



Crna Gora

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

**NACIONALNA STRATEGIJA
ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH
RESURSA
2012-2015**

Sadržaj

Lista skraćenica.....	3
Predgovor	4
DIO I: UVOD	5
1.1 Rezultati sprovedene „Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011“	5
1.2 Nova Strategija 2012 -2015.....	8
1.3 Opšti cilj Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015 i njeni prioriteti	9
1.4 Pokazatelji uspjeha u cilju mjerenja implementacije Strategije.....	12
DIO II: DIJAGNOZA	13
2.1 Makroekonomski kontekst.....	13
2.2 Perspektive ekonomskog rasta i razvoja Crne Gore 2012 - 2015. godine	14
2.3 Stanovništvo i aktivnost.....	15
2.4 Trendovi na tržištu rada	16
2.5 Obrazovanje.....	20
2.6 Siromaštvo i socijalna isključenost	21
2.7.SWOT analiza.....	23
DIO III: Prioriteti i ciljevi.....	25
PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti	25
PRIORITET 2: Unapređenje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkurentnosti kroz formalno obrazovanje, neformalno učenje i osposobljavanje.....	31
PRIORITET 3: Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva.....	37
DIO IV: Mehanizam implementacije Strategije.....	41
DIO V: Aneks NACIONALNI AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA ZA 2012. GODINU	43

Lista skraćenica

APZ	Aktivne politike zapošljavanja
ARS	Anketa o radnoj snazi
BDP	Bruto domaći proizvod
CSO	Centar za stručno obrazovanje
CSR	Centar za socijalni rad
CŽU	Cjeloživotno učenje
DMSP	Direkcija za mala i srednja preduzeća
ESF	Evropski socijalni fond
ETF	Evropska fondacija za obuku (European Training Foundation)
EU	Evropska unija
IPA	Instrument za predpristupnu pomoć
I/RL	Izbjegllice/Raseljena lica
ME	Ministarstvo ekonomije
MF	Ministarstvo finansija
MLJMP	Ministarstvo za ljudska i manjinska prava
MN	Ministarstvo nauke
MOP	Materijalno obezbjeđenje porodice
MOT	Ministarstvo održivog razvoja i turizma
MPRR	Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja
MPS	Ministarstvo prosvjete i sporta
MRSS	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
NOK	Nacionalni okvir kvalifikacija
NSZ	Nacionalna strategija zapošljavanja
NVO	Nevladine organizacije
OECD	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
PK	Privredna komora
RAE	Romi, Aškelji i Egipćani
RLjR	Razvoj ljudskih resursa
SOO	Stručno obrazovanje i obuka
UPCG	Unija poslodavaca Crne Gore
ZZZCG	Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Predgovor

Nacionalnu strategiju zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012 - 2015. godine pripremili su predstavnici Ministarstva rada i socijalnog staranja i šira Radna grupa sastavljena od predstavnika ključnih institucija na polju socio-ekonomskog razvoja: Ministarstva prosvjete i sporta, Ministarstva ekonomije, Ministarstva finansija, Ministarstva održivog razvoja i turizma, Zavoda za zapošljavanje, Zavoda za statistiku, Centra za stručno obrazovanje, Direkcije za mala i srednja preduzeća, kao i predstavnika socijalnih partnera: Unije poslodavaca Crne Gore, Unije slobodnih sindikata Crne Gore, Saveza sindikata Crne Gore, kao i predstavnika nevladinog sektora.

Pomoć u izradi Strategije pružio je projekat IPA 2008 „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage”, koji predstavlja tehničku podršku Evropske unije u cilju pružanja pomoći Vladi Crne Gore da izradi jedan dosljedan okvir za balansiran razvoj politike zapošljavanja.

Prilikom izrade ove Strategije, tehnički tim projekta je organizovao dvije posebne jednodnevne radionice na kojima su članovi radne grupe, zajedno sa angažovanim ekspertima, definisali osnovne prioritete, ciljeve i aktivnosti Nacionalne strategije i Akcionog plana za 2012. godinu.

Izrada Strategije zasnivala se, sa jedne strane, na kontekstu pridruživanja Crne Gore Evropskoj uniji, a sa druge strane, na nacionalnim prioritetima u domenu politike zapošljavanja.

DIO I: UVOD

1.1 Rezultati sprovedene „Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011“

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. godine, koju je Vlada usvojila u julu mjesecu 2008. godine, predstavljala je strateški okvir za sprovođenje reformi na tržištu rada i bila je usklađena sa evropskom politikom zapošljavanja i u to vrijeme najnovijim integrisanim smjernicama za politike zapošljavanja.

Opšti cilj Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. godine je bio podizanje nivoa i kvaliteta zapošljavanja u Crnoj Gori. Strategijom su definisana tri glavna prioriteta, ciljevi i mjere za njihovo ostvarenje u svrhu rješavanja glavnih izazova tržišta rada.

- Realizacijom ciljeva u okviru prioriteta **povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti** bilo je predviđeno rješavanje izazova: strukturne nezaposlenosti; dugoročne nezaposlenosti; visoke stope nezaposlenosti mladih, neprijavljenog rada i bolje uravnoteženosti fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada.
- U okviru prioriteta **povećanje produktivnosti i kvaliteta radne snage** ciljevi i mjere su bili usmjereni na rješavanje: nesklada između ponude obrazovanja i potreba tržišta rada, unapređenje sistema profesionalne orijentacije i savjetovanja, nedovoljne zainteresovanosti poslodavaca za dugoročna ulaganja u razvoj ljudskog kapitala i unapređenje sistema cjeloživotnog obrazovanja.
- Ciljevi i mjere u okviru prioriteta **jačanje socijalne kohezije** bili su planirani kao odgovor na izazove niske stope zaposlenosti žena, lica sa invaliditetom i RAE populacije, kao i na smanjenje regionalnih razlika u nezaposlenosti.

Analiza ostvarivanja Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za tri godine realizacije, odnosno za period 2008-2010. godine, imala je za cilj da prikaže efekte realizovanih mjera u pogledu ostvarenja postavljenih ciljeva u toku implementacije Strategije, kao i da ukaže na ograničenja zbog kojih neki ciljevi nijesu u potpunosti ostvareni.

S obzirom da je Strategija rađena tokom 2007. godine, a usvojena na Vladi sredinom 2008.godine, ona je praktično samo jednu godinu implementirana u uslovima visokog ekonomskog rasta, a potom u vrijeme smanjenja ekonomske aktivnosti, koje je uzrokovala globalna ekonomska kriza, tokom 2009. i 2010. godine.

U odnosu na 2007. godinu, koja se može smatrati baznom za poređenje indikatora, napredak je vidljiv već u 2008. godini, takoreći prvoj godini implementacije Strategije. Kao što se iz tabele 1. vidi, stopa zaposlenosti populacije od 15-65 godina povećana je sa 49,2% na 50,8%, stopa zaposlenosti žena sa 41,9% na 43,5%, dok je stopa anketne nezaposlenosti smanjena sa 19,4 na 16,9%, a stopa registrovane nezaposlenosti takođe smanjena sa 12,6% na 11,3%. Pozitivni trendovi su prisutni i kod većine ostalih indikatora iz tabele.

Međutim, uticaj globalne ekonomske krize se reflektovao skoro na sve indikatore uspješnosti implementacije strategije već u 2009. godini, a što se nastavilo i tokom 2010. godine. Visoko postavljen cilj, kada se radi o stopi zaposlenosti, proistekao je iz činjenice da su u vrijeme izrade Strategije dobra poslovna klima i visoke stope ekonomskog rasta činile da ovako postavljen cilj ipak bude dostižan. Polazeći od prisutnih trendova na tržištu rada i još uvijek prisutnom uticaju ekonomske krize, nije realno očekivati da će to biti ostvareno do kraja 2011. godine, koja je zadnja godina implementacije Strategije. Slična situacija je i u slučaju stope zaposlenosti kod žena.

Kada je u pitanju stopa nezaposlenosti, u Strategiji je postavljen cilj da stopa registrovane nezaposlenosti bude u nivou ispod 10% na kraju implementacionog perioda. Kako se uticaj ekonomske krize na tržištu rada počeo jače osjećati od zadnjeg kvartala 2009. godine, stopa nezaposlenosti je počela da raste do 11,6% na kraju 2009. godine, odnosno do 12,2% polovinom decembra 2010. godine. Stopa nezaposlenosti se po pravilu smanjuje u toku turističke sezone, a nakon toga dolazi do njenog rasta i realno je pretpostaviti da će stopa registrovane nezaposlenosti na kraju 2011. godine biti na nivou 11-11,5%, što uzimajući u obzir veoma nepovoljne okolnosti zbog uticaja ekonomske krize, i nije previše daleko od Strategijom planiranog nivoa.

Učešće nezaposlenih u aktivnim mjerama politike na tržištu rada (obuke, prekvalifikacije, javni radovi, samozapošljavanje, zapošljavanje pripravnika) u poređenju sa zemljama iz regiona je visoko. Međutim, uključivanje svih nezaposlenih odraslih u neku od aktivnih mjera u roku od 12 mjeseci i svih mladih u roku od 6 mjeseci, iziskivalo bi mnogo veća finansijska sredstva nego što je to slučaj sada i što će biti slučaj u narednom periodu. U tom pogledu, a naročito imajući na umu uticaj krize i restriktivnu budžetsku politiku, ovaj cilj je teško ostvarljiv. Na isti način, uključivanje dugoročno nezaposlenih lica (najmanje 50%) u mjere aktivne politike zapošljavanja je cilj koji u prethodnom periodu nije mogao biti ostvaren, međutim, to ne znači da fokus aktivnih mjera ne treba da bude upravo na tim licima.

Takođe, u svim ostalim pokazateljima, posebno u dijelu obrazovnog sistema, progres je vidljiv i kriza u tom pogledu nije imala neki vidljiv negativan efekat.

Imajući u vidu sve navedeno može se zaključiti da je opšta ocjena uspješnosti Strategije pozitivna, budući da je do nastajanja krize i njenog uticaja na tržište rada, ostvarivanje zacrtanih indikatora bilo pozitivno. Takođe, ova konstatacija dobija na značaju posebno

kad se uzme u obzir period implementacije Strategije i činjenicu da je strategija rađena u periodu kad su stope rasta ekonomije bile rekordne, čime su i ciljevi bili ambiciozno postavljeni u skladu sa tadašnjim trendovima. Globalna ekonomska i finansijska kriza je imala veliki uticaj na ostvarivanje zacrtanih ciljeva i, dodatno, budući da se tržište rada po pravilu sporije oporavlja od ostatka ekonomije, efekti krize će biti prisutni na crnogorskom tržištu rada i tokom narednog perioda..

Pokazatelji uspješnosti sprovođenja NSZ 2007-2011²

Tabela 1

Pokazatelj iz Strategije		2007.	2008.	2009.	2010.
Stopa zaposlenosti (ARS) - 60%	15-65	49,2%	50,8%	48,8%	47,6%
Stopa zaposlenosti žena od najmanje 50% (ARS)	15-65	41,9%	43,5%	41,6%	41%
Stopa zaposlenosti starijih radnika od najmanje 32% (ARS)	55-65	37,7%	34,2%	35,6%	36,2%
Stopa nezaposlenosti (ARS)	15-65	19,4%	16,9%	19,2%	19,8%
Stopa nezaposlenosti (ZZZCG) ispod 10%	15-65	12,6%	11,3%	11,6%	12,12%
Pružanje mogućnosti svakom nezaposlenom licu za novi početak prije isteka perioda od šest mjeseci nezaposlenosti (za odrasle), i to u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, radne prakse (za mlade) i u roku od 12 mjeseci, posla ili drugih mjera za zapošljavanje odraslih, u kombinaciji sa kontinuiranom pomoci u traženju posla	% nezaposlenih obuhvaćenih nekom od mjera aktivne politike zapošljavanja	24,20%	29,00%	22,10%	17,00%
Uključivanje najmanje 50% dugoročno nezaposlenih lica u aktivne mjere u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, radne prakse, posla ili drugih mjera za zapošljavanje, u kombinaciji sa kontinuiranom pomoci u traženju posla	% dugoročno nezaposlenih koji su učestvovali u mjerama aktivne politike zapošljavanja	9,2%	9,6%	10,1%	9,6%
Povećanje procenta 22-godišnjaka sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom	% 22-godišnjaka sa završenom SSS IV stepen	7,3%	7,7%	8,6%	8,2%
Smanjenje stope onih koji rano napuštaju sistem redovnog obrazovanja	%		12,35%		

² Izvori podataka: ZZZCG – Godišnji izvještaj o radu 2007, 2008, 2009, Izvještaj ZZZCG za period januar-septembar 2010; MONSTAT- Anketa o radnoj snazi 2007, 2008, 2009 i 2010 i 2011 drugi kvartal

Nivo učešća u cjeloživotnom učenju predstavljajući najmanje 10% radno aktivnog stanovništva	% stanovništva koji je učestvovalo u cjeloživotnom učenju	7,3%	7,9%	7,6%	7,0%
Brigu o djeci od 1-3 godine učiniti dostupnijom, a od 3-5 godina učiniti dostupnom za najmanje 30% djece predškolskog uzrasta.	% djece upisane u predškolske ustanove	22,3%	23,3%	24,2%	25,2%

1.2 Nova Strategija 2012 -2015

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015. godine predstavlja nastavak prethodne Strategije. Baš kao i prethodna, i ova Strategija je zasnovana na sveobuhvatnoj i međusektorskoj definiciji politike zapošljavanja, koja obuhvata kako mjere na strani ponude, tako i mjere na strani potražnje, razvojne ciljeve zapošljavanja i opšteg razvoja ljudskih resursa. Ona je ujedno usklađena sa drugim razvojnim prioritetima i strateškim dokumentima Vlade Crne Gore. Osim toga, ova Strategija se priprema s namjerom da se izradi ključni stub koji se odnosi na zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa u okviru Nacionalnog plana razvoja, čija je izrada u toku.

Sadržaj **Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015**, usvojeni pristup, kao i metodologija se razlikuju od sadržaja, pristupa i metodologije korišćenih u predhodnoj Strategiji.

Polazne osnove i razlozi za uvedene izmjene su sljedeći:

1. **Globalna ekonomska kriza koja je uticala na crnogorsku ekonomiju, a time i na crnogorsko tržište rada.** Prioriteti i ciljevi Strategije su izrađeni na osnovu stečenog iskustva i kao odgovor na izazove koje je postavila kriza. Stoga, nova Strategija je realistična, ali ne manje ambiciozna od predhodne. Zasnovana je na pretpostavci da je dalje ulaganje u ljudske resurse nužno za potpun oporavak ekonomije i povratak na obrazac ekonomskog rasta. Strategija ima za cilj obezbjeđenje dugoročnog okvira za konkretne, ambiciozne mjere i aktivnosti, koje su usmjerene ka budućnosti, a koje će biti dogovarane svake godine u formi godišnjih akcionih planova. Prema tome, upravljanje ciljevima Strategije će biti temeljnije i preciznije.

2. **Strateški okvir Evropske unije „Evropa 2020“ i dobijanje statusa države kandidata Crne Gore.** Kao što je već pomenuto, Strategija se zasniva na dijagnozi konkretnog, nacionalnog konteksta Crne Gore i njegovim problemima, izazovima i prednostima. U isto vrijeme, Strategija je inspirisana pristupom korišćenim u integrisanoj socio-ekonomskoj strategiji EU – sa naglaskom na pametan, zelen/održiv i inkluzivan rast. Iako se od Crne Gore još uvijek ne traži da prati precizne procedure u vezi sa Integrisanim smjernicama EU i da priprema Nacionalne

programe reformi, u ovom smislu bi usvajanje pristupa EU bilo viđeno kao korak naprijed ka potpunom učešću Crne Gore (kao države kandidata EU) u politikama zajednice. Prema tome, Strategija treba da bude shvaćena kao nacionalni odgovor na Smjernice 7-10 definisane u Odluci Savjeta od 21. oktobra 2010. godine (2010/707/ EU). Takođe, u najvećoj mjeri ova Strategija doprinosi postizanju ciljeva „inkluzivnog rasta“ i „pametnog rasta“ iz Strategije „Evropa 2020“.

3. **Očekivane koristi od učešća Crne Gore u programima finansiranim iz IPA fondova – Komponenta za razvoj ljudskih resursa.** Strategija ima za cilj identifikaciju mjera i akcija koje mogu biti podržane iz IPA fondova, kao i oblasti u kojima bi dodatna finansijska sredstva od strane EU mogla dati najbolje rezultate. Sredstva iz IPA fondova se smatraju kao dopuna glavnim nacionalnim politikama i mjerama.

4. Zbog gore pomenutih izazova koje je postavila ekonomska kriza i usljed objavljivanja novog strateškog okvira EU, odlučeno je da Strategija i odgovarajući godišnji akcioni planovi budu više fokusirani u poređenju sa aktivnostima iz prethodne strategije. Ukupan broj i nivo složenosti pojedinačnih ciljeva i aktivnosti/mjera je smanjen kako bi se omogućilo efikasnije i ka cilju usmjereno upravljanje učinkom. Detaljni mehanizmi za sprovođenje aktivnosti navedenih u Strategiji treba da se izrade i ogledaju u operativnim dokumentima koji će nastati kao rezultat ove Strategije tj. godišnji programi rada Zavoda za zapošljavanje, Operativni programi IPA za RLjR, itd.

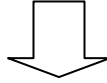
1.3 Opšti cilj Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015 i njeni prioriteti

Opšti cilj **Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015** je dvostruk:

Stvaranje boljih uslova za otvaranje radnih mjesta i, paralelno ili zajedno sa time, ulaganje u ljudski kapital u cilju podizanja nivoa zaposlenosti i unapređenja ekonomske konkurentnosti Crne Gore.

Kao što je detaljno predstavljeno u dijagnostičkom dijelu Strategije i u SWOT analizi, glavni izazovi u oblasti zapošljavanja i RLjR u Crnoj Gori se odnose na:

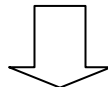
- 1. Sporiji rast. Smanjen potencijal otvaranja radnih mjesta u ekonomiji/privredi.**
- 2. Visoka stopa nezaposlenosti. Visok stepen dugoročne nezaposlenosti.**



Prioritet 1 Strategije („Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti”) je osmišljen kao glavni odgovor na ove izazove. Ciljevi i aktivnosti u okviru ovog prioriteta se fokusiraju na:

- Održavanje ekonomske stabilnosti. „Stimulisanje generisanja zaposlenosti poboljšanjem biznis okruženja i upravljanja tržištem rada. Pronalaženje odgovarajuće ravnoteže između fleksibilnosti, produktivnosti i sigurnosti na tržištu rada”. (Cilj 1)
- „Povećanje efikasnosti politika aktivacije – sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica i mladih nezaposlenih na tržištu rada”.(Cilj 2)
- „Povećanje samozapošljavanja. Podsticanje preduzetništva, posebno u nerazvijenim područjima Crne Gore“. (Cilj 3)

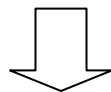
- 3. Neusklađenost ponude i tražnje. Potrebe tržišta rada nijesu usklađene sa sistemom obrazovanja i obuke**



Prioritet 2 Strategije („Unapređenje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkrentnosti kroz formalno i neformalno obrazovanje i obuku“) je osmišljen kao glavni odgovor na ove izazove. Ciljevi i aktivnosti u okviru ovog prioriteta se fokusiraju na:

- Promovisanje pristupa i učešća odraslih u CŽO. Podizanje svijesti o značaju cjeloživotnog učenja“ (Cilj 1)
- „Unaprijeđenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima. Jačanje veze između obrazovanja i tržišta rada“. (Cilj 2)

4. Povećan stepen siromaštva i socijalne isključenosti. Veliki broj lica bez zaposlenja koja trpe višestruke nedostatke tržišta rada



Prioritet 3 Strategije („Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva“) je osmišljen kao glavni odgovor na ove izazove. Ciljevi i aktivnosti u okviru ovog prioriteta se fokusiraju na:

- „Unaprijeđenje sistema socijalnih davanja i socijalnih usluga u cilju bolje usmjerenosti i pokrivenosti ranjivih grupa“. (Cilj 1)
- „Integracija u zapošljavanju osoba sa invaliditetom“. (Cilj 2)
- „Integracija u zapošljavanju RAE populacije, izbjeglica i raseljenih lica“. (Cilj 3)

Sprovođenje svih prioriteta treba da se zasniva na interakciji i uzajamnom dejstvu različitih ciljeva i mjera/aktivnosti navedenih pod specifičnim ciljevima. Svi prioriteti su međusobno usko povezani i sprovođenje svakog pojedinačnog prioriteta ili cilja u velikoj mjeri zavisi od uspjeha ostalih prioriteta i ciljeva.

Takođe se smatra da rezultate Prioriteta 1. i 3. treba mjeriti srednjeročno, dok ciljevi pod Prioritetom 3. više predstavljaju dugoročni tip ulaganja (kao što su aktivnosti usmjerene na buduću radnu snagu), te se rezultati u ovom smislu mogu mjeriti dugoročno.

1.4 Pokazatelji uspjeha u cilju mjerenja implementacije Strategije

Pokazatelj	Osnovni pravac (2011)	Vrijednost pokazatelja	Izvor podataka
Stopa zaposlenosti (15-65)	46,6 % ³	60%	MONSTAT, Anketa o radnoj snazi
Stopa zaposlenosti žena (15-65)	40,1%	50%	MONSTAT, Anketa o radnoj snazi
Stopa nezaposlenosti (15-65)	20,1%	15%	MONSTAT, Anketa o radnoj snazi
Stopa registrovane nezaposlenosti	11,05%	8%	ZZZCG
Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)	37,3%	28%	MONSTAT, Anketa o radnoj snazi
Učešće dugoročno nezaposlenih lica u ukupnom broju nezaposlenih	80,3%	55%	MONSTAT, Anketa o radnoj snazi
Učešće broja samozaposlenih u ukupnoj zaposlenosti	16,0 %	20%	MONSTAT, Anketa o radnoj snazi
Učešće visokoškolaca u starosnoj grupi od 25-34	25,8%	35%	MONSTAT, Anketa o radnoj snazi
Broj djece upisane u predškolske ustanove od ukupnog broja djece starosti do 6 godina	25,2%	30%	Ministarstvo prosvjete i sporta
Stopa siromaštva	6,8% ⁴	5%	MONSTAT, Istraživanje o siromaštvu
Učešće socijalno osjetljivih grupa u ukupnoj nezaposelnosti	10%	8%	ZZZCG

³ Podatak se odnosi na drugi kvartal 2011.godine

⁴ Podatak se odnosi na 2009.godinu

DIO II: DIJAGNOZA

2.1 Makroekonomski kontekst

Posljedice svjetske finansijske krize postale su u Crnoj Gori vidljive već u posljednjem kvartalu 2008. godine. Finansijska kriza je prvenstveno uticala na dešavanja u bankarskom sektoru u kojem je došlo do smanjenja kreditne aktivnosti, odnosno njenog potpunog prekida, kao i do značajnog povlačenja depozita. Kao posljedica toga, došlo je do smanjenja likvidnosti u privredi, smanjenja ekonomske aktivnosti u gotovo svim sektorima, a posebno u sektoru industrije, kao i smanjenja uvoza.

Tako je u 2009. godini crnogorska ekonomija zabilježila realan pad od 5,7% BDP-a⁵. U istoj godini inflacija mjerena indeksom potrošačkih cijena dostigla je veoma nizak nivo od 1,5%, dok je registrovan deficit javnih finansija na nivou od na 5,74% BDP-a i deficit budžeta sa fondovima u iznosu od 2,3% BDP-a. Takodje, došlo je do značajnog pada izvoza (36,6%) i uvoza (34,6%) roba. Pozitivni trendovi u ovoj godini odnosili su se na prve znake stabilizacije bankarskog sektora, kao i na povećan priliv stranih direktnih investicija. Tako je u 2009. godini došlo do povećanja kapitala bankarskog sistema za 18,7% i povećanja nivoa likvidnih sredstva za 26,4%, dok je neto priliv stranih direktnih investicija bio veći u odnosu na pretodnu godinu za 65,1%.

Preduzimanjem odgovarajućih antikriznih mjera u realnom i finansijskom sektoru, ali i procesom privatizacije energetskog sektora, ublaženi su nepovoljni efekti krize i omogućen je proces oporavka. U drugoj polovini 2010. godine je počeo oporavak privredne aktivnosti koji se bazirao na povoljnim rezultatima turističke sezone i oporavku sektora industrijske proizvodnje. Istovremeno je ostvaren rast poljoprivredne proizvodnje i šumarstva, rast prometa u maloprodaji i rast usluga u oblasti građevinarstva. Kao posljedica ovih trendova, prema podacima MONSTAT-a, u 2010. godini ostvaren je rast od 2,5% BDP-a. Uslijed smanjenja agregatne tražnje došlo je do veoma niske inflacije koja je bila na nivou od 0,7%, što je najniži nivo od kada se inflacija statistički prati u Crnoj Gori. Deficit javnih finansija iznosio je 4% BDP-a dok je ostvaren budžetski deficit bio na nivou od 2,8% BDP-a. Trendove u bankarskom sektoru karakterisao je konstantan rast depozita stanovništva i pad kreditne aktivnosti, visok nivo likvidnosti, ali i povećano učešće loših kredita. U 2010. godini je ostvaren značajan neto priliv stranih direktnih investicija na nivou od 17,9% BDP-a. Ukupan robni izvoz je porastao za 20,3%, uvoz je zabilježio neznatan rast od 0,1%, dok je deficit tekućeg računa platnog bilansa bio za 13,6% niži od prošlogodišnjeg.

⁵ Prema podacima MONSTAT-a.

Prema prvim procjenama u prvoj polovini 2011. godine je ostvareno ubrzanje ekonomskog rasta, ali ne na nivou koji je ostvarivan u periodu prije krize.⁶ Zabilježen je rast u nekoliko privrednih sektora: turizam, trgovina, poljoprivreda i šumarstvo, saobraćaj (željeznički i vazdušni) i građevinarstvo. Jedino je sektor industrije zabilježio pad, koji je i bio očekivan zbog pada proizvodnje električne energije sa rekordno visokog nivoa u prvom kvartalu prošle godine.

Rast stope inflacije u 2011. godine u odnosu na kraj 2010. godine uslovljen je rastom cijena nafte i naftnih derivata, što za posljedicu ima i rast ostalih kategorija, tako da je inflacija u prvoj polovini godine iznosila 3,6%. Međutim, nedovoljna kreditna aktivnost bankarskog sektora, nelikvidnost privrede, rast duga po osnovu nekvalitetne aktive, rast državnog duga, rast poreskih potraživanja i eksterni uticaji rasta cijena nafte na svjetskom tržištu koji bi mogli izazvati dodatni rast inflacije u Crnoj Gori predstavljaju najznačajnije faktore koji potencijalno mogu uticati na usporavanje ekonomskog rasta.

Saldo javnih finansija je u prvih šest mjeseci 2011. godine bio u deficitu od 1,56% BDP-a, dok je budžetski deficit bio na nivou od 1,6% BDP-a. Rast budžetskih rashoda tokom 2011. godine se pripisuje rastu socijalnih davanja i penzija zbog većeg broja korisnika socijalne zaštite, kao i povećanja broja penzionera i vanrednog usklađivanja vojnih penzija. U prvoj polovini 2011. godine prisutna su pozitivna kretanja u razmjeni sa inostranstvom, pa je tako deficit tekućeg računa bio manji za 22,5% nego u istom periodu prošle godine, dok je spoljonostrgovinski deficit bio manji za 6,8%. Ostvareni stepen pokrivenosti uvoza izvozom roba iznosio je 32,8%, što je za 13,6 % više nego u istom periodu 2010. godine. Račun direktnih stranih investicija zabilježio je suficit u prvoj polovini 2011. godine (neto priliv) u iznosu od 114.2 mil €, što je za 17.4% manje u odnosu na prethodnu godinu, dok je ukupan priliv od 125.4 mil € manji nego prethodne godine (isti period) ili 20.5 %.

2.2 Perspektive ekonomskog rasta i razvoja Crne Gore 2012 - 2015. godine

Prema projekcijama Ministarstva finansija Crne Gore, ukupna vrijednost domaće proizvodnje će u periodu do 2015. godine rasti po stopi od 2,5% do 4% i to prije svega zahvaljujući prilivu stranih direktnih investicija i povećanju kreditne aktivnosti bankarskog sektora. Predviđa se da će jedan od najznačajnijih činilaca ekonomskog rasta biti turizam, čiji će godišnji rast po stopi od 5,7%, podstaći i razvoj ostalih sektora kao što su maloprodaja, saobraćaj, građevinarstvo i poljoprivreda. Uprkos veoma lošoj situaciji u sektoru industrije, očekuje se njen postepen oporavak i povećanje učešća sektora prerađivačke industrije u BDP-u.

⁶ Prema preliminarnoj procjeni Ministarstva finansija, crnogorska ekonomija je u prvoj polovini 2011. godine realno rasla po stopi od 2,1%,

U skladu sa projektovanim kretanjem BDP-a, cilj fiskalne politike u narednom periodu će biti da restriktivnom politikom upravljanja javnim rashodima obezbjedi budžetski i suficit javnog sektora u 2013. godini, kako bi se izbjeglo dodatno zaduživanje. Takođe, kao cilj je definisano smanjenje tekuće potrošnje i državnog duga na ispod 35% BDP-a u 2015. godini i održavanje nivoa kapitalnog budžeta na oko 4% BDP-a.

Rastom privrede u i činjenicom da je ista veoma zavisna od uvoza, učešće deficita tekućeg računa u ukupnom BDP-u će do 2015. godine biti na visokom nivou (22,9% BDP-a). Međutim, moguća su poboljšanja u tekućem računu u slučaju realizacije investicija u oblasti energetike koje bi povećale izvoz.

S obzirom na zavisnost realnog od bankarskog sektora, bitno je da bankarski sektor poveća svoj kreditni portfolio. U vezi sa tim, projektuje se da će kreditna aktivnost banaka prosječno rasti po stopi od 4,5%.

U 2011. godini se očekuje da će inflacija biti na nivou od 3%, dok se u periodu do 2015. godine očekuju niže stope koje će biti na nivou od 2,5%.

2.3 Stanovništvo i aktivnost

Ukupan broj stanovnika u Crnoj Gori nije se značajnije promjenio od 2003. godine. Tako je po rezultatima popisa iz 2003. godine u Crnoj Gori živjelo 620.145 stanovnika, a prema popisu iz 2011. godine 620.029. Prema najnovijim podacima 64,2% stanovnika živi u urbanim naseljima, dok je 2003. godine ovaj procenat bio na nivou od 62%.

Posljednjih decenija najznačajniji trend koja karakteriše demografsku sliku Crne Gore je starenje stanovništva. Prosječna starost stanovništva Crne Gore je 37 godina po popisu iz 2011. godine. Podaci iz prethodnih popisa pokazuju da je prosječna starost u 2003. godini iznosila 35,9 godina, dok je 1991. godine iznosila 32,7. godina. Struktura stanovništva po polu nije se značajnije izmjenila između dva posljednja popisa. Prema popisu iz 2003. godine žene su činile 50,7%, dok u 2011. godini one čine 50,6% ukupnog stanovništva.

Prema podacima iz najnovijeg popisa (2011. godina) stanovništvo od 0 do 14 godina starosti čini 19,2% od ukupnog stanovništva. Radno sposobno stanovništvo (od 15-64 godine) čini 68%, dok stanovništva sa 65 i više ima 12,8 %. Djeca starosti od 0-5 godina, koja predstavljaju predškolski uzrast, čine 7,4% od ukupnog stanovništva. Djece osnovnoškolskog uzrasta, starosti od 6-15 godina, ima 13,2%, dok one srednjoškolskog uzrasta, starosti od 15-19 godina, ima 7,1% u ukupnom stanovništvu.

Jedna od karakteristika Crne Gore je i niska stopa aktivnosti. Prema Anketi o radnoj snazi za 2010. godinu, prosječna stopa aktivnosti u Crnoj Gori je iznosila 50,1%. Što se tiče stope aktivnosti po regionima, u 2010. godini stopa aktivnosti za lica stara 15 i više godina u sjevernom regionu iznosila je 43,1%, u centralnom regionu 54,9% i u južnom

49,8%. Najniža stopa aktivnosti je među stanovništvom starosti od 15 do 24 godine (u prosjeku 35%) i među stanovništvom starosti od 55 do 64 godine (u prosjeku 33%). Stopa aktivnosti je najviša među stanovništvom u drugoj fazi visokog obrazovanja, bečelora (diplomiranih studenata), magistara ili doktora nauka (81,5% u 2010), a najniža kod lica bez formalnog obrazovanja (8,4%). Izražen je disparitet u pogledu stope aktivnosti po polu (stopa aktivnosti za muškarce u 2010 je bila 58,1%, a za žene 42,6%)

Prema Anketi o radnoj snazi, stopa radne neaktivnost iznosila je 49,9% u 2010. godini. Oko 39,1% neaktivnog stanovništva su penzioneri, 27,9% studenti, dok je 13,6% stanovništva neaktivno zbog ličnih ili porodičnih razloga. Najveće učešće u neaktivnom stanovništvu ima starosna grupa od 15-24 (28,1%), zatim grupa 50-64 (21,1%). Većina neaktivnog stanovništva živi u centralnom regionu (41,3%), dok 24,7% živi u južnom regionu.

2.4 Trendovi na tržištu rada

2.4.1. Kretanje osnovnih pokazatelja tržišta rada u periodu 2007–2010. godine

Stope rasta registrovane zaposlenosti u periodu 2007, 2008. i 2009. godine su bile na većem nivou nego što je bilo projektovano Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. godine i iznosile su 3,7%, 6,2% i 4,7%. U 2009. godini registrovana zaposlenost je čak dostigla svoj najveći nivo u posljednjih 10 godina i iznosila je 174.152 ili 66% ukupne aktivne populacije. Međutim, posljedice ekonomske krize su postale evidentne na tržištu rada 2010. godine kada je broj zaposlenih smanjen za 7,1% u odnosu na prethodnu godinu i iznosio je 161.742.

Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi (ARS), koju sprovodi MONSTAT, zaposlenost je na većem nivou i ona je u 2007. godini bila na nivou od 210.700⁷, a u 2010. na nivou od 207.900. Godišnje stope rasta zaposlenosti u periodu od 2007. do 2010. godine su iznosile 19,2%, 4,3%, -3,7% i -1,9%. Stopa zaposlenosti prema podacima iz ARS u posmatranom periodu bila je 50,8% u 2008. godini, u 2009. godini 48,8%, dok je u 2010. godini smanjena za jedan procentni poen i iznosila je 47,6%.

Odnos broja zaposlenih i broja radno sposobnog stanovništva (preko 15 godina starosti) je prema podacima za 2010. godinu na nivou od 40%, što je ispod prosjeka većine zemalja, ali se ne može smatrati niskim pokazateljem prema standardima (indikator koji je ispod 35% smatra se niskim).

⁷ Stanovništvo od 15 do 65 godina starosti

Kada je riječ o nezaposlenosti, prema podacima Zavoda za zapošljavanje, nezaposlenost se smanjivala do 2009. godine nakon čega je došlo do njenog rasta što je razultiralo brojem nezaposlenih od 31.864 u 2010. godini. Godišnje stope rasta broja nezaposlenih u 2008. i 2009. godini iznosile su 9,7% i 0,11%, dok je u 2010. godini bilo pozitivnog smanjenja, pa je iznosila 12,3%.

Prema podacima iz ARS u 2007. godini je bilo 50.800 nezaposlenih, dok je u 2010. godini nezaposlenost bila na skoro nepromjenjenom nivou od 51.200. Godišnje stope rasta nezaposlenosti prema ovom izvoru su u posmatranom periodu iznosile -31,7% (2007. godina), -12,3% (2008. godina), 12,5% (2009. godina) i 1,7% (2010. godina). Kao što pokazuju podaci iz ARS broj nezaposlenih iznosi 60,7%, čime je veći nego broj nezaposlenih prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje, što znači da jedna trećina nezaposlenih prema ARS ne traži zaposlenje posredstvom Zavoda.

Stopa nezaposlenosti se prema podacima ZZZCG neprekidno smanjivala do 2007. godine, ali se u periodu od 2007. godine do 2010. godine nije značajnije promjenila. Tako podaci pokazuju da je stopa bila na nivou od 12,6% (2007. godine), 11,3% (2008. godine), 11,6% u 2009. godini i 11,8% u 2010. godini. Podaci o stopi nezaposlenosti iz ARS su nešto drugačiji, ali pokazuju sličan trend kretanja. Tako je u 2007. godini stopa iznosila 19,4%, dok je u 2008. značajno smanjenja na nivo od 16,9%. Nakon ovog perioda stopa opet pokazuje trend rasta i to na 19,2% u 2009. godini i 19,9% u 2010. godini.

2.4.2. Uticaj krize na tržište rada

Globalna ekonomska kriza je negativno uticala na tržište rada u Crnoj Gori, a prvenstveno je pogodila industrijski sektor. Još tokom 2009. godine KAP, Željezara Nikšić, Rudnici boksita Nikšić i Rudnik uglja Pljevlja su počeli da smanjuju broj radnika kroz program restrukturiranja, ali zbog uticaja globalne krize, smanjenje broja zaposlenih se nastavilo i tokom 2010. godine.

Analiza podataka ukazuje na zaključak da je kriza prvo pogodila neformalnu zaposlenost i da je prvenstveno uticala na gubitak posla stranih radnika i onih koji su radili u svojoj ekonomiji.

U Crnoj Gori kriza nije uticala intenzivnije na žene nego na muškarce po pitanju gubitka radnih mjesta, s obzirom da je njihovo učešće u ukupnoj nezaposlenosti padalo sa 46,9% u 2009. godini na 45,8% u 2010. godini i na 45,5% u drugom kvartalu 2011. godine.

Analiza nezaposlenosti po godinama starosti pokazuje da je nezaposlenost tokom posljednjeg kvartala 2009. godine najviše porasla kod pripadnika starosne grupe 15-24, kada je stopa nezaposlenosti za ovu grupu porasla na 42% i predstavlja rast od 11 procentnih poena u odnosu na isti period 2008. godine. Rast nezaposlenosti među mladima je nastavljen i tokom 2010. godine, kada je stopa nezaposlenosti za ovu starosnu grupu dostigla 45,5%. Takođe, tokom krize je poraslo učešće onih koji na

zaposlenje čekaju preko jedne godine, što znači da su dugoročno nezaposlena lica među onima koji su najviše izloženi uticajima krize.

Ukoliko se posmatra uticaj krize na zaposlene prema nivou obrazovanja, zaključuje se da su osobe sa srednjim i visokim obrazovanjem najviše izložene uticaju krize, što se može objasniti činjenicom da je smanjeno otvaranje novih radnih mjesta, a broj onih koji su završili srednje i visoko obrazovanje je porastao u odnosu na period prije krize.

Regionalne razlike su u Crnoj Gori bile evidentne i prije krize, tako da kriza nije uticala na produblјivanje tih razlika.

Negativni efekti krize se nijesu znatnije odrazili na nivo zarada u Crnoj Gori obzirom da su prosječne bruto i neto zarade rasle. Ipak, krajem 2009. godine su smanjenje zarade u javnom sektoru, dok je među ostalim sektorima najveći pad zarada zabilježen u sektoru vađenje ruda i kamena (pad zarada oko 3%).

2.4.3. Karakteristike zaposlenosti

Analiza zaposlenosti po sektorima pokazuje sličan obrazac kao i u drugim tranzicionim ekonomijama, kod kojih **zaposlenost u sektoru usluga raste na račun smanjenja zaposlenosti u sektoru industrije**. Prema podacima za 2010. godinu, 20% od ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori su zaposleni u sektoru industrije, 6,2% u sektoru poljoprivrede, a 73,9% u uslužnim sektorima, uključujući i javni sektor⁸. Povećanje zaposlenih u sektoru usluga je prvenstveno uslovljeno razvojem turizma kao i rastom zaposlenosti u trgovini, poslovima sa nekretninama i poslovima finansijskog posredovanja.

Regionalne razlike jedna su od karakteristika tržišta rada. Stopa zaposlenosti u sjevernom regionu (30,7%) je za oko 10 procentnih poena niža od prosjeka u Crnoj Gori, a za oko 14 procentnih poena niža od stope u druga dva regiona. Prema podacima za 2010. godinu, od ukupnog broja zaposlenih 26,9% zaposleno je u južnom regionu, 50,2% u centralnom, a 22,6% u sjevernom regionu.

Starosna struktura zaposlenih je nepovoljna. Tako zaposleni starosti između 25 i 49 godina imaju najveću stopu zaposlenosti 62,9%, dok svega 13,7% mladih, onih od 15 do 24 godine, imaju posao. Takođe, prema podacima za 2010. godinu mladi starosti između 15 i 24 godine čine svega 6,4% ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori dok grupa od 55 do 64 godine starosti učestvuje u ukupnoj zaposlenosti sa 11,9%.

⁸ Važno je napomenuti da od uslužnih djelatnosti sektor trgovine na veliko i malo zapošljava najveći broj radnika, pa tako ovaj sektor u ukupnoj zaposlenosti učestvuje sa 22,5% (učješće ovog sektora u 2001. je iznosilo 8,9%).

Struktura zaposlenih po polu pokazuje da su u prosjeku 58% zaposlenih muškarci, dok su 42% zaposlenih žene. Takođe, stopa zaposlenosti kod žena je za oko 7 procentnih poena niža od prosječne stope zaposlenosti.

Od ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori 50,6% imaju završeno srednje stručno obrazovanje, dok 18,0% zaposlenih imaju završeno visoko obrazovanje. Ukoliko analiziramo stope zaposlenosti prema određenom stepenu obrazovanja, zaključujemo da je stopa najveća kod onih sa visokim obrazovanjem i iznosi 71,7%, a najniža kod osoba bez škole ili sa nepotpunom osnovnom školom. Takođe, veoma je visoka i stopa obrazovanja kod onih sa završenim srednjim stručnim obrazovanjem.

Jedna od karakteristika tržišta rada u Crnoj Gori je i **značajan nivo zapošljavanja stranaca posebno u vrijeme turističke sezone**. Tako je, prema podacima Zavoda za zapošljavanje, u 2009. godini zaposleno 17.108, a u 2010. godini 14.596 stranaca. Većina sezonskih radnika dolazi iz zemalja Zapadnog Balkana, i to Srbije (42%), Bosne i Hercegovine (27%) i Makedonije (23%). Deficitarni sezonski poslovi su u oblasti turizma, hotelskom i restoranskom menadžmentu i građevinarstvu.

2.4.4. Karakteristike nezaposlenosti

Problem nezaposlenosti mladih je jedan od dominantnih problema ukupne nezaposlenosti u Crnoj Gori. Iako se u posljednjih nekoliko godina nezaposlenost mladih smanjivala, prema podacima za 2010. godinu ona iznosi 45,5%, a učešće mladih u ukupnoj nezaposlenosti je na nivou od 20%. Dodatno, mladi su jedina starosna grupa koja ima stopu nezaposlenosti: (i) veću od prosjeka (19,7% u 2010.) i (ii) gotovo trostruko veću nego kod odraslih (15% za starosnu grupu od 25-64 godine).

Dugoročna nezaposlenost se takođe smanjuje, ali je ona i dalje na veoma visokom nivou, u 2010. godini je iznosila 64,9% prema podacima iz ARS i 58,9% prema podacima ZZZCG. Najveće učešće među dugoročno nezaposlenima, oko jedne četvrtine čine osobe koje traže posao od 1 do 3 godine.

Posmatrano prema regionima, nezaposlenost je najniža u južnom regionu, a najviša u centralnom regionu. Južni region bilježi prosjek nezaposlenosti od oko 16%, centralni oko 48% (sama Podgorica oko 26%), dok sjeverni region bilježi prosječnu stopu nezaposlenosti od oko 36%.

Prema nivou obrazovanja najmanje učešće u nezaposlenosti bilježe nezaposleni iz grupe sa VI, VII i VIII stepenom obrazovanja, dok najveće učešće bilježe oni sa III, IV i V stepenom obrazovanja. Struktura nezaposlenosti prema radnom iskustvu ukazuje da oni koji po prvi put traže posao čine jednu petinu ukupno nezaposlenih u 2010. godini. U strukturi ovih lica najviše onih sa srednjom školskom spremom, dok je najmanje onih sa univerzitetskom diplomom. Među nezaposlenima sa radnim stažom dominiraju lica sa stažom od 20-30 godina, kao i oni sa stažom od 10-20 godina.

Jedan od pozitivnih trendova je smanjenje učešće žena u ukupnoj nezaposlenosti koje je evidentno poslednjih godina, čemu je značajno doprinjelo otvranje novih radnih mjesta posebno u sektorima u kojima su žene aktivnije, kao što su trgovina, turizam i sl. Najviša stopa nezaposlenosti zabilježena je kod žena sa srednjom spremom (gotovo 30%), dok je najniža stopa zabilježena kod žena sa visokim obrazovanjem.

Nezaposlenost je i karakteristika ranjivih grupa. U Crnoj Gori to su slabo obrazovani i oni bez kompetencija za određene vrste poslova, lica sa invaliditetom, Romi, izbjeglice i interno raseljena lica, dugoročno nezaposleni, nezaposleni u manje razvijenim oblastima itd. Indikativan je rast učešća ovih grupa u ukupnoj nezaposlenosti. Istovremeno, oni su dugoročno u lošoj materijalnoj situaciji i imaju male šanse da nađu posao uslijed manjka vještina i zavisni su od socijalne pomoći.

2.4.5. Ponuda i tražnja za radnom snagom

Tržište rada u Crnoj Gori je do 2008. godine karakterisala relativno visoka tražnja zahvaljujući privrednom rastu. Međutim, ekonomsko-finansijska kriza uticala je na znatan pad tražnje radne snage i to za $\frac{1}{4}$ u 2009. godini i dodatnih $\frac{1}{5}$ u 2010. godini. Osim smanjenja tražnje, evidentna je i promjena strukture tražnje i to smanjenje tražnje sektora trgovine i industrije, a povećanje tražnje sektora građevinarstva. U pogledu kvalifikacione strukture tražnje, prema podacima za 2010. godinu, učešće tražnje nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage u ukupnoj tražnji bilo je na nivou od 45,3%, tražnja za srednjom stručnom spremom svedena je na 33,9%, a tražnja za visokim obrazovanjem iznosila je 18,1% ukupne tražnje.

Ukupna ponuda radne snage u 2010. godini je za 3,9% veća u odnosu na 2009. godinu, što je još uvijek niže nego u 2008. godini. Ponuda visoko obrazovane radne snage ima znatan trend rasta, što je posljedica znatnog povećanja broja studenata na visokoškolskim ustanovama, čak 96,1% u poslednjih 5 godina. S obzirom da se očekuje nastavak trenda rasta priliva diplomiranih visokoškolaca može se očekivati i povećanje broja nezaposlenih lica sa visokim obrazovanjem.

O nausklađenosti ponude i tražnje najbolje govori podatak da je u 2010. godini ponuda bila za 72,0% veća od tražnje, zapošljavanje je činilo 28,6% ponude i 49,2% tražnje. Takođe, kod niskokvalifikovanih (NK i PK) radnika ponuda je bila niža od tražnje, dok je kod svih ostalih stepena obrazovanja tražnja bila niža od ponude. Najviše slobodnih radnih mjesta bilježe sektori trgovine, turizma i ugostiteljstva pri čemu se najčešće radi o stručnim obrazovnim profilima sekundarnog obrazovanja.

2.5 Obrazovanje

Obuhvat djece u predškolskim ustanovama u Crnoj Gori do 7 godina iznosi 21%, dok je na sjeveru značajno manji i iznosi od 5% do 14%. U 2009/2010 godini zabilježeno je povećanje upisa u odnosu na prethodnu godinu i to za oko 5%.

Učešće djece od 6 do 14 godina koja pohađaju školu u ukupnoj populaciji te dobi je 99,7%, a stopa završetka osnovne škole je 99%. Prema podacima za školsku 2010/2011 godinu osnovnu školu pohađa 70.936 učenika. Upis u prvi razred je smanjen u odnosu na prethodnu godinu za 6%.

Broj upisanih učenika u srednje škole je školskoj 2010/2011 veći za 2% u odnosu na prethodni period. U gimnazijama se školuje 32%, a u stručnim srednjim školama 68% srednjoškolske djece (od čega 23,8% izučava ekonomiju, pravo i administraciju, a 22,6% trgovinu, ugostiteljstvo i turizam).

Sistem stručnog obrazovanja i obuke u Crnoj Gori obuhvata programe na tri različita nivoa u okviru koji se svake školske godine učenicima nude blizu 82 obrazovna profila - 2 dvogodišnja, 35 trogodišnjih i oko 45 četvorogodišnjih programa. Infrastrukturu srednjeg stručnog obrazovanja čini 26 stručnih i 11 mješovitih škola. Stručne škole trenutno pružaju obrazovanje u 14 sektora zanimanja.

Na visokoškolskim ustanovama je u zimskom semestru 2010/2011 studiralo 25.169 studenata, što je u odnosu na prethodnu godinu povećanje od 6%. Od ovog broja studenata 88% je upisano ne redovne studije. Takođe, tokom 2010. godine na visokoškolskim ustanovama na osnovnim studijama je diplomiralo 3.083 studenata ili 5% manje u odnosu na prethodnu godinu. Međutim, u ovoj godini bilježi se povećanje onih koji su završili specijalističke studije (za 12%) i onih koji su završili magistarske studije (14%). Studijski programi koji imaju najveći broj studenata su ekonomija, pravo i elektrotehnika.

2.6 Siromaštvo i socijalna isključenost

Prema podacima MONSTAT-a ukupna stopa siromaštva je u 2009. godini u odnosu na prethodnu godinu povećana za skoro 2 procentna poena, ali je ipak na nižem nivou od onog iz 2007. godine. Dodatno, jaz siromaštva i dubina siromaštva su se povećali. Takođe, Gini koeficijent⁹ pokazuje rast nejednakosti u Crnoj Gori, jer je povećan za 1,4 procentni poen na 26,7%, što je neznatno veći nivo od onog koji je zabilježen u 2007. godini.

Posebno je došlo je do povećanja siromaštva u ruralnim oblastima i to za 5,9 procentnih poena, dok je ovo povećanje u urbanim oblastima iznosilo svega 0,2 procentna poena. Rizik od siromaštva u sjevernom regionu je dvostruko veći od rizika od siromaštva u

⁹ Gini koeficijent je numerički pokazatelj neravnomjernosti raspodjele dohotka u društvu. Koeficijent poprima vrijednost 0 i 1. Vrijednost 0 označava stanje potpune jednakosti (sva lica imaju jednaku potrošnju ili prihod) dok vrijednost 1 označava stanje potpune nejednakosti (jedno lice ima cijeli prihod ili potrošnju u društvu, svi drugi nemaju ništa).

južnom i centralnom regionu. U 2009. godini, stopa siromaštava je u sjevernom regionu iznosila 13,2%, u centralnom 4,0%, a u južnom regionu 4,4%.

Siromaštvo prema statusu aktivnosti snažno je povezano sa statusom na tržištu rada. Najveći rizik od siromaštva imaju lica koja su nezaposlena (stopa siromaštva 13,7%) i djeca do 15 godina (11,1%). Kod samozaposlenih lica (npr. bavljenje poljoprivredom za sopstvene potrebe ili vođenje malog privatnog biznisa) stopa siromaštva iznosi 8,1%.

Takodje, obrazovanje nosioca domaćinstva kao i veličina domaćinstva značajno utiču na siromaštvo. Tako, najveću stopu siromaštva imaju domaćinstva čiji je nosilac lice sa nezavršenom osnovnom školom 17,6% dok je stopa siromaštva iznad prosjeka za domaćinstva sa pet ili više članova. Redovne zarade obezbijavaju nizak rizik od siromaštva. U 2009. godini najmanja stopa siromaštva zabilježena je kod domaćinstava čiji su glavni izvor prihoda zarade iz privatnog sektora (2,9%), dok je najveća stopa siromaštva zabilježena kod domaćinstava u kojima su „transferi i ostalo“ glavni izvor prihoda.

Prema UNDP Nacionalnom izvještaju o razvoju po mjeri čovjeka za 2009 godinu, RAE populacija, korisnici prava iz socijalne i dječje zaštite, dugoročno nezaposleni, raseljena lica i lica sa invaliditetom su posebno socijalno ugrožene grupe usljed siromaštva i društvene isključenosti.

Istraživanje je pokazalo da stopa socijalne isključenosti na nacionalnom nivou iznosi 3,5%. Najveće odstupanje od prosjeka zabilježeno je kod RAE populacije, kod koje je 14,1% domaćinstava društveno isključeno. Svega oko 20% populacije RAE je zaposleno, a 36% nema obrazovanje i ovu grupu karakteriše visoka stopa nepismenosti (72%).

Kod korisnika prava iz socijalne i dječje zaštite, stopa društvene isključenosti iznosi 11,9%. Većinu korisnika prava iz socijalne i dječje zaštite čine mlađe osobe (43%), dok stara lica čine svega 14%. Stopa zaposlenosti u ovoj grupi veoma je mala i iznosi 6,5%, dok svaki deseti korisnik nema nikakvo obrazovanje.

Dugoročno nezaposlena lica se takođe suočavaju sa problemom socijalne isključenosti, a 10% domaćinstava je društveno isključeno. Zaposlenje se u prosjeku traži 38 mjeseci, dok jedna trećina dugotrajno nezaposlenih lica posao traži još duže. Dodatno, 82% dugoročno nezaposlenih lica trenutno ne pohađa nikakvu obuku ili školu.

Kada je riječ o raseljenim licima 8,3% domaćinstava je društveno isključeno. Ključni problem za raseljena lica je njihov neregulisan pravni status, zbog čega nemaju pravo na pristup socijalnim uslugama, zapošljavanju, zaduživanju, itd.

Kod lica sa invaliditetom, čiji se broj procenjuje na 7-10% ukupnog broja stanovnika, 5% domaćinstava je društveno isključeno. Kod ove grupe je posebno kvalitet zdravstvene ocijenjen kao veoma nizak.

2.7.SWOT analiza

PREDNOSTI	SLABOSTI
STVARANJE RADNIH MJESTA. USLOVI NA TRŽIŠTU RADA	
Oporezivanje je manje nego u većini EU zemalja	Sporiji rast. Smanjen potencijal otvaranja radnih mjesta u ekonomiji/privredi.
Veća fleksibilnost kao rezultat reforme Zakona o radu	Nelojalna konkurencija sive ekonomije koja otvara nova radna mjesta lošijeg kvaliteta.
	Neusklađenost između ponude radne snage i potreba tržišta rada.
Ekonomski oporavak (nakon krize)	Visoka stopa nezaposlenosti. Visok stepen dugoročne nezaposlenosti. Visoka stopa nezaposlenosti među mladima.
RAZVOJ LJUDSKOG KAPITALA	
Uspostavljen decentralizovan sistem obrazovanja.	Nizak stepen učešća u CŽU
Tražnja za kvalifikovanim radnicima u sektoru usluga (uključujući i stalan rast u sektoru turizma).	Neusklađenost ponude i tražnje. Potrebe tržišta rada nijesu usklađene sa sistemom obrazovanja i obuke.
Kopenhaški proces za osavremenjivanjem SOO i uvođenje NOK-a su u toku.	Povezanost između SOO i preduzeća je slaba. Slaba usklađenost između SOO i potreba poslodavaca.
	Nedostatak podsticaja za ulaganje u ljudske resurse i nizak nivo svijesti o potrebi za takvim ulaganjima.
	Nizak nivo obrazovanja među pripadnicima RAE populacije
	Nedostatak saradnje između univerziteta, naučno-istraživačkih institucija i privrednih subjekata
SOCIJALNA INKLUZIJA	
Uspostavljen sistem socijalne pomoći.	Siromaštvo. Veliki broj nezaposlenih lica koja su suočena sa višestrukim nedostacima na tržištu rada.
Mehanizam za integraciju lica sa invaliditetom na tržište rada je nedavno uspostavljen.	Socijalna pomoć nije dovoljno dobro usmjerena. Proaktivni metod socijalnog rada nije razvijen u dovoljnoj mjeri.

ŠANSE	PRIJETNJE
STVARANJE RADNIH MJESTA. USLOVI NA TRŽIŠTU RADA	
Rast u sektoru usluga.	Smanjena tražnja za radnicima.
Proces pristupanja EU.	Nedovoljna uravnoteženost između fleksibilnosti i sigurnosti.
Unaprijeđena funkcija/uloga posredovanja ZZZCG/Biroa rada.	Ograničeni resursi za aktivne mjere tržišta rada.
IPA fondovi za RLjR.	Pogrešno usmjeravanje pomoći aktivnih mjera.
RAZVOJ LJUDSKOG KAPITALA	
Dostupnost novih institucija i programa obuke.	Stalno postojanje nedostatka svijesti o značaju ulaganja u LjR.
IPA fondovi za RLjR.	
SOCIJALNA INKLUZIJA	
Unaprijeđena i aktivnija pomoć za ranjive/ugrožene grupe.	Dalja deaktivacija ranjivih/ugroženih grupa na tržištu rada.
IPA fondovi za RLjR.	

DIO III: Prioriteti i ciljevi

PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti

Prvi prioritet je dalje unapredjenje ekonomskih uslova i regulatornog okruženja (okvira) kako bi se podspješilo otvaranje novih radnih mjesta, kao i povećanje mogućnosti zapošljavanja za one koji su neaktivni na tržištu rada.

Cilj 1:

Stimulisanje generisanja zaposlenosti poboljšanjem biznis okruženja i upravljanja tržištem rada. Pronalaženje odgovarajuće ravnoteže između fleksibilnosti, produktivnosti i sigurnosti na tržištu rada.

Ocjena stanja

Smanjenje ekonomske aktivnosti uticalo je na značajno smanjenje tražnje za radnom snagom, ali je uprkos tome sektor malih i srednji preduzeća i dalje najveći generator zaposlenosti. Iako je Vlada u prethodnom periodu radila na unapređenju poslovnog ambijenta, preduzeća se i dalje suočavaju sa značajnim barijerama, među kojima se posebno ističu: barijere u pravnoj regulativi; sporost, stručnost i nemotivisanost državne administracije; pitanja vezana za poreze, carine i licence i dozvole.¹⁰

Evidentno je da je postignuta veća fleksibilnost na tržištu rada kao rezultat reforme Zakona o radu (2008. godine) i njegovih kasnijih izmjena, unapređenja socijalnog dijaloga i definisanim Kolektivnim ugovorima, kao i usvajanjem Zakona o zapošljavanju i radu stranaca (2008. godine i izmjene 2011. godine). Međutim, očekuje se da uvođenje agencija za privremeno zapošljavanje može doprinjeti dodatnoj fleksibilnosti na tržištu rada.

Početakom 2010. godine osnovane su dvije nove institucije, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova u cilju pojednostavljivanja i smanjenja troškova rješavanja radnih sporova, kao i Fond rada u cilju zaštite radnika za čijim radom je prestala potreba, čime se uticalo na poboljšanje sigurnosti na tržištu rada. Ipak, dosadašnje aktivnosti Fonda rada su bile više fokusirane na isplatu zarada zaposlenih iz preduzeća koja su ranije

¹⁰ „Konkurentnost crnogorske ekonomije”, Ministarstvo finansija, decembar 2010. godine

likvidirana, a manje na podršku prestrukturiranju preduzeća koja sada posluju. Agencija za mirno rješavanje radnih sporova se tek pozicionira u procesima rješavanja radnih sporova.

Dodatno, iako je kriza prvenstveno uticala na smanjenje neformalne zaposlenosti, evidentno je da je ona još uvijek prisutna na tržištu rada (lica rade u neregistrovanim preduzećima ili rade kao neregistrovani radnici u registrovanim preduzećima) što potvrđuje razlika između podataka o broju registrovanih zaposlenih i broju zaposlenih prema ARS. Takođe, na tržištu je prisutan još jedan oblik sive ekonomije, a to je djelimična registracija zarada zaposlenih, tako da prema ISSP¹¹ istraživanju od ukupnog broja registrovanih zaposlenih njih 17,5% ima djelimično registrovanu zaradu.

Politike koje promovišu pravednost na tržištu rada treba unaprijediti. Naime, postojeća zakonska anti-diskriminatorna regulativa je usaglašena sa EU standardima. Međutim, svi standardni koji se odnose na anti-diskriminaciju trebaju u potpunosti biti primijenjeni u praksi.

Način implementacije strateškog cilja

Nastaviće se sa daljim **unapređenjem biznis okruženja** kroz pojednostavljivanje procedura (registracija preduzeća, plaćanje poreza, izdavanje građevinskih dozvola i sl.) kao i kroz dalju reformu državne administracije i povećanje njene efikasnosti.

Politika pružanja **podrške poslodavcima da, imajući u vidu aktuelnu situaciju, minimalno zadrže zaposlenost na sadašnjem nivou** biće nastavljena i tokom 2012-2015 godine, dok će se poseban akcenat staviti na mjere podsticanja povećanja zaposlenosti i otvaranju novih radnih mjesta. Otvoreni **socijalni dijalog** koji će biti posvećen pronalaženju odgovarajućeg balansa između fleksibilnosti i sigurnosti takođe će biti nastavljen i predstavljajući značajan prioritet.

Sigurnost i pravednost na tržištu rada biće dalje promovisana kroz stalne napore u **primjeni usvojenih anti-diskriminatornih zakona**, jačanjem inspekcije rada kao i aktivnostima na suzbijanju sive ekonomije.

Još jedan način na koji će se pokušati kreirati podsticaji za stvaranje novih radnih mjesta biće ispitivanje mogućnosti **produžetka vrijednosnog lanca kroz razvoj klastera** i to posebno, u prvom periodu implementacije Strategije, kod poljoprivrednih proizvođača sa sjevera kroz njihovo povezivanje sa turističkim kompanijama na jugu, a kasnije i pružanjem podrške razvoju klastera iz drugih sektora.

¹¹ Institut za strateške studije i projekcije 2007.

Cilj 2:

Povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja – sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica, mladih nezaposlenih i žena nezaposlenih na tržište rada

Sadašnje stanje

Već nekoliko godina se u kontinuitetu realizuje relativno veliki broj aktivnih mjera zapošljavanja posredstvom ZZZCG. U tom smislu treba istaći programe stručnog osposobljavanja (prekvalifikacija, dokvalifikacija, itd.), program podsticanja prvog zapošljavanja kroz sufinansiranje zarada pripravnika, program stimulanja malog početnog preduzetništva, a u 2009. i 2010. godini i programe kojima se uključuje veći broj teže zapošljivih kategorija nezaposlenih.

U realizaciji programa APZ prednost se davala programima kojima se obezbjeđuje neposredno zapošljavanje (odnosno programima za poznatog poslodavca), programima koji se realizuju u manje razvijenim jedinicima lokalne samouprave, kao i programima kojima se uključuju teže zapošljiva lica.

Programima APZ koji se realizuju posredstvom ZZZCG prosječno se godišnje obuhvatalo 20% registrovanih nezaposlenih, iako je u 2011. zbog budžetskih ograničenja došlo do određene redukcije broja realizacije tih programa. Učešće žena i mladih u ovim programima je proporcionalno veće od njihovog učešća u ukupnom broju nezaposlenih.

Iako se aktivne mjere zapošljavanja sve više primjenjuju u Crnoj Gori, one još uvijek nemaju veći uticaj na najugroženije grupe nezaposlenih, što prema izvještaju ETF-a nije uslovljeno isključivo obimom finansijskih sredstava već i ograničenim institucionalnim kapacitetima za njihovu realizaciju i praćenje. Iako je učešće nezaposlenih u ovim programima značajno, ne postoje potpunije analize i podaci o rezultatima tih programa. Nizak nivo učešća ugroženih grupa pojedinaca i lica sa invaliditetom, kao i visoka i rastuća stopa dugoročne nezaposlenosti ukazuju na to da će ZZZCG morati da se više usmjeri na teže zapošljive kategorije.

U sistemu traženja posla i posredovanja, koriste se različita sredstva i metode uključujući grupisanje nezaposlenih prema nivoima kvalifikacije i stepenu zapošljivosti i slično, zatim grupna savjetovanja, klubovi za traženje posla i informisanje nezaposlenih o slobodnim radnim mjestima putem SMS-a. Međutim, sistem traženja posla i posredovanja treba poboljšati u smislu efikasnije saradnje između ZZZCG i poslodavaca.

Način impementacije strateškog cilja

Ovaj cilj je usmjeren na unapređenje usklađivanja ponude i tražnje i **povećanje efikasnosti politika aktivacije** sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica i mladih, i to prvenstveno kroz aktivne politike zapošljavanja.

Kako bi se definisani cilj ostvario neophodno je dalje **nadograđivati postojeće mjere aktivne politike zapošljavanja** i povećavati njihovu efikasnost kroz davanje prioriteta programima kojima se obezbjeđuje neposredno zapošljavanje i uspostavljanje odgovarajućeg sistema monitoringa i evaluacije.

Posebna pažnja biće posvećena **unapređenju mogućnosti zapošljavanja posebno dugoročno nezaposlenih i pomaganju mladima da steknu prvo praktično radno iskustvo**. Sprovodiće se i implementacija programa usmjerenih ka teže zapošljivim kategorijama kroz aktivnosti kao što su: javni radovi, osnivanje klubova za traženje posla kao i druge posebne programe i projekte.

Nastaviće se sa **razvojem sistema neposredne komunikacije sa poslodavcem** unapređivanjem informacionog sistema u ZZZCG, organizovanjem sajmova zapošljavanja i sl.

U realizaciji mjera APZ prednost će se davati manje razvijenim jedinicima lokalne samouprave, uz razvoj **lokalnih partnerstava u rješavanju pitanja nezaposlenosti**.

Sve aktivnosti koje će biti sprovedene prilikom ostvarenja ovog cilja uzeće u obzir važnost promovisanja jednakih šansi za žene i imaće za cilj **povećanje učešća žena na tržištu rada**.

Kroz pružanje usluga profesionalne orijentacije **unaprijediće se sistem profesionalnog informisanja**, savjetovanja i profesionalne selekcije i usmjeravanja korisnika tih usluga u pogledu izbora zanimanja, vrsta obuke, traženja zaposlenja, itd.

Cilj 3:

Povećanje samozapošljavanja. Podsticanje preduzetništva, posebno u nerazvijenim područjima Crne Gore

Sadašnje stanje

Podrška preduzetništvu, koja se realizuje tokom poslednjih godina, odnosi se na nefinansijsku i finansijsku podršku onima koji žele da započnu sopstveni biznis.

Kada je riječ o nefinansijskoj podršci ona se realizuje posredstvom Direkcije za mala i srednja preduzeća kroz aktivnosti kao što su savjetodavne usluge, programi obuke i

slično, kao i posredstvom ZZZCG kroz posebne programe koji su namjenjeni edukaciji nezaposlenih u smislu povećanja njihovih preduzetničkih kapaciteta. Dodatno, u Baru i Podgorici postoje dva biznis inkubatora koji svojim korisnicima (ukupno 23) obezbjeđuju različite vrste obuka, savjetodavnih usluga pri registraciji i vođenju biznisa, IT podršku, kao i niže troškove poslovnog prostora.

Finansijsku pomoć za otvaranje novih radnih mjesta pruža ZZZCG kroz program podrške samozapošljavanju u okviru kojeg se obezbjeđuju sredstva u iznosu od 5.000 € za navoootvoreno radno mjesto (maksimalan iznos kredita je 15.000 €). Od početka realizacije ovog programa (1999. godina) kreirano je oko 16.000 novih radnih mjesta. Takođe, Investiciono razvojni fond odobrava direktne investicione kredite do maksimalnog iznosa 50.000 € za započinjanje biznisa. Fond takodje ima posebne kreditne linije za preduzetnike i poljoprivredne proizvođače. Međutim, ovo finansiranje podrazumjeva sopstveno učešće preduzetnika ili posjedovanje odgovarajućeg poslovnog prostora.

Uprkos pomenutim mogućnostima koje postoje, crnogorska preduzeća ocjenjuju da nedostupnost zajmova i rizičnog kapitala kao i EU fondova imaju ograničavajući uticaj na razvoj preduzetništva i inovativnih aktivnosti.

Koncept socijalnog preduzetništva koji još nije zaživio u Crnoj Gori može doprinjeti otvaranju alternativnih novih radnih mjesta i to posebno za one koji su pripadnici najranjivijih grupa stanovništva. Socijalno preduzetništvo pomaže u smanjenju siromaštva kroz iskorištavanje potencijala aktivnosti. Treba napomenuti da se koncept socijalnog preduzetništva dinamično razvija u zemljama članicama EU. Socijalno preduzetništvo se sve više smatra, kao altrenativno i inovativno sredstvo za promovisanje socijalne inkluzije i aktivaciju najranjivijih grupa stanovništva. Socijalno preduzetništvo je definisano kao prioritetna tematska oblast, koja će biti finansirana od strane Evropskog socijalnog fonda (ESF) od 2013. do 2020. (u nacrtu Zakona o ESF od 06. oktobra 2010.). Ovo je takođe jedna od oblasti koja će biti podržana u okviru novog programa Evropske komisije, Program za socijalnu promjenu i inovacije (Program for Social Change and Inovation).

Način impementacije strateškog cilja

Ovaj cilj je usmjeren na povećanje samozapošljavanja i podsticanje razvoja preduzetništva i to posebno u manje razvijenim jedinicama lokalne samouprave u Crnoj Gori kroz pružanje finansijskih i drugih usluga preduzetnicima i malim i srednjim preduzećima.

Cilj će biti ostvaren kroz aktivnosti koje će biti usmjerene na **stimulisanje preduzetništva kroz kredite za samozapošljavanje** za nezaposlene, pružanje obuke licima koja započinju biznis kao i kroz dalji razvoj biznis inkubatora i mreže biznis centara na teritoriji cijele Crne Gore sa posebnim fokusom na sjeverni region i preduzetništvo žena.

Potrebno je raditi na korišćenju mogućnosti da se sredstava iz IPA i drugih međunarodnih fondova koriste za započinjanje biznisa u oblasti agro turizima i sličnim oblastima, posebno u sjevernom regionu.

Takodje, treba raditi na **kreiranju nacionalnog modela socijalnog preduzetništva** čija bi implementacija doprinjela boljoj socijalnoj inkluziji i ekonomskoj emancipaciji ugroženih grupa i to kroz analizu stanja i uslova za primjenu koncepta socijalnog preduzetništva kao i inicijativa koje se mogu razviti kao primjer socijalne ekonomije, implementaciju pilot projekata posebno na sjeveru i za najugroženije grupe, zatim kroz podizanje nivoa informisanosti socijalnih partnera o konceptu socijalnog preduzetništva, stvaranje pravnog okvira za razvoj ovog koncepta, kao i kroz realizaciju programa i projekata koji imaju za cilj pokretanje inicijativa za razvijanje projekata socijalnog preduzetništva.

PRIORITET 2: Unapređenje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkurentnosti kroz formalno obrazovanje, neformalno učenje i osposobljavanje

Drugi prioritet se odnosi na investicije u ljudski kapital kroz formalni i neformalni sistem obrazovanja na svim nivoima obrazovanja, kroz stimulisanje cjeloživotnog učenja i profesionalni razvoj zaposlenih sa ciljem usaglašavanja tražnje i ponude na tržištu rada, kroz povezivanje istraživanja i razvoja sa privredom i povećanja ekonomske konkurentnosti.

Cilj 1: Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju. Podizanje svijesti o značaju cjeloživotnog učenja.

Sadašnje stanje

Cjeloživotno učenje podrazumijeva kontinuirano sticanje znanja, vještina i kompetencija, kroz formalno, informalno i neformalno obrazovanje tokom cijelog života u cilju postizanja veće konkurentnosti i trajne zapošljivosti.

Strategijom obrazovanja odraslih (2005-2015) su definisani prioritetni ciljevi kojima se teži ka stvaranju preduslova za približavanje Crne Gore idealu „društva koje uči”. U prethodnih pet godina u Crnoj Gori su usvojena 74 nova programa obrazovanja za osposobljavanje za zanimanja, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju i akreditovano je 36 programa obrazovanja organizatora obrazovanja odraslih.

Međutim, koncept cjeloživotnog učenja još uvijek nije dovoljno promovisan i razvijen. Samo 1,84% od ukupnog broja zaposlenih je u potpunosti učestvovalo u nekim obukama i usavršavanju vještina u 2009. godini. Privatni sektor u Crnoj Gori ulaže vrlo malo u kontinuirane obuke zaposlenih (u 2009. godini finansijska sredstva za obuku su iznosila samo 0,57% bruto prihoda (ZZZCG, 2009)), a kao glavni razlozi navedeni su nepostojanje tradicije za održavanjem takvih obuka i nedostatak finansijskih sredstava. Svega 25,2% preduzeća koja se bave proizvodnjom je ponudila formalnu obuku svojim zaposlenima, dok je 20-25% zaposlenih u sektoru turizma završilo neki vid obuke u 2009. godini.

Iako postoji velika potreba za obrazovanjem odraslih, pored niske potražnje evidentan je i problem obrazovne ponude: nerazvijena mreža provajdera obrazovanja odraslih, nedovoljna andragoška didaktičko-metodološka osposobljenost nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih, nejednaka teritorijalna raspoređenost, jednolična obrazovna ponuda. Takva ponuda obrazovanja odraslih ne zadovoljava u dovoljnoj mjeri potrebe

zaposlenih i nezaposlenih posebno nisko-kvalifikovanih radnika i dugoročno nezaposlenih lica. Postoje institucije (srednje škole, privatne škole, fakulteti, NVO) koje predstavljaju potencijal za sprovođenje obrazovanja i osposobljavanja odraslih, ali je nedovoljan broj licenciranih ustanova za rad sa odraslima.

Razlog neusklađenosti obrazovne ponude za odrasle sa potrebama tržišta rada ogleda se u tome što nedostaje sveobuhvatna analiza potreba za vještinama koje bi služile kreiranju koncepta „pružanja usluga privredi“. Značajan nedostatak u obrazovanju odraslih ogleda se i u tome što ne postoje indikatori preko kojih bi se pratio i mjerio uspjeh ciljeva i ishoda obuka koje se nude odraslima. Iako su profesionalni standardi i kurikulumi revidirani, obuka za praktične vještine, obuka za ključne kompetencije i sveukupan kvalitet stručnog obrazovanja su još uvijek nerazvijeni.

Crna Gora je prepoznala istraživanje, tehnološki razvoj i inovacije kao ključne faktore za razvoj kompetitivnosti crnogorske ekonomije. Međutim, još uvijek naučno-istraživački sektor u Crnoj Gori karakteriše slaba infrastruktura, mali broj istraživača (svega 1,8 istraživača sa punim radnim vremenom na 1000 zaposlenih), mali broj patenata i inovacija, slaba povezanost ovog sektora sa privredom kao i nizak nivo ulaganja u istraživanje i razvoj.¹²

Takodje, u Crnoj Gori 90% svih istraživača je zaposleno na fakultetima, dok je u svijetu 70-80% istraživača u privredi, 10% u nacionalnim laboratorijama i svega 10% na univerzitetima. Zvaničan podatak o učešću biznisa u finansiranju istraživanja i razvoja ne postoji, ali se procjenjuje da je on na nivou od 0,04% BDP-a¹³, što govori o veoma slaboj vezi između naučno-istraživačkih institucija i privrede.

Način impementacije strateškog cilja

Ovaj cilj je usmjeren na promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju.

U svrhu ostvarivanja ovog cilja neophodno je raditi na podizanju svijesti o značaju ulaganja u ljudske resurse i **promovisanju značaja cjeloživotnog učenja** za poboljšanje vještina zaposlenih i nezaposlenih lica kroz obuke kod poslodavaca i institucija koje pružaju ili bi mogle pružati obuke kao i stvaranje boljih uslova za saradnju između istraživanja i privrede.

U cilju povećanja efikasnosti programa obrazovanja i obuke odraslih radiće se na **uspostavljanju sistema procjene kvaliteta programa** na bazi rezultata. Takodje, iniciraće se i pružiti podrška za sprovođenje analiza koje bi imale za cilj utvrđivanje potreba za određenim vještinama i znanjima.

¹² Crna Gora u XXI stoljeću - u eri kompetitivnosti, CANU

¹³ ISSP istraživanje

Posebna pažnja biće posvećena **razvoju kvalifikacionih okvira za sektore i razvoju standarda zanimanja i programa obrazovanja odraslih**. Tako će se stvoriti mogućnost napredovanja unutar sektora, mogućnost sticanja iste kvalifikacije na različite načine putem formalnog, neformalnog i informalnog sticanja znanja.

S tim u vezi, stvoriće se uslovi za **priznavanje i vrednovanje ishoda neformalnog i informalnog učenja** za usvojena znanja, vještine i kompetencije (ključne kompetencije) koje nisu vezane samo za profesiju, a veoma su važne za uspjeh i praćenje novih informacionih tehnologija i trendova na tržištu rada. U tom cilju će se **promovisati preduzetničko učenje** i sprovoditi obuke koje će podići svijest odraslih lica o načinu i prednostima vođenja samostalnog biznisa.

Takođe, potrebno je obezbijediti kontinuiranu obuku za andragoško, didaktičko-metodološko **osposobljavanje nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih**, kako kod organizatora obrazovanja odraslih, tako i kod drugih institucija koje se bave obukom odraslih. U ovom pogledu je važna tijesna saradnja sa drugim oblastima politike, kao što su mladi, sport, kultura, socijalni poslovi, zapošljavanje, itd.

Nastaviće se sa **otvaranjem CIPS-ova i daljim širenjem mreže licenciranih organizatora obrazovanja** i to posebno na sjeveru Crne Gore. Kako bi se obezbjedio kvalitet obuka koje pružaju organizatori obrazovanja odraslih i dalje će se raditi na osposobljavanju kadrova koji rade u ovim institucijama.

Dodatno, IPA fondovi mogu biti korišteni za pilot projekte koфинansiranja obuka za zaposlene (posebno u malim i srednjim preduzećima) u cilju savladavanja i unapređenja vještina koje su najbitnije za povećanje konkurentnosti preduzeća, a posebno **promovisanje „zelenih poslova“**. Veoma je bitno učiniti da ove obuke budu djelimično finansirane i od strane samih kompanija.

U cilju omogućavanja adekvatne usmjerenosti istraživanja na realne potrebe biznis sektora kao i dobar **transfer istraživačkih rezultata na tržište** radiće se na stimulisanju saradnje između istraživanja i razvoja i privrede.

Cilj 2: Unapređenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i usaglašavanje sa potrebama tržišta rada

Sadašnje stanje

Nizak nivo uključenosti u rano i predškolsko obrazovanje, ne samo što definiše kvalitet obrazovanja na većim nivoima, već dodatno, veća dostupnost obrazovanja na ovom nivou pomaže ženama da na bolji način usaglase porodični i profesionalni život (i na taj način ima pozitivan uticaj na aktivnost žena i njihovo zapošljavanje).

Kvalitet osnovnog obrazovanja u Crnoj Gori nije na zadovoljavajućem nivou, što je pokazala i procjena PISA 2006 na osnovu koje se glavni učinak Crne Gore na skali

nauke, pismenosti i matematike našao ispod prosjeka OECD. Postoji jasna potreba da se nastavni programi i planovi smanje u cilju stvaranja prostora u korist sticanja funkcionalnih znanja, korišćenja ICT-a, znanja jezika i drugih vještina, koje će omogućiti da oni sutra lakše pronađu svoje mjesto na tržištu rada koje karakterišu stalne promjene. Takođe, nastava još uvijek nije u potpunosti reformisana. Ona još uvijek prati tradicionalni model u kojem je nastavnik samo prenosilac znanja i koji funkcioniše u ograničenom modalitetu predavanje-ispitivanje-ocjenjivanje. Proces učenja je još uvijek fokusiran na memorisanje činjenica, a ne na istraživački i inovativni pristup u usvajanju znanja.

Nizak kvalitet osnovnog obrazovanja jedan je i od razloga zbog kojeg sistem stručnog obrazovanja i obuke (SOO) do sada nije bio u stanju da proizvede kvalitetne rezultate i doprinese smanjenju deficita vještina i neusklađenosti na tržištu rada. Profili zanimanja i kurikulumi za srednje stručno obrazovanje u Crnoj Gori su prošireni i ažurirani kako bi mogli odgovoriti na tekuće procese restrukturiranja privrede, ali se i dalje učenici koji završe srednje stručno obrazovanje suočavaju sa velikom vjerovatnoćom da će biti bez posla u odnosu na one koji su odabrali put opšteg obrazovanja. Dok nedostatak interesovanja kod učenika za neke od profila zanimanja predstavlja jedan od razloga postojanja neusklađenosti između ponude i potražnje za vještinama, evidentno je da politika SOO nije u dovoljnoj mjeri vođena i zasnovana na sveobuhvatnim analizama i prognozama o potrebama za vještinama. Dodatno, ključne kompetencije i „meke“ vještine (soft skills) nisu dovoljno ili sistematično uključene u nastavne planove i programe srednjeg (opšteg i stručnog) obrazovanja i stoga se blokira prilagodljivost i fleksibilnost radne snage kasnije, tj. u smislu sposobnosti zaposlenih da se kreću relativno lako kroz sektore i profesije na tržištu rada koje se brzo mijenja.

Iako postoji pozitivan trend u smislu povećanja stope upisa u visoko obrazovanje, evidentno je da studijski programi koji se nude na ustanovama visokog obrazovanja nijesu na potrebnom nivou usaglašeni sa stvarnim potrebama tržišta rada, što za posljedicu ima povećanje broja nezaposlenih lica sa diplomom visokog obrazovanja.

Činjenica je da je kvalitet obrazovanja u Crnoj Gori veoma različit, kako na nivou ustanova visokog obrazovanja, tako i na nivou različitih studijskih programa na istim ustanovama visokog obrazovanja. Imperativ koji se postavlja pred svim ustanovama visokog obrazovanja je da nastavni plan i program treba da bude što više interdisciplinaran, odnosno da obezbijediti minimum 20% izbornih predmeta u nastavnom planu i programu. Kao poseban izazov nameće se podspješivanje preduzetničko-inovativne komponente obrazovanja na svim ustanovama visokog obrazovanja. Razvoj studijskih programa, odnosno kvalifikacija mora biti usklađen sa okvirom kvalifikacija i potrebama tržišta rada koje su rezultat ozbiljne analize i dobre saradnje ustanova visokog obrazovanja i Zavoda za zapošljavanje i svih zainteresovanih strana koje su direktno ili indirektno odgovorne za kvalitet samih programa. Jedan od problema je i nedostatak praktične nastave tokom studija i usmjerenost na rješavanje praktičnih problema kojima će se studenti baviti u okviru svoje profesije.

Način impementacije strateškog cilja

Reforma obrazovnog sistema usmjerena na povećanje kvaliteta i bolju usaglašenost sa potrebama tržišta rada biće nastavljena. Cilj je da se budućim učesnicima na tržištu rada omogući da odgovore na brzo mijenjajuće i rastuće potrebe modernog tržišta rada obezbjeđujući im ključne kompetencije, koje su svakoj osobi potrebne kako bi uspjela u ekonomiji koja se zasniva na znanju.

Crna Gora će nastaviti sa poboljšanjem otvorenosti i relevantnosti obrazovnog sistema posebno kroz **uspostavljanje nacionalnog okvira kvalifikacija, uvođenje karijerne orijentacije u školama, osposobljavanje nastavnika** da primjenjuju novi pristup u nastavnom planu i programu, unaprijeđivanje provjeravanja i ocjenjivanja znanja, vještina i kompetencija učenika.

Radiće se na razvoju ranog i predškolskog obrazovanja u cilju poboljšanja kvaliteta i omogućavanja aktivacije na tržištu rada osobama koje su zbog čuvanja predškolske djece neaktivne. Posebna pažnja će biti posvećena **uključivanju učenika pripadnika najranjivijih društvenih grupa u rano i predškolsko, kao i osnovno obrazovanje.**

Unapređenje kapaciteta stručnog obrazovanja kako bi odgovarao promjenljivim zahtjevima tržišta rada će biti implementiran kroz **razvoj kvalifikacija, kreditnog vrednovanja i modularizaciju obrazovnih programa.** Razvojem kvalifikacija stvara se mogućnost napredovanja unutar sektora, mogućnost sticanja iste kvalifikacije na različite načine putem formalnog, neformalnog i informalnog sticanja znanja.

Osnovni i strateški cilj razvoja stručnog obrazovanja u funkciji bolje zapošljivosti jeste i **učešće socijalnih partnera u definisanju politike i planiranju,** realizaciji, praćenju i vrednovanju stručnog obrazovanja, što se omogućava njihovim učešćem u radnim tijelima i Nacionalnom savjetu za obrazovanje.

Osnovni zadatak je i stvaranje uslova da u nastavnoj praksi dominiraju aktivnosti učenika u izgradnji sistema znanja radi stvaranja uslova za poboljšanje kvaliteta znanja dopunjavajući i nadograđujući ključne kompetencije, a da ne zanemare profesionalne vještine. Tako će znanje dobiti na trajnosti i primjenjivosti, dok će nastavnik biti neko ko usmjerava, savjetuje, motiviše i podstiče učenike da istražuju i stiču nova znanja što će uticati na kvalitet znanja i razvijanje svijesti o potrebi cjeloživotnog učenja.

Pored sprovedenih aktivnosti na **uvođenju predmeta Preduzetništvo u redovnom školovanju** i dalje treba voditi računa o unapređenju znanja učenika i mladih ljudi kako bi nova generacija spremno ušla u svijet preduzetništva, naučila osnovna načela na kojima počiva moderno drušvo, izgradila pozitivan odnos prema obavezama, zakonskom okviru i odgovornostima društva u cilju stvaranja povoljnije atmosfere za usavršavanje i razvoj društva znanja.

Jedan od osnovnih prioriteta za postizanje pozitivnih rezultata u ovoj oblasti jeste i obuka nastavnika u školama kao i predavača kod organizatora obrazovanja odraslih. Zato je potrebno razviti kvalitetan metodološki okvir koji podržava uspostavljanje i

implementaciju sistema osiguranja kvaliteta na nacionalnom nivou i nivou ustanova kroz: postignuća znanja i vještina prema obrazovnim standardima, kvalitet planiranja nastavnih i vannastavnih sadržaja, kvalitet nastave, upravljanje, rukovođenje i obezbjeđivanje kadrovskih, materijalno-tehničkih i bezbjednosnih uslova za rad, kroz podršku koju ustanova pruža učenicima i polaznicima i **saradnju ustanova sa lokalnom zajednicom.**

U cilju poboljšanja kvaliteta visokog obrazovanja u Crnoj Gori i stvaranja prepoznatljivog imidža visokoobrazovnih ustanova neophodno je **inoviranje i razvoj novih programa** u skladu sa nacionalnim kvalifikacionim okvirom, ocjenjivanje kvaliteta visokog obrazovanja kroz ocjenjivanje usklađenosti profila studijskih programa sa stvarnim potrebama tržišta rada i ocjenjivanje kvaliteta nastave i mentorskog rada.

Takođe, posebna pažnja treba biti posvećena povećanju buduće mogućnosti uključivanja studenata na tržište rada, kroz **podspješivanje preduzetničko-inovativnog karaktera obrazovanja**, inoviranje studijskih programa tako da budu u dovoljnoj mjeri orijentisani na praktičan i istraživački rad i kroz poboljšanje znanja engleskog jezika studenata.

Potrebno je takođe raditi na unapređivanju **mobilnosti studenata**, istraživača i nastavnog osoblja, internacionalizaciji visokog obrazovanja i oganizovanju kompletne ili dijela nastave na engleskom jeziku.

Unapredjenje institucionalnog kapaciteta biće fokusirano na **unapređenje rada Savjeta za visoko obrazovanje** kao i razvoju politika Ministarstva prosvjete i sporta, ustanova visokog obrazovanja i Savjeta za visoko obrazovanje za jačanje ljudskih resursa.

PRIORITET 3: Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva

Treći prioritet se odnosi na pružanje podrške najranjivijim društvenim grupama u cilju stvaranja inkluzivnog društva, odnosno društva za sve.

Ovaj zadatak je usko povezan sa mjerom 5, cilja 2 iz prioriteta 1.

Cilj 1: Unapređenje sistema socijalnih davanja i socijalnih usluga u cilju bolje usmjerenosti i pokrivenosti ranjivih grupa

Sadašnje stanje

Ukupni izdaci za socijalnu zaštitu (uključujući i penzije i troškove administracije) u Crnoj Gori su iznosili 14,29% BDP-a u 2010. godini. Kada je riječ o benefitima koji se ne zasnivaju na osiguranju (MOP, dječiji dodatak, lična invalidinina, tuđa njega i pomoć, itd.), oni čine 14,35% od ukupnih izdataka, odnosno 2,05% BDP. Materijalno obezbjeđenje porodice jedno je od osnovnih prava iz socijalne zaštite, kako u pogledu učešća u ukupnim budžetskim izdacima (oko 0,5% BDP), tako i prema broju korisnika.

Prema analizi Svjetske banke¹⁴, pokrivenost ukupne socijalne zaštite je izuzetno visoka, prije svega zahvaljujući visokom procentu populacije najsiromašnijeg kvintala koji primaju barem jednu vrstu socijalnih davanja (u periodu 2006-2009 godine taj procenat iznosio je između 92 i 94,4%), bez obzira da li je zasnovana na doprinosu ili ne. Međutim, pokrivenost benefita koji nisu zasnovani na doprinosima je izuzetno niska, jer svega 21% najsiromašnijeg kvintala prima neki vid socijalne pomoći.

Centralizovanost crnogorskog sistema socijalne i dječje zaštite sa relativno ograničenim kapacitetima centara za socijalni rad i nepostojanjem jedinstvene baze podataka o korisnicima svih benefita ograničavaju razvoj socijalnih usluga i kvalitet rada socijalnih radnika.

Prema izvještaju, strukturu zaposlenih u CSR u Podgorici čine eksperti različitih profila – svega 40%, dok su preostalih 60% radnici u administraciji.¹⁵ Analiza rada CSR koju je sproveo UNICEF potvrđuje neadekvatne uslove rada CSR, na način da se rad socijalnih

¹⁴ Izvor: Prezentacija "Social Safety Nets in the Western Balkans: Design, Implementation and Performance" (Update on Montenegro safety net effectiveness), Policy Round-table, Montenegro, March 2011, Boryana Gotcheva and Victoria Strokova, World Bank, Europe Central Asia Region

¹⁵ ECCU4 Regional Safety Nets ESW/TA, Case Study for Montenegro: "Social safety net in Montenegro", Ana Krsmanovic, Jun 2009

radnika više svodi na prikupljanje dokumentacije i administraciju nego na suštinski socijalni rad sa korisnicima i njihovim porodicima. Takođe, broj predmeta po socijalnom radniku često prelazi normu koja omogućava kvalitetan rad sa korisnicima.

Pasivne politike na tržištu rada, koje imaju za cilj socijalnu sigurnost pokrivaju jednu trećinu nezaposlenih. Međutim, iako je novčana naknada po osnovu nezaposlenosti niska, relativno veliki broj korisnika tu naknadu prima duži vremenski period što smanjuje njihovu motivaciju za aktivno uključivanje na tržište rada.

Način implementacije strateškog cilja

Cilj je usmjeren na unapređenje sistema socijalne zaštite, prvenstveno sistema socijalnih davanja, kako bi se na što bolji način ova **davanja usmjerila onima kojima su najpotrebnija**, a to su socijalno najranjiviji i najugroženiji građani. Ispunjenje ovog cilja podrazumjeva postizanje bolje pokrivenosti socijalno najugroženijih grupa sa jedne strane, a sa druge strane aktiviranje onih pojedinca, primalaca socijalne pomoći, koji su radno sposobni.

Cilj će biti ostvaren kroz aktivnosti koje su usmjerene na **izmjene u zakonskoj regulativi**, prvenstveno izmjene Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti, i poboljšanje usluga koje pružaju Centri za socijalni rad, zatim kroz unapređenje njihovih profesionalnih znanja i vještina, kao i unapređenjem komunikacije Centara za socijalni rad sa ZZZCG, bolju informisanost građana o socijalnim pravima, ali i kroz dodatno aktiviranje radno sposobnih primalaca socijalne zaštite na tržištu rada.

Cilj 2: Integracija u zapošljavanju lica sa invaliditetom

Sadašnje stanje

Lica sa invaliditetom predstavljaju jednu od kategorija lica sa preprekama u zapošljavanju, jer ih problemi, kao što su zdravstvena ograničenja (smanjena radna sposobnost), nedovoljno samopouzdanje, predrasude poslodavaca o njihovim radnim sposobnostima, neodgovarajuće obrazovanje, nedostatak znanja ili radnog iskustva, teškoće u prilagođavanju (radno okruženje, društvo), nizak nivo socijalne podrške i drugo, onemogućavaju da se ravnopravno uključuju u rad sa ostalim licima, tj. da budu konkurentna na tržištu rada i integrisana u društvo. Potrebno je identifikovati prepreke i probleme koje nezaposleni ima, a koji su mu smetnja za zapošljavanje, nakon čega bi se odgovarajućim programima profesionalne rehabilitacije te prepreke i problemi savladali.

Prema podacima ZZZCG na evidenciji nezaposlenih se u prosjeku godišnje nalazi 2500 lica sa invaliditetom (2000 invalida rada i 500 kategorisanih lica). Procjena nevladinih organizacija koje se bave pitanjima lica sa invaliditetom je da je veći broj lica koja nisu prijavljena kod ZZZCG od onih koja su prijavljena. Takođe, procjenjuje se da na evidenciji ima značajan broj teže zapošljivih lica kojima je neophodno utvrditi status lica sa invaliditetom, preostalu radnu sposobnost i dati ocjenu o mogućnosti zapošljavanja.

U 2008. godini donešen je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom kojim je stvoren pravni okvir za realizaciju programa profesionalne rehabilitacije, podsticanje bržeg zapošljavanja lica sa preprekama i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti.

No i pored propisivanja kvotnog sistema za zapošljavanje lica sa invaliditetom, dodjele subvencija za poslodavce koji zaposle lica sa invaliditetom i drugih stimulatvinih mjera utvrđenih ovim zakonom, njihov efekat u praksi još uvijek je manji od očekivanog.

Poslodavci češće plaćaju poseban doprinos u Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom nego što zapošljavaju lica sa invaliditetom.

U cilju otklanjanja određenih nedostataka u primjeni navedenog zakona, u julu 2011. godine izvršene su njegove izmjene i dopune kojima se, između ostalog, ovaj zakon odnosi i na državne organe, dodjelu određenih subvencija u visini od 100% opravdanih troškova, grant šema i druge stimulatvne mjere koje imaju za cilj veće stimulisanje poslodavca za zapošljavanje lica sa invaliditetom.

Način impementacije strateškog cilja

Zapošljavanje je jedan od važnih načina **borbe protiv socijalne isključenosti i stvaranje šansi da lica sa invaliditetom budu socijalno integrisana**, da se razbiju predrasude o njihovim mogućnostima i radnim sposobnostima, da se sa više povjerenja gleda na njih, kako bi ostvarili svoju težnju da se uključe u radne procese, obezbjede egzistenciju za sebe i svoju porodicu, i da se osjećaju društveno korisnim.

Ovaj cilj će se ostvarivati kroz programe profesionalne orijentacije i savetovanja kojima će se licima sa invaliditetom pružati pomoć pri izboru, promjenu zanimanja i traženju zaposlenja, zatim kroz programe aktivne politike zapošljavanja, **programe profesionalne rehabilitacije i programe zapošljavanja, kao i putem dodjela subvencija i grantova.**

Cilj 3: Integracija u zapošljavanju RAE populacije, izbjeglica i raseljenih lica

Sadašnje stanje

Prema izvještaju UNDP-ja za 2009. godinu „Crna Gora-društvo za svakoga”, Romi predstavljaju jednu od grupa koja je socijalno najizopštenija iz društva. Razlozi za ovakvu situaciju su mnogobrojni, a među najvažnijim su nedostatak obrazovanja, visoke stope nepismenosti i nezaposlenosti, snažne društvene predrasude i izraženi tradicionalni stereotipi prema RAE populaciji, kao i neriješeni pravni status za veliki broj pripadnika ove populacije.

Prema istraživanju, na osnovu kojeg se bazira pomenuti Izvještaj, a koje je sproveo ISSP, procenat pripadnika RAE populacije koji su angažovani u nekoj vrsti dohodovnih

aktivnosti (uključujući zaposlenje) je 17%. Jaz između polova je veoma izražen, tako da u ukupnom broju radno angažovanih pripadnika RAE populacije žene učestvuju sa svega 16%. Za najveći dio ove populacije dugoročna nezaposlenost je hronična, a mogućnost njihovog zapošljavanja veoma ograničena.

S obzirom da poslovi na kojima su angažovani po pravilu spadaju u najmanje plaćene poslove, pripadnici RAE populacije izražavaju nezadovoljstvo i kada, uz velike probleme, uspiju pronaći zaposlenje.

UNDP izvještaj pokazuje da su izbeglice i raseljena lica grupa koja je na drugom mjestu po nivou siromaštva sa kojim se suočavaju. Dodatno, 80% ove populacije je neaktivno. Njihov najveći problem je neriješen pravni status, jer ukoliko nemaju status stranca sa stalnim nastanjenjem, nemaju pravo na formalno zaposlenje, zbog čega najčešće prihvataju neprijavljene poslove. Takođe, zbog neispunjavanja uslova za dodjelu kreditnih sredstava nijesu u mogućnosti da započnu sopstveni biznis.

Podaci iz istraživanja pokazuju da je procenat zaposlenosti raseljenih pripadnika RAE populacije sa Kosova znatno niži od procenta zaposlenosti ostalih raseljenih i izbjeglih lica.

Takodje, u posebno socijalno osjetljivoj situaciju su i žrtve nasilja, trgovine ljudima kao i osobe koje su povratnici u zemlju po osnovu readmisije.

Mjere i aktivnosti

Cilj je usmjeren na pružanje podrške RAE populaciji, izbjeglim i raseljenim licima, kao i drugim socijalno ugroženim grupama, u povećanju zapošljivosti i u zapošljavanju, kako bi se na taj način smanjilo njihovo siromaštvo i socijalna isključenost i kako bi postali aktivni i punopravni članovi crnogorskog društva.

Cilj će biti ostvaren kroz aktivnosti koje treba da obezbjede **poboljšanje pristupa socijalnim i dječijim pravima** ovih grupa i usklađivanje zakonske regulative, prije svega Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti i Zakona o strancima, **bolju socijalnu zaštitu za RAE žena** sa velikim brojem djece, pojačani nadzor i brigu nad RAE djecom, posebno na planu eliminisanja prosjačenja, te stalno **praćenje i evidentiranje promjena socijalnog statusa RAE populacije**.

U kontinuitetu će se raditi na **unapređenju obrazovanja i osposobljavanja** ove populacije kao preduslova za kreiranje i implementaciju posebnih programa u cilju njihovog većeg uključivanja na tržište rada. **Dodatno će se motivisati poslodavci za zapošljavanje ove populacije**.

DIO IV: Mehanizam implementacije Strategije

U okviru Vlade Crne Gore, Ministarstvo rada i socijalnog staranja će biti odgovorno za ukupnu koordinaciju sprovođenja Strategije i praćenje efekata kroz formiranje Nacionalnog savjeta za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa u čijem će sastavu biti predstavnici Ministarstva rada i socijalnog staranja, Ministarstva prosvjete i sporta, Ministarstva ekonomije, Ministarstva nauke, Ministarstva održivog razvoja i turizma, Zavoda za zapošljavanje, Zavoda za statistiku, Centra za stručno obrazovanje, Direkcije za mala i srednja preduzeća, kao i predstavnika socijalnih partnera i to: Unije poslodavaca CG, Unije slobodnih sindikata CG, Saveza sindikata CG, kao i predstavnika nevladinog sektora.

Akcioni planovi koji su dio Strategije biće pripremani i usaglašavani na godišnjem nivou, što će omogućiti fleksibilno upravljanje Strategijom. Svaki godišnji akcioni plan će biti izrađen na osnovu praćenja i analize situacije na tržištu rada i procjene rezultata i evaluacije aktivnosti, preduzetih u prethodnoj godini u okviru svakog cilja Strategije, kao i raspoloživih budžetskih sredstava za tu godinu.

Funkcija praćenja i planiranja će biti podržana nedavno razvijenom Informativnom platformom koja će uz podatke o rezultatima mjera i aktivnostima, koje podnose institucije koje ih sprovode, predstavljati osnovu za kreiranje mjera zapošljavanja, izradu novih relevantnih pravnih instrumenata, itd.

Izveštaji o sprovođenju aktivnosti u okviru Akcionog plana će biti dostavljeni Ministarstvu na godišnjem nivou kako bi se omogućila izrada akcionih planova za naredni period. Za izvještavanje o procesu sprovođenja ciljeva Strategije koristiće se sljedeća struktura:

Ciljevi Strategije	Institucija odgovorna za izvještavanje	Partnerska institucija
Prioritet 1		
Cilj 1	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Ministarstvo ekonomije, Ministarstvo finansija, Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja
Cilj 2	Zavod za zapošljavanje CG	
Cilj 3	Zavod za zapošljavanje CG	Direkcija za MSP
Prioritet 2		
Cilj 1	Ministarstvo prosvjete i sporta	Centar za stručno obrazovanje

Cilj 2	Ministarstvo prosvjete i sporta, Ministarstvo nauke	Direkcija za MSP i Zavod za zapošljavanje CG
Cilj 3	Ministarstvo prosvjete i sporta	
Cilj 4	Ministarstvo prosvjete i sporta	
Prioritet 3		
Cilj 1	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	
Cilj 2	Zavod za zapošljavanje CG	
Cilj 3	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	Zavod za zapošljavanje CG
Cilj 4	Ministarstvo rada i socijalnog staranja	

Sredstva za realizaciju ciljeva (Godišnji akcioni planovi) biće uglavnom izdvajana iz godišnjeg nacionalnog budžeta.

Sredstva izdvojena za aktivne i pasivne mjere koje sprovodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore će činiti najznačajniji dio budžeta svih godišnjih akcionih planova koji slijede.

Dodatna sredstva će biti generisana iz privatnog sektora i lokalnih samouprava - zbog primene mehanizama sufinansiranja u slučaju određenih mjera (kao što su subvencionirano zapošljavanje, obuka na poslu, itd.)

Takođe, cilj Vlade Crne Gore je da poveća doprinose, tj. učešće iz dostupnih IPA programa u svrhu sprovođenja Strategije. Stoga će proces izrade mjera i šema sufinansiranih iz IPA fondova - Komponenta za RLjR biti blisko koordiniran sa sprovođenjem Strategije, kako bi se učvrstila veza raspoloživih fondova Evropske unije sa glavnim nacionalnim politikama zapošljavanja – a takođe imajući na umu i buduće učešće Crne Gore u strukturnim politikama EU (Evropski socijalni fond). Međutim, treba takođe naglasiti da ne treba samo IPA komponentu za RLjR posmatrati kao doprinos zapošljavanju, već i druge IPA komponente (komponente za regionalni i ruralni razvoj).

DIO V: Aneks NACIONALNI AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA ZA 2012. GODINU

PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti.Smanjenje stope nezaposlenosti

Cilj 1: Stimulisanje generisanja zaposlenosti poboljšanjem biznis okruženja i upravljanja tržištem rada. Pronalaženje odgovarajuće ravnoteže između fleksibilnosti, produktivnosti i sigurnosti na tržištu rada.

	MJERE/ AKTIVNOSTI	REZULTATI/ INDIKATORI	Nosilac aktivnosti / partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
1.1.1.	Pojednostavljivanje postupka registracije preduzeća	<ul style="list-style-type: none"> • Procjena uticaja na zaposlenost • Dodati broj preduzeća • Broj dana za registraciju 	MF/ ME, MOT	-----
1.1.2.	Pojednostavljivanje procedure plaćanja poreza			
1.1.3.	Pojednostavljivanje postupka izdavanja građevinskih dozvola			
1.1.4.	Unapredjenje rada katastra			
1.1.5.	Uvodjenjem RIA prilikom izrade zakona			
1.1.6.	Investiciona podrška za mala i srednja preduzeća.	<ul style="list-style-type: none"> • Broj odobrenih kredita po vrsti preduzeća • Broj odobrenih kredita (nosioci kredita-žene) • Broj novootvorenih radnih mjesta/ održiva radna mjesta 	IRF	20.000.000 EUR
1.1.7.	Definisanje uslova za dobijanje grantova i zajmova u pogledu otvaranja novih radnih mjesta	<ul style="list-style-type: none"> • Pravilnik 	MRSS / ZZZCG	-----
1.1.8.	Povezivanje poljoprivrede sa turizmom u cilju podsticanja zaposlenosti posebno u sjevernom regionu kroz pomoć razvoju klastera	<ul style="list-style-type: none"> • Urađene analize vrijednosnog lanca • Mogućnosti razvoja klastera, broj formiranih klastera 	ME / MPRR, MOT	ITF- Projekat
1.1.9.	Nastavak rada i dijaloga u okviru Socijalnog savjeta u cilju postizanja konsenzusa o obezbjeđivanju makroekonomske stabilnosti i zajedničkih napora da se smanje ekonomske turbulencije, kroz razvoj principa fleksigurnosti		SS / MRSS	20.000 EUR

1.1.10.	Dinamiziranje rada agencija za privremeno zapošljavanje kao sredstvo za promovisanje fleksigurnosti na tržištu rada i kreiranje novih radnih mjesta	<ul style="list-style-type: none"> • Broj lica koje zapošljavaju, agencija 	MRSS	-----
1.1.11.	Promovisanje značaja kako kod radnika tako i kod poslodavaca o prednostima korišćenja Agencije za mirno rješavanje sporova. Izgradnja kapaciteta Agencije kao profesionalnog medijatora	<ul style="list-style-type: none"> • Više kompanija i radnika kojima je potrebna pomoć koriste usluge Agencije • Broj riješenih sporova 	Agencija/ MRSS	20.000 EUR
1.1.12.	Poboljšanje primjene usvojenih antidiskriminatorskih zakona kroz jačanje svijesti i saradnju sa civilnim sektorom	<ul style="list-style-type: none"> • Promocije,okrugli stolovi 	Sve institucije	-----
1.1.13.	Poboljšanje kapaciteta nadležnih inspekcija da efikasno zaštiti prava radnika i da se bori sa neregistrovanom zaposlenošću. Neposrednija saradnja između Inspekcije rada i socijalnih partnera	<ul style="list-style-type: none"> • Broj inspekcijskih nadzora • Broj izrečenih mjera • Broj sprovedenih programa edukacije 	MRSS/ Inspekcija rada	Twining projekat za Inspekciju rada
1.1.14	Dalji razvoj kapaciteta Ministarstva rada, prvenstveno u dijelu koordinacije i planiranja politike zapošljavanja	Izveštaji za 2012. pripremljeni na osnovu analize efekata sprovedenih programa, Akcioni planovi za 2013. u potpunosti pripremljeni na osnovu procjene stanja i efekata programa u prethodnom periodu	MRSS / MPS, ZZZCG	-----

Cilj 2: Povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja – sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica, mladih nezaposlenih i žena nezaposlenih na tržištu rada

	MJERE/ AKTIVNOSTI	REZULTATI/ INDIKATORI	Nosilac aktivnosti / partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
1.2.1.	Realizacija programa obrazovanja i osposobljavanja nezaposlenih lica posebno kroz programe za poznatog poslodavca	<ul style="list-style-type: none"> • Promjena broja lica uključenih u programe kao % ukupnog broja nezaposlenih u odnosu na uporedni period 	ZZZCG	130.000
1.2.2	Implementacija programa usmjerenih na	<ul style="list-style-type: none"> • Promjena broja dugoročno 	ZZZCG	370.000

	dugoročno nezaposlene i teže zapošljiva lica ¹⁶ kroz program za podsticanje karijernog razvoja, javne radove, osnivanje klubova za traženje posla i druge posebne programe i projekte	nezaposlenih i teže zapošljivih lica kao % ukupnog broja polaznika programa u odnosu na uporedni period		
1.2.3	Pružanje pomoći mladima da steknu prvo praktično radno iskustvo kroz finansiranje zarada pripravnika, volonterski rad i praksu	<ul style="list-style-type: none"> Promjena broja mladih koji su uključeni u programe praktičnog radnog iskustva u odnosu na prethodni 	ZZZCG	2.575.000 EUR
1.2.4	Pružanje usluga profesionalne orijentacije svim licima koje imaju potrebu za ovom uslugom ¹⁷	<ul style="list-style-type: none"> Promjena broj lica obuhvaćenih uslugama profesionalne orijentacije u odnosu na prethodni period 	ZZZCG	15.000 EUR
1.2.5	Izrada šema za korišćenje grantova koji su komplementarni sa programima ZZZCG, zasnovani na principima lokalnog partnerstva uz diverzifikaciju tipa pružalaca usluga za nezaposlena lica	<ul style="list-style-type: none"> Izrađena šema grantova 	MRSS/ MF – sektor za upravljanje EU sredstvima	IPA- Komponenta RLJR
1.2..6.	Podizanje nivoa povezanosti poslodavaca i nezaposlenih putem unpređivanja informacionog sistema i razvoja vidova neposredne komunikacije sa poslodavcima (informatičko povezivanje, sajmovi zapošljavanja, okrugli stolovi i sl.)	<ul style="list-style-type: none"> Unapređeno informatičko povezivanje Broj sajмова zapošljavanja Broj okruglih stolova 	ZZZCG	15.000 EUR
1.2..7.	Podsticanje nezaposlenih, posebno mladih i žena, za uključivanje u sezonsko zapošljavanje	<ul style="list-style-type: none"> Broj sezonskog zapošljavanja 	ZZZCG	30.000 EUR
1.2..8.	Poboljšanje efikasnosti aktivnih mjera zapošljavanja kroz normativno uređivanje sistema monitoringa i mjerenja efikasnosti realizovanih mjera	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring i efikasnost realizovanih mjera 	ZZZCG	-----

¹⁶ Ovaj zadatak je takođe pokriven ciljem 2 iz prioriteta 3

¹⁷ Profesionalna orijentacija pokrivena je i prioriteto 2, ciljem 1, mjerom 2

Cilj 3: Povećanje samozapošljavanja. Podsticanje preduzetništva, posebno u manje razvijenim jedinicima lokalne samouprave

	MJERE/ AKTIVNOSTI	REZULTATI/ INDIKATORI	Nosilac aktivnosti / partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
1.3.1.	Stimulisanje preduzetništva kroz kredite za samozapošljavanje za nezaposlena lica, čiji su nosioci žene i koji se realizuju u manje razvijenim jedinicama lokalne smaouprave	<ul style="list-style-type: none"> • Broj kredita u tekućoj godini/ Broj kredita u prethodnoj godini 	ZZZCG	500.000 EUR
1.3.2.	Finansijska podrška i podrška u savjetima za one koji otpočinju posao posebno na sjeveru Crne Gore kako bi se promovisao agro turizam i drugi alternativni oblici ekonomske aktivnosti kao što su zeleni poslovi		MRSS/ MF –sektor za upravljanje EU sredstvima	MIDAS projekat IPA – Komponenta RLJR
1.3.3.	Sprovođenje obuka za lica koja započinju biznis	<ul style="list-style-type: none"> • Povećanje broja učesnika 	ZZZCG/DM SP	40.000/ 15.000 EUR
1.3.4.	Dalji razvoj biznis inkubatora. Uspostavljanje opšteg biznis inkubatora na sjeveru Crne Gore		DMSP	7.000 EUR
1.3.5.	Unapređenje mreže biznis centara		DMSP	10.000 EUR
1.3.6.	Stvaranje pravnog okvira za razvoj socijalnog preduzetništva	<ul style="list-style-type: none"> • Usvojeni propisi 	MRSS/, ZZZCG, NVO, PK, UPCG	2.000 EUR

PRIORITET 2: Poboljšanje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkrentnosti kroz formalno obrazovanje, neformalno učenje i osposobljavanje

Cilj 1: Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju. Podizanje svijesti o značaju cjeloživotnog učenja.

	MJERE/ AKTIVNOSTI	REZULTATI/ INDIKATORI	Nosilac aktivnosti / partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
2.1.1.	Podizanje svijesti o značaju ulaganja u ljudske resurse kroz uspostavljanje partnerstava između lokalne samouprave, onih koji pružaju obrazovanje i obuku i preduzeća.	<ul style="list-style-type: none"> • Jača saradnja među preduzećima i pružaocima usluga • Broj promocija 	MPS / CSO, UPCG, DMSP, lokalna samouprava	

	Promovisanje prednosti cjeloživotnog učenja i upravljanja karijerom svim učesnicima: zaposlenima, poslodavcima, onima koji pružaju obuke, univerzitetima.	<ul style="list-style-type: none"> • Visok nivo informisanosti o značaju cjeloživotnog učenja 		MSP – 5.000 EUR
2.1.2	Otvaranje CIPS-a u Pljevljima	<ul style="list-style-type: none"> • Otvoren CIPS 	ZZZCG, lokalne samouprave	ZZZCG, lokalne smouprave, IPA - I komponenta
2.1.3.	Stvoriti uslove za priznavanje ishoda neformalnog i informalnog učenja	<ul style="list-style-type: none"> • Stvoreni uslovi za priznavanje ishoda neformalnog i informalnog učenja 	MPS/ Ispitni centar, MRSS	-----
2.1.4.	Širenje mreže licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u cilju osiguranja kvaliteta sa posebnim akcentnom na sjeverni region Crne Gore	<ul style="list-style-type: none"> • Povećanje broja osnovanih licenciranih organizatora obrazovanja za 10% i kreirana lista 	MPS / CSO	-----
2.1.5.	Razvoj kvalifikacionih okvira za sektore, razvoj standarda zanimanja i programa obrazovanja odraslih u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija i Zakona o obrazovanju odraslih	<ul style="list-style-type: none"> • Urađeni programi obrazovanja (5 programa) 	MPS/CSO, Organizatori obrazovanja odraslih, socijalni partneri	-----
2.1.6.	Implementacija programa osposobljavanja kadrova koji rade kod organizatora obrazovanja odraslih i pružalaca obuka	<ul style="list-style-type: none"> • Broj obuka • Broj obučениh predavača 	CSO	10.000 EUR
2.1.7.	Opismenjavanje interno raseljenih lica i RAE populacije	<ul style="list-style-type: none"> • Broj sprovedenih obuka • Broj opismenjenih lica 	MPS /CSO	Projekti
2.1.8.	Stimulisati istraživačko-razvojnu saradnju između naučno-istraživačkih ustanova i preduzeća (povezivanje doktorskih disertacija sa konkretnom primjenom u preduzećima)	<ul style="list-style-type: none"> • Broj doktorskih disertacija primjenjivih u realnim preduzećima 	MN / ME	-----

Cilj 2: Unapređenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i usaglašavanje sa potrebama tržišta rada

	MJERE/ AKTIVNOSTI	REZULTATI/ INDIKATORI	Nosilac aktivnosti / partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
2.2.1.	Unaprijediti analizu promjena na tržištu rada koja uključuje i analizu obrazovne strukture zaposlenih i nezaposlenih	<ul style="list-style-type: none"> • Rezultati analize 	MPS/MRSS, Zavod za	-----

			školstvo, CSO, PK, UPCG	
2.2.2.	Promovisanje stručnog obrazovanja orijentisanog prema potrebama tržišta rada i strateškim opredjeljenjima Crne Gore.	<ul style="list-style-type: none"> • Broj promocija 	MPS/ CSO, škole, poslodavci	-----
2.2.3.	Poboljšati fleksibilnost obrazovnih programa u skladu sa potrebama tržišta rada, uključivanjem poslodavaca u pripremi modularizovanih, na kompetencijama baziranih, kreditno vrednovanih obrazovnih programa širokih stručnih profila /niže, srednje stručno, više i visoko obrazovanje/ u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija.	<ul style="list-style-type: none"> • Usaglašeni obrazovni programi 	MPS/CSO, ZZZCG/škole univerziteta, poslodavci	IPA– Komponenta RLJR
2.2.4.	Uspostaviti model uključivanja karijerne orijentacije u osnovnim, srednjim, višim stručnim školama i ustanovama visokog obrazovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Uradjen model 	MPS/CSO, Zavod za školstvo, ZZZCG, škole, fakulteti	IPA - 2011/2012
2.2.5.	Stvaranje adekvatnih uslova u obrazovnim ustanovama u cilju uključivanja što većeg broja djece sa posebnim obrazovnim potrebama u osnovnom, srednjem i višem i visokom obrazovanju, omogućavajući im kvalitetan rad i obuku.	<ul style="list-style-type: none"> • Broj opremljenih obrazovanih ustanova zavisno od potreba definisanih posebnim obrazovanim programom • Broj obučenog kadra 	MPS/ CSO, Zavod za školstvo ZZZCG, škole, fakulteti	MPS/kapitalni budžet do 2015
2.2.6.	Uspostaviti održiv sistem obezbjeđenja kvaliteta obrazovanja na svim obrazovanim nivoima, kako na nacionalnom nivou tako i na nivou škola i fakulteta	<ul style="list-style-type: none"> • Utvrđen nivo kvaliteta kroz izvještaje 	MPS / CSO, Zavod za školstvo, škole, fakulteti	Projekat
2.2.7.	Uspostavljanje održivog sistema za kontinuirano i kvalitetno usavršavanje nastavnika za izgradnju sistema znanja i njegove primjenjivosti	<ul style="list-style-type: none"> • Broj obuka, broj ustanova i obučenih nastavnika 	MPS / CSO, Zavod za školstvo, škole i fakulteti	-----
2.2.8.	Promovisanje i unapređivanje preduzetničkog učenja na svim nivoima obrazovanja u cilju podizanja svijesti učenika i studenata o samozapošljavanju	<ul style="list-style-type: none"> • Broj obuka, broj obučenih nastavnika i broj obučenih učenika i studenata 	MPS / CSO, Zavod za školstvo, DMSP, škole, fakulteti	, LUX-develp,
2.2.9	Obezbjeđivanje kontinuiteta školovanja interno raseljenih lica i RAE populacije na svim nivoima obrazovanja	<ul style="list-style-type: none"> • Broj učenika i studenata 	MPS / škole, fakulteti	-----

Prioritet 3: Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva

Cilj 1: Unapređenje sistema socijalnih davanja i socijalnih usluga u cilju bolje usmjerenosti i pokrivenosti ranjivih grupa

	MJERE/ AKTIVNOSTI	REZULTATI/ INDIKATORI	Nosilac aktivnosti / partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
3.1.1.	Izmjena Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti, sa pratećim podzakonskim aktima		MRSS/UNIC EF	IPA 2010
3.1.2.	Unapređenje komunikacije između CSR-a i ZZZCG, unapređenje i povezivanje baza podataka		MRSS / CSR; ZZZCG	IPA 2010
3.1.3.	Unapređenje kapaciteta CSR-a i poboljšanje profesionalnih znanja i vještina socijalnih radnika		MRSS /CSR	IPA 2010
3.1.4.	Unapređenje sistema prikupljanja informacija, baza podataka i indikatora, koji se koriste za monitoring socijalne inkluzije i socijalne zaštite		MRSS	IPA 2010
3.1.5.	Implementacija inicijativa i aktivnosti kojima bi se aktivirali primaoci socijalne pomoći, na tržištu rada. Pilot projekti koji su usmjereni na osobe koje su u riziku od socijalne isključenosti na bazi principa lokalnog partnerstva		MRSS i MF	IPA- Komponenta RLJR
	Povećanje informisanosti građana o njihovim pravima iz oblasti socijalne zaštite		MRSS / CSR	-----

Cilj 2: Integracija u zapošljavanju lica sa invaliditetom

	MJERE/ AKTIVNOSTI	REZULTATI/ INDIKATORI	Nosilac aktivnosti / partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
3.2.1.	Sprovođenje informativne kampanje u cilju uključivanja djece i mladih sa smetnjama i teškoćama u razvoju u vaspitno obrazovni proces	<ul style="list-style-type: none"> • Brojsprovedenih kampanja, po vrsti medija i temi, • Broj održanih javnih skupova, broj NVO koje su učestvovala 	MPS / NVO	

3.2.2.	Profesionalno informisanje i savjetovanje lica sa invaliditetom pri izboru ili promeni zanimanja, obrazovanja i drugih odluka u vezi sa obrazovanjem i zapošljavanjem	<ul style="list-style-type: none"> • Broj realizovanih programa • Broj lica sa invaliditetom kojima je pružena usluga profesionalnog informisanja i savjetovanja 	ZZZCG	
3.2.3.	Uključivanje lica sa invaliditetom u mjere aktivne politike zapošljavanja	<ul style="list-style-type: none"> • Vrsta i broj sprovedenih mjera • Broj lica sa invaliditetom uključenih u pojedinu mjeru • Broj zaposlenih 	ZZZCG	50.000 EUR
3.2.4.	Obrazovanje i rad komisije za profesionalnu rehabilitaciju	<ul style="list-style-type: none"> • Obrazovane prvostepene komisije u svim biroima rada • Obrazovana drugostepena komisija 	MRSS / ZZZCG	2.000 EUR
3.2.5.	Sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije lica sa invaliditetom	<ul style="list-style-type: none"> • Broj lica sa invaliditetom uključenih u pojedine mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije • Broj lica sa invaliditetom zapošljivih na otvorenom tržištu rada • Broj lica sa invaliditetom zapošljivih pod posebnim uslovima • Broj nezapošljivih lica sa invaliditetom • Broj zaposlenih lica nakon sprovedenih mera i aktivnosti 	ZZZCG, Izvođači profesionalne rehabilitacije, poslodavci	100.000 EUR
3.2.6.	Finansiranje posebnih organizacija za zapošljavanje	<ul style="list-style-type: none"> • Broj osnovanih posebnih organizacija za zapošljavanje • Broj zaposlenih lica sa invaliditetom 	ZZZCG / Poslodavci ,	
3.2.7.	Finansiranje grant šema za podsticanje zapošljavanja lica sa invaliditetom	<ul style="list-style-type: none"> • Broj odobrenih projekata • Broj zapošljenih lica sa invaliditetom 	MRSS / ZZZCG	
3.2.8.	Dodjela subvencija za zapošljavanje lica sa invaliditetom	<ul style="list-style-type: none"> • Broj poslodavaca koji traže subvenciju • Broj lica sa invaliditetom za čije zapošljavanje je odobrena subvencija 	ZZZCG	70.000 EUR
3.2.9.	Razvijanje zajedničkih programa i	<ul style="list-style-type: none"> • Broj realizovanih projekata 	ZZZCG /	

	projekata za podršku razvoja preduzetništva lica sa invaliditetom	<ul style="list-style-type: none"> • Broj realizovanih programa i broj odobrenih kredita 	UPCG, NVO	30.000 EUR
3.2.10.	Realizovanje programa i projekata za psihološko osnaživanje dugoročno nezaposlenih lica radi uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja i programe profesionalne rehabilitacije	<ul style="list-style-type: none"> • Broj realizovanih programa • Broj realizovanih projekata • Broj lica uključenih u program 	ZZZCG / NVO	50.000 EUR
3.2.12.	Unapređenje zapošljavanja lica sa invaliditetom	<ul style="list-style-type: none"> • Broj zaposlenih lica sa invaliditetom 	MRSS	-----

Cilj 3: Integracija u zapošljavanju RAE populacije, izbjeglica i raseljenih lica

	MJERE/ AKTIVNOSTI	REZULTATI/ INDIKATORI	Nosilac aktivnosti / partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
3.3.1.	Usklađivanje Zakona o socijalnoj i dječijoj zaštiti u dijelu pristupa pravima iz oblasti socijalne i dječije zaštite ¹⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Izmijenjen zakon 	MRSS	IPA 2010
3.3.2.	Nastavak programa subvencionisanog zapošljavanja teže zapošljivih kategorija, posebno RAE populacije ¹⁹	<ul style="list-style-type: none"> • Broj realizovanih programa i projekata 	ZZZCG	Sredstva u okviru tačke 3.3.6.
3.3.3.	Podizanje svijesti među I/RL o pravima po osnovu nezaposlenosti, sa posebnim osvrtom na RAE populaciju	<ul style="list-style-type: none"> • Broj sprovedenih kampanja 	MRSS / ZZZCG, NVO	-----
3.3.4.	Organizovanje programa za sticanje prve kvalifikacije za zanimanje za lica koja nemaju stručnu spremu	<ul style="list-style-type: none"> • Broj sprovedenih programa • Broj obuhvaćenih lica 	ZZCG / CSO	15,000
3.3.5.	Organizovanje programa obrazovanja i osposobljavanja za poznatog poslodavca za RAE populaciju i I/RL	<ul style="list-style-type: none"> • Broj realizovanih programa i projekata • Broj obuhvaćenih lica • Broj zaposlenih lica 	ZZZCG / UPCG	5.000
3.3.6.	Nastavak realizovanja programa javnih radova	<ul style="list-style-type: none"> • Broj uključenih lica • Broj realizovanih programa 	ZZZCG / lokalna samouprava, NVO	50.000
3.3.7.	Upoznavanje poslodavaca sa radnim sposobnostima i mogućnostima RAE		NVO / ZZZCG	-----

¹⁸ Preuzeto iz dokumenta „INTEGRISANI AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE ZA TRAJNA RJEŠENJA PITANJA KOJA SE TIČU RASELJENIH I INTERNO RASELJENIH LICA U CRNOJ GORI, SA POSEBNIM OSVRTOM NA PODRUČJE KONIKA”

¹⁹ Isto.

	sa ciljem prevazilaženja stereotipa i predrasuda			
--	--	--	--	--

PROCJENA POTREBNIH SREDSTAVA ZA 2012. godinu

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015. godine predstavlja nastavak prethodne Strategije i zasnovana je na sveobuhvatnoj i međusektorskoj definiciji politike zapošljavanja koja obuhvata kako mjere na strani ponude, tako i mjere na strani tražnje, razvojne ciljeve zapošljavanja i opšteg razvoja ljudskih resursa. Ona je ujedno usklađena sa drugim razvojnim prioritetima i strateškim dokumentima Vlade Crne Gore.

Akcionni planovi, koji su dio Strategije, biće pripremani i usaglašavani na godišnjem nivou što će omogućiti fleksibilno upravljanje Strategijom. Svaki godišnji plan biće izrađen na osnovu dokaza dobijenih analizom situacije na tržištu rada i procjeni rezultata i evaluacije aktivnosti preduzetih u prethodnoj godini.

Nacionalni akcionni plan zapošljavanja za 2012. godinu obuhvata mjere i aktivnosti koje će u najvećem dijelu sprovesti Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo prosvjete i sporta i sa njim povezane institucije, i u manjem obimu Ministarstvo ekonomije, Ministarstvo održivog razvoja i turizma, Ministarstvo finansija, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Socijalni savjet CG, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, socijalni partneri, Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća, kao i Investiciono razvojni fond.

Potrebna sredstva za realizaciju predviđenih mjera i aktivnosti, a koja su predviđena u okviru Predloga Zakona o Budžetu za 2012. godinu, kod pojedinih institucija su:

- Zavod za zapošljavanje Crne Gore..... 4.045.000 EUR
- Ministarstvo rada i socijalnog staranja..... 4.000 EUR
- Socijalni savjet CG..... 20.000 EUR
- Agencija za mirno rješavanje radnih sporova.....20.000 EUR
- Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća..... 37.000 EUR
- Ministarstvo prosvjete i sporta – sredstva planirana Budžetom za redovne aktivnosti

Ukupno.....4.126.000 EUR

- Investiciono razvojni fond.....20.000.000 EUR
- Takođe u okviru mjera i aktivnosti su predviđena i sredstva iz projekata: IPA 2010, IPA IV RLJR, IPA II , Midas projekat, Twining projekat.