

S A D R Ž A J

VUKOTA B. RADULOVIĆ

Osvrt na nezaposlenost i strategiju zapošljavanja u Crnoj Gori	9
1. Uvodna napomena	10
2. Ukratko o nezaposlenosti kao svjetskom problemu	12
3. Bitni pokazatelji o ekonomsko-socijalnom stanju u Crnoj Gori	14
a) Osnovni makro-ekonomski pokazatelji	14
b) Stanovništvo, njegova struktura i socijalne karakteristike	15
4. Stanje nezaposlenosti-obim prisutnosti i struktura.....	17
5. Suština i bitne karakteristike strategije zapošljavanja	19
a) O suštini strategije	19
b) Društvena osnova strategije.....	20
c) Osnovni pravci strategije	21

Dr ČEDOMIR BOGIĆEVIĆ

Učešće radnika u odlučivanju kao oblik socijalne integracije rada i industrijske demokratije.....	25
1. Opšta razmatranja	25
2. Participacija radnika.....	27
2.1. Legitimnost participacije.....	28
2.2. Pravno uređenje participacije.....	29
3. Nešto o evropskom preduzeću	31
4. Participacija zaposlenih u pravu Evropske unije	32

Mr BOŽIDAR ŠIŠEVIĆ

Centar za ljudske resurse - uloga i značaj	34
1. Uvodne napomene	35
2. Aktuelnost problematike korišćenja ljudskih resursa u Crnoj Gori	36
3. Opravdanost formiranja i misija Centra	38
4. Djelokrug rada Centra	39
5. Pristupanje Evropskoj uniji i aktivnosti Centra vezano za taj proces	42
Aneks: Program rada Centra za ljudske resurse za 2007 - 2008. god. i srednjoročni period	44

1. Priprama dokumenta: Nacionalna politika tržišta rada i zapošljavanja.....	45
---	----

2. Priprema dokumenta: Nacionalni plan zapošljavanja	45
3. Priprema dokumenta: Plan za osnivanje Nacionalnog fonda za zapošljavanje	45
4. Statistika rada i zapošljavanja	45
5. Anketa poslodavaca	46
6. Obuka saradnika za pripremu projekata za konkurisanje za sredstva iz fondova Evropske unije	46
7. Priprema Informatora za srednje škole i fakultete (redovna godišnja aktivnost)	46
8. Istraživanje/analiza dugoročne nezaposlenosti i ranjivih grupa .	46
9. Istraživanje: Kako «stvarati» uspješne preduzetnike i menadžere za mala i srednja preduzeća	47
10. Istraživanje: Zapošljavanje nerezidenata u CG i mogućnosti supstitucije domaćom radnom snagom	47
11. Ljudski resursi, radna snaga i kadrovi Crne Gore (srednjeročno istraživanje)	47
12. Pružanje informacija i koordinacija CARDS projekta	48

Dr NOVO VUJOŠEVIĆ

Selo u Crnoj Gori kao mogućnost zapošljavanja	50
1. Odnos gradskog i seoskog stanovništva	52
2. Sitna i sve sitnija seoska naselja	58
3. Smanjenje seoskog stanovništva kao dugoročna tendencija	59
4. Starenje	61
5. Neophodnost revitalizacije sela i poljoprivrede	62
6. Predlog skice za tipologiju seoskih naselja	63
6.1. Sela u primorskoj zoni (regionu)	63
6.2. Sela u središnjoj zoni	65
6.3. Sela sjevernog regiona	66
6.4. Mjesni centri	67
7. Dalja tipologizacija	68

Mr MIRA CEROVIĆ

Ljudski kapital	71
Koncept ljudskog kapitala	72
Elementi ljudskog kapitala	72
Hronologija razvoja ljudskog kapitala	73

Mr GORAN ŠĆEPANOVIĆ

Problemi radne snage u građevinarstvu Crne Gore	78
1. Uvodne napomene	79
2. Stanje građevinarstva u Crnoj Gori	80
3. Radna snaga u građevinarstvu	81
3.1. Nedostajuća znanja i vještine zaposlenih u građevinarstvu .	81

3.2. Deficitarna zanimanja	83
3.3. Nerezidentna radna snaga	85
3.4. Rad na „crno” i „siva” ekonomija	86
4. Načini rješavanja problema nedostajuće radne snage	
na području građevinarstva	87
4.1. Osposobljavanje nezaposlenih	87
4.2. Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje	88

Dr ČEDO VELJIĆ

Aktuelni evropski kontekst zaštite i tretmana osoba sa invalidnošću	90
1. Uvodna razmatranja	91
2. Konceptualni pristup obrazovanju učenika sa invalidnošću u Evropi	93
3. Obuhvaćenost djece specijalnim školama u pojedinim zemljama Evrope.....	95

KATARINA BIJELIĆ

Zapošljavanje kao vid rehabilitacije i socijalne integracije invalidnih lica	96
1. Uvodna razmatranja	97
2. Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti za osobe sa invaliditetom	102
3. Profesionalna rehabilitacija i osposobljavanje	103
4. Zapošljavanje i rad invalidnih lica	103
5. Stručni tretman i metodologija rada sa invalidnim licima	104

MILORAD ŠČEKIĆ

Postinstitucionalni tretman štićenika ustanova socijalne i dječije zaštite u Crnoj Gori-problemi socijalne integracije ...	110
1. Uvodne napomene	111
2. Postojeća legislativa	111
3. Moguća rješenja	113
4. Beneficirano stanovanje	115
5. "Kuća na pola puta"	115

VUKOTA B. RADULOVIĆ

Ukratko o studiji "SOCIJALNA EKONOMIJA" čiji je izdavač Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2006. godine	118
---	------------

DOKUMENTI MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA (MOR).....	120
---	------------

C O N T E N T S

VUKOTA B. RADULOVIĆ**Review of unemployment and employment strategy**

in Montenegro.....	9
1. Introductory note.....	10
2. Short overview - unemployment as a worldwide present problem..	12
3. Key indicators of socio-economic situation in Montenegro....	14
a) Main macro-economic indicators.....	14
b) Population, its structure and social characteristics.....	15
4. Unemployment - scope and structure.....	17
5. Essence and key features of employment strategy.....	19
a) On the strategy essence.....	19
b) Social background of the strategy.....	20
c) Main strategy directions.....	21

ČEDOMIR BOGIĆEVIĆ, PhD**Participation of workers in decision making as a form**

of social integration of labour and industrial democracy	25
1. General overview.....	25
2. Participation of workers.....	27
2.1. Legitimacy of participation.....	28
2.2. Legal arrangement of participation.....	29
3. Some facts on European enterprise.....	31
4. Participation of employees in the EU law.....	32

BOŽIDAR ŠIŠEVIĆ, MSc**Human Resources Centre - role and significance... ..**

1. Introductory notes.....	35
2. Current character of the use of human resources in Montenegro..	36
3. Grounds for establishment and the mission of the Centre....	38
4. Competences of the Centre.....	39
5. EU accession and related Centre activity.....	42
Annex: Work program of the Human Resources Centre for 2007-2008. and medium-term program.....	44
1. Preparation of documents: National labour market and employment policy....	45
2. Preparation of documents: National employment plan	45
3. Preparation of documents: Plan to establish National employment fund.....	45
4. Labour and employment statistics.....	45

5. Employers Survey.....	46
6. Training of staff for preparation of project to apply for EU funds.....	46
7. Preparation of Information Book for secondary schools and university (regular annual activity).....	46
8. Survey/analysis of long-term unemployment and vulnerable groups.....	46
9. Survey: How to „create“ successful entrepreneurs and managers for small and medium-sized enterprises.....	47
10. Survey: Employment of non-residents in Montenegro and the possibilities of substitution by the domestic labour force...	47
11. Human resources, labour force and human potential of Montenegro (medium-term survey).....	47
12. Provision of information and coordination of CARDS project.	48

NOVO VUJOŠEVIĆ, PhD

Montenegrin village as an employment prospect.....	50
1. Ratio between urban and rural population.....	52
2. Small and increasingly smaller villages.....	58
3. Reduction of village population as a long-term trend.....	59
4. Ageing.....	61
5. Necessity to revitalize village and agriculture.....	62
6. Proposal for the design of villages' typology.....	63
6.1. Villages in coastal zone (region).....	63
6.2. Villages in central zone.....	65
6.3. Villages in northern region.....	66
6.4. Community centres.....	67
7. Further typology setting.....	68

MIRA CEROVIĆ, MSc

Human capital.....	71
Concept of human capital.....	72
Elements of human capital.....	72
Chronology of human capital development.....	73

GORAN ŠĆEPANOVIĆ, MSc

Labour force issues in construction sector in Montenegro.....	78
1. Introductory notes	79
2. Situation with construction sector in Montenegro.....	80
3. Labour force in construction sector.....	81
3.1. Missing knowledge and skills of employed in construction	81
3.2. Deficit occupations.....	83

3.3. Non-residential labour force	85
3.4. Labour in the “black market” and “grey” economy..	86
4. Solutions to the labour deficit in construction sector.	87
4.1. Training of unemployed.....	87
4.2. Centre for career information and professional counselling....	87

ČEDO VELJIĆ, PhD

Current European context of protection and treatment of persons with disabilities.....	90
1. Introductory notes.....	91
2. Conceptual approach to education of students with disabilities in Europe.....	93
3. Inclusion of children in special schools in specific European countries.....	95

KATARINA BIJELIĆ

Employment as a way of rehabilitation and social integration of persons with disabilities.....	96
1. Introductory notes.....	97
2. Standard rules for provision of equal opportunities for persons with disabilities.....	102
3. Professional rehabilitation and training	103
4. Employment and work of persons with disabilities.....	103
5. Professional treatment and methodology of work with the persons with disabilities	104

MILORAD ŠČEKIĆ

Post-institutional treatment of clients of social and child protection institutions in Montenegro- social integration issues	110
1. Introductory notes.....	111
2. Current legislation.....	111
3. Possible solutions.....	113
4. Subsidized housing.....	115
5. "Temporary home".....	115

VUKOTA B. RADULOVIĆ

Short review on the study "SOCIAL ECONOMY" issued by the Employment Agency of Montenegro, 2006.....	118
--	------------

DOCUMENTS OF INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO).....	120
--	------------

Vukota B. Radulović

OSVRT HA NEZAPOSLENOST I STRATEGIJU ZAPOŠLJAVANJA U CRNOJ GORI

Rezime

Nezaposlenost u Crnoj Gori je društveni problem koji duže vremena egzistira i ima mnoge implikacije ne samo na ekonomsko-socijalni razvoj Republike, već i na pojedinačne i porodične egzistencije. Ovaj društveni problem naročito se zaoštava u posljednjoj deceniji prošlog vijeka da bi se ublažavao početkom ovog vijeka, te na opšte društveno zadovoljstvo, znatno se ublažio i po podacima sadašnjeg stanja stopa nezaposlenosti nešto je viša od 14%.

Pošto se Crna Gora ozbiljno priprema da uđe u porodicu moderne Evrope, dužna je prethodno da donese mnoštvo zvaničnih dokumenata među kojima je i Nacionalna strategija zapošljavanja. U ovom prilogu, pored problema nezaposlenosti, tretirana je i ova strategija u bitnim crtama njene suštine, osnovnih pravaca i glavnog cilja. Nadati se da će autor ovog priloga, ovoj tematici posvetiti nekom drugom prilikom veću pažnju, pa ovaj prilog smatra početnom elaboracijom značajnijeg budućeg projekta.

Resume

Unemployment in Montenegro is already for a long period a

persistent social problem with many implications not only over the economic and social development of the Republic, but also over individuals and families. This social problem was especially aggravated over the last decade of the previous century, while it has been relieving since the beginning of the century. It recently saw significant relief and, according to the current data, the unemployment rate is somewhat over 14%.

Since Montenegro is making serious preparations for joining the modern European family, it is necessary to adopt many official documents, the National Employment Strategy being one of them. This text, apart from addressing the unemployment problem, considers also the Strategy with all significant characteristics of its essence, its main purpose and goal. Hopefully the author of this text will devote more attention to the issue on another occasion, due to this text can be considered as initial elaborate of a more significant future project.

1. Uvodna napomena

Države savremenog svijeta sopstveni društveno-ekonomski razvoj osmišljavaju, odnosno projektuju na duži rok, a projekcija je zasnovana na rezultatima obimnih naučnih istraživanja. Metodologija naučnih istraživanja osmišljena je tako da garantuje preciznost rezultata i to u najrazličitijim sektorima društvenog života, posebno u sektorima proizvodnje, tehnologije, informatike, obrazovnog sistema, tržišta roba, kapitala, rada i drugih fundamentalnih sektora koji su bitni za ukupni razvoj jedne zemlje. Ovakva praksa naročito je prisutna u zemljama članicama EU, a usmjerava se preko odgovarajućih organa na osnovu postignutog dogovora o standardima, osnovnim ciljevima, suštinama i pravcima, a donekle i utvrđenoj metodologiji u izradi strategija ekonomskog, socijalnog i kulturnog razvoja. Utvrđeni standardi i metodologije koji su donijeti na nivou EU imaju opšti karakter i ostavljaju dovoljno prostora svakoj svojoj članici da uvažavaju sopstvene specifičnosti razvoja utemeljene na aktuelnom ekonomsko-socijalnom stanju. Dakle, EU svojim vlastitim pregnućima pokušava da izgradi sopstvenu političku i socijalnu filozofiju, te da koncipira ukupni društveno-ekonomski razvoj na duži rok i isto nudi onim zemljama Evrope koje se žele pridružiti toj velikoj porodici modernih naroda i država. U smislu navedenog, na nivou EU donijeti su značajni dokumenti iz oblasti ekonomije, prava, međudržavnih odnosa, socijalne politike, radnih odnosa, socijalne sigurnosti i, naravno, tržišta rada, kao važnog dijela opšteg tržišta. Sve ovo ne ide baš jednostavno iz objektivnih i subjektivnih razloga. U objektivne činioce

situirane su istorijske putanje zemalja članica, njihov ekonomski i socijalni razvoj, nivo kulture, stanje političke svijesti i odnosa političkih snaga, mentalitetne karakteristike i tome slično. No, i pored iznijetih teškoća u integraciji, EU postiže vidne rezultate u tom procesu, tako da sve više sazrijeva svijest kod onih koji su u formalnom smislu van tih tokova da treba što prije ući u taj proces uz ogromne pripreme i promjene u svim sferama društvenog života.

Crna Gora kao nezavisna država u spoljno-političkoj orijentaciji ima prioritetni zadatak da bude članica EU. Ekonomske, političke i pravne pripreme za ostvarenje tog zadatka u Crnoj Gori teku sa dosta dinamike u šta su uključeni bitni kreativni kapaciteti ne samo državnih organa, već i drugih društvenih struktura. Dakle, put ka EU je dug, složen, zahtjevan, traži viziju, kolektivnu volju i upornost, te mnogo promjena u ličnom i kolektivnom radu, ličnom i kolektivnom pogledu na život i svijet, te oslobađanje od mnogih predrasuda, mitova, stereotipa, psihologije preživljavanja i drugih prevaziđenih shvatanja. Nadati se da je društveno biće Crne Gore svjesno da mora na putu ka Evropi stvoriti takozvanu postmodernu državu koja će biti društveni servis svih građana na njenoj teritoriji.

U mnoštvu dokumenata koji imaju dugoročni karakter, zemlje članice EU imaju i dokumente koje se odnose na problem nezaposlenosti i politici zapošljavanja. Ovom problemu na nivou EU daje se veliko značenje kako sa aspekta materijalne osnove tako i sa aspekta razvoja, socijalnih odnosa, socijalne sigurnosti nezaposlenih, osobito mlade populacije i teže zapošljivih. Izučavanju ovog problema u zemljama EU poklanja se izuzetna pažnja i to na interdisciplinarnoj osnovi, a što se odvija u dobro kadrovski opremljenim institucijama naučnog i stručnog karaktera. Ove institucije su racionalan stručni i naučni servis radi donošenja bitnih odluka, razvojnih koncepcija, srednjoročnih i dugoročnih strategija zasnovanih na izučenim iskustvima, modernim naučnim saznanjima i komparativnom poznavanju problema u uzročno -posljedičnom smislu.

Problem nezaposlenosti u Crnoj Gori prisutan je već duže vrijeme i predstavlja primarni društveni i individualni problem. U doba socijalizma više je imao prikriveni karakter, a u posljednjoj deceniji prošlog vijeka veliku tendenciju rasta što je bilo uslovljeno opštom stagnacijom društveno-ekonomskog razvoja zbog poznatih događanja na unutrašnjem i spoljnom planu. Najveću kulminaciju rasta ovaj društveni problem imao je u posljednjoj godini prošlog vijeka. Stopa nezaposlenosti prelazila je procenat od 30%. Ovakvo stanje sve više je poprimalo društveno zabrinjavajuće razmjere tako da je društvo i država razumjelo svu ozbiljnost problema te se počelo odnositi saznajnije i racionalnije, posvećujući sve veću pažnju aktivnoj politici zapošljavanja, a sve manje takozvanim pasivnim mjerama.

Rezultati ovakvog društvenog postupanja bili su vidni, tako da je bilo sve manje nezaposlenih a sve više zaposlenih što se pokazalo preko stope nezaposlenosti, njenim smanjivanjem od 32% koliko je iznosila krajem prošlog vijeka do 14% koliko iznosi u aktuelnom trenutku.

Ohrabreni ovim rezultatima, u Grnoj Gori permanentno je nastavljeno obogaćivanje doktrine rada, osmišljavanje koncepcija i novih metodologija zasnovanih na jačoj finansijskoj osnovi i poznavanju inostranih praktičnih iskustava, a početkom ove godine urađena je i Nacionalna strategija zapošljavanja koja je suštinski i metodološki slična strategijama država članica EU. Ovaj dokument po svom sadržaju, osnovnim pravcima i strukturi postavljenih ciljeva predstavlja sintezu saznanja o problemu nezaposlenosti u Crnoj Gori, sa jedne strane, i sa druge, moguće načine smanjivanja stope nezaposlenosti sa realnom ambicijom da u skorije vrijeme bude ispod 10%.

U ovom prilogu slijedi razmatranje utvrđene strategije, odnosno njenih osnovnih segmenata, suštine i pravaca, jer po svom značaju zaslužuje ne samo društveno-političku već i stručnu i naučnu pažnju.

2. Ukratko o nezaposlenosti kao svjetskom problemu

U teoriji i praksi nezaposlenost se tretira kao društveni problem koji prije svega sadrži ekonomsku, socijalnu, psihološku i moralnu dimenziju. Kao društveni problem ima planetarne razmjere, jer je prisutan u većoj ili manjoj mjeri kako u zemljama razvijene tržišne privrede tako i u zemljama takozvane tranzicije, odnosno zemljama u razvoju. O njemu kao problemu raspravlja se na najvišim nivoima organizacija svjetske zajednice, EU, OECD-a, na regionalnim nivoima, a posebnu pažnju ovom problemu poklanja MOR-a. Prema raspoloživim podacima najmanju stopu nezaposlenosti početkom ovog vijeka imale su države: Tajland, Japan, Švajcarska, Hong Kong, Austrija, Kipar, SAD, Češka, Norveška i druge. Stopa nezaposlenosti u navedenim državama u naznačenom periodu kretala se do 5%. U ovom periodu stopu nezaposlenosti od 5% do 10% imale su sljedeće države: Holandija, Danska, Brazil, Čile, Njemačka, Belgija, Turska, Portugalija, Rusija i druge. Stopu nezaposlenosti od 10% do 20% imale su države: Slovačka, Maroko, Panama, Francuska, Finska, Bugarska, Kolumbija, Argentina i neke druge države. Preko 20% stopu nezaposlenosti imale su, među ostalima, i ove države: Makedonija, bivša SR Jugoslavija, Španija, Alžir, Bocvana i druge. Makedonija je bila u samom vrhu sa stopom od 38,8%. Kada se izvrši uporedna analiza stopa nezaposlenosti u savremenom svijetu, dolazi se do zaključka, da

su one najveće u zemljama na području Afrike, nekim djelovima Azije, Latinske Amerike, zatim u nekim državama bivšeg socijalizma, a najmanje su u zemljama razvijene tržišne privrede. Karakteristično je za ovaj problem što u njegovoj strukturi učestvuju osobe sa različitim nivoima obrazovanja, starosne dobi, polnosti, dužine čekanja na posao te sa raznim vrstama hendikepa. S obzirom na prirodu problema, u svim državama svijeta on se posmatra kao težak ekonomski, odnosno razvojni problem, zatim kao socijalni, politički, psihološki i moralni. Dakle, i doktrine su u skladu sa rečenim složene sa više različitih mjera i metodologija, a uspjeh u rješavanju problema u direktnoj je zavisnosti od ekonomske snage date zemlje, izgrađenosti socijalnog i pravnog sistema, odnosa političkih snaga, vladajuće ideologije, vrijednosnog sistema i drugih činioca. U razvijenim državama svijeta naročita se pažnja poklanja zapošljavanju mlade populacije i visoko obrazovnim kadrovima, te ženskoj radnoj snazi, dugoročnoj nezaposlenosti kao i onima koji se zbog različitih hendikepa teže socijalno integrišu. U tom smislu naročita se pažnja poklanja razvoju socijalne ekonomije u čemu države imaju značajnu ulogu sa finasijskim potporama i olakšicama.

U zemljama tranzicije (bivšeg socijalizma) nezaposlenost je došla do izražaja kada se u njima urušio ekonomsko-politički sistem, ali one zemlje koje su imale značajni istorijski i kulturni hod, brže su se transformisale i sa manje socijalnih posljedica, što je slučaj sa Češkom, Mađarskom, Slovenijom, dok su se neke teže snalazile, jer je u njima bio prisutan veoma veliki ideološki naboj.

O problemu nezaposlenosti kao globalno svjetskom naročito se vodi računa u organima i tijelima OUN-a, zatim u organima i tijelima OECD-a, a EU ima već izgrađenu institucionalnu infrastrukturu socijalne politike, odnosno socijalnih djelatnosti. Takođe je značajna i uloga MOR-a sa svojim izgrađenim pravnim sistemom, sistemom socijalne sigurnosti, opštom socijalnom i političkom filozofijom što ima važnog uticaja na sve zemlje članice ove međunarodne organizacije i njihove zakonodavno-pravne sisteme iz oblasti radnih odnosa. Na nivou globalno svjetskog poretka u posljednje vrijeme posebna se pažnja poklanja socijalnom dijalogu i ravnopravnom partnerstvu u tom dijalogu.

U zemljama razvijene tržišne privrede naročita se pažnja poklanja takozvanim fleksibilnim oblicima zapošljavanja što još uvijek to nije slučaj u zemljama tranzicije i zemljama u razvoju. Ovaj oblik zapošljavanja naročito je u primjeni u SAD-a. Takođe je karakteristično za zemlje razvijene tržišne privrede i to što je u problem nezaposlenosti uključeno, pored države, i niz drugih društvenih i privatnih subjekata do vjerskih zajednica, a takođe je veoma razvijen i angažovan sindikalni pokret. Socijalna ekonomija u zemljama EU je veoma razvijena i poklanja joj se velika pažnja. Prednje se vidi iz

Deklaracije EU o socijalnoj ekonomiji i socijalnom preduzetništvu, a formirana je i Zajednica evropskih kooperativa i mnoga evropska udruženja u sektoru socijalne ekonomije, odnosno, trećeg sektora. Primjera radi, u Italiji djeluje više od 235.000 takozvanih socijalnih preduzeća u kojima je uključeno 10 miliona volontera, zapošljavaju oko 1,3 miliona ljudi i ostvaruje se 136 miliona eura prometa. Socijalna preduzeća svoje aktivnosti ostvaruju najčešće u sljedećim uslužnim djelatnostima: pomoći u domaćinstvu, dnevnim centrima, socijalno-obrazovnim djelatnostima, terapijskim zajednicama, domovima za njegu starih i drugim uslužnim poslovima. U socijalnim preduzećima najviše su zaposleni psihički i fizički hendikepirana lica, korisnici psihijatrijskih usluga, zavisnici od droga, emigranti i dugotrajno nezaposleni. U Sloveniji je u takozvanim invalidnim preduzećima zaposleno oko 12.000 osoba, a od toga 6683 invalida. U Češkoj broj organizacija neprofitnog sektora iznosi oko 58.000, a dijele se na društva, fondacije, društveno korisne organizacije i crkvene i vjerske organizacije. Procjenjuje se da nacionalni dohodak u ovom sistemu iznosi oko 250 miliona eura ili 3,8% ukupnog dohotka¹.

3. Bitni pokazatelji o ekonomsko-socijalnom stanju u Crnoj Gori

a) Osnovni makro-ekonomski pokazatelji

U aktuelnom trenutku društveni bruto proizvod Crne Gore približava se cifri od 2 milijarde eura, a što je više od 46% u odnosu na period sa početka ovog vijeka. Godišnja inflacija u prošloj godini iznosila je 1,7% i u odnosu na prethodni period ima stalnu tendenciju opadanja. Industrijska proizvodnja takođe ima tendenciju rasta i njen indeks u prošloj godini kretao se po stopi od blizu 3%. Za period od 2002. do sredine 2006. godine broj zaposlenih uvećao se za 35,9%, a broj nezaposlenih smanjio oko 51%. Robni uvoz za isti period se uvećao za 67%, a izvoz za skoro 73%. Strane investicije su uvećane tako da su za prvih devet mjeseci prošle godine iznosile 273 miliona eura. U avgustu prošle godine prosječna neto zarada iznosila je oko 250 eura, a bruto zarada 382 eura.

b) Stanovništvo, njegova struktura i socijalne karakteristike

¹ Podaci o problemu nezaposlenosti u savremenom svijetu iz knjige »Nezaposlenost u savremenom svijetu« autora Vukote B. Radulovića i dr Radiša Pavlović »Tržište rada i nezaposlenost kao svjetski problem«, Beograd, 2000. godine.

Crna Gora početkom XIX vijeka imala je 53.186 stanovnika a 1909. godine 222.150, u 1921-oj 311.341, dok je 1991. godine imala oko 615.000, a taj broj je uvećan po popisu iz 2003. godine za samo 0,8%. U vremenu od 1948-1971. godine iz Crne Gore odseljeno je 91.753 stanovnika. Najveći prirodni priraštaj stanovnika imala je u vremenu 1950-1954 i to 22,1% da bi isti stalno opadao u narednom periodu. Prema najnovijem popisu Crna Gora imala je 620.145 stanovnika, a zabilježen je pad u odnosu na popis iz 1991. godine u sljedećim gradovima: Žabljaku, Ulcinju, Šavniku, Rožajama, Pljevljima, Plužinama, Mojkovcu, Kolašinu, Cetinju, Beranama i Andrijevići. Prosječna starost stanovništva po popisu iz 2003. godine iznosi 35,9 godina. Karakteristično je da je smanjen broj djece predškolskog uzrasta i broj do 15. godine života, a povećan broj onih preko 65 godina života. Stopa prirodnog priraštaja u 2003-oj iznosila je 4,3%, a 1985. godine bila je 11,4%. Uočava se da je znatno uvećana stopa starijih osoba (preko 65 godina) sa 82% koliko je iznosila 1991. godine na 12,8% u 2003. godini. Radni kontigent stanovništva se uvećao u odnosu na prošli period i on je iznosio 2003. godine 397.142 stanovnika od čega aktivnog 264.276 i neaktivnog 132.866. U aktivno stanovništvo spadaju zaposleni, nezaposleni, poljoprivrednici, oni koji rade »na crno«. U neaktivno stanovništvo spadaju penzioneri ispod 65 godina starosti i po popisu iz 2003. godine bilo ih je 35.000, učenici i studenti (oko 50.000), domaćice (oko 30.000) i ostalih izdržavanih i nesposobnih za rad (oko 15.000). Prema popisu iz 2003. godine na gradskom području živi 383.808 stanovnika ili 61,9%. Obrazovna struktura stanovništva prema popisu iz 2003. godine, koje je starije od 15 godina, bila je: bez školske spreme 4,3%, od 1-3 razreda osnovne škole 1,4%, od 4-7 razreda osnovne škole 8,3%, osnovno obrazovanje 22,9%, srednje obrazovanje 48,4%, više obrazovanje 5,1%, visoko obrazovanje 7,5% i ostalih 2,1%.

U ukupnom stanovništvu po popisu iz 2003. godine preko 65 godina bilo je 79.702 lica, stanovnika do 15 godina uzrasta 127.461, predškolskog 57.756, osnovnoškolskog 70.759, učenika osnovnih škola 74.005, srednjoškolskog uzrasta 49.387, učenika srednjih škola 31.253, fakultetskog uzrasta 48.963, broj studenata 9.759. Zaposlenih u 1990-oj bilo je 159.384, a 2006. godine 152.125. Najmanje zaposlenih u ovom periodu bilo je u 2003-oj 111.968.

U Crnoj Gori u 1993-oj godini bilo je 62.818 nezaposlenih lica, u 2000-oj 81.609, a u septembru 2006. godine 38.960 lica. U Podgorici kao glavnom gradu 1993. godine bilo je nezaposlenih 15.281 lice, 2000-te 20.617, a 2006-te 9.171 lice. Karakteristično je za ovaj posmatrani period da je broj nezaposlenih u opadanju u svim gradovima u Crnoj Gori osim u Žabljaku. Ovaj grad 1993-e imao je 287 nezaposlenih lica, 2000-te 339, a u septembru 2006. 391 lice.

Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih 1987. godine bilo je 36,8%, 2000-te 42,8%, a u septembru 2006.godine 46,1%.

U 2002-oj godini u privatnim preduzećima bilo je zaposleno 26% radne snage, u mješovitoj svojini 14,7%, a u državnoj svojini 59,3%. Najveće učešće zaposlenih je u trgovini, 16,31%, zatim građevinarstvu, 11,65%, ugostiteljstvu, 10,33%, a najmanje je zaposlenih u ribarstvu, prerađivačkoj industriji i poslovima nekretnina. Prema nekim procjenama u malim i srednjim preduzećima od ukupnog broja zaposlenih radi svega nešto više od 20%, što nije zadovoljavajuće, jer bi trebalo da taj procenat bude više od 50% što je slučaj sa razvijenim zemljama tržišne privrede. Stopa zaposlenosti u Crnoj Gori u periodu od 1990-2002. padala je u prosjeku godišnje oko 2,9%.

U Crnoj Gori prisutni su mnogi socijalni problemi a naročito siromaštvo, nezaposlenost, intenzivno socijalno raslojavanje, materijalna i stambena ugroženost, kao i problemi koji imaju socijalno patološku sadržinu.

Prema dosadašnjim istraživanjima u Crnoj Gori oko 10% stanovnika nalazi se u stanju ekstremnog siromaštva, odnosno oko 30% na granici siromaštva. Istovremeno oko 5-10% stanovnika nalazi se u stanju velikog bogatstva tako da teče dinamičan proces društvenog raslojavanja sa tendencijom da takozvani srednji sloj sve više dolazi u zonu takozvanog »podnošljivog« siromaštva. Takođe je veliki broj građana u podstanarskom odnosu, materijalnoj ugroženosti, a od ukupnog broja stanovništva skoro 10% je u stanju invalidnosti ili preciznije, 67.700 lica. Takođe je veliki broj lica obuhvaćen sistemom socijalne zaštite tako da blizu 11 hiljada porodica ostvaruje pravo na materijalno obezbjeđenje sa preko 30 hiljada članova.

U domovima je smješteno preko 1000 lica, naknadu za tuđu njegu ostvaruje oko 5200 lica, dodatak na djecu ostvaruje blizu 14 hiljada djece. Takođe je veliki broj penzionera u Crnoj Gori u odnosu na broj zaposlenih tako da ih je početkom 2003. bilo preko 88 hiljada od čega najviše starosnih, zatim invalidskih, a najmanje porodičnih. U tom periodu prosječna penzija iznosila je 112,24 eura.

Siva ekonomija u Crnoj Gori još uvijek je prisutna pojava. Smatra se da njenim postojanjem BDP se smanjuje čak za 30%.

Samohranost ostarjelih lica veoma je prisutna pojava, jer se procjenjuje da takvih lica u Crnoj Gori ima od 7-8 hiljada. Staračke naknade ostvaruje oko 6500 lica u iznosu od 30 eura mjesečno.

Početak ovog vijeka očekivano trajanje života u Crnoj Gori za žene je iznosilo 76,27 godina, a za muškarce 71,05. Najniža vrijednost stope mortaliteta odojčadi zabilježena je 2000-te kada je iznosila 10,9 umrle odojčadi na 1000 živorođenih. U ovom periodu stopa umiranja djece do 5 godina starosti na 1000 živorođenih iznosila je 15,7. Prosječna starost umrlih početkom ovog vijeka iznosila je 67,90

godina. Najviše se umire od bolesti krvotoka, pa zatim od tumora. U ovom periodu Crna Gora je imala 1 ljekara na 549 stanovnika, 2453 stanovnika na 1 stomatologa, a 6458 stanovnika na 1 farmaceuta. Nepismenih u Crnoj Gori od ukupne populacije ima oko 6%, a u obrazovanju je zaposleno oko 12.300 radnika ².

4. Stanje nezaposlenosti-obim prisutnosti i struktura

Nezaposlenost u Crnoj Gori već duže vrijeme prisutan je društveni problem sa krupnim posljedicama na društveno-ekonomski razvoj, porodične i individualne egzistencije. Ovaj prvorazredni društveni problem prije svega uzrokovan je ekonomskim činiocima, a posljedice njegove prisutnosti manifestuju se u sveri politike, ekonomskih odnosa, kolektivnoj i individualnoj psihologiji, na planu ličnog, porodičnog i društvenog morala, na sistem socijalne sigurnosti i realizacija ličnosti svih odraslih koji su sposobni ili djelimično sposobni za rad. U periodu socijalizma na prostoru Crne Gore ovaj problem nije u formalnom smislu postojao u većem obimu, dok u faktičkom jeste kao takozvana prikrivena nezaposlenost. Ekspanzija problema počinje od devedesetih godina prošlog vijeka da bi se vrhunac dostigao krajem posljednje decenije prošlog vijeka sa stopom od preko 30% što je predstavljalo veliki procenat i svrstavalo nas u zemlje savremenog svijeta sa najvećom stopom nezaposlenosti.

Dakle, tendencija rasta nezaposlenosti odvijala se sve do 2000-te godine kada je broj nezaposlenih na evidenciji Zavoda bio 86.163 lica što je bilo društveno alarmantno i zabrinjavajuće. Od te godine broj pada tako da 2003-će na evidenciji se nalazi 70.499 lica, 2005-te 48.845, a krajem 2006-te 38.876 lica ili 14,73% izraženo preko stope nezaposlenosti koja predstavlja odnos broja nezaposlenih u odnosu na broj aktivnog stanovništva. Da bi se imao uvid u opadanje broja nezaposlenih od 2000-2006-te godine navodimo sljedeće stope nezaposlenosti: u 2000-oj 32,8%, u 2002-oj 30,4%, u 2003-oj 26,7%, u 2004-oj 22,4%, u 2005-oj 18,5% i u 2006-oj 14,73%.

U ukupnom broju nezaposlenih žene čine 45,6% i taj je odnos znatno povoljniji u odnosu na prošli period. Primjera radi, u 2003-oj učešće žena u ukupnoj nezaposlenosti iznosilo je 56,83%.

Što se tiče kvalifikacione strukture nezaposlenih ona je sljedeća: sa I i II stepenom stručnosti 26,1%, sa III, IV i V stepenom 65,0%, sa VI, VII i VIII stepenom 8,8%. Do smanjenja nezaposlenosti došlo je kod I i II stepena, dok do blagog povećanja došlo je kod ostalih stepena a što se

² Svi podaci uzeti od MONSTAT-a, zvanične evidencije Zavoda za zapošljavanje, iz autorove knjige »Nezaposlenost u savremenom svijetu«, knjige »Socijalna ekonomija«, Podgorica, 2007.god., izvještaja Ministarstva rada i socijalnog staranja, strategije o suzbijanju siromaštva u Crnoj Gori.

odnosi na period za posljednje 4 godine. Nominalno posmatrajući, najviše je smanjen broj nezaposlenih u Podgorici i Nikšiću, a u odnosu na 2003-ću godinu najviše je smanjen broj nezaposlenih u Budvi, H. Novom i Beranama, Tivtu i Cetinju. Najmanje je smanjenje zabilježeno u Kolašinu, Plavu i Žabljaku.

Od svih evidentiranih lica kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore po prvi put traže zapošljenje 32,34% lica. To su lica bez radnog staža. Učešće u ovom broju lica sa višim i visokim obrazovanjem iznosi 3,28%. Učešće onih koji imaju staž u ukupnoj nezaposlenosti iznosi 67,66% a sa višim i visokim obrazovanjem 8,88%. Treba istaći da u ovoj grupaciji nezaposlenih raste broj onih koji su preko 10 godina staža, odnosno i preko 30 godina staža.

Preko 1 godine na posao čeka 58,2% što po međunarodnim standardima spada u dugoročnu nezaposlenost. Duže od 5 godine čeka 28,98%. U ovoj kategoriji lica sa višim i visokim obrazovanjem je 5,24%.

U ukupnoj nezaposlenosti do 25 godina starosti zastupljeno je 20,1%, što je došlo do smanjenja, jer u 2003-oj bilo je zastupljeno 40,2%. Do povećanja broja nezaposlenih došlo je kod starosne dobi između 50 i 60 godina, a iznad 60 godina je smanjen.

Broj lica evidentiranih kod Zavoda sa preko 40 godina starosti iznosi 44,4%, a preko 50 godina 20,9%.

U Crnoj Gori na tržištu rada već duže vremena postoji velika tražnja za radnom snagom, što potvrđuje broj oglašavanja potreba poslodavaca za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta. Primjera radi, u 2000-oj godini oglašena su 16.404 radna mjesta, a u 2006-oj čak 48.284. Najveći broj oglašanih radnih mjesta je iz oblasti trgovine i ugostiteljstva, čak 50% od ukupne tražnje i zapošljavanje je proporcionalno toj tražnji. U tražnji pored osnovnih znanja traže se i specifična: poznavanje informatike, daktilografije, stranih jezika, vozački ispit, stručni ispit i slično. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje nalazi se 972 vrste zanimanja, a do sada je oglašavana potreba za 874 zanimanja. Interesantno je navesti da za 547 zanimanja ne postoji tražnja a za 328 zanimanja postojala je tražnja, ali takvih zanimanja nije bilo na evidenciji Zavoda. Najveći su deficiti kod zanimanja: konobari, med.sestre, dipl. ing elektronike, dipl.ing građevinarstva, prof. razredne nastave, prof. stranih jezika i drugih. Analizirajući oglase, odnosno tražnju, konstatuje se sljedeće: najviše se traže kvalifikovani i VKV radnici i zastupljeni su sa 27,13%, zatim nekvalifikovani koji su zastupljeni sa 27,09%, pa srednja sprema, te viša i visoka čija je zastupljenost sa 17,89%.

Broj nezaposlenih koji primaju novčanu naknadu stalno se uvećava tako da je u 2004-oj taj broj bio 4310, a u 2006-oj 7535 zašto je trebalo obezbijediti 5,3 miliona eura.

U opštoj strukturi nezaposlenih sve je više onih koji imaju tretman teže zapošljivih a koji bi svoje radno mjesto obezbijedili u oblasti socijalne ekonomije koja kod nas još uvijek nije razvijena.

Na osnovu prezentiranih podataka o problemu nezaposlenosti i tržištu rada u Crnoj Gori mogli bi se izvesti izvjesni zaključci, a to su:

1. Nezaposlenost kao društveni problem sa značajnim i teškim socijalnim, psihološkim i moralnim posljedicama na društvo, pojedince i njihove porodice u Crnoj Gori zabrinjavajuću tendenciju rasta imao je u posljednjoj deceniji prošlog vijeka zbog opšte stagnacije društveno-ekonomskog razvoja, nedostatku osmišljenih koncepcija, strategija i metodologija kao i neadekvatnog društvenog odnosa prema ovom prvorazrednom društvenom problemu.

2. Ozbiljno uviđanje složenosti ovog problema sa implikacijama koje ima na ukupni društveni razvoj počinje krajem posljednje decenije prošlog vijeka, intenzivnije sa početka ovog vijeka, što je dovelo do krupnih rezultata u njegovom rješavanju, tako da je u aktuelnom trenutku stopa nezaposlenosti nešto viša od 14%.

3. I pored krupnih rezultata postignutih u smanjenju broja nezaposlenih zahvaljujući osnaženosti materijalne osnove, inovacijama u generalnoj koncepciji, doktrini rada i metodologijama, još uvijek je stopa nezaposlenosti velika, dugoročna nezaposlenost takođe. Prisutan je i deficit u kadrovima što govori da obrazovni sistem nije upodobljen aktuelnom tržištu rada, a i znanja koja se dobijaju putem školskog sistema više su teorijske nego praktične prirode.

5. Suština i bitne karakteristike strategije zapošljavanja

a) O suštini strategije

Kao što je već rečeno, moderne države savremenog svijeta na osnovu obimnih naučnih istraživanja koncipiraju opšte i pojedinačne strategije sopstvenog razvoja koje mogu imati dugoročnu ili srednjoročnu suštinu i karakter. Uobičajeno je da razvojne strategije dobijaju političku snagu, jer ih usvajaju državni organi, osobito one strategije koje predstavljaju cjelovitu zamisao razvoja i bitnu osnovu pojedinačnih strategija. Ozbiljne strategije zasnovane su na produbljenom saznanju društveno-ekonomskog stanja i u suštini su objektivna projekcija koja sadrži prezentaciju fakata, temeljne pravce, fundamentalne ciljeve, metodologiju realizacije, obaveze učesnika, socijalno partnerstvo i finasijsku osnovu. U praksi se strategije stručno obrađuju po utvrđenoj i naučno zasnovanoj metodologiji na osnovu koje se primjenjuje sistematika, saznajni dometi, postavljaju realni ciljevi i predočavaju fundametalni pravci.

Strategija zapošljavanja u Crnoj Gori koja je usvojena početkom ove godine po svojoj metodologiji stručne obrade slična je strategijama država članica EU i njena suština je nezaposlenost u Crnoj Gori sa stanovišta uzroka i posljedica, strukture, tendencije rasta i dinamike, a sve navedeno u kontekstu postojećeg i očekivanog ekonomsko-socijalnog, političkog, kulturnog pa i civilizacijskog stanja i ambijenta. Ambicije realizacije strategije zasnovane su na realnim pokazateljima sadašnjeg ukupnog stanja naročito makro-ekonomskih pokazatelja, dosadašnjih važnih rezultata, te primjeni savremene doktrine rada i uspješne metodologije koja se primjenjuje na tržištu rada kako u dijelu ponude tako i tražnje.

b) Društvena osnova strategije

Nacionalna strategija zapošljavanja u Crnoj Gori zasnovana je na nekoliko elemenata koji imaju ekonomsko-socijalnu sadržinu i to:

1. Na utvrđenoj dinamici ukupnog srednjoročnog i dugoročnog društveno- ekonomskog razvoja.
2. Poznavanju prirodnih, ekonomskih i ljudskih resursa, te mentaliteta i moralno-psihološke stvarnosti.
3. Adekvatnom doktrinarnom pristupu problemu nezaposlenosti i racionalnoj metodološkoj primjeni.
4. Na savršenom institucionalnoj infrastrukturi.
5. Dinamičnoj izradi savremenog pravnog sistema.
6. Reformi ostalih sistema odnosno podsistema gdje primarno mjesto pripada sistemu obrazovanja.
7. Jačanju preduzetništva, malih i srednjih preduzeća.
8. Na jačanju materijalne osnove i socijalnog partnerstva.

U strategiji zapošljavanja, polaznu osnovu imaju sljedeća dokumenta:

AGENDA EKONOMSKIH REFORMI, PROGRAM ZA KONTINUIRANO ZAPOSŁJAVANJE I PREDUZETNIŠTVO, STRATEGIJA RAZVOJA MALIH I SREDNJIH PREDUZEĆA, PROGRAM MIKROFINANSIRANJA i drugi. Pozitivno je za strategiju što je formiran i Evropski fond MSP za Crnu Goru, Garantni fond, Mikro fond, a važno je što je osnovana i Agencija za razvoj malih i srednjih preduzeća, lokalni i regionalni biznis centri, euro-info centri, kao i razni klubovi, koji afirmišu preduzetništvo.

Dobra osnova za realizaciju strategije zapošljavanja je i inovirana zakonodavno-pravna infrastruktura, a naročito zakoni o radu, o zapošljavanju, te uredba o legalizaciji postojećih i otvaranju novih radnih mjesta.

U dijelu ekonomske osnove treba reći da je ista u posljednjim godinama stvarana privatizacijom društvenih preduzeća, odnosno

prodajom od kojeg novca su izdvajana značajna sredstva u rješavanju problema nezaposlenosti. Pošto se proces privatizacije u Crnoj Gori približava kraju biće potrebno naći druge izvore za finansiranje primjene strategije zapošljavanja a jedno od mogućih rješenja je povećanje doprinosa koji je u aktuelnom trenutku veoma skroman.

U dobru osnovu za osmišljavanje i adekvatnu realizaciju strategije zapošljavanja spada i kvalitetno organizovani Zavod za zapošljavanje sa solidnim stručnim kadrom i jasnom i savremenom vizijom rada kao i metodologijom koja u saznavnom smislu ima interdisciplinirani karakter.

c) Osnovni pravci strategije

Strategija zapošljavanja u Crnoj Gori ima više pravaca u sopstvenoj realizaciji i oni se mogu posmatrati sa više aspekata: ekonomskog, sociološkog, socijalno-političkog, pravnog, moralno-psihološkog i drugih. Osnovni pravci strategije uslovno se mogu sistematizovati u nekoliko grupa aktivnosti i to:

1. Unapređivanja metodologije rada sa nezaposlenim licima u cilju prevencije dugoročne nezaposlenosti i snažne motivacije nezaposlenih da traže posao a što podrazumijeva psihološku, komunikativnu, informativnu i edukativnu pripremu. Priprema se odnosi na sve strukture nezaposlenih od polne, starosne, godina čekanja na posao, kvalifikacione i druge.

2. Unapređivanja mjera i oblika prilagođavanja nezaposlenih postojećim i očekivanom tržištu rada primjenom obrazovnih sadržaja, posebno dokvalifikacija, prekvalifikacija, te stimulisanja razvoja ljudskih resursa i doživotnog učenja.

3. Unapređivanja kvaliteta ponude ljudskog resursa na tržištu rada po osnovama opštih i specifičnih znanja i umjeća na način izučavanja tražnje i njenih kratkoročnih i dugoročnih potreba.

4. Obezbjedivanja ravnopravnosti polova na tržištu rada i efikasnog sprečavanja diskriminacije u tom smislu.

5. Obezbjedivanje mjera i aktivnosti smanjenja sive ekonomije, otklanjanja regionalnih razlika u razvoju tržišta rada i rasterećenja plata.

6. Inoviranje normativno-pravne regulative iz oblasti rada, radnih odnosa i institucionalne osnove u sistemu zapošljavanja.

7. Jačanje finansijske osnove u rješavanju problema nezaposlenosti i stručnog standarda.

8. Razvoj socijalnog partnerstva, odnosno socijalnog dijaloga.

Svi navedeni pravci ili elementi strategije imaju za cilj smanjenje broja nezaposlenih u Crnoj Gori sa ambicijom da za nekolike godine stopa nezaposlenosti bude ispod 10%. Ispunjenjem ovog primarnog

cilja, Cmu Goru bi svrstalo u one zemlje koje u velikoj mjeri ne tangira nezaposlenost kao društveni problem.

Analizirajući navedene pravce nacionalne strategije zapošljavanja Crne Gore po pojedinim uslovno sistematizovanim grupama, dâ se zaključiti da u njenoj realizaciji slijede mnoge aktivnosti različitog karaktera i sadržaja, pa zbog njihovog značaja, izvršićemo neke pojedinačne analize po navedenim sistematizovanim grupama.

U prvoj grupi aktivnosti ili pravcu strategije riječ je o primjeni metodologije rada sa nezaposlenim. Ove aktivnosti su veoma važne, jer obezbjeđuju cjelovito saznanje o nezaposlenom i njegovom materjalnom, porodičnom i društvenom statusu. Sagledava se, dakle, ličnost nezaposlenog, porodični odnosi, sklonosti i navike, motivacije, specifična znanja i umjeća, a takođe se informiše nezaposleni o mogućnostima zapošljavanja, daju informacije o pogodnostima, daju dragocjeni savjeti i slično. Sve navedeno se pruža programski, individualno ili grupno. Ova vrsta usluga koje pruža Zavod za zapošljavanje zahtijeva opštu kulturu od davalaca usluga sa jedne strane, i sa druge, znanja iz oblasti ekonomije, prava, psihologije, komunikacija i drugih naučnih disciplina. Dakle, stručni radnici koji pružaju ove usluge permanentno moraju raditi na sopstvenoj edukaciji putem usavršavanja i dopunjavanja stečenih znanja.

U drugoj grupi aktivnosti su dugoročni poslovi prilagođavanja tržištu rada nezaposlenih putem dokvalifikacija i prekvalifikacija što predstavlja korekciju školskog sistema i omogućavanje nezaposlenim da sticanjem praktičnih vještina dođu do odgovajućeg radnog mjesta. Ove aktivnosti se izvode planski i kroz centre za obuku u saradnji sa institucijama školskog sistema i poslodavcima. Aktivnosti se izvode po odgovarajućoj i utvrđenoj tehnologiji rada i imaju, takođe, dugoročni karakter.

U trećoj grupi aktivnosti važno je poznavati potrebe poslodavaca sada, sutra i na duži rok, kako bi se ponuda upodobila tražnji zašto su potrebna istraživanja, sprovođenje anketa i dublje analize društveno-ekonomskog kretanja.

Četvrta grupa aktivnosti zahtijeva da se obezbijedi rodna ravnopravnost na tržištu rada formalno i faktički, jer su do sada u većem procentu bile žene nezaposlene. Takođe se zahtijeva obezbjeđenje od diskriminacije na tržištu rada invalidnih lica, lica sa raznim hendikepima, odnosno takozvanim »ranjivim« društvenim grupama. Zahtijeva se i afirmacija socijalne ekonomije u Crnoj Gori.

Peta grupa aktivnosti potencira smanjenje takozvane "sive" ekonomije, odnosno suzbijanje uzroka njenog postojanja imajući u vidu u kojoj mjeri njeno prisustvo umanjuje BDP Crne Gore. Takođe se

u strategiji potencira i pitanje smanjenja regionalnih razlika na tržištu rada a što se odnosi na sjever i jug Republike, odnosno sjeverni i centralni dio. Postoji i zahtjev da se plate postepeno rasterećuju raznih doprinosa što direktno utiče na obim otvaranja radnih mjesta.

U šestoj grupi pitanja zahtijeva se preispitivanje sadašnjih zakona, odnosno nekih rješenja u njima, a što se posebno odnosi na Zakon o radu, o zapošljavanju i druge. Insistira se u strategiji da se donese i nacionalni okvir kvalifikacija, zatim Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, Zakon o sprečavanju diskriminacije, Zakon o zapošljavanju invalidnih lica, te Zakon o zapošljavanju stranaca. U ovom dijelu se zahtijeva intenzivniji razvoj institucija u zapošljavanju i to analitičko-istraživačke, za posredničke usluge, za razvoj preduzetništva, neformalnog obrazovanja.

U strategiji se posebna pažnja poklanja razvoju preduzetništva u Crnoj Gori i ima mjesta zadovoljstvu što je do sada privatizovano oko 75% društvenog vlasništva. Planira se, dakle, i dalje odobravanje kredita za otvaranje privatnih malih preduzeca tako da će se samo u ovoj godini odobriti oko 500 kredita i zaposliti na taj način 830 lica. Posebno se u strategiji poklanja pažnja edukaciji preduzetnika. Planirano je da veliki broj nezaposlenih lica prođe kroz program edukacije u ovoj i narednim godinama. Za ovu godinu edukovaće se oko 750 lica. Finansijska osnova zapošljavanja i dalje će zavisiti od prodaje akcija, a one će se prodavati na berzi ili putem javnih tendera, koji će se raspisivati za privatizaciju velikih i srednjih društava.

U strategiji zapošljavanja Crne Gore važan značaj daje se Zavodu za zapošljavanje Crne Gore i njegovim dosadašnjim bitnim rezultatima. Ocjenjuje se da je ova institucija solidno organizovana i stručno kompetentna da obavlja najsloženije poslove, a kompetencija je zasnovana na posjedovanju zavidnog stručnog standarda, sposobnom i odgovornom rukovodnom timu, te dobrim međusobnim ljudskim i stručnim odnosima.

Organizacija ove javne i stručne ustanove je zasnovana na potrebi stalnog obogaćivanja sopstvene doktrine rada i poznavanja savremenih inostranih iskustava kao i primjene metodologije rada koja je upodobljena interesima svih kategorija nezaposlenih, i njihovim specifičnostima, odnosno realnim interesima poslodavaca i njihovim raznovrsnim potrebama. Sve ovo zahtijeva stalnu potrebu da Zavod intenzivno radi na stručnom usavršavanju sopstvenih kadrova primjenom raznih vidova i oblika što i čini na opšte stručno i društveno zadovoljstvo. Analizirajući dosadašnji rad Zavoda, dâ se zaključiti da je isti bio usmjeren u nekoliko pravaca: na usavršavanje sopstvene organizacije i rukovođenja, na izučavanje problema nezaposlenosti, na primjeni metodologije rada, na osmišljavanje savre-

menih koncepcija, na jačanje materijalno-finansijske osnove, razvoju institucionalne osnove, afirmaciju javnosti rada, jačanje socijalnog dijaloga, predlaganju važnih društvenih mjera i zakonodavno-pravne regulative. Treba, na kraju, istaći da će Zavod i u realizaciji dugoročne nacionalne strategije zapošljavanja i dalje imati primarno mjesto, ulogu i značaj.

Literatura:

1. Dr Dušan Ostojić, Države sveta, No Limit Books, Beograd, 2002. god.
2. Dr Borivoje Šunderić, Pravo Međunarodne organizacije rada, Pravni fakultet, Beograd, 2000. godine.
3. Dr Radiša Pavlović, Tržište rada i nezaposlenost kao svjetski problem, Beograd, 2000. godine.
4. Dr Jovan Mijatović, Tranzicija u zapošljavanju, Beograd, 1996. god.
5. Grupa autora, Socijalna ekonomija, Podgorica, 2006. godine.
6. Tržište rada i zapošljavanje, Zavod za zapošljavanje CG, 2003.
7. Vukota B. Radulović, Nezaposlenost u savremenom svijetu, Podgorica, 2004. godine.
8. Dokumenta: Nacionalna strategija zapošljavanja, Statistički podaci MONSTAT, Izvještaji i Programi Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Dr Čedomir Bogićević

UCEŠĆE RADNIKA U ODLUČIVANJU KAO OBLIK SOCIJALNE INTEGRACIJE RADA I INDUSTRIJSKE DEMOKRATIJE

*Svijet je protivurječnost,
a život odlučivanje.
B. Rasel*

1. Opšta razmatranja

Osnovni zakon na kojem počivaju odnosi prirodne i društvene harmonije je zakon ravnoteže. Sva prirodna i društvena egzistencija počiva na ovom postulatu. Naći optimalnu ravnotežu kao mogući harmonični izraz između mogućih antinomija (suprotnosti), cilj je svakog oblika odnosa u okvirima društvene strukture. Svaki poremećaj dovodi do prirodnih ekscesa odnosno do socijalnih konflikata.³

Svijet, kao entitet civilizacije, »oslanja se« na četiri osnovna stuba na kojima počiva prirodna i društvena egzistencija: priroda, rad, ljudi i međuljudski odnosi.

U radu su najdublji korijeni ljudske prirode. Rad je snaga koja čovjeku daje ljudski smisao i vrijednost. On je »otac« svake svojine. »Svojina nije pravo nego socijalna funkcija. Vlast nije subjektivno pravo nego dužnost da se preduzmu akcije za funkcionisanje javnih službi radi ostvarenja ljudskih potreba.«⁴

Pravo na rad je osnovno ljudsko, ekonomsko i socijalno pravo. On je uslov za ostvarenje svih ekonomskih i socijalnih prava pa i nekih prirodnih prava. »Dajte mi pravo na rad, poklanjam vam vlasništvo« –

³ Leon Digi, *Preobražaji javnog prava*, Beograd, 1940.

⁴ Prof. dr A. Gams, *Neka razmatranja o svojini...*, promjene u pravu svojine Sarajevo, 1990.

kazivao je Prudon.

Na relaciji svojina – rad, isprečavaju se mnoge antinomije. Stvari su objekat, a ljudi subjekt prava. U pravnoj egzistenciji čovjek je slobodan, ali u stvarnoj, empirijskoj egzistenciji, čovjek je ograničen mnogim determinantima koje sužavaju njegovu slobodu. Čovjek – pravno, vlada stvarima, ali, ekonomski, stvari vladaju ljudima.

Jedna od antinomija javlja se i na relaciji svojina – vlast. Po jednoj koncepciji, dominantno pravo je vlast (suverenost), dok je, po drugoj koncepciji, suvereno pravo svojine. U međusobnoj korelaciji, zapažena je pojava da se često vlast zna transformisati u svojinu, a da se svojina manifestuje u vlast.⁵

U sferi svojinskih i javnih odnosa, posmatrano sa stanovišta države kao nosioca javno pravnih ovlašćenja i svojinskog titulara, nijesu jasno razdvojene granice između ius imperiuma i ius dominiuma. Da li je osnov intervencije države u slobodne odnose rada, javno pravnog ili svojinskog karaktera, pitanje je koje zanima pravnu teoriju, kojim se ovdje nećemo baviti. Ali, ukoliko je svojina osnov te intervencije, onda preduzeće nema autonomije.

Svi navedeni oblici antinomija, mogu se izraziti poznatim Rusoovim pogledom: »Čovjek se rađa slobodan, ali je svuda u okovima«.

Dok na planu društvene organizacije života vlada princip demokratije zasnovan na postulatima republike, dotle u preduzećima vlada princip industrijskog despotizma (vlast poslodavaca i menadžera) zasnovan na monarhističkom načelu. Neophodno je izjednačiti oblike demokratije u sferi strukture društvene organizacije kao i na planu života mikroorganizama privredne strukture. Ukoliko je demokratija opravdana u društvenom životu, ona je opravdana i u preduzeću. Ona vodi preko ekonomske, odnosno industrijske demokratije.⁶

Najveći kapital su ljudski resursi. Svojina i kapital, sami po sebi, nijesu moćni da produkuju bilo kakve plodove. Plodove donosi ljudsko znanje i rad. Pri ovome treba istaći da cilj svakog društvenog sistema ne smije biti stvaranje maksimuma bogatstva. Cilj društva treba da bude stvaranje optimuma bogatstva, jer kako ističe E. From - proizvodnja mnogo korisnih stvari dovodi do stvaranja mnogo beskorisnih ljudi.

Profit i svojina koji zanemaruju čovjeka i društvene odnose povodom rada vodi ka alijenaciji čovjeka i alijenaciji rada što u mnogome dehumanizuje svaki ljudski rad. Država, rat i svojina su

⁵ Robert A. Dahl, *Uvod u ekonomsku demokratiju*, Beograd, 1993.

⁶ Erih From, *Primjena humanističke psihoanalize na Marksovu teoriju*, „Gledišta“ 9-12/1982.

fenomeni koji, po Raselu, otelovljavaju posesivne impulse.⁷

Zajednica rada, postiže svoju ravnotežu na zajednici interesa koju ostvaruju svijet rada – radnici, na temelju rada, znanja i sposobnosti i, na drugoj strani, svijet kapitala – poslodavci. Nova shvatanja, preduzeće sve više posmatraju kao harmoničnu zajednicu interesa poslodavaca, radnika i povjerilaca preduzeća. Svijet rada i svijet kapitala moraju uživati najveći mogući stepen autonomije, oslobođen svakog izlišnog intervencionizma države, po konvenciji koju oni utvrđuju kolektivnim ugovorom o radu. Država interveniše samo u onoj mjeri u kojoj treba da propiše pravila utakmice na tržištu i obezbijedi pravnu sigurnost subjekata – što su njene funkcije sa aspekta pravne države, te da ograniči jake i pomogne slabe – što su njene funkcije sa stanovišta socijalne države. "Ako državi damo suviše moći, onda je sloboda izgubljena" (K. Poper).⁸

2. PARTICIPACIJA RADNIKA

Participacija je pojam koji ima svoja filozofska, sociološka i političko-pravna obilježja. U okviru ovog trećeg ona se javlja kao oblik učešća radnika u odlučivanju i upravljanju.

Etimološki, participacija vodi porijeklo od latinske riječi "participare" – učestvovati, sudjelovati.

Najadekvatniji izraz koji u najsveobuhvatnijem smislu odražava suštinu oblika učestvovanja radnika u procesima rada jeste izraz "učešće radnika u odlučivanju". On je širi pojam od "učešća u upravljanju", jer radničko učešće nije ograničeno na sudjelovanje u vršenju funkcija uprave (rukovodstva, poslovodstva), već se ono proširuje na proces odlučivanja u preduzeću gdje subjekt nije samo uprava, rukovodstvo ili poslovodstvo preduzeća.

Participacija je oblik ekonomske demokratije. Pod *ekonomskom demokratijom* podrazumijevamo procese usmjerene na demokratizaciji društveno-ekonomskih odnosa. To je demokratija na makro-ekonomskom planu. *Industrijska demokratija* je proces usmjeren na demokratizaciji odnosa u procesu upravljanja u privrednim mikro-organizmima.

Pored participacije radnika u upravljanju – odlučivanju (*decision making*), participacija se javlja kao participacija radnika u raspodjeli dobiti (*profit sharing*), i participacija radnika u svojini (*stock*

⁷ Dr A. Tanovič, *Filozofija B. Rasela*, Sarajevo, 1982.

⁸ Kari Poper, *Otvoreno društvo i njegovi neprijatelji*, I-II, Beograd, 1993.

ownership).

U okviru pojma participacije razlikujemo tzv. pseudo participaciju, koja se javlja kao oblik ubjeđivanja radnika da prihvate već donijete odluke menadžmenta, *djelimičnu participaciju*, koja se javlja u obliku mogućnosti uticaja na donošenje odluka od strane menadžmenta prema radnicima, pri čemu konačnu odluku donose predstavnici menadžmenta, i prima participacija koja označava ravnopravno i jednakopravno svojstvo svakog člana organa upravljanja u procesu donošenja odluka.

Tzv. uža participacija postoji kada su ispunjeni pravni i faktički preduslovi za učešće radnika u predstavničkim organima upravljanja, dok tzv. sira participacija postoji kada se oblici učešća u radničkom odlučivanju javljaju u tzv. vaninstitucionalnim oblicima odlučivanja (kružoci kvaliteta, sastanci timova, zajedničko konsultovanje, direktori rada).

2.1. Legitimnost participacije

Postoje tri oblika legitimnosti participacije.⁹

Ekonomski legitimitet, označava da participacija vodi produktivnosti rada. Svaka zajednica interesa, pa među njima i zajednica rada, vodi razvoju.

Socijalno-radni legitimitet, označava da svaka socijalna integracija rada smanjuje mogućnosti i intenzitet potencijalnih socijalnih konflikata u preduzeću i društvu i da obezbjeđuje socijalni mir. Participacija kao oblik socijalne integracije rada doprinosi razvoju industrijske demokratije.

Ekonomski i socijalni razvoj se moraju posmatrati integralno. U okviru ekonomskih mogućnosti moraju se stvarati preduslovi za povoljniju klimu u preduzeću. Treba izbjegavati stav da preduzeće treba da stvara profit a ostalo je stvar socijalnih funkcija države. U Japanu, radnik doživljava preduzeće kao svoju porodicu. Tamo je utvrđen princip doživotnog zaposlenja.

Shvatanje da je radnik mašina za proizvodnju profita je antihumano i antisocijalno gledište koje od radnika pravi „modernog roba“. Radnik mora postati građanin preduzeća a ne industrijski podanik.

Psihološki legitimitet participacije, ogleda se u eliminisanju osjećanja otuđenosti radnika od radnog okruženja i šire društvene zajednice, a povoljno se odražava na motivaciju radnika i radni moral.

⁹ Dr Branko Lubarda, *Participacija radnika u upravljanju preduzećem u uporednom pravu*, „Anali PF u Beogradu“, 1994-28.

Stvara se "zajednica vjernosti" između dvije strane u procesu rada – radnika i poslodavaca, što vodi međusobnoj lojalnosti i većem kvalitetu radnog života. Participacija je oblik samopotvrđivanja čovjeka. Moderna demokratska misao ističe da čovjek može da bude potpunija ličnost ukoliko traga za odgovorima na pitanja koja prevazilaze njegove lične interese. Ljudska priroda se određuje ne prema onome što jeste nego i prema onome što može biti. Razvitak slobodnog pojedinca u slobodnom društvu zavisi i od mogućnosti da aktivno učestvuje u donošenju odluka koje se njega tiču.

Naravno, poznati su i otpori participaciji i osporavanja participacije kao oblika industrijske demokratije. Ona se ogledaju u stavu da je tzv. autoritarni menadžment bolji od demokratske participacije. Takođe, ova osporavanja vode ka posmatranju participacije kao sredstva kontrole radnika što je antisindikalna strategija. Stvara se iluzija o participaciji a u stvarnosti se radi o kontroli i manipulisanju radnicima. Američki sindikati smatraju da participacija vodi gubljenju autonomije sindikata i da treba razdvojiti procese u demokratskoj strukturi između radničke i sindikalne organizacije. Sindikat treba da zauzme kritičku distancu prema poslodavcima. Oni ističu da radnici ulaskom u organe upravljanja će više izgubiti nego dobiti, jer se gubi sloboda sindikalnog pokreta, a garancija industrijskih odnosa je nezavisni sindikat. Ipak, ovakva gledišta, bez obzira na argumentaciju koja je istaknuta, u krajnjem, vode marginalizaciji pozicije svijeta rada, nijesu demokratske i vode otuđenju rada.

Participacija je civilizacijska tekovina. Povreda prava na participaciju smatra se jednom vrstom povrede ljudskih prava.

2.2. Pravno uređenje participacije

Participacija se može uređivati bilo aktima heteronomnog prava (zakon), bilo aktima autonomnog prava (kolektivni ugovor, statut)...

Zakonsko uređivanje participacije je segment sistema industrijskih odnosa gdje ostvarenje prava na participaciju ne zavisi od pozicije sindikata i tržišnih okolnosti. Ovaj koncept svjedoči o stabilnosti industrijskih odnosa i sigurnosti zaposlenih u ostvarenju prava na participaciju, gdje postoje manji manevarski prostori poslodavaca da marginalizuju sindikalnu strategiju.

No, sam po sebi, zakonski model uređivanja participacije ne znači veći suštastveni kvalitet u odnosu na model njenog autonomnog uređivanja. Dok prvi obezbjeđuje a priori uticaj i poziciju sindikalne strategije, drugi model pretpostavlja aktivne i osvojene pozicije sindikata u okvirima tripartitnih odnosa – radnik, poslodavci, država.

U Engleskoj – participacija je uređena Zakonom o radu

(Employment Act) i Zakonom o preduzećima companies Act) iz 1985. godine. Nema zakonske obaveze o pravu da radnici budu predstavljeni u preduzeću.

Danska – u preduzećima određene veličine, predstavnici zaposlenih moraju biti predstavljeni u upravnom odboru.

U Njemačkoj – Zakonom o saodlučivanju iz 1951. i 1976. i Zakonom o konstituisanju rada iz 1972. godine.

Irska – Zakon o radničkoj participaciji u državnim preduzećima iz 1977. godine.

Švedska – Zakon o predstavljanju zaposlenih u upravnom odboru akcionarskih kompanija i kooperativnih društava iz 1976. i Zakon o zajedničkom regulisanju radnog života iz 1972. godine.

Uređenje participacije putem kolektivnih ugovora o radu javlja se tamo gdje su jaki i organizovani sindikati primorali poslodavce na određene pregovaračke ustupke.

Švedska – Kolektivni ugovor o savjetima zaposlenih (zaključen između Švedske konfederacije sindikata, LO i Konfederacije poslodavačkih udruženja SAF).

Najoptimalniji model pravnog uređivanja participacije jeste, istovremeno, paralelno i kumulativno uređivanje participacije putem zakona i kolektivnih ugovora. Zakonom se ovaj oblik industrijske decentralizacije stabilizuje, učvršćava i instrumentalizuje. Odredbe zakona predstavljaju minimum prava koja se mogu proširivati kolektivnim ugovorima po načelu in favor laboraem.

U savremenim odnosima povodom rada participacija se proširuje kako sadržinski, tako i prostorno. U Švajcarskoj ona se tretira kao dio prava na rad a ne prava iz rada.¹⁰

Kada je riječ o nadzornom odboru, napominjemo da u Njemačkoj, u preduzećima u oblasti rudarstva i čelične industrije, postoji paritetna zastupljenost kapitala i rada (jednak broj – 1/2 članova sa neutralnim predsjedavajućim). Nadzorni odbor bira članove upravnog odbora dvotrećinskom većinom.

Neophodno je utvrditi demokratska pravila o predlaganju i izboru članova upravnog i nadzornog odbora i drugih oblika participacije. Bez toga imaćemo umjesto demokratije u preduzeću industrijski despotizam.

U okrilju ideja iz oblasti socijalne filozofije rada javlja se ideja o preobražaju prava na zaposlenje u pravo na vlasništvo zaposlenih,¹¹ što će dovesti do stvaranja uslova da radni odnos između radnika i poslodavca kao subordinirani odnos, funkcioniše kao odnos između dva iskrena saradnika.

¹⁰ Dr Dušan Paravina, *Radni i svojinski odnosi u tržišnoj privredi*, „Pravni život”, 11-12/1994.

¹¹ Dr Borivoje Šunderić, *Ciljevi regulisanja radnog odnosa*. Radni odnosi i upravljanje, br. 9/1994.

3. NEŠTO O EVROPSKOM PREDUZEĆU

Razmišljanja o obrazovanju evropske kompanije (Societas Europea-SE) potiču još od 1948. godine kada Udruženje za međunarodno pravo predlaže donošenje Konvencije o regulisanju privatnih i javnih međunarodnih kompanija čime bi se regulisao pravni režim tzv. transnacionalnih ili nadnacionalnih kompanija. Komisija je 1966. godine podnijela Savjetu Unije memorandum o potrebi stvaranja evropskog tipa kompanije koja bi imala nadnacionalni karakter i čiji bi pravni režim bio regulisan evropskim komunitarnim pravom. Komisija je 1970. godine podnijela Savjetu Predlog pravila o statutu evropske kompanije, a 1975. godine revidirani predlog pravila o statutu evropske kompanije u skladu sa članom 235. Ugovora o osnivanju Evropske unije. Najnoviji Predlog pravila o statutu evropske kompanije potiče iz 1989. godine sa izmjenama uputstva o dopuni evropske kompanije iz 1991. godine. Sadržinu statuta čine odredbe koje se odnose na način i uslove osnivanja kompanije, registraciju kompanije, osnivački kapital kompanije, organe kompanije, način upravljanja i rukovođenja kompanijom, prestanak sa radom i dr.

Prema predlogu Pravila o statutu evropske kompanije u skladu sa članom 58 Ugovora o osnivanju Evropske unije, predviđeno je da evropska kompanija ima oblik akcionarskog društva, a koji se može organizovati na jedan od sledećih načina:

- spajanjem dva ili više akcionarskih društava;
- organizovanjem zajedničkog holdinga evropske kompanije od najmanje dva akcionarska društva različitih članica;
- osnivanjem holding privatnih kompanija;
- transformacijom nacionalnih akcionarskih društava u evropsko društvo.

Organi upravljanja evropske kompanije su skupština akcionara, upravni i nadzorni odbor. Članove upravnog odbora postavlja i opoziva nadzorni odbor pri čemu jedno lice ne može istovremeno biti član upravnog i nadzornog odbora. Nadzorni odbor kontroliše i rad upravnog odbora. Članove nadzornog odbora postavlja skupština akcionara. Mandat članova organa upravljanja ne može biti duži od 6 godina s pravom ponovnog izbora.

4. PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH U PRAVU EVROPSKE UNIJE

Shodno Uputstvu o učešću zaposlenih u odlučivanju evropskom kompanijom, sa izmjenama iz 1991. godine, države članice su obavezane da preduzmu adekvatne mjere za ostvarivanje prava zaposlenih na participaciju u organima upravljanja kako bi se obezbijedilo njihovo učestvovanje u nadgledanju i strateškom razvoju evropske kompanije u skladu sa odredbama ovog uputstva (Član 2. noveliranog uputstva).

Uputstvom je utvrđeno:

Pravo zaposlenih da postavljaju i opozivaju najmanje 1/3 ali ne više od 1/2 članova u nadzornom i upravnom odboru evropskog preduzeća.

Pravo zaposlenih da predlažu kandidate za nadzorni i upravni odbor ili da ulože prigovor na izbor određenog kandidata u kom slučaju izbor kandidata ne može biti verifikovan dok o sporu ne riješi sud, administrativni organ ili drugi nezavisni organ.

Pravo zaposlenih da najmanje jedanput tromjesečno budu informisani o svemu što je od značaja za rad evropske kompanije, kao i pravo zaposlenih da ispituju sva dokumenta koja su podnijeta generalnoj skupštini.

O modalitetima ostvarivanja prava zaključuje se sporazum između upravnog odbora i predstavnika zaposlenih koji se prilaže skupštini evropske kompanije na ratifikaciju. Sporazumom se mogu predvidjeti i drugi modeli učešća zaposlenih u upravljanju evropskom kompanijom. Uputstvom je obezbijedeno pravo zaposlenih da vode pregovore i zaključuju upravne sporazume sa upravnim odborom o regulisanju niza pitanja učešća zaposlenih u dobiti evropske kompanije.¹²

Prema Uputstvu za harmonizaciju trgovinskog prava u okviru Evropske zajednice iz 1972. godine (revidirano 1983. godine) zahtijeva se od svih preduzeća koja zapošljavaju više od 1000 radnika da obezbijede participaciju radnika u nekom od mogućih oblika: radni savjeti, kolektivno pregovaranje, direktor rada i dr.

Poseban značaj u pravnom regulisanju participacije radnika u upravljanju preduzećem ima Povelja zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika¹³ donijeta od strane Evropskog savjeta 1989. godine. Na osnovu ove Povelje donijet je i akcioni program u cilju implementacije standarda sadržanih u Povelji.

U odjeljku Povelje posvećenom informisanju, konsultovanju i participaciji radnika, najprije se ističe da prilikom razvijanja i primjene ovih prava u zemljama članicama, treba uvažavati važeću

¹² Dr Radovan Vukadinović; *Pravo Evropske unije*, Kragujevac, 1996. god.

¹³ Le Charte, communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, Le Dossier de l'Europe, 6/90.

praksu u različitim zemljama Zajednice (Unije). To posebno važi u slučaju kada se radi o preduzećima koja obavljaju djelatnost na području više zemalja članica Zajednice. Međutim, bez obzira na to što Povelja uvažava u određenoj mjeri postojeće razlike u pravu i praksi zemalja članica Unije, ona ističe neophodni (minimum) sadržaj ovih prava. U tom pogledu, u tački 18. Povelje, naglašava se da „ovo informisanje, konsultovanje i participacija moraju biti ostvareni, posebno u sljedećim slučajevima:

- prilikom uvođenja u preduzeća tehnoloških promjena koje imaju neposredne posljedice po zaposlene u pogledu uslova i organizacije rada;
- u slučaju prestrukturiranja ili spajanja preduzeća, kada to ima uticaja na radna mjesta, odnosno zaposlenog radnika;
- prilikom procedure kolektivnog otpuštanja radnika;
- kada su radnici, a posebno u pograničnim područjima, pogođeni politikom zapošljavanja preduzeća u kojima su u radnom odnosu.

Mr Božidar Šišević

CENTAR ZA LJUDSKE RESURSE - Uloga i značaj -

Rezime

Ideja za formiranje Centra za ljudske resurse uobličena je na inicijativu rukovodstva Zavoda za zapošljavanje 1999. godine. Nastala je kao potreba dubljeg izučavanja problematike ljudskih resursa, zaposlenosti i zapošljavanja u Crnoj Gori, i kao činjenica da u Crnoj Gori ne postoji nijedna specijalizovana naučna i stručna institucija. U međuvremenu, došlo je do smanjenja broja nezaposlenih. Međutim, složenost ovog problema za rješavanje nije smanjena, naprotiv. Aktualnost ideje postala je još veća činjenicom da se Crna Gora intenzivno priprema za približavanje Evropskoj uniji, što, između ostalog, pretpostavlja kvalitetne analize problematike ljudskih resursa, zaposlenosti, zapošljavanja, obrazovanja i dr. Ovo utoliko prije što se Evropska unija deklarirala kao zajednica čija privreda počiva na znanju, a to znači da ljudski faktor - preduzetništvo, inovacije, vještine - čine osnovu tog koncepta.

Resume

The idea for establishment of the Centre for Human Resources was

shaped upon the initiative of the Employment Agency officials in 1999. It is a result of the need for a deeper research of the issues of human resources and employment in Montenegro, as well as of the fact that there is not a single scientific and professional institution in Montenegro in this field. In the meantime the number of unemployed was reduced, however the complexity of the issue was not diminished. The outstanding character of the issue increased along with the fact that Montenegro is making intense preparations for EU accession, which, among the rest, involves quality analyses of human resources, employment, education and other issues. This is further emphasized by the fact that the EU declared itself as a community with knowledge-based economy, meaning that the human factor - entrepreneurship, innovations, skills - represents the basis of the concept.

1. UVODNE NAPOMENE

Prva verzija ovog teksta napravljena je 1999. godine, kada se kod rukovodstva Zavoda za zapošljavanje (u daljem tekstu: Zavod), iskristalisala ideja o potrebi formiranja organizacione jedinice koja bi se dominantno bavila istraživanjima ljudskih resursa, zaposlenosti, zapošljavanja, stručne obuke i obrazovanja i sličnim temama. Taj tekst poslužio je kao osnova za donošenje odluke o osnivanju Centra za ljudske resurse kao posebne orgnizacione jedinice Zavoda. Neophodni uslovi za rad Centra stvoreni se tokom prošle godine. U međuvremenu je Zavod pokrenuo svoj časopis, pa je ovo prava prilika da se sa aktuelnošću ideje osnivanja Centra upozna šira javnost. Zapravo, glavni cilj ovog priloga je da se stručna i šira javnost upozna sa razlozima koji su uticali na potrebu formiranja Centra, djelokrugom njegovog rada i programom rada za ovu i nekoliko narednih godina.

Od početne ideje o osnivanju Centra do danas prošlo je skoro 10 godina. Ovo je period intenzivnog društveno-ekonomskog razvoja Crne Gore i u međuvremenu su se desile značajne promjene koje direktno ili indirektno utiču na aktuelnost problematike kojom se Centar bavi. Razvoj događaja nedvosmisleno je potvrdio ispravnost ideje o osnivanju Centra, jer su inicijalni razlozi, suštinski, ostali isti i validni sve do danas, s tom razlikom što su u međuvremenu dodati novi (pridruživanje Evropskoj uniji), što još više potkrepljuje validnost inicijalne ideje. Zbog toga, najveći dio ovog teksta i analize čini, zapravo, ono što je napisano u inicijalnom materijalu. Nove analize i komentari uglavnom se odnose na nove momente koji u vrijeme nastanka inicijalnog materijala nijesu postojali, nijesu bili aktuelni ili se o njima malo znalo. To se, prije svega, odnosi na uticaj reforme

obrazovanja na korišćenje ljudskih resursa, zaposlenost i zapošljavanje, kao i na to koji su zadaci i obaveze koje Crna Gora treba da realizuje u procesu priključivanja Evropskoj uniji i kakvu ulogu treba da ima Centar u ovim uslovima, o čemu se u to vrijeme nedovoljno znalo.

2. AKTUELNOST PROBLEMATIKE KORIŠĆENJA LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI

Crna Gora je zemlja sa jako neadekvatnim korišćenjem ljudskih resursa (radne snage). Globalno posmatrano, glavna neracionalnost ogleda se u niskoj stopi zaposlenosti i istovremenom postojanju značajnih neiskorišćenih prirodnih resursa i izgradjenih kapaciteta, niskom per capita dohotku i velikom trgovinskom deficitu. Prosječna stopa zaposlenosti u Crnoj Gori iznosi oko 40%, dok je na primjer, ona u Evropskoj uniji oko 67%, a u SAD nešto preko 70%.

Druga neracionalnost ogleda se u disproporciji između ponude i tražnje za radnom snagom u nekim privrednim granama i oblastima. Naime, u Crnoj Gori postoji niz sektora i grana djelatnosti u kojima postoji nedostatak radne snage, tako da radna mjesta ostaju nepopunjena i zbog čega trpi privreda, ili se radna snaga uvozi iz drugih područja bivše Jugoslavije, što doprinosi niskoj stopi zaposlenosti. Nedostatak radne snage niskog stepena kvalifikovanosti postoji u privatnom sektoru poljoprivrede, šumarstva, rudarstva, ribarstva, građevinarstva, metalurgije, pa i sektoru turizma.

Treći vid diskrepance između ponude i tražnje za radnom snagom, koji je po svom pojavnom obliku sličan prethodnom, ogleda se u strukturnoj nezaposlenosti, naročito kod mlađjih školovanih kategorija stanovništva. Ovo znači da među nezaposlenima postoji priličan broj mladih koji su završili određene škole, ali na tržištu ne postoji tražnja za tim zanimanjima, tako da teško nalaze zaposlenje u profesiji za koju su se školovali, a na drugoj strani postoji tražnja i slobodna radna mjesta za mladima i školovanim u nizu zanimanja, ali takvih zanimanja među registrovanim nezaposlenim nema, pa se moraju vršiti prekvalifikacije i dokvalifikacije, a kad se i to iscrpi, uvozi se radna snaga. Ova diskrepanca/viškovi naročito je izražena kod obrazovnih profila za administrativna zanimanja, a nedostaje školovana i kvalifikovana radna snaga u zanatstvu, nekim granama proizvodnje (drvoprerada), građevinarstvu, turizmu i uslugama. Slične disproporcije postoje i kod visokoobrazovanih kadrova.

Jedan od važnih ciljeva reforme obrazovanja, započete 2000. godine, bio je da doprinese smanjenju strukturnih disproporcija na tržištu rada. Ovo posebno što su obrazovne institucije dobile veću

samostalnost u pripremi programa obrazovanja i veću fleksibilnost u upisnoj politici. Razvoj privatnog obrazovanja koji je omogućen reformom, po logici tržišta, takođe je trebao da pomogne u ublažavanju strukturne nezaposlenosti i podizanju kvaliteta obrazovanja i obuke.

U Crnoj Gori, na žalost, to nije slučaj. U cjelini posmatrano, refoma obrazovanja i privatne škole doprinijele su određenoj diverzifikaciji programa, ali je doprinos u smanjivanju strukturnih disproporcija veoma mali, a kako stvari trenutno stoje i ako se stanje ne počne ubrzo mijenjati, svi su izgledi da će reforma obrazovanja i privatne škole doprinijeti daljem zaoštavanju strukturnih disproporcija. Umjesto proklamovanog principa da upis u škole i fakultete bude uslovljen tražnjom za radnom snagom i mogućnostima zapošljavanja (tzv. demand driven enrolment - upis uslovljen tražnjom), nastavljen je raniji trend da se upis vrši prema željama učenika i roditelja (tzv. supply driven enrolment). Nastavlja se paradoksalna situacija - najveće interesovanje i najveći broj učenika/studenata upisuje upravo one škole čijih kadrova ima najviše na evidenciji Zavoda i čije su šanse za zaposlenje u svojoj branši minimalne. Istovremeno, veoma je malo interesovanje za upis u srednje stručne škole koje školuju kadar za građevinarstvo, drvoprerađu i različite zanate, i pored činjenice što su izrađeni novi programi i ove škole solidno opremljene.

Na ovaj način škole postaju same sebi cilj a ne da proizvode i osposobljavaju mlade za zanimanja i poslove za kojima postoji tražnja na tržištu. Naglo povećanje broja upisanih na nekim fakultetima u nekoliko poslednjih godina (pravo, ekonomija, političke nauke), više znači odlaganje nezaposlenosti za 4 do 5 godina nego osposobljavanje za nova zanimanja i zapošljavanje.

Sljedeća značajna diskrepanca i neracionalnost u korišćenju radne snage i obrazovanju ogleda se u sve većoj koncentraciji stanovništva u gradovima, posebno Podgorici, čime se nedovoljna zaposlenost u seoskim područjima pretvara u otvorenu urbanu nezaposlenost, što je mnogo nepovoljnija varijanta. Ovim procesom čitave regije ostaju bez vitalnog stanovništva, a samim tim i bez mogućnosti za revitalizaciju i razvoj.

Tradicionalno nedovoljno ulaganje u ljudske resurse, neadekvatna upisna politika i neadekvatna obuka u redovnom obrazovanju i preduzećima, uticali su na stvaranje još jedne diskrepance - nizak kvalitet radne snage. On se manifestuje kroz nisku inovativnost, fleksibilnost, preduzetnost, odnosno nisku produktivnost. Ovo potvrđuju podaci o niskoj novostvorenoj vrijednosti na nacionalnom nivou, nekonkurentnosti crnogorske privrede.

Navedene diskrepance i neracionalnosti u korišćenju radne snage

formiraju se tokom dužeg vremenskog intervala (poslednjih 20 do 30 godina) i vremenom ne samo što se nijesu smanjivale već, naprotiv, one se povećavaju i dostižu takve razmjere da, ako se trend nastavi, uticaće na sporiji rast zapošljavanja, kao i sam privredni rast; usloviće dodatne troškove za prekvalifikacije i dokvalifikacije, a može doći i do ozbiljnih društvenih poremećaja.

3. OPRAVDANOST FORMIRANJA I MISIJA CENTRA

Da bi se jedan problem uspješno rješavao, prvi korak predstavlja njegovo dobro poznavanje, što znači da je neophodno istražiti glavne uzroke koji su uticali na njegovo nastajanje, a potrebno je istražiti i načine rješavanja. U ovom slučaju, neophodno je dobro poznavati teoriju i praksu korišćenja ljudskih resursa i to domaću i međunarodnu. Ovo dalje znači da je za razumijevanje složene problematike kao što je racionalno korišćenje ljudskih resursa, povećanje zaposlenosti, smanjenje nezaposlenosti i povećanje produktivnosti, neophodno imati ljude i institucije koji se ovom problematikom bave sistematično i na organizovan način, tj. neophodno je da postoje trajna i sistematska istraživanja. Drugi korak na tom putu je da su rezultati istraživanja dostupni široj javnosti posebno donosiocima odluka i, treći, najvažniji, je da se saznanja, preporuke i predlozi rješenja pretvore u politiku i konkretne akcije.

U Crnoj Gori, na žalost, nedostaje i jednog i drugog. Deklarativno je široko prihvaćena teza o značaju ljudskih resursa za razvoj. Međutim, kada ovu tezu treba pretvoriti u stvarnost, na osnovu gore iznijetog, jasno je da to nije slučaj. U ovom pogledu teško se prave radikalniji rezovi i pomaci. Razlozi su dublje prirode i treba ih tražiti u istoriji, kulturi, filozofiji razvoja, odnosno nedovoljnoj naučnoj i stručnoj posvećenosti ovoj problematici, pa samim tim i nedovoljnom poznavanju pravih uzroka problema i metoda rješavanja. Nasuprot iskustvu modernih zemalja tržišne privrede, pa i iskustvu nekih zemalja bivše Jugoslavije (Slovenije npr.), gdje postoji niz specijalizovanih institucija i značajan broj istraživača specijalista za proučavanje ove problematike, u Crnoj Gori to nije slučaj. Ne samo da ne postoji specijalizovana istraživačka institucija, već na čitavom Univerzitetu Crne Gore i šire (NVO sektor) ne postoji ni manji specijalizovani centar, a mali je broj, praktično neznatan, istraživača specijalista iz ove oblasti. U svijetu nema univerziteta koji nešto znači a da nema katedru za ovu oblast, na kojoj se mogu pohađati discipline kao što su ekonomija ljudskih resursa, ekonomija obrazovanja, menadžment ljudskih resursa, demografija i slične. Situacija u državnim organima takođe je nepovoljna, pa je zbog toga teško pratiti što se dešava u

okruženju i znanja, iskustvo i praksu drugih staviti u funkciju razvoja Crne Gore.

Sumarno kazano, navedeni problemi u korištenju ljudskih resursa i nepovoljno stanje u oblasti istraživanja, na jednoj strani, i činjenica da ljudski činilac postaje sve značajniji za društveni i ekonomski razvoj, ali i složeniji za praćenje i usklađivanje ponude i tražnje, uticali su na rađanje ideje o formiranju centra za ljudske resurse i pretvaranje ove ideje u stvarnost. Razvoj događaja u posljednje vrijeme, a naročito obaveze koje u ovom pogledu slijede u procesu približavanja Crne Gore Evropskoj uniji, još više su apostrofirali značaj ove ideje.

Misija Centra. Osnovna misija Centra je da svojim istraživanjima i drugim aktivnostima utiče na promjenu shvatanja o značaju ljudskog faktora za privredni i društveni razvoj, a samim tim na smanjivanje opisanih diskrepanci i neracionalnosti u korišćenju ljudskih resursa. Istovremeno, jednako važna misija Centra je da kod nosilaca vlasti, kreatora ekonomske i razvojne politike i najširih slojeva stanovništva utiče na prihvatanje ideje o zaposlenosti i zapošljavnju kao ključnim prioritetima razvoja, te da ih kao takve treba ugraditi u sva strateška i razvojna dokumenta. Na ovakvo ponašanje, ako ne zbog drugog, obavezuje nas proces pridruživanja Evropskoj uniji, jer je ovo standard EU sadržan u evropskom socijalnom modelu. Otuda je važan zadatak i misija Centra da prati i analizira najvažnija dokumenta EU iz ove oblasti, da sa njima upozna našu javnost i zvaničnike, kako bi standarde EU primijenili u našoj praksi, a kasnije i sami učestvovali u kreiranju politike i standarda.

Važan zadatak i misija Centra je, takođe, da kroz istraživanja i adekvatne informacije utiče na promjenu upisne politike i stvaranje kvalitetnog i fleksibilnog obrazovanja i razvijanje kulture kontinuelnog (doživotnog) obrazovanja, posebno obrazovanja odraslih.

4. DJELOKRUG RADA CENTRA

Navedeni problemi u sferi korišćenja ljudskih resursa i predviđena misija Centra, u najvećoj mjeri definišu okvir za djelokrug rada Centra. Kako su u važećim dokumentima Zavoda dati razrađeni programi rada i prioriteti rada Centra za 2007. i nekoliko narednih godina, u ovom tekstu daje se grubi pregled tema i aktivnosti kojima će se Centar baviti. Pri tom treba imati u vidu da je Centar mlada jedinica sa ograničenim kadrovskim, tehničkim i materijalnim mogućnostima, koja istovremeno, naročito u početku, mora raditi na izgradnji svojih kapaciteta.

- Izučavanje i praćenje demografskih promjena stanovništva C. Gore na globalnom, nacionalnom i regionalnom nivou;

- Praćenje i izučavanje migratornih kretanja stanovništva Crne Gore - međudržavne, međuregionalne i unutar regionalne migracije, kao i migracije selo-grad;
- Izučavanje problema nezaposlenosti sa teorijskog i praktičnog stanovišta, tj. izučavanje različitih teorijskih pogleda i različitih metoda rješavanja (makroekonomske politike i mjere), mjere aktivne politike zapošljavanja na regionalnom i lokalnom nivou;
- Praćenje i poznavanje iskustava rješavanja problema nezaposlenosti u zemljama različitih nivoa razvijenosti i geografskih regija;
- Izučavanje novih koncepata razvoja i zapošljavanja kao što su socijalna ekonomija i socijalno preduzetništvo;
- Istraživanja u oblasti obrazovanja, a posebno stručnog obrazovanja, obrazovanja odraslih, kontinuelnog obrazovanja, tj. izučavanje obrazovanja kao jedne od mjera aktivne politike zapošljavanja i podizanja kvaliteta radne snage;
- Praćenje i upoznavanje domaće javnosti sa Evropskom strategijom zapošljavanja, evropskom socijalnom politikom i drugim važnim dokumentima EU;
- Učestvovanje u pripremi dokumenata kao što su Strategija zapošljavanja i akcioni planovi zapošljavanja;
- Saradnja na različitim istraživačkim projektima sa sličnim institucijama u zemlji i inostranstvu koji se finansiraju iz fondova Evropske unije;
- Učestvovanje u radu na dokumentima i drugim aktivnostima definisanim Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju;
- Saradnja sa međunarodnim organizacijama i institucijama - Svjetskom bankom, OECD-om, Međunarodnom organizacijom rada, različitim institucijama i agencijama Evropske unije, domaćim i stranim nevladinim organizacijama i sl.;
- Obuka i usavršavanje u Zavodu za zapošljavanje, opštinama, Privrednoj komori, sindikatima;
- Pružanje konsultantskih usluga - Skupštini, Vladi, preduzećima, međunarodnim institucijama i sl.,
- Međunarodna saradnja sa sličnim organizacijama - razmjena informacija, razmjena kadra, obuka i usavršavanje sopstvenog kadra u inostranstvu i prihvatanje stranaca kod nas;
- Razvijanje baze podataka i informacionog sistema sa drugim sektorima Zavoda i drugim institucijama;
- Organizovanje seminara, tematskih okruglih stolova, radionica i rasprava na navedene teme;

Sa razvojem i jačanjem Centra, a zavisno od potreba Zavoda i razvoja društvenih okolnosti, Centar će širiti svoje aktivnosti i na druga dodirna područja.

Širok je krug institucija, organizacija i pojedinaca koji ima koristi od rada Centra.

Zavod za zapošljavanje i drugi državni i paradržavni organi. Kao neko ko je pokrenuo ideju i stvorio uslove za rad Centra, najveću korist od njegovog rada treba da ima Zavod za zapošljavanje, kako bi isti što bolje obavljao svoju misiju i zadatke. To znači da su sve navedene aktivnosti prije svega u funkciji rada Zavoda. Jer, kada je u pitanju problematika ljudskih resursa, zaposlenosti, zapošljavanja, nezaposlenosti, postojeća pozicija Zavoda je takva da je on najodgovornija institucija i organizacija u Crnoj Gori. Praktično sve informacije, dokumenta, predlozi i programi za ovu oblast koji su u domenu rada Vlade pripremaju se u Zavodu. Takođe, kao što je već istaknuto, situacija na tržištu rada u Crnoj Gori je sve složenija, rješavnije problema nezaposlenosti i teže zapošljivih grupa sve izraženije, a raspoloživa sredstva za ove namjene ograničena, tako da se koncipiranje programa aktivne politike zapošljavanja mora zasnivati na dobrom poznavanju opšte situacije, poznavanju specifičnih potreba pojedinih ciljnih grupa i poznavanju iskustva drugih, što pretpostavlja sistematska i kvalitetna istraživanja.

Pored ovog, Zavodove analize tržišta radne snage, zaposlenosti i zapošljavanja i informacije o obrazovnom sistemu treba da budu osnova za kreiranje upisne politike na svim nivoima, za pojedinačne srednje škole, fakultete i Univerzitet u cjelini. Isto važi i za one koji planiraju otvaranje novih obrazovnih institucija i programa. U dosadašnjoj praksi, na žalost, ove informacije su imale mali uticaj na upisnu politiku i realna kretanja.

Privreda. Razvoj globalne ekonomije, potpisani trgovinski sporazumi o slobodnoj trgovini na Balkanu i sa Evropskom unijom, izložiće crnogorsku privredu sve žestocijoj konkurenciji, pa samim tim i nužnosti podizanja produktivnosti i konkurentnosti, u čemu je kvalitet radne snage odlučujući. Zbog toga je potrebno da preduzeća rade na konstantnom podizanju nivoa stručnosti, obučenosti, kompetentnosti i fleksibilnosti radne snage. Mala i srednja preduzeća i sektor usluga koji su glavni kreatori novih radnih mjesta takođe zahtijevaju viši nivo znanja i drugačiji profil kadrova. Za ovo su privredi potrebne informacije i adekvatni programi, što znači neophodnost stalnog praćenja onoga što se dešava u svijetu i dobro poznavanje kadrovske problematike u crnogorskim preduzećima, što joj mogu obezbijediti predviđena istraživanja.

Civilni sektor/nevladine organizacije. U Crnoj Gori postoji veliki broj nevladinih organizacija. U dosadašnjem radu NVO sektor je pretežno finansiran od strane donatora. To je uslovilo da su donatori

imali važnu ako ne i odlučujuću ulogu u koncipiranju projekata i načinu rada. Međutim, vremenom se smanjuju sredstva donatora i otuda nužnost pronalaženja projekata koji će omogućiti održivost NVO sektora.

Za pronalaženje novih projekata i planiranje svojih aktivnosti NVO sektoru je potrebno dobro poznavanje društveno-ekonomske situacije i državnih prioriteta, tj. pouzdana istraživanja za što on još uvijek nije osposobljen, pa je prinuđen da koristi istraživanja drugih, posebno specijalizovanih institucija kao što je Centar.

Međunarodne organizacije, institucije, agencije i druga međunarodna tijela. U Crnoj Gori se svakim danom povećava broj međunarodnih institucija i organizacija koje pripremaju različite izvještaje o socio-ekonomskim prilikama u Crnoj Gori - EU, Svjetska banka i Međunarodni monetarni fond, Međunarodna organizacija rada, OECD, UNDP, UNICEF, UNESCO, Savjet Evrope, različite misije. Njihovi izvještaji se u najvećoj mjeri baziraju na domaćim izvorima, jer su domaći eksperti ti koji najbolje poznaju domaće prilike, a pitanja radne snage, zaposlenosti, zapošljavanja i nezaposlenosti su neizbježna tema u svim izvještajima. Da bi ovi izvještaji bili što potpuniji i objektivniji, neophodno je obezbijediti što kvalitetnije informacije i što kvalitetnija istraživanja.

Studentska populacija. U početku, studenti će moći da koriste specijalističku literaturu, istraživanja Centra i druge materijale za izradu diplomskih i magistarskih radova i doktorskih disertacija, a ako se Centar razvije i ojača, studenti će u njemu moći da obavljaju specijalizaciju vezano za metodologiju naučno-istraživačkog rada i da učestvuju u istraživačkim projektima i drugim aktivnostima. Ukoliko se stvari budu odvijale po planu, Centar će se širiti i rasti, što znači stvaranje uslova i mogućnosti za zapošljavanje određenog broja mladih stručnjaka, prije svega ekonomista, zatim psihologa, sociologa, informatičara.

5. PRISTUPANJE EVROPSKOJ UNIJI I AKTIVNOSTI CENTRA VEZANO ZA TAJ PROCES

U vrijeme pisanja inicijalnog materijala nedovoljno se znalo o politici zapošljavanja EU, Evropskoj strategiji zapošljavanja, socijalnoj politici EU, evropskom socijalnom modelu i obavezama koje svaka zemlja ima po ovom osnovu, i u procesu približavanja i kao članica EU. Zbog toga su u inicijalnom materijalu ova pitanja samo nagoviještena. Sada se o ovom zna mnogo više i sasvim je jasno da po ovom osnovu pred Crnom Gorom, kao uostalom i svim zemljama članicama i onima koje to žele da budu, stoje veliki zadaci. Potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju, Crna Gora se formalno obavezuje da će u

svom razvoju slijediti evropski socijalni model i Evropsku strategiju zapošljavanja, koja predstavlja kičmu tog modela. Ovim su prihvaćene i sve obaveze koje slijede u procesu definisanja, sprovođenja i praćenja Evropske strategije zapošljavanja. Naime, Amsterdamskim ugovorom i tzv. Luksemburškim procesom iz 1997. godine, precizno su utvrđeni metodologija rada, proces praćenja ostvarivanja i način inoviranja Evropske strategije zapošljavanja i obaveze svake zemlje članice u tom procesu; usvojen je tzv. otvoreni model koordinacije politike zapošljavanja EU. Najkraće, evo kako izgleda Luksemburški proces i otvoreni model koordinacije:

- Savjet Evrope publikuje godišnje smjernice zapošljavanja koje važe za sve zemlje članice;
- Na osnovu smjernica i dogovora metodologije, svake godine, svaka zemlja članica priprema svoj Nacionalni akcioni plan zapošljavanja i implementacioni izvještaj;
- Na osnovu nacionalnih akcionih planova za određenu godinu, priprema se dokument: Zajednički dokument o zapošljavanju Evropskog savjeta i Evropske komisije;
- Na osnovu ovog izvještaja i dodatnih rasprava pripremaju se revidirane smjernice o zapošljavanju za sljedeću godinu;
- Na osnovu nacionalnog akcionog plana i implementacionog izvještaja u Zajedničkom dokumentu o zapošljavanju, za svaku zemlju članicu pojedinačno, predlažu se specifične preporuke koje ona treba uzeti u obzir u narednom ciklusu priprema nacionalnog akcionog plana zapošljavanja, i tako redom svake godine ponavlja se proces¹⁴.

Imajući ovo u vidu, nove zemlje članice EU su, uz pomoć EU, počele rano da se pripremaju za otvoreni model koordinacije, i zahvaljujući tim pripremama, one su se 4-5 godina prije članstva ponašale po ovom modelu. Polazeći od ove činjenice, bez obzira što formalno Crna Gora ne mora slijediti otvoreni model koordinacije, Zavod za zapošljavanje je pokušao da ga simulira u pripremi nedavno pripremljenih dokumenata. Naime, u pripremi srednjeročne Strategije zapošljavanja i Akcionog plana zapošljavanja za 2007. godinu, Zavod je primijenio metodologiju rada i EU smjernice o zapošljavanju. Istovremeno, CARDS III projektom, čija je realizacija u toku, predviđena su sredstva i tehnička pomoć za izgradnju kapaciteta kod svih institucija koje će ubuduće učestovati u izradi strategije zapošljavanja, akcionog plana zapošljavanja, kao i za upoznavanje sa

¹⁴ U cilju pojednostavljivanja procesa i bolje integrisanosti ekonomskog rasta i zapošljavanja, tokom 2005. i 2006. godine došlo je do određenih promjena u tehnologiji rada u ovom procesu. Međutim, suština procesa ostala je ista, tako da obaveze svake zemlje za uključivanje u ovaj proces u smislu institucionalnih i ekspertskih kapaciteta ostaju velike.

otvorenim modelom koordinacije politike zapošljavanja. Centar za ljudske resurse aktivno je uključen u akciju izgradnje kapaciteta.

Na kraju treba naglasiti da je na nivou EU usvojen otvoreni model koordinacije i za socijalnu politiku, odnosno proces socijalne uključenosti, pa će Crna Gora i njene institucije, a u njima Centar za ljudske resurse, imati obaveze i po tom osnovu.

**Aneks: Program rada Centra za ljudske resurse
za 2007 - 2008. god. i srednjoročni period**

Uključivanje u aktivnosti CARDS III programa - period 2007-2008.

Kratka napomena:

Započeta je realizacija projekta: **Reforma tržišta rada i razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori**, koji se finansira iz sredstava Evropske unije (EU) preko CARDS programa. U dokumentu: TEHNIČKI PREDLOG PROJEKTA, koji je uradila konsultantska firma WYLG, angažovana za realizaciju Projekta, detaljno su razrađene aktivnosti, način i dinamika realizacije cjelokupnog Projekta.

Dva su osnovna cilja Projekta:

- Da se, po metodologiji i standardima EU, Crnoj Gori pomogne u pripremi strateških dokumenata iz oblasti tržišta rada i zapošljavanja;
- Da se pomogne u osposobljavanju institucija i partnera (capacity building), odnosno kadrova koji će se ubuduće baviti ovom problematikom u partnerskim institucijama.

Realizacija Projekta započela je u januaru 2007. i trajaće dvije godine. Zavod za zapošljavanje, zajedno sa Ministarstvom zdravlja, rada i socijalnog staranja, su glavni partneri i institucije koje treba da imaju najveću korist (beneficiary) od realizacije ovog Projekta. Kako su evropske integracije prioritet prvog reda sadašnje Vlade pa samim tim i svih državnih institucija i organa, a navedeni Projekat je u direktnoj funkciji evropskih integracija u oblasti reforme tržišta rada, radne snage i zapošljavanja, to su aktivnosti predviđene ovim Projektom istovremeno definisane kao prioritetni zadaci rada Centra za ljudske resurse. Ovo utoliko prije šte se aktivnosti iz ovog Projekta u velikoj mjeri poklapaju sa konceptom rada Centra za ljudske resurse i kratkoročnim i srednjoročnim planom njegova rada.

Aktivnosti iz Projekta kojima će se baviti Centar za ljudske resurse koje proizilaze iz aktivnosti CARDS programa navedeni su po redosljedu kako stoji u gore citiranom dokumentu.

1. Priprama dokumenta: Nacionalna politika tržišta rada i zapošljavanja

Projektni zadatak ovdje zahtijeva da se pomogne partnerima u Crnoj Gori na razradi nacionalne politike tržišta rada i zapošljavanja, obezbjeđujući povezanost sa širim okvirom ekonomske i socijalne politike kao i vezu ovog dokumenta sa radom Ekonomsko-socijalnog savjeta. Kao osnova za izradu ovog dokumenta poslužiće Evropska strategija zapošljavanja (European Employment Strategy).

Centar za ljudske resurse aktivno će se uključiti u sve faze rada i sve aktivnosti stručnog tima, tj. onako kako je predviđeno dokumentom o realizaciji Projekta.

2. Priprema dokumenta: Nacionalni plan zapošljavanja

Nacionalni plan zapošljavanja je operativni plan, akcijski plan koji će sadržati detaljne odredbe politike na način da se one mogu sprovesti i pratiti. Osnova za izradu ovog dokumenta leži u Lisabonskoj agendi koju je EU usvojila 2000.

U pripremi ovog dokumenta Centar za ljudske resurse će se uključiti na isti način kao u gornjem slučaju.

3. Priprema dokumenta: Plan za osnivanje Nacionalnog fonda za zapošljavanje

Poseban tim treba da pripremi dokument u kojem će se razmotriti sva pitanja (prednosti, nedostaci, mogućnosti, ograničenja) vezano za ideju osnivanja nacionalnog fonda za zapošljavanje, iz kojeg bi se pružala podrška aktivnim mjerama zapošljavanja, posebno teško zapošljivim grupama. Ovaj plan treba da uključi podršku u zapošljavanju od strane javnog i privatnog sektora, uz oslanjanje na principe i praksu sličnih struktura i aranžmana iz zemalja članica EU, gdje nacionalne politike i finansiranje pomaže i Evropski socijalni fond (ESF).

4. Statistika rada i zapošljavanja

Sistematsko prikupljanje, prezentovanje i analiza informacija o tržištu rada je ključna za razvoj crnogorskih ljudskih resursa i ekonomije. Neophodno je što prije prilagoditi i ažurirati statističke baze tako da se situacija na tržištu rada može pratiti i analizirati u skladu sa međunarodnim standardima.

Centar za ljudske resurse će se u ovu aktivnost uključiti na dva načina: tako što će svoju bazu podataka upodobiti sa podacima i standardima u zemljama EU, i, obuka i upoznavanje saradnika Centra sa

radom na Anketi o radnoj snazi, koju sprovodi i publikuje Zavod za statistiku Crne Gore - MONSTAT.

5. Anketa poslodavaca

Centar će iskoristiti tehničku pomoć stranih partnera da Anketu poslodavaca metodološki uskladi sa sličnim istraživanjima u EU i značajno je proširi kako po broju anketiranih poslodavaca tako i broju pitanja. Ispitaće se mogućnosti dobijanja nekog kompjuterskog programa koji bi se koristio u obradi podataka.

6. Obuka saradnika za pripremu projekata za konkurisanje za sredstva iz fondova Evropske unije

Saradnici Centra će se uključiti u programe obuke namijenjene pripremi projekata za konkurisanje za sredstva kod različitih fondova Evropske unije, a naročito za konkurisanje kod Evropskog socijalnog fonda (European Social Fond). Obuka za ovu aktivnost će se organizovati i finansirati iz sredstava CARDS programa.

7. Priprema Informatora za srednje škole i fakultete (redovna godišnja aktivnost)

Na osnovu dobre statističke građe o zapošljavanju i nezaposlenim i detaljnih analiza tržištu rada koje se rade u okviru Zavoda za zapošljavanje, saradnici Centra će se uključiti u pripremu Informatora... na način što će u uvodnom dijelu jasno ukazati na probleme na tržištu rada i perspektive za zapošljavanje u različitim sektorima, granama, zanimanjima. Na ovaj način pomoći će mladima da se lakše odluče pri upisu i naprave odgovarajući izbor škole i zanimanja.

8. Istraživanje/analiza dugoročne nezaposlenosti i ranjivih grupa

U daljem rješavanju problema nezaposlenosti najveći problem predstavljaju dugoročno nezaposleni i druge ranjive grupe. U okviru mjera aktivne politike zapošljavanja koje realizuje Zavod, u narednom kratkoročnom i srednjoročnom periodu, veća pažnja biće usmjerena na zapošljavanje teško zapošljivih. Da bi programi rehabilitacije, obuke, usavršavanja, zapošljavanja i samozapošljavanja bili uspješni, moraju biti tako pripremljeni da zadovolje potrebe uskih ciljnih grupa. Priprema i implementacija ovakvih programa moguća je ako im prethode detaljna istraživanja ovih grupa. Postoji nužna potreba da se ovakvo istraživanje realizuje za naredne dvije godine.

9. Istraživanje: Kako «stvarati» uspješne preduzetnike i menadžere za mala i srednja preduzeća

Nedostatak preduzetnika uopšte i nedovoljna obučenost i kompetentnost postojećih preduzetnika i menadžera predstavlja veliko ograničenje za osnivanje novih firmi, stabilizaciju i rast postojećih. U poslednjih 6-7 godina, Crna Gora je investirala oko 65 miliona eura u projekte samozapošljavanja i rast malih i srednjih preduzeća. Da bi se mogli pripremiti adekvatni programi obuke za potencijalne i postojeće preduzetnike/menadžere, neophodno je posjedovati informacije o osnovnim karakteristikama preduzetnika i potrebama za obukom. Navedeno istraživanje pomoglo bi da se sagledaju potrebe za obukom i shodno njima pripremaju programi.

10. Istraživanje: Zapošljavanje nerezidenata u CG i mogućnosti supstitucije domaćom radnom snagom.

Crnogorsko tržište rada karakterišu velike strukturne disproporcije - viškovi jednih i nedostaci drugih kategorija radnika. Ove disproporcije se otklanjaju veoma sporo. Zbog toga, u poslednjih nekoliko godina, godišnje se zapošljava oko 30.000 nerezidenata, što znači manju zaposlenost domaće radne snage. Ovim istraživanjem tj. sprovođenjem ankete među nezaposlenim, učenicima završnih razreda srednjih škola i među studentima i poslodavcima, treba utvrditi razloge neprihvatanja zaposlenja od strane nezaposlenih i shodno tome kreirati mjere podsticaja za ublažavanje ovih disproporcija.

11. Ljudski resursi, radna snaga i kadrovi Crne Gore (srednjeročno istraživanje)

Riječ je o obimnom i kompleksnom istraživanju. Za njegovu realizaciju potrebni su značajni resursi - kadrovski i finansijski, što podrazumijeva okupljanje šireg kruga domaćih stručnjaka specijalista za pojedina pitanja i pomoć stranih. Zavod za zapošljavanje (i Centar za ljudske resurse), mogu biti pokretači, promotori, koordinatori i djelimični finansijeri ovog istraživanja. Takvo istraživanje obuhvatilo bi ključne elemente i probleme ljudskih resursa u Crnoj Gori - demografske, obrazovne, regionalne (regionalni raspored stanovništva), spoljne i unutrašnje migracije, profesionalnu pokretljivost radne snage, obučenost i kompetentnost, upisnu politiku, probleme koje nosi proces intenzivnog starenja crnogorskog stanovništva i dr.

12. Pružanje informacija i koordinacija CARDS projekta

Centar je određen kao mjesto za kontakte, za pružanje informacija i kao koordinator aktivnosti koje će se realizovati u okviru Zavoda i za Zavod. Istovremeno, Centar će, samostalno i u saradnji sa drugim sektorima Zavoda i drugim institucijama, učestvovati u realizaciji aktivnosti koje su predviđene Projektnim zadatkom.

Literatura:

Brejc, M. i Diamantopoulou, A. (2000), **Joint Assessment of the Employment Policy Priorities of Slovenia**

Cazes, S. i Nesporova, A.(2003), **Labour market in transition - Balancing flexibility & security in Central and Easter Europe**), International Labour Office, Geneva

Early identification of skill needs in Europe (2003), Schmidt, L. S. i Tessaring, M. (eds.), CEDEFOP

European Commision (2000), **European employment and social policy:a policy for people»**, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities

Izgradnja sistema neformalnog obrazovanja i obuke u Crnoj Gori (grupa autora) (2000), Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Podgorica

Human development report for Montenegro - Diversities -Potential for development (2005), UNDP, Podgorica

Nesporova, Alena (2002), **Why unemployment remains so high in Central and Eastern Europe (Employment paper 2002/43)**, International Labour Office, Geneva

OECD (2002), **Management Training in SMES**

OECD (1994), **The OECD Jobs Strategy**

OECD (2006), **OECD Employment Outlook 2006 - Boosting Jobs and Incomes - Policy lessons from reassessing the OECD Jobs Strategy**

Peter, A. i Cazes, S., (2003), **Employment stability in an age of flexibility - evidence from industrialized countries**, International Labour Office, Geneva

Socijalna ekonomija u Crnoj Gori (grupa autora), Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Podgorica, 2006

Šišević, B.(1995), **Uloga i funkcionisanje službe za zapošljavanje Crne Gore u tržišnim uslovima**, Ekonomski fakultet-Institut za društveno-ekonomska istraživanja, Podgorica

Šišević, B.(2002), "Employment and Labour Market Policy in Montenegro", u zborniku: **Employment and Labour Market Policy in South Eastern Europe**, Friedrich Ebert Stiftung

Training and learning for competence, Second report on vocational training research in Europe: executive summary (2002), CEDEFOP

Dr Novo Vujošević

SELO U CRNOJ GORI KAO MOGUĆNOST ZAPOŠLJAVANJA

Rezime

Sasvim je evidentna mogućnost da selo apsorbuje izvjesne kontigente radne snage koji traže posao. Međutim, na crnogorskim selima se odvijaju negativni trendovi u kretanju stanovništva i u obradi zemlje. Selo su napustili vitalni kontigenti radne snage. Intenzivan je proces demografskog umiranja sela. Već je „umrlo” 26 sela Crne Gore. Brdsko - planinsko selo je naročito na udaru demografske erozije. Plodno zemljište se pretvara u divlji prostor u kojemu “caruju” šikare i drače. Bez plača djeteta nema oporavka seoskih naselja, nema perspektive sela i poljoprivrede. To znači da aktuelna demografska kretanja na selu umanjuju mogućnost da selo postane “utočište” izvjesnih kontigenata radne snage koji traže posao. No, i pored toga, ne smije se odustajati od namjere da se na selu stvore realne mogućnosti za dinamičniji i bolji život, za demografski oporavak.

Demografski oporavak sela zahtijeva sasvim novi pristup u revitalizaciji sela i poljoprivrede. Očigledno je da dosadašnje mjere i nastojanja na ovom planu ne daju rezultate. Upravo zbog toga se ovdje predlaže izrada detaljne tipologije seoskih naselja u Crnoj Gori. Tipologija treba da posluži u kreiranju adekvatnih mjera na planu brže revitalizacije sela i poljoprivrede. Na ovom poslu bi se angažovali

stručnjaci i naučnici različitog profesionalnog profila. Ovdje se, znači, predlaže sinhronizacija naučno - istraživačkih aktivnosti i kreiranja adekvatnih mjera agrarne i razvojne politike. Važno je da se odstrani voluntarizam i improvizacije. Čini se da bi ovakav pristup dao opipljivije rezultate. To znači da bi se na selu stvorile realne mogućnosti za otvaranje novih radnih mjesta.

Resume

The possibility that the village absorbs certain job-seeking labour force is quite evident. However, Montenegrin villages face negative trends both in population mobility and land cultivation. The vital labour force keeps abandoning the villages. The process of demographic disappearance of villages is gaining intensity and 26 Montenegrin villages already »died«. Mountain villages are especially attacked by the demographic erosion. The fertile land is transformed into a wild area covered by bushes and pricks. The recovery and perspective of villages and agriculture require that families live and raise their children in rural areas. It means that the current demographic trends diminish the possibility that the villages become »shelter« for certain job-seeking labour force cohorts. However, even beside that, the intention should be preserved to create concrete conditions in villages for a more dynamic and better life and for demographic recovery as well.

The demographic recovery of villages requires a completely new approach regarding the revitalization of villages and agriculture. It is obvious that the previous measures and attempts do not provide results. This is the rationale for proposing the design of detailed typology of villages in Montenegro. The typology should serve for building adequate measures for faster revitalization of villages and agriculture. It would be necessary to engage experts and scientists of various profiles on this job. The proposal is to synchronize scientific-research activities and the design of adequate measures of agricultural and development policy. It is important to avoid voluntarism and improvisation. It seems that such an approach would provide more concrete results, meaning that the realistic possibilities in the villages would be made for creation of new jobs.

Analize o zapošljavanju, odnosno o nezaposlenosti u nas, često izgledaju kao da su istrgnute iz konteksta demografskih kretanja. Mnoge od postojećih analiza, nijesu dovoljno uklopljene u kontekst dugoročnih demografskih dešavanja. To ih čini nedovoljno

argumentovanim i neutemeljenim. Ovdje će se učiniti pokušaj da se problem zaposlenosti i zapošljavanja posmatra u sklopu dugoročnih socio - demografskih kretanja. Takav metodološki postupak, čini se, omogućava da se zaposlenost (nezaposlenost) realnije sagleda. Realnije sagledavanje je i garancija da se eventualno preporuča efikasniji "ljekovi" protiv nezaposlenosti, odnosno protiv ove "hronične bolesti" našeg i savremenog svijeta.

Ovom prilikom opredijelili smo se za temu koja tretira problem socio -demografskih kretanja na selu u odnosu na mogućnost da selo u Crnoj Gori bude učesnik u rješavanju problema zaposlenosti, odnosno nezaposlenosti. Nije se bilo lako odlučiti za jednu ovakvu temu, jer je veoma zahtjevna. Osim toga, tema je višedimenzionalna, što je dodatno čini kompleksnijom i za analitičare delikatnijom. No, i pored toga, tema je izazovna i zahvalna.

1. ODNOS GRADSKOG I SEOSKOG STANOVNIŠTVA

Da bi se cjelovitije sagledala demografska kretanja na selu Crne Gore, neophodno je prvo sagledati koliki je broj seoskih naselja u odnosu na gradska, kao i kako se kretao broj stanovnika u seoskim u odnosu na broj stanovnika u gradskim naseljima. To je pouzdan pokazatelj sagledavanja pravilnosti promjena na relaciji selo - grad, posebno kad je riječ o permanentnom pritisku seoskog stanovništva na gradske aglomeracije.

Tabela 1.

Broj gradskih i seoskih naselja u Crnoj Gori 2003. godine

Crna Gora	gradska	%	seoska	%	ukupno
	39	3,1	1217	96,8	1256
Andrijevica	1	4,16	23	90,83	24
Bar	3	4,81	79	95,18	82
Berane	1	1,49	65	98,50	66
Bijelo Polje	1	1,02	97	98,97	98
Budva	4	12,12	29	87,87	33
Danilovgrad	2	2,50	78	97,50	80
Žabljak	1	3,57	27	96,42	28
Kolašin	1	1,42	69	98,58	70
Kotor	5	8,92	51	91,10	56
Mojkovac	1	6,66	14	93,33	15
Nikšić	1	0,90	109	99,09	110
Plav	2	8,69	21	21,30	23
Plužine	1	2,32	42	97,67	43
Pljevlja	2	1,26	157	98,73	159
Podgorica	2	1,38	142	98,61	144
Rožaje	1	3,84	25	96,15	26
Tivat	2	16,6	10	83,33	12
Ulcinj	1	2,56	38	97,47	39
Herceg Novi	4	14,28	23	85,18	27
Cetinje	2	1,05	92	98,94	94
Šavnik	1	3,57	26	96,42	27

Tabela 2.

Odnos gradskog i seoskog stanovništva po opštinama

Opština	Stanovništvo							indeks 61=100
	1948.	1953.	1961.	1971.	1981.	1991.	2003.	
Andrijevića	9674	10265	9553	9302	7487	6552	5785	60,5
gradsko	894	899	1007	994	941	923	1073	106,5
seosko	8780	9366	8546	8308	6546	5629	4712	65,1
Bar	21487	23007	24589	27580	32535	37510	40037	162,8
gradsko	2314	2792	3951	7052	11541	15474	17747	449,1
seosko	19173	20215	22436	20528	20994	22036	22290	99,3
Berane	37713	40643	44072	49351	49772	37473	35068	79,5
gradsko	4595	5412	7976	12158	13653	11908	11776	147,6
seosko	33118	35231	36096	37193	36119	25565	23292	64,5
Bijelo Polje	36795	41432	46651	52958	55634	54437	50284	107,7
gradsko	3547	4029	5856	8925	11927	16423	15883	271,2
seosko	33248	37403	40745	44073	43707	38014	34401	84,4
Budva	3822	4364	4834	6106	8632	11538	15909	329,1
gradsko	971	1324	1896	3492	5909	9617	13585	716,5
seosko	2851	3040	2938	2614	2723	1921	2324	79,1
Danilovgrad	16800	17394	17378	15073	14769	14573	16523	93,1
gradsko	1760	1956	2329	3856	4815	5689	6737	289,2
seosko	15040	15438	15049	11217	9954	8884	9786	65,0
Žabljak	5907	6673	6565	6141	5227	4900	4204	64,0
gradsko	83	508	650	979	1379	1848	1937	2980
seosko	5824	6165	5915	5162	3848	3052	2267	38,3
Kolašin	14074	14896	14882	13799	12656	11044	9934	71,9
gradsko	1152	1348	1641	2069	2439	2531	3039	185,1
seosko	12922	13548	13241	11730	10217	8513	6901	52,1
Kotor *	14124	15436	16642	18917	20455	22112	22947	137,8
gradsko	6400	7518	9061	12050	14308	16403	13176	145,4
seosko	7724	7918	7419	7867	6147	5079	9771	131,7
Mojkovac	5856	7252	8832	9833	10753	10725	10066	113,9
gradsko	597	1469	2542	3532	5156	5801	4120	162,0
seosko	5259	5783	6290	6301	5547	4924	5946	94,5
Nikšić	38359	46589	57399	66815	72999	73878	75274	131,1
gradsko	6013	10323	20166	40107	50399	55649	58358	289,3
seosko	32346	36266	37233	26708	22600	18229	16916	45,4
Plav	15764	17330	18913	19542	19560	15684	13805	72,9
gradsko	4252	4573	5291	5753	6043	6051	5319	100,1
seosko	11512	12757	13622	13789	13517	9663	8486	61,5
Plužine	8030	8952	9164	9078	6254	5219	4270	46,5
gradsko	260	259	474	596	730	1453	1494	315,1
seosko	7770	8693	8690	8482	5524	3766	2776	31,9
Pljevlja	35926	40876	46677	46043	43313	39188	35806	76,7
gradsko	6136	7174	10378	14675	17429	20458	21741	209,4

seosko	29790	33702	36299	31368	25884	18730	14065	38,7
Podgorica	48417	55539	72219	98796	132290	145696	169132	233,8
gradsko	12118	17930	32267	63816	96074	118478	140262	434,6
seosko	36299	37609	39952	34980	36216	27218	28870	72,2
Rožaje	11047	12668	14700	16018	20227	22330	22559	153,4
gradsko	1464	1813	2765	5327	7336	8775	9108	329,4
seosko	9583	10855	11935	10691	12891	13555	13451	112,7
Tivat *	5030	5432	5974	6925	9315	11146	13630	228,1
gradsko	3018	3422	3972	4889	6954	8677	10200	170,7
seosko	2012	2010	2002	2036	2361	2469	3430	171,3
Ulcinj	12861	14090	16213	18953	21576	19667	20326	125,3
gradsko	4385	4919	5705	7459	9140	9941	10771	188,7
seosko	8476	9171	10508	11494	12436	9726	9555	90,9
Herceg Novi*	12482	13759	15157	18396	23258	27006	32988	217,6
gradsko	4434	2678	6804	10507	15176	18988	21619	142,6
Seosko	8048	13481	8353	7889	8082	8008	11369	136,1
Cetinje	25183	25604	23503	22024	20213	20139	18500	78,7
gradsko	9038	9102	9359	11876	14088	16149	15384	164,3
seosko	16145	16502	14144	10148	6125	3990	3166	22,3
Šavnik	7512	7847	7533	6842	5569	3680	2938	39,0
gradsko	335	277	487	486	633	821	568	116,6
seosko	7177	7570	7046	6356	4936	2859	2370	33,6
U k u p n o	377189	419873	471894	529604	584310	591269	620145	131,4
gradsko	64092	86916	123235	192670	287889	383639	383808	311,4
seosko	313097	332957	348659	336934	296421	207630	236337	67,7

Prezentirane tabele omogućavaju mnoštvo značajnih interpretacija. Ustvari, prezentirani podaci omogućavaju utvrđivanje nekih bitnih zaključaka, odnosno pravilnosti.

Broj seoskih naselja je, naravno, dominantan u odnosu na broj gradskih naselja, kako na nivou Crne Gore, tako i po opštinama. Interesantno je uočiti da se broj seoskih u odnosu na broj gradskih naselja održao u kontinuitetu - od 1948. pa sve do danas. Istina, neka od gradskih naselja su do 1961. godine više ličila na varošice nego na istinska gradska naselja.

Takođe, treba konstatovati da mnoga od prigradskih naselja, a naročito na Primorju, danas više liče na gradska nego na seoska naselja. Takva naselja nemaju formalni status gradskog naselja, ali po mnogim parametrima urbanog življenja, a naročito urbane kulture,

* U Kotoru, Tivtu, Herceg Novom se iskazuju znatna povećanja stanovništva u seoskim naseljima. Ovi podaci mogu da zavaravaju, jer među ovim naseljima ima znatan broj onih koji imaju sve odlike gradskih (urbanih) sredina. Statistika ih je svrstala u "ostale". Smatramo da treba napraviti sledeću klasifikaciju naselja: gradska, seoska i ostala naselja. U rubrici "Ostala naselja", treba svrstati naselja prelaznog ili mješovitog tipa. Čini se da bi ovakva klasifikacija bila analitički upotrebljivija i stvarnosnija.

više liče na gradske naseobine, nego li pojedina naselja koja su gradski status davno stekla.

Iako po broju seoska naselja dominiraju u 2003. godini, broj stanovnika u njima je znatno ispod broja stanovnika u gradskim naseljima. Preciznije rečeno, prema popisu iz 2003. godine u 39 gradskih naselja je popisano 383. 808 stanovnika, a u ravno 1.217 seoskih naselja je konstatovano 236.337 stanovnika. Ovo je izrazit pokazatelj demografske dominacije gradskih naselja.

U tabeli 2 uočavaju se brojne pravilnosti promjena u kretanju stanovništva na relaciji selo - grad koje, svakako, treba apostrofirati. Crna Gora je nakon Drugog svjetskog rata pa sve do 1961. godine bila izrazito seoska, odnosno agrarna zemlja. U ovom periodu dominira stanovništvo u seoskim naseljima. Pokazuje i tendencije povećanja. Ako se, na primjer, uporede podaci iz 1948 - 1961. godine, odmah se primjećuje da se seosko stanovništvo povećava da bi dostiglo 1961. godine kulminacionu tačku. Radi ilustracije navodimo podatak da je 1948. godine popisano u seoskim naseljima 313.097 , a 1961. 348.659 stanovnika. Ako se kao osnova upoređenja uzme 1948. godina, indeks porasta stanovništva iznosi 111,3. Interesantan je i podatak da je 1961. godine učešće seoskog stanovništva u ukupnom iznosilo 73,8 odsto. Sve ovo ukazuje da je u naznačenom periodu Crna Gora bila izrazito seljačka (agrarna) zemlja.

Bitna karakteristika ovog perioda u razvoju stanovništva Crne Gore jeste agrarna prenaseljenost. To znači da je preovladavao sitan posjed obradivog zemljišta i njegova opterećenost brojnim članovima. Porodica, odnosno porodično domaćinstvo, je raspolagalo znatnom i to vitalnom radnom snagom. Tako, na primjer, prosječna veličina seoskog domaćinstva je iznosila u Rožaju 6,9 , a u Plavu 7,8 članova. Sve je ovo uticalo na pojavu stalne latentne nezaposlenosti na seoskom gazdinstvu.

Seosko gazdinstvo je stalno stenjalo pod pritiskom pretjeranog broja čeljadi, pretjeranog broja radne snage. Mnogo seljaka je čekalo šansu da se otisne u grad i da tamo nađe utočište, da tamo nađe zaposlenje. Rezultati popisa u nizu od 1948 - 2003. godine jasno pokazuju da je 1961. godina, godina preokreta u kretanju seoskog, odnosno gradskog stanovništva. Od te popisne godine, počinje proces koji se često u literaturi naziva ruralni egzodus. To je proces koji traje sve do današnjih dana. Riječ je, naravno, o intenzivnim migracijama na relaciji selo grad. Grad se punio seoskim stanovništvom, što znači da se njegovo stanovništvo povećavalo, a seosko smanjivalo (vidi tabelu 2 i kolonu koja u njoj označava indeks 1961 = 100).

Neki podaci u tabeli 2 se mogu označiti kao svojevrsni rekordi. Tako, na primjer, 1948. godine broj gradskog stanovništva u Žabljaku

je iznosio 83 da bi u 2003. godini dostigao cifru 1.937. To je povećanje za više od 23 puta. Svojevrsni rekordi su zabilježeni i u nekim primorskim opštinama. Tako je u Budvi indeks porasta gradskog stanovništva za period 1961 - 2003. iznosio 716,5 , a u Baru 449,1.

Kad je riječ o povećanju gradskog stanovništva posebna priča je Podgorica. Kao što se vidi u tabeli 2, indeks povećanja gradskog stanovništva u Podgorici za period 1961 - 2003. iznosi 434,6. U Podgorici je 1948. godine popisano ukupno 48.417 stanovnika. Od ukupnog broja stanovnika u gradskim naseljima nalazi se 12.118 stanovnika ili 25 odsto, a u seoskim 36.299 ili 74,9 odsto. Taj se odnos radikalno izmjenio u 2003. godini. Prema rezultatima ovog popisa, broj gradskog stanovništva u Podgorici iznosi 140.262 ili 82,93 odsto, a u seoskim naseljima se nalazilo 28.870 stanovnika ili 17,1 odsto od ukupnog stanovništva opštine Podgorica. Dakle, dogodio se radikalni preokret, preokret koji je iz osnova promijenio demografsku sliku Podgorice, pa i cijele Crne Gore. Podgorica je, znači, postala glavni demografski centar Crne Gore. Dovoljno je samo reći da se u Podgorici 2003. godine nalazi 27,3 odsto od ukupne populacije u Crnoj Gori i to sa tendencijama da taj procenat i dalje raste. Ovdje se s pravom postavlja pitanje da li pretjerani rast Podgorice i u demografskom i u urbanom smislu treba i dalje forsirati ako se ima u vidu da se prazni prostor u njenom bližem i daljem okruženju? Crna Gora je mala državna zajednica da bi mogla dozvoliti da jedan veliki dio njenog prostora zjapi prazan - izložen devastaciji, a da se samo u jednom gradu gomila stanovništvo preko svake mjere.

Imajući ovo u vidu, čini se da Crna Gora mora strogo voditi računa o ravnomjernom razmještaju stanovništva na cijelom njenom prostoru. Podaci u tabeli 2, uvjerljivo ilustruju da se u mnoštvu seoskih naselja riješio problem agrarne prenaseljenosti, a samim tim i problem takozvane latentne nezaposlenosti. To je do jedne tačke bio pozitivan proces. Naravno, ovaj proces se odvijao pod snažnim uticajem industrijalizacije koja je naročito bila izražena u Nikšiću i Podgorici. No, ovdje se mora konstatovati da je migracija selo - grad prešla granicu dozvoljenog, da se stihijno odvija i da proizvodi neželjene negativne posljedice, koje se prvenstveno očituju u napuštanju proizvodnih poljoprivrednih kapaciteta.

2. SITNA I SVE SITNIJA SEOSKA NASELJA

Bitna demografska karakteristika seoskih naselja u Crnoj Gori jeste njihova usitnjenost. U periodu od 1948 - 2003. godine pokazuje se da je proces usitnjavanja tekao u kontinuitetu. Patuljasta sela i njihova disperzivnost su otežavala njihov razvoj u svakom pogledu.

O veličini seoskih naselja u Crnoj Gori, ilustrativno govore sljedeći podaci:

Očigledna je dominacija sitnih naselja. Ova demografska karakteristika seoskih naselja u Crnoj Gori je konstanta koja je pratila njihov cjelokupni demografski razvoj od najstarijih vremena pa sve do danas. To je, pored ostalog, uslovljeno prirodno - geografskim karakteristikama Crne Gore. Konfiguracija terena, a i istorijske okolnosti su uticali da se u brdsko - planinskom dijelu Crne Gore formiraju patuljasta naselja. Ovo naročito važi za kraški dio Crne Gore koji zauzima ogroman prostor. Loš, ili bolje reći, nepodoban prirodni razmještaj, koji se najprije očituje u ogromnoj disperzivnosti, uvijek se pojavljivao kao ograničavajući faktor razvoja sela u Crnoj Gori. Ako se ovome doda činjenica da je selo u jednom dugom periodu bilo van projekata koje bi ga u razvojnom pogledu dinamizirale, onda se tek može jasnije sagledati sumorna sudbina našega sela, a naročito brdsko - planinskog.

U kojoj mjeri su sitna seoska naselja u Crnoj Gori, dovoljno govori podatak da naselja veličina od 0 - 30 stanovnika u 2003. godini čine 80,9 odsto od ukupnih seoskih naselja Crne Gore. Ovakav razmještaj seoskog stanovništva je više nego nepovoljan.

Upoređenje podataka iz tabele 3 i tabele 4 otkriva nevjerovatan podatak. Tako, na primjer, u Crnoj Gori u 1948. godini nije bilo ni jednog naselja veličine do 20 stanovnika, a 2003. godine takvih naselja je popisano ravno 191. Nevjerovatno, ali istinito. Iz upoređenja podataka u navedenim tabelama se, takođe, odmah uočava da je 27 seoskih naselja ili 2,2 odsto od ukupnih sela, ostalo bez stanovnika. U ovom prednjači opština Cetinje. Ovaj podatak je zaista alarmantan, jer govori o otvaranju neumitnog procesa, a to je demografsko umiranje sela koje sa sobom nosi pogubne posljedice.

Iz prethodnog neminovno slijedi konstatacija da je i dalje evidentan proces demografskog usitnjavanja naselja i da taj proces neminovno vodi ka odumiranju sela. Ovdje se postavlja pitanje svih pitanja: Da li se može i kako zaustaviti ovaj proces?

Ovdje je interesantno, a i značajno, zapaziti da je broj naselja iznad 1.000 stanovnika u periodu 1948 - 2003. godine porastao. Za više od deset puta. Ovdje je riječ o naseljima koja se nalaze u užim gravitacionim zonama većih gradova, kao i naseljima smještenih na obali Jadrana. Očigledna je tendencija da se sva sela sve više urbanizuju i vremenom pretvore u sastavne djelove urbanih (gradskih) cjelina. Takvu sudbinu su do sad imala brojna seoska naselja.

Kao ilustraciju navodimo da su u gravitacionoj zoni Podgorice ovu sudbinu doživjela nekad čisto seoska naselja: Zlatica, Zagorič, Doljani, Masline, Vrela Ribnička, Momišići, Tološi, Vranići, Gornja Gorica, Donja Gorica, Zabjelo i Dajbabe. Nevolja je u tome što se na ovaj način vazda i nepovratno gube značajni poljoprivredni resursi. Intenzivna, neselektivna i stihijna urbanizacija ne odgovara razvoju poljoprivrede kao proizvodne grane.

3. SMANJENJE SEOSKOG STANOVNIŠTVA KAO DUGOROČNA TENDENCIJA

Smanjenje seoskog stanovništva se iskazuje kao dugoročna tendencija mnogih seoskih naselja. Ovo ilustruju podaci u sljedećoj tabeli:

Tabela 3.

Povećanje, odnosno smanjenje stanovništva u seoskim naseljima (1991 - 2003)

Naziv opštine	Broj seoskih naselja koja smanjuju br. stanovnika		Broj seoskih naselja koja povećavaju br. stanovnika		Isto stanje		Ukupno
		%		%		%	
Andrijevića	22	95,6	1	4,3	-	-	23
Bar	49	62,0	28	35,4	2	2,53	79
Berane	52	78,7	13	21,2	-	-	65
Bijelo Polje	79	81,4	18	18,5	-	-	97
Budva	17	57,6	12	42,3	-	-	29
Danilovgrad	42	53,8	34	43,5	2	2,56	78
Žabljak	24	85,7	3	14,8	-	-	27
Kolašin	51	73,9	18	26,0	-	-	69
Kotor	43	86,0	7	14,0	1		51
Mojkovac	11	78,5	3	21,4	-	-	14
Nikšić	80	73,7	27	24,7	2	1,8	109
Plav	17	80,9	4	19,1	-	-	21
Plužine	38	88,1	4	9,5	-	-	42
Pljevlja	136	86,0	20	12,6	2	1,2	157
Podgorica	84	69,1	58	40,8	-	-	142
Rožaje	14	56,0	11	44,0	-	-	25
Tivat	3	30,0	7	70,0	-	-	10
Ulcinj	27	71,1	11	28,9	-	-	38
Hereceg Novi	9	82,1	14	67,8	-	-	23
Cetinje	85	92,3	7	7,6	-	-	92
Šavnik	23	88,4	3	11,6	-	-	26
Ukupno	22	95,6	302	24,8	9	0,7	1217

Između dva popisa (1991 - 2003) u Crnoj Gori, 906, odnosno 74,4 odsto sela smanjuje stanovništvo. Naime, u dvadeset opština Crne Gore

dominiraju seoska naselja u kojima opada broj stanovnika. Izuzetak u ovom pogledu je Tivat. Među naseljima koja smanjuju stanovništvo mahom su naselja koja rapidno smanjuju svoju populaciju. Ovo se naročito odnosi na sela u opštini Cetinje. Postoje i ona koja nešto umjerenije smanjuju stanovništvo, ali bez nade da će se u njima zaustaviti nepovoljan trend. Interesantno je uočiti da u opštinama sjevernog regiona, izuzimajući Rožaje, mahom dominiraju sela koja se prazne stanovništvom. Tako u 453 sela Kolašina, Šavnika, Pljevalja, Plužina, Mojkovca, Žabljaka, Bijelog Polja, Berana i Andrijevice smanjuju svoje demografske kapacitete. Ovo treba posebno da zabrine, jer upravo u ovim opštinama postoje uslovi za razvoj poljoprivrede, posebno stočarstva. Očigledno je, naime, da ovdje postoji nesklad između prirodnih uslova i ljudskih resursa. Ljudski resursi sve su više deficitarni. Mnogi prirodni (poljoprivredni) resursi željno očekuju radne ljudske ruke.

Iz prethodne tabele se primjećuje da su prisutna i sela koja povećavaju stanovništvo. No, treba primijetiti da se osjetnije povećanje dešava samo u užim gravitacionim zonama gradova. Ovo posebno važi za sela primorskog regiona kao i za veće gravitacione centre kao što su Podgorica i Nikšić.

Posebno treba uočiti da se u ovim selima naglo povećava broj takozvanih mješovitih domaćinstava. Ovdje je čisto poljoprivrednih gazdinstava sve manje. Blizina grada je učinila svoje. No, i pored toga, čini se da je u ovim selima poljoprivredna proizvodnja u izvjesnom povećanju. No, sve je ovo nedovoljno ako se ima u vidu da se u zaleđu skoro svih gradova dešava demografska erozija.

Treba uočiti podatak da u Podgorici postoje 58 sela ili 40,8 odsto od ukupnih seoskih naselja koja u naznačenom periodu, povećavaju stanovništvo. Ovakva situacija je prvenstveno uslovljena selima Zete. Sela Zete, naime, posjeduju znatne demografske i poljoprivredne resurse. Ova sela ulivaju optimizam u pogledu dinamiziranja poljoprivredne proizvodnje. No, ne treba skinuti s uma da su i ovdje evidentni faktori koji djeluju destimulativno.

Posmatrajući u cjelini proces povećanja, odnosno smanjenja stanovništva, neophodno je uočiti da je veoma "tanak sloj" sela koja posjeduju vitalne kontigente stanovništva. Mnogo je "deblji sloj" koji je sa demografskog stanovišta prazan ili poluprazan a samim tim i besperspektivan. To je jedan od presudnih faktora koji će ograničavajuće djelovati na budući razvoj sela i poljoprivrede u Crnoj Gori.

4. STARENJE

Jedan od bitnih preduslova razvoja svakog segmenta društva, a

posebno sela, jeste vitalno radno - sposobno stanovništvo. To znači da je stanje u starosnoj strukturi stanovništva njegova bitna odrednica. Kakvo je stanje u starosnoj strukturi sela, pokazuju podaci u sljedećoj tabeli:

Tabela 4.

**Prosječna starost stanovništva seoskih naselja
u Crnoj Gori u 2003. godini**

Opština	Prosječna starost naselja (sela)									
	Do 30 god		30 - 40		40 -50		Preko 50		Ukupno	
		%		%		%		%		%
Andrijevića	2	8,6	10	43,4	10	43,4	1	4,3	23	100,0
Bar	3	4,0	20	26,6	38	50,6	14	18,6	75	100,0
Berane	2	3,0	46	70,7	16	24,6	1	1,5	65	100,0
Bijelo Polje	1	1,1	72	74,2	24	24,7	-	-	97	100,0
Budva	3	12,5	11	45,8	6	25,0	4	16,6	24	100,0
Danilovgrad	-	-	32	41,5	23	29,8	22	28,5	77	100,0
Žabljak	-	-	86	22,2	15	65,5	6	22,2	27	100,0
Kolašin	-	-	21	30,4	31	44,9	17	24,6	69	100,0
Kotor	-	-	18	38,3	17	36,1	12	25,5	47	100,0
Mojkovac	-	-	10	71,4	4	28,6	-	-	14	100,0
Nikšić	2	1,8	35	32,4	55	50,9	16	14,8	108	100,0
Plav	1	4,76	19	90,4	1	4,76	-	-	21	100,0
Plužine	-	-	7	16,6	20	47,6	15	35,7	42	100,0
Pljevlja	-	-	28	18,3	61	34,8	64	41,8	153	100,0
Podgorica	4	2,8	63	44,3	42	29,5	33	23,2	142	100,0
Rožaje	17	68,0	8	32,0	-	-	-	-	25	100,0
Tivat	-	-	8	80,0	1	10,0	1	10,0	10	100,0
Ulcinj	-	-	28	75,6	6	16,2	3	8,1	37	100,0
Herceg Novi	-	-	14	60,8	7	30,4	2	8,6	23	100,0
Cetinje	1	1,1	8	9,4	23	27,0	53	62,3	85	100,0
Šavnik	-	-	5	19,2	155	7,7	6	23,0	26	100,0
Ukupno	36	3,0	469	39,4	415	34,8	270	22,6	1190	100,0

Prezentirani podaci ukazuju da je naše selo veoma staro. Sama činjenica da u Crnoj Gori postoji čak 270 sela čija je prosječna starost iznad pedeset godina, upečatljivo ilustruje iskazanu konstataciju.

Takođe, zabrinjava podatak da je prosječna starost 685 seoskih naselja ili 56,28 odsto od ukupnih, iznad četrdeset godina. Samo u 36 naselja ili 3,0 odsto od ukupnog broja, prosječna starost je ispod 30 godina. Starosna struktura sela je, dakle, veoma sumorna. Starosna piramida liči na pečurku sa tankom drškom i široko "rascvjetalim" obodom (klobukom).

Ako se starosna struktura posmatra po opštinama, odmah se primjećuje da od svih opština u Crnoj Gori, samo Rožaje ima ružičastu demografsku perspektivu. U Rožaju ima 68,0 odsto seoskin naselja čija je prosječna starost ispod trideset godina.

Najviše je oronulo stanovništvo u brdsko - planinskim selima. Posebno su ugrožena brdsko - planinska sela u predjelu krša. Tako, na primjer, u Cetinju je 2003. godine zabilježeno 53 sela ili 62,3 odsto od ukupnih čija je prosječna starost iznad 50 godina.

Iz prethodnog proizilazi da mnoga sela u Crnoj Gori stenju pod teretom starosti. Stanovništvo se ne obnavlja. Mediji uporno prenose informacije da mnoge seoske škole nestaju u brojnim selima. Djeca se ne rađaju, ne može se čuti plač djeteta. I ono momaka što se još nalazi u selima, ne mogu se oženiti.

Stanje u starosnoj strukturi sela je, dakle, više nego alarmantno. Preko pedeset odsto seoskih naselja Crne Gore naprosto vapi za demografskim osvježenjem. Izgleda da su to samo prazni vapaji i puste želje. No, nikad ne treba dizati ruke u znak predaje.

5. NEOPHODNOST REVITALIZACIJE SELA I POLJOPRIVREDE

Prethodna analiza je neosporno pokazala da demografska kretanja u selima Crne Gore, uzevši u cjelini, pokazuju negativnu tendenciju, negativan smjer. Analiza je, takođe, pokazala da su te tendencije nejednako distribuirane u prostoru. Negdje je demografska erozija napravila pravu pustoš, a negdje je izražena u manjoj ili umjerenijoj mjeri. Ovakva kretanja su prekomjerno "istjerala" iz mnogih sela vitalne kontigente stanovništva. Grad je i dalje pod pritiskom ljudi koji u njemu traže zaposlenje i stalno boravište, a selo "plače" za vitalnim kontigentima stanovništva.

U ovakvim okolnostima se kao neophodnost nameće problem revitalizacije sela i poljoprivrede. Ta revitalizacija prvenstveno podrazumjeva zaustavljanje pomenutih negativnih procesa, a to znači zaustavljanje migracija selo - grad i to ondje gdje se ima što zaustaviti, gdje nijesu sve šanse izgubljene. Negdje revitalizacija znači i vraćanje selu i poljoprivredi, što će ići đavoljski teško. U revitalizaciji sela se i nalaze izvjesne mogućnosti zapošljavanja ili, bolje reći, ublažavanja problema nezaposlenosti koje naše društvo dugoročno

opterećuje.

Na putu revitalizacije sela i poljoprivrede pojavljivaće se ogromne prepreke, ogromne teškoće. To se, prije svega, odnosi na vrijednosni sistem, na vrijednosne orijentacije mladih. Neka sociološka istraživanja su pokazala da mladi ljudi, bilo da se nalaze u selu, bilo da su došli u grad iz sela, tretiraju bavljenje poljoprivredom kao težak način života. Osim toga, njihove su životne preokupacije vezane za grad, za gradski način života. Selo je van njihovih životnih (vrijednosnih) orijentacija. To je ono što će predstavljati dugoročnu prepreku revitalizaciji sela i poljoprivrede. Ogromna prepreka revitalizaciji, naročito kad su u pitanju udaljena brdsko - planinska sela, je devastacija i divljanje poljoprivrednih resursa. Imanja su toliko zapuštena da su potrebna ogromna finansijska sredstva da bi se ponovo aktivirala. Uz to je neophodna i ogromna volja da se tako nešto uradi.

Čini se da je prisutna deficitarnost i u jednom i u drugom pogledu. Mjere koje su usmjerene ka revitalizaciji sela ne daju opipljivije rezultate. Ovdje je, čini se, neophodan posve novi pristup u kreiranju mjera. To znači da ove mjere revitalizacije sela i poljoprivrede, dakle na svim nivoima, treba prilagoditi tipu sela, tipu seoske sredine. Iz ovog proizilazi kao prvi i neophodni zadatak klasifikacija ili bolje rečeno tipologizacije seoskih naselja s obzirom na dosad ispoljena demografska i socio - ekonomska kretanja u njima. O ovome se dosad u Crnoj Gori nije dovoljno vodilo računa. Jednostavno se nije osjetilo da bez adekvatne i argumentovane tipologije sela, seoskih sredina, nemoguće je usmjeravati procese u željenom pravcu.

6. PREDLOG SKICE ZA TIPOLOGIJU SEOSKIH NASELJA

Na osnovu već urađene analize u ovom tekstu, kao i na osnovu dosadašnjih saznanja iz ove oblasti, ovdje ćemo prezentirati predlog skice za tipologiju seoskih naselja u Crnoj Gori.

6.1. Sela u primorskoj zoni (regionu)

Ovoj zoni pripadaju sela Ulcinja, Bara, Budve, Tivta, Kotora i Herceg Novog. Ovdje se nalazi 230 seoskih naselja ili 18,8 odsto od ukupnih sela Crne Gore. U okviru ove zone postoji više tipova sela (naselja). Ovdje prvo spadaju sela koja su locirana na samoj obali Jadrana. Ova sela su urbanizovana. Gube karakteristike klasičnih sela. Mahom su spojena sa gradom i čine urbani kontinuitet. Zvanična statistika ih ne svrstava u gradska naselja, mada imaju sve karakteristike gradskih sredina. Ovdje je razvoj turizma učinio svoje.

Primorskoj zoni pripadaju i sela u neposrednom zaleđu jadranske obale. Pri tome valja razlikovati sela u zaleđu Herceg Novog, Kotora, Tivta, Budve, od sela u zaleđu Bara i Ulcinja.

U zaleđu H. Novog, Kotora i Budve egzistiraju mala (patuljasta) sela koja su permanentno ostajala bez stanovnika, a neka su stanovnici i napustili.

U okviru neposrednog barskog zaleđa, nalaze se sela koja se već sastaju sa Barom kao gradom.

Riječ je o seoskim naseljima koja se nalaze u barskoj užoj gravitacionoj zoni.

U barskom zaleđu se nalaze i dvije seoske cjeline koje su po mnogo čemu osobene. Riječ je o Crmnici i o Krajini.

Crmnica je, uzevši u cjelini, u dužem periodu pokazivala znake smanjenja stanovništva. To znači da je izgubila vitalne kontigente. Virpazar kao mjesni centar Crmnice nije imao snagu da privuče znatnije kontigente stanovništva. Čak pokazuje tendenciju gubljenja stanovništva. Kad je u pitanju odlazak stanovništva iz Crmnice, može se reći da je Crmnica rastrzana između Bara i Podgorice. Migracione struje su, znači, bile usmjerene i prema jednom i prema drugom gradu. Bar je često odnosio prevagu, ali i Podgorica je permanentno zadržavala privlačnost. Istina, treba reći da rezultati poslednjeg popisa pokazuju da je u pojedinim selima došlo do izvjesnog demografskog osvježenja.

Krajina i u demografskom i u socio - kulturnom pogledu čini zasebnu cjelinu. Nacionalna struktura je čini osobenom. U demografskom pogledu je sve do 1991. godine pokazivala znake vitalnosti. Naime, do 1991. godine, skoro sva sela Krajine su povećavala svoje stanovništvo. Od 1991. godine pa sve do danas, primjetan je proces koji sela Krajine intenzivno prazni. I Ostros kao mjesni centar Krajine je izgubio gravitacionu snagu. Ovako demografskom obrtu događaja najviše je doprinio odlazak mladih migranata u inostranstvo, prvenstveno u Ameriku i u zapadno-evropske zemlje.

Sela u zaleđu Ulcinja, čine posebnu cjelinu. Njihovu posebnost čini, prije svega, dominantnost albanske nacionalne manjine. Ovo je u mnogome uticalo na socio - kulturni sadržaj svih naselja. Ovdje treba razlikovati sela koja se nalaze u bliskom okruženju Ulcinja od sela koja su udaljenija od grada.

6.2. Sela u središnjoj zoni

Središnji region obuhvata sela Cetinja, Podgorice, Danilovgrada i Nikšića. U ovoj zoni (regionu) je smješteno 421 seosko naselje ili 34,6 odsto od ukupnih sela u Crnoj Gori. U ovoj zoni susrijećemo više tipova sela.

Sela Zete pripadaju jednom tipu sela. Na to su prvenstveno uticali prirodno - geografski uslovi.

Ova se sela, prije svega, odlikuju inovativnošću u oblasti poljoprivredne proizvodnje.

Dominantne većine pokazuju stalnu tendenciju povećanja broja stanovnika. Blizina Podgorice i snažna saobraćajna protočnost, uticala su na njihov mješoviti sastav domaćinstva.

Selo Zete posjeduje sve predispozicije za razvoj. No, i ovdje postoje ne male prepreke dinamičnijem razvoju.

Sela kraškog tipa dominiraju u središnjem regionu Crne Gore. Smještena su u ataru Podgorice, Cetinja, djelimično Danilovgrada i Nikšića. Zajednička karakteristika ovih naselja je što su smještena u kršu. To ih čini siromašnim kad su u pitanju poljoprivredni resursi, odnosno obradive poljoprivredne površine. Sva ova naselja imaju i zajedničku demografsku karakteristiku. Izložena su jakim migracionim kretanjima na relaciji selo grad. Skoro sva sela ovog tipa imaju negativan migracioni saldo. Među ovim selima se nalaze i ona naselja koja su ostala bez stanovništva. Takođe im je zajednička karakteristika usitnjenost i tendencije daljeg usitnjavanja sve do nestajanja.

U okviru ovog tipa sela treba razlikovati nekoliko podtipova. Podtipovi imaju neke socio - kulturne, demografske i prirodne karakteristike koje ih međusobno razlikuju. Tako treba konstatovati sljedeće podtipove: kraška sela Riječke nahije, kraška sela Katunske nahije, kraška sela Lješanske nahije, kraška sela Komana, kraška sela Pipera, Bratonožića, Lijeve Rijeke, Kuča i Malesije. Ovdje, naravno, treba ubrojiti kraška sela u ataru Nikšića i Danilovgrada.

U središnjem regionu se nalaze i sela locirana u užim gravitacionim zonama Podgorice, Danilovgrada, Cetinja i Nikšića, koja imaju neke bitne zajedničke karakteristike. Blizina gradskih gravitacionih centara je uticala, prije svega, na njihovu demografsku i socijalnu strukturu. Ova naselja su demografski svježija i pokazuju tendenciju srastanja sa gradom. Što se tiče socijalne strukture, ona je veoma bliska socijalnoj strukturi gradskih naselja. Stepen gravitacione snage odnosnog grada utiče na izvjesnu diferencijaciju u okviru ovog tipa sela. Tako, na primjer, sela u užoj gravitacionoj zoni Podgorice se razlikuju od sela u gravitacionoj zoni Cetinja, Nikšića ili Danilovgrada.

6.3. Sela sjevernog regiona

Sjeverni region obuhvata sela Kolašina, Mojkovca, Žabljaka, Plužina, Pljevalja, B. Polja, Berana, Andrijevice, Plava i Rožaja. Ovo je najveći region po broju seoskih naselja. U ovom regionu je smješteno 566 sela, odnosno 46,5 odsto od ukupnih seoskih naselja Crne Gore.

Tipologija sela ovog regiona je veoma složena. Analitičar se na ovom poslu susrijeće sa nizom teškoća, sa nizom dilema. No, i pored toga, urađena je okvirna tipologija koja je otvorena i za dopune i za ispravke.

Sela u limskoj dolini predstavljaju poseban tip sela u sjevernom regionu. Tokom cijelog toka Lima u Crnoj Gori, formirala su se u dugom istorijskom razdoblju brojna seoska naselja. Sva ova naselja imaju zajedničke karakteristike koje ih u mnogome determinišu rijeka Lim i njegova udolina. Riječ je, naravno, o prirodno - geografskim karakteristikama.

Socio - ekonomska i demografska kretanja uslovlila su izvjesnu diferencijaciju sela u limskoj dolini. Tako se jasno mogu uočiti razlike između sela Plava, Berana i Bijelog Polja. U okviru pomenutih opština, odvijali su se administrativni, socio - demografski procesi koji su u izvjesnoj mjeri stvarali podtipove sela u okviru limske doline. Ovi se podtipovi mogu nazvati kao podtipovi u gornjem toku Lima, u njegovom središnjem toku, kao i podtip sela u donjem toku Lima.

Brdsko - planinska sela zahvataju najveći dio teritorije sjevernog regiona. Ovome tipu pripadaju sva seoska naselja iznad 800 metara nadmorske visine. Zajednička karakteristika ovih sela je, prije svega, način poljoprivrednog privređivanja. Ovdje, naime, dominira stočarstvo, što je uslovljeno prirodno - geografskim karakteristikama. Ova sela posjeduju skoro iste tendencije u demografskim kretanjima. U njima se kao konstanta pokazuje i iskazuje demografska erozija. Za poslednjih dvadesetak godina, bez prestanka smanjuje se broj stanovništva. Uporedo sa ovim smanjuje se i poljoprivredna proizvodnja.

U okviru ovog tipa sela, postoji više podtipova. Na ovom stepenu istraženosti i saznanja, nemoguće je precizno utvrditi i konstatovati sve moguće podtipove. Ovdje ćemo samo nagovijestiti koje sve podtipove ovdje možemo susresti. Tako se, na primjer, mogu izdvojiti kao posebne cjeline, sela koja gravitiraju tokovima rijeka: Ibra, Tare, Pive, Komarnice, Bukovice, Bijele, Čehotine, kao i sela durmitorskog platoa, platoa Kosanice, platoa Pivske planine.

Kao podtipove ovdje treba ubrojiti sela Bihora, Kovrena, Pavinog Polja i sl. Ovo su samo naznake podtipova koje, svakako, treba razrađivati i uobličavati. Moguće je da će detaljnije analize, detaljnije i podrobnije klasifikacije ukazati i na otkrivanje drugih i drugačijih tipova i podtipova.

Sela u prigradskim zonama sjevernog regiona su skoncentrisana u neposrednom okruženju Berana, Bijelog Polja, Andrijevice, Rožaja, Plava, Pljevalja, Mojkovca, Kolašina, Plužina, Žabljaka i Šavnika. Zajednička karakteristika ovih naselja je njihova blizina u odnosu na gradove kao njihovih gravitacionih centara. Ovo je uticalo da se sela demografski održe, čak i ponegdje da uvećaju svoju populaciju. U okviru ovog tipa treba razlikovati sela koja su u gravitacionoj zoni većih gradova sjevernog regiona kao što su Bijelo Polje, Berane i Pljevlja, od sela koja su u orbitu Šavnika, Plužina, Mojkovca, Kolašina i Žabljaka. U okruženju većih gradova, ima sela koja teže da se spoje sa gradskim aglomeracijama (Pljevlja, Berane i Bijelo Polje). To je onaj isti proces koji je već daleko odmakao u primorskom i središnjem regionu. Ovaj proces će ovdje biti usporen, jer su rezultati posljednjeg popisa stanovništva ukazali da ovdje stanovništvo opada - kako u gradskim tako i u seoskim naseljima. To znači da su, uzevši u cjelini, emigracije jače od imigracija. Region kao cjelina siromaši stanovništvom. Ovo je proces koji prvenstveno hendikepira selo i poljoprivredu.

6.4. Mjesni centri

Dosadašnja imanencija demografskih, pa i cjelokupnih društveno-ekonomskih kretanja na selu, je nametnula potrebu da se kao poseban tip naselja izdvoje, da se izdvojeno posmatraju seoska naselja koja vrše ulogu mjesnih centara, centara seoskih mjesnih zajednica. Istina, sela koja pripadaju ovom tipu su dosta različita, imaju brojne specifičnosti. Mnoga od njih su izgubila gravitacionu moć u odnosu na okolna sela. Ima slučajeva da neka sela izlaze iz njihove orbiti i direktno se povezuju sa gradskim naseljima. Međutim, i pored unutrašnje različitosti i specifičnosti, sjedinjava ih funkcija koju ta sela vrše u odnosu na svoje okruženje. Upravo zbog ove funkcije se nameće potreba da se u cjelini razmatraju, kako na nivou mjesne zajednice, tako na nivou opštine, kao i na nivou Republike. To, naravno, ne znači da se ovdje neće izdvojiti i brojni podtipovi radi njihovog detaljnijeg sagledavanja.

U svakom slučaju, ova seoska naselja treba da odigraju veoma značajnu funkciju u procesu revitalizacije sela i poljoprivrede, i kao takva ih treba prethodno analitički dublje tretirati i razmatrati.

7. DALJA TIPOLOGIZACIJA

Već je ukazano da je predložena tipologija samo skica, samo okvir za dalju i podrobniju tipologizaciju. To znači da treba obavezno nastaviti započeti posao. Treba, naime, sačiniti poseban projekat koji bi imao dva svoja dijela. Prvi dio treba koncipirati kao naučno - istraživački, a drugi bi sadržavao detaljno kreirani set mjera za svaki tip naselja. Mjere bi, naravno, bile usmjerene ka pospješivanju revitalizacije sela i poljoprivrede.

Projekat bi okupio interdisciplinarni tim naučnih istraživača kao što su demografi, agronomi, sociolozi sela, veterinari, ljekari, ekonomisti, agroekonomisti, psiholozi, socijalni psiholozi, pedagozi, ekolozi, etnolozi, antropogeografi, kulturni antropolozi, pravnici i sl. Ovakav tim istraživača bio bi garancija da se predmet istraživanja višedimenzionalno obradi (istraži). Dobijeni rezultati bi zasigurno omogućili da se sačini adekvatna tipologija sela u Crnoj Gori. Tako dobijeni rezultati će poslužiti kao sigurna osnova za kreiranje pravih mjera agrarne, odnosno ekonomske politike. U stvari, na osnovu rezultata naučnih istraživanja, stručnjaci, odnosno praktičari bi procjenjivali i kreirali praktične mjere koje su racionalne, razumne i koje mogu uroditi plodom. Posebno treba dati naglasak na mjere koje bi rješavale problem nezaposlenosti na nivou Crne Gore, kao i u posebnim prostornim cjelinama. Ovakav pristup bi, čini se, odstranio izvjesni voluntarizam u ovoj oblasti. Osim toga, krenulo bi se sa kreiranjem još boljih mjera za razvoj poljoprivrede. Neke mjere koje se sada kreiraju na planu razvoja poljoprivrede i sela ne daju zadovoljavajuće rezultate što podrazumijeva primjenu osmišljenih planova i programa koncepcija. Treba požuriti, u mnogo čemu, kako bi što prije došli do izlaska na razvijeno evropsko tržište poljoprivrednih proizvoda. Dakle, smatramo da je crnogorsko selo sasvim pogodno za razvoj poljoprivrede i stočarstva, te za proizvodnju zdrave ekološke hrane, a time i zapošljavanje mnogih koji bi na selu svojim radom obezbijedili pristojnu egzistenciju za sebe i svoju porodicu.

Tabela 5.

Klasifikacija seoskih naselja po veličini u 1948. godini

Tabela 6.

Klasifikacija seoskih naselja po veličini u 2003. godini

Mr Mira Cerović

LJUDSKI KAPITAL

Rezime

Hronološki gledano, razvoj društva i ekonomije se uvijek bazirao na raspoloživim resursima tog društva. Primat u strukturi resursa su u početku imala prirodna bogatstva, ali se razvojem težište pomjeralo u korist čovjeka kao ključnog činioca društva. Razlog tome je bio njegov konstantan razvoj i usavršavanje. Prirodni resursi su se vremenom smanjivali a ljudski povećavali. Takav ishod se nekada davno nije mogao predvidjeti. Sada, čovjek predstavlja ključni resurs razvoja, ali ne čovjek samo kao fizičko biće, već čovjek kao vlasnik znanja, vještina, kreativnosti, inovacija, jednostavno rečeno, čovjek kao vlasnik ljudskog kapitala.

Resume

Chronologically speaking, the development of society and economy has always been based upon the available resources of a society. Initially, the priority in the resources structure lied upon natural resources; however the development trends laid emphasis on the individual as a key society factor. The permanent professional development and learning of individuals are the reason to that. The natural resources gradually diminished, while the human resources grew. Such a result was not to be expected in the distant past. Now

the individual is a crucial development resource, not only as a physical entity, but as a proprietor of knowledge, skills, creativity, innovations, or, more simply - an individual is the owner of human capital.

Koncept ljudskog kapitala

Ljudski kapital je dobio potrebnu pažnju i priznanje tek u drugoj polovini 20-og vijeka, kada je tržišna vrijednost preduzeća počela bivati mnogo veća od njene stvarne knjigovodstvene vrijednosti. Među istraživačima ove oblasti posebno se istakao Thomas A. Stewart utvrdivši koncept ljudskog kapitala i utvrdivši da ljudski kapital čine:

» *Znanje, vještine i sposobnosti zaposlenih; od istraživačkog tima pa sve do manuelnih radnika koji su razvili hiljadu različitih načina za poboljšanje efikasnosti preduzeća. Intelektualni kapital je kolaboracija; zajedničko učenje preduzeća i njegovih klijenata, koja stvara čvrstu sponu između njih i koja osigurava njihovu dugoročnu uspješnu poslovnu saradnju.*«

Elementi ljudskog kapitala

Da bi se bolje razumio značaj i uloga ljudskog kapitala u poslovnom svijetu, potrebno ga je detaljno analizirati. Ljudski kapital predstavlja nematerijalnu imovinu društva i organizacije, koja se reprodukuje u procesu poslovanja i na taj način stvara poslodavcu višak vrijednosti. Jedna od bitnih razlika između ljudskog kapitala i materijalnog kapitala je u tome što privredno društvo ili organizacija ne posjeduje ljudski kapital, ne može biti vlasnik zaposlenih, dok je sa materijalnom imovinom to slučaj. Veza se zasniva na iznajmljivanju usluga zaposlenih, koji su nakon radnog vremena slobodni iznajmljivati svoje usluge i drugima.

Ljudski kapital se sastoji iz tri komponente:¹⁵

- 1. intelektualni kapital,**
- 2. strukturni kapital i**
- 3. tržišni kapital.**

¹⁵ Vidoje Vujić: *Menadžment ljudskog kapitala*, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, 2005.

Intelektualni kapital je skup svih znanja, vještina, sposobnosti, iskustava, kreativnosti i inovativnosti pojedinaca. Da bi ovaj kapital pojedinaca došao do punog izražaja i na pravi način, neophodno je postojanje i inteligentne organizacije koja će iz pojedinaca izvući maksimum i taj maksimum svrsishodno upotrijebiti. Poznati teoretičar intelektualnog kapitala, prof. Ante Pulić, uvodi potkategoriju zvanu **humani kapital**. Svi zaposleni u nekoj organizaciji čine ljudski kapital, ali samo oni koji daju doprinos stvaranju vrijednosti, predstavljaju humani kapital. Ovaj kapital se stiče formalnim, neformalnim i informalnim obrazovanjem a oblikuje ga životno iskustvo. Kvalitetan intelektualni kapital je izvor novih znanja, ideja, informacija, projekata, nauke, teorije, zakonitosti, jednom riječju, njegovo dejstvo proizvodi napredak.

Strukturni kapital predstavlja logističku infrastrukturu ljudskog kapitala. Njega čine organizaciona kultura, razni procesi, sistemi upravljanja kvalitetom, iskustvo i tradicija, koncepti, mreže, intelektualna svojina, patenti, licence i sl.

Tržišni kapital je oličen u odnosima sa poslovnim partnerima, u brendovima, u renomeu. Veoma prepoznatljiv oblik tržišnog kapitala je robna marka. Ona govori o kvalitetu, sposobnostima i umijeću svog proizvođača sa jedne strane, i lojalnosti i zadovoljstvu kupaca, sa druge strane. Ovaj kapital putem transformacije rada ljudskog kapitala, stvara novu vrijednost.

Hronologija razvoja ljudskog kapitala

Analizirajući viševjekovni razvoj društva i ekonomije, uviđamo da je sve do druge polovine 20-og vijeka, bilo pretežno mišljenje da su osnov bogatstva i blagostanja jedne države a time i njenog stanovništva, prirodna bogatstva te zemlje.

Osnovnim prirodnim bogatstvom je smatrana zemlja, a poljoprivreda je bila djelatnost koja je omogućavala stvaranje potrebnih sredstava za život. Kao rezultat tadašnjeg stanja, rani ekonomisti su se bavili uslovima koji su veoma slični današnjim stanjima siromašnih i nerazvijenih zemalja. Nivo razvoja društva i potreba pojedinaca, najbolje se može vidjeti kroz činjenicu da je u Engleskoj (danas visoko razvijenoj zemlji) u 20-im godinama 19. vijeka, polovina porodične zarade jednog prosječnog engleskog radnika, bila trošena za hranu.¹⁶ Alfred Marshall to vrijeme opisuje na slijedeći način: »Nedjeljna zarada engleskog radnika često je bila manja od cijene polovine

¹⁶ Theodore W. Schultz: *Ulaganje u ljude*, CEKADE, Zagreb, 1985.

bušela¹⁷ dobre pšenice.«¹⁸

Svi naprijed navedeni stavovi pojedinaca o bitnosti pojedinih elemenata ekonomije za njen razvoj (kao što je u ovom slučaju zemlja), baziraju se na tadašnjim prilikama, i sasvim je logično da nijesu mogli pretpostaviti da će se pomoću istraživanja, jednog dana, otkriti zamjena za obradivo zemljište, što će prouzrokovati ponovno uspostavljanje ekonomskih pravila, ali ovog puta sa težištem na sasvim drugoj strani, ljudski resursi su dobili prioritarno mjesto. Pomjeranje težišta je uslovljeno kontinuiranim razvojem društva, ali i činjenicom da su prirodni resursi ograničeni. Kako se ekonomija kao nauka bavi načinom na koji ljudi, pojedinačno ili u organizovanim zajednicama, odlučuju o upotrebi oskudnih resursa, sa ciljem da se optimizira razlika između koristi i troškova, nametala se stalna potreba za pronalaženjem supstituta resursima koji će jednog dana, upravo zbog svojih ograničenih kapaciteta, dostići svoj minimum.

Nijesu samo prirodni resursi bili ograničavajući za razvoj proizvodnih snaga čovjeka kao pojedinca a time i društvene zajednice. Ograničavajuće faktore su činili i danas čine:¹⁹

- Nivo znanja i vještina radnika,
- Obim i stepen iskorišćenosti i efikasnosti proizvodnih sredstava,
- Društvena i pojedinačna organizacija proizvodnje,
- Nivo razvijenosti nauke i njene tehnološke primjenjivosti u praksi.

Analizirajući sve navedene ograničavajuće faktore, dolazimo do zaključka da je nivo svih pomenutih faktora u najvećoj mjeri uslovljen nivoom znanja i vještina korišćenja istih od strane čovjeka. To je dolazilo do izražaja i u ranijoj istoriji, ali, svakako, ne u mjeri u kojoj je to sada.

U usavršavanju znanja i vještina čovjeka, presudnu ulogu ima obrazovanje. Početke čovjekovog obrazovanja nalazimo u njegovom prvom odnosu sa prirodom. Analiziranje prirode od strane čovjeka, upoznavanje njenih zakonitosti, svojstava i njenih tajni, pružalo je čovjeku mogućnost učenja, obrazovanja i sticanja iskustava za budućnost. Pretpostavka je da je ovaj prvi odnos čovjeka prema prirodi kao i prema drugim članovima društva, bio uzrok i razvoja nauke i naučnih istraživanja. Istraživanja su imala za cilj da pruže odgovor na čovjekova pitanja i odgonetnu njegove tajne.

¹⁷ Stara mjera bušel jednaka je težini od 35 litara.

¹⁸ Alfred Marshall: *Principles of Economics (Načela ekonomike)*, osmo izdanje, Macmillan, New York 1920.

¹⁹ Vidoje Vujić: *Menadžment ljudskog kapitala*, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, 2005.

Ovo je bio tek početak čovjekovog istraživačkog a ujedno i obrazovnog puta. Napravio je prvi korak i saznanji proces je započeo, bilo ga je nemoguće zaustaviti. Sva saznanja i iskustva koja je u svom razvoju sticao, uticala su na to da se njegove sposobnosti izdižu na viši nivo, a time i povećavaju vrijednosti njegovih znanja i njegovog rada koji tek u kasnijem dobu (20. v.) biva nazvan ljudskim kapitalom.

Dalje, na svom obrazovnom putu, čovjek je morao proći kroz feudalno doba koje mu i nije bilo baš naklonjeno na pravi način. Kako se svo obrazovanje odvijalo pod okriljem crkve, to je i samo obrazovanje bilo oblikovano po crkvenih pravilima i potrebi njene doktrine. Sve van toga bilo je proganjano i zabranjeno, ali kako u svakom društvu uvijek ima onih koji se ne pokoravaju u potpunosti pravilima i koji su nezadovoljni, njihovo nezadovoljstvo i dovodi do napretka i novih otkrića, tako je bilo i u ovom vremenu. Otkriće da je Sunce centralna planeta u kosmosu, kao i brojna otkrića iz oblasti matematike, fizike, optike, geografije i drugih nauka, dala su pečat tom vremenu i osnove budućem razvoju nauke. Sva ova otkrića, naravno, nadograđuju ljudski kapital tog doba i daju sliku o tome u kojoj mjeri je čovjek tog vremena ovladao prirodom, njenim zakonitostima, otkrio njene tajne i na taj način unaprijedio kvalitet svog života i svoje mogućnosti. Poseban značaj u razvoju ljudskog kapitala, imala su putovanja. Ona su omogućila upoznavanje drugih naroda, drugih kultura, razmjenu iskustava i njihovu primjenu. Veoma upečatljiv primjer razvoja određenih kultura, koji je svakako bio rezultat kvalitetnog ljudskog potencijala, bila je Kina. Kinezi su u ranom srednjem vijeku upotrebljavali izume koji su 300 godina kasnije, bili usvojeni u Evropi. U 1.v. su proizvodili papir i upotrebljavali vagu na poluge u 1. i 2. v. Razlikovali mnoge bolesti i liječili ih, ovladali akupunkturom u 5. v. Pronašli broj Pi, u 6. v. koristili konkavna i konveksna ogledala, u 8.v. su proizvodili predmete od porculana, od 5. do 14. v. bili vodeći u matematici, u 11. v. izradili kompas i stavili ga u upotrebu i td.²⁰ Sve ove novine podsticale su čovjeka da ode dalje u širenju vidika, znanja i sticanja iskustava. Kako vrijeme o kome je riječ nije imalo razvijen obrazovni sistem, opisana otkrića i sticana iskustva su činila okosnicu čovjekovog obrazovanja, ali se sve više ukazivala potreba za nekim konkretnijim obrazovnim sistemom koji bi omogućio obrazovanje što većeg broja ljudi. Kod mislilaca s kraja srednjeg vijeka, postojala su različita mišljenja kakvo obrazovanje treba pružiti djeci. Svakako da je za razvoj čovjeka bilo najkorisnije mišljenje da u djeci treba buditi radoznalost koja bi ih podstrekavala na stalno usvajanje novih znanja i njihova usavršavanja.

²⁰ Vidoje Vujić: *Menadžment ljudskog kapitala*, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, 2005.

Otpočelo je ustanovljavanje obrazovnih institucija, prvo kroz osnovne i srednje škole, a nakon toga i kroz univerzitete. Među prvim univerzitetima su bili univerziteti u Bolonji i Padovi (Italija), Sorbona u Francuskoj, Oxford i Kembridž u Engleskoj i td.

Masovno obrazovanje je suštinski mijenjalo svijet, istraživanja su proizvodila inovacije a čovjek i njegovi potencijali su postajali sve bitniji. Značaj ljudskih potencijala je posebno došao do izražaja u doba industrijske revolucije. Kapitalistički sistem je dao poseban značaj profitu, što je bilo od nemjerljive važnosti u razvoju ljudskih resursa. Sticanje profita radi zadovoljavanja sopstvenog interesa, istovremeno je vodilo i unaprjeđenju interesa cjelokupnog društva. Sopstveni interes je po A. Smitu ono što »pobuđuje i drži u trajnom kretanju radinost čovječanstva. To je ono što ih prvo podstiče da obrađuju zemlju, grade kuće, zasnivaju gradove i političke zajednice, da pronalaze i unaprjeđuju nauke i umjetnosti koji oplemenjuju i ukrašavaju ljudski život, to je ono što je potpuno promijenilo cijelu površinu zemljine kugle.«²¹ Smit zaključuje da pojedinci, praktično i ne znajući da to čine, zadovoljavajući sopstvene interese, unaprjeđuju i interese društva i uvećavaju društveno bogatstvo, čiji je dio, naravno, i ljudski kapital.

Točak razvoja ljudskog kapitala tokom vremena, sve i da je to neko želio, ne bi više mogao biti zaustavljen. U doba industrijske revolucije je uveden čitav niz novih tehnologija kojima je dotadašnja ekonomija ustanovljena na ljudskom radu, zamijenjena industrijom ustanovljenoj na parnoj mašini. Ovo je imalo nemjerljiv doprinos razvoju ekonomskih, političkih i kulturnih prilika u Evropi i cijelom svijetu. Evropa je vrlo brzo usvajala i tuđa znanja i primjenjivala ih, tako da je u 19. v. u svom sastavu imala veoma razvijene i jake zemlje, začetnice kolonijalizma i imperijalizma. Posebna dostignuća ljudskog kapitala tog doba, predstavljaju otkrića kao što su parobrod, lokomotiva na parni pogon, željeznica, električna energija, mreža za prenos električne energije na daljinu, radiotehnika, elektricitet, četvorotaktni motor sa unutrašnjim sagorijevanjem, telegraf, telefon i dr.

Kako je razvoj ljudskog kapitala a time i društva u cjelini imao kontinuitet, tako je sadržaj i oblik ljudskog kapitala, kao rezultat tog razvoja, hronološki, bivao sve kvalitetniji i funkcionalniji. Najupečatljiviji primjer za to je svakako Japan. To je zemlja sa veoma oskudnim prirodnim bogatstvom, ali zemlja sa izrazitim ljudskim kapitalom koji je ne samo nadomjestio oskudne prirodne resurse, već zemlju doveo do društva najuspješnijih zemalja i ekonomija zahvaljujući kvalitetnim ljudskim potencijalima. Japanska ekonomija

²¹ www.ekonomist.co.yu

je postala sinonim uspješne ekonomije, zasnovane na najsavremenijim tehnologijama i menadžmentu.

Društvo s kraja 20. i 21. vijeka proglašeno je društvom znanja i informacione tehnologije. Prirodna bogatstva nemaju više presudnu ulogu u razvoju pojedinih država i njihovih društava. Informacija i informaciona tehnologija kao sredstvo sticanja i prenosa informacija, dobijaju prioritet. Šire se neslućenom brzinom što najbolje potvrđuje primjer interneta i mobilne telefonije kao i broj njihovih korisnika.

Znanje i informaciono-komunikaciona tehnologija su postali osnov razvoja na svim nivoima društva, osnov veće mogućnosti zaposlenja, veće zarade i sl. Znanje je postalo ključni izvor, njegova vrijednost je sve veća, a čovjek kao vlasnik te vrijednosti dobija sve bitniju poziciju, postaje raritet.

Ukratko, ljudski kapital je jedini resurs koji se dijeljenjem uvećava a ne smanjuje.

Literatura:

Theodore W. Schultz: *Ulaganje u ljude*, Cekade, Zagreb, 1985.

Vidoje Vujić: *Menadžment ljudskog kapitala*, Sveučilište u Rijeci, Rijeka, 2005.

Marušić, S.: *Upravljanje i razvoj ljudskih potencijala*, Ekonomski institut, Zagreb, 1991.

Mr Goran Šćepanović

PROBLEMI RADNE SNAGE U GRAĐEVINARSTVU CRNE GORE

Rezime

U Crnoj Gori postoji nesklad na tržištu rada između tražnje i ponude. Dakle, nedostaje određenih zanimanja tako da tražnji nije moguće udovoljiti što je posebno izraženo u oblasti građevinarstva, nedostatak radnika u građevinarstvu različitih je profila stručnosti: dipl. inženjera, tehničara, VKV i KV radnika, pa i nekvalifikovanih, zbog čega se veliki broj angažuje iz susjednih država.

Potrebe za radnom snagom narastaju iz razloga što je ovaj sektor djelatnosti u Crnoj Gori u velikoj ekspanziji. Ublažavanje ovog problema moguće je primjenom dokvalifikacija i prekvalifikacija, a trajno rješenje je prilagođavanje školskog sistema tržištu rada Crne Gore.

Resume

There is a mismatch between demand and supply in the Montenegrin labour market. With a lack of specific occupations, it is not possible to meet the demand, which is specifically present in the

construction field. There is a deficit of construction workers of various profiles and professional levels: university graduates in civil engineering, technicians, highly skilled and skilled workers, and unskilled as well. Due to many non-residents from the neighbouring countries are getting employment in the field.

The labour force needs are growing along with the expansion of this economic sector in Montenegro. It is possible to reduce the problem through additional training and retraining, while the permanent resolution lies in adapting the education system to the labour market in Montenegro.

1. UVODNE NAPOMENE

Zbog pojave novih tehnologija i dugoročne stagnacije građevinarstva u prethodnom periodu, kada se nijesu mogla sticati kvalitetna iskustva niti odgovarajuće obrazovanje i stručno usavršavanje, pojavio se problem da je sve teže ili nemoguće obezbijediti radnike odgovarajućih znanja i vještina, koji mogu odgovoriti zahtjevima savremenog građenja.

Ogromni deficiti radne snage, kao i veliki broj nerezidenata, odnosno radne snage koja dolazi iz zemalja okruženja, postali su epiteti radne snage u građevinarstvu.

Veliki broj nezaposlenih bez zanimanja ili sa zanimanjima za koje na tržištu više ne postoji tražnja nema izraženu želju da putem nekog od vidova obuke potraži zaposlenje u ovoj oblasti. Slična je situacija kada je u pitanju motivisanje za upisivanje na građevinske zanate, pa svake godine imamo sve manje i manje učenika na građevinskim smjerovima.

Kada je u pitanju radna snaga zaposlena u građevinarstvu, možemo istaći da je vrlo mali broj zaposlenih u stalnom radnom odnosu. Povremeno angažovanje ima takođe mali broj ljudi. Najviše je anagažovano radne snage na određeno radno vrijeme, što može biti velika prepreka za ukupan odnos poslodavaca prema ovoj strukturi zaposlenih. To može i umanjiti interes zaposlenih za promjenu stanja obrazovanja i dodatne obuke. Ovo usložnjava i činjenica da je znatan broj zaposlenih sa strane, sa stalnim mjestom boravka u drugim opštinama ili drugim zemljama.

Jasan je stav poslodavaca da na tržištu vlada opšti deficit radne snage svih profila u građevinarstvu, nezavisno od stepena stručne spreme, i to:

- Građevinski inženjeri svih profila,
- Građevinski tehničari svih profila,

- Visokokvalifikovani i kvalifikovani radnici za zanimanja:
 - tesar,
 - armirač,
 - betonirac,
 - podopolagač,
 - keramičar,
 - hidrograđevinar,
 - parketar,
 - moler,
 - zidar i
 - monter suve gradnje.

2. STANJE GRAĐEVINARSTVA U CRNOJ GORI

Prema zvanično objavljenim podacima Monstata vrijednost izvršenih građevinskih radova u Crnoj Gori u 2006.godini iznosila je 204,2 mil.€ što je za 154,7% više nego u 2005.godini, a samo u mjesecu decembru za 104,4%.

Broj izvršenih efektivnih časova rada u 2006.godini iznosio je 8.425.507, što u poređenju sa ostvarenim efektivnim časovima u 2005.godini predstavlja povećanje od 46,3%.

Prosječno je na izvođenju građevinskih radova u prošloj godini radilo 3.756 radnika ili 39,4% više od uporedne godine.

Navedeni podaci nedvosmisleno govore o veoma intenzivnoj investicionoj aktivnosti u Crnoj Gori. Porast investicionih ulaganja u izgradnju stambenih i privrednih objekata i ulaganja u infrastrukturu, uz značajno učešće i rast stranog kapitala, doveli su do značajnog rasta uposlenosti građevinskih kapaciteta domaće operative, posebno u visokogradnji.

Ostvareni rezultati su sasvim zadovoljavajući, no i pored toga ostali su mnogobrojni problemi u ovoj djelatnosti. Oni se najviše odnose na nezadovoljavajući nivo mehano-opremljenosti većine privrednih subjekata, nedovoljnog broja kvalifikovanog i visokostručnog kadra, prisutnu nelikvidnost kako izvođača radova tako i naručilaca posla, nagomilanih gubitaka, te nedovoljne razvijenosti domaće proizvodnje građevinskih materijala, što za posljedicu ima uvoznju zavisnost operative.

Po mišljenju i ocjenama građevinara razlog ovih problema nalazi se u još uvijek nedovoljno izgrađenom privrednom ambijentu u Republici, kao što je nepostojanje strategije razvoja građevinarstva. Zakon o izgradnji objekata još uvijek nije donesen iako su predlogom data mnogo povoljnija rješenja od postojećih, izostalo je razumjevanje nadležnih institucija po pitanju davanja određenih preferencijala

građevinskoj privredi kroz Zakon o javnim nabavkama, nepovoljni uslovi kreditiranja i mnogo toga.

Kako građevinarstvo ima značajan uticaj na ukupna ekonomska kretanja neophodno je preduzeti niz mjera na otklanjanju uzroka postojećeg stanja, a isto tako raditi na dugoročnom koncipiranju i stvaranju osnovnih pretpostavki za razvoj.

Posebno se ukazuje na problem kvalifikovanog i visokokvalifikovanog kadra u građevinarstvu i nezainteresovanosti mladih da se bave ovom djelatnošću bez obzira na ponuđene uslove poslodavaca. Ističe se da za edukaciju ovih kadrova treba pokušati koristiti fondove međunarodnih organizacija, osmisliti medijsku kampanju za afirmaciju pomenutih zanimanja i edukaciju kadrova.

I, naravno, uključiti i lokalne subjekte koji su na direktan ili indirektan način uključeni u obrazovanje bez obzira da li se radi o formalnom ili neformalnom obrazovanju.

3. RADNA SNAGA U GRAĐEVINARSTVU

3.1. Nedostajuća znanja i vještine zaposlenih u građevinarstvu

Uočavajući narastajući problem deficita određenih zanimanja, Zavod za zapošljavanje Crne Gore sa Evropskom agencijom za rekonstrukciju, kroz projekat "Podrška stručnom obrazovanju i obuci u Crnoj Gori" - VET 2004, pruža podršku Vladi Republike Crne Gore u implementaciji fleksibilnog i integrisanog sistema stručnog obrazovanja i obuke za mlade i odrasle, sposobnog da izađe u susret potrebama tržišta rada izvođeci analizu potreba za obrazovanjem i stručnim osposobljavanjem radnika za područje građevinarstva (za centralnu regiju), turizma i ugostiteljstva (za južnu regiju) i drvoprerade (za sjevernu regiju).

Cilj je bio utvrđivanje potreba za obrazovanjem i stručnim osposobljavanjem zaposlenih u građevinarstvu i lica koja se nalaze na evidenciji Zavoda za zapošljavanje CG, za središnju regiju, radi dobijanja podatka potrebnih za organizaciju i izvođenje obrazovanja, usavršavanja, obuke i doobuke. Tako bi se nadomjestili nedostaci postojećih znanja i vještina sticanih u školi i na radnom mjestu, što je inicirano pojavom problema. Povećanjem nivoa znanja i vještina, kao i preduzetničkih sposobnosti, doprinosi se boljem iskorišćavanju potencijala i resursa (ljudskih i materijalnih).

Rezultati istraživanja i izvještaj bili su namijenjeni poslodavcima u oblasti građevinarstva, obrazovnim institucijama koje se bave obrazovanjem i stručnim usavršavanjem radnika u oblasti građevinarstva, investitoru tj. ZZZ CG, koji će korišćenjem ovih

podataka moći organizovati i obaviti potrebno obrazovanje i stručno usavršavanje radnika, čime bi se stvorili uslovi da isti zadrže posao ili se zaposle.

Pri izboru privrednih društava imalo se u vidu da se izaberu preduzeća iz različitih oblasti građevinske djelatnosti i sa različitim brojem zaposlenih radnika. Uzorkovano je 10% registrovanog broja PD. Pri izboru preduzeća vodilo se računa da preko izabranih reprezentata budu zastupljena ostala preduzeća iz regije po djelatnosti i broju radnika.

Analiza je dala odgovore po sljedećim tačkama:

1. Pregled obrađivanih PD;
2. Opšti podaci o kvalitetu, razvoju i planiranju;
3. Opšti podaci o obuci i zapošljavanju;
4. Podaci o izradi BP i PRA;
5. Podaci o realizaciji BP i PR;
6. Ocjena nivoa kvaliteta proizvoda i/ili usluga;
7. Obuka i doobuka (posjedovanje i potrebe);
8. Obuka i doobuka (iskustva i planovi);
9. Podatke o prihvatanju novih metoda;
10. Uticaj obuke i doobuke na stanje u PD;
11. Starosna i polna struktura zaposlenih;
12. Struktura zaposlenih prema statusu;
13. Podaci o broju zaposlenih i broju obučenih;
14. Struktura zaposlenih prema stručnoj spremi;
15. Deficitarna zanimanja.

Ova analiza predstavlja prvi veliki korak na putu rješavanja problema radne snage, gdje je Zavod za zapošljavanje, analizirajući znanja i vještine radne snage zaposlene u građevinarstvu, pokazao da razumije kompleksnost problema, izlazeći iz svere nezaposlenih, a poslodavcima poslao poziv i poruku da samo zajedničkom snagom mogu dati zadovoljavajuće rezultate.

Analiza je dala veliki broj podataka, od kojih izdvajamo samo neke koji mogu biti interesantni iz razloga objašnjavanja specifičnosti radne snage u građevinarstvu:

- U regiji i svim gradovima regije, najviše je zaposleno KV, a zatim NK radnika.
- Starosna struktura zaposlenih u građevinarstvu je veoma nepovoljna, odn. najveći broj zaposlenih ima između 35-45 godina, što nije standard za ovu oblast.

- 55,1 % odgovora radnika je da rade posao za koji su školovani, a 43,2 % da ne rade.
- Na pitanje: "Da li trenutno učestvujete u nekom programu obuke?", najviše je potvrdnih odgovore bilo: u tehničkoj obuci 4,1%; interpersonalnoj 1,3%, strani jezici 2%. U obuci ne učestvuje 81,4 %.
- Od posebnih znanja i vještina ispitanici ističu: sport 20,2%; muziku 12,2%, a bez odgovora, na ovo pitanje je 67,6%.
- Na pitanje poslodavcima: "Da li se u vašem privrednom društvu posjeduju potrebna znanja i vještine?" u veoma velikom procentu poslodavci su odgovorili da se posjeduju, ali i da su zaposlenima potrebna i dodatna znanja i obuke.
- Istog su mišljenja i zaposleni radnici.
- Najizraženije potrebe su za tehničkom obukom i to za:
 - korišćenje opreme,
 - ostvarivanje vremenskih normi,
 - vozački ispit i
 - poznavanje kvaliteta.
- Kod interpersonalne obuke potrebe su:
 - informatička obuka,
 - opšta kultura,
 - vještina prenošenja znanja,
 - pismena i usmena komunikacija.

Potrebe za obukom i doobukom su izražene. Uočene su razlike kod definisanja postojećeg stanja i odgovora na neka pitanja za postojeće stanje i planove. Posebno su, što treba smatrati realnom procjenom radnika, izražene potrebe radnika za obukom i doobukom i to: tehničkom (korišćenje opreme, novi standardi, nove tehnologije) i interpersonalnom obukom (rukovođenje, prenošenje znanja, informatička, komunikacije).

3.2. Deficitarna zanimanja

U pomenutoj analizi potreba za obrazovanjem i stručnim osposobljavanjem radnika za područje građevinarstva, empirijski su potvrđene pretpostavke o deficitima određenih zanimanja iz oblasti građevinarstva. Na uzorku od 7,3% koliko je tom prilikom anketirano građevinskih preduzeća u centralnoj regiji, utvrđena je potreba od 1131 radnika. U punom broju, aproksimativni iznos prelazio bi 15000.

Na drugoj strani imamo ukupnu ponudu u periodu rada analize od 654 nazaposlena u centralnoj regiji (Podgorica, Nikšić, Cetinje, Danilovgrad), datu u sljedećoj tabeli. Ako toj ponudi oduzmemo broj

onih koji iz zdravstvenih razloga, razloga rada na crno ili proste nezainteresovanosti da rade u svom zanimanju, koji ne predstavljaju aktivno-nezaposlenu populaciju (one koji aktivno traže posao u svom zanimanju), vidjećemo da je ponuda u odnosu na potražnju zaista minorna.

Tabela 1: Pregled ukupnog broja nezaposlnih lica u građevinarstvu

Kvalifikaciona struktura građevinske struke	R. Crna Gora		Središnja regija	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Grubi građevinski radovi	900	206	440	138
Završni građevinski radovi	110	4	74	2
S V E G A	1010	210	514	140
U K U P N O	1220		654	

Ilustracije radi dajemo pregled trenutne ponude radne snage, građevinskih zanimanja, odnosno, građevinskih zanata.

Tabela 2: Trenutna ponuda radne snage, grubih i završnih građevinskih radova*

Biroi rada	Podgorica	Bar	Hreceg Novi	Bijelo Polje	Berane	Pljevlja	Nikšić	UK.
Zanimanja								
Moler	36	5	9	8	4	3	4	69
Keramičar	29	1	2	6	1	1	4	44
Podopolagač	2	0	0	0	0	0	2	4
Fasader	1	0	0	0	0	0	0	1
Armirač	8	2	1	5	0	0	2	18
Rukovalac građ.mašinama	12	0	3	5	1	3	20	44
Tesar	13	1	5	16	0	0	6	41
Hidrograđevinar	24	1	0	0	1	0	0	26
Zidar	14	2	9	28	0	12	32	97
Gipsar modaler	0		1	0	0	0	0	1
UKUPNO				Lica na evidenciji Zavoda				345

* Stanje na dan 22.03.2007.godine

Kao što se može i vidjeti iz tabele ponuda radne snage koja se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje više je nego skromna u komparaciji sa potrebama građevinarstva Crne Gore.

3.3. Nerezidentna radna snaga

Iz razloga što je broj nerezidenata veoma dobar pokazatelj deficitarne radne snage, u ovom poglavlju dajemo pregled angažovanja ukupnog broja nerezidenata za posljednje tri godine, kao i broja nerezidenata angažovanih u oblasti građevinarstva.

Tabela 3: Ukupan broj nerezidenata u 2005, 2006. i za prva tri mjeseca 2007.godine

	UKUPNO
Broj angažovanih lica za 2005.	18.181
Broj angažovanja za 2005.	31.834
Broj angažovanih lica za 2006.	24.106
Broj angažovanja za 2006.	49.688
Broj angažovanih lica za 2007, za prva tri mjeseca	6.867
Broj angažovanja za 2007, za prva tri mjeseca	11.926

Tabela sa pregledom broja nerezidenata po godinama data je iz razloga identifikacije trenda rasta angažovanja kao i očigledne ekspanzije privrede u svim djelatnostima. Iz datog pregleda uočavamo rast angažovanja nerezidenata za 25% u 2006. godini u odnosu na 2005. godinu. Kada je u pitanju 2007. godina sa dosadašnjom dinamikom procenat angažovanih nerezidenata biće veći od 12% u odnosu na prošlu godinu. Međutim, ako znamo da najveći angažman nerezidenata tek slijedi, s obzirom da je najveći broj angažovanja vezan za sezonski rad, možemo očekivati i mnogo veću stopu rasta angažovanja nerezidenata.

Kada su u pitanju angažovani nerezidenti u oblasti građevinarstva, možemo uočiti znatno veći rast broja angažovanih lica po godinama. To je i logično ako imamo u vidu ekspanziju građevinarstva kao privredne grane. Iz datog pregleda uočavamo rast angažovanja nerezidenata za skoro 100% u 2006. godini u odnosu na 2005. godinu, dok kada je u pitanju 2007. godina sa dosadašnjom dinamikom procenat angažovanih nerezidenata pratiće dinamiku rasta angažovanja, pa možemo očekivati od 8.000 do 10.000 nerezidenata u ovoj godini.

Ako uzmemo parametar broja angažovanih nerezidenata, možemo zaključiti da je Podgorica, a zatim Primorje, mjesto sa najvećim obimom građevinske aktivnosti.

Tabela 4: Angažovani nerezidenti u oblasti građevinarstva

	Podgor.	Bar	H.Novi	B.Polje	Berane	Pljevlja	Nikšić	UKUPNO
2005.	1.044	964	236	0	0	0	4	2.248
2006.	2.344	1175	818	22	0	72	4	4435
2007.	1613	266	394				2	2275

3.4. Rad na "crno" i "siva" ekonomija

Teško možemo zaokružiti priču o problemima u građevinarstvu a da zaobiđemo problem rada na "crno", koji je u ovoj oblasti najizraženiji. Borba sa ovim problemom neefikasna je pa gube i država i poslodavac i radno angažovani. Iako se poslodavci zadovoljavaju „ušteđenim“ novcem a radno angažovani većim prihodom, radi se o prividu. Poslodavac ima "nesigurnog radnika" koji može u bilo koje vrijeme napustiti angažman, dok na drugoj strani radnici ne posjeduju elementarna radna prava, izuzet je osiguranja na poslu a da ne govorimo o dugoročnim posljedicama kada je npr. u pitanu ostvarenje penzijskog staža. Neto plata zaposlenih na «crno» je za oko 30 odsto veća od zarada legalno zaposlenih na koje se plaćaju porezi i doprinosi. To u kraćem periodu zaposlenom donosi korist, ali dugoročno ima niz negativnih posljedica.

Ovakav vid zapošljavanja dominantan je u mlađoj populaciji, u dobi između 20 i 30 godina. Mladi se, uglavnom, nalaze na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, sa statusom zvanično nezaposlenih.

Ova pojava, ne samo u građevinarstvu već i u drugim privrednim granama gdje se pojavljuje, značajno otežava registraciju i evidenciju radne snage, praćenje novozaposlenih i realnu analizu potreba.

Socijalna i ekonomska kretanja u periodu tranzicije dovela su do porasta "sive" ekonomije i rada na "crno", ali i pored pokušaja nizom mjera da se legalizuje siva ekonomiju i rad na "crno", situacija nije zadovoljavajuća.

4. NAČINI RJEŠAVANJA PROBLEMA NEDOSTAJUĆE RADNE SNAGE NA PODRUČJU GRAĐEVINARSTVA

4.1. Osposobljavanje nezaposlenih

U želji da što kvalitetnije izađe u susret potrebama obuke i osposobljavanja nezaposlenih, Zavod za zapošljavanje Crne Gore je 2002. godine osnovao Centre za obuku u Podgorici, Beranama i Herceg Novom. Centri imaju svoje ciljne grupacije zanimanja i to su upravo one gdje postoje najveći deficiti, mada se kadrovski i tehnički ide ka tome da mogu odgovoriti bilo kakvim tržišnim potrebama, kada je u pitanju osposobljavanje radne snage.

Centar u Podgorici svoje aktivnosti bazira na obuci nezaposlenih za građevinska zanimanja na jednoj strani, dok već više od dvije godine izvodi kurseve informatičkog opismenjavanja.

Kada su u pitanju obuke za građevinska zanimanja, Zavod za zapošljavanje je kroz sporazum o saradnji sa Građevinsko-geodetskom školom iz Podgorice, septembra 2005.godine osnovao Centar za obuku građevinskih zanimanja, tzv. Građevinsku radionicu.

Njegova uloga je da zadovolji i potrebe, na jednoj strani formalnog a na drugoj neformalnog obrazovanja, kroz obuku nezaposlenih. Građevinarstvo je vodeća grana, kada je u pitanju angažovanje lica sa strane, odnosno nerezidenata, pa se problem nedostajuće radne snage pokušava riješiti angažovanjem nezaposlenih, obučenih u nekom od građevinskih zanata.

Sa grupom koja je trenutno na obuci do sada je u Centru obučeno 110 nezaposlenih za zanimanja: moler-farbar, instalater, monter suve gradnje, podopolagač i keramičar. Polaznici ove obuke su nezaposleni, mahom nekvalifikovani koji ovim putem sebi stvaraju priliku ne samo za zaposlenje, već i za sticanje određene kvalifikacije.

Postojanje ovog Centra nije rezultiralo samo povećanjem broja obučenih kroz njegov servis, već i angažovanje drugih provajdera širom Crne Gore za ova ili neka druga zanimanja, kao što su armirač, zidar i upravljač građevinskim mašinama. Tako se broj obučenih sa 149 za period od 2000. do 2005, popeo na 225 za samo 2006. godinu. Od toga u Podgorici 139, Nikšiću 38, Beranama 20 i Baru 28 nezaposlenih.

Obuka koja se odvija u Centru dio je standardizovane obuke za pojedina zanimanja u trajanju od tri mjeseca. Broj časova predviđen standardom za ovu obuku je 360. Od toga 40 časova namijenjeno je teoriji, gdje se polaznici upoznaju sa vrstama materijala, tehnikama rada, pravilima zanata, kao i osnovnim zakonitostima građevinskog posla. Sljedećih 120 časova namijenjeni su praktičnom dijelu u radionicama, dok ostatak predstavlja rad na terenu. Rad na terenu

predstavlja gradilište gdje, zahvaljujući susretljivošću i razumijevanju pojedinih poslodavaca, kandidati mogu da se susretnu sa praktičnim problemima i steknu osnovnu rutinu u radu.

Polaznici na kraju obuke polažu teorijski i praktični ispit pred stručnom komisijom i dobijaju uvjerenja o stečenom znanju sa zvanjem pomoćnika za zanimanje za koje su se obučavali.

4.2. Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje

U okviru programa aktivne politike zapošljavanja Zavod može učestvovati u podsticanju razvoja programa profesionalne orijentacije omladine i lica koja traže zaposlenje. Iz tog razloga osniva se Centar za profesionalno informisanje i savjetovanje s ciljem da se ponuda usluga profesionalne orijentacije uskladi sa potrebama korisnika.

Osnovna namjena Centra su informacije o: obrazovnim programima u srednjim, višim i visokim školama, zahtjevima za uključenje u pojedine programe, uslovima za upis u škole i na fakultete, učeničkom i studentskom standardu u domovima, finansijskoj pomoći prilikom školovanja, zanimanjima i njihovim zahtjevima, mogućnostima zapošljavanja, stanju na tržištu rada i potencijalnim poslodavcima.

Planira se da rad CIPS-a obuhvati niz aktivnosti vezanih za prikupljanje, stvaranje i diseminaciju kvalitetnih informacija i usluga vezanih za mogućnosti u obrazovanju (na svim stepenima obrazovanja, u formalnom i neformalnom sistemu), obuci i zapošljavanju.

Profesionalno informisanje korisnika odvijace se kroz mnogobrojne aktivnosti, od kojih su neke:

- Datoteka, koja treba da sadrži: biblioteku sa nomenklaturama zanimanja, uslovima za upis, podacima o uslovima stipendiranja, informacijama o slobodnim radnim mjestima, analizama tržišta rada, psihološku, pedagošku, sociološku i dr. literaturu o sposobnostima, interesovanjima, zahtjevima zanimanja i sl.; video-kasete i foto-albume o zanimanjima itd.
- Filmovi o zanimanjima,
- Razgovori sa osobama koje su se dokazale u svojoj profesiji i koje znaju da prenesu svoja znanja o poslu kojim se bave,
- Susreti sa poslodavcima u prostorijama poslodavaca, gdje će se korisnici upoznati sa firmom i osnovnim informacijama o načinu zapošljavanja, poslovanju firmi/institucija, poslovnoj politici,

- Internet prezentacija.

Mišljenja smo da će aktivnosti CIPS-a pomoći da informacija stigne kako do onih koji treba da se opredijele za upisivanje škola redovnog obrazovanja tako i onim nezaposlenim koji putem nekog vida obuke ili osposobljavanja u građevinarstvu žele da potraže rješenje i obezbjeđenje svoje egzistencije.

Literatura:

- Analiza potreba za obrazovanjem i stručnim osposobljavanjem radnika za područje građevinarstvu, *Zavod za zapošljavanje Crne Gore, januar 2006.godine*
- INFORMATOR o privrednim kretanjima 2005/2006.godina, *Privredna komora Crne Gore, 2006.godina*
- Statistika Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

Dr Čedo Veljić

AKTUELNI EVROPSKI KONTEKST ZAŠTITE I TRETMANA OSOBA SA INVALIDNOŠĆU

Rezime

Oblast rada, tako bitna za čovjeka koja nas kao ljude i određuje u našem socijalnom polju, ima čitav niz vidova i mogućnosti u kojima osobe sa invaliditetom treba da nađu svoje mjesto. Djeca, omladina, i odrasli ljudi koji zbog psihofizičkih poremećaja ili nedostataka imaju smetnje i teškoće u razvoju, životu i radu, isto tako imaju potrebu na punu integraciju u tokove društvenog života odnosno u društvenu sredinu. To se, između ostalog, može postići i uključivanjem u redovan obrazovni sistem, kao i kroz sistem zapošljavanja. Uspješnost zapošljavanja invalidnih lica u dobroj mjeri zavisi od razvoja socijalne ekonomije u odgovarajućoj državi. Socijalna ekonomija u Crnoj Gori tek je u povoju, a zapošljavanje invalidnih osoba aktuelno je društveno pitanje.

Resume

The field of work which significantly determines individuals in their social ground has a whole range of forms and possibilities, where it is necessary that the persons with disabilities find their place. Due

to psychological and physical impairments, the children, youth and adults face impediments and difficulties in development, life and work. In the same manner they have the right to full integration into social life and social community. Among the rest, it can be reached also through inclusion into formal education system and through employment system as well. The success in placing the persons with disabilities depends greatly from the social economy development in a country. The social economy in Montenegro is only fledgling, while the employment of persons with disabilities represents an outstanding societal issue.

1. UVODNA RAZMATRANJA

Pojam invalidne osobe obuhvata djecu, omladinu i odrasle ljude, koji zbog psihofizičkih poremećaja ili nedostataka imaju smetnje ili teškoće u razvoju.

Invalidnost etimološki označava termin koji potiče od latinske riječi "invalidus" što znači nesposoban, nemoćan, slab. Postoje i drugi termini i nazivi za ova lica kao što su: "hendikepirani", "lica sa invalidnošću", "defektna lica" itd., mada se mi u ovom radu nećemo baviti tim problemom.

Da bi invalidne osobe ostvarile integraciju u društvenu sredinu, neophodna im je pomoć od strane porodice, stručnjaka i šire društvene zajednice, koja može da ublaži njihov invaliditet prevazilaženjem raznih barijera na putu pune inkluzije u društvu. Ova pomoć mora da se pruža invalidnim osobama kad god je moguća i potrebna, naročito prilikom školovanja, rehabilitacije, profesionalnog osposobljavanja i integracije u društvo, što svakako zavisi od stepena ometenosti svakog pojedinca, od stanja i bitnih obilježja, psihofizičkih osobina njegovog organizma kao i od stepena samoga društva.

Aktuelni evropski kontekst zaštite i tretmana lica sa invalidnošću zasniva se na dokumentima koji imaju univerzalni karakter, a usvojeni su od strane Ujedinjenih nacija.

Od 1990. godine, Ekonomski i Socijalni savjet Generalne skupštine Ujedinjenih nacija počinje da poklanja sve veću pažnju licima sa posebnim potrebama, odnosno licima sa invaliditetom. Uslovi života, ekonomska i socijalna politika uopšte, utiču na stil života i integraciju lica sa invaliditetom i njihovom mogućnošću da se izraze u punoj mjeri na socijalnom planu. Zbog toga Ujedinjene nacije posljednjih decenija poklanjaju posebnu pažnju njihovoj zaštiti i tretmanu kroz Konvenciju o pravima djeteta koja je donesena 1989. godine, a koju je ratifikovala i naša zemlja 1990. godine.

Sušтина ovog dokumenta, koji se odnosi na osobe sa invalidnošću, ogleda se u stavu da: "Sva prava moraju da se odnose na ovu djecu, bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, uključujući i invaliditet; Invalidna djeca imaju pravo na posebnu brigu, obrazovanje, medicinsku njegu, osposobljavanje za rehabilitaciju, pripreme za zapošljavanje, rekreaciju, na sve što vodi integraciji u društvo i razvoju ličnosti, uključujući i kulturni i duhovni razvoj". Ako je u početnim fazama organizovane zaštite i tretmana uopšte akcenat bio stavljen na medicinsku njegu i zaštitu, sada se težište rada pomjera na obrazovanje i lični razvoj. Osnov za donošenje Konvencije o pravima djeteta bio je Deklaracija o pravima djeteta koja je usvojena poslije Međunarodne povelje o ljudskim pravima. Ovim dokumentom se obezbjeđuju standardi u ovoj oblasti i osnov za dugoročnu politiku, pravnu i političku aktivnost i što kvalitetniji položaj invalida svuda u svijetu, pa i kod nas. Ratifikacijom Konvencije, naša zemlja je, preuzela obavezu iz ovog međunarodnog dokumenta, da kroz izvještaj o primjeni Konvencije svake pete godine informiše Generalnu skupštinu Ujedinjenih nacija, što je učinjeno za ovaj period. Potpisnice Konvencije o pravima djeteta su obavezne da odredbe ovog međunarodnog dokumenta u potpunosti poštuju i da svoj pravni poredak urede tako da međunarodni standardi i pravila koja se odnose na prava djeteta budu u potpunosti implementirana. Zemljama potpisnicama može se postaviti pitanje njihove međunarodne odgovornosti ukoliko se ne poštuje Konvencija. Zato Ujedinjene nacije kroz razne međunarodne organizacije koje se bave međunarodnom pomoći rade na pružanju pomoći u cilju što efikasnije primjene Konvencije o pravima djeteta. Ključni članovi ovog dokumenta koji su interesantni za nas, odnosno koji se tiču lica sa invaliditetom, sagledani su u članovima: 3, 4, 7, 9, 18, 25,27. Svi postupci koji se tiču djeteta preduzimaće se u skladu sa njegovim najboljim interesima. Države će obezbijediti odgovarajuću brigu djetetu u slučaju kada roditelj ili staratelj to ne čine. Dijete ima pravo da živi sa svojim roditeljima, osim u slučaju kada se u odgovarajućem postupku ocijeni da je odvajanje od roditelja u najboljem interesu djeteta. Oba roditelja imaju zajedničku odgovornost za podizanje djeteta. Država se obavezuje da pruži pomoć roditeljima u ostvarivanju odgovornosti za podizanje djece i obezbijedi razvoj ustanova, kapaciteta i službi za zaštitu i brigu o djeci. Ova obaveza države može uključivati materijalnu pomoć roditeljima i djeci. Dijete koje je država zbrinula radi njege, zaštite ili liječenja ima pravo na periodičnu provjeru postupka i uslova smještaja. Svako dijete ima pravo na životni standard koji odgovara njegovom fizičkom, mentalnom, duhovnom, moralnom i socijalnom razvoju. Roditelji imaju primarnu odgovornost da djetetu obezbijede adekvatan životni standard.

2. KONCEPTUALNI PRISTUP OBRAZOVANJU UČENIKA SA INVALIDNOŠĆU U EVROPI

U mnogim zemljama svijeta razvijeni su različiti modeli obrazovanja lica sa invalidnošću. Deklaracija Svjetske konferencije o obrazovanju učenika sa posebnim potrebama iz 1995. godine, poznata kao "Salamanka dokument" predviđa da se djeci sa invaliditetom koja imaju probleme i teškoće u učenju, mora pružiti posebna pomoć i podrška. "Salamanka dokumenta", predviđaju uključivanje u specijalne škole samo u "izuzetnim prilikama", zapravo kada nema nikakvih mogućnosti za zadovoljenje obrazovnih potreba u redovnom obrazovnom sistemu.

Savremeni koncept obrazovanja učenika sa invalidnošću, razrađuje pet prioriternih oblasti o kojima svaka zemlja vodi računa. Ovih pet prioriternih oblasti prije bi se mogle preimenovati na pet ključnih problema svake zemlje koja tretira problem edukacije djece. Svi nacionalni timovi su se složili da to budu sljedeće oblasti:

Inkluzivna obrazovna politika i praksa,

Finansiranje obrazovanja učenika sa posebnim potrebama (djeca sa invalidnošću),

Informaciona komunikaciona tehnologija u obrazovanju učenika sa posebnim potrebama (učenika sa invalidnošću).

Rana intervencija, odnosno rani tretman.

Zemlje EU i zemlje koje su kandidati za ulazak u EU razvijaju obrazovnu politiku u pravcu uključivanja (inkluzije) učenika sa invalidnošću u redovne škole, što podrazumijeva obavezno obezbjeđivanje nastavnika koji ima promjenjiv stepen pomoći, ali za svoj rad mora da koristi dodatno osoblje i opremu, što podrazumijeva dodatnu obuku u toku rada. U sadašnjim uslovima obrazovni sistem evropskih zemalja može se grupisati u tri kategorije u pogledu politike i prakse inkluzivnog obrazovanja.

U prvu kategoriju se ubrajaju zemlje koje razvijaju praksu uključivanja ili inkluzije gotovo svih učenika u redovno obrazovanje (one-track approach). Ovaj sistem obrazovanja podrazumijeva pomoć velikog broja službi koje su usmjerene na redovnu školu. Ovakav koncept su prihvatile: Španija, Grčka, Italija, Portugalija, Švedska, Island, Norveška i Kipar.

Zemlje koje pripadaju drugoj kategoriji (multi-track approach) imaju mnogostruke pristupe inkluziji. One nude razne službe između dva sistema (specijalnog i redovnog školstva). Ovakav sistem obrazovanja prihvatile su: Danska, Francuska, Irska, Luksemburg, Austrija, Finska, Velika Britanija, Letonija, Češka, Litvanija, Poljska, Hrvatska i Slovenija.

Treća kategorija (two-track approach) tretira dva odvojena obrazovna sistema koji međusobno nijesu povezani, jer učenici sa invalidnošću su obično smješteni u specijalnim školama ili odjeljenjima. Ovi sistemi obrazovanja su (ili su bar bili do nedavno) pod različitim zakonodavstvom. Zemlje koje imaju dva paralelna sistema su: Belgija, Švajcarska, Njemačka, Holandija, Srbija i Crna Gora. Najnovija istraživanja pokazuju da Njemačka i Holandija, zbog nedavne izmjene politike, napuštaju ovaj obrazovni sistem i kreću se prema drugoj kategoriji (mnogobrojni pristupi inkluziji). Crna Gora polako napušta dosadašnji sistem obrazovanja ovih učenika.

OBRAZOVANJE UČENIKA U EVROPI

R. br	Z e m l j a	Broj učenika dospelih za obavezno obrazovanje	Procenat učenika sa POP (posebne obrazovne potrebe)	Procenat učenika u odvojenim uslovima	Godina
1.	Austrija	848,126	3,2%	1,6%	2000/2001.
2.	Belgija (De)	9,427	2,7%	2,3%	2000/2001.
3.	Belgija (F)	680,360	4,0%	4,0%	2000/2001.
4.	Belgija(NL)	822,666	5,0%	4,9%	2000/2001.
5.	Kipar	N/A	5,6%	0,7%	2000/2001.
6.	Češka	1,146,607	9,8%	5,0%	2000/2001.
7.	Danska	670,000	11,9%	1,55%	2000/2001,
8.	Estonija	205,367	12,3%	3,4%	2000/2001 .
9.	Finska	583,945	17,8%	3,7%	1999.
10.	Francuska	9,709.000	3,1%	2,6%	1999-2001.
11.	Njemačka	9,159,068	5,3%	4,6%	1999/2000.
12.	Grčka	1,439,411	0,9%	<0,5%	1999/2000.
13.	Mađarska	1,191,759	4,1%	3,7%	1999/2000.
14.	Island	42,320	15,0%	0,9%	2000/2001.
15.	Irska	575,559	4,2%	1,2%	1999/2000.
16.	Italija	8,867,824	1,5%	<0,5%	2001.
17.	Letonija	294,607	3,7%	3,6%	2000/200.
18.	Lihtenšajn	3,813	2,3%	1,8%	2001/2002.
19.	Litvanija	583,858	9,4%	1,1%	2001/2002.
20.	Luksemburg	57,295	2,6%	1,0%	2001/2002.
21.	Holandija	2,200,000	2,1%	1,8%	1999/2001.
22.	Norveška	601,826	5,6%	0,5%	2001 .
23.	Poljska	4,410,516	3,5%	2,0%	2000/2001.
24.	Portugalija	1,365,830	5,8%	<0,5%	2000/2001.
25.	Slovačka	762,111	4,0%	3,2%	2001/2002.
26.	Slovenija	189,342	4,7%	(:)	2001.
27.	Španija	4,541,489	3,7%	0,4%	1999/2000.
28.	Švedska	1,062,735	2,0%	1,3%	2001.
29.	Švajcarska	807,101	6,0%	6,0%	1999/2000.
30.	V.Britanija	9,994,159	3,2%	1,1%	1999/2000.

Izvor: Evropska agencija i Eurydice Network

Brojke koje su prikazane na ovoj tabeli značajno variraju od zemlje do zemlje. Različitost leži u činjenici da neke zemlje izvještavaju sa preciznim podacima, dok druge to čine globalno. Neke zemlje ne mogu da daju tačne podatke zbog decentralizacije njihovog obrazovnog sistema, što je na primjer slučaj sa Švedskom, Finskom i Danskom. Takođe, su na tabeli prikazani različiti podaci koji se odnose na procenat edukacije učenika u odvojenim uslovima (specijalnim školama). U Grčkoj, na primjer, samo jedan procenat učenika je sa posebnim obrazovnim potrebama, dok u Estoniji, Finskoj i Danskoj ovaj procenat se povećava do deset posto. Ekstremne razlike su vezane za zakonodavstvo dijagnostičke procedure i finansijsko rješenje od zemlje do zemlje. Ipak, uzimajući u obzir sve zemlje, oko 2% svih učenika u Evropi se obrazuje u specijalnim školama ili specijalnim odjeljenjima. Pojedine zemlje smještaju manje od 1% učenika u izdvojene škole i odjeljenja, dok Švajcarska, na primjer, to čini u 6% slučajeva. Razmatrajući brojke i procenat vezane za djecu sa posebnim obrazovnim potrebama, zemlje sjeverozapadne Evrope češće smještaju učenike u specijalne ustanove od južnoevropskih i skandinavskih zemalja. Mišljenja smo da je ova pojava povezana sa demografskim aspektom, odnosno da je vezana za gustinu naseljenosti zemlje.

Na narednoj tabeli su prikazani rezultati koji se odnose na obuhvaćenost djece specijalnim školama u pojedinim zemljama Evrope. Manje od 1% djece je obuhvaćeno specijalnim školstvom u Kipru, Grčkoj, Italiji, Norveškoj i Portugaliji, a više od 4% učenika je obuhvaćeno u Češkoj, Njemačkoj, Švajcarskoj i u Francuskom i Flamanskom kantonu Belgije.

3. OBUHVAĆENOST DJECE SPECIJALNIM ŠKOLAMA U POJEDINIM ZEMLJAMA EVROPE

R.B	<1%	1-2	2-4%	>4%
1	Kipar	Austrija	Belgija (DE)	Belgija (F)
2	Grčka	Danska	Estonija	Belgija (NL)
3	Island	Irska	Finska	Češka
4	Italija	Lihtenštajn	Mađarska	Švajcarska
5	Norveška	Litvanija	Mađarska	Švajcarska
6	Portugalija	Luksemburg	Letonija	
7	Španija	Holandija	Poljska	
8		Švedska	Slovačka	
9		Velika Britanija		

Katarina Bijelić

*»Svako u sebi reke druge
pod ovim istim mostom sretne
Zato su naše sreće i tuge
tako drugačije istovetne«*

Miroslav Antić: »Tako zamišljam nebo«

ZAPOŠLJAVANJE KAO VID REHABILITACIJE I SOCIJALNE INTEGRACIJE INVALIDNIH LICA

Rezime

Jedan od najadekvatnijih načina socijalne integracije i rehabilitacije invalidnih lica je zapošljavanje. Putem zapošljavanja invalidno lice zadovoljava istinsku ljudsku potrebu da živi od vlastitog rada. Rad, dakle, invalidnom licu obezbjeđuje realizaciju sopstvene ličnosti i osjećanje samopoštovanja, što je primarni uslov za socijalnu i moralnu harmoniju. Zapošljavanje invalidnih lica nije samo humani supstrat društvenih odnosa već i ekonomski interes svakog savremenog društva, što podrazumijeva razvoj socijalne ekonomije, odnosno razvoj socijalnih preduzeća.

Resume

One of the most adequate manners for social integration and rehabilitation of persons with disabilities is employment. A person with disability satisfies the true human need of living on own work through employment. Therefore the work provides the realization of own personality and the feeling of self-esteem to a person with disability, which is the primary precondition for social and ethical harmony. The employment of persons with disabilities represents not only a human substratum of social relations, but also an economic interest of each modern society, including the social economy development or development of social enterprises.

1. UVODNA RAZMATRANJA

U ukupnoj društvenoj strukturi **socijalna mreža je bitan činilac na koji se pojedinac može osloniti za praktičnu, emocionalnu ili društvenu pomoć.**

Kroz socijalnu mrežu tj. socijalnu podršku i u kontaktu sa ljudima iz okruženja čovjek zadovoljava svoje najraznovrsnije lične i društvene potrebe, što je od neprocjenjive važnosti za potpun i dostojanstven život, bilo da je u pitanju zdrava ili invalidna osoba. Socijalna podrška je izuzetno značajna za svako ljudsko biće i odnosi se na strukturu, kvalitet i funkciju socijalne mreže. Što je socijalna mreža kvalitetnija, funkcionalnija i dinamičnija to je i život svake osobe potpuniji i sadržajniji.

Socijalna podrška se definiše kao "interpersonalna razmjena koja uključuje emocije (naklonost, divljenje, ljubav), potvrđivanje (izražavanje poštovanja) i pomoć (vrijeme, novac, savjet, vođstvo)", (J. Vljaković, »Životne krize i njihovo prevazilaženje«, 183). Emocionalna podrška je veoma značajna i podrazumijeva dobijanje ljubavi, pažnje, naklonosti i saosjećanja, i nepresušan je izvor zdravlja i blagostanja za svako ljudsko biće. Materijalna podrška je svaki oblik konkretne pomoći bilo da je u pitanju novac, hrana, odjeća ili njega u bolesti itd. Informativna podrška je takođe značajna, jer pomaže osobama u razjašnjavanju, davanju savjeta i objašnjavanju za što lakše prevazilaženje nastale teškoće ili situacije, i uopšte, sadržaja života.

Značajan broj istraživanja je pokazao da je socijalna podrška povezana sa dugovječnošću i kvalitetom života i da je ona »oslonac« koji ublažava sve poteškoće u kojima se osoba može zadesiti, a ujedno i dati snagu i potporu za prevladavanje.

Spoznaja da smo kao jedinke voljeni, prihvaćeni, poštovani, podržani i da imamo oslonac za sve, te da ćemo dobiti pomoć i razumijevanje, od izuzetnog je značaja za samopoštovanje i povoljnu sliku o sebi, što doprinosi da sve lakše i bezbolnije podnosimo, pa čak i najteže životne okolnosti.

Koliki je značaj socijalne mreže i podrške za **invalidne osobe** ne treba posebno naglašavati. Ljudi koji pate od hroničnih bolesti ili bilo koje nesposobnosti su svakodnevno suočeni sa raznovrsnom paletom problema koji su koliko fizički toliko i psihološki i socijalni. Pogođeni su svi: pojedinac, porodica, zajednica. U njihovom životnom prostoru postoje brojne prepreke koje stoje na putu zadovoljavanja njihovih potreba.

Svaka invalidna osoba susreće se sa dilemom: Kojoj društvenoj grupi pripada i kakve su njene mogućnosti za adekvatno funkcionisanje i sadržajan život? Mnogo faktora utiče za funkcionalnu pripadnost, počev od društvenih stavova do ličnog opredjeljenja. Koliko je invalidna osoba oslonjena na socijalnu mrežu najbolji je pokazatelj njene uključenosti u životne tokove. Ponekada može doći do potpune izolacije i povlačenja, te nemogućnosti da se samostalno zadovolje elementarne potrebe i živi sadržajan i dostojan život. Zato je uključenost u socijalnu mrežu i dobijanje socijalne podrške od neprocjenjivog značaja za prevladavanje svih životnih teškoća. Kroz socijalnu podršku i kontakte sa drugima svaka jedinka izgrađuje svoj socijalni identitet.

Socijalni identitet se može označiti kao razvoj svijesti o sebi i svom mjestu u socijalnom miljeu tj. okruženju i on je jedan od važnih elemenata socijalizacije svake ličnosti. Socijalna podrška i spremnost ljudi iz okruženja da pruže pomoć i potporu kao i spremnost invalidne osobe da je prihvati, formira sliku o sebi kao društvenom biću, na obostranu korist i zadovoljstvo.

Kroz vlastiti socijalni identitet a u procesu **socijalne integracije** kao dinamičkog procesa interakcije pojedinca, porodice i socijalne sredine, posebna pažnja se mora posvetiti invalidnim licima. Kroz usvajanje različitih normi i standarda i iz potrebe zajedničkog života, sa ciljem koji vodi razvoju svake jedinke a samim tim i zajednice, upravo je socijalna integracija proces uzajamnog uticaja.

Za uspješnu integraciju invalidnih lica neophodno je sprovesti složen proces **rehabilitacije** invalidnih lica, a koja obuhvata niz aspekata počev od pravnih, ekonomskih, socijalnih, psiholoških, medicinskih, profesionalnih itd. Da bi svaki aspekt bio obuhvaćen i podjednako tretiran, neophodno je formirati **Tim za rad sa invalidnim licima**.

Cilj timske obrade je osposobljavanje pojedinca za profesionalnu rehabilitaciju, koja ne može biti fokusirana samo na zanimanje ili zadatak, već treba da obuhvati sve vidove osposobljavanja i prilagodavanja datim uslovima i okolnostima, a za što bolju i funkcionalniju integraciju. Saglasno tome, neophodan je cjelovit tretman invalidne osobe sa svim njegovim biološkim, psihološkim i socijalnim karakteristikama. Da bi se mogla voditi odgovarajuća politika u pogledu obezbjeđivanja i uključivanja invalidnih osoba u proces integracije i rehabilitacije, neophodno je evidentirati svako lice sa hendikepom i ustanoviti **individualni karton** sa dodatkom i informacijama :

- stepen težine hendikepa;
- eventualne kombinovane smetnje;
- intelektualne, obrazovne i socijalne posljedice;
- uz dodatnu preporuku da se za svaku osobu zabilježe svojstva

ličnosti, interesovanja, temperament, organizovanost pažnje i karakterističan način učenja i prilagodavanja sa posebnim naglaskom za motivisanost za rehabilitaciono-integrativni proces.

Cjelovita i sadržajna priprema za proces uključivanja svake invalidne osobe je prvi korak ka optimalnoj socijalizaciji i integraciji, posebno zbog svoje specifičnosti.

Osoba sa invaliditetom je u našoj kulturi po pravilu opažana kao različita od drugih i ona sama sebe najčešće opaža kao različitu ,jer joj je takav stav nametnut od strane sredine i porodičnog okruženja, tokom rođenja, razvoja i života. Stavovi su se mijenjali tokom razvoja društva i o njima sada nećemo posebno govoriti.

Položaj hendikepirane osobe u društvu, odnosno cjelokupna socijalno-emocionalna adaptacija invalidne osobe, je rezultat interakcije te osobe sa socijalnom sredinom.Što je interakcija dinamičnija i sadržajnija to je i integracija funkcionalnija. Međutim, na osnovu podataka iz stručne literature može se konstatovati da se socijalna sredina još uvijek neadekvatno odnosi prema osobama sa hendikepom i da je uzrok takvom odnosu predrasuda i stepen razvoja društva.

Predrasude predstavljaju najveću prepreku za potpunu socijalizaciju i punopravnu integraciju invalidnih lica u društvo. Ljudi još uvijek pružaju otpor da prihvate invalidnu osobu, posebno u radnoj sredini. Ipak treba naglasiti da je situacija danas mnogo povoljnija i bolja i da su to danas punopravni članovi zajednice i društva uopšte, sa posebnim naglaskom da sami participiraju u kreiranju socijalnog i radnog miljea.

Demokratski razvoj društva omogućava otklanjanje barijera i predrasuda i razvoj različitih modela društvenih odnosa koji polaze od

potencijala svake individue a ne nemogućnosti, te **neiscrpnih mogućnosti učenja različitih vještina**, koje daju šansu svima bez obzira na različitosti i nedostatke.

Stvaranje takvog ambijenta gdje se promoviše integracija svakog ponaosob je prioritetan zadatak svakog društva, a posebno što je od strane EU 2007. godina proglašena za **Evropsku godinu jednakih mogućnosti za sve**, sa parolom "PRAVEDNIJEM DRUŠTVU U SUSRET".

Da bi se sve to postiglo i da bi se poboljšalo razumijevanje šire i stručne javnosti i smanjila diskriminacija i svaka vrsta nejednakosti, neophodno je:

- Sveobuhvatno planirati integrativne programe u kojima će realno biti definisani problemi i potrebe, utvrđeni akteri i njihove uloge, uzimajući u obzir otežavajuće okolnosti, i pronaći područja gdje se integracija najbolje može implementirati;
- Integracija je potrebna svakom društvu i zajednici i zato je neophodno raditi na više nivoa, jer je to proces koji zahvata različita pravna i fizička lica i institucije, grupe i pojedince koji različitim metodama streme istom cilju;
- Priprema i osposobljavanje aktera koji učestvuju u programima integracije je veoma važna, kako bi svi bili u stanju da odgovore potrebama složenih programa integracije;
- Procjena i izbor lica za uključivanje u integrativni proces je, takođe, važna i nužna i stručno utvrđena, jer nijesu svi jednako spremni za taj proces;
- Redovno i stručno praćenje procesa integracije i vršenje adekvatnog nadzora daju šansu da se reaguje u iznenadnim i problematičnim situacijama, a samim tim spriječe negativni učinci i posljedice;
- U programima integracije neophodno je uključiti značajne osobe iz porodice i okruženja, koje će svojom podrškom značajno doprinijeti boljem integrativnom procesu.
- Programe integracije moraju voditi stručne i kompetentne osobe, koje imaju znanje, iskustvo i lični afinitet da učestvuju u tom procesu, a kao ljudi da imaju iskreno posvećen odnos za rad sa invalidima, to jest osobama sa posebnim potrebama;
- Od posebnog je značaja pripremiti, edukovati i informisati socijalnu sredinu o svakom koraku integrativnog procesa putem brošura, letaka, dnevne i periodične štampe, radija i tv-mreže, jer to i jeste mrežni proces;
- U integrativne programe od velikog uticaja i značaja spadaju programi saradnje sa sličnim inicijativama i organizacijama u Republici i okruženju, a i šire.

Evropski ekonomski model vidi EU u većoj socijalnoj koheziji između pojedinih društvenih grupa a posebno **ranjivih grupa** u koje spadaju i invalidna lica. Bez njihove punopravne rehabilitacije i integracije ne može biti govora o državi socijalne pravde i državi blagostanja. **Socijalna država** je ona u kojoj nema isključivosti ni za jednog pojedinca a kamo li grupu.

Najznačajniji oblik socijalnog prilagodavanja i uspješne integracije, a samim tim i adekvatne brige o sebi i svojim potrebama, jeste **spособnost da se nađe i zadrži određeni posao**. Neka istraživanja sprovedena sa licima koja su bila onesposobljena u jednom periodu života, pokazala su da se mogu riješiti mnoge teškoće u ostalim oblastima života. Osobe koje nijesu tražile zaposlenje ili su zbog neprilagođenosti tj. loše integracije ostajale bez posla, imale su siromašniji društveni život, gotovo da nijesu imale ciljeva, imali su više problema sa zdravljem i sa odnosima u porodici i socijalnoj sredini, nijesu se bavili nikakvim rekreativnim aktivnostima, nijesu imali nikakav hobi i u svakom pogledu su bili izolovani i podložni apatičnom i depresivnom odgovoru na život.

Iako je samostalno izdržavanje primaran motiv, posao utiče na porast samopoštovanja i sigurnosti, mogućnost da se korisno iskoristi vrijeme i smanji dosada, a najvažnije, poveća broj kontakata sa drugim ljudima, što doprinosi boljem kvalitetu interpersonalnih i socijalnih relacija, te boljoj integraciji i rehabilitaciji invalidnih lica.

Kroz profesionalno osposobljavanje i učenje socijalnih vještina, povećava se samopoštovanje i sigurnost, bolje vrednovanje preostalih kapaciteta, a samim tim povećavaju se šanse za brže i adekvatnije zaposlenje, kvalitetniji i dostojniji život.

Prioritetne aktivnosti za što brže uključivanje invalidnih lica na tržište rada i održavanje kompetencija na tržištu usmjerene su na:

1. Obezbjedenje dostupnosti informacija i socijalnih komunikacija,
2. Da na osnovu jednakih mogućnosti i bez diskriminacije i izolacije invalidno lice može vlastitim radom zaraditi za život, na poslu koji je slobodno izabrao ili prihvatio na tržištu rada,
3. Obezbijediti otvoren obrazovni sistem na osnovu jednakih mogućnosti (inkluzivno obrazovanje) i bez diskriminacije, sa mogućnošću doživotnog učenja i usavršavanja, shodno vlastitim sposobnostima,
4. Pojedinih licima omogućiti neophodnu socijalnu sigurnost ukoliko je nemaju,
5. Podsticati primjere dobre prakse i upoznati širu socijalnu sredinu sa tim primjerima.

Na osnovu gore navedenog, moguće je obezbijediti veću fleksibilnost tržišta rada, transparentnost politike zapošljavanja i veću društvenu jednakost, kao i pronalaziti nove i savremenije programe bržeg i efikasnijeg integracionog procesa.

2. STANDARDNA PRAVILA ZA IZJEDNAČAVANJE MOGUĆNOSTI ZA OSOBE SA INVALIDITETOM

»Standardna pravila za izjednačavanje mogućnosti za osobe sa nvaliditetom« usvojila je Generalna skupština UN na svom 48. zasijedanju, 20. decembra 1993. godine Rezolucijom 48/96. Standardna pravila napravljena su na temelju iskustava stečenih tokom Dekade invalidnih osoba 1983-1993. godine, i proglašene na Generalnoj skupštini UN Rezolucijom 37/53.

Politički i moralni osnov Standardnih pravila čine:

- Međunarodna povelja o ljudskim pravima sa Opštom deklaracijom o pravima čovjeka, Rezolucija 217 A (III);
- Međunarodni ugovor o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz Rezolucije 2200A (XXI), aneks;
- Međunarodni ugovor o građanskim i političkim pravima, iz Rezolucije 2200 A (XXI), aneks;
- Konvencija o pravima djeteta, Rezolucija 44/25, aneks;
- Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije na štetu žena, Rezolucija 34/180, aneks;
- Svjetski program djelovanja u vezi sa invalidnim osobama.

Pravila nijesu obavezujuća za zemlje članice, ali su zbog univerzalnosti važno polazište u kreiranju politike prema osobama sa invaliditetom.

Takođe treba naglasiti da je Evropska komisija dala smjernice, a Amsterdamskim ugovorom (1999) predložene mjere koje su neophodne za jednake mogućnosti do zaposlenja, koje važe za sve pa i za ranjive grupe. Na sastanku Savjeta Evrope u Lisabonu (2000), pored ostalih ciljeva, dogovoren je i strateški cilj u postizanju pune zaposlenosti, stvaranja većeg broja kvalitetnih radnih mjesta i optimalno uključivanje i integracija ranjivih grupa.

Zbog socijalne isključivosti i nemogućnosti samostalne integracije, svaka invalidna osoba zahtijeva **specijalizovani tretman**, a posebno unutar **mjera aktivne politike** zapošljavanja. Ne treba posebno naglašavati da dugogodišnji socijalni problemi i loša ili nikakva integracija, prouzrokuju mnoge psihosomatske bolesti, a posebno veliki stepen izolacije iz socijalnog okruženja, te nemogućnosti tj. nemanja šanse da sama o sebi brine i zarađuje vlastitim radom.

3. PROFESIONALNA REHABILITACIJA I OSPOSOBLJAVANJE

Invalidno lice ima pravo na profesionalno osposobljavanje i rehabilitaciju pod opštim uslovima, a ako je zbog težine invaliditeta onemogućeno, tada u posebnim školama i ustanovama za profesionalnu rehabilitaciju, po prilagodnim programima.

Polazeći od ovakog stava pruža se mogućnost invalidnim licima da ravnopravno, bez diskriminacije, budu značajan dio društva i svojim učešćem na tržištu rada, doprinesu njegovom razvitku i tržne ekonomije samim tim i države blagostanja i socijalne pravde.

Izjednačavanje mogućnosti za sve ranjive grupe, u koje spadaju i nvalidna lica, jedan je od važnijih zadataka, a sve to kroz razvoj i implementaciju programa, koji će omogućiti radnu i socijalnu integraciju.

Programi i mjere aktivne politike zapošljavanja pružaju podsticaj i potporu invalidnim licima da što aktivnije i na cjelovit način pristupe rješavanju vlastite nezaposlenosti, što će biti od ključnog značaja da njihova integracija bude optimalna i cjelovita.

Traganje za mogućim izlazima iz područja onesposobljenosti i neaktivnosti a posebno iz izolacije invalidnih lica, primarni je zadatak svakog društva, koje će kroz **razvojne** programe unaprijediti i u svakom vidu poboljšati radni i socijalni status invalidnih lica. Sa razvojnim programima integracija invalidnih lica je osigurana.

4. ZAPOŠLJAVANJE I RAD INVALIDNIH LICA

Invalidna lica imaju pravo na zapošljavanje na tržištu rada pod opštim ili posebnim uslovima. Pod posebnim uslovima smatraju se uslovi koji su prilagođeni psihofizičkim i drugim sposobnostima invalidnih lica.

Invalidna lica rade pod sljedećim okolnostima :

1. Neka lica obavljaju uobičajene poslove i ni po čemu se ne razlikuju od lica koja nijesu ometena u psihofizičkom pogledu;
2. Pojedinci rade poslove koji se obavljaju u uobičajenim uslovima, ali su specijalno podešena za invalidna lica. Obično se nađe poslodavac koji je spreman da pruži ovu vrstu pomoći, a za uzvrat dobije neke poreske ili druge olakšice i stimulanse;
3. Ako osoba zbog svoje fizičke ili mentalne smetnje nije u mogućnosti da prihvati sve obaveze posla, tada se takva lica zapošljavaju u zaštitnim radionicama, gdje se posao organizuje u skladu sa sposobnostima i preostalim kapacitetima invalidne osobe.

Koji od ova tri tipa zaposlenja odgovara pojedinim invalidnim licima, zavisi od njihove onesposobljenosti tj. preostalih sposobnosti, intelektualnog nivoa i socijalnog i radnog prilagođavanja, kao i spremnosti i motivisanosti da se uključi u programe socijalne rehabilitacije i integracije. Posebno važnu ulogu ima podrška porodice za taj proces ili neka »ključna osoba« koja će biti jaka potpora za sprovođenje rehabilitacionog i integrativnog programa.

U slučaju da se invalidna lica ne mogu zaposliti ili održati zaposlenje kroz ova tri vida zapošljavanja, tada se može osnovati radni centar kao javna ustanova koja je isključivo radno-terapijska, u okviru habilitacije i rehabilitacije invalidnih lica, i mora ispunjavati uslove u pogledu prostora, opreme, stručnih radnika i svih drugih neophodnih pratećih pomagala.

Kroz ovako formirane i kategorisane vidove radnih mjesta i osmišljavanje poslova i zadataka koje mogu obavljati invalidna lica, stvara se mogućnost sadržajnog i efikasnog rješavanja svih socijalnih i drugih problema koji prate invalidna lica, kao kategoriju ranjivih grupa. Samim tim obezbjeđuje se punopravna integrisanost u sve tokove društvenog života i njihovo ravnopravno odlučivanje i učestvovanje u životu zajednice.

5. STRUČNI TRETMAN I METODOLOGIJA RADA SA INVALIDNIM LICIMA

Licima sa invaliditetom Zavod za zapošljavanje obezbjeđuje **stručni tretman** u cilju efikasnijeg posredovanja u zapošljavanju, kao i obuku za samostalno traženje i nalaženje posla, kao i zadržavanje istog, uz **učenje socijalnih vještina** za efikasnije i cjelovitije **socijalno prilagođavanje**, što doprinosi boljem i kvalitetnijem životu invalidne osobe i omogućuje uspješnu **rehabilitaciju i integraciju**.

Zavod za zapošljavanje sa svojim programima i aktivnostima podiže nivo svijesti svih, da invalidno lice nije pasivan primalac tuđih odluka o njegovom životu, već **aktivan partner**, koji ima svoje specifične individualne potrebe koje uz kvalifikovanu pomoć može da izrazi, osmišljava i traga za mogućnostima optimalnog zadovoljavanja. Zavod je prepoznao prije svih, da svako sa svojim mogućnostima i sposobnostima može doprinijeti razvoju tržišta i društva uopšte.

Pokrenuvši programe za uključivanje invalidnih lica na tržište rada, pokazuje da samo u otvorenoj i pristupačnoj sredini imaju šansu da se ispolje i kreativno izraze, posebno naglašavajući da se uz pomoć svih susreću sa situacijama i stanjima koja za njih neće biti ugrožavajuća, već podsticajna za **samoangažovanje** i preuzimanje **odgovornosti** za vlastiti život i punopravno učešće u životu zajednice.

Suština svega je pružanje pomoći invalidnom licu da na optimalan način:

1. Izvrši izbor kakav želi uz puno poštovanje slobode u traženju i prihvatanju zaposlenja;
2. Pružanje relevantnih informacija na jasan i djelotvoran način o mogućnostima i uslovima zapošljavanja;
3. Pomoć u izradi i realizaciji plana zapošljavanja;
4. Motivisanje i osposobljavanje za aktivno traženje zaposlenja i uključivanje u određene programe aktivne politike zapošljavanja;
5. Podsticanje i usmjeravanje profesionalnog razvoja i osposobljavanje za efikasnije rješavanje profesionalnog statusa.

Lica sa invaliditetom na evidenciji Zavoda za zapošljavanje imaju pravo na :

1. Posredovanje u zapošljavanju;
2. Uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja (javni radovi, stipendiranje, finansiranje školarine, dodjela kreditnih sredstava za obavljanje privatnog preduzetništva i dr.);
3. Pripremu za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, prekvalifikacija, dokvalifikacija, specijalizacija, osposobljavanje pripravnika i dr.);
4. Novčanu naknadu koja iznosi 60% od najniže cijene rada na koju se obračunava doprinos za zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje u skladu sa zakonom i drugim propisima;
5. Zdravstveno osiguranje;
6. Troškove javnog prevoznog sredstva nastalih radi traženja zaposlenja sa kojima je Zavod saglasan ili po uputu Zavoda i refundiranje troškova za preporučene pošiljke u cilju aktivnog traženja zaposlenja.

Poslodavcu koji bi zaposlio lice sa invaliditetom Zavod može ponuditi:

- stručnu pomoć u izboru lica sa invaliditetom;
- sufinansiranje otvaranja novih radnih mjesta;
- sufinansiranje programa javnih radova;
- sufinansiranje sezonskog zapošljavanja;
- sufinansiranje zarada pripravnika sa srednjom, višom i visokom stručnom spremom, u visini od 80% od najnižeg koeficijenta....;
- sufinansiranje prilagođavanja prostora i tehničke opreme;

- sufinansiranje programa pripreme i to za: stručno osposobljavanje i dokvalifikaciju, prekvalifikaciju i specijalizaciju;
- kurseve iz informatike, stranih jezika i dr.

Kada se na ovako cjelovit način pristupa rješavanju problema osposobljavanja i zapošljavanja invalidnih lica i njihovo aktivno učešće u tržišnoj utakmici, uz poštovanje svih različitosti koje imaju, tada će njihov status biti isti sa svim ostalim članovima društva a njihova integracija potpuna.

Izrada programa i osmišljavanje razvojnih projekata ne može biti sprovedeno na potpun i sadržajan način bez formiranja tima za rad sa invalidnim licima (i drugim ranjivim grupama), koji će sprovoditi stručni tretman .

Stručni tretman se sprovodi uz angažovanje svih profila stručnih kadrova i to: ljekar specijalista medicine rada, dipl.psiholog, dipl.socijalni radnik, dipl.defektolog, dipl. pedagog-andragog, dipl. pravnik, tehnolog, radni terapeut i druga stručna lica, u zavisnosti od potreba.

Svaki član tima je ključni stručnjak za određenu oblast, za pojedinca ili grupu, sa ciljem da se uspostavi odnos pun obostranog poštovanja i zajedničkog pravljenja plana, sa iskrenom posvećenošću datom izazovu, kako bi na najbolji mogući način realizovali postavljene ciljeve.

Da bi sve bilo povezano u funkcionalnu cjelinu tj. napravljena »mreža« i povezani i uključeni svi neophodni subjekti u proces rehabilitacije i integracije, neophodno je imenovati koordinatora tima, -rehabilitacionog savjetodavca.

Rehabilitacioni savjetodavac je po pravilu diplomirani socijalni radnik, kao profil stručnjaka čiji je predmet interesovanja i djelovanja socijalno funkcionisanje pojedinaca, grupa i zajednica, sa ciljem prevazilaženja problema u funkcionisanju i podsticanje dinamičnog razvoja kako pojedinaca tako grupa i društva uopšte.

Najkraće rečeno, socijalni radnik - rehabilitacioni savjetodavac je osoba koja pomaže pojedincu, grupi i zajednici da na optimalan način prevaziđe nastali problem u socijalnom funkcionisanju i podstakne razvoj i potencijale svih radi najvećeg mogućeg ličnog i društvenog postignuća.

Socijalni radnici u praktičnom radu primjenjuju znanja i vještine iz različitih naučnih disciplina koje se bave ljudskim ponašanjem, potrebama i problemima, a vještina je znanje u akciji (multidisciplinarni pristup). Zbog ovakvog pristupa uloga socijalnog radnika u rehabilitaciji i integraciji invalidnih lica je nezamjenjiva, a

posebno kada je vezana za »umrežavanje« i povezivanje na svim nivoima i sa svim faktorima u integrativnom procesu.

Primjenom odgovarajućih metoda i tehnika socijalnog rada, a kroz izradu socijalne anamneze, analizom prikupljenih podataka, formira sliku o svim bitnim činiocima tj. sagledava suštinu problema a nakon toga predlaže najbolje rješenje za klijenta i sa ostalim članovima tima pravi plan rada.

U procesu **profesionalne rehabilitacije** socijalni radnik motiviše invalidno lice za novu vrstu profesionalne aktivnosti, učestvuje u izboru posla, priprema porodičnu, radnu i širu socijalnu sredinu na lakše prilagođavanje na nove uslove života i nov socijalni status. Takođe posvećuje posebnu pažnju na razvijanju ljubavi i prihvatanja aktivnosti ili posla o kojem osoba nije razmišljala, što je priprema za dobru i uspješnu rehabilitaciju. Kroz angažman socijalnog radnika, invalidna osoba treba da »nađe sebe« da pored egzistencijalnih problema, prevaziđe i sopstvena negativna osjećanja. Ovo je posebno značajno, jer mnoge invalidne osobe teško podnose sve što je vezano za neadekvatnost, samilost, sramotu i sl. Samo adekvatna priprema, tj. mobilisanje sopstvenih odbrambenih mjera i angažovanje preostalih potencijala, učiniće profesionalnu orijentaciju i rehabilitaciju uspješnom.

Veoma značajno je i angažovanje socijalnog radnika u nedostatku radnih mjesta, gdje on sa poslodavcima mora »improvizovati« takvo radno mjesto potrebno invalidnoj osobi i usput procjenjivati rehabilitacioni potencijal.

Posebnu ulogu ima u **informisanju i edukovanju** socijalne sredine, što će doprinijeti da se prevaziđu predrasude i stavovi vezani za invalidna lica, sa čim ujedno vrši i preventivnu funkciju.

Socijalni radnik je osoba koja svoje znanje temelji na univerzalnim principima humanosti, solidarnosti, uzajamnosti i zajedništva sa ciljem ljudske dobrobiti, kako pojedinaca tako i grupa i zajednica.

Centralni momenat ili prvo načelo socijalnog rada je »Moralni zakon o ljubavi prema bližnjem« ne samo socijalnog rada i dobroćinog djela, već svih životnih situacija, gdje je čovjek u relaciji sa drugima i okruženjem (eko-veze i odnosi).

Eko-veze i odnosi se stiču tokom razvoja i života svake jedinke, a stiču se kroz učenje socijalnih vještina.

Socijalne vještine i kako ih steći

Za što efikasnije zadovoljavanje svojih potreba, uz uzajamno poštovanje tuđih kao svojih, svako mora imati određena znanja i vještine za njihovu realizaciju, kako bi imao radostan, srećan i ispunjen život.

Socijalne vještine su naučeni oblici ponašanja čiji je osnovni cilj poboljšanje odnosa između pojedinca i društva, i to polazeći od boljeg prilagođavanja ličnosti samoj društvenoj sredini. Smatra se da neka osoba ima dobre socijalne vještine (sada utvrđena socijalna inteligencija), ukoliko umije da komunicira na adekvatan i optimalan način sa svojom okolinom, tako da zadovolji sve svoje prirodne potrebe, a da ne ometa druge.

Jedan od načina da se nauče socijalne vještine, a koje sprovodi Zavod za zapošljavanje u radu sa invalidnim licima, jesu radionice. Na njima se kroz razgovore, zadatke, vježbe, a kroz formu igre, rješavaju ozbiljna i važna pitanja: kako postići bolje međusobno razumijevanje, kako poboljšati odnose sa drugima, kako mijenjati stavove i predrasude, kako imati uvida u vlastito ponašanje, kako nenasilno rješavati konflikte kada se dese, kako efikasno sarađivati, kako se kreativno ispoljavati itd.

Kroz radioničarski oblik iskustvenog rada, odnosno učenja, svakom učesniku se omogućava da bude aktivan kreator grupne dinamike, kroz koju se nalaze najbolja rješenja, a samim tim pojedinac obučava za kreativan i kvalitetan život.

Kroz radionički rad se osim kognitivnog (saznajnog), nudi emocionalno i socijalno iskustvo, što znači da omogućava učenje kroz proživljavanje i komunikaciju, kroz samostalno i grupno traganje za novim iskustvima i rješenjima. Atmosfera u toku rada je opuštajuća, kreativna, podsticajna, ohrabrujuća i puna povjerenja između svih članova, što je garant uspješnosti i kvaliteta.

Na ovakav način su osmišljene i sada već poznate i prepoznate kvalitetne »Sunčane radionice« koje su nastale u Zavodu za zapošljavanje, kao najbolji vid socijalne rehabilitacije i integracije. Sa njima je upoznata i edukovana javnost da se može drugačije, bolje i kreativnije na obostrano zadovoljstvo.

Bez ovakvog shvatanja i prihvatanja socijalnog rada i konstantnog učenja socijalnih vještina, kao ključne profesije u socijalnoj rehabilitaciji i integraciji, kako invalidnih lica tako i svih ranjivih grupa, ne može biti govora o uspješnosti jednog društva u tom procesu.

Literatura:

1. «Pravo socijalne integracije» -Bogićević Čedomir; Kulturno-prosvjetna zajednica, Podgorica, 2004. god.
2. «Psihologija tjelesno invalidnih lica»,-Živković Gordana; Defektološki fakultet, Beograd,1994. god.
3. »Tržište rada i zapošljavanje« -Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2003. god.
4. «Socijalna ekonomija u Crnoj Gori« -Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2006. god.
5. »Rehabilitacija« -Petrović Dušan, Socijalna politika, Beograd, 1980. god.
6. »Nezaposlenost u savremenom svijetu« -Radulović Vukota, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2004. god.
7. »Priručnik o pravima osoba sa invaliditetom« -Udruženje paraplegičara, oboljelih od dječje paralize i ostalih invalida-Trebinje, Trebinje, 2005. god.
8. «Informator-vodič kroz ljudska prava za osobe sa invaliditetom« -Udruženje paraplegičara Crne Gore, Podgorica 2005. god.
9. »Djeca sa posebnim potrebama -dijete sa razvojnim smetnjama u osnovnoj školi« Hrnjica Sulejman, Učiteljski fakultet Beograd 1997. god.

Milorad Šćekić

POSTINSTITUCIONALNI TRETMAN ŠTIĆENIKA USTANOVA SOCIJALNE I DJEČIJE ZAŠTITE U CRNOJ GORI-PROBLEMI SOCIJALNE INTEGRACIJE

Rezime

Najveći problem djece koja po raznim osnovama napuštaju ustanove socijalne i dječije zaštite u Crnoj Gori je njihovo zapošljavanje, pogotovu ukoliko se radi o djeci lišenoj roditeljskog staranja. Postoji veliki raskorak između dobre zakonske regulative i postojećeg stanja na terenu. Početna rješenja su beneficirano stanovanje i privremeni smještaj. Najbolji vid pomoći ovoj kategoriji djece i omladine u Crnoj Gori može se ostvariti kroz dualno obrazovanje, odnosno obrazovanje kroz rad.

Resume

The largest problem of children abandoning for various reasons the institutions of social and child protection in Montenegro is their employment, especially that of children without parental care. There is a big mismatch between good legislation and current field situation. The initial solutions are subsidised housing and temporary accommodation. The best way of assistance to this category of children and youth in Montenegro can be obtained through dual education or in-service education.

1. UVODNE NAPOMENE

Otpustu i postinstitucionalnoj pomoći maloljetnika se u teoriji i praksi poklanja posebna pažnja naročito u prvo vrijeme i poslije obustave izvršenja izrečene vaspitne mjere. Nužnost ove pomoći je u tome da se maloljetnik snađe i pravilno uključi u novi život. Ako ova pomoć izostane, dovodi se u pitanje uopšte opravdanost institucionalnog tretmana. Prihvat je, u stvari, produženi dio tretmana prema maloljetnom počiniocu krivičnih djela, pa se često kao institut pojavljuje kao poseban oblik tretmana. Pomoć koju maloljetniku treba pružiti zavisi dijelom i od uspješne primjene tretmana u ustanovi. Međutim, kako se radi o mladim ljudima koji se zbog karakteristika doba u kojima se nalaze teško snalaze i uključuju u novi život, a brojne probleme ne mogu sami riješiti, može se tvrditi da je pomoć potrebna svakom maloljetniku koji napušta ustanovu. Svakako, da će pomoć biti potrebna u najvećem obimu maloljetnicima prema kojima zavodski tretman nije bio uspješan.

Opšte je poznato da boravak u domu ostavlja nekad i trajne tragove na ličnost maloljetnika i ta okolnost i te kako utiče na njihovo prilagođavanje novoj sredini. Iskustva pokazuju da su prva iskustva po izlasku kritična. Domski smještaj i pored nedostataka pružao je ipak sigurnost (smještaj, ishranu, školovanje, odjeću, obuču, džeparac i sl.). Stoga se često događa da maloljetnik, ako je prepušten sam sebi, u nemogućnosti da riješi probleme i teškoće, dolazi u iskušenje i ponovo pribjegava devijantnom ponašanju rješavajući na taj način svoje probleme. Takvim iskušenjima ne odolijevaju ni mnoge odrasle osobe. Ako se pravovremena pomoć ne pruži, svi naponi tretmana u ustanovi bili su uzaludni. Znači, kompletan trud i značajna sredstva koja se ulažu nijesu dali nikakve rezultate, jer se agonija maloljetnika nastavlja. Postinstitucionalni postupak kao dio i završna faza tretmana počinje od momenta upućivanja u ustanovu, nastavlja se i traje sve do potpunog osamostaljivanja. Na taj način postupci koji se primjenjuju u etapi postinstitucionalne pomoći prožimaju sve ostale faze procesa vaspitanja, uslovljavaju ih i zavise od njih.

2. POSTOJEĆA LEGISLATIVA

Krivični zakonik Crne Gore sljedećim članovima reguliše otpust i prihvat maloljetnih počinioca krivičnih djela:

Član 143: Maloljetnik se otpušta sa izdržavanja zavodske vaspitne mjere kada protekne zakonom predviđeno najduže vrijeme trajanja vaspitne mjere ili kada sud donese odluku o prestanku ili zamjeni

mjere. Kada se maloljetnik nalazi u završnom razredu škole ili pri kraju stručnog obrazovanja, a otpuštanjem iz vaspitne ustanove bi se onemogućio završetak školovanja ili stručnog osposobljavanja, ustanova može maloljetniku na njegov zahtjev omogućiti završetak školovanja ili stručnog obrazovanja. U tom slučaju na maloljetnika se ne primjenjuju vaspitne mjere propisane ovim zakonom".

Član 165: "Za vrijeme izvršenja zavodskih mjera nadležni organ socijalnog staranja održava stalnu vezu sa maloljetnikom, sa njegovom porodicom i ustanovom u kojoj se mjera izvršava kako bi se maloljetnik što bolje pripremio za vraćanje u svoju porodicu i uključio u redovan život. Ustanova je obavezna da najmanje 3 mjeseca prije otpuštanja maloljetnika obavijesti nadležni organ socijalnog staranja o otpuštanju maloljetnika iz ustanove i predlaže mjere koje bi trebalo preduzeti za prihvatanje maloljetnika".

Član 166: "Da bi se po izvršenju zavodskih mjera što bolje organizovalo prihvatanje maloljetnika u sredinu u koju će se vratiti, nadležni organ socijalnog staranja je obavezan da se posebno brine o maloljetniku koji nema roditelja ili čije su porodične prilike nesređene. Nadležni organ socijalnog staranja će se posebno brinuti za smještaj, ishranu, odjeću, liječenje, sređivanje njegovih porodičnih prilika, zapošljavanje i organizovanje dovršenja započetog stručnog osposobljavanja i školovanja".

Član 167: "Ako je maloljetnik koji se otpušta bolestan, a nije sposoban za putovanje, ustanova u kojoj se izvršavala vaspitna mjera smjestit će ga u najbližu zdravstvenu ustanovu radi liječenja. Troškovi liječenja obezbijedit će se shodno čl.44 stav 3 ovog zakona".

Član 168: "Roditelj ili staratelj maloljetnika, nakon što je maloljetnik otpušten sa izvršenja zavodske mjere i izlaska iz ustanove, obavezan je da ga prijavi nadležnom organu socijalnog staranja u mjestu prebivališta ili boravišta. Nadležni organ socijalnog staranja obavezan je da pruži pomoć maloljetniku sve dok se steknu uslovi da maloljetniku pomoć i zaštita više nije potrebna".

Član 219: "Roditelj, usvojlac, staralac ili drugo lice koji grubim zanemarivanjem svoje dužnosti zbrinjavanja i vaspitanja zapusti maloljetno lice o kojem je dužno da se stara, kaznit će se kaznom zatvora do 3 godine".

Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti Crne Gore, članom 26, stavom 4, kaže: "Korisniku ne može prestati pravo iz stava 1 ovog člana prije nego centar za socijalni rad obezbijedi uslove za smještaj u drugu ustanovu, smještaj u drugu porodicu ili drugi oblik socijalne i dječije zaštite. Prijem i otpuštanje korisnika, bliže se utvrđuje opštim aktom ustanove u skladu sa ovim zakonom". Ovim članom se vrlo cesto manipulirše pa se desi da organi starateljstva praktično zaborave djecu koja borave u ustanovi pravdajući to činjenicom da nemaju uslova za

njihov prihvata.

Porodični zakon Crne Gore sljedećim članovima reguliše ovu problematiku:

Član 59: "Roditeljsko pravo pripada ocu i majci zajedno. Ako je jedan od roditelja umro ili nije poznat ili je lišen roditeljskog prava, roditeljsko pravo pripada drugom roditelju. Roditelj se ne može odreći roditeljskog prava".

Član 60: "Roditelji su dužni da se staraju o životu i zdravlju svoje djece, da ih izdržavaju i vaspitavaju, da ih prema svojim mogućnostima školuju ili obrazuju, vodeći računa o njihovim sposobnostima, sklonostima i željama, kako bi ih pripremili za samostalan život i za korisne članove društva".

3. MOGUĆA RJEŠENJA

Zakonska regulativa kao što se vidi u potpunosti štiti maloljetnika i zadovoljava sve međunarodne instrumente koji se bave ovom problematikom. Praksa je, nažalost, sasvim drugačija. Šta može organ starateljstva da uradi kada nema stanova, mogućnosti zaposlenja su male i u većini slučajeva pomoć se svodi na prijavljivanje Zavodu za zapošljavanje i jednokratnim pomoćima. Sa 18 godina života obično prestaju obaveze centara za socijalni rad, a većina djece tek tada napuštaju ustanovu, i upravo im je tada i pomoć najpotrebnija bilo da se radi stanovanju, zaposlenju, zdravstvenoj zaštiti, a posebno psihosocijalnoj pomoći. Ovo je najvažniji korak do pune integracije a ujedno najteži. Izlazak iz ustanove, ukoliko nije organizovan dobar otpust i prihvata u matičnu sredinu, pogotovu za djecu lišenu roditeljskog staranja je vrlo rizičan. Maloljetnika čeka neizvjesnost, razočarenje, početni neuspjesi, konflikti i obično se desi da se ruši sve ono što se mukotrpno steklo u instituciji. Brojni su primjeri da se djeca zbog neadekvatnog postinstitucionalnog tretmana nađu u potpunom haosu, dezintegrisana, završe u zatvoru, a prisutni su primjeri i samoubistava.

Jedna kratka analiza kojom sam pratio period od 1996. do 01.09.2006. godine pokazuje zaista zabrinjavajuće rezultate, pokazuje veliku disproporciju između dobre zakonske regulative i stvarnog stanja. U pomenutom periodu iz Zavoda za maloljetnike u Podgorici je otpušteno ukupno 96 korisnika iz Crne Gore (85 dječaka i 11 djevojčica).

Situacija je sljedeća:

Obrazovna struktura

Završio OŠ	- 30
Završio srednju školu	- 55
Završio VSS	- 1
Napustio školovanje	- 10

Porodična struktura

Bez roditelja	- 31
Roditelji nijesu u funkciji	- 25
Sa jednim roditeljem	- 10
Sa oba roditelja	- 30

Gdje su i šta rade

Nepoznato	- 6
Radi	- 20
Ne radi (na ulici, praktično skita)	- 67
Poginuo	- 1
Samoubistvo	- 2

Recidivizam:

Jedanput ili više puta boravio u zatvoru	- 24.
--	-------

Ovom analizom se ne može dovesti u pitanje opravdanost domskog tretmana, ali je ona prvo upozorenje da se pravovremeno pripremi otpust, a matični centar pripremi sve, kako posao ljudi u instituciji gdje je boravio maloljetnik ne bi bio uzaludan, a dijete se našlo na ulici odnosno u zatvoru. Pomenuli smo na početku zakonsku regulativu koja zadovoljava sve međunarodne standarde samo je treba striktno primijeniti.

U svim zemljama koje imaju dobro osmišljenu socijalnu politiku, postoje raznovrsni programi koji se odnose na otpust i prihvatanje maloljetnika koji napuštaju ustanove. U ovom programu nećemo se baviti za naše prilike skupim projektima iako su oni efikasni, već ćemo pomenuti samo dva koji su lako ostvarljivi, primjenjuju se u svim zemljama u okruženju i veoma efikasno bi ublažili postojeću situaciju.

4. BENEFICIRANO STANOVANJE

Predstavlja jednu od verzija "kuće na pola puta" samo što se prostorni kapaciteti nalaze unutar ustanove ukoliko za to postoje mogućnosti. Prostor treba biti odvojen od ostalih korisnika i komunikacija između njih treba biti svedena na najmanju moguću mjeru. Prostor mora imati spavaone, dnevnu sobu, priručnu kuhinju i kupatilo. U stanu boravi do 5 korisnika, a dužina boravka zavisi od osamostaljivanja odnosno zaposlenja i ne treba trajati duže od 1 godine. Ne postoje, poteškoće da se u okviru Centra za djecu i mlade, Zavoda za invalide, Centra "1 juni", Dječijeg doma "Mladost" i Zavoda za gluve u Kotoru adaptira i opremi po jedna stambena jedinica gdje bi djeca boravila do 1 godine, dok matični centar ne obezbijedi adekvatan smještaj odnosno zaposlenje.

5. "KUĆA NA POLA PUTA"

Za razliku od beneficiranog stanovanja, ovaj vid podrazumijeva posjedovanje jednog ili više stanova koji mogu biti vlasništvo ustanova socijalne i dječije zaštite ili lokalne samouprave, što je apsolutno nebitno. U stanu boravi do 5 dječaka ili djevojčica do 1 godine.

Država Crna Gora je uz pomoć donatora izgradila brojne stanove za raseljena lica, socijalne slučajeve i slično, i nikakav problem ne bi bio da u većim gradovima ustanove socijalne i dječije zaštite raspolažu sa makar jednom stambenom jedinicom za prihvatanje djece bez roditelja koja izlaze iz ustanova. Posebnu ulogu u ovim projektima trebala bi da ima lokalna samouprava i humanitarne organizacije.

I u jednom i u drugom slučaju maloljetniku se pruža spoljašnja i unutrašnja vrsta pomoći:

- Ugovor o boravku (uslovi boravka, obaveze, kućni red i sl.).
- Personalna dokumentacija (lične karte, prijave boravka, prijave Zavodu zapošljavanja i sl.).
- Umjesto domskog imamo javno vaspitanje kroz intenzivnu brigu i krizne intervencije.
- Većina korisnika koji izlaze iz domova imaju velike poteškoće u ponašanju, učenju, samosnalaženju, a tokom godine kroz sociopedagoški i terapijski rad posljedice domskog života bile bi sanirane.
- Posebna pažnja mora se posvetiti formiranju grupa u stambenim jedinicama: osjećaj zajedništva, upućenih jedne

- na druge, mogućnost identifikacije sa voditeljem i slično.
- Izuzetno značajan zadatak su aktivnosti na pripremi terena za zapošljavanje, stalni kontakti sa privatnim i društvenim sektorom, kao i kontakti sa birooom rada.
 - Kada se posao nađe (pripreme za odgovornost prema poslu od odlaska na posao, preko rada, do povratka sa posla).
 - Upućivanje na pomoć u rukovanju kućnim aparatima, pripremanju obroka i sl.
 - Aktivnosti i pripreme za napuštanje stambene jedinice ukoliko se obezbijedi posao.
 - Pomoć oko pronalaženja privatnog smještaja i partnerski odnos sa stanodavcem ukoliko je moguć.
 - Praćenje i pružanje pomoći poslije iseljenja za period od 2 mjeseca. Novi Zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju predviđa tzv. dualno obrazovanje. Naime, sklapa se ugovor sa određenom privatnom ili društvenom firmom gdje učenik pohađa proizvodnu praksu za određeno zanimanje, a po završetku školovanja zasniva radni odnos. Ovaj vid obrazovanja kroz rad već je zaživio u pojedinim školama i predstavlja veliki napredak pogotovu kada su u pitanju djeca koja izlaze iz ustanova, a nemaju roditelja.

Evropski standardi uspješnosti ovih projekata idu i do 80%. Svakako da se u nekim situacijama neće uspjeti, jer će neko otići-napustiti stambenu jedinicu i on na to ima pravo pogotovu ako se radi o punoljetnom licu i to je njegov lični izbor. Evidentno je da svaki novi pokušaj da se izađe iz ustaljenih šablona rješavanja ovih problema ide teško, ali je krajnje vrijeme da najčešći životni kreda ove djece "niti šta imam niti mi šta fali" promijenimo, vratimo optimizam i spriječimo ih da prolaze pored života.

Ipak, pored svega rečenog najefikasniji način socijalne integracije lica nakon domske zaštite je zapošljavanje. Putem zapošljavanja ova lica ostvaruju najbolji vid socijalne rehabilitacije. U dosadašnjoj praksi zapošljavanje lica nakon izlaska iz doma u Crnoj Gori nema nekih vidnih rezultata, kao i ostale takozvane radne grupe pa ovaj problem treba rješavati zakonski i institucionalno, "u paketu" sa ostalim teže zapošljivim grupama. Riječ je, dakle, o licima sa različitim teškoćama: lica bez roditeljskog staranja, invalidna, gluva i nagluva, slabovidna, ona koja su boravila u kazneno popravnim domovima, koja su konzumirala narkotička sredstva. Mjere društvene zaštite ovih lica veoma su skupe za svako društvo pa i naše, pa je nužno potrebno ova lica što adekvatnije integrirati na principu pomoći radi samopomoći.

Literatura:

Izmijenjena Evropska socijalna povelja,

Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti,

Zakon o zapošljavanju,

Prof.dr S. Đorđević, "Djeca lišena roditeljskog staranja"

Prof. dr M.Milosavljačić, "Problemi djece bez roditeljskog staranja"

Socijalni rad i socijalna politika (2/2004).

Vukota B. Radulović, "Socijalne posljedice društvene krize", Podgorica,

2002. god.

Vukota B. Radulović

**Ukratko o studiji "SOCIJALNA EKONOMIJA"
čiji je idavač Zavod za zapošljavanje Crne Gore,
2006. godine**

Krajem prošle godine u izdanju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore izašla je pionirska studija za područje naše Republike, grupe domaćih i inostranih autora naslovljena "Socijalna ekonomija". Knjiga se sastoji od uvoda i četiri poglavlja sa prikazom konsultovane literature. U uvodu studije navode se razlozi za njeno izlaženje, bitni stručni i naučni ciljevi, sadržaj i struktura, te primijenjena metodologija rada. U prvom poglavlju knjige govori se sa stanovišta teorije, odnosno pojmovnom, o socijalnoj ekonomiji i njenoj suštini, zatim preduzetništvu, začecima ove vrste ekonomije u svijetu, trećem sektoru u ponovnom i praktičnom smislu, okvirima socijalne ekonomije i njenim dometima, oblicima njenog savremenog organizovanja, prisustvu i razvoju na području EU, te načinima njenog finasijskog organizovanja i jačanja. U drugom poglavlju detaljno je opisan istorijski i savremeni razvoj u državama EU, posebno u Italiji, Sloveniji, Češkoj i Austriji. U trećem poglavlju, predstavljen je razvoj socijalne ekonomije u Grnoj Gori: istorijski aspekt, sadašnje stanje i perspektive. Studija je snadbijevana obimnim podacima, dubljim analizama, praktičnim poukama i porukama tako da je po sadržini i

tematskoj strukturi osobena, budi znatiželju i pravo je osvježenje u stručnoj i naučnoj javnosti Grne Gore i kao takva predstavlja pionirsko djelo i dobru osnovu za dalja proučavanja u sektoru ove djelatnosti.

U knjizi je posebna pažnja poklonjena takozvanom "civilnom", "nevladinom", "neformalnom" sektoru, njenom značaju, te takozvanim "marginalnim", "ranjivim", "socijalno teže integrisanim" grupama i licima kao i mnoštvu mogućnosti da ova populacija živi od vlastitog rada, afirmišući snažno princip pomoći radi samopomoći. Dakle, autori ove značajne i zanimljive studije smatraju da je šansa ovoj populaciji za društvenu integraciju preko socijalne ekonomije koja praktičnom primjenom obezbjeđuje ne samo ekonomski interes, već i humanost, solidarnost, adekvatnu socijalizaciju i socijalnu rehabilitaciju kao i društvenu i moralnu harmoniju. Važan značaj knjige je i u tome što je navedena pravna regulativa, način organizovanja socijalnih preduzeća, finansiranje, sticanje profita, odnosno dohotka, tako da studija pored teorijskih ima i bitne praktične vrijednosti.

Osobito zanimljivo i korisno za naše uslove je poglavlje koje je posvećeno stanju socijalne ekonomije u Crnoj Gori, odnosno perspektivama njenog razvoja. Ovo poglavlje naročito dobija na značaju i time što pored istorijske dimenzije, sadrži i sociološku, socijalno-političku pa i kulturološku. Dakle, ukratko što je rečeno o ovoj studiji, u ovom prilogu, je samo skromna pretenzija, da se na istu skrene pažnja, jer po svim bitnim saznajnim parametrima ona to i zaslužuje.

**DOKUMENTI
MEĐUNARODNE
ORGANIZACIJE RADA (MOR)**

KONVENCIJA BROJ 87 O SINDIKALNIM SLOBODAMA I ZAŠTITI SINDIKALNIH PRAVA 1948²².

Opšta konferencija Međunarodne organizacije rada sazvana u San Francisku od strane Administrativnog savjeta međunarodnog biroa rada, sastavši se 17.juna 1948. godine u svoje trideset i prvo zasijedanje.

Odlučila je da prihvati u formi jedne konvencije različite predloge o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, pitanje obuhvaćeno sedmom tačkom dnevnog reda zasijedanja.

Uzimajući u obzir da je Filadelfijska deklaracija još jednom proklamovala da je "sloboda izražavanja i udruživanja jedan od neophodnih uslova za održavanje progresu".

Uzimajući u obzir da je Međunarodna konferencija rada, na svom tridesetom zasijedanju, prihvatila jednoglasno principe koji treba da budu osnova međunarodnog regulisanja.

Uzimajući u obzir da je Generalna skupština Ujedinjenih nacija, na svome Drugom zasijedanju usvojila ove principe i pozvala Međunarodnu organizaciju rada da nastavi svoja nastojanja kako bi najzad bilo moguće prihvatiti jednu ili više međunarodnih konvencija.

Prihvata danas, 9. jula 1948. godine, donju Konvenciju koja će biti nazvana Konvencija o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava, 1948.

DIO I - SINDIKALNE SLOBODE

Član 1.

Svi članovi Međunarodne organizacije rada za koje je na snazi ova Konvencija obavezuju se da će primjenjivati odredbe koje slijede.

Član 2.

Radnici i poslodavci, bez ikakvih izuzetaka, imaju pravo bez prethodnog odobrenja, da obrazuju organizacije po svome izboru, kao i da pristupaju ovim organizacijama, pod isključivim uslovom da se pridržavaju statuta ovih posljednjih.

²² Uzeto iz knjige dr Čedomira Bogičevića, Ljudska prava, Podgorica, 2001. godine.

Član 3.

1. Radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo na donošenje svojih statuta i administrativnih pravila, slobodnih izbora svojih predstavnika, organizovanje svoga upravljanja i djelatnosti i formulisanje svoga akcionog programa.
2. Javne vlasti moraju se uzdržavati svake intervencije takve prirode koja bi imala za cilj ograničenje ovoga prava ili ometanje zakonskog izvršenja.

Član 4.

Radničke i poslodavačke organizacije ne mogu biti raspuštene ili njihove djelatnosti obustavljene administrativnim putem.

Član 5.

Radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo da ustanovljavaju federacije i konfederacije, kao i da pristupaju istima, i sve organizacije, federacije ili konfederacije imaju pravo da se učlanjuju u međunarodne organizacije radnika i poslodavaca.

Član 6.

Odredbe naprijed označenih članova 2,3. i 4. primjenjuju se i na federacije i konfederacije poslodavačkih i radničkih organizacija.

Član 7.

Dobijanje svojstva pravnog lica od strane radničkih i poslodavačkih organizacija, njihovih federacija i konfederacija, ne može biti podvrgnuto uslovima takve prirode koji bi mogli dovesti u pitanje primjenu odredaba gornjih članova 2,3. i 4.

Član 8.

1. U ispunjavanju prava koja su im ovom Konvencijom priznata, radnici, poslodavci i njihove odgovarajuće organizacije dužni su da kao i druga lica i organizovane zajednice poštuju zakonitost.
2. Ne može se nacionalnim zakonodavstvom nanositi povreda niti isto primjenjivati na način na koji bi se mogla nanijeti povreda garantija predviđenih ovom Konvencijom.

Član 9.

1. U kojoj mjeri će se garantije predviđene ovom Konvencijom primjenjivati na pripadnike armije i policije, biće određeno nacionalnim zakonodavstvom.
2. U saglasnosti sa principima postavljenim u paragrafu 8. člana 19. Ustava Međunarodne organizacije rada ratifikacija ove Konvencije od strane nekog člana neće se smatrati da utiče na bilo koji zakon, presudu, običaj ili sporazum koji daju pripadnicima oružanih snaga i policije garantije predviđene ovom Konvencijom.

Član 10.

U ovoj Konvenciji, izraz "organizacija" označava svaku organizaciju radnika i poslodavaca koja ima za cilj unapređenje i zaštitu interesa radnika i poslodavaca.

DIO II - ZAŠTITA SINDIKALNIH PRAVA

Član 11.

Svaki član Međunarodne organizacije rada za koga je ova Konvencija na snazi, obavezuje se da preduzme sve potrebne i pogodne mjere da bi trudbenicima i radnicima obezbijedio slobodno vršenje sindikalnih prava.

DIO III - RAZNE MJERE

Član 12.

1. Što se tiče teritorija pomenutih u članu 35. Ustava Međunarodne organizacije rada, onako kao što je bilo dopunjeno amandmanom uz Ustav Međunarodne organizacije rada, 1946. sa isključenjem teritorija naznačenih u paragrafu 4. i 5. tako dopunjenog člana, svaki član organizacije koji ratifikuje ovu Konvenciju mora dostaviti Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada istovremeno sa ratifikacijom ili u najkarcem mogućem roku iza ratifikacije, deklaraciju kojom objavljuje:

- a) teritorije u pogledu kojih se obavezuje na primjenu odredaba Konvencije bez izmjena;
 - b) teritorije u pogledu kojih se obavezuje na primjenu odredaba Konvencije sa izmjenama i u čemu se te izmjene sastoje;
 - c) teritorije u pogledu kojih Konvencija nije primjenljiva, i u tom slučaju, uzroke (razloge) zbog kojih Konvencija nije primjenjiva;
 - d) teritorije za koje zadržava pravo svoga odlučivanja.
2. Obaveze naznačene pod tačkom a) i b) prvoga paragrafa ovoga člana smatraće se sastavnim dijelom ratifikacije i proizvediće isto dejstvo.
 3. Svaki član moći će da se odrekne jednom novom izjavom, u potpunosti ili djelimično, rezervi sadržanih u njegovoj ranijoj izjavi u smislu tačaka b), c) i d) paragrafa 1, ovog člana.
 4. Svaki član moći će, u toku perioda u kojima ova Konvencija može da bude otkazana, saglasno odredbama čl. 16. da dostavi Generalnom direktoru novu izjavu mijenjajući u svakom pogledu sve ranije izjave i upoznavajući sa stanjem na određenim teritorijama.

Član 13.

1. Kada pitanja koja tretira ova Konvencija budu ušla u okvir nadležnosti vlasti na teritoriji van metropole, članovi odgovorni za međunarodne veze na ovoj teritoriji, u sporazumu sa vladom rečene teritorije, moći će dostaviti Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada izjavu o prihvatanju, u ime ove teritorije, obaveze iz ove Konvencije.
2. Izjava o prihvatanju obaveza iz ove Konvencije može biti dostavljena Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada:
 - a) od strane dvaju ili više članova organizacije za teritoriju koja potpada pod njihovu vlast;
 - b) od strane svake međunarodne vlasti odgovorne za rukovođenje jednom teritorijom na osnovu odredaba Povelje Ujedinjenih nacija ili bilo koje važeće odredbe u pogledu te teritorije.
3. Izjave dostavljene Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada, u smislu odredaba prethodnih paragrafa ovog člana, treba da ukažu da li će odredbe Konvencije biti primjenjivane na teritoriji sa ili bez izmjena; ukoliko izjava ukazuje da će se odredbe Konvencije primjenjivati sa zadržanjem prava na izmjene, ona mora posebno naznačiti u čemu se sastoje te izmjene.

4. Zainteresovani član ili članovi ili međunarodne vlasti moći će se odreći u potpunosti ili djelimično, jednom docnijom izjavom, prava da pribjegu izmjeni, koja je naznačena u ranijoj izjavi.
5. Zainteresovani član ili članovi ili međunarodne vlasti moći će za vrijeme perioda u kojima ova Konvencija može biti otkazana, saglasno odredbama člana 16. dostaviti Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada jedan novi izvještaj mijenjajući u svakom pogledu sve ranije izvještaje i upoznavajući ga sa situacijom u pogledu primjene ove Konvencije.

KONVENCIJA BROJ 98 O PRAVIMA RADNIKA NA ORGANIZOVANJE I NA KOLEKTIVNE PREGOVORE, 1949.

Opšta konferencija Međunarodne organizacije rada sazvana u Ženevi od strane Administrativnog saveza Međunarodnog biroa rada, gdje se i sastala 8. juna 1949. godine na svom trideset i drugom zasijedanju.

Pošto je odlučila da usvoji razne predloge koji se odnose na primjenu principa prava organizovanja i kolektivnih ugovora, pitanje koje predstavlja četvrtu tačku dnevnog reda zasijedanja.

Pošto je odlučila da ovi predlozi dobiju formu Međunarodne konvencije, usvaja danas, 1. jula 1949. donju Konvenciju, koja će biti nazvana Konvencija o pravima radnika na organizovanje i na kolektivne pregovore, 1949.

Član 1.

1. Radnici treba da koriste odgovarajuću zaštitu protiv svih djela diskriminacije u materiji zaposlenja koja bi mogla da bude štetna po sindikalnu slobodu.
2. Takva zaštita se može naročito primijeniti ukoliko se radi o djelima koja bi imala za cilj:
 - a) da zaposlenje radnika podrede uslovu da se on ne učlanjuje u sindikat ili da prestane da pripada sindikatu,
 - b) da se otpusti radnik ili da mu se svim ostalim sredstvima nanese šteta radi toga što je on član sindikata ili što učestvuje u sindikalnim djelatnostima izvan radnih časova ili, pristankom poslodavca, za vrijeme radnih časova.

Član 2.

1. Organizacije radnika i poslodavaca treba da koriste odgovarajuću zaštitu protiv svih djela uplitanja jednih na račun drugih, bilo direktno, bilo preko svojih agenata ili agenata ili članova, u njihovo formiranje, funkcionisanje i administraciju.
2. U smislu ovog člana u djela miješanja spadaju mjere koje idu za tim da izazovu stvaranje organizacije radnika kojima gospodare poslodavac ili organizacije poslodavaca ili izdržavanje

organizacija radnika finansijskim ili drugim sredstvima, sa namjerom da se ove organizacije stave pod kontrolu poslodavaca ili organizacije poslodavaca.

Član 3.

Odgovarajući organizmi, prema nacionalnim uslovima treba, ako je potrebno, da budu obrazovani u svrhu obezbjeđenja poštovanja prava organizovanja definisanog u prethodnom članu.

Član 4.

Odgovarajuće mjere prema nacionalnim uslovima treba da budu preduzete ako je potrebno da se podstakne i unaprijedi razvoj i šire korišćenje procedura dobrovoljnih pregovora putem kolektivnih ugovora između poslodavaca i organizacija poslodavaca, s jedne strane i organizacije radnika s druge strane, kako bi se ovim putem odredili radni uslovi.

Član 5.

1. Mjere u kojima bi se predviđene garancije u ovoj Konvenciji primijenile na vojsku ili policiju, biće određene nacionalnim zakonodavstvom.
2. Saglasno principima određenim u pragrafu 8. člana 19. Ustava Međunarodne organizacije rada, ratifikacija ove Konvencije od strane jednog člana ne može da utiče na nikakav zakon, presudu, običaj ili sporazum koji već postoji i koji daju članovima vojske i policije garancije koje su predviđene u ovoj Konvenciji.

Član 6.

Ova Konvencija ne odnosi se na položaj državnih funkcionera i ne može na nikakav način da se tumači kao i da ide na štetu njihovih prava ili njihovih statusa.

Član 7.

Formalne ratifikacije ove Konvencije biće dostavljene Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada koji će ih registrovati.

KONVENCIJA BROJ 103 O ZAŠTITI MATERINSTVA (REVIDIRANA), 1952.

*Opšta konferencija Međunarodne organizacije rada,
Sazvana u Ženevi od Administrativnog savjeta Međunarodnog biroa
rada, sastavši se 4. juna 1952. godine, na svom 35-om zasijedanju*

*Pošto je odlučila da usvoji razne predloge, koji se odnose na
zaštitu materinstva, pitanje koje predstavlja 7. tačku dnevnog reda
zasijedanja,*

*Pošto je odlučila da ovi predlozi dobiju formu međunarodne
konvencije;*

*Usvaja danas, 28-og juna 1952. ovu Konvenciju, koja će biti
nazvana Konvencija o zaštiti materinstva (revidirana), 1952.*

Član 1.

1. Ova Konvencija primjenjuje se na žene zaposlene u industrijskim preduzećima kao i na žene zaposlene na neindustrijskim i poljoprivrednim poslovima, uključujući žene kućne radnice.
2. U smislu ove Konvencije izraz "industrijska preduzeća" primjenjuje se na javna i privatna preduzeća, kao i na njihove grane, a obuhvata naročito:
 - a) radnike, kamenolome i ekstraktivnu industriju svih vrsta;
 - b) preduzeća u kojima se proizvode, izrađuju, prerađuju, čiste, opravljaju, ukrašavaju, dovršavaju, spremaju za prodaju, uništavaju ili ruše, ili u kojima se prerađuju sirovine, uključujući preduzeća za izgradnju brodova, za proizvodnju, transformaciju i prenos električne energije i motorne snage uopšte;
 - c) građevinska preduzeća, uključujući radove na izgradnji, popravci, održavanju, preinačenju i rušenju;
 - d) preduzeća za prenos putnika ili robe suvim, železnicom ili vodenim putem pomorskim ili unutrašnjim - ili zračnim, uključujući pretovar u dokovima, kejevima, magacinima, stovarištima i aerodromima.
3. U smislu ove Konvencije, izraz "neindustrijski poslovi" primjenjuje se na sve poslove koji se obavljaju u sljedećim

- preduzećima i službama javnim ili privatnim ili u vezi sa njihovom djelatnošću:
- a) trgovačkim preduzećima;
 - b) pošti i telekomunikacijama;
 - c) preduzećima ili administrativnim ustanovama čiji personal uglavnom radi na kancelarijskim poslovima;
 - d) novinskim preduzećima;
 - e) hotelima, pansionima, restoranima, klubovima, kafanama i drugim preduzećima gdje se poslužuju jela i pića;
 - f) preduzećima gdje se brinu oko liječenja ili smještaja bolesnika, nemoćnih, siromašnih ili siročadi;
 - g) javnim preduzećima za priredbe i zabavu;
 - h) plaćeni kućni posao koji se obavlja u privatnim domaćinstvima, kao i svi drugi neindustrijski poslovi na koje bi nadležna vlast odlučila da primijeni propise Konvencije.
4. U smislu ove Konvencije izraz "poljoprivredni poslovi" primjenjuje se na sve poslove koji se vrše u poljoprivrednim preduzećima, uključujući plantaže i velika industrijalizovana poljoprivredna preduzeća.
 5. U svim slučajevima kad nije izvjesno da li se ova Konvencija primjenjuje na jedno preduzeće, granu djelatnosti ili na jedan određeni posao, ovo pitanje treba da riješi nadležna vlast poslije savjetovanja sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, ako takve postoje.
 6. Nacionalno zakonodavstvo može izuzeti od primjene ove Konvencije preduzeća u kojima su zaposleni samo članovi porodice poslodavca, ako su ovi određeni nacionalnim zakonodavstvom.

Član 2.

U smislu Konvencije izraz "žena" označava svako lice ženskog pola bez obzira na starost, narodnost, vjeru ili vjeroispovijest, udato ili ne, a izraz "dijete" označava svako dijete, bilo da je rođeno u braku ili van braka.

Član 3.

1. Svaka žena na koju se primjenjuje ova Konvencija ima pravo na porodiljski odmor, na osnovu ljekarskog uvjerenja kojim se označava pretpostavljeni datum njenog porođaja.
2. Trajanje ovog odsustva biće najmanje 12 nedjelja; jedan dio ovog odsustva koristiće se obavezno poslije porođaja.

3. Trajanje obaveznog odsustva poslije porođaja biće određeno nacionalnim zakonodavstvom, ali ni u kom slučaju neće biti manje od šest nedjelja; ostatak ukupnog odsustva moći će da se koristi na način propisan nacionalnim zakonodavstvom, bilo predviđenog datumom porođaja, bilo poslije isteka obaveznog odsustva, bilo dijelom prije prvog, a dijelom poslije drugog datuma.
4. Kad porođaj nastupi poslije predviđenog datuma, odsustvo uzeto ranije produžava se u svakom slučaju do datuma stvarnog porođaja, a trajanje obaveznog odsustva poslije porođaja ne treba zbog toga da bude smanjeno.
5. U slučaju bolesti, posvjedočene ljekarskim uvjerenjem, koje proističe iz trudnoće, nacionalno zakonodavstvo treba da predvidi dodatno preporođajno odsustvo čije maksimalno trajanje može da odredi nadležna vlast.
6. U slučaju bolesti koja na osnovu ljekarskog uvjerenja dolazi zbog porođaja, žena ima pravo na produženje preporođajnog dopusta čije maksimalno trajanje može da odredi nadležna vlast.

Član 4.

1. Kada žena odsustvuje sa posla na osnovu odredaba navedenih u čl. 3, ona ima pravo na primanje u novcu i na ljekarsku pomoć.
2. Stopa davanja u novcu biće određena nacionalnim zakonodavstvom tako da bude dovoljna da obezbijedi potpuno izdržavanje žene i njenog djeteta u dobrim higijenskim uslovima i na pristojnom nivou.
3. Ljekarska pomoć obuhvatiće preporođajnu pomoć, pomoć za vrijeme porođaja i pomoć poslije porođaja koju pruža diplomirana primalja ili ljekar, kao i smještaj u bolnici, ako je to potrebno; poštovaće se slobodan izbor ljekara i slobodan izbor državne ili privatne bolnice.
4. Davanje u novcu i ljekarska pomoć pružaće se bilo u okviru sistema obrazovnog osiguranja, bilo na teret javnih fondova; ona će se dodjeljivati i u jednom i u drugom slučaju punopravno svim ženama koje ispunjavaju tražene uslove.
5. Žene koje ne mogu polagati pravo na ova primanja, primaće odgovarajuću pomoć iz sredstava socijalne pomoći, pod rezervom uslova o imovnom stanju propisanih od strane socijalne pomoći.
6. Kada se davanja u novcu, u okviru sistema obaveznog socijalnog osiguranja, određuju na osnovu prethodne zarade, ona ne smiju

- biti manja od dvije trećine prethodne zarade koja je uzeta u obzir.
7. Svaki doprinos u okviru sistema obaveznog socijalnog osiguranja koji predviđa davanja za materinstvo, i svaka taksa koja bi se računala na bazi isplaćenih plata koja bi se ubirala u cilju obezbjeđenja takvih davanja, mora se plaćati prema cjelokupnom broju ljudi i žena zaposlenih u zainteresovanim preduzećima, bez obzira na pol, bilo da ih plaćaju poslodavci ili poslodavci i radnici zajedno.
 8. Ni u kom slučaju poslodavac ne može biti lično odgovoran za vrijednosti davanja koja pripadaju ženama koje on zapošljava.

Član 5.

1. Ako žena doji svoje dijete, ona će biti ovlašćena da u tu svrhu prekine svoj posao za jedan ili više perioda čije će trajanje odrediti nacionalno zakonodavstvo.
2. Prekidi u poslu zbog dojenja djeteta moraju se uračunati u trajanje posla i kao takvi biće plaćeni, ako odnosno pitanje reguliše nacionalno zakonodavstvo ili ako je ono određeno prema ovome; u slučaju kada se to pitanje reguliše kolektivnim ugovorima uslovi će biti određeni prema odgovarajućem kolektivnom ugovoru.

Član 6.

Kada žena odsustvuje sa posla na osnovu odredaba čl. 3., ove Konevencije, za njenog poslodavca je protivzakonito da joj da otkaz za vrijeme pomenute odsutnosti ili tako da otkazni rok ističe za vrijeme navedene odsutnosti.

Član 7.

1. Svaki član Međunarodne organizacije rada koji ratifikuje ovu Konvenciju može, izjavom datom uz ratifikaciju, predvidjeti odstupanja od primjene Konvencije u pogledu:
 - a) izvjesnih kategorija neindustrijskih poslova;
 - b) radova koji se obavljaju u poljoprivrednim preduzećima osim onih na plantažama;
 - c) plaćenih poslova koji se obavljaju u privatnim domaćinstvima;
 - d) kućnih radnica;

- e) preduzeća za pomorske transporte, putnika i robe.
2. Kategorije poslova ili preduzeća za koje se budu primjenjivale odredbe paragrafa 1. ovog člana, moraju se navesti u izjavi datoj uz ratifikaciju Konvencije.
3. Svaki član koji je dao takvu izjavu može, u svako doba, da je potpuno ili djelimično poništi jednom kasnijom izjavom.
4. Svaki član u pogledu kojega je na snazi izjava učinjena saobrazno paragrafu 1. ovog člana, daće podatke svake godine u svom godišnjem izvještaju o primjeni ove Konvencije o stanju svoga zakonodavstva i svoje prakse u odnosu na poslove i preduzeća na koja se primjenjuje rečeni paragraf 1. na osnovu ove izjave, tačno navodeći u kojoj mjeri je primijenjena ili se namjerava primijeniti Konvencija u pogledu poslova i preduzeća u pitanju.
5. Po isteku roka od 5 godina poslije početka stupanja na snagu ove Konvencije, Administrativni savjet Međunarodnog biroa podnijeće Konferenciji poseban izvještaj o primjeni tih odstupanja, koji će sadržavati predloge koje on bude smatrao potrebnim u pogledu mjera koje treba preduzeti.

KONVENCIJA BROJ 122 O POLITICI ZAPOŠLJAVANJA, 1964.

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada koju je u Ženevi sazvao Administrativni savjet Međunarodnog biroa rada i koja je održana 17. juna 1964. godine na svom četrdeset osmom zasjedanju;

Smatrajući da Filadelfijska deklaracija priznaje svečanu obavezu Međunarodne organizacije rada da pomaže u raznim zemljama svijeta sprovođenje programa koji mogu da ostvare punu zaposlenost i da uvodni dio Ustava Organizacije predviđa borbu protiv nezaposlenosti i garantovanje zarade koja može da obezbijedi pristojne uslove za život;

Smatrajući osim toga da je, u smislu Filadelfijske deklaracije, Međunarodna organizacija rada dužna da razmotri i uzme u obzir dejstvo ekonomske i finansijske politike na politiku zapošljavanja, u svjetlosti osnovnog cilja da "sva ljudska bića, bez obzira na njihovu rasu, vjeroispovijest ili pol, imaju pravo na materijalni progres i na duhovni razvoj u slobodi i dostojanstvu, u ekonomskoj bezbjednosti i pod istim uslovima",

Smatrajući da Opšta deklaracija o pravima čovjeka predviđa da "svako lice ima pravo na rad, na slobodan izbor svoga rada, na pravedne i zadovoljavajuće radne uslove i na zaštitu od nezaposlenosti;

Imajući u vidu postojeće odredbe međunarodnih konvencija i preporuka o radu koje su u neposrednoj vezi sa politikom zapošljavanja, a posebno konvenciju i preporuku o službi zapošljavanja od 1948. godine, preporuku o profesionalnoj orijentaciji od 1949. godine, preporuku o stručnom obrazovanju od 1962. godine, kao i konvenciju i preporuku u vezi sa diskriminacijom (zapošljavanje i zanimanje) od 1953. godine;

Smatrajući da bi ove instrumente trebalo unijeti u širu sadržinu međunarodnog programa koji ima za cilj da obezbijedi ekonomsku ekspanziju zasnovanu na punoj i slobodno izabranom zaposlenosti;

Pošto je odlučila da prihvati odredbe o politici zapošljavanja koje su sadržane u osmom pitanju na dnevnom redu zasjedanja;

Pošto je odlučila da ovi predlozi poprime oblik međunarodne konvencije,

Usvaja, devetog dana jula hiljadu devet stotina šezdeset i četvrte, sljedeću konvenciju koja će se zvati Konvencija o politici zapošljavanja od 1964. godine.

Član 1.

1. Radi podsticanja ekonomskog rasta i razvoja, podizanja životnog standarda, davanja odgovora na potrebe radne snage i rješavanja problema nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti, svaki član će formulirati i primjenjivati kao osnovni cilj, aktivnu politiku o unapređenju pune, unosne i slobodno izabrane zaposlenosti.
2. Ta politika treba da teži da garantuje:
 - a) da će biti rada za sva raspoloživa lica i ona koja traže da rade;
 - b) da će taj rad biti što je moguće više unosan;
 - c) da će postojati slobodan izbor zaposlenja i da će svaki radnik imati mogućnost za sticanje potrebnih kvalifikacija za dobijanje posla koji mu odgovara i za korišćenje na tom poslu svih kvalifikacija i talenta, bez obzira na njegovu rasu, boju kože, pol, vjeroispovijest, politička shvatanja, nacionalno ili društveno porijeklo.
3. Ova politika treba da vodi računa o stadijumu i nivou ekonomskog razvoja i drugim ekonomsko-društvenim ciljevima, a sprovodiće se putem metoda koje su prilagođene nacionalnim uslovima i običajima.

Član 2.

Svaki član treba, putem metoda koji su prilagođeni uslovima zemlje i u onoj mjeri u kojoj ovi uslovi to dozvoljavaju:

- a) da redovno obrađuje i ponovo razmatra, u okviru usklađene ekonomske i društvene politike, mjere koje se imaju usvojiti radi postizanja ciljeva pomentutih u članu 1;
- b) da donosi propise koje bi zahtijevala primjena ovih mjera, uključujući tu, u slučaju potrebe, izradu programa.

Član 3.

U primjeni ove Konvencije treba konsultovati o politici zapošljavanja predstavnike krugova zainteresovanih za preduzimanje mjera, i posebno predstavnike poslodavaca i radnika, kako bi se u potpunosti vodilo računa o njihovom iskustvu i njihovom mišljenju, da oni potpuno sarađuju u izradi ove politike i pomažu traženju podrške u njenu korist.

Član 4.

Zvanične ratifikacije ove Konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog biroa koje on registruje.

Član 5.

1. Ova Konvencija obavezuje samo članove Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju registrovao generalni direktor.
2. Ona stupa na snagu dvanaest mjeseci pošto generalni direktor registruje ratifikaciju dva člana.
3. Zatim, ova Konvencija stupa na snagu za svakog člana dvanaest mjeseci pošto se njegova ratifikacija registruje.

Član 6.

1. Svaki član koji je ratifikovao ovu Konvenciju može je otkazati poslije isteka perioda od deset godina od njegovog prvobitnog stupanja na snagu, aktom koji dostavi generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada i koji generalni direktor registruje. Otkazivanje ima dejstvo godinu dana poslije njegovog registrovanja.
2. Svaki član koji je ratifikovao ovu Konvenciju, i koji u roku od godinu dana poslije isteka perioda od deset godina, navedenog u prethodnoj tački, ne bude iskoristio mogućnost otkazivanja koje predviđa ovaj član, obavezuje se za novi period od deset godina, i poslije toga može da otkáže ovu Konvenciju po isteku svakog perioda od deset godina pod uslovima koje predviđa ovaj član.

Član 7.

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obavještava sve članove Međunarodne organizacije rada o registrovanju svih ratifikacija i otkazivanja koje mu dostavljaju članovi Organizacije.
2. Saopštavajući članovima Organizacije registrovanje druge ratifikacije po redu koja mu bude dostavljena, generalni direktor skreće pažnju članovima Organizacije na dan stupanja na snagu ove Konvencije.

Član 8.

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada dostavlja generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija, radi registrovanja, shodno članu 102. Povelje Ujedinjenih nacija, potpuna obavještenja u vezi svih ratifikacija i svih otkazivanja koje registruje shodno prethodnim članovima.

Član 9.

Svaki put kada to bude smatrao potrebnim, Upravni odbor Međunarodnog biroa rada podnosi Generalnoj konferenciji izvještaj o primjeni ove Konvencije i razmatra da li je potrebno unošenje u dnevni red Konferencije pitanja njene potpune ili djelimične revizije.

KONVENCIJA BROJ 131 O UTVRĐIVANJU MINIMALNIH PLATA, 1970.

Član 1.

1. Svaki član Međunarodne organizacije rada koji ratifikuje ovu Konvenciju obavezuje se da će ustanoviti sistem minimalnih nadnica koji obuhvata sve grupe radnika čiji su uslovi zaposlenja takvi da bi bilo na mjestu da se obezbijedi njihova zaštita.
2. Nadležni organ u svakoj zemlji će u saglasnosti sa zainteresovanim predstavničkim organizacijama poslodavaca i radnika, tamo gdje one postoje, ili poslije iscrpne konsultacije sa njima, da odredi grupe radnika koje treba da budu zaštićene.
3. Svaki član koji ratifikuje ovu Konvenciju navešće u prvom izvještaju o primjeni Konvencije koji se podnosi shodno članu 22. Ustava MOR grupe radnika koje možda nijesu zaštićene shodno ovom članu, uz obrazloženje zašto nijesu obuhvaćene i iznijeće u svojim kasnijim izvještajima stanje svog zakonodavstva i prakse u odnosu na grupe koje nijesu zaštićene, precizirajući u kojoj mjeri se sprovodi u djelo ili se predlaže da se sprovede ova Konvencija u odnosu na te grupe.

Član 2.

1. Minimalne nadnice imaće snagu zakona i neće se moći smanjivati; u slučaju njihovog neprimjenjivanja odgovorno lice ili lica podliježu odgovarajućim kaznenim ili drugim sankcijama.
2. Zavisno od odredaba stava 1. ovog člana, slobodu kolektivnog pregovaranja treba u potpunosti poštovati.

Član 3.

Među elementima koje treba uzeti u obzir pri utvrđivanju nivoa minimalnih nadnica treba, ukoliko je to moguće i odgovarajuće s obzirom na nacionalnu praksu i uslove, da bude:

- a) potreba radnika i njihovih porodica, vodeći računa o opštem nivou plata u zemlji, troškovima života, davanjima iz socijalnog osiguranja i relativnom životnom standardu drugih socijalnih grupa;

- b) ekonomski faktori, uključujući zahtjeve ekonomskog razvitka, nivoa produktivnosti i poželjnost da se postigne i održi visok nivo zaposlenosti.

Član 4.

1. Svaki član koji ratifikuje ovu Konvenciju ustanoviće ili održavati mehanizam prilagođen nacionalnim uslovima i potrebama pomoću koga se mogu utvrđivati i usklađivati, s vremena na vrijeme, minimalne nadnice za grupe radnika zaštićene na osnovu člana 1. Konvencije.
2. Treba predvidjeti u vezi sa obrazovanjem, funkcionisanjem i izmjenom tog mehanizma, iscrpne konsultacije sa predstavničkim organizacijama zainteresovanih poslodavaca i radnika ili, gdje nema takvih organizacija, predstavnicima zainteresovanih poslodavaca i radnika.
3. Kad god to odgovara karakteru mehanizma za utvrđivanje minimalnih nadnica treba napraviti aranžmane za direktno učešće u njegovoj primjeni:
 - a) predstavnika zainteresovanih organizacija poslodavaca i radnika, na bazi jednakosti;
 - b) lica čija je nadležnost za zastupanje opštih interesa zemlje priznata i koja su imenovana poslije temeljne konsultacije sa predstavničkim organizacijama zainteresovanih poslodavaca i radnika tamo gdje te organizacije postoje i gdje je takva konsultacija u skladu sa nacionalnim zakonima ili praksom.

Član 5.

Odgovarajuće mjere, kao što je adekvatan sistem inspekcije dopunjen drugim potrebnim mjerama, treba preduzeti da bi se obezbijedila efektivna primjena svih odredaba koje se odnose na minimalne nadnice.

Član 6.

Neće se smatrati da se ovom Konvencijom revidira bilo koja postojeća konvencija.

KONVENCIJA BROJ 135 O ZAŠTITI I OLAKŠICAMA KOJE SE PRUŽAJU PREDSTAVNICIMA RADNIKA U PREDUZEĆU, 1971.

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada koju je sazvao Administrativni savjet međunarodnog biroa rada, održala je pedesetšesto zasjedanje u Ženevi 2. juna 1971. godine.

Imajući u vidu odredbe Konvencije o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje 1949, kojima se predviđa zaštita radnika od akata antisindikalne diskriminacije u pogledu zapošljavanja,

Smatrajući da je poželjno da se ove odredbe dopune u odnosu na predstavnike radnika,

Pošto je odlučila da u okviru tačke pet dnevnog reda zasjedanja usvoji neke predloge u vezi sa zaštitom i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću, i

Pošto se saglasila da ovi predlozi budu izloženi u formi Međunarodne konvencije, usvojila je na dan 23. juna 1971. godine sljedeću konvenciju, pod nazivom Konvencija o predstavnicima radnika 1971.

Član 1.

Radnički predstavnici u preduzeću treba da uživaju efikasnu zaštitu od svakog postupka koji je štetan po njih, uključujući i otpuštanje, a koji se zasniva na njihovom statusu ili aktivnostima u svojstvu radničkog predstavnika ili na članstvu u sindikatu ili učešće u sindikalnim aktivnostima, ukoliko postupaju u skladu sa važećim zakonima ili kolektivnim sporazumima ili drugim zajedničkim dogovorenim aranžmanima.

Član 2.

1. Radničkim predstavnicima u preduzeću treba pružiti one olakšice koje mogu biti potrebne da bi im se omogućilo da izvršavaju svoje zadatke brzo i efikasno.

2. U vezi sa ovim, treba voditi računa o karakteristikama sistema profesionalnih odnosa zemlje i o potrebama, veličini i mogućnostima zainteresovanog preduzeća.
3. Pružanje tih olakšica ne treba da umanjuje efikasno poslovanje dotičnog preduzeća.

Član 3.

Za svrhe ove Konvencije termin "radnički predstavnici" označava lica koja su priznata kao takva prema nacionalnim zakonima ili praksi, bez obzira da li su:

- a) sindikalni predstavnici, naime, predstavnici imenovani ili izabrani od strane sindikata ili članova tih sindikata; ili
- b) izabrani predstavnici, naime, predstavnici koje su slobodno izabrali radnici preduzeća u skladu sa odredbama nacionalnih zakona ili propisa i kolektivnih sporazuma i čije funkcije ne obuhvataju aktivnosti koje su priznate kao isključivi prerogativ sindikata u dotičnoj zemlji.

Član 4.

Nacionalni zakoni ili propisi, kolektivni sporazumi, arbitražne odluke ili sudske presude mogu da odrede tip ili tipove radničkih predstavnika koji će imati pravo na zaštitu i olakšice predviđene u ovoj Konvenciji.

Član 5.

Kada u istom preduzeću postoje i sindikalni predstavnici i izabrani predstavnici, gdje god je potrebno treba preduzeti odgovarajuće mjere da se obezbijedi da se postojanje izabranih predstavnika ne koristi da se potkopa položaj zainteresovanih sindikata ili njihovih predstavnika i da se podstakne saradnja po svim relevantnim pitanjima između izabranih predstavnika i zainteresovanih sindikata i njihovih predstavnika.

Član 6.

Primjena odredaba ove Konvencije se može obezbijediti putem nacionalnih zakona ili propisa ili kolektivnih sporazuma ili na bilo koji drugi način saglasan nacionalnoj praksi.

PREPORUKA BROJ 136 O UTVRĐIVANJU MINIMALNIH PLATA, 1970.

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvao Administrativni savjet Međunarodnog biroa rada i koja se tamo sastala na svom 54-om zasijedanju 3. juna 1970;

Primajući k znanju uslove Preporuke o mehanizmu za utvrđivanje minimalnih nadnica, 1928, Preporuke o mehanizmu za utvrđivanje minimalnih nadnica (poljoprivreda), 1951. i Preporuke o jednakom nagrađivanju, 1951. koje sadrže značajne smjernice za organe koji se bave utvrđivanjem minimalnih nadnica;

Smatrajući da je iskustvo posljednjih godina istaklo značaj izvjesnih dopunskih momenata koji se odnose na utvrđivanje minimalnih nadnica, a naročito interes koji predstavlja usvajanje mjerila koja će omogućiti da sistem minimalnih plata bude i efikasan instrument socijalne zaštite i element u strategiji ekonomskog i društvenog razvoja;

Smatrajući da utvrđivanje minimalnih nadnica ne treba ni na koji način da se odvija na štetu vršenja i napretka slobodnog kolektivnog pregovaranja kao način za utvrđivanje plata većih od minimalnih, i pošto je odlučila da usvoji izvjesne predloge u pogledu mehanizma za utvrđivanje nadnica i srodnih problema, s posebnim osvrtom na zemlje u razvoju, što je peta tačka dnevnog reda zasijedanja, i pošto je odlučila da ovi predlozi uzmu oblik preporuke,

Usvaja ovog, 22. juna 1970. godine, sljedeću Preporuku koja će biti nazvana Preporuka o utvrđivanju minimalnih nadnica, 1970.

I SVRHA UTVRĐIVANJA MINIMALNIH NADNICA

1. Utvrđivanje minimalnih nadnica treba da sačinjava jedan od elemenata politike čiji je cilj borba protiv siromaštva i zadovoljavanje osnovnih potreba svih radnika i njihovih porodica.
2. Osnovna svrha utvrđivanja minimalnih nadnica treba da bude da se radnicima pruži potrebna društvena zaštita u pogledu minimalnog dozvoljenog nivoa nadnica.

II MJERILA ZA UTVRĐIVANJE NIVOA MINIMALNIH NADNICA

3. Pri utvrđivanju nivoa minimalnih nadnica, treba naročito voditi računa o sljedećim mjerilima:
 - a) potrebe radnika i njihovih porodica;
 - b) opšti nivo plata u zemlji;
 - c) troškovi života i promjene u njima;
 - d) davanja iz socijalnog obezbjeđenja;
 - e) relevantni životni standard drugih socijalnih grupa;
 - f) ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivo produktivnosti i poželjnost da se dostigne i održi visok nivo zaposlenosti.

III POLJE PRIMJENE SISTEMA UTVRĐIVANJA MINIMALNIH NADNICA

4. Broj radnika koji nijesu obuhvaćeni sistemom utvrđivanja minimalnih nadnica saglasno članu 1. ove Konvencije, treba svesti na minimum.
5. (1) Sistem minimalnih nadnica se može primjenjivati na radnike zaštićene na osnovu člana 1. ove Konvencije, bilo utvrđivanjem jedinstvene minimalne nadnice opšte primjene ili utvrđivanjem niza minimalnih nadnica koje se primjenjuju na određene grupe radnika.
 - (2) Sistem baziran na jedinstvenoj minimalnoj nadnici:
 - a) ne mora da bude inkompatibilan sa utvrđivanjem različitih stopa minimalnih nadnica u različitim regionima ili zonama, kako bi se uzele u obzir razlike u troškovima života;
 - b) ne treba da umanjuje dejstvo odluka, prošlih ili budućih, kojima se utvrđuju minimalne nadnice više od opšteg minimuma za određene grupe radnika.

IV MEHANIZAM ZA UTVRĐIVANJE MINIMALNIH NADNICA

6. Mehanizam za utvrđivanje minimalnih nadnica predviđen u članu 4. Konvencije može da uzme razne oblike, kao što je utvrđivanje nadnica:

- a) zakonom;
 - b) odlukama nadležnog organa, sa ili bez formalne odredbe kojom se predviđa da treba voditi računa o preporukama drugih organa;
 - c) odlukama koje donesu komisije ili savjeti za plate;
 - d) odlukama sudova za rješavanje radnih sporova i drugih radnih sudova;
 - e) odlukama kojima se daje snaga zakona odredbama kolektivnih sporazuma.
7. Konsultacija predviđena u stavu 2. člana 4. Konvencije treba da obuhvati naročito konsultaciju u pogledu sljedećih pitanja;
- a) izbora i primjene mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih nadnica;
 - b) stope ili stopa minimalnih nadnica koje treba utvrditi;
 - c) usklađivanje s vremena na vrijeme stope ili stopa minimalnih nadnica;
 - d) problema na koje se nailazi u primjeni zakonodavstva o minimalnim nadnicama;
 - e) prikupljanja podataka i izrade studija radi informisanja organa zaduženih za utvrđivanje minimalnih nadnica.
8. U zemljama u kojima su formirana tijela koja treba da daju savjete organu nadležnom za pitanja minimalnih nadnica ili koje je vlada ovlastila da donose odluke o minimalnim nadnicama, učešće u funkcionisanju mehanizma za utvrđivanje minimalnih nadnica pomenuto u stavu 3. člana 4. Konvencije, treba da uključi i članstvo u takvim tijelima.
9. Lica koja predstavljaju opšte interese zemlje čije je učešće u funkcionisanju mehanizma za utvrđivanje minimalnih nadnica predviđeno u članu 4. paragraf 3b Konvencije treba da budu nezavisna lica sa odgovarajućim kvalifikacijama i/ili, gdje to odgovara, javni funkcioneri sa obavezama u oblasti industrijskih odnosa, ekonomskog i društvenog planiranja ili formulisanja privredne i društvene politike.
10. U onoj mjeri u kojoj je to moguće u nacionalnim uslovima, treba izdvojiti dovoljno sredstava za prikupljanje statističkih i drugih podataka potrebnih za analitičko proučavanje relevantnih ekonomskih faktora, naročito onih pomenutih u paragrafu 3. ove preporuke, i za njihov mogući razvoj.

V USKLADIVANJE MINIMALNIH NADNICA

11. Visinu minimalnih nadnica treba s vremena na vrijeme uskladiti da bi se uzele u obzir promjene u troškovima života i drugim ekonomskim uslovima.
12. U ovom cilju bi se mogla izvršiti revizija visine minimalnih nadnica u odnosu na troškove života i druge ekonomske uslove, bilo u redovnim intervalima bilo kad god se smatra da je takva revizija na mjestu u svjetlosti promjena u indeksu troškova života.
13. (1) Da bi pomoglo u primjeni stava 11. ove preporuke treba praviti periodične preglede o nacionalnim ekonomskim uslovima, koji bi uključivali i kretanje dohotka po glavi, produktivnosti, zaposlenosti, nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti, u onoj mjeri u kojoj to nacionalna sredstva dozvoljavaju.
(2) Učestalost tih pregleda treba da bude određena u svjetlosti nacionalnih uslova.

VI MJERE PRIMJENE

14. Mjere kojima treba da se obezbijedi efikasna primjena svih odredaba koje se odnose na minimalne nadnice, saglasno članu 5. Konvencije, treba da uključe sljedeće:
 - a) aranžmane za davanje publiciteta odredbama o minimalnim nadnicama, prilagođene, gdje je to potrebno, potrebama nepismenih lica i obezbjeđenja na jezicima ili dijalektima koje razumiju radnici kojima je potrebna zaštita;
 - b) zapošljavanje dovoljnog broja odgovarajuće osposobljenih inspektora koji imaju ovlašćenja i olakšice potrebne za vršenje njihovih dužnosti;
 - c) odgovarajuće kazne za kršenje odredaba koje se odnose na minimalne nadnice;
 - d) uprošćavanje zakonskih odredaba i postupaka, i druga odgovarajuća sredstva koja treba da omoguće radnicima da efektivno iskoriste svoja prava na osnovu odredaba o minimalnim nadnicama, uključujući i pravo na povraćaj iznosa za koje su možda nedovoljno plaćeni.
 - e) učesće poslodavačkih i radničkih organizacija u naporima da se zaštite radnici od zloupotreba;
 - f) adekvatnu zaštitu radnika od represalija.

KONVENCIJA BROJ 158 O PRESTANKU RADNOG ODNOSA NA INICIJATIVU POSLODAVCA

Generalna konvencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvao Administrativni savjet Međunarodnog biroa rada i koja se sastala na svom 68. zasjedanju 2. juna 1982. godine, i primajući k znanju postojeće međunarodne norme sadržane u Preporuci o prestanku radnog odnosa, 1963, i konstatujući da je od usvajanja Preporuke o prestanku radnog odnosa, 1963. došlo do značajnih izmjena u zakonodavstvu i praksi mnogih država članica po pitanjima obuhvaćenim tom preporukom, i smatrajući da, s obzirom na ove izmjene, treba da se usvoje nove međunarodne norme po ovom pitanju, naročito imajući u vidu ozbiljne probleme u ovoj oblasti koji su rezultat ekonomskih teškoća i tehnoloških promjena do kojih dolazi posljednjih godina u mnogim zemljama.

Pošto je odlučila da usvoji određene predloge koji se odnose na prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca, što je 5. tačka dnevnog reda zasjedanja, i

Pošto je riješila da ovi predlozi uzmu oblik međunarodne konvencije,

Usvaja 22. juna 1982. godine sljedeću konvenciju na koju se može pozivati pod nazivom Konvencija o prestanku radnog odnosa, 1982;

DIO I

METODI PRIMJENE, OBLASTI PRIMJENE I DEFINICIJE

Član 1.

Ako primjena odredaba ove Konvencije nije obezbijedena putem kolektivnih ugovora, arbitražnih odluka ili sudskih presuda, ili na neki drugi način koji je saglasan nacionalnoj praksi, ona će se obezbijediti putem zakona ili propisa.

Član 2.

1. Ova Konvencija primjenjuje se na sve grane privrednih djelatnosti i na sva zaposlena lica.
2. Država članica može da izuzme sljedeće kategorije zaposlenih lica iz svih ili nekih odredaba ove Konvencije:
 - a) radnike koji su angažovani na osnovu ugovora o zaposlenju na određeno vrijeme ili za određeni zadatak;
 - b) radnik na probnom radu ili pripravničkom stažu koji je unaprijed određen i čije je trajanje razumne dužine;
 - c) radnike angažovane povremeno za kraći vremenski period.
3. Predviđjeće se odgovarajuća zaštita od pribjegavanja ugovora o zapošljavanju na određeno vrijeme čiji je cilj izbjegavanje zaštite koja proizilazi iz ove Konvencije.
4. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mjere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, da se iz primjene ove Konvencije ili njenih određenih odredaba, isključe kategorije zaposlenih lica čiji su uslovi zaposlenja predmet specijalnih aranžmana koji u cjelini pružaju zaštitu koja je bar jednaka zaštiti koja se obezbjeđuje na osnovu ove Konvencije.
5. Ako je to potrebno, mogu se preduzeti mjere od nadležnog organa ili putem odgovarajućeg mehanizma u jednoj zemlji, nakon konsultacije sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, gdje iste postoje, da se iz primjene ove Konvencije ili nekih odredaba iste izuzmu i druge ograničene kategorije zaposlenih lica u odnosu na koje se javljaju posebni problemi suštinskog karaktera u svjetlosti određenih uslova zapošljenja dotičnih radnika ili veličine odnosno karaktera preduzeća koje ih zapošljava.
6. Svaki član, koji ratifikuje ovu Konvenciju treba, u prvom izvještaju o primjeni ove Konvencije koji se podnosi u skladu sa članom 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, da navede sve kategorije koje su u skladu sa stavovima 3. i 4. ovog člana, možda izuzete, dajući i obrazloženje za to izuzeće, a u sljedećim izvještajima treba da navede stav svog zakonodavstva i prakse u odnosu na izuzete kategorije, kao i u kojoj mjeri se primjenjuje ili se predlaže da se primjenjuje ova Konvencija u odnosu na te kategorije.

Član 3.

Za svrhu ove Konvencije "prestanak" i "prestanak radnog odnosa" znači prestanak radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

DIO II

NORME OPŠTE PRIMJENE

Odjeljak A.

Opravdanost prestanka radnog odnosa

Član 4.

Radni odnos radnika neće prestati ukoliko za takav prestanak ne postoji valjan razlog vezan za sposobnost ili ponašanje radnika ili za radne zahtjeve preduzeća, ustanove ili službe.

Član 5.

Između ostalog, sljedeći razlozi se neće smatrati valjanim razlozima za prestanak radnog odnosa:

- a) članstvo u sindikatu ili učešće u aktivnostima sindikata van radnog vremena, ili uz saglasnost poslodavca, za vrijeme radnog vremena;
- b) činjenica što je tražio da istupa kao predstavnik radnika, ili zbog bivšeg odnosno sadašnjeg istupanja u tom svojstvu;
- c) podnošenje žalbe ili učešće u postupku protiv poslodavca zbog navodnog kršenja zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim administrativnim organima vlasti;
- d) rasa, boja, pol, bračno stanje, porodične obaveze, trudnoća, vjeroispovijest, političko mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo;
- e) odsustvovanje sa posla za vrijeme porodiljskog odsustva.

Član 6.

1. Privremeno odsustvo s posla zbog bolesti ili zbog povrede ne predstavlja valjan razlog za prestanak radnog odnosa.

2. Definicija šta predstavlja privremeno odsustvo s posla, u kojoj mjeri će ljekarsko uvjerenje biti potrebno i moguća ograničenja u pogledu primjene stava 1. ovog člana biće utvrđeni u skladu sa metodima primjene iz člana 1. ove Konvencije.

Odjeljak B.

Procedura prije ili u vrijeme prestanka radnog odnosa

Član 7.

Radni odnos radnika neće prestati zbog razloga vezanih za ponašanje radnika ili njegov rad prije nego što mu se omogući da se brani od iznijetih navoda, ukoliko se od poslodavca ne može sa razlogom očekivati da mu pruži tu mogućnost.

Odjeljak C.

Postupak žalbe zbog prestanka radnog odnosa

Član 8.

1. Radnik koji smatra da mu je radni odnos nepravedno prestao ima pravo da se žali protiv prestanka radnog odnosa nekom nepristrasnom tijelu, kao što je sud, radnički sud, arbitražni komitet ili arbitar.
2. Ako je prestanak radnog odnosa odobrio nadležni organ vlasti, prema stavu 1. ovog člana može da se prilagodi nacionalnom zakonodavstvu i praksi.
3. Može se smatrati da je radnik odustao od svog prava na žalbu protiv prestanka radnog odnosa, ako to pravo ne iskoristi u određenom roku poslije prestanka rada.

Član 9.

1. Tijela iz člana 8. ove Konvencije ovlašćena su da ispituju razloge date za prestanak radnog odnosa, kao i druge okolnosti vezane za odnosni slučaj i da donesu odluku o tome da li je prestanak bio opravdan.
2. Da bi se obezbijedilo da radnik ne snosi sam teret dokazivanja da je prestanak radnog odnosa bio neopravdan, metodima

primjene iz člana 1. ove Konvencije treba predvidjeti jednu ili drugu ili obje od sljedećih mogućnosti:

- a) teret dokazivanja da postoji valjan razlog za prestanak radnog odnosa, prema definiciji iz člana 4. ove Konvencije, snosi poslodavac;
 - b) tijela iz člana 8. ove Konvencije ovlašćena su da donesu zaključak o razlogu za prestanak radnog odnosa na osnovu dokaza koje su podnijele stranke i u postupku predviđenom nacionalnim zakonodavstvom i praksom.
3. U slučajevima prestanka radnog odnosa za koje je rečeno da je do njih došlo zbog operativnih potreba preduzeća, ustanove ili službe, tijela iz člana 8. ove Konvencije su ovlašćena da utvrde da li je do prestanka radnog odnosa stvarno došlo iz tih razloga, ali u kojoj će mjeri oni biti ovlašćeni i da odlučuju da li su ti razlozi dovoljni da opravdaju taj prestanak radnog odnosa utvrdiće se metodima primjene iz člana 1. ove Konvencije.

Član 10.

Ako tijela iz člana 8. ove Konvencije ocijene da je prestanak radnog odnosa neopravdan i ako nijesu ovlašćena ili smatraju da je nesprovodljivo da, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, proglase prestanak radnog odnosa nevažećim, odnosno nareda ili predlože vraćanje radnika na posao, ona će biti ovlašćena da nareda isplatu odgovarajuće naknade ili nekog drugog davanja koje se može smatrati odgovarajućim.

Odjeljak D. Otkazni rok

Član 11.

Radnik kome radni odnos treba da prestane imaće pravo na razuman otkazni rok ili naknadu umjesto toga, izuzev ako je kriv za težu povredu radne discipline, odnosno takvu povredu radne discipline da bi bilo nerazumno tražiti od poslodavca da ga zadrži za vrijeme otkaznog roka.

Odjeljak E.
Otpremnina i drugi oblici zaštite dohotka

Član 12.

1. Radnik kome je radni odnos prestao ima pravo, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, na:
 - a) otpremninu ili na neku drugu sličnu naknadu čiji će iznos zavisiti, pored ostalog, od dužine radnog staža i visine plate, i isplaćivaće je neposredno poslodavac ili će se isplaćivati iz fonda koji je osnovan doprinosima poslodavaca; ili
 - b) davanja iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima ili na neka druga davanja iz socijalnog osiguranja, kao što su starosna ili invalidska davanja, pod normalnim uslovima pod kojima se stiče pravo na ta davanja; ili
 - c) kombinaciju ovakve otpreme i davanja.
2. Radniku koji ne ispunjava potrebne uslove za davanje iz osiguranja za slučaj nezaposlenosti ili pomoć nezaposlenim licima po osnovu opštih propisa ne mora se isplatiti nikakva otpremnina ili naknada iz stava 1. tačka (a) ovog člana samo zato što ne dobija davanja za slučaj nezaposlenosti na osnovu stava 1. tačka (b) ovog člana.
3. U slučaju prestanka radnog odnosa zbog teže povrede radne discipline, metodima primjene iz člana 1. ove Konvencije može se predvidjeti gubitak prava na otpremninu ili naknadu iz stava 1. tačka (a) ovog člana.

DIO III
DODATNE ODREDBE U VEZI SA PRESTANKOM RADNOG
ODNOSA ZBOG EKONOMSKIH, TEHNOLOŠKIH
STRUKTURALNIH ILI SLIČNIH RAZLOGA

Odjeljak A.
Konsultacije sa predstavnicima radnika

Član 13.

1. Kad poslodavac namjerava da prekine radni odnos sa radnicima iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će:
 - a) blagovremeno pružiti zainteresovanim radničkim predstavnicima odgovarajuće informacije, uključujući i razloge za namjeravanje prekida radnog odnosa, sa brojem i kategorijama radnika koji će vjerovatno biti zahvaćeni, kao i o radu u kome namjerava da izvrši prekid radnog odnosa.
 - b) prekid u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, zainteresovanim radničkim predstavnicima, što je moguće prije mogućnost za konsultacije o mjerama koje treba preduzeti da bi se spriječili ili sveli na najmanju mjeru prekid radnog odnosa i o mjerama za ublažavanje štetnih posljedica prekida radnog odnosa po zainteresovane radnike, kao što je nalaženje alternativnog zaposlenja.
2. Primjer stava 1. ovog člana može se ograničiti, metodima primjene iz člana 1. ove Konvencije, na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procent radne snage.
3. Za svrhe ovog člana, izraz "predstavnik zainteresovanih radnika" označava radničke predstavnike koje je kao takve, priznalo nacionalno zakonodavstvo ili praksa, u skladu sa Konvencijom o radničkim predstavnicima, 1971.

Odjeljak B.
Obavještanje nadležnog organa

Član 14.

1. Kada poslodavac predviđa prekide radnog odnosa iz razloga ekonomske, tehnološke, strukturalne ili slične prirode, on će o tome obavijestiti nadležni organ što je moguće prije, dajući sve relevantne informacije, uključujući i pismenu izjavu o razlozima za takve prekide, o broju i kategorijama radnika koji će vjerovatno biti obuhvaćeni, kao i o roku u kome namjerava da izvrši prekide radnog odnosa.
2. Nacionalni zakoni ili propisi mogu da ograniče primjenu stava 1. ovog člana na slučajeve u kojima broj radnika čiji se prekid radnog odnosa razmatra dostiže najmanje jedan određeni broj, odnosno procenat radne snage.
3. Poslodavac će obavijestiti nadležni organ o prekidima radnog odnosa iz stava 1. ovog člana u određenom minimalnom roku prije prestanka radnog odnosa, s tim što taj rok treba utvrditi nacionalnim zakonima ili propisima.

KONVENCIJA BROJ 168 O UNAPREĐENJU ZAPOŠLJAVANJA I ZAŠTITI OD NEZAPOSLENOSTI

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, sazvana u Ženevi od strane Administrativnog savjeta Međunarodnog biroa rada, gdje se i sastala 1. juna 1988. na svom sedamdeset i petom zasjedanju;

Podvlačeći značaj rada i produktivnog zapošljavanja u svakom društvu, ne samo zbog sredstava koja oni ostvaruju za zajednicu, nego i zbog prihoda koje donose radnicima, kao i zbog društvene uloge koju im oni dodjeljuju i osjećaja ličnog zadovoljstva koji im obezbjeđuju;

Podsjećajući na postojeće međunarodne norme u oblasti zapošljavanja i zaštite od nezaposlenosti (Konvencija i preporuka o nezaposlenosti, 1934; Preporuka o nezaposlenosti (mladih), 1935; Preporuka o zagarantovanosti sredstava za egzistenciju, 1944; konvencija o socijalnom osiguranju (minimalna norma), 1952; Konvencija i preporuka o politici zapošljavanja, 1964; Konvencija i preporuka o administraciji rada, 1978; i Preporuka u vezi sa politikom zapošljavanja (dodatne odredbe), 1984);

Razmatrajući obim nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti koji ugrožava različite zemlje svijeta u svim etapama razvoja, i posebno razmatrajući probleme mladih, od kojih je znatan broj u potrazi za prvim zaposlenjem;

Smatrajući da je, od kako su gore pomenuti međunarodni instrumenti o zaštiti od nezaposlenosti usvojeni, došlo u zakonodavstvu i u praksi brojnih članica do značajnog napretka koji nalaže reviziju postojećih normi, posebno Konvencije o nezaposlenosti, 1934, i usvajanje novih međunarodnih normi u vezi sa unapređenjem punog produktivnog i po slobodnom izboru zapošljavanja, svim, odgovarajućim sredstvima, uključujući i socijalno osiguranje;

Napominjući da odredbe koje se odnose na davanje za nezaposlenost iz konvencije u vezi sa socijalnim osiguranjem (minimalna norma), 1952, utvrđuju nivo zaštite koji je danas prevazišla većina režima za davanje naknada koji postoje u industrijalizovanim zemljama i koji još nijesu dopunjeni višim normama, za razliku od onih odredbi koje se odnose na druga davanja, ali da načela na kojima počiva ova Konvencija ostaju i dalje važeća i da ove norme mogu još da budu cilj koji teže da dostignu neke zemlje

u razvoju, kadre da ustanove režim za dodjeljivanje naknada za nezaposlenost;

Priznajući da politike koje podstiču stalan privredni rast bez inflacije, istančano reagovanje na nezaposlenost, kao i stvaranje i unapređenje svih oblika produktivnog i po slobodnom izboru zapošljavanja, računajući tu i mala preduzeća, zadruge, samostalni rad, i lokalne inicijative u korist zapošljavanja, čak i putem preraspodjele sredstava koja su u ovom trenutku namijenjena za finansiranje aktivnosti čiste pomoći, u korist aktivnosti koje omogućavaju unapređenje zapošljavanja, konkretno usmjeravanja stručnog obrazovanja i prekvalifikacije, nude najbolju zaštitu protiv nepovoljnih efekata neželjene nezaposlenosti, da i pored svega postoji neželjena nezaposlenost i da je, prema tome, važno da sistemi za socijalno osiguranje pomognu zapošljavanje i pruže ekonomsku podršku licima koja su protiv svoje volje nezaposlena:

Nakon što je odlučila da usvoji različite predloge u vezi sa unapređenjem zapošljavanja i socijalnog osiguranja, pitanje koje predstavlja petu tačku dnevnog reda zasjedanja, i to naročito u cilju revizije Konvencije o nezaposlenosti iz 1934.

Smatrajući da bi ovi predlozi trebalo da budu u vidu jedne međunarodne konvencije, usvaja dvadesetiprvog juna hiljadu devetsto osamdeset i osme, konvenciju koja se nalazi u daljem tekstu, i koja će nositi naziv Konvencija o unapređenju zapošljavanja i zaštiti od nezaposlenosti, 1988.

DIO I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

U smislu ove Konvencije:

- a) izraz "zakonodavstvo" podrazumijeva zakone i propise, kao i statutarne odredbe iz oblasti socijalnog osiguranja;
- b) izraz "propisano" znači utvrđeno od strane ili na osnovu nacionalnog zakonodavstva.

Član 2.

Svaka članica treba da preduzme odgovarajuće mjere kako bi uskladila svoj sistem zaštite od nezaposlenosti i svoju politiku zapošljavanja. U tom cilju, ona treba da nastoji da taj sistem zaštite

od nezaposlenosti, a posebno načini davanja naknada za nezaposlenost, doprinose unapređenju punog proizvodnog i po slobodnom izboru zapošljavanja, a ne da obeshrabre poslodavce da ponude, a radnike da traže, produktivno zaposlenje.

Član 3.

Odredbe ove Konvencije treba da se sprovode uz konsultovanje i saradnju sa organizacijama poslodavaca i radnika, u skladu sa nacionalnom praksom.

Član 4.

1. Svaka članica koja ratifikuje ovu Konvenciju može, uz priloženu deklaraciju ratifikaciji, da isključi iz angažmana koji proističe iz ove ratifikacije odredbe dijela VII.
2. Svaka članica koja je sačinila jednu takvu deklaraciju može da je poništi u svako doba naknadnom deklaracijom.

Član 5.

1. Svaka članica može, podnošenjem deklaracije uz ratifikaciju, da sebi obezbijedi pravo na najviše dva privremena odstupanja predviđena paragrafom 4. člana 10, paragrafom 3. člana 11, paragrafom 2. člana 15, paragrafom 2. člana 18, paragrafom 4. člana 19, paragrafom 2. člana 23, paragrafom 2. člana 24, paragrafom 2. člana 25. U ovoj deklaraciji treba da se iznesu razlozi koji opravdavaju ova odstupanja.
2. Bez obzira na odredbe paragrafa 1, članica čiji ograničeni domet sistema socijalnog osiguranja to opravdava, može deklaracijom uz ratifikaciju da sebi obezbijedi pravo na privremena odstupanja predviđena paragrafom 4, člana 10, paragrafom 3. člana 11, paragrafom 2. člana 15, paragrafom 2. člana 18, paragrafom 4. člana 19, paragrafom 2. člana 23, paragrafom 2. člana 24, paragrafom 2. člana 25. U ovoj deklaraciji treba da se iznesu razlozi koji opravdavaju ova odstupanja.
3. Svaka članica koja je podnijela deklaraciju uz primjenu paragrafa 1. ili paragrafa 2. treba, u izvještajima o primjeni ove Konvencije koje je obavezna da podnosi u skladu sa članom 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, u vezi sa svakim odstupanjem za koje je sebi rezervisala pravo da iznese:
 - a) bilo da razlozi koje je imala da to učini još uvijek postoje;

- b) bilo da, počev od određenog datuma, odustaje od pomenutog odstupanja.
- 4. Svaka članica koja je podnijela deklaraciju uz primjenu paragrafa 1. ili paragrafa 2. moraće zavisno do predmeta deklaracije i kad okolnosti to dozvole da:
 - a) zaštiti slučajeve djelimične nezaposlenosti;
 - b) poveća broj zaštićenih lica;
 - c) poveća iznos naknada;
 - d) smanji vrijeme čekanja;
 - e) produži vrijeme trajanja isplate naknada;
 - f) prilagodi zakonski režim socijalnog osiguranja uslovima profesionalne aktivnosti radnika sa nepunim radnim vremenom.
 - g) nastoji da garantuje medicinsku zaštitu korisnicima naknada za nezaposlenost i licima koje izdržavaju;
 - h) nastoji da garantuje da će uzeti u obzir periode u kojima su ove naknade isplaćivane radi sticanja prava na davanja iz socijalnog osiguranja i, ako je potrebno, za obračunavanje davanja za slučaj invaliditeta, starosti i nadživjele članove porodice.

Član 6.

- 1. Svaka članica mora da garantuje jednaki tretman svim zaštićenim licima, bez obzira na rasu boju, pol, vjeru, političko ubjeđenje, nacionalo porijeklo, državljanstvo, etničko ili socijalno porijeklo invaliditet ili godine.
- 2. Odredbe paragrafa 1. nijesu u suprotnosti sa usvajanjem specijalnih mjera koje se opravdavaju situacijom određenih grupa u okviru režima navedenih u paragrafu 2, člana 12. ili treba da odgovore specifičnim potrebama kategorija lica koja imaju posebnih problema na tržištu rada, konkretno ugroženih grupa, niti su u suprotnosti sa zaključivanjem bilateralnih ili multilateralnih sporazuma između država, o davanjima za nezaposlenost na bazi reciprociteta.

DIO II UNAPREĐENJE PRODUKTIVNOG ZAPOŠLJAVANJA

Član 7.

Svaka članica treba da formuliše, kao prioritetni zadatak, politiku koja ima za cilj unapređenje punog, produktivnog i po slobodnom izboru zapošljavanja, svim odgovarajućim sredstvima, uračunavajući i socijalno osiguranje. Ova sredstva treba da obuhvate konkretno službe za zapošljavanje, profesionalno obrazovanje i usmjeravanje.

Član 8.

1. Svaka članica treba da nastoji da ustanovi, poštujući nacionalno zakonodavstvo i praksu, specijalne mjere da bi unaprijedila dodatne mogućnosti zapošljavanja i pomoći zapošljavanju i da bi olakšala produktivno i po slobodnom izboru zapošljavanje određenih kategorija ugroženih lica koja imaju ili mogu imati teškoća pri nalaženju stalnog zaposlenja, kao što su žene, mladi radnici, hendikepirana lica, ostarjeli radnici, lica koja su dugo bez posla, migranti sa regulisanim statusom i radnici koji su ostali bez posla uslijed strukturnih promjena.
2. Svaka članica treba u svojim izvještajima, na osnovu člana 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, da precizira kategorije lica u korist kojih se ona angažuje da unaprijedi mjere zapošljavanja.
3. Svaka članica treba da nastoji da postepeno proširi unapređenje produktivnog zapošljavanja na još veći broj kategorija od onog koji je bio prvobitno zaštićen.

Član 9.

Mjere koje se u ovom dijelu navode treba da su u duhu Konvencije i preporuke o korišćenju ljudskih potencijala, 1975, i Preporuke o politici zapošljavanja (dodatne odredbe), 1984.

DIO III ZAŠTIĆENI SLUČAJEVI

Član 10.

1. Zaštićeni slučajevi treba da obuhvate u propisanim uslovima, potpunu nezaposlenost definisanu kao gubitak zarade zbog nemogućnosti da lice koje je sposobno, spremno da radi i doista traži posao, dobije odgovarajući posao, strogo vodeći računa o odredbama paragrafa 2. člana 21.
2. Svaka članica bi trebalo da nastoji da proširi zaštitu koja proističe iz ove Konvencije u propisanim uslovima na sljedeće slučajeve:
 - a) gubitak zarade zbog djelimične nezaposlenosti definisane kao privremeno skraćivanje normalnog ili zakonskog trajanja rada;
 - b) ukidanje ili smanjivanje zarade usljed privremene obustave rada, bez prekidanja radnog odnosa, a posebno zbog ekonomskih, tehnoloških, strukturalnih ili sličnih motiva.
3. Svaka članica treba, osim toga, da nastoji da predvidi isplatu naknada radnicima sa nepunim radnim vremenom koji traže posao sa punim radnim vremenom. Zbir naknada i zarada od rada sa nepunim radnim vremenom treba da bude takav da ih podstiče da prihvate posao sa punim radnim vremenom.
4. Kada je deklaracija podnijeta u skladu sa članom 5. na snazi, primjena paragrafa 2. i 3. može biti odložena.

DIO IV ZAŠTIĆENA LICA

Član 11.

1. Zaštićena lica treba da obuhvate propisane kategorije radnika pod platom koji čine najmanje 85% ukupnog broja radnika pod platom, računajući i službenike u javnim službama i šegrte.
2. Bez obzira na odredbe iz paragrafa 1. službenici javnih službi, čiji je posao zagarantovan nacionalnim zakonodavstvom do trenutka kada napune godine starosti za odlazak u penziju, mogu biti izuzeti iz zaštite.
3. Kada je deklaracija koja je podnijeta u skladu sa članom 5. na snazi, zaštićena lica treba da obuhvate:

- a) bilo propisane kategorije radnika pod platom koji čine najmanje 50% od ukupnog broja radnika pod platom;
- b) bilo propisane kategorije radnika pod platom koji čine najmanje 50% od ukupnog broja radnika pod platom koji rade u industrijskim preduzećima koja zapošljavaju najmanje 20 lica, ako nivo razvoja to posebno opravdava.

DIO V METODE ZAŠTITE

Član 12.

1. Svaka članica može da utvrdi metod ili metode zaštite putem kojih je ona odabrala da realizuje odredbe Konvencije, bilo da je riječ o poreskim ili neporeskim režimima, ili pak o kombinaciji ovakvih režima, osim ako se drugačije ne odluči ovom Konvencijom.
2. Međutim, ako zakonodavstvo neke članice štiti od rezidente, čiji prihodi dok je slučaj aktuelan, ne prelaze propisane granice, odobrena zaštita može da bude ograničena zavisno od prihoda korisnika i njegove porodice u skladu sa odredbama člana 16.

DIO VI NAKNADE KOJE TREBA DODIJELITI

Član 13.

Davanja koja se isplaćuju nezaposlenim licima u obliku periodičnih isplata mogu da budu vezana za metode zaštite.

Član 14.

U slučaju potpune nezaposlenosti, naknade se imaju isplaćivati u obliku periodičnih isplata obračunatih tako da obezbjeđuju korisniku djelimičnu i privremenu odštetu za gubitak zarada i da u isto vrijeme spriječe neželjene efekte po rad i po stvaranje novih radnih mjesta.

Član 15.

U slučaju potpune nezaposlenosti i ukidanja zarada zbog privremene obustave rada, bez prekidanja radnog odnosa, ako je ovaj drugi slučaj zaštićen, naknade treba da se isplaćuju u vidu periodičnih isplata obračunatih na sljedeći način:

- a) kada su ove naknade utvrđene na osnovu kotizacija koje zaštićeno lice uplaćuje ili koje se u njegovo ime uplaćuju ili na osnovu ranije zarade, one moraju biti utvrđene na najmanje 50 procenata od ranije zarade, u okviru eventualnog limita maksimuma naknade ili zarade koje su, na primjer, vezane za iznos plate kvalifikovanog radnika ili prosječne plate radnika u regiji o kojoj je riječ;
 - b) kada su ove naknade utvrđene nezavisno od kotizacije i ranije zarade, one moraju da se utvrde na najmanje 50 procenata od minimalne zakonske plate ili plate običnog nekvalifikovanog radnika, ili na minimalni iznos neophodan za pokrivanje osnovnih troškova, s tim da se zadrži najviši iznos.
2. Kada je deklaracija koja je podnijeta u skladu sa članom 5. na snazi, iznos naknada treba da bude makar jednak:
- a) bilo 45% prethodne zarade;
 - b) bilo 45% minimalne zakonske plate, ili plate običnog nekvalifikovanog radnika, s tim da taj procenat ne može biti manji od minimalnog iznosa neophodnog za pokrivanje osnovnih troškova.
3. Ako je to povoljno, procenti precizirani u paragrafu 1. i 2. mogu se dobiti upoređivanjem neto periodičnih plaćanja bez poreza i doprinosa sa neto zaradom, bez poreza i doprinosa.

Član 16.

Bez obzira na odredbe člana 15, naknade isplaćene po isteku prvobitnog vremenskog perioda koji je preciziran u stavu a) paragrafa 2. člana 19, kao i nakande isplaćene od strane neke članice, navedene u paragrafu 2, člana 12, mogu da se utvrde uzimajući u obzir i ostale izvore prihoda kojima raspolaže korisnik i njegova porodica, iznad propisane granice, a prema propisanoj skali. U svakom slučaju, ove naknade kombinovane sa svim drugim davanjima na koja mogu imati pravo, treba da im garantuju zdrave i odgovarajuće uslove egzistencije, shodno nacionalnim normama.

Član 17.

1. U slučaju da zakonodavstvo neke članice uslovljava pravo na dobijanje naknade za nezaposlenost obavljanjem staža, ovaj staž ne bi trebalo da traje duže od perioda trajanja koji se smatra neophodnim da bi se izbjegle zloupotrebe.
2. Svaka članica treba da nastoji da prilagodi staž uslovima obavljanja profesionalne djelatnosti sezonskih radnika.

Član 18.

1. U slučaju da zakonodavstvo neke članice predviđa da se naknade počnu isplaćivati u slučaju potpune nezaposlenosti tek po isteku roka čekanja, trajanje ovoga roka ne bi trebalo da je duže od sedam dana.
2. Kada je deklaracija koja je podnijeta u skladu sa članom 5. na snazi, trajanje roka čekanja ne treba da bude duže od deset dana.
3. Kada se radi o sezonskim radnicima, rok čekanja koji je predviđen u paragrafu 1. može da se prilagodi uslovima njihove profesionalne djelatnosti.

Član 19.

1. Naknade dodijeljene u slučaju potpune nezaposlenosti ili ukidanja zarada zbog privremene obustave rada bez prekidanja radnog odnosa, treba da budu isplaćivane za čitavo vrijeme trajanja tih slučajeva.
2. Međutim, u slučaju potpune nezaposlenosti:
 - a) početno vrijeme isplata naknada navedenih u članu 15. može biti ograničeno na 26 nedjelja po slučaju nezaposlenosti, ili na 39 nedjelja u toku ukupnog perioda od 24 mjeseca;
 - b) u slučaju produžetka nezaposlenosti po isteku ovog početnog perioda naknade, trajanje isplate naknada koje su eventualno obračunate zavisno od prihoda korisnika i njegove porodice, a u skladu sa odredbama člana 16, može biti ograničeno na propisani period.
3. U slučaju da zakonodavstvo neke članice predviđa da se početno trajanje isplate naknada naznačenih u članu 15 rasporedi u skladu sa trajanjem staža, prosjek dužine trajanja

predviđenog za isplatu naknada mora da dostigne bar dvadeset i šest nedjelja.

4. Kada je deklaracija koja je podnijeta u skladu sa članom 5. na snazi, trajanje isplata naknada može biti ograničeno na 13 nedjelja u toku perioda od 12 mjeseci ili na prosjek od 13 nedjelja, ako zakonodavstvo predviđa da se početno trajanje isplate raspoređuje prema dužini staža.
5. U slučaju navedenom u stavu b) paragrafa 2, svaka članica treba da nastoji da zainteresovanim odobri odgovarajuću dodatnu pomoć kako bi im omogućila da pronađu produktivno zaposlenje po slobodnom izboru, konkretno pribjegavajući i mjerama navedenim u dijelu II.
6. Trajanje isplate naknada sezonskim radnicima može da se prilagodi uslovima njihove profesionalne djelatnosti, a da to nije na štetu odredaba iz stava b) paragrafa 2.

Član 20.

Naknade na koje bi zaštićeno lice imalo pravo u slučajevima potpune ili djelimične nezaposlenosti ili ukidanja zarade zbog privremene obustave rada bez prekidanja radnog odnosa, mogu da budu odbijene, obustavljene, ukinute ili smanjene na propisanu mjeru:

- a) onoliko dugo koliko se zainteresovano lice ne nalazi na teritoriji članice;
- b) kada je prema ocjeni nadležnih organa zainteresovano lice svjesno doprinijelo svom otpuštanju;
- c) kada je prema ocjeni nadležnih organa zainteresovano lice svojevóljno napustilo posao bez opravdanog razloga;
- d) za vrijeme trajanja profesionalnog sukoba, kada je zainteresovano lice prestalo da radi da bi učestvovalo u tom sukobu ili kada je spriječeno da radi zbog obustave rada čiji je uzrok pomenuti sukob;
- e) kada je zainteresovano lice prevarom pokušalo da dobije ili je dobilo naknade;
- f) kada je zainteresovano lice, bez opravdanog razloga, propustilo da koristi službe za raspoređivanje, usmjeravanje, obrazovanje, prekvalifikaciju ili ponovno profesionalno uključivanje, koje su mu stajale na raspolaganju;
- g) onoliko dugo koliko zainteresovano lice prima neko drugo davanje za održavanje dohotka predviđeno zakonodavstvom dotične članice, izuzev porodičnog davanja, pod uslovom da dio naknada koji je ukinut nije veći od drugog davanja.

Član 21.

1. Naknade na koje bi zaštićeno lice imalo pravo u slučaju potpune nezaposlenosti mogu da se odbiju, obustave, ukinu ili smanje, u mjeri u kojoj je to propisano, onda kada zainteresovano lice odbije da prihvati odgovarajući posao.
2. Prilikom procjenjivanja odgovarajućeg ili neodgovarajućeg karaktera posla, treba posebno voditi računa, u propisanim uslovima i u odgovarajućoj mjeri, o starosti nezaposlenog lica, njegovom radnom stažu na ranijem poslu, stečenom iskustvu, trajanju nezaposlenosti, stanju na tržištu rada, kao i o uticaju ovog posla na porodičnu i ličnu situaciju zainteresovanog lica, i o činjenici da je raspoloživi zbog obustave rada koja je proistekla usljed profesionalnog sukoba koji je u toku.

Član 22.

Kada je zaštićeno lice u skladu sa zakonodavstvom ili kolektivnom konvencijom neposredno od svog poslodavca ili bilo kog drugog izvora dobilo otpremninu čija je osnovna funkcija da doprinese kompenzaciji gubitka zarade, do koga je došlo usljed potpune nezaposlenosti:

- a) naknade za nezaposlenost na koje bi zainteresovano lice imalo pravo mogu da budu ukinute za vrijeme koje odgovara periodu u toku koga naknada za odlazak omogućuje kompenzaciju gubitka zarade do koga je došlo, ili
 - b) otpremnina može da bude umanjena za iznos koji odgovara vrijednosti konvertovanoj u jednokratnu isplatu naknada za nezaposlenost na koje bi zainteresovano lice imalo pravo za vrijeme koje odgovara onom periodu u kome naknada za odlazak omogućava kompenzaciju gubitka zarada do koga je došlo.
- Svaka članica ima pravo izbora.

Član 23.

1. Svaka članica čije zakonodavstvo obezbjeđuje medicinsku zaštitu i time direktno ili indirektno uslovljava pravo na bavljenje profesionalnom djelatnošću mora nastojati da garantuje, u propisanim uslovima, medicinsku zaštitu korisnicima naknada za nezaposlenost, kao i licima koja ovi izdržavaju.

2. Kada je deklaracija podnijeta u skladu sa članom 5. na snazi, sprovođenje paragrafa 1. može biti odloženo.

Član 24.

1. Svaka članica, u propisanim uslovima, treba da nastoji da garantuje korisnicima naknada za nezaposlenost da će uzeti u obzir period u toku kojih se naknade isplaćuju:
 - a) za sticanje prava i, u slučaju potrebe, obračunavanja invalidskih, starosnih i penzija za nadživjele članove porodica;
 - b) za sticanje prava na medicinsku zaštitu na naknade za slučaj bolesti i materinstva i na porodična davanja nakon prestanka nezaposlenosti, kada zakonodavstvo dotične članice predviđa takva davanja i time direktno ili indirektno uslovljava pravo na bavljenje profesionalnom djelatnošću.
2. Kada je deklaracija podnijeta u skladu sa članom 5. na snazi, primjena paragrafa 1. može biti odložena.

Član 25.

1. Svaka članica treba da obezbijedi prilagođavanje zakonskih režima socijalnog osiguranja koji su u vezi sa obavljanjem neke profesionalne aktivnosti, uslovima profesionalne djelatnosti radnika sa nepunim radnim vremenom, čije trajanje radnog vremena ili zarade ne mogu u propisanim uslovima biti smatrane zanemarljivim.
2. Kada je deklaracija podnijeta u skladu sa članom 5. na snazi, primjena paragrafa 1. može biti odložena.

DIO VII POSEBNE ODREDBE KOJE SE ODNOSI NA NOVA LICA KOJA TRAŽE ZAPOSLENJE

Član 26.

1. Članice treba da uzmu u obzir činjenicu da postoji više kategorija lica koja traže zaposlenje, a koja nikada nijesu priznata kao nezaposlena ili koja su prestala to da budu ili koja nikada nijesu potpadala pod režime dodjeljivanja naknada za nezaposlenost ili koja su prestala da potpadaju pod iste. Prema

tome, najmanje tri od deset sljedećih kategorija lica koja traže posao treba da uživaju socijalna davanja, u propisanim uslovima i shodno propisanim načinima:

- a) mladi koji su završili profesionalno obrazovanje;
 - b) mladi koji su završili studije;
 - c) mladi koji su oslobođeni obaveznog služenja vojnog roka;
 - d) svako lice po isteku perioda u toku kojeg se posvetilo vaspitanju djeteta ili brizi o bolesnom, hendikepiranom ili starijem licu;
 - e) lica čiji je bračni drug preminuo, kada nemaju pravo na davanje za nadživjela lica porodice;
 - f) razvedena ili rastavljena lica;
 - g) oslobođeni zatvorenici;
 - h) odrasli, računajući i invalide, koji su završili period osposobljavanja;
 - i) radnici migranti po povratku u zemlju porijekla, uz poštovanje njihovih prava koja su stekli na osnovu zakonodavstva zemlje njihovog posljednjeg zaposlenja;
 - j) lica koja su ranije radila za svoj lični račun.
2. Svaka članica treba da precizira, u svojim izvještajima, na osnovu člana 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, kategorije lica koje su naznačene u paragrafu 1. za koje se obavezuje da će pružati zaštitu.
 3. Svaka članica treba da nastoji da postepeno proširi zaštitu na veći broj kategorija lica nego što je prvobitno prihvatila.

DIO VIII PRAVNE, ADMINISTRATIVNE I FINANSIJSKE GARANCIJE

Član 27.

1. U slučaju odbijanja, obustave, ukidanja, smanjenja naknada ili osporavanja njihovog iznosa, svaki tražilac treba da ima pravo na podnošenje prigovora organu koji upravlja režimom davanja i da se kasnije žali nezavisnom organu. Tražilac treba pismeno da bude obaviješten o primijenjenoj proceduri koja treba da bude jednostavna i brza.
2. Procedura podnošenja žalbe mora da omogući tražiocu, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, da ga zastupa ili da mu pomaže kvalifikovano lice po njegovom izboru, ili delegat neke reprezentativne organizacije zaštićenih lica.

Član 28.

Svaka članica mora da snosi opštu odgovornost za dobro upravljanje institucijama i službama koje pomažu primjenu Konvencije.

Član 29.

1. Kada vladin departman koji je odgovoran pred parlamentom neposredno obezbjeđuje upravljanje, predstavnici zaštićenih lica poslodavaca treba pod propisanim uslovima da učestvuju u upravljanju u svojstvu konsultanta.
2. Kada upravljanje nije obezbijeđeno od strane nekog vladinog departmana, odgovornog pred parlamentom:
 - a) predstavnici zaštićenih lica treba da učestvuju u upravljanju ili treba da se u procesu upravljanja uključe u svojstvu konsultanata pod propisanim uslovima;
 - b) nacionalno zakonodavstvo može, takođe, da predvidi učešće predstavnika posla, davaoca;
 - c) zakonodavstvo može isto tako da predvidi učešće predstavnika javnih vlasti.

Član 30.

Kada država ili sistem socijalnog osiguranja odobri subvencije u cilju očuvanja radnih mjesta, tada članice moraju da preuzmu neophodne mjere kako bi dale garanciju da se te subvencije isključivo koriste za predviđenu svrhu i kako bi spriječile nezakonite radnje ili bilo kakvu zloupotrebu istih od strane korisnika.

Član 31.

Ova Konvencija revidira Konvenciju o nezaposlenosti, 1934.

Član 32.

Formalne ratifikacije ove Konvencije biće dostavljene generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada koji će ih registrovati.

Član 33.

1. Ova Konvencija obavezuje samo članice Međunarodne organizacije rada čiju će ratifikaciju registrovati generalni direktor.
2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci pošto generalni direktor bude registrovao ratifikacije djevu članica.
3. Ova Konvencija će zatim za svaku članicu stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon registrovanja njene ratifikacije.

Član 34.

1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može je otkazati po isteku perioda od šest godina od prvog dana stupanja na snagu Konvencije, aktom dostavljenim generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada koji ovaj registruje. Otkazivanje će stupiti na snagu godinu dana nakon registrovanja.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i koja u roku od godinu dana po isteku perioda od šest godina navedenog u prethodnom paragrafu, ne iskoristi pravo otkazivanja predviđeno ovim članom, biće vezana novim periodom od šest godina, a zatim će moći otkazati ovu Konvenciju po isteku svog perioda od deset godina, pod uslovom predviđenim u ovim članovima.

Član 35.

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obavijestiće sve članice Međunarodne organizacije rada o registrovanju svih ratifikacija i otkazivanja koje su mu dostavile članice organizacije.
2. Obavješavajući članice organizacije o registrovanju druge ratifikacije koja mu bude dostavljena, generalni direktor će skrenuti pažnju članicama organizacije na datum kada će ova Konvencija stupiti na snagu.

Član 36.

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada dostaviće generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registrovanja, a u skladu sa članom 102 Povelje Ujedinjenih nacija, potpuna obavještenja o svakoj ratifikaciji i svakom aktu otkazivanja koje bude registrovao u skladu sa prethodnim članovima.

Član 37.

Administrativni savjet Međunarodnog biroa rada će, kad god bude smatrao potrebnim, podnijeti Generalnoj konferenciji izvještaj o primjeni ove Konvencije i razmotriti da li je potrebno da u dnevni red Konferencije uvrsti pitanje njene potpune ili djelimične revizije.

Član 38.

1. U slučaju da Konferencija usvoji novu konvenciju o potpunoj ili djelimičnoj reviziji ove Konvencije pod uslovom da se novom konvencijom ne odluči drugačije:
 - a) Ratifikacija nove konvencije koja sadrži reviziju od strane jedne članice, dovela bi s punim pravom, bez obzira na gore navedeni član 34, do momentalnog otkazivanja ove Konvencije, pod uslovom da nova konvencija koja sadrži reviziju, stupi na snagu;
 - b) Počev od datuma stupanja na snagu nove konvencije koja sadrži reviziju, ova Konvencija bi prestala da bude otvorena za ratifikaciju člana.
2. Ova Konvencija bi ostala u svakom slučaju na snazi u svom obliku i sadržini za članice koje bi je ratifikovale, a koje ne bi ratifikovale konvenciju koja sadrži reviziju.

PREPORUKA O UNAPREĐENJU ZAPOŠLJAVANJA I ZAŠTITI OD NEZAPOSLENOSTI

*Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada,
Sazvana u Ženevi od strane Administrativnog savjeta
Međunarodnog biroa rada, gdje se i sastala 1. juna 1988. godine, na
svom sedamdeset i petom zasjedanju,*

*Pošto je odlučila da usvoji razne odredbe u vezi sa unapređenjem
zapošljavanja i socijalnim osiguranjem, pitanje koje čini petu tačku
dnevnog reda zasjedanja,*

*Pošto je odlučila da ovi predlozi budu u obliku preporuke koja bi
dopunjavala Konvenciju o unapređenju zapošljavanja i zaštiti od
nezaposlenosti, 1988. usvaja, dvadeset i prvog juna hiljadu devetsto
osamdeset i osme, preporuku koja se nalazi u daljem tekstu, i koja će
nositi naziv Preporuka o unapređenju zapošljavanja i zaštiti od
nezaposlenosti, 1988.*

DIO I OPŠTE ODREDBE

1. U smislu ove preporuke:
 - a) izraz "zakonodavstvo" podrazumijeva zakone i propise, kao i statutarne odredbe u oblasti socijalnog osiguranja,
 - b) izraz "propisano" znači utvrđeno od strane ili na osnovu nacionalnog zakonodavstva,
 - c) izraz "konvencija" znači Konvencija o unapređenju zapošljavanja i zaštiti od nezaposlenosti, 1988.

DIO II UNAPREĐENJE PRODUKTIVNOG ZAPOŠLJAVANJA

2. Unapređenje punog produktivnog i po slobodnom izboru zapošljavanja svim odgovarajućim sredstvima, uključujući i socijalno osiguranje, treba da bude prioritetan zadatak nacionalne politike. U ta sredstva bi trebalo posebno navesti službe za zapošljavanje, kao i stručno obrazovanje i profesionalno usmjeravanje.

3. U periodu ekonomske krize, politika usklađivanja bi trebalo da obuhvati, pod propisanim uslovima, mjere koje imaju cilj da podstiču inicijative za najšire korišćenje radne snage.
4. Članice bi trebalo, na ime pomoći za profesionalnu mobilnost, da nastoje da odobre, pod propisanim uslovima i na najpogodniji način:
 - a) naknade za pokrivanje neophodnih troškova premještaja i opremanja u cilju korišćenja usluga službi predviđenih u gore pomenutom paragrafu 2;
 - b) naknade u obliku periodičnih isplata obračunatih u skladu sa odredbama člana 15 Konvencije za period stručnog osposobljavanja ili propisane profesionalne prekvalifikacije.
5. Osim toga, članice bi trebalo da predvide, na ime pomoći za geografsku ili profesionalnu mobilnost, da odobravaju, pod propisanim uslovima i na najpogodniji način, posebno:
 - a) privremene degresivne naknade namijenjene, da u slučaju potrebe, nadoknade smanjenje zarade koja proističe iz njihove profesionalne reintegracije;
 - b) naknade za pokrivanje putnih i selidbenih troškova;
 - c) naknade za odvojeni život;
 - d) naknade za novi smještaj.
6. Članice bi trebalo da obezbijede usklađivanje zakonskih režima i da podstiču usklađivanje privatnih režima penzija, kako bi se otklonile sve prepreke za profesionalnu mobilnost...
7. Članice bi trebalo da ponude zaštićenim licima, pod propisanim uslovima, olakšice koje bi im omogućile da obavljaju povremene plaćene poslove, a da pri tom ne dovedu u opasnost zapošljavanje ostalih radnika, u cilju poboljšavanja njihovih mogućnosti da dođu do punog produktivnog po slobodnom izboru zaposlenja.
8. Članice bi trebalo, što je moguće više i pod propisanim uslovima, da ponude nezaposlenim licima, koja žele da osnuju svoje sopstveno preduzeće ili da započnu neku drugu ekonomsku aktivnost, finansijsku podršku i konsultativne usluge.
9. Članice bi trebalo da planiraju zaključivanje bilateralnih i multilateralnih sporazuma kojima se predviđa pomoć stranim radnicima koji su zaštićeni njenim zakonodavstvom i koji žele da se slobodno vrate na teritoriju članice čiji su državljani ili na kojoj su ranije prebivali. U nedostatku ovakvih sporazuma, članice bi trebalo da, u skladu sa svojim zakonodavstvom, odobravaju finansijsku pomoć ovakvim radnicima.
10. Članice bi zajednički trebalo, u slučaju potrebe i u skladu sa odredbama multilateralnih sporazuma, da investiraju

eventualne rezerve koje su akumulirali zakonski režimi penzija ili nacionalni fondovi za socijalnu zaštitu i da podstiču investicije koje potiču iz privatnih izvora, uračunavajući i privatne režime penzija, kako bi se unaprijedilo zapošljavanje u zemlji, a ne obeshrabilo, pod uslovom garancija koje su neophodne za sigurnost i učinak izvršenih investicija.

11. Postepeno uvođenje komunalnih službi, kako u ruralnim tako i u urbanim zonama, uračunavajući i zdravstvene službe koje se finansiraju doprinosima iz socijalnog osiguranja ili iz nekih drugih izvora, trebalo bi da posluži da se poveća zapošljavanje i da se otvore mogućnosti za stručno osposobljavanje osoblja, doprinoseći tako na konkretan način realizaciji nacionalnih ciljeva u oblasti unapređenja zapošljavanja.

DIO III ZAŠTITA NEZAPOSLENIH LICA

12. U slučaju djelimične nezaposlenosti i u slučaju naznačenom u paragrafu 3. člana 10 Konvencije, naknade bi trebalo da se isplaćuju, pod propisanim uslovima, u obliku periodičnih isplata koje će ravnomjerno kompenzovati gubitak zarade do koga je došlo usljed nezaposlenosti. Ove bi naknade mogle da se obračunavaju u zavisnosti od smanjenja trajanja radnog vremena koje je pogodilo nezaposleno lice, ili da budu utvrđene na takav iznos da se ukupna naknada i zarada dobijena iz nepotpunog radnog vremena nalaze između iznosa prethodne zarade za puno radno vrijeme i privremeni rad, kada ovi oblici rada mogu da podstaknu povratak na rad sa punim radnim vremenom.

13. (1) Procenat utvrđen u članu 15 Konvencije za obračunavanje naknada, trebalo bi da se dobije uzimajući u obzir bruto zaradu korisnika, prije nego što se od te sume oduzmu porez i doprinos za socijalno osiguranje.

(2) Ako je to povoljno, ovi procenti bi mogli da se dobiju poredeći neto periodična plaćanja bez poreza i doprinosa sa neto zaradom bez poreza i doprinosa.

14. (1) Pod propisanim uslovima, pojam odgovarajućeg posla ne bi trebalo da se odnose na:
 - a) posao koji podrazumijeva promjenu profesije koja neće voditi računa o sposobnostima, kvalifikacijama, afinitetima, profesionalnom iskustvu ili mogućnostima readaptacije zainteresovanog lica;

- b) posao koji podrazumijeva preseljenje na neko mjesto gdje ne bi postojale mogućnosti za odgovarajući smještaj;
 - c) posao čiji bi uslovi i nagrađivanje, u datom trenutku, u struci i regionu gdje je posao ponuđen, bili znatno nepovoljniji od uobičajenih;
 - d) upražnjeno radno mjesto direktno nastalo zbog obustave rada uslijed profesionalnog sukoba koji je u toku;
 - e) posao koji je odbijen iz drugih razloga koji nijesu navedeni u sastavima od a) do d), a uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, posebno porodične obaveze zainteresovanog lica, što mu se svakako ne bi moglo prebaciti.
- 2) Prilikom procjene kriterijuma koji su utvrđeni u stavovima od a) do c) i e) prethodnog paragrafa, trebalo bi da se vodi računa uopšte o godinama nezaposlenog lica, o radnom stažu u njegovoj ranijoj profesiji, o stečenom iskustvu, o trajanju nezaposlenosti i o stanju na tržištu rada, kao i o posljedicama tog posla na ličnu i porodičnu situaciju zainteresovanog lica.
15. Ako je nezaposleno lice prihvatilo da privremeno obavlja, u granicama propisanog vremena neki posao koji se ne bi mogao smatrati odgovarajućim, s obzirom na odredbe paragrafa 14. ili posao sa nepunim radnim vremenom kao kod slučaja naznačenog u paragrafu 3. člana 10. Konvencije, visina zarade koju je nezaposleno lice na taj način ostvarilo, ne bi mogla negativno da utiče na iznos i trajanje naknada za nezaposlenost koje se isplaćuju po završetku takvih poslova.
16. Članice bi trebalo da nastoje da postepeno prošire primjenu svog zakonodavstva u vezi sa dodjeljivanjem naknada za nezaposlenost na sve radnike pod platom. Međutim, službenici javnih službi čiji je posao zagarantovan nacionalnim zakonodavstvom do napunjenog određenog broja godina za odlazak u penziju, mogli bi da budu isključeni iz zaštite.
17. Članice bi trebalo da nastoje da zaštite radnike koji se susreću sa teškoćama u toku perioda čekanja.
18. Sljedeće odredbe trebalo bi da se primjenjuju, zavisno od slučaja, na kategorije lica, naznačene u paragrafu 1. člana 26. Konvencije;
- a) u slučaju potpune nezaposlenosti, naknade bi trebalo da mogu da se obračunavaju shodno odredbama člana 16. Konvencije;
 - b) staž bi trebalo da se prilagodi ili da se ukine, pod propisanim uslovima, za neke kategorije novih tražilaca posla;

- c) kada se naknade odobravaju bez ikakvog uslovljavanja staža: I) rokovi čekanja bi trebalo da traju onoliko koliko je potpisano;
- II) trajanje isplate naknada bi trebalo da mogu da se ograniče, pod propisanim uslovima, bez obzira na odredbe iz paragrafa 1. člana 19. Konvencije.
19. Kada je trajanje isplate naknada ograničeno nacionalnim zakonodavstvom, trebalo bi da se može produžiti, pod propisanim uslovima, do godina starosti kada se stiče pravo na starosnu penziju za ona nezaposlena lica koja su napunila propisane godine, a koje prethode godinama kada se stiče pravo na starosnu penziju.
20. Članice čije zakonodavstvo predviđa pravo na liječenje i uslovljava ga, direktno ili indirektno, obavljanjem neke profesionalne djelatnosti, trebalo bi da nastoji da garantuje, pod propisanim uslovima, medicinsku zaštitu nezaposlenim licima, uključujući ako je moguće, i one koji ne koriste naknade za nezaposlenost; kao i licima koja oni izdržavaju.
21. Članice bi trebalo, pod propisanim uslovima, da nastoje da garantuju uživaocima naknade za nezaposlenost, da će uzeti u obzir periode u toku kojih su naknade isplaćivane:
- a) za sticanje prava i, u slučaju potrebe, obračunavanje davanja za slučaj invalidnosti, starosti i za nadživjele članove porodice;
- b) za sticanje prava na medicinsku zaštitu, na naknade za slučaj bolesti i materinstva i na porodična davanja, po isteku nezaposlenosti, kada zakonodavstvo dotične članice predviđa takva davanja i posredno ili neposredno ih uslovljava obavljanjem neke profesionalne djelatnosti.
22. Članice bi trebalo da nastoje da prilagode zakonske režime socijalnog osiguranja koji su vezani za obavljanje neke profesionalne aktivnosti uslovima profesionalne aktivnosti radnika sa nepunim radnim vremenom. Zahtijevano prilagođavanje, predviđeno u članu 25. Konvencije, trebalo bi da se odnosi, pod propisanim uslovima, na:
- a) minimalna trajanja posla i minimalne iznose zarada koji uslovljavaju pravo na korišćenje osnovnih i dopunskih režima;
- b) plafona obračunavanja doprinosa;
- c) trajanje staža koje se zahtjeva za sticanje prava na davanja;
- d) načine obračunavanja davanja u gotovini, a posebno penzija u zavisnosti od zarada i trajanja doprinosa, osiguranja ili profesionalne djelatnosti;

- e) pravo na minimalna davanja i na paušalna davanja, naročito na neumanjena porodična davanja.
23. Članice bi trebalo da nastoje da pokažu veće razumijevanje za teškoće nezaposlenih, a posebno onih koji su već duže vrijeme bez posla i njihove potrebe za dovoljnim prihodima.

DIO IV RAZVOJ I USAVRŠAVANJE REŽIMA ZAŠTITE

24. Budući da se razvoj režima zaštite nezaposlenih kod jednog broja članica nalazi na početku, a da druge mogu predvidjeti izmjene postojećeg režima zavisno od povećanja potreba, različiti pristupi mogu biti legitimno usvojeni da bi se pomoglo nezaposlenim, a članice bi trebalo da posvete veću pažnju slobodnoj i potpunoj razmjeni informacija o pomoći nezaposlenima.
25. Da bi se bar dostigle norme utvrđene odredbama iz defa IV (davanja za nezaposlenost) Konvencije u vezi sa socijalnim osiguranjem (minimalna norma), 1952, članice koje imaju namjeru da razvijaju svoj režim zaštite od nezaposlenosti trebalo bi da se inspirišu, u mjeri u kojoj je to moguće i korisno, sljedećim odredbama:
26. (1) Članice bi trebalo da budu svjesne tehničkih i administrativnih teškoća koje sobom nosi planiranje i realizacija mehanizma socijalnog osiguranja za davanje naknada za nezaposlenost. U cilju uvođenja novih oblika davanja naknada za nezaposlenost koja podrazumijeva davanja koja nemaju diskrecioni karakter, one bi trebalo da nastoje da obezbijede, što je moguće prije, sljedeće uslove:
- a) uvođenje i zadovoljavajuće funkcionisanje javne besplatne službe za zapošljavanje koja raspolaže mrežom biroa za raspoređivanje radnika i koja ima dovoljan administrativan kapacitet za prikupljanje i analiziranje informacija u vezi sa tržištem rada, za registrovanje ponude i tražnje posla i za objektivno utvrđivanje neželjene nezaposlenosti lica o kojima je riječ.
 - b) odgovarajući stepen uvođenja i veliko iskustvo u drugim granama socijalnog osiguranja koje se smatraju prioritetnima na socijalnom i ekonomskom planu, kao što je pružanje prve medicinske pomoći i obeštećenje prilikom nesreće na radu.
- (2) Članice bi trebalo da prioritetno nastoje da obezbijede

- uslove koji su pobrojani u prethodnom paragrafu (1), podstičuću dovoljno visok nivo stabilnog posla koji omogućava zarade i odgovarajuće uslove rada, i to neophodnim i odgovarajućim mjerama kao što su stručno obrazovanje i usmjeravanje, kako bi se olakšalo dobrovoljno usklađivanje kvalifikacija sa upražnjenim mjestima na tržištu rada.
- (3) Službe za saradnju i tehnički savjet Međunarodnog biroa rada, mogle bi i dalje da se korisno upotrijebe kao podrška svakoj inicijativi koju preduzmu članice u ovoj oblasti, pošto ne postoji zadovoljavajuća nacionalna ekspertiza.
- (4) Kada se steknu uslovi, naznačeni u paragrafu (1), članice bi trebalo brzo, koliko im to omogućavaju njihova sredstva, a ako je potrebno i u etapama, da oforme režime zaštite nezaposlenih lica i posebno mehanizme socijalnog osiguranja za davanja naknada za nezaposlenost.
27. Kada uslovi pomenuti u paragrafu 1. paragrafa 26. nijesu ispunjeni, članice bi trebalo da odobre prioritet specijalnim mjerama pomoći nezaposlenim licima kojima je ona najneophodnija, u zavisnosti od raspoloživih sredstava i shodno uslovima u svakoj zemlji.
28. Članice koje su osnovale nacionalni fond za socijalnu zaštitu, mogle bi da razmotre mogućnost odobravanja u korist vlasnika računa čije su zarade prekinute zbog duge nezaposlenosti, a čija je porodična situacija kritična, isplate porodičnih davanja u gotovom novcu kako bi zadovoljili njihove osnovne potrebe. Ova bi davanja mogla da budu u ograničenom iznosu i trajanju, zavisno od okolnosti, a posebno od salda računa.
29. Članice bi, takođe, mogle da podstiču organizacije poslodavaca i radnika da osnivaju fondove za pružanje pomoći pri preduzeću ili između preduzeća. Ova bi metoda mogla da bude od koristi u preduzećima i sektorima djelatnosti koji raspolažu dovoljnim ekonomskim kapacitetima.
30. Članice, čije zakonodavstvo nalaže poslodavcima isplatu naknada za prestanak rada radnicima koji su ostali bez posla, mogle bi da predvide zajedničku odgovornost poslodavaca putem stvaranja fondova u koje bi poslodavci uplaćivali doprinose kako bi garantovali isplate ovih naknada zainteresovanim radnicima.

KONVENCIJA BROJ 173 O ZAŠTITI POTRAŽIVANJA RADNIKA U SLUČAJU PLATEŽNE NESPOSBNOSTI NJIHOVOG POSLODAVCA

Ovu Konvenciju je usvojila Generalna konferencija na svom 79. zasijedanju 23. juna 1992. godine.

Naša zemlja nije ratifikovala ovu Konvenciju.

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je sazvao Upravni savjet Međunarodnog biroa rada sastala se u Ženevi 3. juna 1992. godine na svom 79. zasijedanju;

Podvlačeći značaj zaštite potraživanja radnika u slučaju platežne nesposobnosti njihovog poslodavca i podsjećajući na odredbe koje se na nju odnose u članu 11 Konvencije o zaštiti zarada, 1949. i članu 11. Konvencije o naknadi za povrede na radu, 1925;

Konstatujući da se, od usvajanja Konvencije o zaštiti zarada, 1949, veći značaj pridaje obnovi nelikvidnih preduzeća i da bi, imajući u vidu društvene i ekonomske posljedice platežne nesposobnosti, trebalo uložiti što je moguće više napora za obnovu preduzeća i zaštitu zaposlenosti;

Bilježeći da je, od usvajanja pomenutih normi, došlo do značajnih kretanja u zakonodavstvu i praksi mnogobrojnih članica u smislu bolje zaštite potraživanja radnika u slučaju platežne nesposobnosti njihovog poslodavca, a smatrajući da bi bilo cjelishodno da Konferencija usvoji nove norme koje se odnose na potraživanja radnika;

Poslije donošenja odluke da se usvoje različiti predlozi koji se odnose na zaštitu potraživanja radnika u slučaju platežne nesposobnosti njihovog poslodavca, pitanje koje čini četvrtu tačku dnevnog reda zasijedanja;

Poslije donošenja odluke da ovi predlozi poprime oblik međunarodne konvencije, usvaja, ovog dvadeset trećeg dana juna hiljadu devetstotina devedeset druge godine, Konvenciju koja se nalazi u daljem tekstu, a koja će se zvati Konvencija o zaštiti potraživanja radnika u slučaju platežne nesposobnosti njihovog poslodavca, 1992.

DIO I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

1. U cilju ove Konvencije, izraz "platežna nesposobnost" označava situacije kada se, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i praksom, otvara postupak o aktivni poslodavca sa ciljem da se kolektivno obeštete njegovi povjerioci.
2. U cilju ove Konvencije, svaka članica može da proširi izraz "platežna nesposobnost" na druge situacije kada se potraživanja radnika ne mogu isplatiti zbog finansijskog stanja poslodavca, naprimjer kada se visina aktive poslodavca smatra nedovoljnom da bi opravdala otvaranje postupka o platežnoj nesposobnosti.
3. Mjera u kojoj aktiva poslodavca podliježe postupcima navedenim u stavu 1. utvrdiće nacionalno zakonodavstvo ili praksa.

Član 2.

Odredbe ove Konvencije treba da se primjenjuju putem zakonodavstva ili na svaki drugi način koji je u skladu sa nacionalnom praksom.

Član 3.

1. Svaka članica koja ratifikuje ovu Konvenciju treba da prihvati bilo obaveze iz dijela II, kojim se predviđa zaštita potraživanja radnika putem prava prvjenstva, ili obaveze iz dijela III, kojim se predviđa zaštita potraživanja radnika putem institucije jemstva, ili obaveze iz dijela II i III. Ovaj izbor treba da se navede u izjavi koja prati ratifikaciju.
2. Svaka članica koja je prvobitno prihvatila samo obaveze iz dijela II ili dijela III ove Konvencije može da, poslije toga, u izjavi koju dostavlja Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada, proširi svoje prihvatanje i na ovaj drugi dio.
3. Svaka članica koja prihvati obaveze iz oba dijela ove Konvencije može da, poslije konsultacija sa najrepresentativnijim

organizacijama poslodavaca i radnika, ograniči primjenu dijela III na neke kategorije radnika i na neke grane privredne djelatnosti; ovo ograničenje treba da bude posebno naznačeno u izjavi o prihvatanju.

4. Svaka članica koja je ograničila svoje prihvatanje na obaveze iz dijela III u skladu sa prethodnim stavom treba da, u prvom izvještaju koji podnosi u skladu sa članom 22 Ustava Međunarodne organizacije rada, iznese razloge zbog kojih je ograničila svoje prihvatanje. U kasnijim izvještajima, moraće da dostavi obavještenja vezana za eventualno proširenje zaštite koja proističe iz dijela III Konvencije na druge kategorije radnika ili na druge grane privredne djelatnosti.
5. Svaka članica koja je prihvatila obaveze iz dijela II i III ove Konvencije može, poslije konsultacija sa najreprezentativnijim predstavnicima organizacija poslodavaca i radnika, da isključi iz primjene dijela II potraživanja zaštićena na osnovu dijela III.
6. Prihvatanje od strane jedne članice obaveza iz dijela II ove Konvencije čini s punim pravom kraj obaveza koje za nju proističu iz člana 11. Konvencije o zaštiti zarada, 1949.

Član 6.

Pravo prvjenstva treba da se odnosi bar na potraživanja radnika:

- a) na osnovu zarada vezanih za određeni vremenski period, koji ne smije da bude kraći od tri mjeseca koja prethode platežnoj nesposobnosti ili prestanku radnog odnosa;
- b) na osnovu plaćenih odmora zbog posla koji je obavljen u toku godine u kojoj je došlo do platežne nesposobnosti ili prestanka radnog odnosa, kao i u toku prethodne godine;
- c) na osnovu iznosa koji se duguju za druga plaćena odsustva vezana za određeni vremenski period, koji ne smije da bude kraći od tri mjeseca koja prethode platežnoj nesposobnosti ili prestanku radnog odnosa, i
- d) na osnovu otpremnina koje se isplaćuju radnicima prilikom prestanka radnog odnosa.

OGRANIČENJA

Član 7.

1. Nacionalno zakonodavstvo može da ograniči obim prava prvjenstva za potraživanja radnika na propisani iznos koji ne smije da bude niži od socijalno prihvatljivog praga.
2. Kada se pravo prvjenstva za potraživanja radnika tako ograniči, ovaj iznos treba da se prilagodi u slučaju potrebe kako bi se zadržala njegova vrijednost.

KATEGORIJA PRAVA PRVJENSTVA

Član 8.

1. Nacionalno zakonodavstvo treba da stavi potraživanja radnika u višu kategoriju prava prvjenstva od većine drugih povlašćenih potraživanja, a posebno potraživanja države ili socijalne zaštite.

DIO III ZAŠTITA POTRAŽIVANJA RADNIKA PREKO INSTITUCIJE JEMSTVA

OPŠTA NAČELA

Član 9.

Isplata potraživanja koja radnici imaju u odnosu na svog poslodavca, na osnovu zaposlenja, treba da se garantuje posredstvom institucije jemstva kada je ne može obaviti poslodavac zbog svoje platežne nesposobnosti.

Član 10.

U sprovođenju ovog dijela Konvencije, svaka članica može, poslije konsultacija sa najreprezentativnijim predstavnicima poslodavaca i radnika, da usvoji odgovarajuće mjere, kako bi se izbjegle moguće zloupotrebe.

Član 11.

1. Načini organizovanja, upravljanja, funkcionisanja i finansiranja institucija jemstva treba da budu određeni u skladu sa članom 2.
2. Prethodni stav ne sprečava jednu članicu, u skladu sa njenim posebnostima i potrebama, da osiguravajućim društvima omogući pružanje zaštite navedene u članu 9. ukoliko ona pružaju dovoljne garancije.

POTRAŽIVANJA ZAŠTIĆENA INSTITUCIJOM JEMSTVA

Član 12.

Potraživanja radnika zaštićenih na osnovu ovog dijela Konvencije treba da obuhvataju najmanje:

- a) potraživanja na osnovu zarada vezanih za određeni vremenski period, koji ne treba da bude kraći od osam nedjelja koje prethode platežnoj nesposobnosti ili prestanku radnog odnosa;
- b) potraživanja na osnovu plaćenih odmora koji se duguju zbog posla koji je obavljen u određenom vremenskom periodu, koji ne smije da bude kraći od šest mjeseci koji prethode platežnoj nesposobnosti ili prestanku radnog odnosa;
- c) potraživanja na osnovu iznosa koji se duguju za druga plaćena odsustva vezana za određeni vremenski period, koji ne smije da bude kraći od osam nedjelja koje prethode platežnoj nesposobnosti ili prestanku radnog odnosa;
- d) otpremnine koje se isplaćuju radnicima prilikom prestanka njihovog radnog odnosa.

Član 13.

1. Potraživanja radnika zaštićena na osnovu ovog dijela Konvencije mogu se ograničiti na propisani iznos koji ne smije da bude niži od socijalno prihvatljivog praga.
2. Kada su zaštićena potraživanja tako ograničena, ovaj iznos treba da se prilagodi u slučaju potrebe, kako bi se zadržala njegova vrijednost.

ZAVRŠNE ODREDBE

Član 14.

Ovom se Konvencijom revidira, u mjeri posebno naznačenoj u članu 3, stavovi 6 i 7 u gornjem tekstu, Konvencija o zaradama, 1949. koja i pored toga članicama ostaje otvorena za ratifikaciju.

Član 15.

Zvanične ratifikacije ove Konvencije dostavljaju se Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada koji ih registruje.

Član 16.

1. Ova Konvencija vezivaće samo članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju registrovao Generalni direktor.
2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci od dana kada je Generalni direktor registrovao ratifikacije dvije članice.
3. Poslije toga, ova će Konvencija stupiti na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci od dana registracije njene ratifikacije.

Član 17.

1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može da otkáže poslije isteka perioda od deset godina od dana prvobitnog stupanja na snagu Konvencije, putem akta koji se dostavlja Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada koji ju je registrovao. Otkazivanje stupa na snagu tek poslije godinu dana od njegove registracije.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju koja, u roku od godinu dana od isteka perioda od deset godina navedenih u prethodnom stavu, ne iskoristi mogućnost otkazivanja koja je predviđena ovim članom, biće vezana novim periodom od deset godina, a posle toga, moći će da otkáže ovu Konvenciju posle isteka svakog perioda od deset godina, pod uslovom koje predviđa ovaj član.

Član 18.

1. Generalni direktor Međunarodne organizacije rada obavijestit će sve članice Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkazivanja koje mu budu dostavile članice Organizacije.
2. Saopštavajući članicama Organizacije registraciju druge ratifikacije koja mu bude bila dostavljena, Generalni direktor će skrenuti pažnju članicama Organizacije na datum stupanja na snagu ove Konvencije.

Član 19.

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada dostavit će Generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija, radi registracije, u skladu sa članom 102 Povelje Ujedinjenih nacija, kompletna obavještenja u pogledu svih ratifikacija i svih akata o otkazivanju, koje bude registrovao u skladu sa prethodnim članovima.

Član 20.

Uvijek kada to bude smatrao neophodnim, Upravni savjet Međunarodnog biroa rada podnijet će Generalnoj konferenciji izvještaj o primjeni ove Konvencije i razmotrit će da li treba da se unese u dnevni red Konferencije pitanje njene potpune ili djelimične revizije.

Član 21.

1. U slučaju da Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se u potpunosti ili djelimično revidira ova Konvencija, i ako nova konvencija ne nalaže drugačije:
 - a) ratifikacija jedne članice nove revidirane konvencije povukla bi za sobom s punim pravom, bez obzira na gore navedeni član 17. neodložno otkazivanje ove Konvencije, pod uslovom da je revidirana konvencija stupila na snagu;
 - b) od dana stupanja na snagu revidirane konvencije, ova bi Konvencija prestala da bude otvorena za ratifikaciju članica.
2. Ova Konvencija će u svakom slučaju ostati na snazi po svojoj formi i sadržini za članice koje je budu ratifikovale, a koje ne budu ratifikovale revidiranu konvenciju.

