerom da se publikuju promjene na tržištu rada u toku polugodišnjih perioda.

Tokom 2011. godine objavićemo dva broja časopisa: br 8 i br. 9 .

U ovom broju nastavljamo sa pružanjem informacija o dešavanjima na tržištu rada, aktivnostima i mjerama koje preduzima Zavod za zapošljavanje sa svojim partnerima, vodeći računa da objavljeni tekstovi budu sastavljeni od strane stručnjaka različitih profila i iz različitih sredina da bi čitaoci na kraju dobili što više uporednih podataka i jasniju sliku problema i rješenja koja se dešavaju u oblasti zapošljavanja u vremenskom intervalu koji želimo predstaviti.

Takođe, nastavljamo da objavljujemo priloge iz službi Zavoda za zapošljavanje iz susjednih država, ovog puta iz Hrvatske. Čitaoci će imati priliku da, u konciznom i sistematizovanom intervjuu sa generalnom direktoricom Zavoda za zapošljavanje, steknu uvid u aktivnosti i mjere koje se preduzimaju u cilju prevazilaženja krize i rješavanja problema iz oblasti zapošljavanja u Hrvatskoj.

U ovom broju imate priliku da saznate šta je strateško opredjeljenje novoosnovanog Ministarstva nauke Crne Gore i kako ministarka gleda na razvoj ljudskih resursa i zapošljavanje mladih u budućnosti.

Objavljujemo i aktivnosti koje su preduzete na tržištu rada kada su u pitanju marginalne grupe kao i zakonsku i administrativnu proceduru iz oblasti sveživotnog obrazovanja.

Nadamo se da će Vam naši tekstovi biti zanimljivi, korisni i inspirativni.

Urednica

AKTUELNOSTI

PROJEKAT "STVARANJE PODJEDNAKOG PRISTUPA RADNIM MJESTIMA ZA ROME, AŠKALIJE I EGIPĆANE"

U okviru projekta „Stvaranje podjednakog pristupa radnim mjestima za RAE populaciju“, koji je finansiralo Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i Zavod za zapošljavanje Crne Gore, a realizovali NVO "Romski krug" i "ZOPT" Centar za obrazovanje i trening, završena je obuka nezaposlenih lica i u Tivtu. Obuka je organizovana za zanimanja pomoćni baštovan i sobarica i završena je dodjelom sertifikata za 55 polaznika.



SAJAM ZAPOSŁJAVANJA CAREER WAYS-a

Zavod za zapošljavanje CG se predstavio na 8. po redu Career Ways-u Sajmu z apošljavanja i profesionalnih praksi, u organizaciji privatne agencije za zapošljavanje Careerteama.

Štand Zavoda je bio izuzetno posjećen, a svoje radne biografije je predalo više od 300 mladih, zainteresovanih uglavnom za sezonske poslove.

Zavod tradicionalno pruža podršku svim aktivnostima koje mogu dovesti do novih zapošljavanja, a jedna od njih jesu i sajmovi zapošljavanja.



CRNA GORA O INOVACIJAMA, LJUDSKIM RESURSIMA, INFORMACIONOM DRUŠTVU I SOCIJALNOJ POLITICI

Predstavnici Evropske komisije su upoznati da se u prethodnom periodu u Crnoj Gori odvijala značajna zakonodavna aktivnost, kojom je unaprijeđena regulativa koja se odnosi na oblast zapošljavanja i rada stranaca.

Poseban osvrt je dat na Uredbu o načinu ostvarivanja prava raseljenih lica iz bivših jugoslovenskih republika i interno raseljenih lica sa Kosova koja borave u Crnoj Gori i Predlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i radu stranaca.

Predstavnici Evropske komisije su ocijenili pozitivnim ostvareni napredak Crne Gore u oblasti zapošljavanja i rada stranaca.



REALIZACIJA JAVNOG RADA »ŽIVOT BEZ NASILJA«

U Zavodu za zapošljavanje Crne Gore je zaključen ugovor sa JU »Centar za podršku djeci i porodici«, sa sjedištem u Bijelom Polju, o realizaciji javnog rada »Život bez nasilja«.

Predmet ovog ugovora je program socijalne podrške od javnog interesa, kojim će se ugroženoj i socijalno isključenoj djeci, kao i njihovim porodicama pružiti pomoć i podrška od strane dva lica sa evidencije Zavoda, u trajanju od devet mjeseci, s ciljem resocijalizacije, rehabilitacije i zaštite prava djece koja su u riziku kao i preduzimanja preventivnih aktivnosti na suzbijanju devijantnih ponašanja maloljetnihlica.

Za izvođenje predmetnog javnog rada Zavod je opredjelio sredstva, u iznosu od 7.914,60 €, za finansiranje zarada zaposlenih.



INKLUZIJA DOMICILNIH I RASELJENIH LICA PRIPADNIKA RAE POPULACIJE U CRNOJ GORI

U Podgorici je održana jednodnevna „Radionica o inkluziji domicilnih i raseljenih lica pripadnika RAE populacije u Crnoj Gori“.

Radionica je organizovana od strane Evropske Komisije i Ministarstva za ljudska i manjinska prava Vlade Crne Gore.

Cilj radionice je bio da na jednom mjestu okupi predstavnike crnogorske vlasti, lokalnih NVO i međunarodne zajednice da bi se predstavili glavni problemi sa kojim se suočavaju Romi, Aškalije i Egipćani u Crnoj Gori i da bi se postigao zajednički stav u vezi mjera za prevazilaženje tih problema.



PRVA NACIONALNA KONFERENCIJA KARIJERNE ORIJENTACIJE U CRNOJ GORI

Delegacija Evropske Unije u Crnoj Gori u saradnji sa Euromedom, Ministarstvom rada i socijalnog staranja, Ministarstvom prosvjete i sporta i Zavodom za zapošljavanje organizovala je dvodnevnu radnu konferenciju na temu „Razvoj karijerne orijentacije u Crnoj Gori“, 5. i 6. maja 2011. godine, u hotelu „Crna Gora“. Konferencija predstavlja dio projekta „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage“ koji finansira Evropska unija, a implementira Euromed u konzorcijumu sa Archidatom, EPRD-om i BBJ-om.

Dvodnevna konferencija imala je za cilj predstavljanje postojeće politike EU iz oblasti karijerne orijentacije, nacrta Nacionalne strategije karijerne orijentacije, rezultata projekta i dobijanje povratnih informacija od učesnika konferencije.



LOKALNE INICIJATIVE ZA POVEĆANJE ZAPOS LJIVOSTI NEZAPOS LENIH LICA U PILOT OPŠTINAMA NA SJEVERU CRNE GORE

U okviru projekta IPA 2008, u prethodnoj i ovoj godini, realizuje se program »Reforma tržišta rada i razvoja radne snage« kojim je, u okviru

posebne komponente predviđeno podsticanje lokalnog partnerstva, u cilju povećanja zapošljivosti, u opštinama na sjeveru Crne Gore.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je za sufinansiranje ovih projekata opredjelio 467.965,30 €, što predstavlja 98% ukupno odobrenih troškova, po projektu.



JAVNI POZIV POSLODAVCIMA ZA DODJELU SUBVENCIJA ZA NOVA ZAPOŠ LJAVANJA MLADIH NA SEZONSKIM POSLOVIMA

Javni poziv za dodjelu subvencija poslodavcima za nova zapošljavanja mladih na sezonskim poslovima, predstavlja jednu od aktivnih mjera za stimulisanje sezonskog zapošljavanja.

Visina subvencije iznosi **100,00 eura** za novo zapošljavanje jednog lica, mjesečno.

Ukupna sredstva predviđena ovim projektom iznose **200.000 eura**.

Sve dodatne informacije mogu se dobiti u svakoj područnoj jedinici Zavoda za zapošljavanje CG ili na sajtu Zavoda www.zzzcg.me



PREKOGRANIČNI SAJAM ZAPOŠLJAVANJA

Organizovanje ovog sajma je predviđeno u okviru implementacije IPA prekograničnog projekta „Razmjena praksi radi boljeg upravljanja politikom zapošljavanja u prekograničnom regionu“, a kojeg realizuju Zavod za zapošljavanje Crne Gore, kao Partner 1 i Zavod za zapošljavanje Republike Srpske kao Partner 2. Sajmu je prisustvovalo 28 poslodavaca iz Nikšića, Pljevalja, Bara, Herceg Novog i Trebinja.

U okviru sajma je organizovan i okrugli sto, na kome su poslodavci imali priliku da predstavljaju poslovanje, a zatim da iznesu viđenja i aktivno učestvuju u diskusiji po pitanju pronalaženja rješenja za unapređenje poslova, samim tim i povećanja mogućnosti za zaposlenje kadrova.

Između ostalih, donesen je i zaključak da se i poslodavci i lokalne uprave moraju udruženo aktivno uključiti u pronalaženju rješenja po pitanju smanjenja broja nezaposlenih.



SVJETSKA KONFERENCIJA JAVNIH SLUŽBI ZAPOŠLJAVANJA

Povodom Francuskog predsjedavanja G20, Zavod za zapošljavanje Francuske i Svjetska asocijacija javnih službi zapošljavanja (WAPES) u Parizu su organizovali “Svjetsku konferenciju javnih službi zapošljavanja”.

S obzirom da je Zavod za zapošljavanje Crne Gore član Svjetske asocijacije javnih službi zapošljavanja, Crnogorski predstavnici, prisustvovali su konferenciji.

Ovakve konferencije su dokaz da je Crna Gora na dobrom putu s obzirom da se nakon svih informacija stekao utisak da se vrlo slične ili potpuno iste projektne aktivnosti sprovode i u Crnoj Gori.



NAGRADNI KONKURS IZ PROFESIONALNE ORIJENTACIJE U BOKI KOTORSKOJ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore-Sektor za profesionalnu orijentaciju, svake godine organizuje tradicionalni nagradni konkurs za najbolji pismeni i likovni rad sa temom izbora zanimanja za učenike završnih razreda osnovnih škola. Cilj ovog konkursa je da podstiče učenike na razmišljanje o izboru pravca daljeg profesionalnog puta.

Nagrađenim učenicima kao i predmetnim nastavnicima, čiji su učenici dobili prvu nagradu, dodijeljene su knjige kao prigodni pokloni.



II TRŽIŠTE RADA I SOCIJALNA SIGURNOST

TRENDOVI NA TRŽIŠTU RADA I MOGUĆNOSTI NOVOG ZAPOSŁJAVANJA



Autor: Ratko Bakrač
Pomoćnik Generalnog direktora
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Tržište rada u Crnoj Gori **karacteriše relativno visoka tražnja** ona koja je do 2008. godine imala znatan rast na koju je uticala makro-ekonomska stabilnost i ubrzani privredni rast ostvarivan u tom periodu. Tako su u 2004. godini poslodavci prijavili 30.778 slobodnih radnih mjesta, da bi u 2007. i 2008. godini to bilo na nivou od oko 65.000. Međutim, ekonomsko-finansijska kriza uticala je na znatan pad tražnje radne snage obzirom da je ona u 2009. bila za 25,3% niža u odnosu na 2008. a u 2010. za 19,6% niža u odnosu na 2009. a 40% niža u odnosu na 2008. godinu. Takođe je bitnije promijenjena i struktura tražnje.

U strukturi tražnje najveće učešće ima sektor trgovine, na koji se u periodu 2004-2008. godine odnosilo oko 30% ukupnog broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta, da bi se to učešće u 2010. godini sa 47% svelo na 20,5%. U istom periodu učešće sektora građevinarstva u prijavljenim slobodnim radnim mjestima se kretalo 5-6%, industrije (proizvodnja i snadbijevanje električnom energijom, gasom i vodom, prerađivačka industrija, vađenje ruda i kamena) 13-14% i usluga oko 80%, dok je u 2010. godini učešće građevinarstva iznosilo 12,7%, industrije 8,2%, a usluga 75,3%.

U pogledu kvalifikacione strukture tražnje, u periodu 2004-2008. godine u ukupnom broju, 25-30% se odnosilo na nekvalifikovanu i polukvalifikovanu radnu snagu, 50-55% na srednju stručnu spremu, a oko 15% na visoko stručno obrazovanje, da bi se u 2010. godini učešće tražnje nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage u ukupnoj tražnji povećalo na 45,3%, tražnja za srednjom stručnom spremom svedena je na 33,9%, a tražnja za visokim obrazovanjem povećana na 18,1% ukupne tražnje.

Ukupna ponuda radne snage u 2010. je za 3,9% ili 2.551 lica bila veća u odnosu na 2009 god. ali je za 7,5% ili 5.481 niža u odnosu na 2008 god. Učešće NK i PK radnika i zanimanja sa srednjom stručnom spremom, u ukupnoj ponudi, ostalo je na približno istom nivou.

Ponuda visoko obrazovane radne snage ima znatan trend rasta što je posledica znatnog povećanja broja studenata na visokoškolskim ustanovama s obzirom da ih je u 2009/10 bilo (oko 22.000) što je za 64,3% više u odnosu na 2005/6 tako da je i broj diplomiranih studenata je u istom periodu povećan za 96,1%. (Tab.1.). Zavodu za zapošljavanje se u 2010 god prijavilo 130,0% ili 1,141 više visokoškolaca u odnosu na 2006. (2.621 : 1.140).

Imajući u vidu da je broj studenata na prvoj i drugoj godini studija veći od broja na završnim godinama, i u narednih nekoliko godina očekuje se nastavak trenda rasta priliva diplomiranih visokoškolaca. Takvu dinamiku, priliva iz visoko-obrazovnog sistema još uvijek, ne prati i odgovarajuća tražnja i zapošljavanje tih kadrova, posebno nekih zanimanja, tako da se povećava i broj nezaposlenih lica sa visokim obrazovanjem.

Pregled priliva visokoškolaca iz obrazovnog sistema za određeni broj zanimanja u periodu 2006 – 2010 god.

Zanimanja	2006			2007			2008			2009			2010		
	Ost.	Beč.	Ukup.	Ost.	Beč.	Ukup.	Ost.	Beč.	Ukup.	Ost.	Beč.	Ukup.	Ost.	Beč.	Ukup.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Ekonomisti	153	2	155	207	6	213	221	16	237	284	27	311	161	254	415
Pravnici	284	5	289	308	9	317	134	25	159	149	163	312	317	23	340
Menađžeri	42	48	90	34	76	110	41	144	185	177	36	213	42	244	286
Prof.i nastav.	228	10	238	311	18	329	322	56	434	487	110	597	552	151	703
Turiz i ugost.	15	-	15	17	-	17	18	-	18	24	-	24	48	-	48
Saob.i pom.	33	3	36	31	4	35	20	10	30	23	19	42	17	50	47
Mašinstvo	20	-	20	17	-	17	12	4	16	15	8	23	22	8	30
Građ. i arhit.	34	3	37	35	1	36	50	-	50	61	5	66	95	11	106
Elektroin.	80	27	107	68	59	127	15	55	120	62	71	133	83	67	150
Poljoprivreda	16	1	17	16	-	16	17	2	19	44	9	53	54	8	62
Šumarstvo	4	-	4	3	-	3	-	-	4	-	-	1	5	-	5
Medicina	52	-	52	62	-	62	65	-	65	66	-	66	128	-	128
Beč.med. str.	-	4	4	-	8	8	-	17	17	-	30	30	-	57	57
Ukupno	961	103	1064	1109	181	1290	915	329	1354	1392	478	1871	1516	875	2371

U zadnjih 2-3 godine došlo je da znatih **promjena u odnosima ponude i tražnje**, ponude i zapošljavanja kao i tražnje i zapošljavanja. (Tab. 2.). Tako je u 2010 ponuda bila za 72,0% veća od tražnje, u 2009 za 33,0% a u 2008 za svega 11,6%. Zapošljavanje je u 2010. činilo 28,6% ponude (u 2009. 32,2% a u 2008. 57,8%) a 49,2% tražnje (u 2009. 42,8% a u 2008. 64,5%).

Kod NK i PK zanimanja ponuda je u 2010. bila za 9,8% ili za 1.594 niža od tražnje (u 2009. za 38,4% ili za 9.670), zapošljavanje je za 68,6% ili 11.130 niže od ponude (u 2009. za 58,7% ili za 9.117) a za 71,4% ili 12.724 niže od tražnje (u 2009. za 74,6% ili za 18.787).

Kod III stepena stručne spreme tražnja je u 2010. bila za 68,4% ili 11.731 niža od ponude (u 2009. za 54,8% ili za 9.364), zapošljavanje je za 78,12% ili za 13.402 niže od ponude (u 2009. za 74,3% ili za 12.698) a za 30,7% ili za 1.671 niže od tražnje (u 2009. za 43,2% ili za 3.334).

Kod IV stepena stručne spreme tražnja je u 2010. bila za 63,6% ili 13.826 niža od ponude (u 2009. za 59,2% ili za 12.115), zapošljavanje je za 74,6% ili za 16.226 niže od ponude (u 2009. za 72,5% ili za 14.851) a za 30,3% ili za 2.400 niže od tražnje (u 2009. za 32,7% ili za 2.736).

Kod visokog obrazovanja tražnja je u 2010. bila za 24,1% ili za 2.205 niža od ponude (u 2009 za 14,3% ili za 1.080), zapošljavanje je za 56,3% ili za 5.168 bilo niže od ponude (u 2009. za 53,0% ili za 4.022) a za 42,5% ili za 2.963 niže od tražnje (u 2009. za 45,2% ili za 2.942), itd.

Sagledavanje obima i strukture prijavljenih slobodnih radnih mjesta sa stanovišta vrste djelatnosti, kvalifikacione strukture i vrste radnog odnosa ukazuje na to da su, u periodu 2004-2008. god. zadržani približno isti strukturni odnosi po tim osnovima posmatranja, a da je u 2010. godini došlo do znatnijih promjena koje su posledica uticaja ekonomske krize.

Znatno smanjenje tražnje radne snage, je očekivana reakcija poslodavaca da u uslovima otežanog poslovanja u manjem obimu zapošljavaju novu radnu snagu, a okolnost da je tražnja za nekvalifikovanom radnom snagom veća od ponude ukazuje na to, da se u tim uslovima, češće traži niže plaćena radna snaga.

* * *

Mogućnosti zapošljavanja i u ovoj godini zasnivaju se prisutnim povoljnijim privredno-ekonomskim trendovima sa početka godine i najavama dobre turističke sezone. Uz to, ograničene Budžetske mogućnosti u 2011.godini nameću potrebu da se iz seta aktivnih mjera tržišta rada prednost da onim **koje mogu imati najbrže i najvidljivije efekte na smanjenje nezaposlenosti.**

Mnogi stručnjaci i institucije koje se bave tržištem rada **obuku i stručno usavršavanje nezaposlenih** smatraju najplodotvornijom aktivnom mjerom u vrijeme djelovanja ekonomske krize. Iz tog razloga, a i iz dosadašnjeg iskustva Zavoda za zapošljavanje ovoj mjeri treba dati prioritet, posebno obukama za poznatog poslodavca.

Ovo je mjera kojom se najuspješnije otklanjaju posledice strukturne nezaposlenosti i kojom se najviše može pomoći onim ciljnim grupama koje pripadaju kategoriji teže zapošljivih.

Kreditiranje samozapošljavanja je mjera koja je u proteklih 10-tak godina značajno doprinijela smanjenju nezaposlenosti. Zavod je uveo i obavezu sticanja osnovnih znanja iz oblasti preduzetništva prije dobijanja kredita za samozapošljavanje, a program „Posao za vas“ je omogućio povoljnije kreditne uslove za opštine sa visokom stopom nezaposlenosti. U tom pogledu, programski se ne bi imalo šta mijenjati, osim da u uslovima, kada su raspoloživa sredstva smanjena, gro sredstava treba usmjeravati u one opštine u kojima je nezaposlenost najveća.

Praksa je da se **javni radovi** po pravilu organizuju radi privremenog rješavanja problema nezaposlenosti, uglavnom dok privreda ne izađe iz recesije. Dosadašnje iskustvo primjene ove aktivne mjere tržišta rada, kako na državnom tako i na lokalnom nivou, ukazuje na potrebu njene primjene i u 2011. godini, uz izvjesne korekcije u pravcu:

- zadržavanje onih javnih radova na državnom nivou, koji su se pokazali veoma korisnim i u pogledu smanjenja nezaposlenosti i u pogledu doprinosa unapređenju stanja u određenim sektorima („Neka bude čisto“);
- Zbog smanjenog obima sredstava za aktivne mjere u 2011. godini, javne radove na lokalnom nivou više treba koncentrisati u opštinama sa visokom stopom nezaposlenosti, podržavajući na taj način Projekat „Posao za vas“.

U oblasti **profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom** u 2011. godini je neophodno osmisлити više projekata i aktivnosti. U tom cilju neophodno je animirati što veći broj poslodavaca da koriste zakonom predviđene subvencije za zapošljavanje lica sa invaliditetom, uključujući i javni sektor, analizirati mogućnost za uspostavljanje šeme grantova za finansiranje lokalnih inicijativa i projekata za zapošljavanje i profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom i stvarati pretpostavke i uslove za formiranje zaštitnih radionica u kojima bi se u pretežnom broju zapošljavala lica sa invaliditetom.

Uprkos potrebi da se konceptualno programski na dugoročnoj osnovi postavi rješavanje problematike zapošljavanja mladih visokoškolaca bez radnog iskustva, neophodan je širi pristup u smislu zakonskih propisa i politika, kao što je karijerno savjetovanje, upisna politika, uvođenje radne prakse tokom studiranja i dr. Iz tog razloga nije moguće, izuzev na kraći rok, predložiti cjelovito i novo rješenje.

Programom se ipak predlažu unapređenja dosadašnjeg modela zapošljavanja pripravnika i ona se ogledaju u sledećem: uvođenje kriterijuma za izbor korisnika programa, uvođenje sistema praćenja i ocjenjivanja efekata realizacije programa i veći stepen uvažavanja regionalnih razlika u nivou nezaposlenosti.

Takođe, program se koncentriše na zapošljavanje pripravnika sa visokom stručnom spremom, upravo iz razloga što je u nekoliko zadnjih godina došlo do izrazitog rasta nezaposlenosti te populacije.

Programom **zapošljavanja pripravnika** se stimuliše brži ulazak mladih na tržište rada a okolnost da relativno veliki broj njih posle odrađenog pripravničkog staža ostaje da radi potencira zadržavanja tog vida stimulisanja zapošljavanja. Međutim, okolnost sve većeg priliva visokoškolaca iz obrazovnog sistema nameće potrebu unapređenja dosadašnjeg modela zapošljavanja pripravnika.

Pored navedenih, ne treba zapostaviti i niz mjera i aktivnosti koje mogu značajno doprinijeti smanjenju nezaposlenosti:

- mjere u cilju povećanja zapošljavanja domaće radne snage na sezonskim poslovima;
- unapređenje modela sezonskog zapošljavanja maturanata i studenata;
- osmišljavanje modela đачke prakse;
- zakonski osnov za rad agencija za privremeno zapošljavanje;
- sužavanje prostora za „rad na crno“;
- pojednostavljenje procedura za zapošljavanje i rad stranaca i pooštavanje sankcija za nelegalno zapošljavanje (Izmjene i dopune Zakona o zapošljavanju i radu stranaca).

Na kraju, treba reći da na aktivnu politiku tržišta rada treba gledati kao na važan, ali samo jedan od segmenata opšteg pristupa u naporima za smanjenje nezaposlenosti. Razvoj preduzetništva i malih i srednjih preduzeća je najznačajniji podsticaj zapošljavanju i smanjenju nezaposlenosti.

Politika podrške razvoju ovog sektora, predviđena Ekonomskom politikom za 2011. godinu, kroz instrumente podrške Investiciono razvojnog fonda, unapređenje regulative poslovnog ambijenta i eliminisanje biznis barijera, jačanje konkurentnosti i stimulisanje izvozne orijentacije, u velikoj mjeri treba da obezbijedi veće zapošljavanje i veću efikasnost i aktivnih mjera tržišta rada.

INTERVJU SA g-đom ANKICOM PAUN- JARALLAH, DIREKTORICOM HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE



Ankica Paun- Jarallah

Pitanja:

Koje su osnovne karakteristike tržišta radne snage u Hrvatskoj?

Smanjenje gospodarskih aktivnosti, kako tijekom 2009. tako i 2010. godine, negativno se odrazilo na pokazatelje tržišta rada. Ukupna se zaposlenost smanjila, a nezaposlenost povećala, što je rezultiralo i povećanjem stope nezaposlenosti.

Prema podacima Državnoga zavoda za statistiku, temeljenim na administrativnim izvorima, godine 2010. u Republici Hrvatskoj smanjena je razina ukupnog aktivnog stanovništva (za 27.079 ili 1,5 %), uz istodobno smanjenje broja zaposlenih (za 66.330 ili 4,4 %), a povećanje broja nezaposlenih (za 39.251 ili 14,9 %).

Godišnji prosjek registrirane zaposlenosti u 2010. godini bio je 1.432.454, što u usporedbi s prethodnom godinom znači smanjenje za 66.330 osoba ili 4,4 %. Najveći je broj zaposlenih osoba bio u prerađivačkoj industriji (256.843 ili 17,9 %), trgovini na veliko i malo (224.981 ili 15,7 %), građevinarstvu (119.984 ili 8,4 %), javnoj upravi i obrani (115.462 ili 8,1 %) te

obrazovanju (105.426 ili 7,4 %). Gledajući prema sektoru djelatnosti (poljoprivredni, nepoljoprivredni i uslužni), struktura zaposlenih osoba u 2010. godini pokazuje da je 65,8% zaposlenih radilo u uslužnim, 29,5% u nepoljoprivrednim te 4,6 % u poljoprivrednim djelatnostima. U usporedbi s 2009. godinom povećan je udio uslužnih (za 1,3 postotna boda), a smanjen udio nepoljoprivrednih (za 1,2 postotna boda) i poljoprivrednih djelatnosti (za 0,1 postotni bod).

Prosječna godišnja razina registrirane nezaposlenosti u 2010. povećala se za 39.251 osobu ili 14,9 %, tj. s evidentirane 263.174 osobe u 2009. na 302.425 osoba u 2010. godini.

Pod utjecajem povećanja broja nezaposlenih te istodobnoga smanjenja broja zaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj, povećana je prosječna godišnja stopa registrirane nezaposlenosti od 14,9% u 2009. na 17,4% u 2010. godini (izvor Državni zavod za statistiku).

U 2010. godini prema Anketi o radnoj snazi aktivnog je stanovništva u Republici Hrvatskoj bilo prosječno 1.747.000 osoba, pri čemu je bilo 1.541.000 zaposlenih, a 206.000 nezaposlenih osoba. Stopa zaposlenosti, prema kriterijima Eurostata (15-64), iznosila je 54%.

Tijekom 2010. godine sezonski čimbenici utjecali su na kretanje broja nezaposlenih u evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Nezaposlenost se povećavala od početka godine do ožujka, a potom se značajnije smanjivala do lipnja. Nakon završetka ljetne sezone nezaposlenost se ponovno povećavala sve do kraja godine. U skladu s tim najmanji je broj nezaposlenih zabilježen u srpnju, a najveći u prosincu.

U prosincu 2010. godine broj nezaposlenih na evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje iznosio je 319.845, što je bilo 9,7 % više nego u istom mjesecu prethodne godine. Općenito, u 2010. godini broj nezaposlenih bio je veći nego u prethodnoj godini. No od listopada međugodišnja stopa rasta broja registriranih nezaposlenih osoba se smanjuje sa 11,4%, na 10,4 u studenom, 9,7 % u prosincu 2010. na 8,0 % u siječnju 2011, zatim na 5,9 % u veljači te na 3,6 % u ožujku, te 0,1 u travnju 2011. Godine, tese očekuje smanjenje i postupno zaustavljanje rasta nezaposlenosti na godišnjoj razini.

Prosječni broj nezaposlenih povećao se s 263.174 u 2009. na 302.425 u 2010. godini, što je povećanje od 14,9 %. Postotno povećanje nezaposlenosti muškaraca bilo je veće od postotnog povećanja nezaposlenosti žena. Stoga se povećao i udio muškaraca u ukupnom broju nezaposlenih. Krajem travnja 2011. godine na evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje registrirano je 308.869 osoba. U usporedbi s ožujkom 2011. broj nezaposlenih se smanjio za 6,4 % ili 21.261 osobu, a u odnosu na travanj 2010. godine povećao se za 0,1 % ili 194 osobe. U ukupnom broju nezaposlenih, žene čine 53,3 % a muškarci 46,7 %.

Najveći je broj nezaposlenih osoba u dobi od 25 do 34 godine (25,1%), a zatim od 45 do 54 godine (22,9%), od 35 do 44 godine (19,5%), od 15 do 24 godine (18,2%), te u dobi iznad 55 godina (14,3%).

S obzirom na obrazovnu strukturu, veliku većinu nezaposlenih čine osobe srednjoškolske razine obrazovanja – 62,3 % (35,0 % s trogodišnjom te 27,3 % s četverogodišnjom srednjom školom). Osobe niže razine obrazovanja čine 28,7 %, a osobe više i visoke obrazovne razine 9,1 % od ukupnoga broja nezaposlenih.

Najveći apsolutni broj registriranih nezaposlenih osoba bio je u Gradu Zagrebu (40.605 ili 13,1 % od ukupnoga broja u Hrvatskoj), Splitsko-dalmatinskoj županiji (40.240 ili 13,0 %) i Osječko-baranjskoj županiji (33.266 ili 10,8 %), a najmanji u Ličko-senjskoj županiji (3.282 ili 1,1 %).

Šta je okarakterisalo tržište rada Hrvatske u godinama ekonomske krize?

Prvi efekti ekonomske krize u Hrvatskoj su se osjetili dosta kasnije u odnosu na europske zemlje, tek krajem 2008 godine. Tijekom 2009 i u 2010. godini gospodarska se kriza u Hrvatskoj produbila.

Naime realni bruto domaći proizvod u 2010. godini pao je za dodatnih 1,4 % u usporedbi s 2009. godinom.

Samo se u trećem kvartalu 2010. godine bruto domaći proizvod neznatno povećao. Promatrajući 2010. godinu kao cjelinu, fizički obujam proizvodnje u prerađivačkoj industriji smanjio se 2,5 %. Do smanjenja industrijske proizvodnje došlo je unatoč značajnom povećanju vrijednosti robnog izvoza od 17,4 % i blagom smanjenju vrijednosti robnog uvoza. Snažan oporavak robnog izvoza, dakle, nije bio dovoljan da se poveća industrijska proizvodnja. Nije došlo do očekivanog povećanja domaće potražnje, što potvrđuje kretanje realnog prometa od trgovine na malo koji se smanjio 1,8 %.

Padu ukupne proizvodnje osobito je pridonio građevinski sektor u kojem se fizički obujam radova u prvih jedanaest mjeseci 2010 smanjio 16,4 % u usporedbi s istim razdobljem prethodne godine. Gospodarski je oporavak izostao, dakle, prvenstveno zbog nedostatka domaće potražnje.

Opadanje proizvodnje dovelo je do daljnjeg smanjenja zaposlenosti tijekom 2010. godine.

Godišnji prosjek registrirane zaposlenosti u 2010. godini bio je 1.432.454, što u usporedbi s prethodnom godinom znači smanjenje za 66.330 osoba ili 4,4 %. Broj zaposlenih u prerađivačkoj industriji smanjio se za 11.890 osoba (4,6 %), zaposlenost u građevinarstvu smanjila se za 19.714 osoba (15,2 %), a broj zaposlenih u trgovini smanjio se za 26.455 osoba (10,7 %).

Smanjenje zaposlenosti dovelo je do povećanja registrirane nezaposlenosti. Broj nezaposlenih na evidenciji Zavoda krajem 2010. godine iznosio je 319.845, što je bilo za 28.300 osoba odnosno 9,7 % više nego u istom mjesecu prethodne godine.

Prosječni broj nezaposlenih u 2010. godini bio je 14,9 % veći od prosječnog broja nezaposlenih u prethodnoj godini. Međunarodno usporediva stopa nezaposlenosti povećala se s 8,4% na 11,8%. Ukupan broj novoprijavljenih na evidenciju nezaposlenih tijekom 2010. godine povećao se za 6,9 % u usporedbi s prethodnom godinom, ali povećao se i ukupan broj zaposlenih s evidencije, za 19,3 %. Povećanju zapošljavanja u 2010. godini nije bitno pridonijelo neznatno povećanje broja traženih radnika koje je iznosilo svega 2,3 %. Veće zapošljavanje, dakle, gotovo je u potpunosti odražavalo veći broj osoba koje su tražile zaposlenje tijekom godine.

Koje su to mjere i aktivnosti koje su, pored redovnih, odigrale najznačajniju ulogu u održanju stabilnosti na tržištu rada u prethodne dvije godine?

U 2009. godini počeo je ciklus aktivnih mjera zapošljavanja u Republici Hrvatskoj na temelju Zajedničkog memoranduma o prioritetima politike zapošljavanja (Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of the Republic of Croatia – JAP) koji je prihvatila Vlada Republike Hrvatske na sjednici održanoj 24. travnja 2008. godine.

Prema smjernicama JAP-a izrađen je Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2009. i 2010. godinu koji je Vlada Republike Hrvatske usvojila na sjednici održanoj 21. svibnja 2009. godine a Upravno vijeće Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje prihvatilo je Uvjete i načine korištenja sredstava za provođenje mjera za 2009. i 2010. godinu.

Mjere iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje temelje se na Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju (NN, broj 80/08). Člankom 34. spomenutog zakona propisuje se način donošenja i sadržaj aktivne politike zapošljavanja, člankom 35. definira se sadržaj i glavni ciljevi mjera za poticanje zapošljavanja koji su sastavni dio Plana, a člankom 36. utvrđuju se uvjeti i načini korištenja sredstava za provođenje mjera iz Plana zapošljavanja u nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

U 2009. godini za provedbu mjera iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje osigurano je 123.185.300,00 kn uz planirani obuhvat od 9.251 osobu. Rebalansom Državnog proračuna u srpnju 2009. godine sredstva za mjere poticanja zapošljavanja iz nadležnosti Zavoda su umanjena na 93.138.800,00 kn te je i planirani obuhvat osoba usklađen prema rebalansu sredstva. Mjerama je obuhvaćeno 6.296 osoba iz evidencije nezaposlenih, od čega je 692 osobe zaposlene kroz potpore za zapošljavanje, 644 osoba uključeno u obrazovanje za poznatog poslodavca (potpore za usavršavanje), 3.025 osoba uključeno u obrazovanje prema potrebama tržišta rada i 1935 osoba zaposlene kroz program Javnog rada.

Od ukupnog broja 6.296 osoba obuhvaćenih mjerama u 2009. godini je 2.915 žena (ili 46,3%). Naglasak je bio na obrazovanju nezaposlenih osoba, zapošljavanju u javnim radovima i obrazovanju na radnom mjestu. Zavod je također provodio mjere iz Nacionalnog programa za Rome/ Akcijski plan desetljeća za uključivanje Roma 2005.-2015. Mjerama je obuhvaćeno 244 osobe romske nacionalne manjine iz evidencije nezaposlenih osoba, od čega su 233 osobe zaposlene, a 11 osoba su uključene u Mjeru Osposobljavanje za nepoznatog poslodavca. Temeljem sufinanciranja zapošljavanja i osposobljavanja nezaposlenih osoba romske nacionalne manjine do 31.12.2009. godine sveukupno je isplaćeno 3.041.927,92 kn.

U 2010. godini za provedbu mjera iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje osigurano je 195.577.328,78 kn uz planirani obuhvat od 12.868 osoba. Mjerama je na kraju tijekom godine obuhvaćeno 13.088 osoba iz evidencije nezaposlenih, od čega je 2.139 osoba zaposlene kroz potpore za zapošljavanje, 614 osoba uključeno u obrazovanje za poznatog poslodavca (potpore za usavršavanje), 284 osobe samozaposlene, 4.566 osoba uključeno u obrazovanje prema potrebama tržišta rada, 448 osoba uključeno u stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa i 5.037 osoba zaposlene kroz program Javnog rada.

Od ukupnog broja 13.088 osoba obuhvaćenih mjerama u 2010. godini je 6.468 žena (ili 49,4%). Mjerama iz Nacionalnog programa za Rome/ Akcijski plan desetljeća za uključivanje Roma 2005.-2015. obuhvaćeno je 304 osobe romske nacionalne manjine iz evidencije nezaposlenih osoba, od čega su 272 osobe zaposlene, a 32 osobe su uključene u Mjeru Financiranje obrazovanja nezaposlenih osoba romske nacionalne manjine. Temeljem sufinanciranja zapošljavanja i osposobljavanja nezaposlenih osoba romske nacionalne manjine do 31.12.2010. godine sveukupno je isplaćeno 4.898.088,25 kn.

Tijekom 2010. godine u programe obrazovanja u suradnji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje i jedinica lokalne i područne samouprave uključeno je 118 osoba, od čega 72 žene ili 61%. Obrazovni programi u koje su uključivane žene bili su realizirani za sljedeća zanimanja: cvjećarka, pomoćni knjigoveža, računovođa, administratorica, krojačica; te programi stjecanja osnovnih informatički znanja.

Spomenuti programi realizirani su u suradnji s Ustanovom za rehabilitaciju hendikepiranih osoba, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje (URIHO), Gradom Zagrebom, Pučkim otvorenim učilištem u Sinju i Osijeku, HGK Knin, Zavodom za informatiku Osijek, Udrugom informatičara Bjelovarsko-bilogorske županije i dr.

Hrvatski zavod za zapošljavanje prema Nacionalnom planu za poticanje zapošljavanja u 2010. godini bio je nositelj je i drugih mjera koje su usmjerene na poticanje zapošljavanja i jačanja zapošljivosti nezaposlenih osoba. Značajne aktivnosti u poticanju zapošljavanja provodile su se kroz projekte IPA.

Opći cilj IPA projekata iz Komponente IV „Razvoj ljudskih potencijala“ je smanjenje nezaposlenosti i povećanje zapošljivosti skupina u nepovoljnom položaju na tržištu rada (žena, mladih, osoba s invaliditetom), kao i poticanje stvaranja i provođenja aktivnih i preventivnih mjera politike tržišta rada. Tu smo pokrenuli projekte: „Žene na tržištu rada“, „Mladi na tržištu rada“, „Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada“, „Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza 3“,

Opći cilj IPA projekata iz Komponente I „Pomoć u tranziciji i izgradnja institucija“ je jačanje administrativnih kapaciteta Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje za učinkovitu provedbu aktivnosti. Hrvatski zavod za zapošljavanje je u sklopu I. komponente Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA) razvio projekt „Centar tržišta rada Hrvatskog zavoda za zapošljavanje“ i „Priprema Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje za EURES“.

Vlada Republike Hrvatske je u 2010. godini donijela Program gospodarskog oporavka i jedno od područja djelovanja u okviru poglavlja usmjerenog na tržište rada je uvođenje sustava volontiranja, stažiranja, radne prakse i pripravništva kako bi mladi ljudi stekli prvo radno iskustvo. Mjera je također sadržana i u mjerama koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje u okviru nadležnosti iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja za 2009. i 2010. godinu.

Nedostatak radnog iskustva jedan je od čimbenika koji utječu na dugotrajnu nezaposlenost mladih osoba pa se navedenom aktivnošću htjelo djelovati na ublažavanje negativnih posljedica i smanjenih mogućnosti zapošljavanja na otvorenom tržištu rada uvjetovanih krizom. Za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad Hrvatski zavod za zapošljavanje je osobama osiguravao novčanu pomoć u mjesečnom iznosu od 1.600,00 kuna i poslodavcima refundira doprinose obveznog mirovinskog osiguranja. U 2010. godini, navedenom aktivnosti bilo je obuhvaćeno 488 osoba.

Vlada Republike Hrvatske usvojila je 3. veljače 2011. godine Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2011.-2012. Za provedbu mjera iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje osigurano je 171 milijun kuna. Kroz potpore za zapošljavanje, samozapošljavanje i usavršavanje, te za obrazovanje za tržište rada, javne radove, stručno osposobljavanje za rad i potpore za očuvanje radnih mjesta obuhvatit će se 12.073 osobe. Također je osigurano 6 milijuna kuna za Nacionalni program za Rome kroz koji se planira obuhvatiti 280 osoba. Ukupno na kraju travnja 2011. u programima aktivne politike zapošljavanja bilo je 12.029 aktivnih korisnika.

Šta je Zavod za zapošljavanje Hrvatske planirao kao ciljeve za 2011. godinu?

Hrvatski zavod za zapošljavanje svoje aktivnosti obavlja sukladno smjernicama i ciljevima definiranim u Strateškom planu HZZ-a za razdoblje od 2008. do 2011. godine, kojim su definirane vizija, misija i strateški ciljevi Zavoda. Sve aktivnosti zavoda usmjerene su na ostvarivanje tri strateška cilja, a to su:

1. Razviti usluge Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljenja potreba na tržištu rada;
2. Razviti ljudske potencijale i administrativni kapacitet Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje za kreiranje i pružanje novih usluga na tržištu rada;
3. Ostvariti vodeću poziciju Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje na tržištu rada kroz uspostavljanje partnerskih odnosa i jačanje utjecaja na donošenje i provedbu javnih politika.

Osim temeljnih, strateških ciljeva u Zavodu su definirani i operativni godišnji ciljevi u 2011. , i to:

1. Povećanje efikasnosti rada s poslodavcima, što će se očitovati kroz:
 - povećanje broja poslodavaca koji koriste usluge HZZ-a
 - povećanje broja zaprimljenih slobodnih radnih mjesta
 2. Povećanje integracije teže zapošljivih skupina na tržištu rada, kroz:
 - povećanje udjela teže zapošljivih skupina u ukupnome zapošljavanju
 - povećanje udjela teže zapošljivih skupina u obrazovanju za tržište rada
 3. Realizacija mjera aktivne politike zapošljavanja, kroz:
 - povećanje uključenosti ciljanih skupina u mjere aktivne politike zapošljavanja
- Za praćenje realizacije plana rada postavljeni su indikatori praćenja za poslovne procese posredovanja pri zapošljavanju, profesionalnog usmjeravanja i materijalno pravne zaštite.

Temeljna uloga Zavoda je pružiti što bolje usluge našim korisnicima, prvenstveno nezaposlenim osobama i poslodavcima, ali i drugim institucijama u okruženju, kreiranim na temelju prepoznate potrebe naših klijenata, te u partnerstvu s drugim dionicima na tržištu rada. Da bi mogli prepoznavati potrebe, kreirati i pružati najbolje usluge Zavod nastoji biti organizacija koja uči i prilagođava se stalnim promjenama, a sve to u cilju zadovoljavanja potreba na tržištu rada kvalitetnom radnom snagom i u konačnici povećanja zaposlenosti.

Osnovni faktori organizacije rada i poslovanja Zavoda su organizacija i poslovni procesi, korištena tehnologija i kanali pružanja usluga, efikasno korištenje pretpristupnih fondova Europske unije i priprema za strukturne fondove, te zadovoljstvo klijenata. Obzirom na stalnu opredijeljenost unapređenju usluga, ulaganje u tehnološki razvoj te organizaciju i dizajn poslovnih procesa moramo voditi računa i o kvaliteti svojih usluga i postizanju standarda usluga klijentima.

Koliko, i na kojim poljima, Zavod za zapošljavanje Hrvatske sarađuje sa Crnom Gorom i drugim službama zapošljavanja iz regiona?

Vezano za suradnju s drugim službama za zapošljavanje iz regije, ona se odvija u okviru djelatnosti Centra javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Europe (CPESSEC), kao i u okviru pogranične suradnje sa zemljama članicama Europske unije, dok sa drugim zemljama temeljem bilateralne suradnje ili suradnje kroz međunarodne asocijacije poput WAPES-a.

Republika Hrvatska i Hrvatski zavod za zapošljavanje preuzeli su predsjedanje Centrom u 2011. godini. „Smjernicama o radu Centra javnih službi za zapošljavanje zemalja“ jugoistočne Europe koje su zemlje članice potpisale 22. svibnja 2007. godine određeno je da se suradnja odvija kroz razmjenu informacija i iskustava u tri osnovna područja vezana za pružanje usluga poslodavcima, tražiteljima zaposlenja i unapređenje sposobnosti službi za zapošljavanje.

U okviru predsjedanja, Hrvatski zavod za zapošljavanje nastojat će aktivno doprinijeti što boljem povezivanju i suradnji zemalja jugoistočne Europe kroz organizaciju dvije direktorske i dvije stručne konferencije, ali i kroz pokretanje bilateralnih sporazuma o suradnji te pripremom pograničnih projekata koji bi se financirali sredstvima Europske unije.

Sedmu po redu direktorsku konferenciju pod nazivom „Javne službe za zapošljavanje i dostojan rad“ organizirali smo sa ciljem razmjene informacija o dostojnom radu zemalja članica Centra, razmjenom primjera i dobre prakse te sa željom da aktivno doprinesemo što boljem povezivanju i suradnji zemalja jugoistočne Europe u području tržišta rada i zapošljavanja, ali i uključivanjem zemalja članica centra u druge asocijacije i organizacije.

Članice CPESSEC-a moraju jačati regionalni dijalog i strateško partnerstvo vezano za područje dostojnoga rada i politiku zapošljavanja, nastaviti će razmjenjivati iskustva i dobre prakse u području rada i zapošljavanja i jačati regionalni dijalog utemeljen na 4 aspekta Agende o dostojnom radu Međunarodne organizacije rada: otvaranja novih radnih mjesta, prava radnika, socijalne zaštite i socijalnog dijaloga. Također je potrebno uspostaviti bližu suradnju između Međunarodne organizacije rada i službi za zapošljavanje CPESSEC-a.

Članice Centra trebaju uključiti sve rizične skupine na tržište rada (mlade, starije osobe, žene, migrante, dugotrajno nezaposlene, osobe s invaliditetom i ostale ranjive skupine) te razviti programe za njihovo uključivanje, i u tom smislu nastojimo razviti i pograničnu suradnju i pogranične projekte.

Vezano za suradnju s Zavodom za zapošljavanje Crne Gore u području rada i zapošljavanja, u pripremi je potpisivanje Sporazuma o suradnji između Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore koji će se temeljiti na uspješnoj suradnji u području rada i zapošljavanja između naše dvije institucije, koja će biti preduvjet za buduće projekte posebice pogranične projekte. Nadamo se da će do realizacije potpisivanja sporazuma doći tijekom srpnja ove godine.

Želim ovom prilikom istaknuti da je Suradnja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Područne službe Dubrovnik i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Biroa rada Herceg Novi započela 2008. godine te se kontinuirano i uspješno nastavlja sve do danas. Najznačajniji oblik dosadašnje suradnje ovih dviju institucija nedvojbeno je zajednički projekt pod nazivom: „Edukacijom do razvoja južnog Jadrana“ – South Adriatic Progress through Education (SAPE) koji se odvija u okviru IPA komponente II vezano za prekograničnu suradnju Hrvatske i Crne Gore. Kao što znate glavni ciljevi projekta usmjereni su na povećanje fleksibilnosti radne snage za promjene na tržištu rada te efikasnost tržišta rada kroz bolju usklađenost obrazovanja s potrebama tržišta rada.

Ciljane grupe su: zaposlenici službi za zapošljavanje, zaposlenici obrazovnih institucija koje se bave obrazovanjem odraslih, poslodavci i udruge poslodavaca. Krajnji korisnici su: nezaposlene osobe, osobe s teškoćama u razvoju, obrazovne institucije, poslodavci, potencijalni investitori, turisti, lokalna samouprava i svi stanovnici Dubrovačko-neretvanske županije i Boke kotorske u Crnoj Gori.

Pored suradnje sa Biroom rada Herceg Novi, Hrvatski zavod za zapošljavanje (PS Dubrovnik) u posljednje vrijeme surađuje sve više i sa drugom regionalnom službom u sastavu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Radi se o Birou rada iz Bara, sa kojim je na ovogodišnjem Sajmu poslova u Dubrovniku obavljen inicijalni razgovor oko moguće suradnje na novom zajedničkom prekograničnom projektu također u okviru programa IPA-e. Očekuje se skori nastavak započetih razgovora na ovu temu.

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U CRNOJ GORI



Autorka: mr Gordana Vukčević
Viši savjetnik za kreditiranje
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

Jednakost žena i muškaraca u svim sferama privatnog i javnog života jedan je od osnovnih principa Evropske unije (EU). Međutim, istraživanja pokazuju da u zemljama – članicama EU (pa i onim najrazvijenijim i u demokratskom i u ekonomskom smislu) još uvijek postoji neravnopravan položaj žena na tržištu rada u odnosu na muškarce. Evropska komisija je u cilju potpunog eliminisanja bilo kojeg oblika polne diskriminacije 2010. godine usvojila Žensku povelju (Women's charter). Glavne oblasti djelovanja su usmjerene ka postizanju i omogućavanju potpune ekonomske nezavisnosti žena, izjednačavanju zarada žena i muškaraca, punoj zastupljenosti žena na rukovodećim mjestima u preduzećima, državnim i javnim institucijama, poštovanju ženskog dostojanstva i integriteta i eliminisanju i strogom sankcionisanju rodnog nasilja, kao i aktivnosti EU ka promovisanju rodne jednakosti i van njenih granica.

Crnogorskog društvo je u velikoj mjeri opterećeno raznim vrstama predrasuda i stereotipa vezano za prava i položaj žena i njihovu ulogu u društvu. Uvriježena mišljenja impliciraju i doživljaj žene na radnom mjestu – koje su njene mogućnosti, koja su radna mjesta »muška«, a koja »ženska« i da li žene mogu da idu »rame uz rame« sa muškarcima u poslu?

Činjenica je da se položaj žena u crnogorskom društvu i u profesionalnom i privatnom životu znatno poboljšao. Tradicionalna podjela poslova na muške i ženske polako nestaje, sa podozrenjem se ne gleda na ambicioznost ili političko angažovanje žena, kao što je to bio slučaj prije par decenija. Međutim, situacija u postizanju standarda razvijenih zemalja još uvijek nije zadovoljavajuća. Pri tome, jedan od uslova pridruživanja Crne Gore EU je postizanje rodne ravnopravnosti i uspostavljanje i poštovanje standarda ravnopravnosti polova u svim sferama porodičnog, profesionalnog, političkog i društvenog života.

ISTRAŽIVANJE »RODNE RAZLIKE U LIČNIM PRIHODIMA I PRIMANJIMA«

Evropski pokret za Crnu Goru je u aprilu 2010. godine pokrenuo projekat »Rodne razlike u ličnim prihodima i primanjima u Crnoj Gori« (»Gender pay and income gap«) koji se finansira iz sredstava Evropske unije (EU) kroz Evropski instrument za demokratiju i ljudska prava (EIDHR). Razlog pokretanja ovog projekta je da se prvi put u Crnoj Gori sprovede detaljnije i značajnije istraživanje koje će pokazati kolika je razlika u zaradama žena i muškaraca i kolika je stvarna ekonomska nejednakost žena u Crnoj Gori. Ovo istraživanje treba da predstavlja bazu na osnovu koje će se moći definisati strategija i konkretne mjere koje će crnogorske institucije sprovoditi u okviru procesa pridruživanja EU kako bi se u potpunosti eliminisao nepovoljniji položaj žena na radnom mjestu u odnosu na muškarce.

Realizacija projekta sa fokusom na razlike u zaradama muškaraca i žena ima za cilj da dovede rodnu ravnopravnost u centar analiza ekonomskih strateških procesa i politika s namjerom uklanjanja barijera ekonomskom osnaživanju žena. Ocjena ukupne veličine, oblika i razvoja rodni razlika u ličnim prihodima i primanjima u crnogorskoj ekonomiji, koja je u fazi promjena, pružiće empirijske dokaze o nivou i razvijenosti rodni disbalansa na tržištu rada.

Identifikovane socio-ekonomske mjere u cilju uklanjanja rodni razlika u ličnim primanjima će formulisati ugledni eksperti i predstavnici institucija na javnim konsultativnim okupljanjima. Formulirane preporuke će se odnositi na rodno osjetljive politike, rodno odgovorno upravljanje, makro-ekonomsko planiranje i javno-privatna partnerstva za zaštitu ljudskih prava¹.

U realizaciju ovog projekta su uključene sve relevantne institucije čije djelovanje utiče na rodnu ravnopravnost u Crnoj Gori: Ministarstvo za ljudska i manjinska prava (Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti), Ministarstvo finansija, Ministarstvo za evropske integracije, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Skupštinski odbor za rodnu ravnopravnost, Uprava za kadrove, Zavod za statistiku (MONSTAT), Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća, Savez sindikata Crne Gore, Unija slobodnih sindikata Crne Gore, Unija poslodavaca, Privredna komora, Sigurna ženska kuća i SOS telefon i Zavod za zapošljavanje Crne Gore. Predstavnici i predstavnice navedenih institucija čine Savjetodavni odbor projekta.

Zvanično predstavljanje istraživanja »Rodne razlike u ličnim prihodima i primanjima u Crnoj Gori« je održano u februaru mjesecu ove godine u Podgorici. Istraživanje je sprovedla agencija »Ipsos strategic marketing« iz Beograda.

¹ sajt eupokcg

ŽENE NA CRNOGORSKOM TRŽIŠTU RADA

Konačni rezultati istraživanja pokazuju da diskriminacija žena na tržištu rada još uvijek postoji i da su žene u nepovoljnijem položaju od muškaraca kada je u pitanju zapošljavanje, položaj na radnom mjestu i karijera. Diskriminacija na radnom mjestu se doživljava kao dio svakodnevnice i nešto što je dio svakog društva, pa i crnogorskog, zbog čega ju je teže prepoznati i sankcionisati. Nepovoljan položaj žena na tržištu rada je usko povezan sa nepovoljnijim statusom žena u porodičnom životu i još uvijek tradicionalnim shvatanjem uloge žene u porodici, koja podrazumijeva da najveći broj obaveza »pada« na ženu i da je briga o kući i djeci obaveza žena, bez obzira da li je zaposlena, koliko je opterećena na radnom mjestu, koliko zarađuje i sl. Najbolja ilustracija navedenog je razlog koji se često navodi a to je uzrok neaktivnosti u traženju posla – samo u 10% slučajeva muškarci kao razlog navode brigu o djeci ili odraslim nezbrinutim osobama, u 90% slučajeva taj odgovor navodi žena.

Kršenje prava žena je najvećim dijelom vezano za nedostupnost pojedinih radnih mjesta (bez obzira na obrazovanje i iskustvo), teže napredovanje u karijeri i uslove rada – radno vrijeme duže od zakonskog maksimuma, nemogućnost dobijanja odmora, nepoštovanje obaveze slobodnih dana za vrijeme državnih i vjerskih praznika, otkazi zbog trudnoće i sl.

Na pitanje da li Vam je lično ikada povrijeđeno neko radno pravo tokom rada, pozitivan odgovor je dalo 20% žena i 16% muškaraca. Na povredu prava vezanu za prestanak radnog odnosa žali se 18% žena i 12% muškaraca, dok su prilikom zapošljavanja lična prava, po mišljenju ispitanika, bila povrijeđena kod 8% muškaraca i 12% žena.

Takođe, 72% zaposlenih, koji su bili obuhvaćeni ispitivanjem, smatra da su žrtve seksualnog uznemiravanja na poslu žene, a samo 1% da su to muškarci. Ostatak ili ne zna za slučajeve uznemiravanja (18%) ili smatra da su žene i muškarci podjednako žrtve (9%)

Mora se naglasiti da se **Zakonom o radu** zabranjuje neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na **pol**, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, **trudnoću**, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, **bračni status**, **porodične obaveze**, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. Pri tome, ovaj Zakon razrađuje pojam neposredne i posredne diskriminacije, gdje se neposrednom diskriminacijom smatra svako postupanje uzrokovano nekim od navedenih osnova, kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji. Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Mora se reći da zabrinjava stav ispitanika vezano za to kome je lakše da dođe do posla – 81% ispitanog stanovništva i 84% poslodavaca obuhvaćenih istraživanjem smatra da muškarci lakše dolaze do posla! Razlozi ovakvog razmišljanja su da postoji veći izbor poslova za muškarce, opterećenost žena porodičnim obavezama i postavljanje uslova ženama koje se odnose na broj djece, bolovanja, trudnoću i sl.

U najvećem broju slučajeva žrtve diskriminacije u pogledu zapošljavanja i uslova na radnom mjestu su žene slabije ekonomske moći, samohrane majke, žene sa bolesnom djecom i sl. Naime, žene u takvim situacijama nemaju previše izbora – njima je neophodno bilo kakvo zaposlenje i prihvataju i veoma nepovoljne uslove rada, jer je to jedini način da obezbijede egzistenciju svoje porodice.

Evidentno je da se poslodavci, iako je to zakonom zabranjeno, odlučuju da ženama u drugom stanju prekinu radni odnos – 22% uzorkovanog stanovništva i 18% poslodavaca zna za slučajeve gdje je žena dobila otkaz kada je poslodavac saznao za trudnoću ili je žena po povratku sa porodijskog bolovanja bila raspoređena na lošije radno mjesto.

Kada se govori o položaju žena i muškaraca na radnom mjestu, nezaobilazna tema je zastupljenost žena na rukovodećim funkcijama i pitanje koliko žene učestvuju u političkom i javnom životu? Na osnovu rezultata istraživanja, očigledno je da žene i muškarci nisu jednaki kada je u pitanju obavljanje rukovodećih funkcija, kako u preduzećima, tako i u javnim i državnim ustanovama. Ovdje se pojavljuje teza o postojanju tzv »staklenog plafona« – žene mogu da napreduju u karijeri do određenog nivoa, ali su mjesta direktora, top-menadžera, ministara i sl, najvećim dijelom rezervisane za pripadnike muškog pola. Žene najčešće zauzimaju pozicije najbližih i glavnih saradnika rukovodilaca, jer, po mišljenju poslodavaca, to su radna mjesta u kojima je potrebna odgovornost, analitičnost, preciznost, odgovornost, strateški pristup i žene su uspješnije u obavljanju tih poslova.

Neki od razloga sporijeg i ograničenog napredovanja žena u poslu su ti što su žene opreznije i sklonije da realnije sagledaju zahtjeve koje iziskuju određena radna mjesta i da odmjere svoje kapacitete i sposobnosti. Međutim, ženama je teže da usklade profesionalni i porodični život, a i žene su manje politički ambiciozne i angažovane, što je neophodno za obavljanje pojedinih funkcija i napredovanje u javnom sektoru.

Zastupljenost pripadnica ženskog pola na javnim i političkim funkcijama može se vidjeti na primjeru pojedinih institucija. U predškolskim institucijama su u 2008. godini žene činile 96% svih zaposlenih, ali ih je na direktorskoj funkciji bilo 67% u školskoj 2008/2009.

Žene u osnovnim školama u 2008/2009. godine su činile 71% nastavnog osoblja, ali su samo u 16% slučajeva prvu osobu škole mogli nazvati direktorka! Još drastičniji slučaj je u srednjim školama – 61% nastavnog kadra u 2008/2009. su činile žene, ali su u samo 10% škola žene bile na njihovom čelu (izvor: Monstat. Žene i muškarci u Crnoj Gori).

Što se tiče strukture izvršne vlasti u našoj državi, na njenom čelu se nalazi muškarac, a osobe muškog pola su ujedno i potpredsjednici. Od 17 ministarskih mjesta, samo je jedno rezervisano za žene, ali su zato 34,8% pomoćnici ministara – žene (tabela 1 – izvor: www.gov.me).

I u parlamentu su muškarci brojniji od žena – 87,7% parlamenta čine muškarci (tabela 2 – izvor: www.skupstina.me).

Tabela 1 – Struktura Vlade CG u 2011. godini

	Ukupno	Žene		Muškarci	
Predsjednik Vlade	1	0	0%	1	100%
Potpredsjednik/ce	2	0	0%	2	100%
Ministri/ministarke	17	1	94,1%	16	94,1%
Pomoćnici/ce ministara	43	15	34,8%	28	65,2%

Tabela 2 – Sastav Skupštine CG u 2011. godini

	Ukupno	Žene		Muškarci	
Sastav Skupštine	81	10	12,3%	71	87,7%
Predsjednik/ce	1	0	0%	1	100%
Potpredsjednik/ce	2	0	0%	2	100%

Jedno od najznačajnijih i najvažnijih pokazatelja ravnopravnosti polova na radnom mjestu jeste: kolika su prosječna primanja pripadnika oba pola? Kada je u toku istraživanja to pitanje postavljeno ispitanicima, 59% uzorkovanog stanovništva i 61% intervjuisanih poslodavaca je odgovorilo da muškarci više zarađuju od žena. Potvrdu da muškarci imaju veća primanja od žena dali su i statistički podaci. Naime, prema tim podacima prosječna zarada žena u Crnoj Gori u martu 2010. godine je bila 637€, a muškaraca 740€, odnosno, prihodi žena su na nivou 86% u odnosu na prihode koje ostvaruju muškarci. Naravno, na visinu zarada utiču i obrazovanje, radno mjesto, dužina radnog staža, ali je, ipak, pripadnost muškom i ženskom polu od značaja za iznos prihoda koji će se ostvariti.

ZAKLJUČAK

Rodna nejednakost ima direktne negativne implikacije na ekonomsku i socijalnu koheziju i održivi rast i razvoj jedne zemlje. Naime, ako skoro 50% stanovnika jedne zemlje nema jednake mogućnosti da u punoj mjeri iskaže i ostvari svoje potencijale, znači da je 50% ljudskih resursa u toj državi ostalo neiskorišćeno! A upravo je ljudski resurs osnovni faktor ekonomskog, socijalnog i političkog napretka svake zemlje.

U cilju prevazilaženja problema i eliminisanja prepreka ka ostvarenju rodne ravnopravnosti neophodno je organizovano, zajedničko i sinergijsko djelovanje svih javnih institucija, privatnog sektora i nevladinih organizacija kako bi se na pravi način definisala i sprovodila strategija poboljšana položaja žena na tržištu rada. Od posebnog je značaja međusobna saradnja i razmjena iskustava između samih žena i njihovih udruženja kako bi se prevazišle predrasude i stereotipi koji vladaju u crnogorskom društvu.

Osnova borbe protiv svake diskriminacije jeste njeno indentifikovanje i jasno ukazivanje kada se ona sprovodi, ko je sprovodi i na koji način. Zato je neophodno uvođenje rodno senzitivne statistike, sprovođenje detaljne analize položaja žene i precizno izvještavanje, kao i definisanje mjera koje treba sprovoditi – kada, kako i na koji način. Za sve ovo je neophodna obuka zaposlenih koji će imati svijest o značaju ove problematike i znanje i vještine da kreiraju i sprovode aktivnosti u cilju eliminisanja jaza između žena i muškaraca na tržištu rada.

LITERATURA:

- sajt Evropskog pokreta u Crnoj Gori – www.emim.org
- Istraživanje »Rodne razlike u ličnim prihodima i primanjima« - Ipsos Strategic Marketing
- sajt Vlade Crne Gore – www.gov.me
- sajt Evropske unije – oblast zapošljavanja i socijalne politike – www.europa.eu/pol/socio/index_en.htm
- sajt Zavoda za statistiku Crne Gore – www.monstat.org
- sajt Zavoda za zapošljavanje Crne Gore – www.zzzcg.m

JAVNI RADOVI U CRNOJ GORI



Autor: Stevo Lazarević,
Direktor Biroa rada Herceg Novi
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

Javni radovi predstavljaju važan instrument države kojim se ublažavaju posljedice otvorene nezaposlenosti i jedan je od uspješnijih programa aktivne politike zapošljavanja. Javne radove organizuje Zavod za zapošljavanje, lokalna zajednica (opština), ustanove, poslodavci i nevladine organizacije, za djelatnosti kojima nije cilj ostvarivanje profita i kada aktivnosti koje se izvode u okviru javnih radova na tržištu ne predstavljaju nelojalnu konkurenciju.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je u 2003. godini otpočeo sa izvođenjem i realizacijom javnih radova. Prvi takav javni rad koji je inicirao Zavod za zapošljavanje Crne Gore je realizovan u Kotoru kroz program čišćenja i uređenja Kotorske tvrđave.

U 2010. godini Zavod za zapošljavanje je u saradnji sa opštinama, javnim institucijama, međunarodnim organizacijama i nevladinim sektorom, realizovao 132 javna rada širom Crne Gore, u kojima je angažovano 1631 nezaposlenih lica sa evidencije Zavoda za šta je opredijeljeno 4.700.450,28€

Osnovni ciljevi programa javnih radova su: kreiranje novih radnih mjesta i uključivanje nezaposlenih lica u rad i osposobljavanje za rad na takvim radnim mjestima, očuvanje i razvijanje radnih sposobnosti uključenih nezaposlenih lica, obezbjeđivanje socijalne uključenosti nezaposlenih lica, povećanje radnih potencijala, nivoa znanja, sposobnosti i vještina nezaposlenih osoba. Takođe se kod nezaposlenih povećava motivacija i odgovornost za vlastiti profesionalni razvoj i zaposlenje. Zavod za zapošljavanje prati aktivnosti i pruža organizovanu pomoć nezaposlenima u traženju zaposlenja i podstiče zapošljavanje i samozapošljavanje nezaposlenih osoba. Kroz formu javnih radova otkrivaju se nove mogućnosti na tržištu rada, a istovremeno se podstiče razvoj lokalnih zajednica.

Programi koje realizuje Zavod sa opštinama i drugim subjektima su: pomoć starim licima, pomoć djeci sa teškoćama u razvoju, radionice za invalide i kategorisanu omladinu, čišćenje i uređenje javnih površina, program za održavanje i uređenje komunalne infrastrukture, održavanje komunalnih objekata i ostalih javnih zgrada, održavanje lokalnih cesta, čišćenje priobalnog podmorja, uređenje i zaštita spomenika kulture i dr.

Javni radovi, prvenstveno, su namijenjeni: osobama starijim od 50 godina; mladima bez stručnog obrazovanja; nezaposlenim invalidnim osobama; dugotrajno nezaposlenim licima i nezaposlenim osobama kod kojih je primijećeno opadanje radnih sposobnosti; mladima koji su napustili školovanje; etničkim grupama (Romi); korisnicima novčane naknade, tehno-ekonomskim viškovima i dr.

Inicijatori i izvođači javnih radova mogu biti Zavod za zapošljavanje, lokalne samouprave, ustanove, poslodavci i nevladine organizacije.

Programi javnih radova kandiduju se putem javnog oglasa/konkursa. U realizaciji javnih radova učestvuju: naručilac, izvođač javnih radova i Zavod. Njihove međusobne obaveze utvrđuju se ugovorom o izvođenju određenog programa.

Izvođač programa javnih radova oblikuje sadržaj programa javnih radova, u skladu sa kriterijima za izvođenje javnih radova, koji proističu iz konkursne dokumentacije.

Izvođači radova odgovorni su za realizaciju programa i sa polaznicima zaključuju ugovor o zaposlenju. Naručioci javnih radova štite društveni interes, sa nivoa koji zastupaju: opštine, ministarstva, Zavoda ili druge institucije. Naručioci javnih radova, takođe, u skladu sa preuzetim obavezama, učestvuju u finansiranju pojedinih programa. Zavod za zapošljavanje usmjerava ciljne grupe nezaposlenih lica na određene (odabrane) javne radove, zaključuje ugovore sa izvođačima – naručiocima i uključenim osobama i finansira izvođenje programa. Zavod je odgovoran i za praćenje realizacije programa, kako obaveza izvođača, tako i učesnika javnih radova.

DRŽAVNI JAVNI RADOVI U 2010. GODINI

NEKA BUDE ČISTO

U cilju adekvatne pripreme za turističku sezonu 2010. godine, Ministarstvo turizma Crne Gore, u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje i drugim partnerima, već šest godina organizuje akciju "Neka bude čisto" koja ima za cilj uklanjanje otpada, čišćenje, košenje i održavanje pojasa uz magistralne i regionalne puteve u dužini od preko 1300 km u svim gradovima u Crnoj Gori.

Kampanja „Neka bude čisto” je po prvi put realizovana 2005. godine, kao pilot projekat, a u njenu realizaciju su od samog početka uključeni brojni partneri na republičkom i lokalnom nivou, kao i međunarodne i nevladine organizacije. Akcija je pozitivno ocijenjena, kako od strane turista, tako i od strane građana Crne Gore, zahvaljujući značajnim vizuelnim efektima i njenom doprinosu unapređenja imidža Crne Gore kao ekološke države i turističke destinacije.



Na godišnjoj dodjeli nagrada »Wild Beauty Award«, od strane Turističke organizacije Crne Gore za doprinos kvalitetu turističke ponude u 2005. i 2006.godini, uručena je plaketa za kampanju »Neka bude čisto« Zavodu za zapošljavanje Crne Gore.

Nosioci realizacije ovog projekta su Ministarstvo turizma Crne Gore i Zavod za zapošljavanje Crne Gore, a partneri u projektu su Ministarstvo saobraćaja, Ministarstvo prosvete i nauke, Javno

preduzeće "Morsko dobro", opštine H.Novi, Kotor, Tivat, Bar, Budva, Ulcinj, Podgorica, Cetinje, Kolašin, Danilovgrad, Nikšić, Plužine, Šavnik, Pljevlja, Žabljak, Bijelo Polje, Mojkovac, Berane, Rožaje, Plav i Andrijevica, i druge međunarodne i nevladine organizacije.

Realizacija akcije "Neka bude čisto" odvija se tokom čitave godine u svim opštinama. U Projekat je uključeno 146 nezaposlenih lica sa otežanim faktorima zapošljavanjima u svim crnogorskim opštinama. Oni su bili zaposleni u javnim komunalnim preduzećima i ostvarivali su sva prava iz radnog odnosa.



U 2010. godini realizovan je i projekat uređenje i održavanje Željezničke infrastrukture u trajanju od 4 mjeseca. Predmet projekta je uređenje i čišćenje željezničke infrastrukture u dužini od 330 km. U projektu je bilo angažovano 65 nezaposlenih lica iz opština: Bijelo Polje, Mojkovac, Kolašin, Bar, Danilovgrad i Podgorica sa gradskim opštinama Golubovci i Tuzi. U okviru akcije "Neka bude čisto" realizovan je projekat "Eko patrola" u osnovnim školama. Projekat "Eko patrola" usmjeren je na edukovanje

djece uzrasta 10-15 godina i osmišljen je kao aktivnost koja bi podsticala djecu da uoče i prepoznaju ekološke probleme u svojoj okolini kao i da se aktivno uključe u njihovo rješavanje. Uključeno je 30 škola u Crnoj Gori, a "Eko patrola" aktivno djeluju od početka maja 2010 god. NVO Zid u saradnji sa Zavodom je organizovao projekat Volonterski kampovi u opštinama: Kolašin, Kotor i Cetinje. U okviru ovih kampova uključeno je 40 volontera koji su čistili pješačke i planinske staze, parkove u opštinama Cetinje i Kolašin, i dio morskog pojasa u opštini Kotor. Zavod je u saradnji sa opštinama i drugim institucijama realizovao i 35 lokalnih ekoloških projekata u kojima je zaposleno 335 nezaposlenih lica. Lokalni projekti su se odnosili na čišćenje lokanih puteva, pošumljavanje, čišćenje i uređenje staza, kuturno istorijskih spomenika, čišćenje mora i podmorja, uređenje korita rijeka i dr.

NJEGA STARIH LICA U CRNOJ GORI

Program "Njega starih lica u Crnoj Gori" realizovao se u formi državnog programa zapošljavanja od maja 2005. godine u sedam opština u Crnoj Gori, i to u: Baru, H. Novom, Podgorici, Nikšiću, Bijelom Polju, Pljevljima i Beranama, a od 2006. godine u opštinama: Kotor, Tivat, Budva, Ulcinj, Cetinje, Danilovgrad, Rožaje, Plav i Kolašin. U ovom Programu uključeno je **162** gerontodomačice u pružanju pomoći za 1.255 starih lica (što je skoro četiri kapaciteta Doma za stara lica u Risnu). Riječ je o modelu kućne pomoći starim licima, koja se prvenstveno ogleda u fizičkom zbrinjavanju i socijalno-psihološkoj podršci starim licima, a sve u cilju podizanja kvaliteta života u starosti. Ovaj Projekat se oslanja na strateška dokumenta Vlade Crne Gore, odnosno na Strategiju za redukciju siromaštva, Strategiju za zaštitu mentalnog zdravlja i Strategiju razvoja socijalne zaštite starih lica.



Crna Gora spada u evropske zemlje sa visokim indeksom starenja. Broj osoba starijih od 65 godina iznosi **80.046** ili oko **11,9%** ukupnog stanovništva.

Trenutno, osim Doma starih u Risnu koji može da primi 300 starih lica, i privatnih domova u Danilovgradu i Podgorici u Crnoj Gori ne postoji ni jedan drugi vid institucionalne brige o starima. Cilj ovog programa

je da se, kroz partnerski odnos državnih i lokalnih institucija, stvori osnova da ovaj Program preraste u trajni vid pružanja pomoći starim licima.

Korisnici Projekta su stara lica u stanju socijalne potrebe, lošeg zdravstvenog ili materijalnog stanja, sa teškoćama u održavanju domaćinstva. Usluge koje se pružaju starim licima su: neki od vidova pomoći u kući, pomoć pri odlasku kod ljekara, razgovor ili kupovina, pomoć pri ličnoj higijeni, šetnji, rekreaciji ili druge vrste pomoći. U 2011. godini zakonska i normativna rešenja koje je donijelo Ministarstvo rada i socijalnog staranja stvorila su uslove za izgradnju adekvatnog okvira za pružanje usluga socijalne zaštite starih lica, gdje ključnu ulogu u organizaciji imaju opštine, humanitarna udruženja i nevladine organizacije.

ANKETA POSLODAVACA

Anketa poslodavaca predstavlja jedan od projekata istraživačke djelatnosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Prvo istraživanje u okviru projekta Anketa poslodavaca realizovano je u 2003. i od tada se sprovodi svake godine kao redovno godišnje konsultovanje poslodavaca, koje se odnosi na problematiku zapošljavanja potrebnih kadrova u 2010. i planirane potrebe za radnom snagom u 2011. godini.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore utvrđuje Aktivnu politiku zapošljavanja i sredstva za njenu implementaciju preko svojih godišnjih programa, a osnovni izvor podataka u izradi te politike su istraživanja o kadrovskim potrebama poslodavaca tj. rezultati tih istraživanja. Anketa poslodavaca zauzima veoma značajno mjesto u ovoj grupi istraživanja. Aktivna politika zapošljavanja ima za cilj da svojim mjerama smanji nezaposlenost na što je moguće manju mjeru.

Anketa ima tretman javnog rada, što znači da su u njenu realizaciju, kao anketari, uključena nezaposlena lica sa evidencije Zavoda. Kao i svaki javni rad i Anketa poslodavaca predstavlja podršku uključivanju nezaposlenih lica na tržište rada. Angažovano je **52 anketara** a istraživanje se sprovodi na uzorku od **1470 poslodavaca**. I ove godine kao i prethodne, anketa se radi na nacionalnom i regionalnom nivou. Rezultati dobijeni realizacijom ovog projekta predstavljaju veoma bitan izvor podataka na osnovu kojih se projektuje Aktivna politika zapošljavanja i njene mjere, ali istovremeno daju veoma konkretnu sliku odnosa ponuđenih i traženih kvalifikacija na tržištu rada.

LJETO ZA ZARADU

Javni rad "Ljeto za zaradu" se organizuje u formi državnog javnog rada. Organizator je NVO "Tvrđava" u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore. Podršku ovom javnom radu su dala resorna ministarstva: Ministarstvo prosvjete i nauke, Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo turizma. Pokrovitelj je Vlada Crne Gore, dok su podršku tokom prethodne tri godine sprovođenja dali i kompanija M-TEL, Hypo Alpe Adria bank, Crnogorsko turističko udruženje, Radio televizija Crne Gore, Index, kao i mnogi drugi kolektivi i institucije.

Crne Gora realno ne može zadovoljiti narasle potrebe turističke privrede za kadrom, jer na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore je prisutna neusklađenost ponude i tražnje, kako po kvantitetu, tako i po strukturi i kvalitetu. Godišnje potrebe za sezonskom radnom snagom u turizmu i ugostiteljstvu su oko 12.000 radnih mjesta, od čega gotovo 80% u primorskim opštinama. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore nalazi se 2.400 nezaposlenih lica turističko – ugostiteljske struke čija je kvalifikaciona i starosna struktura veoma nepovoljna. Nedostatak domaće radne snage nadomjesti se angažovanjem stranih lica, đaka i studenata; Javni rad „Ljeto za zaradu“ ima za cilj sezonsko zapošljavanje mladih na crnogorskom primorju, prije svega maturanata i studenata. Ovaj javni rad je osmišljen i pokrenut s namjerom da se mladim ljudima u Crnoj Gori pomogne da na što lakši i zakonit način dođu do sezonskog posla. Baza zainteresovanih mladih ljudi u Crnoj Gori za sezonskim angažmanom broji oko 10.850. U dosadašnjoj realizaciji ovog javnog rada u protekle tri godine, direktno ili indirektno se na sezonskim poslovima zaposlilo oko **3.200** mladih ljudi.

Primjeri Španije, Francuske, Italije, Portugalije, Engleske, te zemalja iz okruženja poput Hrvatske i Slovenije govore da se svaka država u rješavanju problema sezonskog zapošljavanja oslanja na svoje mlade građane, prvenstveno srednjoškolce i studente. Sigurni smo da naši mladi ljudi mogu ponuditi sličan kvalitet kao i njihovi vršnjaci u razvijenijim državama, i da se Crna Gora može u budućnosti osloniti na njih i po pitanju sezonskog zapošljavanja.

Opšta obrazovanost, poznavanje stranih jezika, informatička edukovanost, visprenost i marljivost su karakteristike naših mladih ljudi i sigurno da će u znatnoj mjeri zadovoljiti zahtjeve poslodavac.

SUNČANA RADIONICA



U saradnji sa socijalnim partnerima, Zavod je organizovao 7 javnih radova **"Sunčane radionice"** (izrada suvenira, čestitki, ukrasa i papirne galanterije) u Herceg Novom, Kotoru, Baru, Nikšiću, Bijelom Polju, Mojkovcu i Pljevljima. U ovim javnim radovima je uključeno **69** teže zapošljivih lica i lica sa invaliditetom. Ova lica su zasnovala radni odnos na određeno vrijeme od jednog mjeseca do godinu dana.

U Nikšiću nosilac projekta je »Udruženje plegije Nikšić« koje duži vremenski period radi u partnerskom odnosu sa Biroom rada Nikšić na socijalizaciji i radnom angažovanju ove grupe teže zapošljivih lica. Projekat se odnosi na izradu ekoloških cegera od prirodnih materijala kao doprinos očuvanju životne sredine, odnosno odbacivanju teško razgradivih plastičnih kesa.

U Kotoru u Zavodu za rehabilitaciju lica sa oštećenjem sluha a u saradnji sa NVO Tišina, 12 lica je radilo novogodišnje čestitke. Takođe u opštinama Bijelo Polje, Mojkovac, Pljevlja i Bar teže zapošljiva lica radila su suvenire, čestitke, ukrase i papirnu galanteriju. Osnovni ciljevi programa su: vježbanje socijalnih i radnih vještina (komunikacija, ručne spretnosti, radne navike, koncentracija...) i ostvarivanje prihoda za populaciju kojoj je program namijenjen. Važan cilj je svakako i prepoznavanje potreba osoba sa faktorom otežanog zapošljavanja i afirmacija programa za zapošljavanje teško zapošljivih osoba.



Kroz ove programe se održava optimizam potreban za uključivanje u socijalnu i radnu sredinu osoba sa faktorima otežanog zapošljavanja.

Osnovni zadatak Zavoda i partnera u ovim programima jeste da se ostvari kontinuitet u radu i obezbjede sve pretpostavke za održivost ovakvih humanih programa.

LOKALNI JAVNI RADOVI

Lokalni javni radovi su programi zapošljavanja, koji se organizuju zbog sprovođenja programa socijalne zaštite, obrazovnih, kulturnih programa, programa za zaštitu prirode, komunalnih i drugih programa, koji se temelje na društveno korisnom, neprofitnom radu.

Programi javnih radova podstiču otvaranje novih radnih mjesta i podizanje radnih potencijala, nivoa znanja i vještina nezaposlenih lica, a istovremeno pomažu razvoj lokalnih samouprava. Radovi su se izvodili u trajanju od jednog do dvanaest mjeseci, a odnosili su se na borbu protiv bolesti zavisnosti, pružanje usluga djeci i mladima sa teškoćama u razvoju, podsticanje razvoja ruralnog i primorskog turizma, izradu suvenira, sređivanje bibliotekarske građe, uređenje nacionalnih i gradskih parkova, korita i obala rijeka, čišćenje mora i podmorja, uslužni servis zanatskih radova i dr.

U 2010. godini realizovano je 127 lokalnih javnih radova gdje je angažovano 177 nezaposlenih lica. Za realizaciju lokalnih javnih radova Zavod je odobrio sredstva u visini od 2.868.491,60€. Treba istaći da je Zavod za zapošljavanje CG u saradnji sa mnogobrojnim partnerima kroz formu lokalnih javnih radova uključio značajan broj nezaposlenih lica sa otežanim faktorima zapošljavanja u svim opštinama u Crnoj Gori.

Literatura:

- Izveštaj o radu ZZZ CG za 2010 god.
- Javni radovi u Crnoj Gori 2006.
- www.hzz.hr
- www.zzzcg.me

PRIPRAVNICI I PRIPRAVNIČKI STAŽ



Autor: Verica Popović
Viši savjetnik u Borou rada Podgorica
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

Nakon završetka školovanja, odradjivanje pripravničkog staža je jedan od ključnih problema sa kojim se suočavaju mladi, odnosno osobe sa završenom srednjom stručnom spremom, višom školom ili fakultetom, bez obzira o kojem se profilu radi. Nijedno društvo nije toliko bogato i razvijeno da bi smjelo sebi dozvoliti indiferentan odnos prema licima koja izlaze iz obrazovnog sistema, koja u toj životnoj dobi naglašeno karakteriše znanje, elan i entuzijazam, jednom riječju sve ono što se može nazvati infrastrukturnom pretpostavkom rasta i razvoja privrede i društva u cjelini.

Umijeće korišćenja tih resursa i ulaganje u razvoj njihovog kvaliteta jedan su od primarnih faktora razvoja. Stvaranje uslova u okviru postojećih zakonskih rješenja i iznalaženje novih formi za radno angažovanje lica koja izlaze iz obrazovnog sistema nameću se kao osnovni zadatak svakog društva koje želi iskoristiti i razvijati ljudske resurse kao najveće bogatstvo koje uz kapital donosi prosperitet svakog segmenta društva u cjelini.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore u okviru svojih funkcija, a u skladu sa pozitivnim propisima, donosi programe u okviru aktivne politike zapošljavanja, realizacijom kojih želi skratiti trajanje nezaposlenosti na način što učestvuje u stvaranju mogućnosti za nova zapošljavanja.

Programi za zapošljavanje mladih su naročito značajni za socijalnu integraciju omladine jer obezbjeđuju osposobljavanje mladih za praktičnu primjenu znanja za koja su se školovali ali i sticanje socijalnih vještina i radnih navika.

Poboljšanje kvalifikacione strukture u svim oblastima privrednog i društvenog sistema, kao i sticanje iskustva i osposobljavanje za samostalni rad mladih i školovanih kadrova na odredjenim poslovima i radnim zadacima provodi se kroz zaključivanje ugovora o obavljanju pripravničkog staža.

Ovaj ugovor se zaključuje na onoliko vremena koliko traje pripravnički staž propisan za zanimanje na koje se odnosi.

Pripravnik je lice sa srednjom, višom ili visokom stručnom spremom koje se prvi put zapošljava radi stručnog osposobljavanja za samostalni rad u stepenu svoje stručne sprede, sa ciljem sticanja uslova za polaganje stručnog, odnosno državnog ispita.

Pripravnik je i lice koje nema položen stručni ispit, ali ima radnog iskustva u zanimanju za koje se školovalo, ako je to radno iskustvo kraće od propisanog za konkretni stepen školske sprede, dakle kraće od vremena potrebnog za ostvarivanje pripravničkog staža i sticanje uslova za polaganje stručnog ispita.

Ugovor o obavljanju pripravničkog staža koji zaključuju poslodavac i pripravnik po svojoj prirodi je formalan i mora se zaključiti u pismenoj formi, u suprotnom se ne smatra pravno valjanim. Ugovor o radu je centralna kategorija u radnom pravu, i kao takav, kao i ostale vrste ugovora o radu, i ugovor o obavljanju pripravničkog staža određuje tačne obaveze poslodavaca-prava pripravnika, ali i tačne obaveze pripravnika-prava poslodavaca, a sami radni odnos se zasniva zaključivanjem ugovora o radu.

Ugovor o obavljanju pripravničkog staža zaključuju pripravnik i poslodavac, a smatra se da je ugovor o obavljanju pripravničkog staža zaključen kada ga potpišu i pripravnik i poslodavac.

Ugovorom o radu se precizira vrsta i opis poslova za koje se pripravnik obučava, njegovo radno vrijeme, uslovi u kojima će raditi, ali i ono najvažnije-zarada.

Osim navedenog ugovor o obavljanju pripravničkog staža sadrži i naziv i sjedište poslodavca, ime i prezime pripravnika, mjesto prebivališta, odnosno boravišta pripravnika, vrstu i stepen stručne sprede pripravnika, mjesto obavljanja pripravničkog staža, vrijeme na koje se zasniva pripravnički radni odnos, kao i dan stupanja na rad.

Tokom trajanja pripravničkog staža pripravnici trebaju proći program obuke na način koji obezbjeđuje osposobljavanje pripravnika za samostalni rad.

ZAKONSKI OSNOV

Zakonom o radu, kao sistemskim zakonom u oblasti koju uređuje, a čiji predmet čine prava i obaveze zaposlenih po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, podsticanje zapošljavanja i olakšavanje fleksibilnosti na tržištu rada, data je mogućnost poslodavcu da zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske sprede, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom-kojim se bliže konkretizuju ili proširuju određena prava i obaveze iz radnog odnosa uređena zakonom, na način koji podrazumijeva da se pripravnički staž produžava u slučaju odsustva sa rada pripravnika zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog odsustva.

Dok je Zakonom o radu data mogućnost poslodavcu da zaposli pripravnika, **Zakonom o zapošljavanju** su propisani planovi, programi i mjere aktivne politike zapošljavanja koje su usmjerene ka povećanju zaposlenosti, odnosno smanjenju nezaposlenosti, a u okviru kojih značajno mjesto zauzima mjera **finansiranje zarade pripravnika**, što znači da je ovim zakonom data mogućnost poslodavcu koji zaposli pripravnika da aplicira kod Zavoda za sredstva na ime dijela zarade pripravnika.

Aktivna politika zapošljavanja utvrđuje se Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, a njen osnovni instrument je Akcioni plan.

U cilju smanjivanja regionalnih razlika u nezaposlenosti, predviđena je mogućnost da se Akcionim planom za teritoriju jedinice lokalne samouprave mogu utvrditi prioriteti i povoljnosti kod ostvarivanja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Značajno je podsjetiti da Vlada na predlog Ministarstva utvrđuje Akcioni plan zapošljavanja na godišnjem nivou, odnosno da utvrđuje mjere i aktivnosti usmjerene na ostvarivanju ciljeva definisanih Nacionalnom strategijom.

SUFINANSIRANJE ZARADE PRIPRAVNIKA

Osposobljavanje pripravnika za samostalni rad, kao jedna od kategorija pripreme nezaposlenih za njihovo zapošljavanje, a koje sprovodi Zavod za zapošljavanje, regulisano je Pravilnikom o pripremi za zapošljavanje, a na osnovu Zakona o zapošljavanju.

Sa ciljem da se omogući zapošljavanje što većeg broja pripravnika, odnosno da se dodatno motivišu poslodavci za stvaranje uslova za zapošljavanje pripravnika i time omogući konkurentnost istih na tržištu radne snage nakon završenog pripravnčkog staža, predviđena je mogućnost učestvovanja Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u dijelu zarade pripravnika u visini od 80% prema koeficijentima iz Opšteg kolektivnog ugovora za konkretni stepen stručne spreme i Sporazuma o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenata i startnog dijela zarade u bruto iznosima, odnosno u visini od 100% za pripravnike koji su u redovnom roku stekli diplomu visoke stručne spreme sa prosječnom ocjenom iznad 8,50, kao i za pripravnike sa visokom stručnom spremom iz 12 opština na sjeveru Crne Gore shodno projektu »Posao za vas«, kojim se stimuliše zapošljavanje pripravnika u sjevernom regionu Crne Gore.

Ovo znači da poslodavac koji u skladu sa propisima zaposli pripravnika (sprovede proceduru oglašavanja radnog mjesta za pripravnika, donese odluku o izboru pripravnika, sklopi ugovor o radnom odnosu sa pripravnikom, zaposli pripravnika sa evidencije nezaposlenih), ima mogućnost da aplicira kod Zavoda za zapošljavanje za sredstva na ime dijela zarade zaposlenog pripravnika.

U skladu sa navedenim, poslodavac može podnijeti zahtjev za finansiranje zarade pripravnika Zavodu sa propratnom dokumentacijom i to u roku od 30 dana od dana zasnivanja radnog odnosa sa pripravnikom, a Zavod će, ukoliko zahtjev ispunjava sve propisane uslove, u skladu sa finansijskim okvirom za sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja, odnosno finansiranja zarade pripravnika za tekuću godinu, zaključiti ugovor sa poslodavcem, kojim se obavezuje da će poslodavcu uplaćivati dio sredstava na ime zarade pripravnika i to u trajanju od 6 mjeseci za pripravnika sa srednjom stručnom spremom, 9 mjeseci za pripravnika sa višom stručnom spremom i 12 mjeseci za pripravnika sa visokom stručnom spremom, odnosno u trajanju od 24 mjeseca za pripravnike koji pripravnčki staž odrađuju u organima pravosuđa.

Poslodavac može da ostvari pravo i na određene subvencije ukoliko zaposli na neodređeno vrijeme pripravnika nakon odrađenog pripravničkog staža shodno odredbama Zakona o zapošljavanju i Pravilnika o pripremi za zapošljavanje, prema kojima Zavod može refundirati doprinose za socijalno osiguranje za vrijeme od dvije godine, a za treću godinu četvrtinu tih doprinosa za pripravnika koji nakon obavljenog pripravničkog staža zasnuje radni odnos na neodređeno vrijeme sa punim radnim vremenom kod istog poslodavca.

Cilj ove mjere jeste stimulisanje poslodavaca da lice koje je stručno osposobio za samostalni rad zadrži u radnom odnosu, rješavajući time status pripravnika na način što mu se obezbjeđuje da bude radno aktivan, čime se izbjegava ponovno vraćanje tog lica nakon obavljenog pripravničkog staža na evidenciji nezaposlenih.

Na osnovu iznijetog može se zaključiti da je osnovna intencija aktivne mjere zapošljavanja-sufinansiranje zarade pripravnika da se omogući što većem broju pripravnika da se po završetku školovanja osposobe za samostalni rad kroz kategoriju zasnivanja pripravničkog radnog odnosa, kako bi stekli uslov za polaganje stručnog ispita, nakon čega mogu sa ostalima ravnopravno biti prisutni na tržištu rada i profilisati svoj profesionalni hod. Takođe se može zaključiti i to da su rezultati primjene ove mjere vidljivi, namjera ostvarena, a cilj postignut.

Naime, da je tako govori u prilog činjenica da je redovno prisutan veći broj zahtjeva poslodavaca od raspoloživih sredstava planiranih za ove namjene, odnosno da se primjenom ove mjere zaposli onoliki broj pripravnika za koji su i planirana i izdvojena sredstva na godišnjem nivou.

Znači, evidentna je informisanost poslodavaca o mogućnosti apliciranja za sufinansiranje zarade pripravnika, ali je kod dijela poslodavaca evidentan i izostanak iste kada je u pitanju tumačenje postojanja obaveze Zavoda da sufinansira zaradu svakog zaposlenog pripravnika. Naime, valja se podsjetiti na činjenicu da finansiranje zarade pripravnika predstavlja **mogućnost** koju poslodavac može ostvariti, te da samim tim ona kao takva ne predstavlja obavezu za Zavod za zapošljavanje.

Ostvarivanje prava poslodavca u ovom dijelu su uslovljena planom i finansijskim okvirom Zavoda, koji su odredjeni Akcionim planom Vlade, kao osnovnim instrumentom aktivne politike zapošljavanja, u dijelu planiranih iznosa finansijskih sredstava na godišnjem nivou za svaku od mjera aktivne politike zapošljavanja.

Na osnovu dosadašnjeg iskustva i saznanja koja se baziraju na istom može se zaključiti da su za ovu mogućnost podjednako zainteresovani i poslodavci i pripravnici, poslodavci jer i pored postojanja raspoloženja da omoguće pripravnicima da odrade pripravnički staž baš u njihovoj firmi, često finansijski ne mogu isti da proprate, a pripravnici, posebno oni koji aktivno traže posao, u ovoj mogućnosti u nekom konkretnom trenutku vide šansu za svoje zaposlenje i očekuju razumijevanje i podršku Zavoda.

Dok Zavod sa svoje strane, i pored velike zainteresovanosti da izadje u susret svim podnijetim zahtjevima, to nije uvijek u mogućnosti zbog, kako je već rečeno, ograničenih sredstava opredijeljenih za ove namjene.

Kako bi se ostvario i slikovit uvid u obim realizacije ove mjere, u tabeli koja slijedi dat je pregled broja podnijetih zahtjeva za sufinansiranje zarade pripravnika od strane poslodavaca i pregled broja sklopljenih ugovora, odnosno broja pripravnika za koje je sredstva na ime zarade obezbijedio Zavod u posljednjih pet godina.

Godina	Boj podnijetih zahtjeva	Broj sklopljenih ugovora
2006	2602	1879
2007	1593	768
2008	1898	1208
2009	1417	709
2010	1224	403
Ukupno:	8734	4967

Iz date tabele se može izvesti zaključak da se, izuzev u 2010.godini kada je procenat odobrenih zahtjeva u odnosu na podnijete iznosio 32,84%, procenat odobrenih zahtjeva kretao oko 50%, ili više (u 2006-72,21%, u 2007-48,21%, u 2008-63,64% i u 2009-50%). Dok taj procenat u prosjeku za pet godina iznosi 56,87%.

Shodno iznijetim podacima može se zaključiti da je doprinos Zavoda u osposobljavanju pripravnika za samostalni rad i omogućavanje sticanja uslova za polaganje stručnog, odnosno državnog ispita u proteklih pet godina bio veoma velik. Budući da kategorija pripravnčkog radnog odnosa i realizacija istog otvara mnoga pitanja u praksi, to će se u dijelu koji slijedi pokušati dati odgovori bar na dio najučestalijih nejasnoća koje se u najvećem dijelu javljaju kod samih pripravnika.

OBAVEZA ODRAĐIVANJA PRIPVANIČKOG STAŽA

Kod lica koja su završila srednju ili višu školu, odnosno fakultet često je prisutno pitanje da li postoji obaveza odrađivanja pripravnčkog staža prije nego što se zasnjuje radni odnos na određeno, odnosno neodređeno vrijeme.

Budući da je Zakonom o radu propisana mogućnost, a ne obaveza poslodavaca da zaključi ugovor o radu u svojstvu pripravnika sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja, to je odgovor na ovo pitanje da **odrađivanje pripravnčkog staža nije obavezno za sve**, izuzetak su lica sa odredjenim stepenom školske spreme i zanimanjem, za koja su uslovi i način, gdje i kako se obavlja pripravnčki staž, kao i uslovi polaganja stručnog, odnosno državnog ispita, propisani posebnim propisima.

Tu se prije svega misli na djelatnost Državne uprave, Prosvjete i Zdravstva, u okviru kojih nije moguće zasnovati radni odnos na određeno, odnosno neodređeno vrijeme a da predhodno lice sa određenim stepenom školske spreme i zanimanjem nije položilo stručni, odnosno državni ispit, za šta je preduslov odradjen pripravnčki staž. Tako je na pr.: Zakonom o državnim službenicima i namještenicima propisano da državni službenik, odnosno namještenik za vršenje poslova i sticanje zvanja mora imati položen stručni ispit za rad u državnim organima, kao i to da program i način polaganja stručnog ispita utvrđuje Vlada, na predlog ministarstva nadležnih za poslove pravde i poslove uprave.

Istim zakonom je definisan pojam pripravnika, trajanje pripravničkog staža, kao i način osposobljavanja pripravnika, dok su Uredbom o programu i načinu polaganja stručnog ispita u organima državne uprave propisani uslovi i način polaganja stručnog ispita.

Zapošljavanje pripravnika i polaganje stručnog ispita u okviru djelatnosti Prosvjete obavlja se u skladu sa odredbama Pravilnika o pripravničkom stažu nastavnika i Pravilnika o polaganju stručnog ispita nastavnika, koje je donijelo Ministarstvo prosvjete, a kojima su bliže utvrđeni način zasnivanja radnog odnosa i način osposobljavanja pripravnika, kao i sadržaj stručnog ispita i način i mjesto polaganja istog.

A Zakonom o zdravstvenoj zaštiti koji se primjenjuje na poslodavce u okviru djelatnosti Zdravstva, propisano je da zdravstveni radnici i zdravstveni saradnici pored odgovarajućeg stepena stručnosti i zanimanja moraju imati i obavljen pripravnički staž i položen stručni ispit, dok su Pravilnikom o načinu, bližim uslovima i dužini trajanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, koji je donijelo Ministarstvo zdravlja, propisani program, sadržina i način obavljanja pripravničkog staža u zdravstvenim ustanovama, kao i uslovi i način polaganja stručnog ispita zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika.

I za diplomirane pravnike koji svoj budući profesionalni put vide u organima pravosuđa, i samim tim žele položiti pravosudni ispit, postoji obaveza odrađivanja pripravničkog staža, odnosno shodno odredbama Zakona o pravosudnom ispitu, moraju ispuniti jedan od tri uslova: prvi, 2 godine staža u sudu, kod državnog tužioca ili kod advokata, drugi, 1 godina na pravnim poslovima u sudu, kod državnog tužioca ili kod advokata i najmanje 2 godine u organu za prekršaje, drugom državnom organu, organu lokalne samouprave, privrednom društvu ili drugom pravnom licu i treći, 4 godine staža na pravnim poslovima u organu za prekršaje, drugom državnom organu, organu lokalne samouprave, privrednom društvu ili drugom pravnom licu.

Način i uslovi polaganja pravosudnog ispita propisani su Pravilnikom o načinu polaganja pravosudnog ispita.

Prema tome pripravnički staž, osim u djelatnostima u okviru kojih je posebnim propisima regulisana obaveza odrađivanja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, uopšte nije nužan, ali je moguć ako poslodavac želi baš pripravnika, odnosno ukoliko lice sa završenom srednjom i višom školiom ili fakultetom želi da odradi pripravnički staž. Stoga je obavljanje pripravničkog staža u ostalim djelatnostima praktično pitanje i može se obaviti gdje god za to postoje praktični uslovi. Naime, pripravničkim stažom, u djelatnostima koje nijesu naprijed navedene, ne zadovoljava se neki nužni zakonski preduslov, već se lica samo praktički osposobljavaju za posao, što znači da se u tim djelatnostima lica sa završenom srednjom i višom školom ili fakultetom, mogu odmah nakon završetka školovanja, odnosno studiranja, zaposliti na određeno ili neodređeno vrijeme u traženom zanimanju, a da predhodno ne moraju odrađivati pripravnički staž, niti polagati stručni ispit budući da ne postoji zakonskih uslova i obaveza u tom dijelu. Znači, pripravnički staž nije obaveza za većinu struka, već je mogućnost koju Zakon o radu dopušta bez nekih konkretnijih uslova.

Prema onom što je do sada rečeno proizilazi da bi i suštinski i formalno prava definicija pripravnika trebala da glasi ovako: **pripravnik je lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom, koje prvi put zasniva radni odnos u tom zanimanju, a koje je prema zakonu obavezno položiti stručni ispit ili mu je za rad u zanimanju za koje je steklo stručnu kvalifikaciju potrebno predhodno radno iskustvo.**

NEDOUMICE I AKTUELNA PITANJA OKO ZAPOSŁJAVANJA PRIPRAVNIKA

Da li se pripravnički staž može odraditi volontiranjem? Odgovor je ne. U smislu Zakona o volonterskom radu obuka pripravnika za period trajanja pripravničkog staža ne smatra se volonterskim radom, te se samim tim pripravnički staž ne može odradivati kroz formu volonteskog rada koji predstavlja dobrovoljno i besplatno ulaganje vremena, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti u korist drugog lica ili za opštu dobrobit društva.

Da li postoji mogućnost da se tokom prvog zaposlenja, odnosno tokom odradjivanja pripravničkog staža, traži drugi posao gdje se takodje traži osoba bez iskustva odnosno pripravnik?

Da, postoji. Kada bi se pripravnik u toku obavljanja pripravničkog staža kod jednog poslodavca zaposlio kod drugog ponovo kao pripravnik ne bi se prekršio nijedan propis. Jedino bi taj pripravnik bio duže vremena pripravnik i duže vremena primao pripravničku, a ne punu platu.

Da li lice koje ime VSS, a koje je zaposleno sa SSS, može tražiti posao u VSS kao pripravnik iz radnog odnosa, a da se predhodno ne mora prijaviti na evidenciji nezaposlenih?

Da, može. Naime, budući da lice koje se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovalo poslodavac može zaposliti kao pripravnika, a da Zakon o radu ne predviđa obavezu poslodavca da u svojstvu pripravnika zaposli nezaposlenu osobu, to znači da to lice ne mora biti prijavljeno na evidenciji Zavoda za zapošljavanje kao nezaposlena osoba da bi se zaposlilo u struci u svojstvu pripravnika.

Medjutim, ukoliko poslodavac želi iskoristiti mogućnost da aplicira za sredstva na ime dijela zarade pripravnika kod Zavoda za zapošljavanje, tada je isti u obavezi zaposliti lice sa evidencije nezaposlenih shodno Pravilniku o pripremi za zapošljavanje prema kojem prava na pripremu, pa i osposobljavanje pripravnika za samostalni rad, imaju nezaposlena lica.

U želji da se otkloni najveći dio nejasnoća koje su prisutne kod pripravnika, a dijelom i kod poslodavaca, značajno se podsjetiti i na činjenicu da pripravnik ima pravo na godišnji odmor pod jednakim uslovima kao i ostali radnici, kao i na to da radni odnos pripravnika automatski prestaje po isteku pripravničkog staža, a vrijeme provedeno u statusu pripravnika upisuje se u radnu knjižicu kao radni staž, dok se dalje radno angažovanje lica koja su odradila pripravnički staž može vršiti putem raspisivanja novog oglasa, odnosno zasnivanjem novog radnog odnosa.

Pojam pripravnika, pripravničkog staža i stručnog, odnosno državnog ispita predstavlja kompleksnu temu, koja se kao takva može sagledati i tumačiti sa više aspekata, i samim tim približiti u svoj svojoj sadržini na sveobuhvatniji način svim subjektima koji imaju direktnog ili indirektnog uticaja i učešća u adekvatnoj i pravovremenoj organizaciji realizacije zapošljavanja lica koja izlaze iz obrazovnog sistema, sa ciljem pravog vrednovanja i iskorišćavanja ogromnog potencijala koji u sebi nose ova lica.

Ovdje se dotakao samo dio priče vezan za ovu temu, i to više onaj koji se odnosi na aktuelne zakonske okvire, kao i na prava, obaveze i mogućnosti koje proizilaze iz istih za sve subjekte koji su učesnici u realizaciji zapošljavanja pripravnika.

Ono što ohrabruje jeste ideja Vlade da razvije novi koncept kojim bi se svim licima sa stečenim visokim nivoom obrazovanja omogućilo odradivanje pripravničkog staža po automatizmu, kroz formu dodatnog obrazovanja, odnosno osposobljavanja za adekvatno obavljanje posla, uz sagledavanje mogućnosti skraćivanja istog.

ZAKLJUČAK

Odradivanje pripravničkog staža je jedan od ključnih problema sa kojim se suočavaju mladi nakon završetka školovanja. Naime, njihovo buduće zapošljavanje kod poslodavaca u okviru određenog broja djelatnosti zavisi isključivo od položenog stručnog ispita za šta je preduslov odradjeni pripravnički staž.

U okviru mjera aktivne politike zapošljavanja utvrdjenih nacionalnom strategijom, jedna od značajnijih je finansiranje zarade pripravnika. Znači poslodavac, koji zaposli lice sa završenom srednjom ili višom školom, odnosno fakultetom radi odradivanja pripravničkog staža, ima mogućnost da aplicira kod Zavoda za zapošljavanje za novčana sredstva na ime dijela zarade pripravnika. Praktična primjena ove mjere je uređena Pravilnikom o pripremi za zapošljavanje. Gledano sa aspekta broja sklopljenih ugovora (4967 u poslednjih pet godina), u skladu sa kojima je Zavod finansirao dio zarade pripravnika, može se zaključiti da su efekti ove mjere značajni. Zakonom o radu je data mogućnost svakom poslodavcu da zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja, čak i sa onim licem kojem buduće zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme nije uslovljeno položenim stručnim ispitom.

Odrađivanje pripravničkog staža nije obaveza za sve struke, odnosno djelatnosti, već samo za one za koje je ta obaveza propisana posebnim propisima, što opet navodi na zaključak da ostali mogu zasnovati radni odnos odmah nakon završetka školovanja bez predhodnog odradivanja pripravničkog staža.

Osposobljavanje pripravnika za samostalni rad u struci se odvija po unaprijed utvrdjenom programu kako bi pripravnici bili što bolje pripremljeni za buduće aktivnosti na radnom mjestu, a sami cilj zbog kojeg se uopšte odradjuje pripravnički staž jeste dodatno učenje i praktična primjena znanja. Provjera osposobljenosti za samostalni rad pripravnika realizuje se kroz polaganje stručnog ispita.

Poslodavacu koji je zaposlio na neodređeno vrijeme pripravnika koji je kod njega odradio pripravnički staž Zavod može refundirati doprinose za socijalno osiguranje za vrijeme od dvije godine, a za treću četvrtinu tih doprinosa.

Činjenica da uspješnost svake privrede, pa i društva u cjelini zavise od raspoloživog kapitala, ljudskih resursa i umjeća upravljanja ljudskim resursima, pripravnici i odradjivanje pripravničkog staža, odnosno integracija u radne procese mladih koji su tek izašli iz obrazovnog sistema, zaslužuju ogromnu pažnju i trebaju biti predmetom stalnog interesovanja društvene zajednice, sa ciljem stvaranja potrebnih uslova za blagovremeno zapošljavanje ovih lica koja neosporno imaju ogromne potencijale i koje treba iskoristiti, odnosno zadovoljenja elementarne potrebe pojedinca – potrebe za radom nakon završetka školovanja, koja je po širokom prihvaćenom shvatanju poslije zdravlja najbitnija.

Literatura:

Zakon o radu (Sl.list CG, br.49/08)

Zakon o zapošljavanju (Sl.list CG, br.14/10)

Pravilnik o pripremi za zapošljavanje (Sl.list RCG, br.52/02 i 1/04 i Sl.list CG, br.27/09 i 10/10)

Zakon o državnim službenicima i namještenicima (Sl.list CG, br.50/08)

III EKONOMIJA

KREDITI ZA SAMOZAPOŠLJAVANJE Primjeri dobre prakse iz Biroa rada Bar

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, kao posrednik između tržišta rada i nezaposlenih, nastoji da afirmiše i podstakne što veći broj nezaposlenih lica na bavljenje samostalnim biznisom. Ovo se prije svega ostvaruje odobravanjem kredita za samozapošljavanje, koji su se od početka njihove realizacije pokazali kao dobar način za povećanje broja zaposlenih.

Krediti za samozapošljavanje se kao program ZZZCG prvi put sprovode od februara 1999. godine. Na osnovu prakse u radu sa licima zainteresovanim za program samozapošljavanje, isti je 2008. godine inoviran i od tada, pored administrativne procedure podrazumijeva i edukaciju budućih preduzetnika. Potreba za ovim se javila kao rezultat promjene odnosa prema nezaposlenosti tj. javljanja potrebe za razvojem malih i srednjih preduzeća. U tom smislu programi za samozapošljavanje su provjeren način da se podstakne otvaranje malih i srednjih preduzeća, afirmiše porodični ili širenje već postojećeg biznisa.

Od početka realizacije programa samozapošljavanja u Birou rada Bar (sa kancelarijama Budva i Ulcinj) investirano je ukupno 5.084.100 eura, tj. odobreno je 806 projekata i zaposleno 1.511 lica. Gotovo polovina od ukupnih sredstava uložena je u Opštinu Bar (47,92 %), zatim u Opštinu Budva (35,61%) i Opštini Ulcinj (16,46%) što je proporcionalno broju nezaposlenih lica u navedenim opštinama. Djelatnosti koje su u najvećoj mjeri bile zastupljene su (U Opštini Bar) poljoprivreda i ribarstvo (13,40%), zanatstvo i lične usluge (10,55%), trgovina (8,44%) i ugostiteljstvo i turizam (6,95%). Sličan procentualni udio pojedinih djelatnosti u ukupnom broju realizovanih projekata postoji i u opštini Ulcinj: poljoprivreda i ribarstvo (6,82%), trgovina (4,71 %), zanatstvo i lične usluge (2,36%) i ugostiteljstvo i turizam (1,99%). Značajno drugačije je stanje u Opštini Budva, u kojoj se udio djelatnosti raspoređuje na sledeći način: ugostiteljstvo i turizam (8,81%), trgovina (8,44%), zanatstvo i lične usluge (5,33%) i poljoprivreda i ribarstvo (4, 84%). Razlog za ovakvu zastupljenost pojedinih djelatnosti i opštinama koje su prevashodno orjentisane na turizam i ugostiteljstvo može se naći u činjenici da je Konkursom Vlade od početka realizovanja programa za samozapošljavanje bilo predviđeno da se prioritet da djelatnostima poljoprivreda i ribarstvo. Na drugoj strani, iskustvo u realizaciji ovih programa pokazalo je da neriješini urabanistički planovi za veći broj izgrađenih objekata, za koje ne postoje građevinske dozvole čine postupak legalizacije djelatnosti gotovo nemogućim. Ovo se naročito odnosi na djelatnost turizam i ugostiteljstvo.

U prilog prethodno navedenim podacima navodimo primjere uspješno realizovanih projekata za Biro rada Bar:



Korisnik kredita: Bajrović Kijmet

Naziv programa: Proizvodnja kožnih odjevnih predmeta

Bajrović Kijmet, po zanimanju trgovac, uspješno je realizovala kredit za samozapošljavanje i trajno riješila problem svoje nezaposlenosti. Odobrenim sredstvima u iznosu od 10.000 eura uspjela je da registruje firmu i zaposli sebe i svog sina. Kredit za samozapošljavanje je vidjela kao dobar način za legalizovanje djelatnosti kojom se već duže vrijeme bavila. Kreditna sredstva utrošila je za nabavku neophodne opreme, najprije mašine za obradu ivica i kaiševa kao i za metalnu

galanteriju a preostali dio za adaptaciju i proširenje poslovnog prostora. Opređenje za ovu vrstu proizvodnje je proisteklo još iz mladosti kada se u zanatskoj radionici svog oca prvi put susrela sa primjercima ručno rađenih cipela kakvi se danas ne mogu vidjeti u katalogima prestižnih fabrika. Mala konkurencija i povoljni uslovi kredita samo su dodatan razlog za bavljenje ovom djelatnošću. «Danas se u Crnoj Gori malo ko zanima da nauči šivenje i servisiranje kožne galanterije», kaže Kijmet Bajrović koja u Baru uspješno nastavlja porodični biznis i održava tradiciju starih zanata.



Korisnik kredita: Vuković Lidija

Naziv programa: Frizersko-kozmetički studio

Nakon prekvalifikacije tj. završene kozmetičke škole u Beogradu i dugogodišnjeg iskustva u zanimanju kozmetičar, Vuković Lidija je uz pomoć Zavoda za zapošljavanje Crne Gore uspješno započela svoj privatni biznis. Zbog povoljnih uslova kreditiranja odlučila je da registruje sopstvenu djelatnost u Petrovcu, otvorivši frizersko kozmetički salon.

Lidija izvještava da nije imala problema prilikom registracije firme kod Privrednog suda u Podgorici, kao ni sa prijavom na

zdravstveno i penzijsko osiguranje. Kreditna sredstva u iznosu od 5.000 eura utrošila je za nabavku opreme neophodne za uspješno bavljenje ovom djelatnošću. Nakon godinu dana rada proširila je lepezu usluga koje nudi i zaposlila još dva radnika. U frizersko kozmetičkom salonu nude se usluge šišanja, feniranja i farbanja kose kao i pedikir, manikir, depilacija, masaža i kozmetički tretmani lica.



Korisnik kredita: Kralj Rajko
Naziv programa: Autoservis

Kroz dugogodišnje iskustvo u zanimanju vozač, Kralj Rajko je iz hobija počeo da se bavi opravkom vozila. Kada je od službenika Zavoda saznao o povoljnim uslovima kreditiranja stupio je u proceduru dobijanja istog. Nakon uspješno završenog seminara za edukaciju budućih preduzetnika osnažio se da hobi pretoči u biznis ideju koja mu je već duže vrijeme siguran izvor prihoda. Sa kreditnim sredstvima od 15.000 eura uspio je da registruje djelatnost, opremi autoservis i zaposli dva radnika. Dobra lokacija

autoservisa, posao koji se radi iz ljubavi, povoljni uslovi kreditiranja i grejs period od godinu dana su preduslovi koji garantuju uspjeh u bavljenju ovom djelatnošću, smatra korisnik kredita Kralj Rajko iz Bara.



Korisnik kredita: Predrag Klikovac

Naziv programa: Održavanje i oprema motornih vozila

Predrag Klikovac iz Ulcinja je za kredit za samozapošljavanje konkurisao kao poslodavac, zbog potrebe proširenja djelatnosti. Nakon dobijanja kredita u iznosu od 10.000 eura zaposlio je dva radnika sa evidencije nezaposlenih lica i inovirao mašine neophodne za pružanja usluga tehničkog pregleda i pranja motornih vozila. Za program kreditiranja preko Zavoda za zapošljavanje Crne Gore saznao je putem medija i nakon informisanja u kancelariji biroa rada Bar, započeo proceduru dobijanja kredita.

Predrag smatra da procedura dobijanja kredita od Zavoda nije komplikovana i poručuje da je bavljenje privatnim biznisom pravi način da se osigura sigurna budućnost.

Pripremila: Tanja Barjaktarović
Savjetnik za kreditiranje

IV OBRAZOVANJE

RAZGOVOR SA DOC. DR SANJOM VLAHOVIĆ, MINISTARKOM NAUKE U VLADI CRNE GORE



Doc. Dr Sanja Vlahović

Konstituisanjem nove Vlade, krajem prošle godine, osnovano je po prvi put samostalno Ministarstvo nauke. Obzirom da je Crne Gore prepoznala značaj i ulogu ovog resora za sveukupni razvoj društva u cjelini, definisani su prioriteti nacionalne naučne politike sa ciljem podsticanja aktivnijeg učešća naše naučnoistraživačke zajednice u ERA, stimulisanja angažmana mladih naučnika, međunarodne saradnje i postizanja veće naučne produktivnosti. Tim povodom razgovaramo sa doc. dr Sanjom Vlahović, ministarkom nauke.

Imali smo prilike do sada da čujemo da je strateško opredjeljenje novoosnovanog Ministarstva nauke afirmacija i poboljšanje kvaliteta naučnoistraživačkog rada u Crnoj Gori. Šta to zapravo znači?

Ministarstvo nauke sebi je postavilo vrlo zahtjevna tri strateška cilja: jačanje domaće naučnoistraživačke zajednice, jačanje međunarodnih odnosa kroz bilaterlane i multilateralne naučne programe, kao i jačanje veze između biznisa i nauke.

Jedan od strateških prioriteta Ministarstva nauke jeste podrška i ojačavanje domaće naučnoistraživačke zajednice. U tom smislu, Ministarstvo će podržati i finansijski simulirati 13 prioriternih aktivnosti kroz konkurs za sufinansiranje naučnoistraživačke djelatnosti, objavljen 9. maja tekuće godine. Konkursom je, u iznosu od 300.000 eura, predviđeno sufinansiranje: učešća u FP7 programu; učešća u COST programu; promocije nauke i istraživanja u obrazovanju i društvu Crne Gore; saradnje sa naučnom dijasporom; doktorskih i magistarskih studija; studijskih boravaka po osnovu usavršavanja u inostranstvu; učešća na naučnim kongresima; organizovanja naučnih kongresa u Crnoj Gori; pretplate na baze naučnoistraživačkih radova; objavljivanja naučnih radova u referentnim naučnim časopisima; autora patenata i inovativnih rješenja; i objavljivanja naučnih časopisa.

Pored toga, cilj nam je da podržimo naše institucije koje vrše istraživanja i time doprinosimo razvoju društva zasnovanog na znanju. Zbog toga ćemo u junu raspisati konkurs za sufinansiranje nacionalnih naučnoistraživačkih projekata, na kojem će imati pravo da učestvuju i predlože svoje programe licencirane institucije iz naše države.

Njihovi projekti biće klasifikovani po oblastima nauka i analizirani u skladu sa nekoliko ključnih kriterijuma, od kojih će jedan biti konkretan doprinos praksi i primjenjivost. Pored ovih konkretnih aktivnosti koje ćemo u narednom periodu sprovesti, cilj nam je da razvijemo svijest u našem društvu da je nauka pokretač i motivator i da sve počinje od inovacija.

Važno je i napomenuti da je potrebno da nauka u Crnoj Gori ojača svoju poziciju i to na dva nivoa. Prvo, potrebno je da naučnici i istraživači intenzivnije istražuju u oblastima koje se mogu efikasno primijeniti i time obezbijediti razvoj naše države. Drugo, potrebno je podići svijest kompanija i organizacija o tome da je nauka izvor inovacija, koje su jedini izvor kompetentnosti u dinamičnom kontekstu novog milenijuma. Stoga jednu od uloga Ministarstva nauke vidim u približavanju nauke i prakse, to jest biznisa i stvaranju sinergije u pravcu kreiranja boljitka za naše društvo.

Da li se ministarstva nauke i prosvjete u određenim segmentima preklapaju, odnosno da li u Ministarstvu prosvjete i dalje postoji sektor za nauku? Ako postoji, da li ste precizirali što su čije obaveze i nadležnosti?

Osnivanjem novog Ministarstva za nauku, dotadašnji Sektor za nauku, istraživanje i tehnološki razvoj ranijeg Ministarstva prosvjete i nauke, preuzelo je novo Ministarstvo nauke. Stoga, nema preklapanja nadležnosti između Ministarstva nauke i Ministarstva prosvjete i sporta. Ono gdje se približavamo najviše jeste segment visokog obrazovanja. Ministarstvo prosvjete će se visokoškolskim institucijama baviti sa aspekta njihove obrazovne funkcije, dok ćemo se mi fokusirati na njihovu naučnoistraživačku komponentu. Dakle, ono što je naš zadatak jeste da se bavimo institucijama kao subjektima koji stvaraju inovacije i tehnološki razvoj, kao i da stimuliramo razvoj kroz istraživanja i nauku.

Koji su projekti trenutno aktuelni u kojima može ili je već uključena naučno istraživačka zajednica u Crnoj Gori?

Ministarstvo nauke u 2011. godini finansira ukupno 60 nacionalnih naučnoistraživačkih projekata, iz svih naučnih oblasti. Pored toga, aktivno učestvuje u realizaciji multilateralnih i bilateralnih naučnih programa i projekata.

Memorandum o razumijevanju između Evropske zajednice i Crne Gore o pridruživanju Crne Gore Sedmom okvirnom programu Evropske zajednice za istraživanje, tehnološki razvoj i ogledne aktivnosti, takozvani FP7 (2007-2013), potpisan je u Briselu 25. januara 2008. godine.

Među međunarodnim programima i projektima koji se realizuju su:

- NATO naučni program za mir i bezbjednost, koji uključuje sljedeće prioritete: informatička sigurnost; zaštita životne sredine; socio – ekonomske i humanitarne nauke i biotehnologija. Iz ovog projekta je, kao jedan od rezultata, nastao program RepSEE (Regionalni program za jugoistočnu Evropu), namijenjen omogućavanju daljeg razvoja istraživačkih politika i sistema zemalja regiona i podršci daljih zajedničkih aktivnosti zemalja učesnica.

Ovaj program je sačinjen od četiri tzv. stuba aktivnosti: obezbjeđivanje podrške zajedničkim naučnoistraživačkim projektima, podrška razvoju ljudskih kapaciteta – mladih naučnika, podrška inovativnim djelatnostima, kao i mjere podrške uz istraživačke projekte.

- SEE-ERA.NET PLUS odobren od strane Evropske komisije u okviru FP7;
- WBC – INCO.NET (1. januar 2008. – 31. decembar 2013.) takođe u okviru FP7 projekta, prvenstveno je namijenjen koordinaciji istraživačkih politika regiona Zapadnog Balkana sa politikama važećim u EU. Na polugodišnjem nivou projekat omogućava politički dijalog između zemalja regiona i EU, koji se ostvaruje kroz niz sastanaka visokih zvaničnika iz oblasti nauke (Upravljačka platforma o istraživanjima za zemlje Zapadnog Balkana). U periodu 2010-2013 funkcionisaće tzv. unaprijeđeni WBC-INCO.Net (enhanced) sa fokusom na inovativnosti.
- WINS-ICT (Western Balkan Countries Inco-Net Support in the field of ICT);
- IDEALIST2011 (Trans-national cooperation among ICT NCP);
- EURORIS.NET (European Research Infrastructures Network of National Contact Points); i
- SEERA-EI (South East European Research Area for Infrastructures).

Kontribucija za FP7 finansirana je dijelom iz budžetskih sredstava, a dijelom iz IPA fonda.

Planom budžeta za nauku za 2011. godinu predviđena su izdvajanja za bilateralne naučnoistraživačke projekte (sa Slovenijom, Hrvatskom, BIH, Albanijom, Austrijom), kao i nacionalne kontribucije za neke od FP7 projekata, prije svega SEE-ERA.NET+ koji je fokusiran na koordinaciju i podršku sa ciljem pospešivanja učešća Crne Gore u Evropskom istraživačkom prostoru.

Prema raspoloživim podacima koji ne uključuju u potpunosti rezultate konkursa u FP7 tokom 2010. godine, institucije iz Crne Gore su ostvarile učešće u 23 projekta iz FP7 programa. Ukupno učešće Crne Gore u ovim projektima za period 2008-2010 iznosi 656.790 eura, dok je direktno iz budžeta izdvojeno 405.722 eura.

Ministarstvo funkcioniše kao kontakt mjesto za NATO program “Nauka za mir i bezbjednost”, i EU program COST. Usvojen je Akcioni plan uključivanja Crne Gore u COST i urađena detaljna analiza procedure učešća naših institucija u COST-u. Osim toga, sprovedena je početna informativna kampanja koja je rezultirala sa prihvaćene 2 inicijative za uključenje u tekuće evropske COST akcije.

Obavljeni su početni razgovori sa predstavnicima programa EUREKA o proceduri uključivanja Crne Gore u ovaj program, a akcioni plan uključivanja u EUREKA-u dio je plana Ministarstva nauke za prvih 100 dana Vlade.

Da li će aktivnosti ministarstva na čijem ste čelu imati uticaja na razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori i u kojoj mjeri?

Naša misija je da, kroz podsticanje i afirmaciju nauke kao jednog od ključnih faktora razvoja društva, podstaknemo i razvoj ljudskih resursa. Naime, ulaganje u nauku i istraživanja ujedno predstavljaju i ulaganje u usavršavanje naučnih i istraživačkih kapaciteta istraživača.

Podsjetiti da se po novom Zakonu o naučnoistraživačkoj djelatnosti, istraživačima smatraju i studenti i istraživači koji rade u privredi, tako da se taj okvir značajno proširio. Evidentno je da se dijapazon znanja povećava shodno nivou istraživanja. Time mi direktno stimuliramo, posebno mlade istraživače, da proširuju svoja znanja i obogaćuju svoj istraživački kvalitet. Sa druge strane, programima podrške mobilnosti istraživača, Ministarstvo nauke ujedno podstiče i podizanje nivoa znanja i vještina, kroz razmjenu iskustava sa naučnicima i institucijama iz inostranstva. Upravo zbog toga podstičemo bilateralnu saradnju jer nam omogućava da svoje istraživače upućujemo u institucije u inostranstvu, čime oni značajno unaprijeđuju svoja znanja i vještine. Do sada smo realizovali programe razmjene i zajedničkih projekata sa Austrijom, Slovenijom i Hrvatskom, a potpisivanjem novih bilateralnih sporazuma sa Srbijom, Bugarskom i Kinom, otvorili smo mogućnost dalje saradnje na razmjeni istraživača i samim tim njihovom usavršavanju. Pomenula bih i da je u okviru bilateralne naučne i tehnološke saradnje sa Slovenijom realizovan konkurs u okviru kojeg je finansirano 14 projekata iz različitih naučnih oblasti, a sa Hrvatskom, 12 projekata, dok je sa Austrijom, ocjena projekata još uvijek u toku.

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje nalazi se 4.122 visokoškolaca, što čini 13% od ukupnog broja. Uporedbe radi, 2000. godine broj visokoškolaca u ukupnom broju nezaposlenih lica je bio 5,5%. Kako to komentarišete?

Ovo pitanje ne spada direktno u domen i resor Ministarstva nauke, ali mišljenja sam da se broj visokoškolaca ne može posmatrati jednostrano. Naime, potrebno je uzeti sve faktore u obzir. Prvo, što se tiče broja visokoobrazovanih ljudi, Crna Gora značajno zaostaje za Evropom i nama se postavlja cilj da to u narednom periodu ispravimo. Drugo, nekoliko ranijih godina možemo smatrati kriznim periodom, koji se odrazio značajno na tržište rada. Očigledno je da je velika ekonomska kriza koja nas, nažalost, nije zaobišla i čije efekte i dalje osjećamo, dovela do toga da je i proces zapošljavanja usporen zbog smanjenog kapaciteta privrede. Treće, danas se visokoobrazovanim kadrom smatraju oni koji su završili bečelor ili specijalističke studije. Poznato je da je bolonjska deklaracija uveliko dovela do povećanja broja diplomiranih, jer studije uglavnom traju kraće a i sistem studiranja je drugačiji nego nekada. Sve su to faktori koje treba uzeti u obzir da bi se kvalitetno upoređivali podaci iz ranijih perioda sa situacijom danas. Strategiju visokog obrazovanja ne možemo i ne smijemo graditi u odnosu na podatke koji se ponekad vrlo suvoparno iznose i koji kao takvi, lišeni analize ostalih faktora, daju sliku da imamo značajan suficit mladih obrazovanih ljudi. Jednostavno, naša politika za budućnost treba da bude veliki broj mladih obrazovanih ljudi, a upisna politika univerziteta i fakulteta mora da se vodi budućim potrebama tržišta. Dakle, studenti koji upisuju fakultete danas, biće osposobljeni kadrovi tek za 3-4 godine i to je perspektiva u kojoj treba razmišljati.

Mišljenja sam da treba motivisati mlade ljude da se više usmjeravaju ka deficitarnim zanimanjima, ali činjenicu da imamo sve više mladih sa diplomom treba sagledavati sa pozitivnog aspekta i fokus staviti na otvaranje radnih mjesta, stvaranje pogodnog ambijenta za razvoj malog biznisa i otvaranje šansi za lakše zapošljavanje, a ne nikako restriktivnim politikama koje će smanjiti broj visokoobrazovanih mladih ljudi, jer taj luksuz sebi ne smijemo dozvoliti!

Mnoge zemlje iz okruženja suočavaju se sa »odlivom mozgova«. Kakva je situacija u Crnoj Gori, imate li podatke o broju i strukturi zanimanja tih ljudi i da li ministarstvo planira da radi na tome da ih vrati u zemlju, jer bi nam njihova iskustva u periodu evropskih integracija bila od neprocjenjive koristi?

Ministarstvo nauke posvećuje posebnu pažnju unapređenju saradnje sa istraživačima porijeklom iz Crne Gore koji su zaposleni u naučnim institucijama u inostranstvu. Povezivanje naučnika, a posebno mladih kojima tek predstoji naučna karijera, sa našim naučnicima koji se bave naučnoistraživačkim radom u razvijenim zemljama svijeta, umnogome će doprinijeti razvoju nauke u Crnoj Gori, a time i sveukupnom ekonomskom i društvenom razvoju zemlje. Povezivanje istraživača na ovaj način omogućiće bržu razmjenu informacija o rezultatima naučnih istraživanja, iniciranje zajedničkih istraživanja u okviru nacionalnih i međunarodnih projekata, organizovanje predavanja naših eminentnih profesora iz inostranstva na fakultetima i institutima u zemlji, kao i usavršavanje naših mladih istraživača u inostranstvu.

Identifikacija naših istraživača u inostranstvu i kreiranje naše baze podataka o njima, početni je korak ka njihovom aktivnijem uključivanju u našu naučnu zajednicu i preduslov uspostavljanja tješnje saradnje sa njima.

Naš osnovni cilj je da se kao odgovorna institucija pozitivno odredimo prema potencijalima kojima raspolaže naša dijaspora (ideje, znanje, iskustvo, relacije) i da se oni stave u funkciju naučnog i tehnološkog razvoja Crne Gore.

Na osnovu Konkursa o sufinansiranju naučnoistraživačke djelatnosti, koji je objavljen 9. maja ove godine, Ministarstvo sufinansira troškove puta i boravka naučnika iz dijaspore radi ostvarivanja saradnje sa naučnoistraživačkom ustanovom iz Crne Gore.

Intervju pripremila i realizovala:
Mr Sonja Ivanović

CRNOGORSKI KVALIFIKACIONI OKVIR (CKO)



Autor: dipl. ing. Predrag Novaković
Rukovodilac Centra za informisanje i profesionalno savjetovanje
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

Odluka o razvijanju Nacionalnog kvalifikacionog okvira za Crnu Goru, kompatibilnog sa Evropskim okvirom kvalifikacija, donijeta je prije nekoliko godina. Ministarstvo prosvjete i nauke osnovalo je radnu grupu sastavljenu od više zainteresovanih strana među kojima je bio i Zavod za zapošljavanje Crne Gore, u cilju izrade strategije za razvoj NKO-a. U septembru 2008. godine odigrao se proces konsultacija u kojem su učestvovali vladini društveni i poslovni partneri. Nakon ovoga, u decembru 2008., Vlada Crne Gore je zvanično usvojila Strategiju za uspostavljanje Crnogorskog kvalifikacionog okvira 2008.-2010. Ovom Strategijom određeni su koraci neophodni za uspostavljanje glavnih elemenata Okvira, kao i za izgradnju kapaciteta za one koji će biti uključeni u njegovu realizaciju. Strateški dokument je sadržao i akcioni plan za period do kraja 2010. godine. Finansiranje od strane Evropske Unije (kroz IPA projekte) predstavljalo je glavnu finansijsku podršku za realizaciju ovog akcionog plana. Trenutno se radi na izradi novog akcionog plana za period od 2011.-2013. godine. Na ovaj način je pokrivena prva faza realizacije.

ZAPAŽENE KORISTI CKO-a

CKO predstavlja neophodno sredstvo za ispunjavanje sljedećih potreba:

- Da se povećaju kredibilitet, kvalitet i kompatibilnost postojećih kvalifikacija;
- Da se poboljša usklađenost vještina koje stiču pojedinci sa potrebama tržišta rada i društva;
- Da se obezbijedi način povezivanja i poređenja ishoda koji su postignuti putem različitih vrsta učenja, a u cilju promovisanja mobilnosti;
- Da se obezbijede jaki sistemi za obezbjeđivanje kvaliteta u obrazovnim institucijama;

Glavna korist leži u tome što bi kvalifikacije trebalo da imaju veći kredibilitet, s obzirom da postojanje sistema za obezbjeđivanje kvaliteta treba da znači da diploma ili sertifikat ne mogu biti dodijeljeni ukoliko kandidat nije pokazao da posjeduje neophodne kompetencije. Ipak, uspješna realizacija Okvira i postizanje očekivanih koristi čvrsto će počivati na volji svih učesnika da rigorozno primjenjuju sisteme Kvalifikacionog okvira (KO).

Kompatibilnost sa EOK-om (Evropski Okvir Kvalifikacija) znači da će crnogorske kvalifikacije imati valutu u inostranstvu, i da bi trebalo da bude lakše poređenje crnogorskih i stranih kvalifikacija.

Postoje posebne koristi za one koji planiraju i organizuju obrazovanje i osposobljavanje:

- Veći opšti nivo razumijevanja različitih vrsta i nivoa kvalifikacija u okviru sistema kvalifikacija;
- Lakše je porediti različite vrste kvalifikacija, na primjer stručne sa onima koje su više opšte prirode, ili kvalifikacije koje zahtijevaju veliki obim učenja sa onima koji zahtijevaju manji obim;
- Veći je fokus na ishodima koje treba postići – ovo doprinosi većoj vrijednosti dodijeljenih sertifikata, s obzirom da se jasno vidi nivo učinka koji se traži. Ovim se olakšava i procjena uticaja koje ishodi imaju na sistem obrazovanja (vrijeme zaposlenih, resursi, administrativni resursi, zgrade, itd.);
- Mogućnost smanjivanja broja različitih sistema i procedura koji su neophodni – povećana efikasnost; za razliku od situacije u kojoj se akcenat stavlja na sektore formalnog učenja, kada se sistem kvalifikacija posmatra u cjelini, stvara se potencijal za racionalizaciju sistema i njihovo pojednostavljivanje;
- Uklanjanje prepreka između različitih tipova i nivoa kandidata i ishoda učenja – povećana fleksibilnost, pristupačnost i jednakost. Omogućavanje priznavanja učenja kako god i kad god da se ono odvija, navodi nas da iznova razmotrimo tradicionalne pristupe koji se pretežno fokusiraju na formalno obrazovanje, na taj način stvarajući fleksibilnost da se priznaju drugačiji uslovi upisa i načini sticanja kompetencija;
- Veća transparentnost – Okvir olakšava razumijevanje kvalifikacija za krajnjeg korisnika, s obzirom da se one fokusiraju na tri glavne stvari – nivo, tip i vrijednost/veličina;
- Prilika za razvoj fleksibilnijih programa prilagođenih individualnim potrebama kandidata. Pomjeranje fokusa sa unosa na ishode daje nastavniku i instituciji slobodu da razviju fleksibilne načine izrade pristupa koji svima pomažu da uče na najdjelotvorniji način;
- Praćenje dostignuća svih kandidata putem nacionalnog informacionog sistema – kandidatima će biti lakše da ponovo uđu u sistem zato što će se njihovi podaci nalaziti u jednoj centralizovanoj bazi;
- Poboljšane stope zadržavanja i prohodnosti, zahvaljujući priznanju manjih dostignuća – istraživanje je pokazalo da provjera i sertifikacija u toku procesa učenja vode ka boljem učinku i povećanoj motivaciji.

Mnoge od ovih koristi mogu se primijeniti i na pojedince, ali u suštini, CKO (ako se realizuje u skladu sa novim smjernicama) treba da obezbijedi sljedeće:

- Kompatibilnost sa kvalifikacijama u drugim evropskim zemljama, pri čemu će biti lakše prijaviti se za posao ili studije u inostranstvu, s obzirom da će CKO biti povezan sa EOK-om, a na taj način će se omogućiti pojedincima, poslodavcima i stranim obrazovnim institucijama da „prevedu“ crnogorske kvalifikacije na njihov međunarodni ekvivalent.
- Veći izbor i fleksibilnost oko toga kako i gdje studirati, i koliko vremena je potrebno da se završi jedna kvalifikacija, zato što će fokus biti na onome što se postiže, a ne gdje se postiže;
- Kvalifikacije bi trebalo da imaju veću vrijednost na tržištu rada, i biće isplativije postići ih, s obzirom na veću usklađenost ishoda učenja kvalifikacija i potreba na tržištu rada i u društvu;
- Lakša identifikacija puteva prohodnosti iz jedne kvalifikacije u drugu – podrška cijeloživotnom učenju – zato što će biti lakše sagledati čitav niz kvalifikacija i njihov međusobni odnos;
- Prilika da se priznanje za dostignuće (kredit) dobija postepeno, kako prilike dozvoljavaju, zahvaljujući formatu u vidu jedinica i sistemu kredita;
- Mogućnost prebacivanja kredita za znanje stečeno u okviru jedne kvalifikacije, na drugu, radi izuzeća – time se izbjegava ponavljanje i štedi se vrijeme i novac.

Isto tako, pored gore navedenog, poslodavcima će biti lakše:

- Da izmjere nivo i veličinu dostignuća kandidata za posao s obzirom da će imati više dostupnih informacija o obimu i nivou učinka pokazanom kroz dodijeljivanje diplome ili sertifikata;
- Da uporede vezu između jedne kvalifikacije sa drugom kvalifikacijom u Crnoj Gori i inostranstvu putem njene veze sa EOK-om;
- Da vide kako oni ispunjavaju potrebe poslodavca, s obzirom da će ishodi učenja biti jasno naznačeni i dostupni preko informacionog sistema CKO-a, tako da poslodavci mogu da ih potraže;
- Da vide kako njihovi zaposleni, kroz obuku koju im pružaju, mogu da napreduju od jedne kvalifikacije ka drugoj, na taj način im pomažući da pronađu pravu obuku i kvalifikacije za potrebe njihovog posla;
- Da steknu priznanje za učenje zaposlenih postignuto kroz obuku na radnom mjestu.

Veoma je značajno to da se uvođenjem CKO-a pruža prilika za veće učešće i uticaj poslodavaca u procesima identifikovanja potreba, razvoja i provjere kvalifikacija. Suštinski mehanizmi obezbjeđivanja kvaliteta treba da obezbijede bolju usklađenost između sadržaja kvalifikacija i potreba tržišta rada i društva.

Principi

Okvir kvalifikacija se bazira na sljedećim principima:

- Ishodi učenja izraženi kroz znanje, vještine i kompetencije;
- Klasifikacija kvalifikacija po nivoima i pod-nivoima;
- Prenos kredita;
- Uporedivost sa Evropskim okvirom kvalifikacija (EQF);
- Saradnja između svih učesnika;
- Transparentnost.

Nivoi

Kao što je prikazano u dijagramu na slici 1., CKO se sastoji iz niza od 8 nivoa sa podnivoima na nivoima I, IV i VII. Ovo zapravo daje Okviru 11 nivoa. CKO kvalifikacije na nivoima VI, VII i VIII smatraju se kvalifikacijama visokoobrazovnog nivoa.

Opšti opisi nivoa

Ovi opisi čine osnovu Okvira. Nivo znanja, vještina i kompetencija se povećava, tako da će kvalifikacija na nivou I predstavljati osnovno znanje, vještine i kompetencije, dok će kvalifikacija na nivou VIII sadržati kompleksna očekivanja u smislu dubine i širine znanja, vještina i kompetencija uključujući i posjedovanje sposobnosti samostalnog rada. Detaljni opisi nivoa čine osnovu na kojoj se ishodi učenja artikulišu. Složenost ishoda učenja bi trebalo da se poklopi sa opisima nivoa određene kvalifikacije. Ovi opisi nivoa stoga omogućavaju jednu od glavnih alatki za vođenje razvoja kvalifikacija koje se nalaze na odgovarajućem nivou.

Vrste kvalifikacija

Jedan važan aspekt CKO-a jeste da on pokriva sve vrste kvalifikacija:

- Kvalifikacije obrazovnog nivoa, tj. one koje su dovoljne veličine da budu priznate kao postignuće koje je moguće demonstrirati za cijeli nivo. Ove kvalifikacije informišu o „sistematizaciji“ i klasifikaciji obrazovnog nivoa;
- Stručne kvalifikacije, tj. one koje se direktno odnose na tržište rada i primarno sadrže stručne kompetencije. Ovo bi uključivalo kvalifikacije koje se baziraju na kompetencijama vezanim za jedan ili više standarda zanimanja;
- Druge kvalifikacije, tj. one koje nisu ni kvalifikacije obrazovnog nivoa niti su stručne kvalifikacije. Ove bi, na primjer, mogle uključivati kvalifikacije u sektorima umjetnosti, prirodnih nauka, humanistike i društvenih nauka, koje nisu dovoljne veličine da budu podobne da bi bile „kvalifikacije obrazovnog nivoa“. Primjeri bi mogli uključiti manje kvalifikacije u muzici, umjetnosti, istoriji, ključnim kompetencijama.



Dijagram CKO-a

Vrste obrazovnih isprava

Postoje dvije vrste obrazovnih isprava, bez obzira na nivo ili vrstu kvalifikacije:

- Diploma predstavlja dokaz o postignutoj kvalifikaciji obrazovnog nivoa. Iako se dokaz o uspješnom postignuću osnovnog obrazovanja zove svjedočanstvo, u principu je to jedna vrsta diplome;
- Sertifikat predstavlja dokaz o postignutoj stručnoj kvalifikaciji, dijelu kvalifikacije ili nekoj drugoj kvalifikaciji.

Klasifikacija kvalifikacija

Kvalifikacije se klasifikuju prema sektoru kojem pripadaju. CKO zakon navodi niz od 15 sektora:

1. Obrazovanje i osposobljavanje
2. Humanistika i umjetnosti
3. Prirodne nauke
4. Društvene nauke
5. Inženjerstvo, proizvodne tehnologije (uključujući mašinstvo i obradu metala, elektrotehniku i automatizaciju, metalurgiju, itd)
6. Građevinarstvo i prostorno planiranje
7. Ekonomija i pravo
8. Poljoprivreda, prehrana i veterina
9. Zdravstvena socijalna zaštita
10. Turizam, trgovina i ugostiteljstvo
11. Transport i komunikacije
12. Usluge
13. Interdisciplinarne oblasti
14. Rudarstvo, metalurgija i hemijska industrija, i
15. Informacione tehnologije.

Klasifikacija kvalifikacija je razvijena kroz dodjeljivanje osmociifrenog koda koji predstavlja sektor, pod-sektor, oblast učenja i oblast rada. Svako kvalifikaciji u okviru CKO-a biće dodijeljen jedinstveni referentni kod pored sektorske klasifikacije.

Priznavanje neformalnog i informalnog obrazovanja

CKO dozvoljava priznavanje ishoda svih načina i vrsta učenja bez obzira da li je formalno, neformalno ili informalno, rezultat programa osposobljavanja, da li je to sopstveno organizovanje učenja ili učenje zasnovano na korišćenju kompjutera ili je to možda učenje na daljinu ili na radnom mjestu.

Uloge i organizacije povezane sa CKO-om

CKO predstavlja „kišobran“ pod kojim će ubuduće da se nalaze sve kvalifikacije u Crnoj Gori. Do sada je glavni fokus bio na programima formalnog učenja. Ovi programi sadrže očekivanja u smislu znanja i vještina koje bi pojedincu bile potrebne na kraju, ali obrazovni sistem organizovan je u skladu sa sektorima formalnog obrazovanja:

- Osnovno – sa određenim odredbama o tome kako da odrasli ponovo uđu u sistem ukoliko ga ranije nisu završili
- Srednje – gimnazija
- Srednje – stručne škole
- Obrazovanje odraslih – prije svega stručno, kroz neformalno obrazovanje, ali u skladu sa „odobrenim programima“ učenja/osposobljavanja;
- Visoko – univerzitetski sektor

CKO pomjera akcenat sa toga kako pojedinac uči, na ono šta je naučeno i koji nivo učinka je pojedinac u stanju da pokaže. Ovo zahtijeva i postojeće i neke nove strukture. Zakonom su obezbijeđena dva nova tijela:

- Savjet za kvalifikacije kao glavno tijelo odgovorno za CKO i kvalifikacije u njemu;
- Sektorske komisije za kvalifikacije kao savjetodavna tijela Savjeta za kvalifikacije, sa ciljem da obezbijede usaglašenost između kvalifikacija i potreba tržišta rada i društva



Proces razvijanja CKO kvalifikacije

Izdavanje CKO diploma i sertifikata

Isprave kojima se potvrđuje uspješno sticanje jedne kvalifikacije mogu da izdaju samo institucije koje za to imaju licencu. Licence se izdaju u skladu sa postojećim i/ili novim propisima.

NIVOI I OPIS NIVOVA

Crnogorski kvalifikacioni okvir se sastoji iz 8 nivoa sa podnivoima na nivoima I, IV i VII.

Svaki nivo je opisan kroz znanje, vještine i kompetencije koje moraju biti demonstrirane.

Nivo
I1
I2
II
III
IV1
IV2
V
VI
VII1
VII2
VIII

Kvalifikacija i specifikacija jedinice

Metodologije i sa njima povezane regulative u vezi sa specifikacijama kvalifikacija i opis pojedinačnih jedinica u okviru kvalifikacije dostupni su u Sekciji 5.2 priručnika. Ovo uključuje šablone za popunjavanje informacija koje takođe predstavljaju osnovu za unosenje informacija u CKO informacioni sistem.

Kako mogu steći kvalifikaciju?

Učenje koje vodi ka postignuću neophodnog nivoa znanja, vještina i kompetencija može se steći na više načina. Takođe je moguće praviti „mikseve i kombinacije“ različitih metoda učenja kako bi se dostigao neophodan nivo i opseg ishoda učenja koji se zahtijevaju.

- Kvalifikacije se mogu steći „odjednom“ tj.sve jedinice mogu se zajedno provjeriti u isto vrijeme. Ovo se obično dešava kada ljudi započnu formalni program učenje koji vodi ka diplomi
- Kvalifikacije se mogu sticati postepeno – jedna jedinica ili grupa jedinica se savladavaju i dodaju jedna drugoj tokom dužeg perioda vremena što može da vodi ka ili diplomi ili sertifikatu
- Priznavanje se može uraditi za dio neke kvalifikacije koja se sastoji od jedne ili više jedinica koje su relevantne ali zajedno ne formiraju kvalifikaciju koja je priznata. Ovo rezultira dobijanjem sertifikata nakon uspješno zadovoljenih traženih standarda.

Kako bi stekao kvalifikaciju, onaj koji uči može da započne učenje na samo jedan način, na primjer odlaskom u školu, univerzitet, neku drugu ustanovu koja organizuje obrazovanje za odrasle, ili putem učenja na daljinu, ali svakako može praviti kombinacije svega ovoga. Kada ljudi uče na radnom mjestu, obično je neophodno da se prođe kroz nekakav program osposobljavanja/obuke kako bi se popunili nedostaci i osiguralo da su kompletan opseg i dubina znanja, vještina i kompetencija povezanih sa ishodima učenja postignuti.

Implikacije za provjeru

Model kvalifikacija zamišljen u okviru CKO nosi sa sobom niz očekivanja kada je u pitanju provjera. Ona su sljedeća:

- Provjera treba da bude organizovana više puta u toku godine
- Provjeru treba organizovati tako da je moguće vršiti provjeru pojedinačne jedinice ali i više jedinica
- Mora postojati stabilan sistem za validaciju/vrednovanje instrumenata provjere
- Treba osigurati standardizaciju odluka nakon provjere donešenih uz pomoć različitih ispitivača i ispitnih centara
- Sistem obuke i licenciranja ispitivača je neophodan
- Sistem licenciranja ispitnih centara je potreban
- Sistem transfera kredita treba biti primjenljiv u praksi, tj. da dozvoli ljudima izuzeće/oslobađanje na osnovu kredita

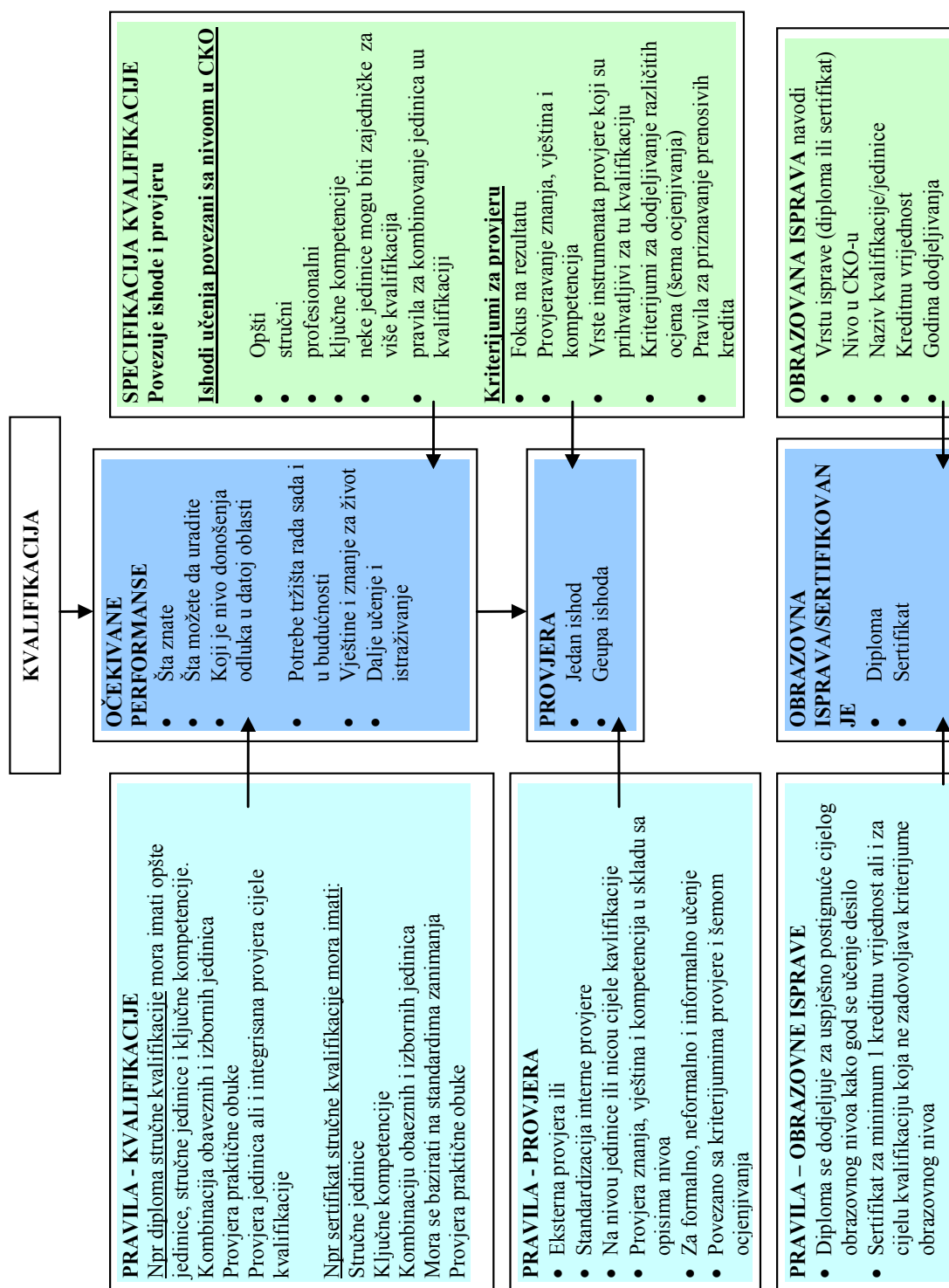
Na isti način postoje i pravila za kvalifikacije koja proizilaze kako iz CKO-a tako i iz lokalnih regulativa i prakse, tako da postoje slična pravila kada je u pitanju provjera. Ovo je prikazano u dijagramu kratkog pregleda na kraju ovog dokumenta.

CKO informacioni sistem

CKO informacioni sistem omogućava pristup informacijama o svim vrstama i nivoima kvalifikacija. On sadrži:

- Informacije o CKO
- Informacije o događajima i vijesti
- Metodologije za primjenu CKO pravila na kvalifikacije, njihove specifikacije, izjednačavanje i klasifikaciju
- Bazu podataka nacionalnih kvalifikacija koje su odobrene za uključenje u CKO
- Bazu podataka nacionalnih kvalifikacija koje si izjednačene sa CKO nivoima ali same po sebi nisu CKO kvalifikacije
- Bazu podataka licenciranih organizatora obrazovanja sa spiskom kvalifikacija za koje su autorizovani da ponude

Dijagram, prikazan niže, daje kratak pregled gore navedenih informacija.



KOME JE NAMIJENJEN Crnogorski kvalifikacioni okvir (CKO)?

Crnogorski kvalifikacioni okvir je namijenjen svim starosnim grupama osoba koje uče, poslodavcima i široj javnosti.

Od NOK imaće koristi svi građani Crne Gore, institucije, organizacije, preduzeća, poslodavci i društvo u cjelini.

KORISTI OD CKO-a?

Bez ograničenja po osnovu:

- Starosne dobi
- Načina učenja ili sticanja znanja
- Dužine trajanja

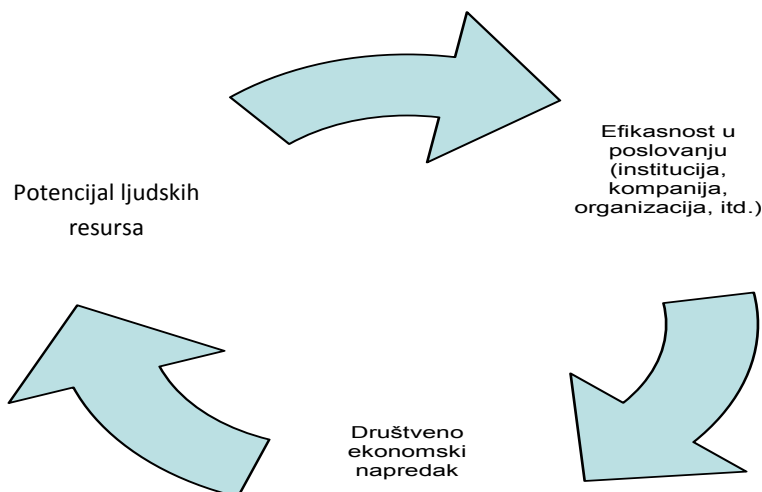
Kada kažemo bez ograničenja po osnovu STAROSNE DOBI mislimo na mlade u procesu učenja, zaposlene, nezaposlene, mlađa i starija lica.

Kada kažemo bez ograničenja po osnovu NAČINA UČENJA mislimo na školovanje u redovnom obrazovnom sistemu, kroz rad i iskustveno sticanje, kroz obuke, kurseve, specijalizacije, kroz hobije i ličnim afinitetima podstaknuto informisanje tj edukaciju.

Kada kažemo bez ograničenja po osnovu DUŽINE TRAJANJA, dužina trajanja se u smislu parametra procjene zamjenjuje sa ishodima učenja tj znanjima i vještinama koja su proistekla iz takve edukacije.

Osnovne karakteristike stanja na tržištu rada i stručnog obrazovanja se daju opisati na sledeći način:

- Znanja zaposlenih i nezaposlenih su zastarjela, jer se odnose na zastarjele tehnologije, što je posledica tehnološke tranzicije crnogorske privrede i društva u cjelini;
- Fleksibilnost radne snage na tržištu rada je mala što je posledica nedovoljne lične motivisanosti za unapređenjem vještina i znanja u skladu sa tržišnim potrebama;
- Vrijeme kao ograničen resurs potrebno je racionalno koristiti (učenje i rad idu ruku pod ruku);
- Preduzeća imaju velike teškoće u iskazivanju svojih potreba. Postoji skepticizam u vezi sa sposobnošću poslodavaca da iskažu svoje potrebe za znanjima i vještinama;
- Poslodavci nijesu zadovoljni sa postojećim nivoom znanja i vještina. Nezadovoljstvo je rezultat nedostatka savremene opreme u školama, na kojoj bi mladi ljudi mogli da rade. Uz to postoji i problem obučenosti nastavnika za rad sa takvom opremom;
- Škole zadovoljstvo/nezadovoljstvo poslodavca sa nivoom znanja i vještina stečenim u stručnom obrazovanju, mjere po broju i kvalitetu sklopljenih ugovora sa školom. Škole smatraju da je važno što više poslodavaca uključiti u obuku đaka i u proces organizovanja ispita;
- Postojeće kvalifikacije se odnose na Nomenklaturu zanimanja koja nije kompatibilna sa ISCO (Međunarodna standardna klasifikacija zanimanja) i nisu korigovane niti dopunjavane od početka devedesetih.



POTREBA ZA KVALIFIKACIJAMA?

CKO kvalifikacije treba da odgovaraju potrebama, prate i omogućavaju socio-ekonomski razvoj države.

Sa aspekta potreba pojedinca:

Lične potrebe;

Zapošljavanje - do sada nije bilo omogućeno da pojedinac svoje lične afinitete i prednosti iskoristi odnosno bio je rob svog formalnog obrazovanja;

Nastavak obrazovanja.

Sa aspekta potreba poslodavaca, izdvaja se potreba za radnom snagom koja posjeduje zadovoljavajući stepen odgovornosti i samostalnosti u radu i ima odgovarajuća znanja i vještine. Poslodavci kao ciljna grupa su upravo oni koji moraju da se dodatno informišu oko NOK jer će samo oni imati dvostruki pozitivan efekat od okvira. Prvo dobiće radnika koji posjeduje određene vještine i znanja potrebna za obavljanje konkretnih poslova, i upravo takvi radnici će sada donositi najveći profit poslodavcu. Drugi pozitivan efekat NOK za poslodavce je da bolje odrede nivo znanja i vještina koji su im potrebni da bi povećali produktivnost svog poslovanja.

Sa aspekta potreba društva to je razvoj i unapređenje ljudskih resursa s ciljem prilagodivosti potrebama društvenog i ekonomskog razvoja države. Svaka država to jest društvena zajednica svoju budućnost gradi na znanju sadašnjih i budućih generacija, ulaganje u obrazovanje i podizanje kulture učenja kod svojih građana Crna Gora je prepoznala to kao krajnji cilj svog prosperiteta i zato je razvila svoj NOK.

CJELOŽIVOTNO UČENJE!

Cjeloživotno učenje je ključno u razvoju kulture učenja. Stimulisanje razvoja ličnih sposobnosti i znanja, rad na sebi, sopstveno unapređivanje i nadogradnja, sama svijest o dostizanju nivoa koji je neophodan da bi društvo kroz pojedinca moglo da napreduje.

Kroz mogućnost validacije - provjere i vrednovanja stečenih znanja i iskustava svaki pojedinac ima mogućnost da se profesionalno zaokruži (identifikuje, definiše), promjeni zaposlenje, dostigne lične ambicije i prati tržišne tranzicije (tokove).



Profesionalna i ekonomska efikasnost, poboljšana radna sposobnost i učinak, bolja produktivnost, sve se odnosi na pojedinca i na društvo, pa se povratni uticaj (povratna sprega) manifestuje kroz društveno ekonomski napredak odnosno jačanje ljudskih resursa (u osnovi svih strategija i planova razvoja jednog društva akcenat je na ljudskom potencijalu kao

najvrijednijem resursu svake države). Usklađivanje tržišne ponude i potražnje postiže se podsticanjem unapređenja vještina i znanja radne snage, povećavanjem profesionalne fleksibilnosti i spremnosti na sve tržišne izazove i zadatke, čime se kvalitet i kvantitet ponude svodi na nivo očekivanog. Posebne vještine i znanja koje će kroz implementaciju CKO-a biti vrednovane i valorizovane osim efekta priznavanja imajuće za posledicu i podsticanje sticanja istih kao i razvoj KULTURE UČENJA.

Crnogorski kvalifikacioni okvir ima za ciljeve:

- Podsticanje i razvijanje cjeloživotnog učenja,
- Da ukazuje na puteve prohodnosti i napredovanja kroz i u okviru sistema obrazovanja i osposobljavanja,
- Međunarodnu uporedivost kvalifikacija,
- Promovisanje značaja ključnih kompetencija.

Mobilnost (obrazovna i radna) - zašto nam je potreban okvir kvalifikacija?

Imamo dvije vrste mobilnosti – Geografsku (regionalnu, međudržavnu) i profesionalnu. Kada je u pitanju geografska mobilnost u Crnoj Gori imamo mobilnost u okviru sezonskog zapošljavanja a NOK će omogućiti da se ta mobilnost poveća i u okviru drugih oblasti. Što se tiče profesionalne mobilnosti za C.G. je karakteristično slaba pokretljivost (djelom zbog usvojenih tradicionalnih vrijednosti, djelom zbog neadekvatne profesionalne orijentacije zaposlenih). NOK će upravo obezbjediti veću pokretljivost kao i mogućnost promjene posla (kako – sticanjem i vrednovanjem kroz validaciju, novostečenih znanja i vještina). Razvoj ekonomije u smislu proširenja tržišta, protoka roba, ljudi, kapitala, znanja i konkurentnost na tržištu rada, uvodi potrebu za fluktuacijom radne snage. Ukoliko kao pojedinac i društvo želimo da imamo spremnu reakciju na novonastale tokove, potrebno je podsticati i stvarati uslove za mobilnost radne snage, razvijati i unapređivati ljudske resurse kao i podsticati fleksibilnost prilagođavanja promjenama u privredi, ekonomiji, načinu poslovanja, procesu rada itd.

Šta želimo da kandidati postignu? Kako ćemo znati jesu li to postigli?

Ishodi učenja ne treba da opisuju put do postizanja rezultata učenja već same rezultate:

- Aktivnosti se mogu uočiti (posmatrati),
- Aktivnosti moraju biti mjerljive,
- Kandidati moraju biti u stanju da izvrše ishodom učenja propisane aktivnosti.

Ishodi učenja opisuju šta kandidat treba da bude u mogućnosti da pokaže:

- Razmišljanje, znanje (kognitivni domen),
- Rad, vještine (psihomotorni domen),
- Osjećanja, stavovi (afektivni domen).

Zašto su važni ishodi učenja?

- Definišu vrstu i opseg učenja za koje se očekuje da će kandidati postići;
- Pružaju objektivni kriterijum/mjerilo za provjeru;
- Kandidatima jasno ukazuju na očekivanja od učenja;
- Potencijalnim poslodavcima ukazuju na sposobnosti kandidata;
- Pomažu pri definisanju koherentnih jedinica učenja;
- Akcenat je sa procesa pomjeren na rezultate učenja;
- Lakša procjena postignuća kandidata;
- Pomažu usmjeravanje i vođenje kandidata i pomoć pri uvidu u očekivane efekte učenja

Priznavanje i vrednovanje neformalnog i informalnog učenja

Doprinosi:

- Izgradnji društva znanja i socijalne uključenosti građana
- Većem nivou vrednovanja stečenih znanja bez obzira na "put" sticanja
- Profesionalnom razvoju
- Profesionalnoj mobilnosti
- Efikasnijem prilagođavanju potrebama tržišta rada

ZAKLJUČAK



Izradom Crnogorskog kvalifikacionog okvira, pokušale su se prevazići razlike između nekadašnjeg sistema obrazovanja i stečenih diploma i današnjeg sistema koji je osim što je implementiran u Crnogorskom obrazovnom sistemu funkcioniše i u svim razvijenim zemljama. Osim usklađivanja »prošlosti« sa »sadašnjosti« stvorili su se preduslovi kompatibilnosti u odnosu na Nacionalne okvire kvalifikacija drugih zemalja i samim tim se kvalitativno i tehnički usaglasili sa principima i načelima koja su svojevrsan rječnik razumijevanja i prevođenja kvalifikacija. Svi tehnički preduslovi koje u budućoj fazi razvoja i implementacije CKO-a treba obezbjediti, trebalo bi da na nivou lične i kolektivne svijesti da

podstreka i razloga da se svaki pojedinac u društvu zainteresuje za načine, metode i puteve sticanja znanja i vještina kao i validacije istih kroz procese provjera i vrednovanja.

Literatura:

Za više informacija posjetite web sajt Crnogorski kvalifikacioni okvir: www.cso.edu.me

VISOKO OBRAZOVANJE I CIJELOŽIVOTNA KARIJERNA ORIJENTACIJA



Autor: Jasmina Đukić
Viši savjetnik za profesionalnu orijentaciju
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

Veza između obrazovanja i tržišta rada u posljednje vrijeme sve više dolazi u žarište mnogih rasprava. Sve više se u pitanje dovodi funkcionisanje sistema visokog obrazovanja, tačnije neadekvatnost upisne politike sistema visokog obrazovanja.

Univerziteti su, naime, zaduženi za čuvanje, prenošenje i unapređenje znanja putem nastave, istraživanja i pružanja usluga zajednici, što u krajnjem svoju punu verifikaciju treba da doživi na tržištu rada. S druge strane, danas širom svijeta raste zabrinutost da je sposobnost univerziteta da nastave da ispunjavaju svoje misije ugrožena po više osnova. U zemljama u tranziciji, kao što je to slučaj i sa Crnom Gorom značajna su pitanja koja se istovremeno tiču autonomije i akademskih sloboda univerziteta, finansiranja, kvaliteta studiranja, primjenjivosti stečenih znanja i vještina na tržištu rada, te sve suptilnijih zahtijeva poslodavca prema obrazovnim institucijama.

Dakle, postoji čitav set otvorenih pitanja. Međutim, fokus naše pažnje prvenstveno je položaj visokog obrazovanja i njegove uloge u privrednom razvoju Crne Gore, te usko sa tim povezana pitanja koja se tiču kreiranja i vođenja upisne politike u oblasti visokog obrazovanja i zahtijeva koje prema obrazovnim institucijama ispostavlja tržište rada.

Upisna politika, kao mehanizam koji bi trebao sprečiti strukturnu neusklađenost između budućih potreba na tržištu rada i strukture kvalifikacija studenata koji završavaju školovanje, u današnjim tržišnim uslovima podložna je mnogim faktorima.

Neki od faktora koji smanjuju efikasnost mjera upisne politike su: nesigurnost srednjeročnih ili dugoročnih prognoza o deficitarnim i suficitarnim kvalifikacijama, pojavljivanje novih kvalifikacija i činjenica da se mladi u takvim uslovima vrlo teško orijentišu. Nažalost, ovi trendovi će se po svemu sudeći nastaviti i u budućnosti.

Doprinos karijerne orijentacije upisnoj politici može biti značajan, na taj način što će sistemsko postavljanje osnova za razvoj iste pojedincu omogućiti sticanje vještina koje su potrebne za vođenje karijere, a kako bi on u svim periodima svog života bio sposoban da ocjeni svoje karakteristike, identifikuje mogućnosti koje se pojavljuju na tržištu rada, donese racionalnu odluku i preduzme korake sa kojima će realizovati svoju odluku.

To su razlozi zbog kojih je evropska politika na području obrazovanja i zapošljavanja poziva države članice EU da u svojim zemljama prioritetno razvijaju one aktivnosti karijerne orijentacije, koje najviše doprinose razvijanju vještina vođenja karijere.

Upravo iz tog razloga obezbjeđivanje uslova za razvoj integrisanog okvira cjeloživotne karijerne orijentacije koja povezuje politike obrazovanja i zapošljavanja posebno je značajano u današnjim vremenima koje karakterišu nesigurnost, brze promjene u tehnologiji i na tržištu rada, te permanentne potrebe za učenjem i promjenama zaposlenja.

Kako se pojam trajnog zaposlenja zamjenio pojmom trajna zapošljivost, a trajna zapošljivost se ostvaruje trajnim učenjem, programi obrazovanja, sa akcentom na visoko obrazovanje, bi nužno trebali da se zasnivaju na konceptu cijeloživotnog učenja. Naime, da bi se pojedinac mogao prilagoditi novonastalim promijenjenim tržišnim uslovima, potrebno je obezbjediti mu uslove za sticanje znanja i vještina za razumijevanje tih promjena.

VIZIJA EVROPSKE SOCIJALNO-TRŽIŠNE EKONOMIJE ZA 21. VIJEK „EVROPA 2020“

Evropa se suočava sa procesom transformacije. Kriza je zbrisala godine ekonomskog i socijalnog progresa i na vidjelo su izašle sve strukturne slabosti ekonomija zemalja članica Evropske unije. U međuvremenu, brzina promjena u svijetu i sve veći dugoročni izazovi – globalizacija, permanentan pritisak koji izaziva prijetnja nedostatka resursa, produženje očekivanog životnog vijeka i starenje stanovništva pokazali su neophodnost aktivnijeg pristupa Evropska unije. Došlo se do zaključka da je Evropi potrebna strategija koja će joj pomoći da izađe iz krize mnogo jača i da se transformiše u „pametnu“, održivu i inkluzivnu ekonomiju, visokoproduktivnu, sa visokom zaposlenošću i razvijenom socijalnom kohezijom. U tom cilju je nastala strategija „Evropa 2020“ koja definiše viziju Evropske socijalno-tržišne ekonomije za 21. vijek.

Tri međusobno prožimajuća prioriteta strategije „Evropa 2020“ su:

- „Pametni rast“ – razvoj ekonomije zasnovane na znanju i inovacijama;
- Održivi rast – promovisanje ekonomije koja će efikasno koristiti resurse („resursno efikasna ekonomija“) i biti visoko kompetitivna;
- Inkluzivni rast – snaženje ekonomije sa visokom stopom zaposlenosti koja obezbjeđuje socijalnu i teritorijalnu koheziju.

U dijelu koji se odnosi na politike zapošljavanja, Smjernica 8 navodi da države članice treba da, kroz saradnju sa partnerima i poslodavcima, poboljšaju dostupnost karijerne orijentacije u kombinaciji sa sistematskim informisanjem o novim radnim mjestima i mogućnostima, promocijom preduzetništva i poboljšanju predviđanje potreba za novim vještinama.

Dokument „*Nove vještine za nove poslove*“ proistekao je kao rezultat zajedničke inicijative Evropske komisije i država članica u sklopu strategije Evropa 2020. Cij je razviti efikasne načine za analizu i prognozu vještina koje će biti potrebne na budućem tržištu rada i ta saznanja upotrijebiti za razvoj obrazovnog sistema koji bi ljudima omogućio da takve vještine nauče i steknu.

Za razliku od analiza i prognoza deficitarnih zanimanja, koje u uslovima današnjeg tržišta imaju ograničeni domet, ova se inicijativa fokusira na nedostajuće vještine. U dokumentu se pozivaju članice da obezbijede karijernu orijentaciju mladima u procesu obrazovanja i podršku ljudima koji traže posao, da bi indentifikovali module kompetencija koji su potrebne za zapošljavanje na novim radnim mjestima.

ZNAČAJ CIJELOŽIVOTNE KARIJERNE ORIJENTACIJE

Najvažniji resurs jedne države upravo je znanje, što je uzeto u širem značenju u bliskoj vezi sa kvalitetom obrazovanja, i u ovom kontekstu odgovornost ustanova visokog obrazovanja je na vrlo visokom nivou. Visoko obrazovanje značajno oblikuje karijerni razvoj svakog pojedinca, značajan je sement obrazovanja i predstavlja treću i najvišu fazu u obrazovnom ciklusu.

Zapravo, ustanove visokog obrazovanja bi trebale da obezbijede uslove za temeljno izučavanje odgovarajućih specijalizovanih oblasti, istovremeno nudeći programe opšteg obrazovanja, koji u osnovi obezbjeđuju podsticanje karijernog razvoja.

Pojedinac koji ima razvijene vještine vođenja karijere u svakom momentu zna da realno procijeni svoje osobine, da sagleda mogućnosti koje mu se pružaju, da samostalno donese odluku i zna koji su koraci potrebni da bi tu odluku realizovao.

Značaj pomenutih vještina za pojedinca je i u tome da mu pomažu da se bolje snalazi u promjenljivim uslovima na tržištu rada. Upravo iz tog razloga postavljanje osnova za postepen razvoj vještina cjeloživotnog upravljanja karijerom građana u Crnoj Gori mogao bi značajnim dijelom usaglasiti ponudu i tražnju na tržištu rada, posebno u okviru sistema visokog obrazovanja.

Razvoj karijere u kontekstu cjeloživotne karijerne orijentacije predstavlja proces u kojem pojedinac upravlja procesom vlastitog učenja, zapošljavanja i karijernog odlučivanja tokom cijelog života. Karijera u savremenom svijetu nije više termin koji znači samo vertikalno napredovanje u institucionalnoj hijerarhiji i više nije rezervisan isključivo za određene profesije kao što su menadžeri, umjetnici, sportisti, već se odnosi na sva lica, na zaposlene, nezaposlene, studente i na učenike u školama.

Termin 'cjeloživotna karijerna orijentacija' je relativno nov, zvanično se počeo upotrebljavati u politici EU u 2004. godini, kad je evropska politika karijernu orijetnaciju povezala sa konceptom cjeloživotnog učenja. Tada je Evropski savjet donio Rezoluciju EU o jačanju politika, sistema i praksi cjeloživotne karijerne orijentacije u Evropi. Karijerna orijentacija se u kontekstu cjeloživotnog učenja odnosi na niz aktivnosti koje omogućavaju da građani svih uzrasta i u bilo kom trenutku života identifikuju sopstvene sposobnosti, kompetencije i interesovanja, da donesu odluke u pogledu svog obrazovanja, osposobljavanja i kvalifikacije, da upravljaju sopstvenim životnim putevima u obrazovnom, radnom i drugim okruženjima (sredinama), u kojima se njihovi kapaciteti i kompetencije uče i/ili koriste.

Upravo usaglašavanje ponude i tražnje na tržištu rada i obezbjeđivanje preduslova za primjenu principa cjeloživotnog učenja i planskog razvoja ljudskih resursa za Crnu Goru predstavlja jedan od većih izazova na njenom putu evropskih integracija.

KARAKTERISTIKE VISOKOG OBRAZOVANJA U CRNOJ GORI

Posmatrajući visoko obrazovanje u proteklih deset godina može se doći do zaključaka da je kvalitet obrazovanja u Crnoj Gori veoma različit, kako na nivou ustanova visokog obrazovanja, tako i na nivou različitih studijskih programa na istim ustanovama visokog obrazovanja.

Značajna je i činjenica da saradnja između ustanova visokog obrazovanja, koja ima za cilj podizanje opšteg nivoa kvaliteta obrazovanja nije na zadovoljavajućem nivou. Takođe, sistem visokog obrazovanja nije kompetitivan i atraktivan na međunarodnoj sceni, dok međunarodna saradnja i akademska mobilnost nisu na zadovoljavajućem nivou.

Protok informacija, kreiranje i primjena novih tehnologija kroz razmjenu znanja i stručnjaka je od krucijalne važnosti za održivi razvoj društva. Naime, razvojna politika malih i prirodnim resursima siromašnih zemalja zasniva se na promociji nauke i obrazovanja kao nacionalnih prioriteta, te sa tim u vezi obezbeđivanje uslova za razvoj kvaliteta visokog obrazovanja povezanog sa zahtjevima tržišta rada treba da predstavlja izazov za cijelu državu. Važnom činjenicom, elementom od praktičnog značaja, koji bi trebalo da formira kontekst za razmišljanje na svim nivoima može se smatrati brzi rast broja ustanova visokog obrazovanja i broja studenata, bez postojanja veze između tog rasta, sadašnjih i budućih potreba tržišta rada.

Naime, iako u Crnoj Gori tražnja za visokoškolcima raste, istovremeno raste i broj nezaposlenih visokoškolaca na evidenciji Zavoda za zapošljavanja. Takođe, postoji i problem sa deficitarnim zanimanjima koji je aktuelan godinama unazad i to za zanimanja: inženjeri elektronike, energetike, arhitekti, doktori medicine, diplomirani inženjeri građevinarstva, profesori matematike, fizike i hemije, farmaceuti. Sve navedeno neosporno ukazuje na to da je potrebno uslove i profil studija usaglasiti sa potrebama tržišta rada, tačnije pravcima razvoja Crne Gore.

Problem neusklađenosti ponude i tražnje za sada se najbolje može ublažiti realizovanjem određenih aktivnosti kao što su stipendiranje, popularizacija prirodno-matematičkih i tehničkih nauka, rad sa mladima koji su u procesu osnovnog i/ili srednjeg obrazovanja, te podsticanjem profesionalne orijentacije u sistemu redovnog obrazovanja, dok je u pravilnim vremenskim razmacima neophodno postaviti temeljnije osnove analize potreba tržišta rada za visokoobrazovnim kadrovima u pravilnom vremenskom razmaku.

Ne manje značajna činjenica je i ta da uvođenje i realizacija Bolonjskog procesa još uvijek nije predmet istraživačke analize, kao i to da koncept cjeloživotnog učenja, time cijeloživotne karijerne orijentacije još uvijek nije dovoljno promovisan i razvijen, time ni integrisan u sistem redovnog obrazovanja.

Ideja razvijanja efektivnog i kvalitetnog sistema visokog obrazovanja i istraživanja u strategiji razvoja i finansiranja visokog obrazovanja zasniva se na šest osnovnih ciljeva:

- Obezbjedenje i unapređenje kvaliteta visokog obrazovanja
- Povezivanje visokog obrazovanja i tržišta rada i podizanje preduzetničko- inovativnog karaktera obrazovanja
- Analiza rezultata primjene principa Bolonjske deklaracije
- Učešće populacije sa visokim obrazovanjem starosti od 30 do 34 godine treba da bude najmanje 45% u 2020. godini
- Razvijen koncept cjeloživotnog učenja utemeljen na dobroj međunarodnoj praksi
- Povezivanje visokog obrazovanja sa istraživanjem

Posmatrano iz socio-ekonomskog ugla posebnu pažnju u ovom kontekstu treba usmjeriti na povezivanje visokog obrazovanja i tržišta rada, podizanju preduzetničko-inovativnog karaktera obrazovanja, kao i na razvijanju koncepta cjeloživotnog učenja, odnosno cijeloživotne karijerne orijentacije.

VISOKO OBRAZOVANJE POSMATRANO IZ UGLA TRŽINSKOG RADA

Trenutno, u Crnoj Gori visoko obrazovanje stiže se na jednom državnom univerzitetu - Univerzitet Crne Gore, dva privatna univerziteta, Univerzitet Mediteran i Univerzitet Donja Gorica i 7 samostalnih privatnih fakulteta.

Globalizacija je dovela do globalne konkurencije na tržištu znanja, a kako je Crna Gora mala otvorena zemlja, koja ima oko 500 miliona stanovnika, tržište veličine 12.000 milijardi eura BDP i u kojoj dominiraju engleski, njemački i francuski jezik, njen sistem visokog obrazovanja će sve više biti u konkurenciji sa okruženjem.

Neosporna je činjenica da je zapošljivost u uslovima globalizacije moguće ostvariti samo kontinuiranim obrazovanjem i usavršavanjem tokom cijelog radnog vijeka, te da ulaganje u visoko obrazovanje značajno može doprinjeti rješavanju nezaposlenosti. Međutim, postavlja se pitanje na koji način u našim uslovima približiti visoko obrazovanje potrebama tržišta rada?

Novi Zakon o visokom obrazovanju omogućio je reformu visokog obrazovanja, prvenstveno u cilju povećanja efikasnosti studija i usaglašavanja sistema sa evropskim tendencijama u visokom obrazovanju zasnovanim na principima Bolonjske deklaracije i Lisabonske konvencije, međutim pitanje usaglašenosti ponude i tražnje, te samog kvaliteta i načina mijerenja kvaliteta visokog obrazovanja i dalje nije preciznije definisano.

Posljedice nekoordinisane upisne politike sve više dolaze do izražaja. Pojedini fakulteti upisuju preveliki broj studenata u odnosu na potrebe tržišta rada za tim profilima, ali i u odnosu na kapacitete sa kojima raspolažu, dok se sa druge strane na fakulteta za kojima postoji velika potražnja na tržištu upisuje relativno mali broj ljudi. Dakle, činjenično stanje upućuje na to da može doći i do ozbiljnijeg porasta stučnjaka pojedinih visoko-obrazovnih profila, više nego što ih naše tržište rada može apsorbovati, ali i do narušavanja postojećeg kvaliteta studiranja na prenatrpanim fakultetima.

Ovdje treba postaviti pitanje zašto upisne kvote ne reaguju adekvatno na potrebe tržišta rada? Dio odgovora se možda može naći i u samoj proceduri donošenja upisnih kvota, te politici javnog funkcionisanja pojedinih studija.

Naime, pojedine institucije, fakulteti koji predlažu kvote poslije racionalno te nastoje da maksimiziraju broj upisanih studenata u skladu sa svojim kapacitetima, čime obezbjeđuju uslove za uspješnije poslovanje, nažalost ne uzimajući u obzir buduću zapošljivost studenata. Neosporna je činjenica da država Crna Gora, odnosno relevantne državne institucije, snose odgovornost za strukturu i kvalitet visokog obrazovanja. U tom smislu bilo je i nužno postaviti strategiju razvoja i finansiranja visokog obrazovanja uvažavajući kako regionalne i evro-atlanske integracione procese, tako i nacionalne interese, odnosno kulturno-istorijske i nacionalne osobenosti. Čini se da postavljanje pomenute strategije može da predstavlja prvi korak u cilju približavanja visokog obrazovanja potrebama tržišta rada.

ZAKLJUČAK

Pravo na obrazovanje i slobodu pri odabiru budućeg zanimanja u osnovi su cijeloživotne krijerne orijentacije, predstavljaju demokratske vrijednosti i čine dio demokratske tradicije modernog društva.

Ekonomska politika naše države velikim dijelom je usmjerena na kratak rok, što je razumljivo nastojanje Vlade, ali je istovremeno tržište izloženo pravim šokovima koji se ogledaju u nerijetkim otpuštanjima "prekobrojnih" zaposlnih, što narušava prirodnu međuslovljenost odnosa ponude i tražnje.

Takođe, rast broja studenata bez jasno inegrirane upisne politike visokog obrazovanja dijelimično ima za poslijedicu kontinuirano nižu stopu zapošljavanja u određenim profilima, dok uopšteno govoreći za poslijedicu ima veću stopu nezaposlenosti, čime dolazi do još većeg narušavanja odnosa tražnje i ponude na tržištu rada.

Od pojedinih fakulteta kao aktera nije realno ni očekivati da će spontano i adekvatno oblikovati politiku upisnih kvota. Danas se obrazuju kadrovi koji će raditi u naredne tri-četiri decenije, tako da obrazovna politika ne može čekati da se uspostave prirodni odnosi na tržištu rada.

Opravdano je konstatovati i da upisna politika koja uvažava zahtjeve tržišta rada ne postoji na nivou temeljnog pristupa u samom određivanju upisnih kvota, tome dijelimično doprinosi i ne postojanje definisanog mehanizma praćenja stope zapošljavanja pojedinih visokoobrazovnih profila.

Upravljanje sistemom visokog obrazovanja u skladu sa planiranim socio-ekonomskim razvojem treba da vodi država. Država treba da osigura da dio visokog obrazovanja koji ona organizuje, finansira i sprovodi bude što efikasniji, smanjući društvene troškove koji se oslikavaju kroz dugogodišnje studiranje, neusklađenosti broja visokoobrazovnih osoba na tržištu rada, te niske zapošljivosti određenih profesija koje su dijelomično posledica nekoordinirane upisne politike i potreba tržišta rada.

Dakle, unutar državnog sistema neophodno je jačanje dijaloga i unapređenje saradnje, formalizovane, ne fiktivne, sa ciljem stvaranja tržišne razvojne politike i obezbeđivanja uslova za podsticanje karijernog razvoja građana.

Literatura:

- Nacrt strategije karijerne orijentacije u Crnoj Gori, Ministarstvo prosvjete i sporta 2010
- Nacrt strategije razvoja i finansiranja visokog obrazovanja u Crnoj Gori, Ministarstvo prosvjete i sporta 2010
- *Tržište rada br.:8*, Zavod za Zapošljavanje crne Gore
- Europe 2020 – Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member states (April 2010):
<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>
- New skills for new jobs: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=en>

V MARGINALNE GRUPE

RAE² POPULACIJA NA TRŽIŠTU RADA CRNE GORE



Autor: mr Goran Šćepanović,
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

Ovaj tekst ima namjeru predstaviti projekat „Stvaranje podjednagog pristupa radnim mjestima za RAE populaciju“, ali i dati sliku položaja ove populacije u crnogorskom društvu, sa naglaskom na njihovo uključanje na tržište rada.

Dva potpuno različita etnička entiteta³ spaja i povezuje teška socio-ekonomska situacija njihovog življenja. Nizak nivo obrazovanja i radnih kvalifikacija RAE populacije u Crnoj Gori, kao i nerijetko otvoren ili prikriven diskriminacioni tretman, glavni su uzroci veoma lošeg stanja ove populacije po pitanju zapošljenosti. To je i jedan od dodatnih uzroka njihove nedovoljne i slabe integrisanosti u crnogorsko društvo, zbog čega Vlada i odgovarajuće društvene institucije preduzimaju različite mjere, kako bi se pozicija ove populacije na tržištu rada poboljšala.

Razvijena demokratska društva pokazuju ozbiljna nastojanja da se na adekvatniji način nose sa složenom problematikom položaja RAE populacije i stavovima prema njima, svakako više nego što se to činilo u prošlim vremenima. Osnovne socijalne barijere kod nas su: predrasude i stereotipije, neprihvatanje RAE populacije, nepoštovanje ljudskih prava, kao i način na koji govorimo o RAE populaciji. U našem društvu još uvek su široko rasprostranjene kulturne barijere, najčešće ispoljene u vidu ukorenjenih predrasuda.

² Romi, Aškalije, Egipćani

³ Po riječima dr Rubina Zemona: „Razlika između Roma i Egipćana je puno. Romi su porijeklom iz sjeverno-zapadne Indije i na Balkan su došli krajem XIV vijeka nove ere. Balkanski Egipćani dolaze iz Egipta. Ne pričaju isti jezik, nemaju istu materijalnu, duhovnu i društvenu kulturu. Egipćani i Romi nisu u ni u kakvom srodstvu, ne govore istim jezikom i nemaju mješovitih brakova“

Aleksandar Saša Zeković, istraživač kršenja ljudskih prava i izvršni direktor Fondacije za stipendiranje Roma na tu temu ističe: „Istina je da je riječ o dva naroda koji se etnički i kulturološki ograđuju jedni od drugih. Mi svakako prepoznavamo te grupe kao posebne entitete i ako se desi slučaj eventualnog poistovjećivanja, to je samo u datom okviru i kontekstu sličnih socijalnih i društvenih (ne) prilika u kojima žive“.

Za razliku od nacionalnih manjina i manjinskih naroda, kojima se detaljno bave i međunarodno pravo i crnogorsko zakonodavstvo, pitanje etničkih manjina, misleći na RAE populaciju, sve do nedavno, skoro da nije zaokupljalo pažnju država i međunarodne zajednice u cijelini. Veliki priliv ove populacije u Crnu Goru, tokom „balkanskih previranja“, u vidu raseljenih i izbjeglica, značajno je usložio ovu problematiku a državu doveo u velika iskušenja.

Kao i u većini drugih država u bližem i širem okruženju, pripadnici RAE populacije su u Crnoj Gori bili marginalizovani i nezaštićeni, kao pojedinci i kao kolektivitet. Kao manjina bez matice, zanemarena grupa, u značajnoj mjeri isključena iz glavnih tokova društvenog života i lišeni većine blagodeti savremenog društva.

Veoma visok procenat nepismenosti, mali broj uposlenih, neadekvatni stambeni uslovi, socijalna neprihvaćenost sa reslovima etničkih stereotipija i predrasuda, neintegrisanost u načine življenja modernih društava, često mijenjanje mjesta boravka, samo su neki od uzroka njihovog teškog položaja, ne samo u našoj sredini.

Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012. navodi da zaštita i unaprijeđenje položaja RAE populacije kao izuzetno ugrožene manjine, prorizilazi iz obaveza koje propisuju Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama, Evropska socijalna povelja, Okvirna konvencija Savjeta Evrope za zaštitu nacionalnih manjina, mnogobrojne konvencije o zabrani različitih oblika diskriminacije – rasne, u obrazovanju, prema ženama, deci, na radu i u vezi radnih odnosa, OEBS-a, Savjeta Evrope, poput Deklaracije UN o pravima pripadnika nacionalnih, etničkih, vjerskih ili jezičkih manjina iz 1992.godine, Kopenhaških principa iz djelokruga OEBS-a, raličitih preporuka Savjeta Evrope iz ove problematike.

Ostvarivanje osnovnih ljudskih prava i ukupno poboljšanje položaja RAE populacije ima i višestruke koristi za ukupno crnogorsko društvo. Uravnotežen ekonomski i socijalni razvoj, dodatni su stimulans za težnju Crne Gore kao multietničke demokratske države ka širim integrativnim procesima.

TEŽE ZAPOSŁJAVANE GRUPE NA TRŽIŠTU RADA, PREDRASUDE I DISKRIMINACIJE

Doktrina i tehnologija rada sa teže zapošļjivim licima definiše ih kao lica koja zbog različitih razloga nijesu konkurentna na tržištu rada i kojima je za uključenje u rad potrebna dodatna podrška i poseban stručni tretman a kao razloge za povećanu osjetljivost navodi: biološke faktore, kao urođene ili stečene biološke osobine (invaliditet, hronične i druge bolesti, psihičke smetnje), način života, uticaj okoline i životnih uslova (siromaštvo, nasilje u porodici, diskriminacija od strane okoline) i društvene okolnosti (tehno-ekonomske viškove, stečaj).

Posledica duže nezaposlenosti uzrokuje nedostatak radnih i socijalnih vještina, nižu motivaciju za ponovno uključanje u proces rada, pad radne kondicije, stvaranje negativne slike o sebi, i sl., pa je nesporna potreba pomoći ovakvim osobama, bez obira kojoj grupi teže zapošljivih pripadaju. Ono što im je zajednika karakteristika, jeste da ih odkruženje dočekuje sa predrasudama. Za predrasude je karakteristično da se odnose na grupe koje su marginalne, društveno slabije i obespravljene, nezaštićene i kao takve su laka, često prećutno i društveno diskriminisanu. Zato su najčešće etničke predrasude, predrasude prema mentalno obolelim osobama, osobama sa invaliditetom, manjinskim verskim zajednicama, a u patrijarhalnim društvima i prema ženama.

Predrasuda, (predubeđenje) u širem značenju, je stav formiran na osnovu nedovoljnih informacija, kao što to, uostalom i ime sugeriše (formirati sud, ubjeđenje, stav prije nego što smo prikupili dovoljno informacija). U ovom doslovnom značenju, predrasuda može da bude i pozitivna i negativna i može da se odnosi na bilo koji objekat – osobu, ideju, pojavu.

U užem značenju, kako se najčešće i koristi u socijalnoj psihologiji, predrasuda je negativan stav prema određenoj grupi ljudi, obično zasnovan na negativnoj stereotipiji – široko rasprostranjenim generalizacijama o karakteristikama grupe ili klase ljudi. U slučaju negativnih stereotipa, postoji vjerovanje da određena grupa ljudi ima dominantno negativne karakteristike, čime se, opravdava negativan stav prema njima.

U slučaju RAE populacije, to pojednostavljeno izgleda: Priljavi su-(onoliko čisti koliko im uslovi života omogućavaju, jednako koliko i drugi ljudi u istim tim uslovima), Kradu-(bave se krađom isto koliko i ostali dio populacije), Lažu-(laž je sociološki fenomen a oni ne lažu ni više ni manje od ostalih društvenih grupacija u sličnim životnim uslovima)...itd...itd.

Predrasuda je preteča diskriminacije, pa ne rijetko, nošena diskriminacijom, i društveno prećutna. Definišemo je kao nejednako postupanje prema pojedincu/ki ili skupini ljudi. Do ovakvog nejednakog postupanja može doći zbog karakteristika za koje ljudi vjeruju da su zajedničke za ljude koje identifikuju kao skupinu: npr. rasa, spol, kultura, spolno usmjerenje ili rodni identitet. Diskriminacija može biti izazvanja rasno ili etničkom pripadnošću ili bojom kože, političkim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim porijeklom, imovnskim stanjem, obrazovanjem, društvenim položajem, bračnim ili porodičnim statusom, zdravstvenim stanjem i sl.

NEJEDNAKI USLOVI PRI ZAPOSŁJAVANJU PRIPADNIKA RAE POPULACIJE

Uopšteno, diskriminacija na tržištu rada postoji kada radnici koji imaju iste sposobnosti, obrazovanje i iskustvo, zbog nekih sasvim osobnih obilježja (rasa, pol, religijska pripadnost) nemaju iste uslove zapošljavanja, dostupnosti zanimanja, unapređenjima i/ili nemaju iste zarade.

Nedopustivo nizak nivo obrazovanja, odnosno teškoće u ostvarivanju prava na obrazovanje jedan je od glavnih uzroka nepovoljnog i diskriminatornog položaja RAE populacije. Nedostatak obrazovanja otežava, odnosno skoro u potpunosti onemogućava jednakost mogućnosti – šansi, posebno na tržištu rada, a time i njihovo bilo kakvo značajnije uključanje u društveni i ekonomski život. To ih u izvjesnom smislu *objektivno* predisponira za diskriminatoran tretman, čak i po pitanju pojedinih osnovnih ljudskih prava i sloboda.

S obzirom na značaj obrazovanja za slobodu i razvoj pojedinaca i ljudskih grupa, ovo je nesumnjivo najvažnije polje urgentnog djelovanja Vlade prije svega, ali i RAE zajednice. Ostvarenje brzih i vidljivih pozitivnih promjena na ovom planu, imaće nesumnjivo brze, dalekosežne i dugoročne pozitivne efekte na ukupan položaj i integraciju u društveni život Crne Gore.

Obrazovna struktura RAE populacije je nepovoljna, pa ih dovodi u lošu poziciju u društvu i na tržištu rada. Prema nezvaničnim informacijama više od pola romske i egipćanske djece, školskog uzrasta, nije obuhvaćeno obaveznim i besplatnim osnovnim obrazovanjem. Iako se puno radi na stručnom osposobljavanju RAE populacije.

Pripadnici RAE populacije uglavnom rade u komunalnom sektoru, održavanju higijene, sakupljaju sekundarne sirovine i obavljaju teške fizičke poslove. Riječ je o slabo plaćenim poslovima koje drugi obično izbjegavaju, što dodatno afirmiše predrasude.

Pored činjenice da rade na teškim i slabo plaćenim poslovima, dodatno opterećuje predrasuda poslodavaca o zapošljavanju ove populacije. Pa je tako deklarativna namjera poslodavaca o zapošljavanju ove grupacije nerijetko mnogo veća od realnog zapošljavanje.

AKTIVNOSTI NA OTKLANJANJU BARIJERA U ZAPOSŁJAVANJU RAE POPULACIJE

Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012 preporučuje uvođenje programa za obuku te populacije, usmjerenu na jačanje samopouzdanja i sticanja vještina vezanih za preduzetništvo i samozapošljavanje.

Kao mjera se pominje i uvođenje kontinuiranih programa stipendiranja romskih i egipćanskih učenika na svim nivoima obrazovanja. "Angažovati pomagače iz sopstvene zajednice s dobrim poznavanjem jezika, lokalnih prilika, razvijenim vještinama i stečenim kvalifikacijama. Povećati podršku programima funkcionisanja opismenjavanja stanovništva finansirati iste iz javnih izvora", preporuke su autora strategije.

Strategija dalje navodi da je osnovni cilj za poboljšanje statusa u ovom domenu osposobljavanje RAE populacije za veći nivo konkurentnosti na tržištu rada, eliminisanje otvorene i prikrivene diskriminacije i povećanje stope zaposlenosti, što se može postići sljedećim mjerama afirmativne akcije:

- Organizovanjem posebnih programa doobuke i doškoloovanja lica romske nacionalnosti za poslove i vještine za koje postoji veća potražnja na tržištu rada, vodeći računa o tradicionalnim romskim zanimanjima, nužnosti njihove modernizacije i prilagođavanju savremenim uslovima tržišta rada.
- Legalizovanjem postojećeg poslovanja iz sfere sive ekonomije bez ikakvih nadoknada uz davanje odgovarajućih poslovnih i poreskih povlastica u određenom vremenskom periodu, ne kraćem od dvije godine.
- Zapošljavanjem svake godine određenog broja lica u javne službe, pravne, zdravstvene i ostale ustanove na područjima u kojima RAE žive u većem broju.
- Obezbjedivanjem podjednakog pristupa radnim mjestima, uz propisivanje određenih kvota po principu afirmativne akcije za određene poslove za nezaposlene, na primjer različiti i sve značajniji sezonski radni poslovi za koje se angažuje radna snaga van Crne Gore, prvo bi se nudili nezaposlenim licima romske populacije.
- Ustanovljenjem posebnog sistema poslovnih i poreskih olakšica i subvencija za period od 4 godine, za preduzetnike iz redova ove populacije ili druge preduzetnike koji zapošljavaju radnike romske nacionalnosti.
- Formiranjem posebnog fonda za kreditiranje preduzetništva i samozapošljavanja lica RAE nacionalnosti po povoljnijim uslovima od tržišnih; krediti bi bili beskamtni ili sa veoma niskim kamatama sa dužim rokovima vraćanja.
- Organizovanjem radionica i radioničkih zadruga u mjestima gdje je visok procenat romskog stanovništva, kako bi se neka kolektivna, tradicionalna zanimanja, za koja i danas postoji tražnja, lakše obavljala.
- Izradom i realizacijom projekata za stimulisanje lica RAE populacije da se bave poljoprivredom.
- Eliminisanjem svih oblika otvorene ili prikrivene diskriminacije po pitanju prava na rad i iz radnog odnosa, u odnosu na RAE populaciju, preventivno-edukativnim i represivnim mjerama državne vlasti i akcijama nevladinog sektora.
- Sprovođenjem nadzora, evaluacije i izradom periodičnih godišnjih izvještaja o postignutom progresu u ovom domenu.

Poboljšanje opštih uslova rada i življenja ove populacije moguće je samo u jakoj sprezi socijalnog partnerstva.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore realizuje mjere Aktivne politike zapošljavanja u skladu sa smjernicama Evropske Strategije zapošljavanja. Ključne funkcije Zavoda su stručno osposobljavanje, dokvalifikacije i prekvalifikacije i organizovanje javnih radova sa posebnim akcentom na teže zapošljive kategorije. Radovi se baziraju na socijalno korisnom neprofitnom radu i predstavljaju uspješne programe politike zapošljavanja.

Mr Saša Aleksandar Zeković, istraživač kršenja ljudskih prava, ističe da je istraživanje „Romi vidljivi na tržištu rada“ kojim je potvrđena visoka nepismenost u romskoj i egipćankoj populaciji, posebno kod žena, i izuzetno nepovoljna kvalifikaciona struktura za tržište rada, sprovedeno od strane Zavoda za zapošljavanje, kroz saradnju sa FSR⁴, u nekoliko međunarodnih i domaćih stručnih analiza prepoznato je kao primjer dobre prakse. Na temelju njega planirani su svi ozbiljniji programi posvećeni zapošljavanju od 2007. godine do danas⁵.

Nakon projekata »Romi vidljivi na tržištu rada«, „Druga šansa«, „Smanjenje ugroženosti domicilne RAE populacije«, kao dokaza pozitivne prakse i nastojanja Zavoda da što veći doprinos rešavanju problema ove populacije, krajem prošle, sa realizacijom u ovoj godini uša u projekat »Stvaranje podjednakog pristupa radnim mjestima za RAE populaciju«

PROJEKAT:
»Stvaranje podjednakog pristupa radnim
mjestima za RAE populaciju«

Jedan od najaktuelnijih projekata usmjere u lakšoj integraciji RAE populacije je i projekat »Stvaranje podjednakog pristupa radnim mjestima za rae populaciju« 2010/2011- oj godini.

Sredstva u iznosu od 50.000,00€, dodijeljena su Zavodu za zapošljavanje nakon potpisivanja Ugovora o finansiranju programa – projekata u skladu sa Strategijom za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012 u 2010 godini. Sredstva su namijenjena za osposobljavanje i zapošljavanje RAE populacije u skladu sa Akcionim planom za sprovođenje Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012. Projekat je realizovan u periodu od 01.09.2010.godine do 01.04.2011.godine.

Polazna dokumenta za izradu Projekta bila su Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. i Nacionalni akcioni plan zapošljavanja 2010-2011. predviđaju uključivanje teže zapošljivih lica a posebno pripadnika RAE populacije u aktivne mjere zapošljavanja i njihovo zapošljavanje radi stvaranja jednakih mogućnosti na tržištu rada. Generalni cilj projekta je obezbjeđivanje profesionalnih kvalifikacija, kroz pripremu, obuku i dokvalifikaciju za Rome, Aškalije i Egipćane sa evidencije nezaposlenih i stvaranje većih mogućnosti za zapošljavanje na poslovima koje traže poslodavci.

⁴ Fondacija za stipendiranje Roma

⁵ Istraživanja sprovedena kod realizatora stručnih obuka govore da bi polaznici koji su se istakli u obuci, u određenom roku, uz angažovanje kvalifikovanih majstora mogli da steknu iskustvo u obavljanju poslova iz obučavane oblasti (FSR, 2009). Saradnja sa majstorom bi im obezbijedila nastavak kontinuiranog rada, mogućnost usavršavanja i nalaženje zapošljenja i bolje prihvaćanje izvan sopstvene zajednice. Činjenica je ipak da se mali procenat lica zapošljava u struci za koju se osposobljavao. Ključni razlozi su odsustvo prakse, nepovjerenje i diskriminacija poslodavaca.

Osposobljavanju su participirali 55 polaznika, od čega 19 žena, prošla su sve faze planirane Projektom, intervju, radionice i osposobljavanje za jednostavna zanimanja po programima posebno izrađenim za njih. Ciljne grupe planirane Projektom su: 48 nezaposlenih pripadnika RAE populacije sa evidencije Zavoda, funkcionalno pismenih i 7 teže zapošljivih nezaposlenih lica, što ukupno čini 55 lica, pri čemu se vodilo računa i o integraciji RAE u toku obuke sa ostalim licima sa evidencije.

Polaznu osnovu za izradu Projekta predstavljali su podaci iz Ankete poslodavaca 2009/2010. godine Zavoda za zapošljavanje, gdje su dobijeni pozitivni odgovori od strane poslodavaca o potrebi za zapošljavanjem RAE populacije na pojedinim radnim mjestima. Zatim, posle prikupljenih potreba poslodavaca, neophodno je bilo prikupiti i analizirati stanje na evidenciji nezaposlenih, uz osnovni kriterijum da lica moraju biti funkcionalno pismena da bi bilo moguće organizovati obuku i nakon toga obezbijediti njihovo zapošljavanje.

Formiran je stručni tim od 2 člana za realizaciju projekta na nacionalnom nivou i po dva člana u četiri opštine na lokalnom nivou a uključen je i jedan predstavnik RAE populacije iz NVO »Romski krug« u toku cijelog projekta radi sigurnosti da ne dođe do osipanja polaznika u toku trajanja projekta, posebno u toku obuke. Savjetnici za pripremu u lokalnim biroima rada u saradnji sa savjetodavcima i psiholozima organizovali su pripremu polaznika za obuku: pozivanje polaznika, obavljanje razgovora, intervju, dvodnevne radionice i formiranje grupa za obuku, vodeći računa o postavljenim kriterijumima.

Obuka polaznika predstavlja glavnu aktivnost za postizanje osnovnog cilja a to je osposobljavanje RAE i teže zapošljivih lica za prvo zanimanje i povećanje mogućnosti za njihovo zapošljavanje(30%). Ukupno obučeno je 55 lica, od čega 19 žena za 5 zanimanja: sobarica, higijeničarka, komunalni higijeničar, keramičar i pomoćni radnik u voćarstvu i vinogradarstvu. Od ukupnog broja obučenih lica, zaposlilo se ukupno 18 lica (32%). Praćenja kvaliteta obuke i rezultata obuke, kao i cijelog projekta i njegove uspješnosti, sprovodio se u potpunosti da bi se zadovoljili kriterijumi projekta kako po broju, po polu, starosnoj strukturi i regionalnom principu.

Pregled obuka po opštinama-tabelarni prikaz:

Opštine	Broj polaznika	Žene	Zanimanje	Poslodavac	Zaposleno	%
B.Polje	19	6	Sobarica Higijeničarka Kom. higijeničar	Javno-komun. Preduzeće Durmitor	3 (6) 3	
Nikšić	13	4	Keramičar Servir Sobarice	Hotelsko pr.Miločer	1 (2) 1	
Podg.	12	-	Rasadničar	AD Plantaže	4 (4)	
Tivat	11	8	Sobarice Kom.higijen.	Komunalno preduzeće Palma	3 3 (6)	
Uk	55	18	5		18	32%

EFEKTI REALIZOVANOG PROJEKTA

- Profesionalno informisanje i podsticanje pripadnika RAE populacije za učestvovanje u aktivnim mjerama Zavoda, radi ostvarivanja prava na rad i drugih prava po tom osnovu, posebno što je preko 30% polaznika zapošljeno, nakon uspješno završene obuke i time ublažili tešku socio-ekonomsku situaciju svojih porodica.
- Afirmisali su se poslodavci za obuku RAE koji do sada nijesu imali iskustva sa ovom populacijom i iskazali spremnost za zapošljavanje određenog broja, što će poslužiti i ostalima kao dobar primjer za zapošljavanje RAE populacije, uz uvođenje određenih subvencija od strane Zavoda ili Ministarstva u narednom periodu.
- Sprječavanje procesa diskriminacije po osnovu zapošljavanja i rada i stvaranje jednakih mogućnosti za sve na tržištu rada, uz pomoć poslodavaca koji učestvuju u ovom Projektu postignuta je dobra klima u grupama i nije bilo osipanja grupa.
- Uspostavljeno socijalno partnerstvo svih institucija relevantnih za rješavanje ovog problema.
- Obezbijeđen je trening ciljnoj grupi socijalnih vještina potrebnih na tržištu rada kao što su: komunikativnost, timski rad, asertivnost i sl.
- Uključen je dodatni broj teže zapošljivih lica u postojeće programe Zavoda: pripremu za zapošljavanje i obuku.
- Urađena su 2 standarda zanimanja i 2 programa obuke i prilagođena mogućnostima i potrebama RAE populacije.
- Kreirani su novi programi specifični za RAE populaciju, kao što je pomoćni radnik za voarstvo i vinogradarstvo.

ZAKLJUČAK

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, kao nosilac aktivnosti na razradi i implementiranju brojnih strateških dokumenata⁶ iz oblasti zapošljavanja RAE populacije, ima za zadatak da aktivno učestvuje u rješavanju pitanja zapošljavanja pripadnika ove populacije, prema principima afirmativne akcije, na način unaprijeđenja kvaliteta usluge za nezaposlene pripadnike RAE, rada na obezbjeđivanju većeg nivoa socijalnog partnerstva, realizacije institucionalne reforme u cilju poboljšanog sprovođenja zakona koji regulišu rad i zapošljavanje, daljeg razvijanja programa za dodatnu obuku i obrazovanje i povećanja ukupne stope zaposlenosti kod RAE.

Ipak, poboljšanje opštih uslova rada i življenja ove populacije moguće je samo u jakoj sprezi socijalnog partnerstva i akciji na svim novoima a očekivani rezultati neće biti pozitivni radu i življenju pripadnika ove zajednice, već društva u cjelini.

Literatura:

- Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012, Podgorica, oktobar 2007.
- Šućur, Z. (2000.) Romi kao marginalna grupa, *Društvena istraživanja*, 2-3: 211-227.
- Doktrina I tehnologija rada sa teže zapošljivim licima, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, jun 2008.g
- Živković, I., Šporer, Ž., Sekulić, D. (1995.) *Asimilacija i identitet*, Zagreb
- <http://www.iskorak.org/tvoja-prava/diskriminacija/>
- Izvještaj o realizaciji projekta »Stvaranje podjednakog pristupa radnim mjestima za RAE populaciju«, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2011.
- Socijalna kohezija je osnov ekonomskog razvoja, mr Aleksandar Saša Zeković, Tržište rada br.6
- Balkanski Egipćaniistorijsko-etnografski aspekti, Dr Rubin Zemon, Sofija, Bugarska
- Zapošljavanje RAE populacije, Zavod za zapošljavanje, jul 2010. god

⁶ "Dekada za uključenje Roma, 2005-2015"

"Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012."

"Nacionalna strategija zapošljavanja i ljudskih resursa za period 2007-2010."

"Nacionalnom strategijom zapošljavanja za period 2007-2010."

"Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012."

"Nacionalnim Akcionim planovima zapošljavanja"