

STRUČNI ČASOPIS ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

TRŽIŠTE RADA

BROJ 9 – DECEMBAR 2011 - PODGORICA

Izdavač:

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Za izdavača:

Zoran Jelić

Glavna i odgovorna urednica;

Nada Radovanić

Urednički odbor:

mr Irena Perić
mr Sonja Ivanović
mr Goran Šćepanović

Članovi redakcije:

mr Darko Peković
Katarina Komatina
Jasmina Đukić
Vesna Radulović

Adresa:

Ivana Vujoševića 16, Podgorica,
Tel./fax: +382 20 405 243, +382 20 405 222
e-mail: nada.bojanic@zzz.me

Štampa:

Grafo Crna Gora

Tiraž:

500

SADRŽAJ:

RIJEČ UREDNICE.....	5
AKTUELNOSTI	6
TRŽIŠTE RADA I SOCIJALNA SIGURNOST	
INTERVJU SA PROF.DR VESELINOM VUKOTIĆEM REKTOROM UGD.....	11
RAZGOVOR SA ANOM KRSMANOVIĆ, POMOĆNICOM MINISTRA FINANSIJA.....	17
RAZGOVOR SA DIREKTORICOM ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE REPUBLIKE SLOVENIJE	21
SEZONSKO ZAPOSŁJAVANJE U CRNOJ GORI Tomo Jančić Savjetnik direktora Zavoda za zapošljavanje.....	25
PREDSTAVLJANJE PROJEKTA: „ ZAPOSŁIMO NAŠE MLADE NA SEZONSKIM POSŁOVIMA“ mr Danka Četković Savjetnica za rad sa poslodavcima.....	31
Sezonsko zapošljavanje mladih u Crnoj Gori u oblasti turizma i ugostiteljstva,„LJETO ZA ZARADU“ Vlastimir Perović, NVO „Tvrđava“	37
EKONOMIJA	
SVJETSKA EKONOMSKA KRIZA I NJEN EFEKAT NA REALNI SEKTOR SA POSEBNIM OSVRTOM NA PROBLEM NEZAPOSLENOSTI U USA mr Darko Peković Rukovodilac odeljenja za internu reviziju	45
PODRŠKA RAZVOJU PREDUZETNIŠTVA ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE mr Goran Bobanja Šef za kredite.....	53
KREDITI ZA SAMOZAPOSŁJAVANJE »Primjeri dobre prakse iz opština Pljevlja i Žabljak«.....	55
KREDITI ZA SAMOZAPOSŁJAVANJE »Primjeri dobre prakse iz opština: Nikšić, Šavnik i Plužine«.....	59

OBRAZOVANJE

KREIRANJE UPISNE POLITIKE U VISOKOM OBRAZOVANJU U SKLADU SA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA

Mubera Kurpejović, Ministarstvo prosvjete i sporta.....65

STRUČNO OBRAZOVANJE U CRNOJ GORI

Zora Bogićević, Ministarstvo prosvjete i sporta.....69

ZNAČAJ RAZVOJA PROGRAMA ZA STICANJE STRUČNIH KVALIFIKACIJA

Ljiljana Garić, Centar za stručno obrazovanje.....75

MARGINALNE GRUPE

PREDSTAVLJANJE PROJEKTA:

„RAZVOJ KAPACITETA ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE U OBLASTI RAVNOPRAVNOSTI POLOVA NA TRŽIŠTU RADA“.....83

RIJEČ UREDNICE



Nada Radovanić

Dragi čitaoci, evo još jednog zanimljivog broja stručnog časopisa "Tržište rada" u kojem donosimo dosta aktualnih tekstova, interesantnih mišljenja i stavova, kao i informacija iz oblasti zapošljavanja u drugoj polovini 2011.godine.

U broju 9. časopisa Tržište rada, nastavljamo sa objavljivanjem tekstova, intervju sa vodećim ljudima službi zapošljavanja u našem okruženju, gdje već treći put za redom obezbjeđujemo za Vas informacije o tržištu rada susjednih država.

Ovog puta imamo Slovenački Zavod za zapošljavanje i intervju sa direktoricom Lučkom Žižek.

Ovakvi prilozi omogućavaju čitaocima uporedivost sa okruženjem i pružaju neophodne informacije o aktualnim problemima tržišta rada i različitim putevima i sredstvima borbe sa nezaposlenošću.

Interesantni će Vam biti tekstovi naših uvaženih stručnjaka iz oblasti tržišta rada i ekonomije i njihova viđenja kako globalne ekonomske krize, tako i njenih uzroka i posljedica na našim prostorima. Takođe, interesantno je i kako oni gledaju na problem nezaposlenosti uopšte i u Crnoj Gori, kako misle da je treba prevazići kao i na to šta je sve uticalo na tržište rada, zaustavilo ili pospješilo stanje u kojem se trenutno nalazimo.

U ovom broju moći ćete pročitati i kakve su prognoze za narednu godinu, kada je ekonomska kriza u pitanju kao i njen uticaj na tržište rada.

Kao i u prethodnim, imamo iste oblasti kojima se bavimo: aktualnosti, tržište rada i socijalna politika, ekonomija, obrazovanje, a u rubrici „marginalne grupe” pripremili smo izvode iz projekta UNWOMEN, kao veoma važne za razvoj svijesti o rodnoj ravnopravnosti u Crnoj Gori.

Nadamo se, dragi čitaoci, da ćete u ovom broju naći za sebe interesantne članke!

AKTUELNOSTI

MEĐUNARODNA KONFERENCIJA JAVNIH SLUŽBI ZA ZAPOŠLJAVANJE U RUMUNIJI

U organizaciji Nacionalne službe za zapošljavanje Rumunije i CPESSEC-a, u Rumuniji u gradu Cluj - Napoca, organizovana je konferencija pod nazivom „Međunarodni projekti na modernizaciji javnih službi za zapošljavanje: RAZMJENA DOBRE PRAKSE, na kojoj su učešće uzeli predstavnici 14 zemalja, među kojima je bila Crna Gora.

Na konferenciji su predstavnici iznijeli ključne probleme koji karakterišu tržišta rada, kao i načine na koji svaka od zemalja pokušava da ublaži uticaj krize i smanji nezaposlenost. Takođe su kao ključni zadaci predstavljene i ideje i namjere reintegracije osoba sa poteškoćama i marginalnih grupa, suzbijanje rada na crno, automatizacija servisa u službama za zapošljavanje, poboljšanje uslova rada, obuka zaposlenih i njihovo stručno osposobljavanje, itd.

Većina zemalja se bori sa radom “na crno” i to je ključni faktor destabilizacije tržišta rada.



PRVA MEĐUNARODNA KONFERENCIJA INTERNE REVIZIJE U CRNOJ GORI, ODRŽANA U PODGORICI

Predstavnici Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Odjeljenja za internu reviziju i Sektora za finansije, prisustvovali su Prvoj međunarodnoj konferenciji interne revizije u Crnoj Gori u organizaciji Instituta internih

revizora Crne Gore kao člana Globalnog instituta internih revizora (IIA) i Evropske konfederacije instituta interne revizije (ECIIA).



Konferencija je prvenstveno bila namijenjena internim revizorima ali i eksternim revizorima i drugim strukovnim tijelima iz područja srodnih disciplina, kao što su: menadžeri za upravljanje rizicima, praktičarima iz oblasti praćenja usklađenosti poslovanja (compliance), finansijskog upravljanja i kontrole, IT stručnjacima i svima ostalim zainteresovanim stranama koje žele da prošire svoja znanja u područjima interne revizije.

Osim što je ovim skupom predviđeno da učesnici kroz predavanja usvoje širok spektar aktuelnosti u vezi sa profesijom interne revizije i izazovima koji su pred njom, težnja organizatora je bila i da njeni učesnici međusobno razmjenjuju iskustva iz ove oblasti, ali i mogućnost održavanja diskusija u vezi sa konkretnim problemima i nedoumicama iz prakse, pri čemu su eminentni predavači odgovarali na postavljena pitanja.

ISPITIVANJE ORGANIZACIONE KLIME I ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH U ZAVODU ZA ZAPOŠLJAVANJE

Zavod za zapošljavanje je u saradnji sa Agencijom za zapošljavanje DEKRA d.o.o. sproveo ispitivanje organizacione klime i zadovoljstva zaposlenih.

Osnovni cilj ovog istraživanja bio je ispitati organizacionu klimu i zadovoljstvo zaposlenih, kako bi se preduzeli potrebni koraci za eventualne ključne izazove u organizacionom sistemu rada Zavoda.

Ispitivanje organizacione klime pratilo je i ispitivanje zadovoljstva zaposlenih i njihove motivacije.

Rezultati ispitivanja ukazuju na to, da su zaposleni u Zavodu za zapošljavanje zadovoljni svojim poslom, a kao najčešće razloge navode zadovoljstvo stalnošću zaposlenja, dok je sa druge strane značajan razlog nezadovoljstva poslom nivo mjesečne zarade.



Na temelju svih navedenih rezultata opravdano je zaključiti da su radnici Zavoda za zapošljavanje zadovoljni svojim poslom, lojalni svojoj instituciji, motivisani za rad, te da je osnovni izvor nezadovoljstva vezan za sistem nagrađivanja, tačnije za finansijski segment nagrađivanja.

MEĐUNARODNI PROJEKAT ZA RAZVOJ STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA U TURIZMU

MONtour je međunarodni projekat za razvoj i implementaciju novog pristupa stručnom osposobljavanju u sektoru turizma u Crnoj Gori podržan od austrijske agencije za razvoj (ADA). Glavni cilj ovog projekta je poboljšanje profesionalne osposobljenosti odraslih u sektoru turizma i ugostiteljstva u Crnoj Gori.

Projekat je usmjeren na uspostavljanje novih modela i pristupa za osposobljavanje

kadrova za potrebe turizma i ugostiteljstva u Crnoj Gori.

Projekat je podržan od Ministarstva turizma i održivog razvoja i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Koordinira ga jedna od najvećih austrijskih obrazovnih institucija BEST-(Institut za stručno obrazovanje i lično osposobljavanje) iz Beča, uz podršku Papiot Zavoda iz Ljubljane i ZOPT-a, PaMark-a iz Podgorice.



Projektom je predviđena obuka 24 trenera u trajnju od 4 sedmice. U toku januara i februara 2012.god. organizovaće se dvije grupe u Podgorici, jedna grupa u Tivtu i jedna grupa u Bijelom Polju. Početkom marta 2012. godine planira se obuka nezaposlenih lica.

Ciljevi projekta MONtour su orijentisani na sistemsko osposobljavanje kadrova, a njihova realizacija će značiti novi stepen u raznovrsnosti i kvalitetu ponude crnogorskog turizma.

Svakako da će saradnja Zavoda za zapošljavanje CG sa prestižnom kompanijom BEST iz Austrije doprinjeti poboljšanju kvaliteta obrazovanja i obuke u sektoru turizma i ugostiteljstva.

PROJEKAT ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE CRNE GORE - ZAPOSIMO NAŠE MLADE NA SEZONSKIM POSLOVIMA

Projekat je podrazumijevao dodjelu subvencija poslodavcima koji su na sezonskim poslovima zapošljavali lica do 25 godina starosti, koja su državljani Crne Gore i u predhodnih 6 mjeseci nisu bili u radnom odnosu.

Kako je osnovna uloga Zavoda posredovanje i usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada, tako je i ovaj projekat imao za cilj da poveća učešće mlade domaće radne snage na sezonskim poslovima.

Ovim projektom je subvencionirano 263 poslodavca, uglavnom iz primorskih opština, najviše u oblasti turizma, ugostiteljstva i trgovine. Ukupno odobrenih subvencija je 3524, a zaposleno 1750 mladih. Od ovog broja zaposlenih mladih, njih 64% su studenti ili učenici, a 34% su lica sa evidencija nezaposlenih.

Budući da su postavljeni ciljevi uspješno realizovani, Zavod namjerava i naredne godine pokrenuti sličan projekat.

Zajednička ocjena je sve veća zainteresovanost mladih za rad na sezonskim poslovima i da su ovakvi projekti odličan model za stvaranje ambijenta za nova zapošljavanja.



KARIJERNA ORIJENTACIJA I TRŽIŠTE RADA U OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA

Zavod za zapošljavanje je u saradnji sa Ministarstvom prosvjete i sporta, u oblasti profesionalne orijentacije inicirao pokretanje programa »Karijerna orijentacija i tržište rada u osnovnim i srednjim školama«.

Namjera programa je da se ojača veza između obrazovnog sistema i tržišta rada, odnosno da se učenicima osnovnih i srednjih škola pruže mogućnosti pravovremenog profesionalnog informisanja i savjetovanja, kao značajnog segmenta za izbor zanimanja i karijerni razvoj.

Na nivou ZZZ CG koncipirana su tri nova programa iz oblasti profesionalne orijentacije, i to:

- Program za učenike završnih razreda osnovnih škola;
- Program za učenike završnih razreda srednjih škola koji nastavljaju školovanje;
- Program za učenike završnih razreda srednjih škola koji izlaze na tržište rada.

Program će se realizovati u Centrima za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS-ovima), sprovodiće ga savjetnici za profesionalnu orijentaciju i informisanje.



OTVORENI CENTRI ZA INFORMISANJE I PROFESIONALNO SAVJETOVANJE U BIJELOM POLJU I BERANAMA



Činjenica je da je Zavod za zapošljavanje institucija koja se već duži niz godina sistemski bavi karijernom orijentacijom, kroz već otvorene CIPS-ove, u Podgorici, Baru i Nikšiću, te da je u novim tržišnim uslovima u cilju boljeg pozicioniranja građana na tržištu rada bilo potrebno obezbjediti i veću dostupnost usluga karijerne orijentacije.

Pored toga što se otvaranjem ovih centara u opštinama Bijelo Polje i Berane unapređuje dostupnost usluga Zavoda, njihove programske aktivnosti će doprinjeti da svi potencijalni korisnici na najbolji način iskoriste svoje profesionalne potencijale. Riječ je o mladima koji će svoj pravac obrazovanja usmjeriti prema zanimanjima u kojima imaju najviše šansi da budu uspješni, a potom nađu zaposlenje ili o odraslima koji će u skladu sa svojim interesovanjima i potrebama lokalnog tržišta, prepoznati i osnove za pokretanje privatnog biznisa.

KONFERENCIJA O VJEŠTINAMA ZA ZELENE POSLOVE U ZAGREBU

Cilj održane konferencije bio je da se učesnici upoznaju sa pojmovima zelenih poslova i zelenih vještina koje su neophodne za uspješno obavljanje zelenih poslova.

Tokom konferencije učesnici su imali prilike da se upoznaju sa Politikama održivog razvoja u Evropskoj uniji, trenutnim i budućim promjenama u zanimanjima u zelenoj ekonomiji i njihovom uticaju na stručno osposobljavanje, od strane predstavnika ETF (Evropska trening fondacija iz Torina), koji su istakli da vještine za zelene poslove karakteriše spoj tradicionalnih sa savremenim vještinama.



Što se tiče procjena koje će se vještine tražiti, koja zanimanja će biti aktuelna u oblasti zelene ekonomije, procjene Zavoda su da će se na svim obrazovnim nivoima i u svim oblastima, tražiti kvalitetan i kvalifikovan kadar, koji je prilagodljiv promjenama i koji može vrlo brzo u praksi implementirati nova tehnička rješenja. Vrlo važnu ulogu će imati srednje stručne škole koje u svoje obrazovne programe treba da uvedu nove programe, kao i fakulteti, ali ništa manje značajno nije ni obrazovanje odraslih, koje treba kroz svije programe i edukacije, na kvalitetan način, u što kraćem roku, osposobiti kadar za potrebe zelene ekonomije.

Zaključak je i da u javnosti treba sve više promovirati fleksibilni prelaz na zelene poslove i zelenu ekonomiju.

MEĐUNARODNI SAJAM ZAPOŠLJAVANJA U OKVIRU IPA-e II

U okviru projekta „Razmjena praksi radi boljeg upravljanja politikom zapošljavanja u prekograničnom regionu”, u Bijelom Polju je održan jesenji sajam zapošljavanja. Projekat implementiraju Zavod za zapošljavanje Crne Gore i Zavod za zapošljavanje Republike Srpske, a finansiran je od EU. Ovo je treći po redu „prekogranični sajam zapošljavanja“ koji organizuju pomenuta dva zavoda.



Cilj međunarodnih sajмова zapošljavanja je da omoguće bolju usklađenost ponude i tražnje za radnom snagom, ojačaju partnerstvo svih subjekata u zapošljavanju u prekograničnom regionu. Sajam su posjetila nezaposlena lica koja su imala priliku da u direktnom kontaktu sa poslodavcima i predstavnicima firmi, dobiju informacije o mogućnostima zapošljavanja.

Projekti za prekograničnu saradnju imaju za cilj povezivanje ljudi, razvoj dobrosusjedskih odnosa, rješavanje pitanja koja su od zajedničkog interesa sa jedne i druge strane granice.



MEĐUNARODNA KONFERENCIJA U BUGARSKOJ - „INVESTIRATI U MLADE ZA ODRŽIVI EKONOMSKI RAZVOJ“

Glavni grad Bugarske bio je domaćin Međunarodnoj konferenciji o karijernom obrazovanju u zemljama jugoistočne Evrope 8. novembra 2011.

Konferenciji su prisustvovali predstavnici 21 evropske zemlje, a najbrojnije su bile delegacije zemalja u regionu. Zajedničko za sve ove zemlje jeste što u svima postoji pozitivan rastući trend u karijernoj orijentaciji.

Prikazani su primjeri benefita koje uzrokuje kvalitetno karijerno obrazovanje: razvija vještine upravljanja karijerom, značajno proširuje pristup karijernoj orijentaciji, pozitivno utiče na motivaciju učenika, ima dugotrajne efekte i nije skupa usluga jer se može obuhvatiti veliki broj učenika. Kao najbolji svjetski primjeri dobrog karijernog

obrazovanja prikazani su: Finska, Novi Zeland, Škotska, Kanada, Singapur. Recept koji garantuje uspješnu realizaciju karijernog obrazovanja je: strast + vizija + akcija!



STUDIJSKA POSJETA BRISELU KROZ IMPLEMETACIJU IPA 2008 PROJEKTA »REFORMA TRŽIŠTA RADA I RAZVOJA RADNE SNAGE«

Cilj studijske posjete Briselu je razvoj razumjevanja EU politike zapošljavanja i proširenja, kao i uloge Evropske komisije u tom procesu.

Rezultati posjete predstavnika ZZZ CG I resornih ministarstava su: bolje razumijevanje evropske strategije zapošljavanja i uloge koju zemlje članice EU imaju u njenom sprovođenju, bolje razumijevanje uloge Generalnog direktorata za proširenje u procesu pristupanja, sa posebnim naglaskom na sektor zapošljavanja – IPA IV, kao i poglavlje 2/19 redovnog screening izvještaja.



TRŽIŠTE RADA

Intervju sa prof.dr Veselinom Vukotićem



Prof.dr Veselin Vukotić, Rektor UDG

Na evidenciji nezaposlenih Crnogorskog Zavoda za zapošljavanje, u ukupnoj strukturi, značajan rast bilježe mladi, a među njima, po kvalifikacionoj strukturi, posebno mjesto pripada visokoškolcima. Prema mišljenju mnogih u Crnoj Gori, riječ je o "hiperprodukciji" visokoškolaca, jer gotovo čitave generacije svršenih maturanata nastavljaju školovanje na nekom od fakulteta u zemlji ili inostranstvu. Ako govorimo o procentualnom učešću, taj trend je u zadnjih deset godina izgledao ovako: u strukturi nezaposlenih lica 2000. godine je bilo 5,5% visokoškolaca, dok je u ovoj godini taj procenat skoro utrostručen i iznosi 15,3%. Tim povodom redakcija časopisa je ocijenila korisnim da naš gost u ovom broju bude Rektor Univerziteta Donja Gorica, prof.dr Veselin Vukotić koji je odgovarajući na naša pitanja iznio svoje mišljenje o stanju na tržištu rada u Crnoj Gori, načinu rješavanja problema nezaposlenosti u ovom kriznom periodu i nagovijestio svoju viziju u domenu zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa u našoj državi.

U svijetu se nezaposlenost, uz kriminal i terorizam, smatra najvećim problemom društva. Kako Vi gledate na ovaj fenomen?

Da, problem nezaposlenosti je ključni problem današnjice. Nezaposlenost je bazični problem iz kojeg izvire i svi ostali, uključujući i kriminal i terorizam. Nezaposlen čovjek je najizopšteniji član društva, što vjerovatno stvara poseban osjećaj nelagodnosti. Taj osjećaj znaju samo oni koji godinama traže posao i o tome ja ne mogu govoriti. Mi govorimo samo o brojevima nezaposlenih, ali ne i o njihovim životnim sudbinama, uticaju nemanja posla na sistem vrijednosti, pogledu na društvo. Jednom riječju, smatram da je problem nezaposlenosti prvi, pa tek poslije deset praznih mjesta svi ostali. Društveni problemi se prelamaju kroz ovaj problem, kao što i svi problemi čovjeka koji je nezaposlen proizilaze iz činjenice da je nezaposlen i nema sopstvene prihode za život.

Da li je, po Vašem mišljenju, nezaposlenost ekonomska ili socijalna kategorija i koja je uloga države u rješavanju ovog problema?

Nezaposlenost je prije svega lom duše i duha! A duša je sve. To je lom samopouzdanja i ambicije čovjeka. Uloga države kao institucije je da ne rješava ovaj problem, već da prvo sagleda kako ga je stvorila. Filozofijom kojom je stvoren sadašnji problem nezaposlenosti država ne može riješiti taj problem. Mora se mijenjati shvatanje i ekonomije, i socijale, i države. Živimo u potpuno novom svijetu od onoga kada je danas još važeće shvatanje ekonomije i države nastalo. Promjena te filozofije bi korijenito potkopala sadašnju ulogu države u našim životima. Prije svega, država treba da se oslobodi logike primitivne solidarnosti koja se ogleda u mrvicama raznih pomoći i daljeg podsticanja sna ljudi da država treba da brine o nama "od kolijevke, pa do groba"... Pri tome tu kolijevku iz godine u godinu ljuđa sve veća i brojnija birokratija. Svaki novo-zaposleni u državnoj upravi dovodi ne do smanjenja već naprotiv do povećanja broja nezaposlenih u društvu, jer taj novozaposleni u administraciji oduzima porodicama i biznisu sredstva za nove investicije i nova proizvodna zaposlenja. Država, odnosno ljudi u njoj se moraju navikavati da oni nijesu gospodari društva i vlasnici naših života. Jedino rješenje za problem nezaposlenosti je da se ljudi zaposle! Nikakve pomoći nijesu rješenje, kao ni papirnata briga stavovima i opredjeljenjima. A to je moguće samo kroz razvoj biznisa, kroz podsticanje ljudi da se otvaraju novi biznisi... Posljedično, samo novi biznis je put do rješenja. Nobelovac iz ekonomije Phelps je to dokazao i preko matematičkih modela, zbog čega je dobio i nagradu. Rješavanje problema nezaposlenosti je bio ključni cilj "ozloglašnog" koncepta "Crna Gora – mikrodržava". Kako u birokratizovanoj maloj zemlji, razviti sklonost ka biznisu. To je jedna jednačina sa dvije nepoznate i ona nije rješiva. Rješenje je zaustaviti i smanjiti birokratiju – okrenuti društvo preduzetništvu i biznisu (porodičnom, malim i srednjim preduzećima, preduzetnicima...).

Koliko se novih biznisa osniva u Crnoj Gori, regionu? A samo taj mnogima mrski biznis može da produktivno zaposli ljude... Kako mlade okrenuti ka biznisu kada na pojedinim fakultetima i školama se takmiče kako da ocrne svakog ko radi u toj oblasti?... Dublji su društveni korijeni sadašnje nezaposlenosti i sadašnje nepovoljne strukture zaposlenosti... Zaista, struktura već zaposlenih skoro da nije manji problem od problema nezaposlenosti.

Podaci govore da preko 90% svršenih maturanata nastavlja školovanje. Imaju li naši fakulteti kapaciteta da, u novonastalim uslovima, pruže kvalitet koji traži tržište i da li nam u budućnosti treba samo visokoškoloovani kadar?

Činjenica da do 90% svršenih srednjoškolaca upisuje fakultete je indikator neke poremećene društvene ravnoteže. Da li uspjeh u srednjoj školi potvrđuje toliku ljubav mladih prema školi i usavršavanju i da li ih ta "ljubav prema knjizi" vodi na univerzitet? Razumije se da ne! Inače bi svi bili vrlodobri i odlični đaci...

Koliko smo u društvu stvorili ambijenta da mladi razmišljaju o sebi, ulaganju u sebe, pokazuje podatak iz Popisa stanovništva da svega 33% mladih govori engleski jezik. Zar svaki mladi čovjek od 20 godina danas ne mora znati engleski jezik? Prije više od 10 godina predložio sam uvođenje engleskog jezika kao službenog jezika u Crnoj Gori.... Odbijeno je sa podsmijehom i mnogim kvalifikacijama... To je katastrofalan podatak. Činjenica da se niko iz

crnogorskog “Komentarijata” (galamdžije iz politike, medija, analitičari i sl.) nije osvrnuo na ovaj podatak, a da se mjesecima komentariše nacionalna pripadnost i jezik, govori o duhu društva, govori gdje živimo. Stoga 33% ljudi sa engleskim je malo za moju generaciju. Signal je i podatak o informatičkoj pismenosti, shodno kome više od 50% ništa ne zna... A imamo i posebno Ministarstvo za informaciono društvo i tobože elektronsku Vladu.

Kvalitet? Kako ga obezbijediti sa tim brojem i tim uslovima. Broj studenata u odnosu na broj stolica na pojedinim fakultetima je nekoliko puta veći... I mnogo toga još...

Kako Vi gledate na “hiperprodukciju” visokoškolaca u Crnoj Gori, ako znamo da ih na evidenciji nezaposlenih ima 4.615, a da crnogorskoj privredi nedostaje veliki broj zanatskih, građevinskih, ugostiteljskih i poljoprivrednih zanimanja?

To je bomba u temeljima budućeg razvoja Crne Gore i njene stabilnosti... Diplomirani student se osjeća prevarenim – jer je do diplome slijedio vidljive i nevidljive upute države i društva. Nakon diplomiranja opet očekuje od države.... Odložen problem nemogućnosti zapošljavanja nakon srednje škole sada se diže na veći i teži nivo... Uz to, svakim danom provedenim na evidenciji Zavoda njegovo znanje zastarijeva, te se nesklad između onoga što on zna i onoga što treba praksi drastično uvećava. Uz sve to struktura zanimanja nezaposlenih je sa stanovišta onoga što se već traži, a tek će se tražiti u budućnosti sve nepovoljnija. Ali struktura nezaposlenih je posredan odsjaj strukture moći u društvu: moć politike, države i birokratije proizvodi kod mladih ljudi upravo želju da i oni idu tim putem. Nažalost, to je put stranputice u budućnosti. Država kao institucija kakvu je pamte starije generacije i pokušavaju da je i dalje takvu zadrže, već je nestala!... Šteta da nemamo viziju da to vidimo... Teško je gledati kroz vrijeme... Teško je umom gledati!

Mislite li da je novonastala situacija na tržištu rada signal kreatorima upisne politike da nešto moraju mijenjati i da li je upisna politika zrela za ozbiljnije analize?

To nije signal, već plamen koji može mnogo toga progutati. Nikakve analize nijesu potrebne. Ko razumije ove brojke o nezaposlenosti, ko ih može povezati sa činjenicom da se broj biznisa u Crnoj Gori smanjuje; sa duhom koji širi crnogorski “Komentarijat”, koji sve što je zdravo i ispravno želi da dovede u pitanje i da omalovaži; sa razvijanjem lažne nade da će nas Brisel izdržavati; ko vidi kroz skoro vrijeme šta će se dešavati i već se dešava na Zapadu; ko shvata što znači da na planeti živi 7 milijardi ljudi, a da će ih za 30 godina biti 9 milijardi, te da je na zemlji sve manje mjesta “za stajanje, a kamoli za sjedenje” upisna politika bi se konceptualno morala radikalno mijenjati. Sa koncepta – “studije su socijala i briga države”, treba postepeno prelaziti na koncept – “studije su lična investicija u sebe i svoje znanje”... Razbijati logiku da su obaveze društva prema mladima do 18. godine i poslije 18. godine u pogledu finansiranja njihovog školovanja iste. Država bi kroz sistem finansiranja visokog školstva morala da koristi kao polugu usmjeravanje mladih ljudi ka određenim zanimanjima, a ne da je to uglavnom linearna distribucija. Istina, Strategija razvoja i finansiranja visokog obrazovanja u Crnoj Gori sadrži ovu viziju... Generalno smatram da treba ulagati u tehničke struke, u tehnološko-informatičko obrazovanje, biološke i poljoprivredne nauke... Država treba da na minimum svede ulaganje u one struke koje može da obezbijedi tržište (samofinansiranje) kao što su npr. ekonomija, pravo, menadžment, turizam i sl... Ozbiljno treba razmišljati o vaučerima koji bi se davali najboljim svršenim srednjoškolcima – možda 20-

25% i preko tih vaučera usmjeravati ih ka poželjnim strukama. Npr. vaučer u tehničkim naukama je vrijedniji od vaučera u nekim drugim oblastima... Finansiranje mora postati poluga usmjeravanja visokog školstva ka zanimanjima budućnosti, a ne podržavanje nastavljanja prošlosti.

Da li smatrate da shvatanje obrazovanja u Crnoj Gori po sistemu “važna je diploma” može imati negativne posljedice u evropskim integracijama? Mogu li takvi kadrovi biti konkurentni na evropskom tržištu rada?

Šta mislite kako strancima izgleda Crna Gora kada svaki peti prolaznik, odnosno svaki treći mladi čovjek može da mu objasni gdje je neka institucija, neka adresa u gradu. Da li je doživljava kao konkurentnu na evropskom ili globalnom tržištu? Upravo do toga je dovela logika “Važna je diploma!”. I diploma je zaista važna. Pogledajte pravilnike o nagrađivanju u administraciji. Nagrađivanje je prema diplomi. Oni najbolji i najefikasniji, oni koji najviše znaju u administraciji, ne mogu se odvojiti i posebno nagraditi. Nažalost, tako je i u mnogim firmama... Zar u Crnoj Gori nije zavladao strah da neko prima veliku platu, čak i u privatnim firmama?

Takvom stanju doprinose dobrim dijelom i roditelji – koji iskustvo “iz svog vremena” da je diploma važna prenose na djecu. Uz to, roditelji ne spremaju djecu da ozbiljnije razmišljaju o izboru profesije. Većina maturanata do nekoliko dana prije upisa ne zna šta će upisati... Inercija, a ne racionalno promišljanje određuje sudbinu ljudi.

Cijeneći Vaše dugogodišnje iskustvo i rad sa studentima, interesantno bi bilo čuti šta biste Vi savjetovali mladom čovjeku prilikom izbora zanimanja i uopšte razvoja karijere?

Dugo radim sa studentima. Mogu reći da imam svoju školu. Moji studenti su širom svijeta... Ja sam odavno trener-profesor, što je mnogo teže i odgovornije, nego biti samo profesor. To znači da preuzimam odgovornost za kvalitet svog proizvoda – znanja i vještina studenata. Naravno sa saradnicima koje ja biram po strogim kriterijumima. Studente svakodnevno upozoravam da je upravljanje svojom karijerom mnogo teže od upravljanja bilo kojom kompanijom. Ja imam posebne blokove časova o tome na UDG... Sve veći broj mladih upija te savjete i ozbiljnije razmišlja o svojoj karijeri.

Šta bih savjetovao mladima? Šta bih predložio?

Nema čarobnog štapića... Možda neke životne principe...

Prvo, da što više idu u prirodu i imaju kontakt sa zemljom, biljkama, životinjama, rijekama... Priroda je izvor čovjekovih ideja i našeg razumijevanja svijeta. Tesla je čuvajući ovce kao dječak definisao svoje životno istraživanje: kako uhvatiti snagu munje, pa onda pošao u SAD. Nažalost, savremene generacije sve više žive u kavezu McDonalds civilizacije. Sve sada i odmah i bez razmišljanja... Mozak mi ne treba... Tu je računar.

Drugo, da se bave sportom, već od vrtića i da principe sporta (ulaganje u sebe – trening, zdrava konkurencija, timski rad, poštovanje pravila, mašta u igri...) primjenjuju na sebe i u školi, i na univerzitetu i u poslu. Život je ozbiljna igra puna neizvjesnosti. Tu igru ne može niko igrati za mladog čovjeka: ni mama, ni tata, ni profesori, niti država... Deviza za moje studente

na UDG je "Trening, trening, trening, opet trening i samo trening!". Zato su i međunarodno priznati!

Treće, što prije početi sa radom, fizičkim prije svega, i uopšte sa zaradom svog novca. Način kako čovjek obezbjeđuje sredstva za život određuje njegovo razmišljanje i shvatanje svijeta oko sebe. Zašto se lakše dogovoriti o cijeni sa sinom koji prodaje očevu kuću, nego sa ocem koji ju je gradio?

Četvrto, da sa žarom sa kojim idu u Gym i teretanu da oblikuju tijelo, što više čitaju i tako vježbaju mozak, oblikuju ga za nove životne izazove. I mozak se vaja, kao što se vaja tijelo!

Znači li to da ne postoje magične formule i brza rješenja?

Ne postoje magične formule McDonalds tipa koje mogu riješiti problem čovjeka koji nije od djetinjstva naučio da radi, bori se, čita, misli... Vaspitanje počinje 100 godina prije rođenja, rekao je Platon. Iako naši preci nijesu čitali Platona, držali su se pravila "Vidi majku, pa uzmi djevojku!"... To nas navodi na značaj porodice i njen uticaj na shvatanje života mladih. A znate, što je jača i veća država i njena briga, to je manji značaj porodice... Istorijski pokušaj države da zamijeni porodicu ("država dadilja") vodi ovu civilizaciju u veliku propast... Otuda moj savjet državi je da mnoge funkcije vrati pojedincu i porodici... Univerzitetsko obrazovanje prije svega. Svi za sebe tražimo prava i slobode! A njih nema bez lične odgovornosti u ovoj oblasti! Sloboda bez odgovornosti je kao religija bez grijeha. Odnosno, društvo bez zdrave porodice je kao religija bez grijeha.

I na kraju... Vi ste sa sigurnog državnog posla prešli na tržište – osnovali ste UDG i preuzeli, ne mali, rizik. Kakvo je Vaše iskustvo u pogledu kvaliteta studija na privatnim fakultetima?

Da, kolega Dragan Vukčević i ja smo prije 5-6 godina napustili sigurni posao i cijenjene pozicije na državnom Univerzitetu, uzeli radne knjižice i pošli na poljanu u Donjoj Gorici. Moj motiv je bio traženje novih izazova, jer spadam u ljude koji stalno razvijaju nove ideje i u njihovoj kreaciji i primjeni nalaze profesionalno životno ispunjenje. Stranci posebno cijene ljude koji imaju hrabrosti da napuste nešto sigurno, uz to veoma dobro cijenjeno u društvu i krenu sa poljane, iz početka... Naravno, mi smo u Crnoj Gori, često na udaru crnogorske akvarijumske elite. Ali i to se mijenja! Čak i brže nego što sam očekivao... Hiljade studenata i hiljade porodica su već vlasnici ideje UDG. Projekat UDG je već dobio međunarodnu dimenziju i prisutan je na međunarodnom tržištu. Projekat se razvija u ambijentu u kome se mnogo govori o privatnim studijama i privatnim fakultetima. Pri tome, privatne studije se isključivo vezuju za privatne fakultete, što nije u potpunosti tačno. Privatne studije postoje i na državnom fakultetu – npr. samofinansirajući studenti. Tip studija se ne definiše prema vlasništvu fakulteta – privatni ili državni, već prema tome da li student dobija besplatne studije ili ih sam plaća. Ako ih plaća iz svog džepa, onda su to privatne studije, bez obrzira da li se studira na privatnom ili na državnom univerzitetu. Procjena je da državni univerzitet preko privatnih studija ostvaruje između 11-12 miliona godišnje, a privatni univerziteti oko 5,5-6 miliona. Tu su i studenti koji studiraju van Crne Gore i plaćaju svoje studije. Budžet izdvaja za državni univerzitet manje od 14 miliona, dok se iz privatnih izvora izdvaja blizu 20 miliona eura. Koje obrazovanje dominira u Crnoj Gori? Treba pogledati u činjenice! A činjenica je i da će opstati i privatni i državni fakulteti koji budu pružali kvalitet! Borba za kvalitet je upravo platforma razvoja UDG!

Intervju pripremila: mr Sonja Ivanović



RAZGOVOR SA ANOM KRSMANOVIĆ POMOĆNICOM MINISTRA FINANSIJA



mr Ana Krsmanović

Imajući u vidu, da je Nacrtom budžeta za narednu 2012. godinu Ministarstvo finansija planiralo 3,5 miliona eura za aktivne mjere, smatrate li da je to dobro rješenje za servisiranje korisnika naših usluga u doba recesije, ako znamo da je budžet za tekuću godinu bio 8, a za 2008. čak 12,2 miliona eura?

Nacrt Zakona o budžetu za 2012. godinu, u skladu sa potrebom za nastavkom fiskalne konsolidacije, je restriktivan i podrazumijeva smanjenje državne potrošnje koja predstavlja (pre)veliki teret za privredu i građane. Fiskalna konsolidacija znači i povećanje poreskih prihoda, i to kroz: proširenje poreske baze; veće oporezivanje imovine i roba koje nijesu u funkciji stvaranja dohotka; stvaranje uslova za nove investicije i smanjenje sive ekonomije. Manja državna potrošnja i veći prihodi znače manji deficit i, posljedično, manju potrebu za zaduživanjima, a time i manju zavisnost od međunarodnog tržišta.

Budžet Crne Gore, slično kao i budžet Zavoda zapošljavanje, je "opterećen" visokim učešćem mandatornih obaveza, tj. visokim učešćem zarada zaposlenih u javnom sektoru, penzija, socijalnih davanja i drugih naknada i prava zasnovanih na zakonskim propisima. Na taj način je razvojni dio budžeta, u velikoj mjeri, ograničen potrebom servisiranja navedenih obaveza, koje su prioritet u narednom periodu. Samim tim, restriktivan budžet i ograničene mogućnosti finansiranja upućuju na potrebu racionalizacije i efikasnije upotrebe ograničenih resursa. Na taj način, sve institucije javnog sektora će morati da donesu odluku o prioritetima, u smislu aktivnosti i projekata, koje će se implementirati. Ovako definisan budžet predstavlja pravi izazov za rukovodioce u javnom sektoru u smislu prioritizacije i postizanja više sa manje sredstava, kao i za donošenje odluka o tome sa kojim mjerama/aktivnostima se postiže najviše rezultata.

Zašto se sredstva Zavoda, kao finansijski održivog fonda, ne reinvestiraju u nove programe namijenjene njegovim korisnicima usluga?

Osiguranje od nezaposlenosti u Crnoj Gori, slično kao penzijsko i zdravstveno osiguranje, je zasnovano na Bizmarkovom modelu generacijske solidarnosti. Uloga i poslovi Zavoda za zapošljavanje su definisani Zakonom o zapošljavanju i obezbjeđivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti i njime se ne predviđa uloga Zavoda za zapošljavanje kao fonda za investiranje/reinvestiranje. Ovakav princip organizacije Zavoda za zapošljavanje bi podrazumijevao dobrovoljnu šemu za osiguranje od nezaposlenosti. Takođe, u prethodnom periodu izvorni prihodi po osnovu osiguranja od nezaposlenosti ne pokrivaju rashode na prava po osnovu nezaposlenosti, pri čemu se u prvom redu misli na naknadu za nezaposlena lica.

Da li smatrate da u doba recesije treba smanjivati ulogu i značaj Zavoda za zapošljavanje, kao institucije, ili jačati njegove kapacitete u finansijskom i kadrovskom smislu?

Restriktivan budžet za 2012. godinu i srednjoročna fiskalna politika koja podrazumijeva smanjenje javne potrošnje, utiče na smanjivanje raspoloživih budžetskih sredstava za finansiranje svih institucija u javnom sektoru. Prilagođavanje budžeta institucija mogućnostima finansiranja ne znači umanjivanje značaja i uloge bilo koje institucije. Rad svake institucije u javnom sektoru je značajan sastavni dio ukupnog "paketa usluga", koje država Crna Gora pruža svojim građanima i ne možemo posmatrati institucije odvojeno, kao manje ili više bitne. Jačanje institucija u kadrovskom i finansijskom smislu ne znači puko povećanje budžeta i broja zaposlenih, već efikasnije upravljanje postojećim ograničenim sredstvima i predstavlja pravi izazov. U vremenu kad je kriza javnih finansija prisutna u većini zemalja Evrope, svaka vlada je suočena sa potrebom smanjenja rashoda i, samim tim, raspoloživih budžeta svih institucija u javnom sektoru.

Da li je, po Vašem mišljenju, ulaganje u obuku i osposobljavanje, odnosno programe aktivne politike zapošljavanja, investicija ili trošak?

Ocjena da li su ulaganja u aktivne mjere politike zapošljavanja investicija ili trošak treba da, prevashodno, proizađe iz monitoringa i evaluacije programa koji predstavljaju aktivne mjere zapošljavanja. Ukoliko mjere aktivnog zapošljavanja daju rezultate ili imamo dokaze da će dati rezultate, onda su investicija, u suprotnom predstavljaju trošak.

Na osnovu grubih procjena u Crnoj Gori radi "na crno" preko 30.000 ljudi. Ako se tome doda nelegalan radni angažman ogromnog broja stranaca u toku ljetnje turističke sezone, onda je jasno da se gro sredstva nalazi u zoni "sive ekonomije". Ima li Ministarstvo finansija, odnosno Vlada, strategiju kako da ovaj novac pretoči u legalne tokove?

Vlada Crne Gore, a samim tim i Ministarstvo finansija, kao i sve druge institucije u javnom sektoru, treba da se kroz intenzivnu saradnju bore protiv sive ekonomije. Kao primjer takve saradnje je i sprovedena zajednička kampanja i aktivnosti usmjerene na smanjenje sive ekonomije tokom turističke sezone, kad su poreski inspektori, inspektori rada i inspektori za strance, intenzivno kontrolisali privredne subjekte. Takođe, tu je i kampanja "PDV je tvoj novac".

Posebno zabrinjavajući aspekt rada u zoni sive ekonomije, sa stanovišta Ministarstva finansija, predstavlja angažman u sivoj ekonomiji osoba koje su korisnici prava po osnovu socijalne zaštite, posebno socijalne pomoći i naknada za nezaposlena lica, budući da državni budžet za ovakve slučajeve ima dvostruki gubitak – prvo, kroz izdvajanja za naknade i pomoći i, drugo, kroz neplaćanje poreza i doprinosa. Zbog toga, borba protiv sive ekonomije podrazumijeva angažman i saradnju svih institucija u javnom sektoru i nije odgovornost samo jednog ministarstva ili institucije u Vladi. Svaka institucija iz svog ugla treba da doprinese borbi protiv sive ekonomije. Dodatno, nijedna institucija u javnom sektoru ne može efikasno u potpunosti suzbiti sivu ekonomiju, dok svi građani ne shvate da siva ekonomija šteti svima. Takođe, ne postoji zemlja u svijetu u kojoj nema sive ekonomije.

Kako Vi vidite situaciju na crnogorskom tržištu rada u narednoj godini kada je u pitanju zapošljavanje mladih ljudi, naročito visokoškolaca, i kakve su Vaše procjene kada je riječ o zapošljavanju marginalnih grupa, sa posebnim akcentom na lica sa invaliditetom?

Situacija na tržištu rada u narednoj godini će, u velikoj mjeri, zavistiti od situacije u ekonomiji, i u pogledu projekcija i opisa situacije na tržištu rada Ministarstvo finansija se oslanja na inpute naših kolega iz Ministarstva rada i socijalnog staranja.

Radna mjesta u Crnoj Gori ne kreiraju politike, već privatni sektor i ne postoji nijedna mjera aktivne politike, koja u kratkom roku može uticati na to da se otvaraju nova radna mjesta. Teorijska istraživanja i praktična iskustva eksperata Svjetske banke, koja su nedavno prezentirana predstavnicima Ministarstva finansija i Ministarstva rada i socijalnog staranja, ukazuju na to da na ishode tržišta rada (obim nezaposlenosti, aktivnost, stopa zaposlenosti) utiče veliki broj faktora koje Svjetska banka označava skraćenicom MILES (M - makroekonomski uslovi, I - investiciona klima, L - radni propisi i politike, E - obrazovanje i S - socijalna zaštita). Posmatrajući crnogorsko tržište rada iz ovog ugla, eksperti su zaključili da su ključni izazovi donosioca odluka u poboljšanju ishoda na tržištu rada unaprijeđenje investicione klime, propisa o radu, obrazovnog sistema, kao i sistema socijalne zaštite, na način da ne kreira zavisnost od prava i ne utiče negativno na motivaciju za rad.

Razgovor vodila: mr Sonja Ivanović



RAZGOVOR SA DIREKTORICOM ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE REPUBLIKE SLOVENIJE



Lučka Žižek

Šta je obilježilo tržište rada u Sloveniji u godinama ekonomske krize i kakvo je tržište radne snage u 2011. godini?

Na Sloveniju se svetska ekonomska kriza u potpunosti odrazila 2009-te godine. Bruto društveni proizvod (BDP), koji je glavni ekonomski pokazatelj razvijenosti, počeo je opadati već u 2008-oj godini, dok je u 2009. godini godišnji ekonomski porast bio negativan (-8.0%).

U 2010. godini se obim ekonomske aktivnosti povećao, mada je porast bio skroman, 1.4%. Na ponovni rast BDPa je prije svega uticala potražnja iz inostranstva, rastu su doprinijele izvozno usmjerene grane.

Uslovi u 2011.godini, pod uticajem zaoštrenja krize na međunarodnom tržištu, još uvijek ostaju neizvjesni. Oporavak ekonomije se u drugom tromjesečju ponovo usporio, dok se u prvom polugodištu ove godine BDP, u poređenju s istim periodom prošle godine, realno povećao za 1.6%.

Svjetska ekonomska kriza je uticala i na tržište rada. Radno aktivno stanovništvo se počelo smanjivati u novembru 2008. godine. Kriza je najviše zahvatila prerađivačke djelatnosti, s kašnjenjem još i građevinarstvo, koje još uvijek ostaje na jako niskom nivou, dok su u drugim oblastima negativni uticaji smanjenja ekonomskog rasta manje izraženi.

Broj radno aktivnih stanovnika je rastao sve od 2004. godine, a otpuštanja i stečaji preduzeća, kao posljedica ekonomske krize, su u 2009. godini uzrokovali negativan preokret, smanjenje prosječnog broja radno aktivnih osoba za više od 21 hiljadu.

Smanjenje zaposlenosti se u naredne dvije godine nastavilo, s obzirom na to da se nelikvidnost preduzeća povećavala. U prosjeku je, po podacima Zavoda za statistiku Republike Slovenije, u 2009. godini broj radno aktivnih osoba bio 858 171, što je za 2.4% manje nego u 2008. godini. Godine 2010. je broj radno aktivnih osoba u prosjeku

bio 835 039, ili 2.7% manje nego 2009-te godine. Po posljednjim podacima u septembru 2011. godine, u Sloveniji je bilo 824 491 radno aktivnih osoba, što je 60 830 osoba, ili 6.9% manje nego septembra 2008, u periodu početka krize.

Registrovana nezaposlenost se od septembra 2008, kada je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Republike Slovenije bilo 59 303 prijavljenih lica, uglavnom povećavala. Razlog su prije svega brojna otpuštanja, koja su bila posljedica suženja određenih djelatnosti, a onda i otpuštanja iz poslovnih razloga, isteka ugovora na određeno vrijeme, u posljednjoj godini prije svega zbog brojnih stečaja na području građevinarstva, a istovremeno i smanjenja mogućnosti za nova zaposlenja.

Povećanje nezaposlenosti je posebno bilo izraženo 2009. godine, kada se i potražnja poslodavaca za radnom snagom smanjila za 32.9%. U prosjeku je te godine u Sloveniji bilo prijavljeno 86 354 nezaposlenih lica, što je 36.6% više nego u 2008. godini.

U 2010. godini su se uslovi na tržištu rada u neku ruku poboljšali. Broj slobodnih radnih mjesta se povećao za 8.2%, manji je bio i porast nezaposlenosti. U prosjeku je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje bilo prijavljeno 100 504 lica, ili 16.4% više nego 2009. godine.

Sličan trend se nastavlja i u 2011. godini. U prvih deset mjeseci ove godine se potražnja poslodavaca za radnom snagom, u odnosu na isti period prošle godine, povećala za 14.4%, a broj nezaposlenih je u prosjeku 110 448 osoba, što je 11.3% više.

Povećanje nezaposlenosti je u doba krize promijenilo i strukturu nezaposlenih, tako što se, prije svega, povećao udio nezaposlenih muškaraca, zatim povećao udio tehnoloških viškova i otpuštenih zbog stečaja, nezaposlenih starih od 30 do 40 godina, nezaposlenih starih 50 i više godina i nezaposlenih sa visokim stepenom obrazovanja, tj. sa diplomom.

Zbog smanjenja radno aktivne populacije i porasta nezaposlenosti u godinama krize, stopa registrovane nezaposlenosti se povećala sa 6.3% u septembru 2008.godine, na 11.5% u septembru 2011.godine.

Pogoršanje uslova na tržištu rada pokazuju i međunarodno uporedivi podaci Ankete o radnoj snazi. Stopa anketne nezaposlenosti se od druge četvrtine 2008. godine, kada je bila 4.2% do druge četvrtine 2011.godine povećala na 7.8%, dok se stopa radne aktivnosti u tom periodu smanjila sa 56.8% na 53.3%.

Koji uslovi i aktivnosti su, pored redovnih, u prethodne dvije godine odigrali glavnu ulogu pri očuvanju stabilnosti na tržištu rada?

U Sloveniji smo sproveli dvije vladine interventne mjere, koje su, svaka na osnovu svog zakona, omogućile pomoć države u očuvanju radnih mjesta i ublažavanje posljedica svjetske ekonomske krize. To su Zakon o djelimičnom subvencioniranju punog radnog vremena (Zakon o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa) i Zakon o

djelimičnom povraćaju kompenzacije plate (Zakon o delnem povračilu nadomestila plače).

Obje vladine protivkrizne mjere su se sprovodile u okviru aktivne politike zapošljavanja u periodu od 2009 do 2011 godine. U skladu sa ciljevima i realizacijom, sprovođenje ovih mjera predstavlja dobru praksu na području sigurne fleksibilnosti, uspješan pristup obezbjeđivanju unutrašnje fleksibilnosti preduzeća i sigurnosti zaposlenih.

Ministarstvo Republike Slovenije za rad, porodicu i socijalno staranje je ocijenilo da će se uvođenjem pomenutih zakona sačuvati između 20 000 i 25 000 radnih mjesta.

U okviru Zakona o djelimičnom subvencioniranju punog radnog vremena bilo je uključeno 65 819 zaposlenih, a cijenimo da je tokom 18 mjeseci sprovođenja tog zakona sačuvano najmanje 6 500 radnih mjesta, što je u skladu s planovima.

U okviru Zakona o djelimičnom povraćaju kompenzacije plate je do 31.XII.2010. uključeno 19 362 zaposlenih. Cijenimo da je sačuvano najmanje 19 300 radnih mjesta, za koja poslodavci u doba krize nisu imali osiguran posao.

Imajući u vidu sve navedeno, cijenimo da je sprovođenjem dvije pomenute mjere sačuvano skupa 25 800 radnih mjesta. Ako od tog broja oduzmemo zaposlene, koji su izgubili posao zbog prestanka rada poslodavca, možemo zaključiti da je do 31.XII.2010. sačuvano približno 23 200 radnih mjesta.

Kakvi su planovi Zavoda za zapošljavanje Republike Slovenije za 2012. godinu?

Poslovni plan Zavoda za zapošljavanje Republike Slovenije je u izradi, a s obzirom na to kakvi su nagovještaji Kancelarije za Makroekonomska istraživanja, možemo očekivati da će nezaposlenost u 2012 i 2013 godini biti u prosjeku jednaka ovogodišnjoj.

Koliko i u kojim oblastima Zavod za zapošljavanje Republike Slovenije saraduje sa ZZZCG i drugim službama za zapošljavanje?

Zavod za zapošljavanje Republike Slovenije dobro saraduje sa ZZZCG. U buduće posebno planiramo saradnju i prenos slovenačkih znanja i iskustava u pogledu rada s mladim i teže zapošljivim osobama, te u pogledu realizacije stručne rehabilitacije, modernizacije zavoda i uvođenja novih oblika i kanala za rad sa strankama, kao i dijeljenje iskustava oko ulaska u EU (organizacija EURES, crpljenje sredstava ESS, ...).

Od januara 2012. će stupiti na snagu Sporazum o socijalnom osiguranju među državama, koji će još ojačati saradnju između dva zavoda, s obzirom na to da s obje strane želimo osigurati brzo i učinkovito sprovođenje sporazuma, kao i uvođenje elektronske razmjene podataka o periodima osiguranja, kakvu imamo uspostavljenu sa drugim državama.

Intervju pripremila: Nada Radovanić



SEZONSKO ZAPOŠLJAVANJE U CRNOJ GORI



Autor: Tomo Jančić

Savjetnik direktora Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

Problem nezaposlenosti jedan je od prvorazrednih društvenih problema za svaku zemlju sa složenim uzrocima i posljedicama. Ublažavanju posljedica otvorene nezaposlenosti doprinosi i sezonsko zapošljavanje, kao jedan od programa aktivne politike zapošljavanja. U posljednjih nekoliko godina ovim programom je obuhvaćeno oko 20% nezaposlenih lica u Crnoj Gori, koji se radno angažuju tokom ljetnje i zimske turističke sezone.

Sezonsko zapošljavanje predstavlja jedan od oblika prilagođavanja radnog odnosa zahtjevima i potrebama poslodavaca. Praksa razvijene tržišne privrede zahtijeva fleksibilnu radnu snagu spremnu za brzo prilagođavanje složenim zahtjevima tržišta. Institut zaposlenja na neodređeno vrijeme koji garantuje sigurnu zaradu i dugoročno obavljanje posla ne odgovara društvu koje teži da u uslovima neprekidnih strukturnih, tehnoloških i organizacionih promjena koristi cjelokupan ljudski potencijal.

Tranzicija i privatizacija privrede dodatno nameću obavezu prilagođavanja radne snage potrebama poslodavaca. Postojećom regulativom sezonsko zapošljavanje u Crnoj Gori nije detaljno i sveobuhvatno obrađeno, niti je zakonodavac imao u vidu specifičnu prirodu sezonskih poslova, pa samim tim ni drugačiji pristup radno-pravnom statusu sezonskih radnika. To se odnosi kako na način i uslove zasnivanja radnog odnosa, tako i na zaštitu zaposlenih za vrijeme obavljanja rada, njihovog stimulisanja i ostvarivanja beneficija koje proističu iz ovog relativno težeg vida radnog angažovanja, sa ciljem sticanja ravnopravnijeg položaja sezonskih radnika u odnosu na druge nezaposlene. Zbog nepreciznosti postojećih radno-pravnih propisa u Crnoj Gori, često se u praksi poistovjećuje rad na određeno vrijeme i sezonski rad, pa je ove dvije kategorije teže precizno razdvojiti.

Tržište sezonske radne snage je sastavni dio cjelokupnog tržišta rada, tj. ukupne ponude i tražnje radne snage na prostoru Crne Gore. Sezonsko zapošljavanje je jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja, koju uglavnom realizuje Zavod za zapošljavanje Crne Gore, a koja se iz godine u godinu potvrđuje sve većim zapošljavanjem u različitim

oblastima, a prije svega u turizmu i ugostiteljstvu, trgovini, građevinarstvu, poljoprivredi, zdravstvu i drugim oblastima.

Deficitarnost stručnog kadra u oblasti turizma i ugostiteljstva u Crnoj Gori

Na crnogorskom tržištu radne snage vlada veliki disbalans ponude i tražnje, posebno u turizmu i ugostiteljstvu, gdje je posljednjih deset godina osjetan nedostatak kvalitetnog ugostiteljskog kadra kao posljedica neusaglašenosti između obrazovnog sistema i vještina potrebnih na tržištu rada.

Faktori koji utiču na obim i strukturu sezonskog zapošljavanja u Crnoj Gori su:

- veliki obrazovni, profesionalni i regionalni nesklad lica na evidenciji;
- potpuna otvorenost crnogorskog tržišta radne snage:
- nedovoljna motivisanost i uključenost mlađih u programe za deficitarna zanimanja;
- nizak stepen aktivnosti lica starijih od 50 godina;
- nedovoljna uključenost socijalnih partnera u rješavanju problema nezaposlenosti;
- nedovoljna pokretljivost sezonske, naročito ženske radne snage;
- neadekvatne stimulativne mjere (plate, smještaj, radno vrijeme, prevoz i dr.);
- nedostatak kvalitetne radne snage za potrebe turizma i ugostiteljstva ali i drugih djelatnosti;
- nedovoljna zainteresovanost (naročito manjih poslodavaca) za angažovanje sezonske radne snage posredstvom Zavoda zbog lošijeg ranijeg iskustva kao i mogućnosti obezbjeđenja radne snage putem zapošljavanja nerezidenata;
- neadekvatna teritorijalna raspoređenost postojeće radne snage na evidenciji i tradicionalno otežana njena mobilnost i napuštanje mjesta prebivališta;
- nedovoljna razvijenost adekvatnih programskih sadržaja, koji bi bili u funkciji povećanja kvaliteta sezonske radne snage;
- nedovoljan inspekcijski nadzor kod suzbijanja devijantnih pojava u sezonskom zapošljavanju;
- značajna prisutnost rada „na crno“ ;
- zapošljavanje velikog broja stranaca (pa i u oblastima gdje na Zavodu ima dovoljno kvalifikovane radne snage).

Turizam u Crnoj Gori predstavlja prioritetnu privrednu granu, sa velikim potrebama i mogućnostima zapošljavanja kvalifikovanih i nekvalifikovanih ugostiteljskih radnika. Posebno je značajan praktičan rad pored teoretskog, koji je u dosadašnjem obrazovnom sistemu kod nas bio nedovoljno afirmisan. Često su nastavni programi preopširni, i ne doprinose kvalitetu stručnog obrazovanja, već opterećuju učenike, onemogućavajući njegovo funkcionalnije obrazovanje. Raduje činjenica da se u posljednje vrijeme i tu stvari odvijaju u potrebnom pravcu. Takvo obrazovanje i osposobljavanje će moći da odgovori na zahtjeve poslodavaca za većim praktičnim radom i fleksibilnosti tržišta rada na kojem su promjene vrlo brze i dinamične. Neadekvatan način školovanja od srednje škole i kasnije dovodi do strukturnih poremećaja na tržištu rada, koja se kasnije manifestuje kroz strukturnu nezaposlenost, gdje dolazi do hiperprodukcije kadrova u nekim područjima rada, a s druge strane postoji nedostatak interesovanja za upise za

ugostiteljstvo, građevinu, poljoprivredu, šumarstvo i niz drugih zanimanja, iako potrebe na tržištu rada za ovim profilima postoje.

Najtraženija zanimanja u turizmu i ugostiteljstvu u Crnoj Gori u 2011. godini su: konobar oko 3000, kuvar – 1200, servir – 500, sobarica – 900, barmen – 300, recepcioner – 200, točilac pića – 200, roštiljdžija – 180, poslastičar - 150 i dr.

Analize potreba, koje Zavod za zapošljavanje Crne Gore realizuje putem godišnjih anketa poslodavaca, ukazuju da se ove potrebe za radnom snagom u turizmu i ugostiteljstvu u Crnoj Gori kreću od 12000 do 15000 radnika u zavisnosti od uspješnosti turističkih sezona. Zavod je u ovoj i prethodnim godinama obezbjeđivao oko trećinu kadra za potrebe turizma i ugostiteljstva u Crnoj Gori. Najveće potrebe su na primorju (do 80 % ukupnih potreba Crne Gore) od čega najviše otpada na gradove: Budvu oko 4500 sezonskih radnika, Herceg Novi oko 2000, Bar oko 1800, Ulcinj 1500, Tivat oko 1000 i Kotor oko 500 sezonskih radnika, a sve u zavisnosti od obima i uspješnosti turističkih sezona, što podrazumijeva vrijeme trajanja sezone, broja turista i popunjenosti turističkih kapaciteta.

S obzirom da je turizam jedna od prioritarnih grana u Crnoj Gori, a da postoji nedostatak stručnog kadra u ovoj oblasti već duži niz godina, to može predstavljati ozbiljan problem koji se odražava na kvalitet odvijanja turističkih sezona. S toga bi bilo neophodno povećati kapacitete za obrazovanje i obuku kadra u turizmu i ugostiteljstvu. Ovo podrazumijeva promjenu i proširenje strukture postojeće mreže škola, osposobljavanje specijalizovanih centara za obuku, osposobljavanje preduzeća za pružanje praktične obuke, kako za svoje potrebe, tako i potrebe tržišta rada, kako za postojeća, tako i za nova zanimanja u ovoj oblasti.

Uloga Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u obezbjeđivanju potrebne radne snage u oblasti turizma i ugostiteljstva u Crnoj Gori

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, svoje aktivnosti obavlja u skladu sa smjernicama i ciljevima definisanim strateškim dokumentima Zavoda: Nacionalnom strategijom zapošljavanja i Akcionim planom zapošljavanja za razdoblje 2010-2012. godine.

Aktivnosti Zavoda usmjerene su na tri strateška cilja, a to su:

- razvijati usluge i servise radi povećanja konkurentnosti radne snage i zadovoljavanje potreba poslodavaca na tržištu rada;
- razvijati ljudske potencijale i administrativne kapacitete Zavoda za kreiranje i pružanje novih usluga na tržištu rada;
- ostvarivati vodeću ulogu Zavoda na tržištu rada kroz uspostavljanje partnerskih odnosa sa socijalnim partnerima i jačanje uticaja na donošenje i realizaciju strateških mjera u zapošljavanju u Crnoj Gori;

Pored ovih suštinskih ciljeva u Zavodu su definisani i operativni godišnji zadaci, i to:

- povećanje efikasnosti rada sa poslodavcima, što se ogleda kroz povećanje broja poslodavaca koji koriste usluge Zavoda, kao i povećanje broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta;
- povećanje zapošljivosti, teže zapošljivih grupa na tržištu rada i
- realizacija brojnih mjera aktivne politike zapošljavanja koju realizuje Zavod za zapošljavanje tokom godine, u cilju zadovoljavanja potreba tržišta rada.

U svemu ovome osnovna uloga Zavoda je pružanje što boljih usluga našim korisnicima prije svega nezaposlenima i poslodavcima, ali i drugim učesnicima na tržištu rada u Crnoj Gori. Da bi mogli prepoznavati potrebe, ostvarivati i pružati potreban nivo usluga, Zavod nastoji boljom organizacijom i prilagođavanjem konstantnim promjenama na tržištu rada da prati te promjene i bude lider u tim procesima, a sve to u cilju zadovoljavanja potreba na tržištu kvalitetnom radnom snagom i povećanjem zaposlenosti. U obezbjeđenju potrebne radne snage u Crnoj Gori učestvuje i nekoliko privatnih agencija registrovanih u Crnoj Gori, čije djelovanje potpomaže bolju ponudu radne snage za potrebe tržišta rada.

I u ovoj godini nastavljaju se pozitivni trendovi u zapošljavanju radne snage u Crnoj Gori pa i sezonske radne snage, mada ne onim intenzitetom kao predhodnih godina, zbog efekata globalne ekonomske krize i smanjenja privrednih aktivnosti. U proteklom periodu ove godine broj oglašanih slobodnih radnih mjesta bio je 38.086, što je za 17,8% veći nego 2010. godine. Posredovanjem Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 10 mjeseci ove godine je zaposlen 16.661 radnik, od čega na sezonskim poslovima 8.307 lica.

Posredovanje pri sezonskom zapošljavanju jedna je od značajnih aktivnosti Zavoda. Razlikuje se sezonsko zapošljavanje u zemlji i inostranstvu. Zavod za zapošljavanje Crne Gore se bavi sezonskim zapošljavanjem u Crnoj Gori od 2000. godine i to postaje po obuhvatnosti nezaposlenih lica sa evidencije jedna od najjačih mjera aktivne politike zapošljavanja kojom je i u ovoj godini obuhvaćeno oko 20% nezaposlenih. Ovaj vid zapošljavanja se iz godine u godinu potvrđuje sve većim zapošljavanjem nezaposlenih lica sa evidencije Zavoda, i ne samo u turizmu i ugostiteljstvu, već i u drugim djelatnostima: građevinarstvu, poljoprivredi, trgovini, zdravstvu, saobraćaju i drugim oblastima.

Opšta karakteristika sezonskih poslova je njihova specifičnost zbog sezonskog karaktera strateških grana privrede, rad odgovarajući broj mjeseci tokom godine, neravnomjernost potreba u toku godine, kao i dužine trajanja radnog vremena i uslova u kojima se obavljaju.

Osnovne aktivnosti Zavoda, pored posredovanja u zapošljavanju usmjerene su na podizanje kvaliteta ponude radne snage na tržištu rada. Od 2000-te godine, a za potrebe turizma i ugostiteljstva, Zavod je kroz obuke i prekvalifikacije kod poznatih poslodavaca obučio više od 5000 lica. Prema našim evidencijama više od 80% obučenih je našlo zaposlenje. Zavod svojim mjerama i aktivnostima nastoji da uposli što veći broj sezonskih radnika, kao i da kod poslodavaca za njih izdejstvuje što

povoljnije uslove za njihovo zapošljavanje; bolje plate, povezivanje radnog staža, smještajne uslove i ishranu, plaćene prevozne troškove i dr.

U skladu sa Planom i programom Zavoda za 2011. godinu, planirano je da se na sezonskim poslovima angažuje 5500 sezonskih radnika, što je za 10% više od prethodne godine. Sa realizacijom plana, kroz njegovu veoma opsežnu pripremu i brojne aktivnosti koje su prethodile sa nivoa Zavoda i biroa rada, otpočelo se znatno ranije nego u prethodnoj godini. Svaki biro rada i kancelarije Zavoda po svim opštinama sa područja Crne Gore, na početku godine preuzeli su obavezu da realizuju srazmjeran dio plana sezonskog zapošljavanja za 2011. godinu. Ostvarenje plana sezonskog zapošljavanja za tekuću godinu bilo je pod stalnim praćenjem i nadzorom Operativne grupe Zavoda i lica zaduženih na poslovima sezonskog zapošljavanja po biroima i kancelarijama Zavoda. Shodno Operativnom planu Zavoda za 2011. godinu, zapošljavanje sezonske radne snage po biroima rada i djelatnostima u Crnoj Gori, data je u narednoj tabeli:

Tabela: Zapošljavanje sezonske radne snage u 2011. godini

Biro rada	Turizam i ugostiteljstvo	Građevinarstvo	Poljoprivreda	Trgovina	Ostale djelatnosti	Zaposleno sezonaca
Podgorica	1.162	152	197	688	196	2.395
Nikšić	608	54	9	114	19	804
B.Polje	456	30	19	95	22	622
Pljevlja	370	-	6	29	-	405
H.Novi	915	60	2	386	132	1.495
Bar	898	173	117	446	309	1.943
Berane	295	58	73	57	160	643
UKUPNO:	4.704	527	423	1.815	838	8.307

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Dakle, dominantno sezonsko zapošljavanje u Crnoj Gori je u oblasti turizma i ugostiteljstva, zatim trgovine, građevinarstva i poljoprivrede. Žene čine više od 65% sezonske radne snage, i to pretežno u zanimanjima za koje se ne traži visoka kvalifikacija.

Zahvaljujući dobro pripremljenim i realizovanim aktivnostima sa nivoa Zavoda i biroa rada, u cilju realizacije planiranog obima sezonskog zapošljavanja za ovu godinu, omogućeno je njegovo ostvarenje od 8.307 zaposlenih sezonskih radnika, ili ostvarenje više od planiranog za 51%. Ovo ostvarenje omogućeno je prije svega povećanom tražnjom sezonskih radnika u granama sezonskog karaktera, većoj zainteresovanosti domaće radne snage za sezonske poslove motivisane ekonomskom krizom, posebno nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage, dobroj i uspješnoj saradnji sa poslodavcima, primjenom Vladinih mjera za stimulisanje sezonskog zapošljavanja, većeg zapošljavanja mladih sa Zavoda ali i đaka i studenata, te evidentno većeg zalaganja od strane svih biroa rada u sprovođenju mjera i aktivnosti predviđenih planom sezonskog zapošljavanja za 2011. godinu. Ovaj vid zapošljavanja je od 2000. godine povećan za sedam puta, pa je i u ovom vremenu krize vrlo značajna mjera koja utiče na smanjenje ukupne nezaposlenosti u Crnoj Gori.

Zaključak

U cilju povećanog sezonskog zapošljavanja u Crnoj Gori potrebno je preduzimati mjere za stimulisanje ponude i tražnje sezonske radne snage, i to:

- nastaviti sa realizacijom predviđenih programa na osposobljavanju lica sa evidencije Zavoda i tako podizati kvalitet njihovih znanja;
- ostvariti blagovremenu saradnju sa poslodavcima koji angažuju sezonsku radnu snagu;
- sprovesti dosljednu primjenu Vladinih Uredbi i mjera u zapošljavanju lica sa evidencije Zavoda;
- ostvariti veću posredničku ulogu biroa rada na područjima njihovog djelovanja u zapošljavanju sezonske radne snage;
- tražiti mogućnosti obezbjeđenja veće stimulacije sezonske radne snage, kako u fazi pripreme, tako i u radnom angažovanju na tim poslovima;
- ostvariti bolju dosljednu saradnju sa inspekcijskim organima u pogledu suzbijanja nelegalnog rada u oblasti sezonskog zapošljavanja;
- od strane državnih organa odrediti godišnje kvote radnih dozvola za strance u skladu sa migracionom politikom, stanjem i kretanjem na tržištu rada;
- produženje staža osiguranja sezonskih radnika nakon faktičkog prestanka radnog odnosa na osnovu postojećeg instituta radnog vremena. Ovim načinom se stimuliše sezonsko zapošljavanje u tri pravca:
 - mogućnost ostvarivanja prava na novčanu naknadu;
 - legalizovanje radnog odnosa sezonskih radnika;
 - veća motivacija sezonskih radnika da ne napuste poslodavca u špicu sezone,
 - bonusi za ponovno zapošljavanje – mogućnost jednokratne isplate nezaposlenom licu koje po isteku sezone ili u drugim sličnim slučajevima samostalno u određenom vremenskom periodu nađe posao i zadrži ga tokom unaprijed utvrđenog intervala;
- inoviranje Pravilnika o pripremi za zapošljavanje u pravcu definisanja smjernica utvrđivanja stimulativnih mjera za podsticaj sezonskog zapošljavanja;
- organizovati sajmove zapošljavanja iz oblasti turizma i ugostiteljstva, građevinarstva i drugih djelatnosti;
- stipendiranje učenika i studenata završnih razreda stručnih škola;
- stimulisanje poslodavaca za produženje sezone institutom sufinansiranja doprinosa po osnovu raspodjele radnog vremena sezonskih radnika, plaćanjem prve plate, plaćanjem doprinosa na lični dohodak, produžetak staža osiguranja...
- pozitivna propaganda putem sredstava mas-media sa naglaskom na subvencijama za stimulisanje sezonskog zapošljavanja: otvoreni telefon, okrugli stolovi, press konferencije, internet, TV, štampa, priručnici za deficitarna zanimanja, brošure, ankete, učešće na sajmovima i dr.

U cilju rješavanja nekih od navedenih problema na sezonskom zapošljavanju, Zavod za zapošljavanje Crne Gore je pokrenuo brojne inicijative sa državnim institucijama, poslodavcima, inspekcijskim službama, organima lokalne uprave, nevladinim organizacijama, kao i socijalnim partnerima radi preduzimanja odgovarajućih mjera za veće legalno zapošljavanje radne snage i adekvatnog zapošljavanja sezonskih radnika i njihovog uključivanja u privredne tokove, shodno njenim potrebama i sve većem značaju.

PREDSTAVLJANJE PROJEKTA: ZAPOSIMO NAŠE MLADE NA SEZONSKIM POSLOVIMA



Autorka: mr Danka Cetković
Savjetnik za rad sa poslodavcima-Biro rada Podgorica

UVOD

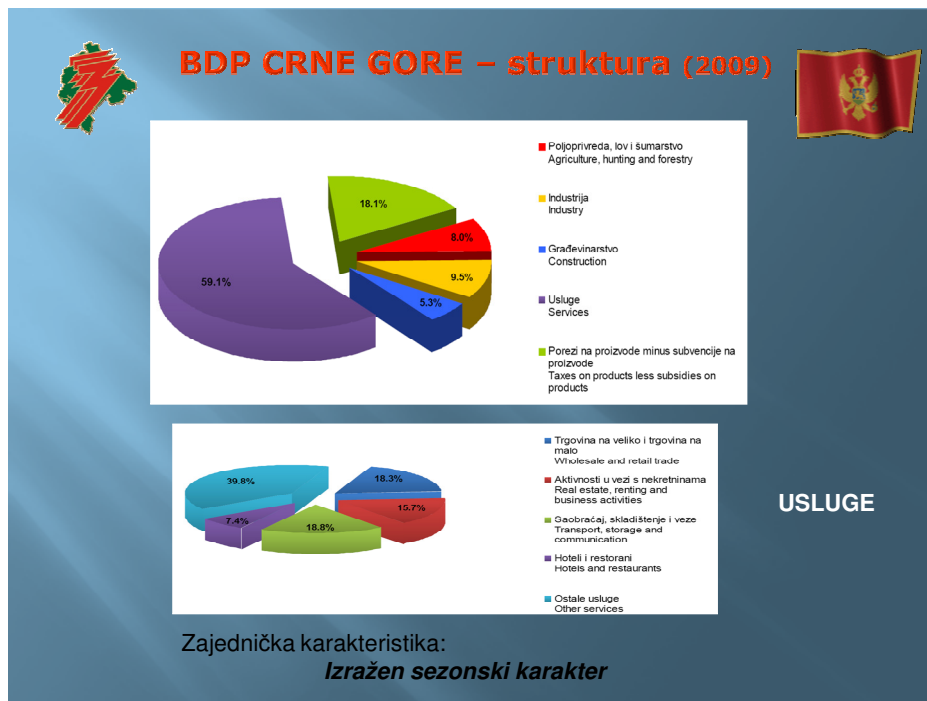
Jedna od najvećih promjena na tržištu rada Crne Gore, u zadnjih godinu dana, jeste povećano učešće mladih na evidencijama Zavoda za zapošljavanje, kao i njihovo usporeno zapošljavanje. Učešće mladih (do 25 godina) u ukupnom broju nezaposlenih na evidencijama Zavoda na kraju prvog kvartala ove godine veće je za 7% u odnosu na isti period prethodne godine. Uz to, stopa nezaposlenosti mladih je znatno iznad prosječne stope nezaposlenosti, što nameće potrebu kreiranja posebnih mjera aktivne politike zapošljavanja, kako bi se povećalo njihovo zapošljavanje, imajući u vidu i ne tako povoljan poslovni ambijent.

Aktivne mjere za stimulisanje zapošljavanja mladih treba da povećaju konkurentnost mladih, doprinoseći većem kvalitetu njihovih znanja, vješina i mogućnosti za sticanje praktičnih iskustava. Sa druge strane, treba stimulisati i poslodavce, pogotovo sada, kada je usljed krize i njenih produženih efekata znatno smanjen prostor za nova zapošljavanja. Projekat "Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima" je upravo jedna od ovih aktivnih mjera, čiji je osnovni cilj zapošljavanje što većeg broja mladih. Naime, tokom ove turističke sezone, tačnije od 01. juna do 30. septembra ove godine, Zavod je u pilot varijanti, realizovao ovaj projekat. Projekat se odnosio na subvencioniranje poslodavca, koji na sezonskim poslovima zaposle lica do 25 godina starosti, koji su državljani Crne Gore i u proteklih šest mjeseci nisu bili u radnom odnosu. Subvencije su iznosile 100 eura za jedno lice, za mjesec dana radnog angažovanja, uz mogućnost produžetka.

Razlozi za pokretanje projekta

Kako se naša privreda sve više oslanja na turizam, (to potvrđuje i nedavno, eksperimentalno istraživanje Monstata koje pokazuje da turizam učestvuje sa čak 10% u bruto domaćem proizvodu (BDP)¹), tako i Zavod mora mnogo više pažnje posvećivati sezonskom zapošljavanju i obezbjeđivanju kvalitetnog kadra za potrebe turizma i ugostiteljstva.

Takođe, istraživanje Privredne komore Crne Gore o strukturi BDP-a, govori o tome da djelatnosti kao što su usluge, građevinarstvo, poljoprivreda čine najveći dio BDP Crne Gore, dok su u strukturi usluga dominantni: trgovina, saobraćaj, promet nekretnina i hoteli i restorani.²



Izvor: Privredna komora

Ono što je zajednička karakteristika svih ovih djelatnosti jeste izražen njihov sezonski karakter. To znači da ove djelatnosti imaju povećanu privrednu aktivnost u određenom periodu godine (kod nas je to najčešće ljeti), što direktno dovodi do značajno veće potrebe i za novim zapošljavanjima. Tu vidimo veliki prostor za većim zapošljavanjima, a posebno mladih. Sezonski poslovi predstavljaju odličan „poligon“ za sticanje prvih radnih iskustava, za primjenu naučenog u praksi, za razvijanje radnih navika, kulture rada, može se spojiti ugodno sa korisnim - raditi dva do tri mjeseca, biti na moru i još nešto zaraditi.

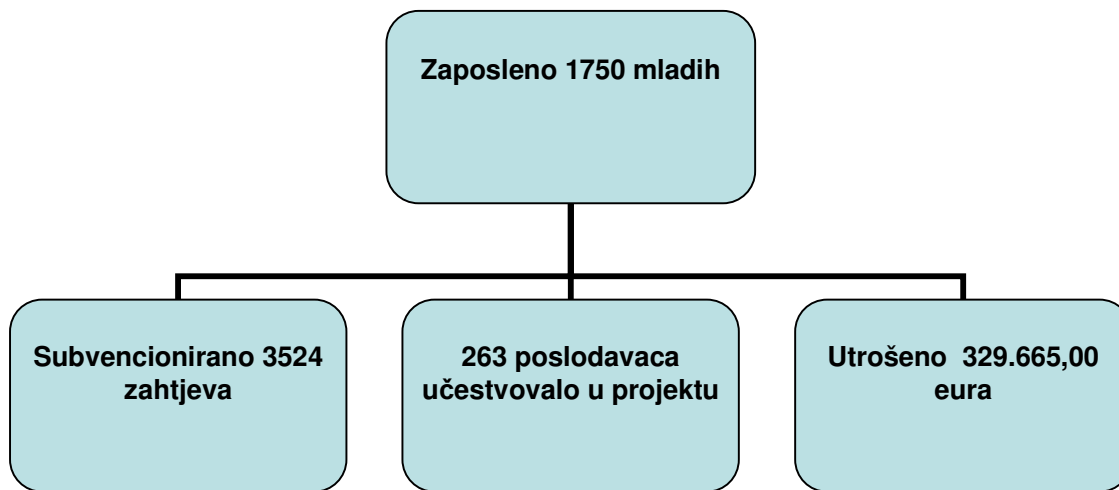
¹ izvor Monstat

² Privredna Komora Crne Gore

Ako se zna da je u nekom ranijem periodu veliki broj hotela na našem Primorju bio taj »poligon« za sticanje obavezne prakse za gotovo sve stručne škole iz zemalja iz okruženja, postavlja se pitanje: zašto onda i naši studenti i đaci ne bi sticali ta neophodna prva radna iskustva upravo na sezonskim poslovima, pod parolom »Učim, radim i zarađujem«? Takođe, ono što je iniciralo realizaciju projekta »Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima« jeste i sve veća zainteresovanost mladih da rade na sezonskim poslovima, ali i to da dosadašnja iskustva pokazuju da u prethodnim godinama broj mladih na sezonskim poslovima i nije bio na nekom zadovoljavajućem nivou.

Rezultati projekta

Za četiri mjeseca primjene projekta zaposleno je 1.750 mladih.



Oko 95% subvencioniranih zahtjeva se odnosilo na primorske opštine iz oblasti turizma, ugostiteljstva, trgovine, a neznatno iz oblasti poljoprivrede i građevinarstva.

Finansijski aspekti i procjena efikasnosti

Projekat "Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima" je značajno doprinio smanjenju rada u sivoj zoni. Da bi jedna subvencija bila odobrena, poslodavac je uz Zahtjev trebao da dostavi i zaključen ugovor o radu i prijavu iz Poreske uprave. Sa ekonomskog aspekta je jako važno da su zapošljavanjem naših mladih, svi bruto doprinosi i porezi na zarade uplaćeni u Budžet, a novac od zarada se troši u Crnoj Gori, uvećavajući time potrošnju.

Ako pođemo od pretpostavke da je prosječna plata na sezonskim poslovima oko 250 eura i da je prosječno radno angažovanje jednog lica tralalo 2 mjeseca (prema analizi projekta), dolazimo do sljedeće računice:

- $1750 \text{ lica} \times 250 \text{ € neto zarada} \times 2 \text{mj} = 875.000 \text{ €}$ neto zarada
- $875.000 \text{ € neto zarada} \times 60\% \text{ porezi i doprinosi} = 525.000 \text{ €}$
(uplaćeno u Budžet)
- Za realizaciju Projekta ukupno potrošeno 330.000 €

Čak i ova vrlo jednostavna računica pokazuje da je Projekat potpuno ekonomski održiv i da pretstavlja odličan model stimulisanja novih zapošljavanja.

Kakve kadrove traže poslodavci?

Iz naprijed navedenog, slijedi logično pitanje: da li su baš svi koji su željeli da rade ove sezone i imali priliku da se zaposle? Vjerovatno da ne, jer je izdato 16.041 radna dozvola za strane državljane, i to na poslovima: pomoćni kuvar, sobarica, pomoćno osoblje na plaži, pomoćni konobar, prodavač, tj. na poslovima i radnim mjestima koja ne zahtijevaju baš previše iskustva i vještina, jer su to poslovi koji se, uglavnom, brzo uče. Da ni poslodavci nijesu previše zahtjevni kad je u pitanju sezonsko zapošljavanje, pokazuje i analiza projekta „Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima“, gdje je za samo 5% radnih mjesta traženo prethodno radno iskustvo i to za poslove: kuvara, konobara, šankera i recepcionera. Takođe, samo 5% poslodavca je tražilo i neko dodatno znanje i to najviše znanje engleskog jezika. Ovo otvara jako veliki prostor za angažovanje domaće radne snage i mogućnost mladima da se zapošljavaju na sezonskim poslovima.

Potpuno je razumljivo da u elitnim hotelima sa pet zvjezdica i zaposleni moraju biti, takođe sa »pet zvjezdica«. Šta to konkretno znači? Ti zaposleni moraju biti izuzetno stručni i obrazovani za posao koji rade, moraju poznavati strane jezike, biti izuzetno fleksibilni i prilagodljivi, bilo u radnoj sredini, bilo potrebama gostiju. Logično je da te standarde najbrže i najlakše mogu dostići upravo mladi.



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Međutim, nisu svi hoteli sa pet zvjezdica. Imamo hotele sa dvije zvjezdice, imamo dosta odmarališta, malih trgovina na čošku, plažnih barova, kafića i diskoteka, rampi za naplatu parkinga i sličnih radnih mjesta za koja nisu potrebna neka specijalna znanja i vještine. Ono najvažnije što se traži jeste volja i želja da se radi, a u hodu se i nauči sve što je neophodno. Osmjeh i lijepo ophođenje ne koštaju ništa, a puno vrijede.

Procjene se kreću da gotovo 70% svih poslova, koji se nude tokom trajanja turističke sezone predstavljaju tzv. pomoćni poslovi, poslovi koji se uče kroz rad i to relativno brzo. Upravo u ovakvim poslovima i leži ogroman potencijal za zapošljavanje domaće radne snage, posebno mladih, učenika i studenata ali i svih onih koji imaju volju i želju da rade, jer će se kroz rad obučiti i za jednu ili dvije sezone izgraditi u kvalitetne i kompetentne zaposlene, na koje poslodavci mogu da se oslone i da unapređuju kvalitet pružanja svojih usluga.

Evaluacija

Nakon završetka projekta odrađena je i anketa poslodavca koji su subvencionirani i anketa mladih koji su bili zaposleni.

Anketirano je 50 poslodavca koji su koristili subvencije tokom trajanja projekta. Iz ankete se moglo saznati:

- da je za više od 90% poslodavca postupak ostvarivanja subvencija bio jednostavan ili prihvatljiv,
- da više od 95% poslodavaca smatra da su subvencije od 100 € bile dovoljno stimulatívne,
- da je 805 anketiranih poslodavca reklo da su se zbog korišćenja subvencija odlučivali da zaposle mlade do 25 godina, državljane Crne Gore, prije nego strane državljane,
- da više od 90% poslodavaca namjerava i naredne godine da se uključi u ovaj ili sličan projekat.

Takođe su poslodavci dali i značajne preporuke, npr. da bi i naredne godine trebalo nastaviti sa ovim ili sličnim projektima koji će doprinijeti većem zapošljavanju domaće radne snage i smanjenju rada u sivoj zoni, kao i da treba početi sa njegovom realizacijom znatno ranije, već od aprila mjeseca.

Što se tiče mladih, od njih 70 anketiranih:

- njih 70% je prvi put radilo ove godine,
- više od 80% zaposlenih je reklo da bi i iduće godine radilo na sezonskim poslovima,
- gotovo svi anketirani mladi su rekli da bi svojim vršnjacima preporučili da rade na ovim poslovima.

Iskustva mladih govore da su u najvećem broju zadovoljni, da su stekli puno novih poznanstava, da je to bilo veliko iskustvo za njih, da je ponekad bilo malo naporno i teško, ali i da su stekli radne navike i sl.

Zaključak

I poslije svega ostaje pitanje da li su sezonski poslovi samo poslovi iz nužde ili mogu biti i dobra prilika. Raduje činjenica da sve više mladih, bilo studenata ili učenika ima pozitivan stav prema zapošljavanju u sezoni. Treba iskoristiti ovaj pozitivan trend i sve više afirmirati sezonska zapošljavanja i nekim konkretnim aktivnostima, npr. sa fakultetima i srednjim stručnim školama sklopiti sporazume o obavljanju obavezne prakse i sl.

Ne treba se baviti ozbiljnijim analizama, da bi se zaključilo koliko benefita za državu, za puniji Budžet, za jačanje mobilnosti i fleksibilnosti radne snage, jačanje konkurentnosti, uopšte za uređenije tržište rada, mogu imati sezonski poslovi.

Sezonski poslovi predstavljaju izuzetno značajan oblik zapošljavanja jer se svake godine ponavlja, ali i povećava tražnja za radnom snagom, što svakako pruža jako velike mogućnosti za nova zapošljavanja. Zainteresovani za sezonske poslove, a posebno oni koji su već negdje radili u toku sezone, mogu računati da će i svake naredne godine naći siguran angažman. Napori da se turistička sezona produži sa neka 2-3 mjeseca na period od 4-6 mjeseci, svakako doprinosi sve većem interesovanju za ove poslove. Takođe, u ovom vremenu, koje je dodatno opterećeno negativnim efektima svjetske ekonomske krize, kada su smanjena nova zapošljavanja, sezonski poslovi mogu vrlo kvalitetno amortizovati prilike na tržištu rada i u periodu trajanja turističkih sezona i do nekoliko puta povećati nova zapošljavanja.

Realizacija projekta "Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima" u pilot varijanti, ove godine, pokazala je da je ovaj način stimulisanja poslodavca odličan model koji daje dobre rezultate i pomaže ostvarivanju širih društveno-ekonomskih ciljeva.

Sezonsko zapošljavanje mladih u Crnoj Gori u oblasti turizma i ugostiteljstva -LJETO ZA ZARADU-



Vlastimir Perović
NVO Tvrđava

UVOD

Sezonsko zapošljavanje u oblasti turizma i ugostiteljstva u Crnoj Gori je oblast koja je nedovoljno pokrivena pažnjom države i ostalih njenih institucija jer se na ovom polju krije ogroman potencijal, kroz koji se može u velikom broju sezonski zaposliti domaća radna snaga, čime bi se u državi osjetili ogromni benefiti (veće zapošljavanje mladih iz Crne Gore, kvalitetnije planiranje turističke sezone, poboljšanje standarda mladih iz Crne Gore, značajno smanjenje odliva sredstava iz Crne Gore, kvalitetnije punjenje budžeta države, smanjenje zone sive ekonomije, odnosno rada «na crno» i dr.). Imajući u vidu zvaničan stav Vlade Crne Gore, da je turizam strateška i prioritetna grana u privrednom razvoju naše države, a obzirom da je od strane poslodavaca izražena velika potreba za sezonskom radnom snagom u ovoj oblasti, NVO Tvrđava je došla na ideju da, kao društveno odgovorna organizacija posvećena mladim ljudima u Crnoj Gori, zajedno sa Zavodom za zapošljavanje osmisli i sprovede u djelo projekat kojim želi da na što jednostavniji i kvalitetniji način spoji crnogorske mlade ljude, zainteresovane za sezonski rad, sa poslodavcima iz oblasti turizma i ugostiteljstva.

U Crnoj Gori se u oblasti turizma, ugostiteljstva i trgovine tokom ljetnje turističke sezone zaposli oko 15.000 ljudi. *Strategijom razvoja ljudskih resursa u sektoru turizma u Crnoj Gori* (Strategija Vlade CG) je planirano da se do 2016. godine otvori dodatnih 10.000 novih sezonskih radnih mjesta u oblasti turizma i ugostiteljstva. Ako uzmemo u obzir navedene podatke kao i da se tokom ljetnje turističke sezone u ovim oblastima zaposli oko 5.000 do 6.000 nezaposlenih sa evidencije Zavoda za zapošljavanje, jasno se uočava deficit sezonske radne snage. Pokretanje nacionalnog projekta za stimulisanje zapošljavanja domaće mlade sezonske radne snage se javlja kao neminovnost i velika potreba Crne Gore.

Projekat sezonskog zapošljavanja mladih «Ljeto za zaradu»



Projekat sezonskog zapošljavanja mladih iz Crne Gore (prvenstveno svršenih srednjoškolaca/maturanata i studenata) se realizuje od 2008. godine i

Aktivnosti u projektu

Aktivnosti NVO „Tvrđava“ i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore su mnogobrojne: osmišljavanje projekta, okupljanje tima ljudi dovoljno smjelih i hrabrih da se uhvate u koštac sa ovom problematikom, razbijanje predrasuda o spremnosti mladih iz Crne Gore za rad, obilazak svih srednjih škola i fakulteta, anketiranje, obrada dobijenih rezultata, formiranje baze zainteresovanih sezonaca, otvaranje Call Center-a, izrada web sajta za on-line prijavu, pa sve do samog procesa zapošljavanja.



pokriva teritoriju cijele države. U dosadašnjim aktivnostima i realizaciji, tokom prethodne četiri godine, napravili smo bazu od oko 13.000 mladih ljudi zainteresovanih za sezonski rad tokom ljetnje turističke sezone na Crnogorskom primorju. Tokom prethodnih godina smo uspjeli, prije svega, da razbijemo jedno pogrešno mišljenje koje je bilo usađeno u Crnoj Gori, da crnogorska omladina neće i ne želi da radi. U navedenom periodu se direktno ili indirektno zaposlilo oko 4.500 mladih ljudi na sezonskim poslovima, i to je, imajući u vidu potencijal sezonskog zapošljavanja u Crnoj Gori, po našem mišljenju, koje je možda subjektivno, nedovoljno.

Zahvaljujući prije svega ogromnoj podršci i pomoći Zavoda za zapošljavanje i ljudi zaposlenih u njemu, a nakon toga i podršci (iako nedovoljnoj) Vlade Crne Gore, uspjeli smo da pokrenemo aktivnosti za sezonsko zapošljavanje mladih sa mrtve tačke. Upoznavajući uprave škola i fakulteta, preko resornog ministarstva, o namjerama i aktivnostima koje sprovodimo, anketiranjem svih maturanata i studenata u Crnoj Gori (koje sprovodimo već više od četiri godine), formirali smo do sada bazu od oko 13.000

zainteresovanih mladih ljudi za sezonski rad. Dobijene podatke smo unosili u posebno osmišljeni program kako bismo na jednostavan način, iz formirane baze, mogli dobiti CV zainteresovanog kandidata i veoma brzo i efikasno ga prosljediti poslodavcu. Formirali smo i Call Center za što kvalitetniju komunikaciju sa zainteresovanim sezoncima, njihovim roditeljima, ali i sa poslodavcima. Formiran je i poseban tim za redovan obilazak poslodavaca prije, tokom i nakon završetka turističke sezone, kako bismo prikupili potražnju poslodavaca, obilazili njih i zaposlene tokom ljeta, ali i vršili evaluaciju svih sprovedenih aktivnosti. Na žalost, i pored naših ogromnih napora broj zaposlenih mladih ljudi tokom ljetnje turističke sezone bio je na nezavidnom nivou, jer smo svjesni potencijala ovog vida zapošljavanja kao i iskustava poslodavaca koji su davali šansu domaćim sezoncima (preko 95% poslodavaca anonimno anketiranih od strane ZZZCG) su se izjasnili da su više nego zadovoljni radom i angažovanjem domaćih sezonaca, njihovom pristupu poslu, odgovornošću, poznavanju jezika i drugo.



Problemi sa kojima smo se sreli tokom realizacije projekta

Nedovoljna finansijska sredstva za sprovođenje i realizaciju ovog projekta je samo jedan od problema za njegovo uspješno sprovođenje. Glavni problem zapošljavanja mladih iz Crne Gore na sezonskim poslovima, u kvantitativnom i kvalitativnom smislu, leži, prije svega, u nelegalnom zapošljavanju, odnosno radu «na crno». Na samom početku realizacije ovog projekta uočili smo da ogroman broj zaposlenih na našem primorju dolazi iz zemalja iz regiona. Raznim metodama istraživanja došli smo do frapantnih podataka: osim što se broj zaposlene domaće radne snage, koja bi se uposlila kroz ovaj i slične projekte, sveo na minimum (jer je nemoguće kroz naš projekat zaposliti bilo koga a da ne bude legalno zaposlen sa uplaćenim svim doprinosima, osiguranjem i stažom), ogromnu štetu trpi i država. Podaci sa kojima raspolažemo i sa kojima smo upoznali javnost su više nego zabrinjavajući: Crna Gora kao država i njeni građani oštećeni su za više desetina miliona eura, samo tokom jedne turističke sezone. Čak i mnogo razvijenije i bogatije države ovakav luksuz sebi ne smiju da dozvole. Moraju se pooštriti kontrole i kažnjavati nesavjesni poslodavci jer zbog njih takvih (loših primjera), ispaštaju i veoma kvalitetni i korektni poslodavci. Razlozi za ispaštanjem su: nekonkurentnost, loš imidž poslodavaca itd. Nekonkurentnost se ogleda u postizanju minornih troškova koje imaju poslodavci koji na nelegalan način zapošljavaju radnu snagu, najčešće pod izgovorom navodnog izvođenja prakse škola iz regiona (za sada nema ni jedne države iz regiona sa kojima je Crna Gora sklopila ugovor o mogućem izvođenju školske prakse, što je preduslov za njeno izvođenje u našoj državi).

Osim navedenih problema, treba navesti da je u oblasti ugostiteljstva i turizma jako izražen deficit kvalifikovane sezonske radne snage. Međutim, taj problem nije toliko veliki razlog za slabo zapošljavanje domaće sezonske radne snage iz razloga što je preko 80% potrebne sezonske radne snage angažovano na pomoćnim ili nekvalifikovanim poslovima. Ipak, država treba da pokaže više sluha i pažnje za prevazilaženje ovog problema, kako bi se poslodavcima pomoglo da dođu i do ove vrste sezonskih radnika iz domaćih resursa.

Ako bi se navedeni problemi rješavali određenom dinamikom, mi iz NVO „Tvrđava“ smo sigurni da bi Crna Gora veoma brzo mogla da pokrije potrebe za sezonskom radnom snagom iz domaćih resursa, uprkos otvorenosti našeg tržišta rada, za šta se i zalažemo. Sigurni smo da bi „u fer i poštenoj utakmici ravnopravnih i istih pravila za sve“ domaća radna snaga ponijela pobjedu i da bi bila dominantna kao sezonska radna snaga. U toj varijanti, svi bi bili zadovoljni: naša mladež, poslodavci, gosti i na kraju i sama država.

Uporedna iskustva sa državama iz regiona

U Crnoj Gori se u oblasti turizma privrednici i država susrijeću sa jasnim i uočljivim problemom kadra. Slična situacija je i u Hrvatskoj, ali se ona posvetila doobuci i dokvalifikaciji deficitarne radne snage. Iste aktivnosti u Crnoj Gori sprovodi i Zavod za zapošljavanje Crne Gore. Sa druge strane, Hrvatska je način zapošljavanja stranaca prilično pooštrila, dok se u Crnoj Gori uslovi za zapošljavanje stranaca čine prilično fleksibilnim a kvote za zapošljavanje stranaca su prilično visoke. Kada govorimo o tome, problem je najizraženiji u oblasti visokokvalifikovanog i kvalitetnog kadra. Međutim, kako se može primijetiti i u Strategiji Vlade CG, procentualno je najmanje potreban navedeni kadar, koji bi pokrivaio najistaknutija mjesta u oblasti turizma i koji bi davao smjernice daljeg razvoja, a najveći se dio odnosi na kadar koji osim svog obrazovanja mora posjedovati i visok stepen fleksibilnosti, poznavanje stranih jezika, spremnost za pružanje usluga, elokventnost, predusretljivost, ljubaznost i zašto ne reći i mladost. Zato se u navedenoj Strategiji značajna pažnja poklanja, osim formalnom, i neformalnom obrazovanju koje se najbolje stiče kroz iskustvo i praksu, za šta se opet mora dobiti šansa. Najbolji i najbogatiji izvor te izuzetno važne i bitne radne snage su upravo mladi, obrazovani ljudi (maturanti i studenti) koji su ujedno i glavna ciljna grupa našeg Projekta. Heterogenost sektora turizma kod nas i u okruženju i sve noviji zahtjevi koji se neprestano mijenjaju u odnosu na zaposlene u oblasti turizma sve više neophodnim čine poklanjanje posebne pažnje neformalnom obrazovanju i stečenom iskustvu i praksi. Upravo zato je turizam oblast koja zahtijeva intenzivan rad. Visoki kvalitet turističkih usluga zavisi u velikoj mjeri od raspoložih ljudskih resursa u kvantitativnom (treba naglasiti da maturanata i studenata u Crnoj Gori imamo oko 30.000) i kvalitativnom smislu. Ovo je izuzetno važno naglasiti jer prema prognozi WTTC-a i njihovom rasporedu ljudskih resursa, u srednjem i dužem roku, oko 65% turističke radne snage će biti neophodno u klasičnom segmentu Sunce/plaža (Primorje).

Sve aktivnosti koje su osmišljene i sprovedene u djelo tokom realizacije projekta, od strane država u regionu, su prepoznate kao izuzetno kvalitetne i pravilno usmjerene. Naša iskustva u ovoj oblasti traže naše komšije kako bi ih imlementirali. Međutim,

ukoliko se sprovedu aktivnosti koje su već pominjane, a koje se odnose na smanjenje sive ekonomije i rada «na crno», za mlade iz Crne Gore će imati dovoljno sezonskog posla.

ZAKLJUČAK

Pažljivo analizirajući aktivnosti NVO „Tvrđava“ i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore kao i navedeni projekat, sa socio-ekonomskog aspekta, jasno je da Crna Gora mora prepoznati kapacitete koje ima u svojim mladim ljudima, koji treba da predstavljaju osnovu budućeg dinamičnijeg razvoja turizma. Pažljiviji pristup države kada se govori o legalnom zapošljavanju, zaštiti radnika i poslodavaca, pravovremenijem (ranijem) pokretanju i sprovođenju ovog i sličnih projekata (mart, april), dodatno stimulisanje radnika i poslodavaca, imaće za posledicu mnogo kvalitetniju turističku sezonu, zadovoljnije radnike i poslodavce, kvalitetniji standard mladih u Crnoj Gori, smanjenje odliva sredstava iz države. Sve navedeno se može iskoristiti ka stvaranju kvalitetnije i iskusnije sezonske radne snage, što poslodavci i zahtijevaju, a od dijela prihoda koje država «ubere» tokom sezone, može se organizovati i sprovesti doobuka i raznovrsni kursevi, kao i otvaranje novih usmjerenja za proizvodnju i stvaranje kadrova deficitarnih zanimanja.



EKONOMIJA

Svjetska ekonomska kriza i njen efekat na realni sektor sa posebnim osvrtom na problem nezaposlenosti u USA



Autor: mr Darko Peković
Rukovodilac odeljenja za internu reviziju

Da li je neko mogao pretpostaviti da će prva dekada XXI vijeka biti obilježena svjetskom ekonomskom krizom i najvećom stopom nezaposlenih lica velikih svjetskih ekonomija, u novijoj istoriji? Da li je slučajno to što su prošle, 2010, godine američki profesori Dejl Mortensen i Piter Dijamond, zajedno sa kolegom iz Velike Britanije, Kipraninom Kristoferom Pizaridesom, dobitnici Nobelove nagrade iz ekonomije upravo za rad koji je objasnio povezanost tržišta rada i nezaposlenosti? Da je situacija dostigla svoju kritičnu tačku nagovještava i informacija da je američki predsjednik prije nekoliko mjeseci u svom "velikom govoru" pred oba doma Kongresa tražio da se hitno usvoji paket od skoro 450 milijardi dolara, kako bi se otvorila nova radna mjesta u SAD, gdje se stopa nezaposlenosti približava alarmantnom nivou od 10%.

Nažalost, ove činjenice, svojom surovom realnošću, govore da je problem nezaposlenosti uvijek aktuelan i da se "prilično uspavane" svjetske ekonomije moraju trgnuti iz sna i hitno suočiti sa problemom nezaposlenosti.

Da problem nije vezan samo za projektovanje ponude i tražnje od strane nadležnih institucija, ukazuje činjenica da je većina zemalja koje su suočene sa masovnom nezaposlenošću jako zadužena (eksterni dug), dok je sa druge strane ekonomska kriza uzdrmala njihove poslodavce koji su bili primorani da otpuštaju veliki broj radnika.

Nastanak svjetske ekonomske krize i njen uticaj na ekonomije USA i EU

Nastanak sub-primarnog hipotekarnog tržišta u USA dovelo je do promjene u stepenu regulacije i uslovima pod kojima su građani USA dobijali kredite. Pojava ovog tržišta se u literaturi navodi kao glavni uzrok nastanka krize na tržištu nekretnina USA koja se kasnije, domino efektom razvila u svjetsku ekonomsku krizu. Do tada je u USA funkcionisalo primarno tržište nekretnina, tako što su kupci kupovali nekretnine preko finansijskih posrednika i koristili hipotekarne kredite. Pojavu sub-primarnog tržišta

uslovio je konstantan rast cijena nekretnina zbog sve veće tražnje od strane građana USA. Razlog ovolike tražnje bio je u tome što su građani u sve većoj mjeri koristili hipotekarne kredite od poslovnih banaka i manjih depozitno kreditnih institucija. Ove depozitno kreditne institucije su prepoznate kao jedne od glavnih "krivaca" za nastanak krize na tržištu nekretnina USA.

Kao vrste manjih depozitno kreditnih institucija javljaju se nebankarske banke i Thrifts¹ koje su pružale usluge kreditiranja po povoljnijim uslovima od poslovnih banaka. I sam postupak odobravanja ovog kreditiranja je bio znatno olakšan. Sociološki i ekonomski aspekt je i te kako važan. Naime, američke porodice su uz pomoć ove vrste kreditiranja mogle lakše i povoljnije da dođu do neophodnog novca za kupovinu nekretnine. Do tada su im poslovne banke nametale obavezne čvrste garancije prilikom finansiranja. Nestabilna zaposlenja i male zarade su većinu američkih porodica onesposobile da dobiju hipotekarni kredit kod poslovnih banaka na primarnom tržištu i one su se masovno opredijelile za sub-primarno hipotekarno tržište, gdje su ista sredstva mogli dobiti po znatno povoljnijim uslovima.

Zbog sve većeg rasta cijena nekretnina, poslovne banke su inicirale osnivanje ovih depozitno kreditnih institucija i sub-primarnog hipotekarnog tržišta, jer su na taj način preko "posrednika" plasirali svoje kredite a klijenti sa lošim bonitetom dobijali hipotekarne kredite. Tako su ove institucije postale produžena ruka poslovnih banaka za mnoge loše kreditne plasmane. Pošto su cijene nekretnina i dalje rasle, banke koje nijesu mogle da direktno odobravaju kredite klijentima, počele su da otkupljuju hipotekarne kredite od manjih depozitno kreditnih institucija, vjerujući da su te hipoteke dobro obezbijeđene i da će njihova cijena nastaviti da raste.

Ovaj rast cijena nekretnina je bio primamljiv i velikim investitorima kao što su velike banke, investicioni fondovi, osiguravajuće kuće, penzijski fondovi. Svi su tržište nekretnina vidjeli kao mjesto gdje će za kratko vrijeme ostvariti veliki prihod. Trend rasta cijena nekretnina u USA je bio konstantno izražen do polovine 2007. godine. Međutim, u junu 2007. godine dolazi do naglog pada cijena nekretnina, i glavnog problema u ovoj biznis "avanturi". Brza i laka zarada je za kratko vrijeme okupila veliki broj učesnika na tržištu nekretnina koji su vjerovali da će cijene nekretnina stalno rasti. Pošto se sva trgovina, sa sve više nekretnina, odvijala sa istom količinom novca, a loše bonitetni korisnici kredita imali teškoće u izvršavanju svojih obaveza došlo je do nestašice novca i intezivnog smanjenja izdatih kredita. Došlo je do porasta kašnjenja u izvršavanju obaveza, a veliki broj klijenata banaka nije imao sredstava za izmirenje obaveza i proglašavao je bankrot. Tako su banke postajale vlasnici sve većeg broja nekretnina koje su bile garant njihovih klijenata.

Zbog drastičnog pada cijena nekretnina, banke nijesu mogle servisirati uzeti hipotekarni kredit jer je cijena nekretnine u trenutku izdavanja kredita bila mnogo veća od one koju je banka mogla naplatiti u trenutku prodaje same nekretnine. Pored ovog problema,

¹ **Thrifts** su finansijske institucije koje su po veličini manje od banaka i prvenstveno se bave odobravanjem kredita individualnim korisnicima i ne bave se korporativnim poslovima.

banke su se suočile i sa problemom "prividno sigurnih" nekretnina. Većina nekretnina nijesu bile tražene na tržištu i nijesu se mogle prodati po očekivanim cijenama. Međutim, to nije bio kraj problema. Solventni klijenti koji su redovno izmirivali svoje obaveze su masovno odustajali od daljeg vraćanja svojih obaveza prema bankama po osnovu hipotekarnog kredita i na taj način još više uzdrmali ionako nestabilnu situaciju u bankarskom sistemu. Glavni razlog ovog svjesnog izbjegavanja obaveza je bio nagli pad cijena nekretnina, jer nekretnine na koje je formirana hipoteka u trenutku uzimanja kredita su sada manje vrijedjele¹. Suočene sa ovim problemima banke su postale nelikvidne i tako se problem finansijskih institucija transformisao u ekonomsku krizu koja je domino efektom zahvatila i druge učesnike u finansijskom tržištu, ne samo USA, već i cijelog svijeta.

USA se nikada u svojoj istoriji nije našla u ovakvoj finansijskoj krizi i nikada do sada ekonomski krah jedne zemlje nije ovako uzdrmao svjetsku ekonomiju. Prvo su se osjetili problemi u zemljama koje imaju sličan sistem hipotekarnih kreditiranja kao npr. Velika Britanija. Nedugo zatim se finansijska kriza, domino efektom, prenijela i na svjetske berze a sa berzi i na bankarski sistem koji je bio suočen sa rastom kamatnih stopa. U tom periodu su redom bankrotirale banke iz EU i drugih djelova Evrope, suočene sa lošom aktivom i prezaduženošću.

Veliki broj internacionalnih kompanija, iz EU i Azije, takođe su bile suočene sa novonastalom krizom jer su većinu svog kapitala investirale i učestvovala na USA tržištu novca i kapitala. Manje ekonomije (manje razvijene zemlje) zbog nerazvijenih finansijskih sistema nijesu mnogo ulagale u hipotekarne hartije od vrijednosti, ali su ipak bile pogođene krizom indirektnim uticajem, koji je prouzrokovan međusobnom povezanošću sa velikim ekonomijama.

Sve veći problemi u bankarskom sektoru polako se prenose i na, najranjiviji, realni sektor. Kamate se vrtoglavo povećavaju, sve je manje kapitala na tržištu, rigorozna selekcija kompanija kojima se dodjeljuju krediti. Kompanije imaju velike probleme prilikom naplate svojih potraživanja, jer se stvorio lanac nelikvidnosti. Sve ovo je prouzrokovalo pad produktivnosti kompanija, smanjenje proizvodnje, gašenje nekih kompanija, da bi na kraju proizvelo usporavanje privrednog rasta.

Veliku štetu pretrpjeli su i građani zemalja koje je zahvatila ekonomska kriza, došlo je do značajnog smanjenja zarada i masovnog otpuštanja radnika kao i do pada životnog standarda. Otpušteni i kreditno zaduženi građani su morali da rade i da tako obezbjeđuju osnovnu egzistenciju, pa ne čudi što su se organizovali veliki štrajkovi zaposlenih i redovi ispred šaltera agencija za zapošljavanje.

Kriza je gurnula u nezaposlenost više miliona ljudi širom svijeta, a njeni efekti se i danas osjećaju, u još i dalje neoporavljenim svjetskim privredama. Mnogo ljudi se suočava sa socijalnom krizom koja je podjednako ozbiljna kao finansijska. Predlozi MMF-a za rješavanje problema u realnom sektoru su da se mora izvesti reforma finansijskog

¹ Prema Office of federal housing enterprise oversight (www.ofheo.gov) cijene nekretnina od juna 2007. godine do novembra 2008. godine u prosjeku su opale za 25%.

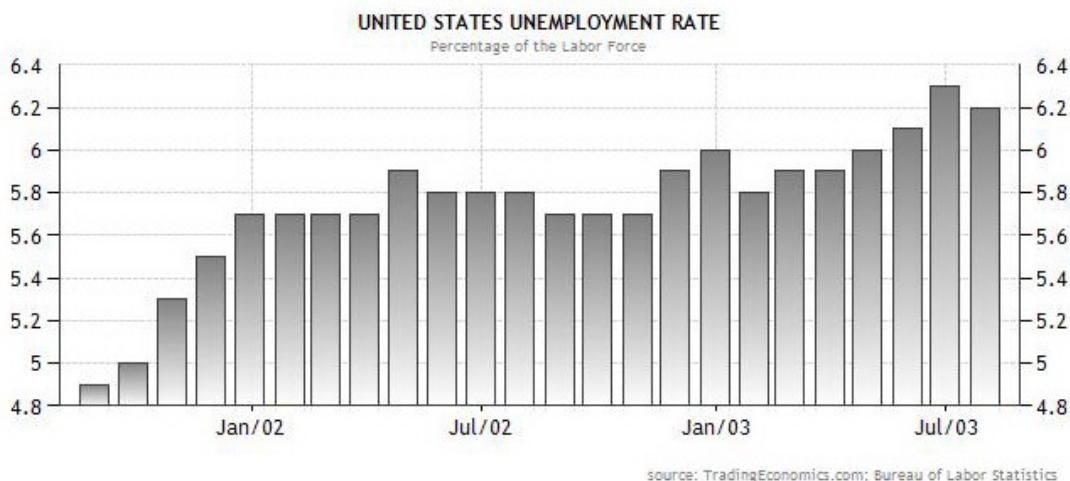
sektora, tako što bi se banke ponovno stavile u službu realne ekonomije, odobravanjem kredita malim i srednjim preduzećima - ključnim motorima povećanja zaposlenosti i privrednog rasta. Stav MMF-a, što se tiče poreske politike je da bi razvijene zemlje u ovim uslovima trebalo da njome popločaju put budućeg rasta i zaposlenosti, jer suviše stroga fiskalna politika bi na kratak rok mogla omesti privredni rast, a to bi opet moglo dovesti do dugoročnog povećanja nezaposlenosti, pretvarajući ciklički problem u strukturalni. Iz prognoza MMF-a može se zaključiti da su industrijski razvijene zemlje znatno teže pogođene nastalom krizom nego zemlje u razvoju, koje su svakako teško pogođene usporavanjem svjetske ekonomije.

Od ključne važnosti su i pristojne beneficije za nezaposlene, kombinovane sa obrazovanjem i obukom nezaposlenih kroz aktivne mjere agencija za zapošljavanje jer one mogu pomoći njihovom boljem prilagođavanju na promjenjive privredne uslove. To se ponajprije odnosi na sredine u kojima je gubitak posla najčešći među mladima i nekvalifikovanim licima i u kojima je sve veći udio dugogodišnje nezaposlenosti.

Efekat krize na tržište rada i nezaposlenost u USA

Poslije, već, istorijskog 11. septembra 2001. godine, uslijedio je krizni period u privredi USA. Veliki uticaj na pojavu krize je imalo poljuljano berzansko tržište. Berzansko tržište Amerike je najednom postalo nesigurno i dogodio se oštar pad akcija. Ova dešavanja su imala za posljedicu rast nezaposlenosti, usljed finansijskih problema velikih kompanija koje su bile prinuđene da otpuštaju značajan broj svojih zaposlenih. Zbog svega ovog, gore navedenog, ne čudi podatak da je u periodu od avgusta 2001. godine, kada je stopa nezaposlenosti u Americi iznosila 4.9%, do jula 2003. godine ona porasla do rekordnih 6.3%¹ (Tabela 1).

Tabela 1. Kretanje stope nezaposlenosti u USA u periodu od avgusta 2001. do avgusta 2003. godine².



¹ <http://www.tradingeconomics.com>

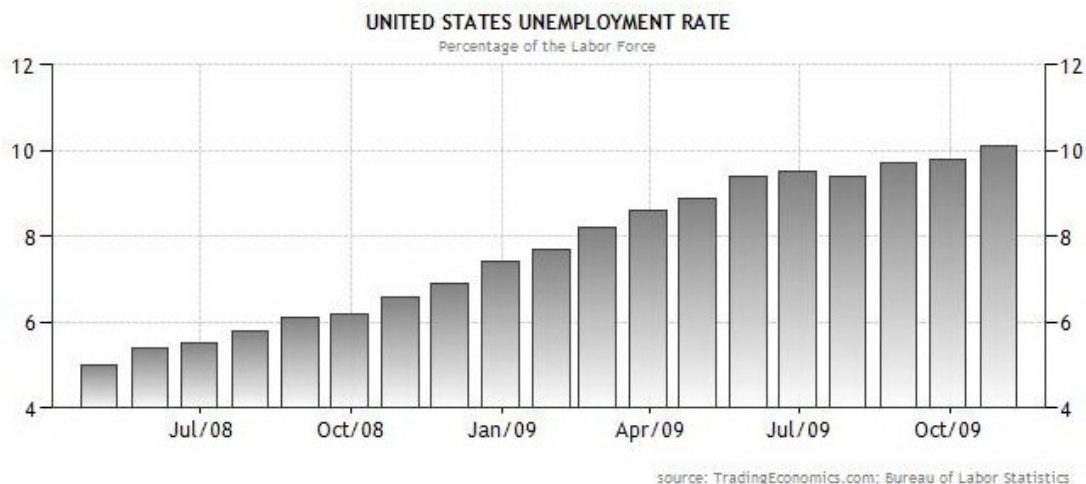
² <http://www.tradingeconomics.com/united-states/unemployment-rate>

Poslije ovog rapidnog rasta stope nezaposlenosti dolazi do stabilizacije na finansijskom tržištu, a posljedično i na *tržištu rada* USA. Američko tržište kapitala polako vraća povjerenje investitora i ostvaruje rast indexa na berzama. Stopa nezaposlenosti se za relativno kratko vrijeme (do 2006 godine) opet vraća na nivo prirodne stope nezaposlenosti ispod 5%.

Međutim, oporavak američke privrede nije dugo trajao, i već krajem 2007. godine, kada dolazi do naglog pada cijena nekretnina na tržištu i velike ekonomske krize, počinje osjetan rast stope nezaposlenosti. Poslije marta 2008. godine, efekti nedostatka kapitala na svim tržištima USA polako se reflektuju i na tržište rada, kroz veliki talas otpuštanja radnika i rapidno povećanje stope nezaposlenosti.

U periodu od aprila 2008 do novembra 2009. godine, tj. za godinu i po dana, **stopa nezaposlenosti u USA je porasla sa 5% na 10,1%** (Tabela 2). Velike kompanije masovno otpuštaju zaposlene a istovremeno značajan broj malih i srednjih preduzeća zbog problema sa likvidnošću, suočavaju sa bankrotom. Poslodavci pored otpuštanja radnika primenjuju i druge mjere za smanjivanje troškova, poput smanjivanja broja radnih časova, zamrzavanje ili smanjivanje plata. U dva mjeseca ukupno je bez posla ostalo 1,4 miliona radnika od čega u januaru 2009. godine 655.000, odnosno 681.000 u decembru 2008. godine. Broj radnika koji su prisiljeni da rade skraćeno radno vrijeme, a željeli bi da rade puno radno vrijeme povećao se na 8,6 miliona.

Tabela 2. Kretanje stope nezaposlenosti u USA u periodu od aprila 2008 do novembra 2009. godine¹



U svojoj poslije-ratnoj istoriji i evidencijama stopa nezaposlenosti koje se prate od 1948. godine, USA je još jednom prešla stopu nezaposlenosti od 10% i to u doba svjetske naftne krize, u 1982. godini kada je stopa iznosila 10,8%¹.

¹ <http://www.tradingeconomics.com/united-states/unemployment-rate>

Reakcija i plan za rješavanje problema nezaposlenosti u USA

Nakon najveće zabilježene stope nezaposlenosti u USA u posljednjih trideset godina², američki predsjednik, Kongres i Vlada uviđaju da je neophodno da država reaguje drastičnim mjerama i pod hitno preduzme aktivne mjere uz pomoć kojih će pokušati da ožive američku privredu. Podaci iz najnovijeg popisa stanovništva pokazuju da se u 2010. još 2,6 miliona Amerikanaca pridružilo redovima siromašnih. Sve u svemu, više od 46 miliona Amerikanaca živi na granici ili ispod granice siromaštva i to je najveći broj poslije više od pola vijeka. Eskperti kažu da je nezaposlenost glavni uzročnik siromaštva u Sjedinjenim Državama. Oko 14 miliona Amerikanaca je nezaposleno, ali ako se uračunaju i oni koji su odustali od traganja za poslom i oni koji pokušavaju da rade više sati, broj nezaposlenih i nedovoljno zaposlenih Amerikanaca je bliži cifri od 25 miliona.

Prvi je inicijativu pokrenuo američki predsjednik Barak Obama u svom "velikom govoru", pred oba doma Kongresa i pred cijelom američkom nacijom, u kojem je zatražio od kongresmena da hitno usvoje paket od skoro **450 milijardi dolara**, kako bi se otvorila nova radna mjesta u USA, gde se nezaposlenost približava alarmantnom nivou od 10%.

Pored ovoga, američki predsjednik je predložio i **smanjenje poreza kojim se finansira penzijski program**, na taj način bi se olakšao život desetinama miliona zaposlenih, ali i milionima poslodavaca. Otpočinjanjem **javnih radova**, za koje je predviđena suma od 105 milijardi dolara, Amerika bi dobila moderniju infrastrukturu koju kao „svjetska sila zaslužuje”, a još 50 milijardi dolara rezervisano je za **naknade nezaposlenima**. Predsjednik USA traži takođe da se po svijetu više **prodaju proizvodi sa oznakom „napravljeno u Americi”**. U svom govoru je posebno naglasio da se omogući prodaja američkih proizvoda u zemljama koje su velika tržišta a zbog niza problematičnih trgovinskih ugovora ta prodaja sada nije moguća ili je znatno manja od očekivane. Na ovaj način bi pomogli radnicima čiji je posao ugrožen globalnom konkurencijom. Kao primjer za ovu problematiku je, osvrćući se na posrnulu američku auto industriju, rekao: „Ako Amerikanci mogu da kupuju 'kiju' i 'hjundai', želim da vidim narod u Južnoj Koreji kako vozi 'fordove', 'ševije' i 'krajslere’”.

Zaključak Obaminog "velikog govora" bi bio: "Firme koje zaposle nove radnike dobiće znatne poreske olakšice. Amerika će krenuti u obnovu svoje infrastrukture, izgradiće se mostovi, putevi, škole i bolnice, nezaposlenima će biti produžene beneficije, masa nepotrebnih propisa će se uprostiti kako bi američki proizvodi mogli lakše da se izvezu po svijetu, najbogatiji će morati da plaćaju veće poreze nego do sada."

Za stvaranje novih radnih mjesta, predsjednik je predstavio i novi američki Zakon o radu, koji je objedinio gotovo sve ideje koje su podržane i od strane demokrata i republikanaca. Svrha ovog novog Zakona je jednostavna: "vratiti što veći broj ljudi na posao i staviti što više novca u džepove radnih Amerikanaca".

¹ <http://www.tradingeconomics.com/united-states/unemployment-rate>

² u novembru 2009. godine kada je stopa nezaposlenih u USA iznosila 10,1%

Pored ovih mjera, američki predsjednik ima namjeru da sprovede i cijeli niz aktivnosti vezanih za sektor obrazovanja a sve u službi rješavanja problema koje je donijela kriza. Najavio je modernizaciju preko 35.000 škola u vrijednosti od 25 milijardi američkih dolara. Ova ulaganja će stvoriti i nova radna mjesta. Predsjednik Obama se oštro usprotivio otpuštanju prosvjetnih radnika, policajaca i vatrogasaca i za sprečavanje njihovog otpuštanja najavio paket mjera od 35 milijardi dolara.

Mjesec dana kasnije...

Prema izvještaju, koji je 04.11.2011. objavio "*The U.S. Department of Labor*", u oktobru 2011. u privatnom sektoru **otvoreno je 104.000 novih radnih mjesta**, dok je pri sprovođenju politike smanjenja budžeta u obrazovanju i drugim socijalnim uslugama zatvoreno 24.000 radnih mesta. Konkretno, to znači da je u SAD **realno formirano 80.000 novih radnih mjesta** prošlog mjeseca. Najviše poslova je otvoreno u uslužnim granama (sve ukupno oko 55.000 radnih mjesta), dok je najmanji rast zabilježen u građevinarstvu i prerađivačkoj industriji.

Stopa nezaposlenosti je pala sa 9.1% na 9%, što je najniža stopa nezaposlenosti u SAD u posljednjih 6 mjeseci. To znači da je prema zvaničnim statistikama oko 14 miliona Amerikanaca u ovom trenutku bez posla.

Da bi se riješio problem nezaposlenosti u ovoj zemlji sadašnjim tempom privrednih aktivnosti, ne uzimajući u obzir rast radne snage, bilo bi potrebno više od 10 godina. Kada se ovome doda i podatak da Amerikanaci na posao u prosjeku čekaju oko 9 mjeseci, shvata se da tržište rada u ovoj zemlji još uvijek nije stabilizovano. Kongresna kancelarija za budžet je procijenila da će stopa nezaposlenosti biti iznad 8% do 2014. godine, a Bijela kuća predviđa da će i iduće godine ostati na oko 9%.

Zaključak

Ostalo je na vremenu da pokaže da li je Amerika preduzela prave mjere u rješavanju problema na tržištu rada. Jedno je sigurno, Amerikanci su svjesni da je problem nezaposlenosti jedan od najvažnijih indikatora vođenja loše ekonomije u posljednjoj deceniji i upravo na rješavanju tog problema žele da počnu svoj, ni malo lak, put u uspješnu revitalizaciju jedne od najvećih ekonomija na svijetu.

L I T E R A T U R A

1. Svetska ekonomska kriza i posljedice po privredu Srbije, Fakultet za Ekonomiju, finansije i administraciju, Univerzitet Singidunum Beograd, April 2009.
2. Ekonomija tranzicije, Fakultet za ekonomiju, finansije i administraciju (FEFA), Crnobrnja, M., Beograd, 2007.
3. <http://www.naslovi.net/2011-09-10/politika/za-oporavak-privrede-450-milijardi-dolara/2798507>
4. <http://www.blic.rs/Vesti/Svet/279281/Vise-od-46-miliona-Amerikanaca-siromasno>
5. <http://www.bankesrbije.com/2011/11/amerika-jos-uvек-nema-odrzivo-resenje-za-problem-nezaposlenosti/>
6. <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2011/09/08/fact-sheet-american-jobs-act>
7. <http://www.tradingeconomics.com>
8. www.ofheo.gov
9. <http://www.euroekonom.com/>



PODRŠKA RAZVOJU PREDUZETNIŠTVA ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE CRNE GORE

Privredni razvoj Crne Gore, zbog svih svojih specifičnosti, nema alternativu razvoju preduzetništva i malog biznisa kao najznačajnijeg pojavnog oblika preduzetničkog načina rada i razmišljanja. Razvoj malih preduzeća uslovljava dinamiku cjelokupnog društveno-ekonomskog razvoja zemlje, a posebno izražen uticaj ima na zapošljavanje. Uviđajući to, Zavod za zapošljavanje je institucija koja je prva u Crnoj Gori, već početkom '90 – tih godina, otpočela sa pružanjem podrške razvoju početnog biznisa. Od tada je Zavod u kontinuitetu realizovao niz projekata kojima je dao značajan doprinos razvoju preduzetništva što je u prethodnom periodu uticalo na smanjenje nezaposlenosti. Značaj Zavoda je utoliko veći što se preduzetnicima prilikom otpočinjanja biznisa, u praksi u veoma ograničenom obimu pruža podrška od strane finansijskih institucija, poslovnih banaka, institucija koje se bave pružanjem znanja iz ove oblasti.

Danas Zavod predstavlja instituciju koja ima izgrađen, sveobuhvatan, samoodrživ, sistem podrške razvoju preduzetništva i malog i srednjeg biznisa kao najpogodnijeg oblika organizovanja preduzetničkog načina djelovanja. Pored toga što utiče na stvaranje tržišnog okruženja i okruženja koje shvata ulogu preduzetnika kao glavnih nosilaca privrednog razvoja:

- Pruža **finansijsku podršku u vidu kredita** pod povoljnim uslovima namijenjenih onim biznis idejama koje u sebi sadrže novo zapošljavanje. Programe samozapošljavanja Zavod realizuje od 1999. godine, s tim što su od 1. septembra 2008. godine predviđeni povoljniji uslovi u pogledu korišćenja kreditnih sredstava. Ciljna grupa ovog Programa su nezaposlena lica, mala preduzeća i preduzetnici, dok su posebne podsticajne mjere namijenjene preduzetništvu žena kao i razvoju preduzetništva u manje razvijenim jedinicama lokalnih samouprava. Programima samozapošljavanja od 1999. godine odobreno je više od 10.300 kredita od čega su oko 90% nosioci nezaposlena lica. Vrijednost odobrenih kredita je preko 54,5 miliona eura. Ovim sredstvima omogućeno je otvaranje više od 16.500 novih radnih mjesta.
- Realizuje programe **edukacije iz preduzetništva** kojima su ciljna grupa **nezaposlena lica**, odnosno potencijalni preduzetnici. Nedostatak znanja iz preduzetništva, koje uslovljava preduzetničko ponašanje, je često veoma važan faktor poslovnog uspjeha, kako malih i velikih kompanija, tako i državnih institucija. Bavljenje biznisom bez posjedovanja kritičnog kvantuma znanja iz preduzetništva je kao plovidba brodom bez kormila, pri čemu samo od morskih struja (sreće) zavisi da li će brod uploviti u neku luku ili će se nasukati na greben. Iz tog razloga Zavod za zapošljavanje Crne Gore je sistemski uredio da nijedan projekat ne može biti kreditno podržan a da nezaposlenim licima, koji su nosioci projekata, ne budu pružena elementarna znanja iz preduzetništva koja će im povećati mogućnosti poslovnog uspjeha. Pored radionica, tematski prilagođenih potrebama budućih preduzetnika i teorijske osnove znanja potrebnih u

svakodnevnom poslovanju, podržane i štampanim materijalom, u ovim edukacijama učestvuju i uspješni poslovni ljudi koji, nesebičnim prenošenjem svojih iskustva i znanja dodatno motivišu i usmjeravaju buduće preduzetnike.

- Realizuje programe **edukacije preduzeća korisnika kredita samozapošljavanja**. Obuka je namijenjena pravnim licima i preduzetnicima, postojećim i potencijalnim korisnicima kredita iz Inoviranog programa samozapošljavanja. Cilj obuke je podizanje nivoa uspješnosti pravnih lica. S obzirom da se Zavod bavi početnicima u biznisu, preduzećima u početnim fazama životnog ciklusa, kod pravnih lica i preduzetnika korisnika kredita evidentan je nedostatak znanja iz oblasti menadžmenta, poslovnog planiranja, marketinga, poslovne komunikacije i dr. koji su često uzrok loših poslovnih rezultata i ograničavajući faktor razvoja. Da bi se otklonili nedostaci, podigla efikasnost rezultata rada i ostvario poslovni uspjeh, neophodni su različiti vidovi edukacije koja će doprinijeti uspjehu biznisa. Do sada je realizovano 8 programa obuke kojima je obuhvaćeno oko 80 malih i srednjih preduzeća.
- Realizuje projekat **virtuelna preduzeća**. Projekat je namijenjen nezaposlenim licima sa srednjom i visokom stručnom spremom, mladim, tehno-ekonomskim viškovima koji žele da se u potpunosti obuče za rad u kompanijama, kao i nezaposlenim licima koja namjeravaju da osnuju sopstveno preduzeće. Virtuelna preduzeća, vjernim simuliranjem, predstavljaju model poslovnog života i preduzetničkog svijeta, omogućavajući brzo i kvalitetno sticanje praktičnih znanja i vještina potrebnih za biznis. Krajnji cilj i rezultat učenja u preduzeću za vježbu je da polaznici postanu spremni za sve ono što buduća radna mjesta od njih zahtijevaju i da se znanja stečena u obuci odmah mogu primjeniti u stvarnim preduzećima. Učesnici projekta u potpunosti stiču znanja i postaju sposobni da osnuju preduzeće, vode preduzeće i rade u preduzeću. Do sada je realizovano sedam obuka, u različitim opštinama, sa 108 polaznika.

Mjere namijenjene razvoju preduzetništva Zavod za zapošljavanje realizuje uz kvalitetnu infrastrukturu podršku. Zavod u svakoj opštini ima svoje organizacione jedinice tako da se mjere realizuju u svim jedinicama lokalne samouprave u skladu sa interesovanjem i raspoloživim sredstvima. Za one oblasti kojima ne može da se bavi, usljed zakonskih ograničenja ili potrebe usko stručnih znanja, obezbjeđuje se eksterna podrška – angažovanje poslovnih banaka, projekt menadžera, specijalizovanih agencija, ...

Mjere koje Zavod realizuje predstavljaju dobru polaznu osnovu kontinuiranom stvaranju uspješnih preduzeća koja preuzimaju ulogu glavnih nosilaca privrednog razvoja. Obim ovih mjera, a usljed specifičnosti definisane metodologije realizacije i njihov kvalitet, u narednom periodu će zavisiti od raspoloživih finansijskih sredstava. S obzirom da je stvoren samoodrživ sistem podrške razvoju preduzetništva, pri čemu se nove aktivnosti finansiraju od povraćaja kredita iz prethodnog perioda, neophodno je obezbijediti namjensku upotrebu ovih sredstava kako bi i narednih godina ovaj, izuzetno značajan, višegodišnji izgrađivan, sveobuhvatan sistem podrške davao kvalitetne rezultate.

mr Goran Bujanja

KREDITI ZA SAMOZAPOŠLJAVANJE

»Primjeri dobre prakse iz opština Pljevlja i Žabljak«

Interesovanje za kredite za samozapošljavanje kao jedan od vidova aktivne politike zapošljavanja u Birou rada Pljevlja i kancelariji Žabljak traje u kontinuitetu, kako od strane nezaposlenih lica koji tek planiraju neki privatni biznis, tako i od strane preduzetnika i pravnih lica koji planiraju proširenje djelatnosti. Ovi krediti pružaju višestruke mogućnosti i šansu onima koji na drugi način nisu mogli doći do posla ili nisu imali dovoljno sopstvenih sredstava da bi započeli privatni biznis, ujedno pružaju mogućnost bržeg zaposlenja. Putem ovih kredita može se pokrenuti i porodični biznis, a time i otvoriti i mogućnost zapošljavanja članova porodice. Osim toga postoje i olakšice za neke kategorije lica i neke djelatnosti, kao npr. poljoprivreda, koje dodatno olakšavaju poslovanje. Iako je zbog nedostatka finansijskih sredstava u zadnje vrijeme odobravanje kredita bilo usporeno i dalje radimo na afirmaciji ovog vida zapošljavanja koji daje konkretne rezultate.

Do sada je u opštinama Pljevlja i Žabljak realizovano 919 projekata i na taj način je otvoreno 1388 novih radnih mjesta. Odobrena sredstva za tu namjenu iznose 4.972.609 eura. Najveće interesovanje za kredite za samozapošljavanje bilo je u oblasti poljoprivrede, i to 435 odobrenih projekata (47,33%). Slijede zanatstvo i lične usluge sa 133 projekta (14,47%), ugostiteljstvo i turizam sa 42 projekta (04,57%) i druge djelatnosti u manjem broju.

Dosta ljudi šansu za zaposlenjem vidi u privatnom sektoru u osnivanju malih i srednjih preduzeća. Kao primjer, u prilogu navodimo priče nekih korisnike koji su putem kredita za samozapošljavanje postigli poslovni uspjeh.

Korisnik kredita: Gorica Papić, Pljevlja

Naziv programa:

Proizvodnja tekstilne konfekcije

G-đa Pepić se od 1999. godine bavi privatnim biznisom, a od 2001. godine proizvodnjom lake konfekcije. Posjeduje svoj poslovni objekat. Iz sredstava javnog informisanja, a zatim i direktno sa Zavoda za zapošljavanje, obaviještena je o mogućnostima kreditiranja za koji smatra da je najpovoljniji naročito za mala preduzeća zbog grejs¹ perioda i kamate. Kredit u iznosu od 5.000 € joj je pomogao da od prodaje dječije garderobe pređe na proizvodnju iste. Trenutno je u firmi četvero zaposlenih sa tendencijom daljeg zapošljavanja i proširenja djelatnosti. G-đa Pepić radi na tome da stvori čvrst oslonac za posao za sve zaposlene. Na putu ka tome preporučuje je

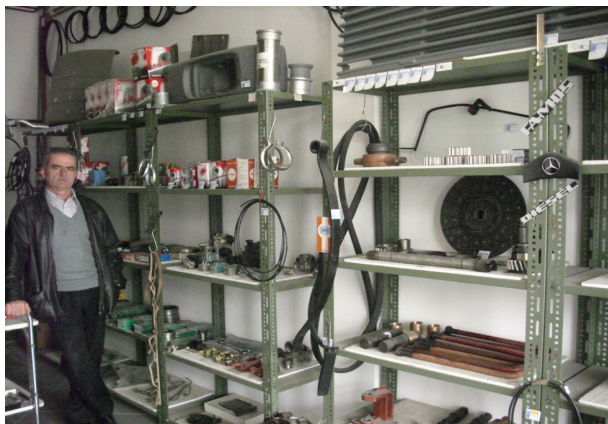


¹ Grejs period-(eng.grace)- period mirovanja otplate glavnice.

poslovno iskustvo, a tu su i usavršavanja, specijalizacije, priznanja i sl. Ističe da joj je najveće priznanje kvalitet proizvoda i zadovoljstvo kupca. Vremenom je proširivala asortiman proizvoda (trenerke, majice, duksevi, radne kecelje i pantalone, pidžame itd). Ipak, Gorica smatra da su dažbine visoke i da je u ovom vremenu globalne ekonomske krize sve teže od privatnog biznisa pristojno živjeti.

Korisnik kredita: Milan Manojlović

Naziv programa: Prodavnica autodijelova



G-din Milan Manojlović je završio gimnaziju u Pljevljima i oko 20 godina radio u Srbiji na poslovima vezanim za autoindustriju.

Nakon toga vratio se u Crnu Goru, godinu dana je bio na evidenciji Zavoda za zapošljavanje gdje je informisan o mogućnostima kreditiranja, a zbog nemogućnosti zaposlenja u drugom sektoru, Milan je odlučio da pokrene privatni biznis. Povoljni uslovi s jedne strane i sigurnost u sebe s druge, bili su

dovoljan motiv da uspješno prođe edukaciju, konkuriše za kreditna sredstva u iznosu od 15.000 € i otvori prodavnicu auto-dijelova. Kredit mu je omogućio da se ponovo radno angažuje, da nastavi, donekle proširi djelatnost u koju je bio dobro upućen i zaposli dva radnika, sa evidencije Zavoda. Sredstva je uložio u adaptaciju poslovnog prostora uzetog pod zakup, u nabavku rezervnih djelova i opreme za kamione i poljoprivrednu mehanizaciju.

Milan ističe da se ranijih godina puno radilo pa samim tim i zarađivalo ali obzirom na pad prometa u ovoj godini, svi troškovi postaju preveliko opterećenje za poslovanje i treba biti vješt da preživiš na tržištu. Zbog vjere u preduzetništvo kao i želje za dokazivanjem i u ovoj oblasti Milan vjeruje da će, ipak, doći bolja vremena.

Korisnik kredita: Silhana Jahić

Naziv programa: Dječija igraonica



G-đa Jahić je po zanimanju inokorespodent-saradnik i zaposlenje u struci nije mogla naći. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje je od 2003. godine i o mogućnostima kreditiranja saznala je od zaposlenih u Birou rada, gdje je uspješno prošla edukaciju za potencijalne preduzetnike i na taj način dobila dosta potrebnih informacija. Ranije je povremeno radila ali na kraće vremenske periode. Motiv za pokretanje

privatnog biznisa bili su povoljni uslovi kredita i ljubav prema djeci, pa je riješila da pokrene svoju sopstvenu igraonicu.

Kredit za samozapošljavanje u iznosu od 5.000 € iskoristila je za nabavku opreme. Odlični uslovi, bogati sadržaji, igračke rađene po standardima, samo su neke od preporuka ove igraonice. Usluge koje se nude u igraonici su čuvanje, zatim zabava, edukacija, organizovanje zabava, rođendana, proslava i drugo. Pored toga, G-đa Jahić ističe da djeca u igraonici mogu računati na puno povjerenje, ljubaznost, pouzdanost i kreativnost. Zadovoljna je, jer je sebe pronašla u privatnom biznisu i poslu koji voli i koji joj obezbjeđuje pristojnu egzistenciju.

Korisnik kredita: Kenan Vilić

Naziv programa: *Elektroservis*

G-din Vilić je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje od 1997. godine. Po zanimanju je pogonsko-mašinski inženjer. U Rudniku uglja je 2002. godine odradio pripravnički i od tada je na evidenciji nezaposlenih bio sve do 2011.godine, kada je dobio kredit za samozapošljavanje u iznosu od 5.000 €. U međuvremenu je pokušavao doći do stalnog zaposlenja u struci u nekoj firmi ali su njegovi pokušaji bili bezuspješni. U to vrijeme pomagao je ocu u pružanju elektro usluga i tako »ispekao« zanat, pa je u njemu vidio svoju šansu, informišući se od strane svog savjetodavca. Uz pomoć kredita uzeo je poslovni prostor pod zakup, legalizovao djelatnost i nabavio potreban materijal. Na taj način je zaposlio sebe i riješio pitanje egzistencije za svoju porodicu. Iskoristio je mogućnosti i znanje koje ima i napredovao u poslu kojim planira i dalje da se bavi. Mišljenja je da se uz dosta rada i truda u privatnom biznisu može uspjeti, ali obzirom da plaća zakup, visoke dažbine u ovom vremenu su opterećenje za njihov budžet.



Korisnik kredita: Vemić Zorica

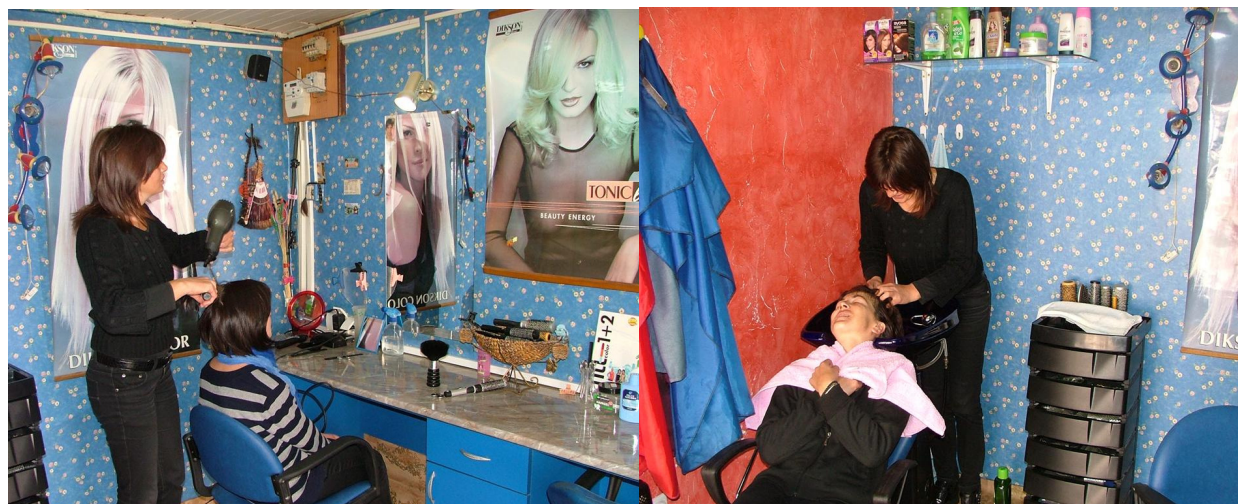
Naziv programa: *Frizerski salon*

G-đa Vemić je po zanimanju turistički tehničar i bila je na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, gdje je i saznala za mogućnost kreditiranja preduzetništva. Ranije je radila kao šivač konfekcije i prodavac.

Pošto je ostala bez posla bavila se pružanjem frizerskih usluga. Od savjetodavca je informisana o mogućnostima i uslovima dobijanja povoljnog kredita preko Zavoda. Uspješno je prošla seminar za preduzetnike i konkurisala za kreditna sredstva u iznosu od 5.000 € za otvaranje i legalizaciju frizerskog salona. Obzirom da je imala dobre preduslove, posjedovala je privremenu lokaciju u blizini centra grada, unutrašnjost

izgrađenog objekta bilo je potrebno rekonstrukcijom prilagoditi za potrebe frizerskog salona i nabaviti potrebnu opremu.

G-đa Vemić je zadovoljna poslom. Ističe da je Žabljak turističko mjesto u kojem je razvijen kako zimski tako i ljetnji turizam, te da ga posjeti veliki broj gostiju. Konkurencija je neznatna tako da ovaj vid pružanja usluga za kojim postoji potreba ima perspektivu i g-đa Vemić obezbjeđuje pristojnu dobit.



*Pripremila: Bisera Ajanović
Savjetnica za kreditiranje*

KREDITI ZA SAMOZAPOŠLJAVANJE

»Primjeri dobre prakse iz opština Nikšić, Šavnik i Plužine«

U uslovima tržišnog privređivanja i orjentisanosti sve većeg broja nezaposlenih lica na pronalaženje svog mjesta na tržištu rada, kroz otpočinjanjem sopstvenog biznisa, prepoznala se potreba za pružanjem finansijske podrške budućim investitorima. Program se pokazao kao opravdan, a kako traje već dugi niz godina, uz promjene ponude i tražnje na tržištu, radilo se i na njegovom poboljšanju, tako da je inoviran uvođenjem nove tehnologije rada sa nezaposlenim licima.

U biroima rada Nikšić se organizuju seminari za edukaciju budućih preduzetnika iz oblasti privatnog biznisa, prakse i zakonodavne regulative. Ovo sve iz razoga bolje realizacije biznis ideja za koje se traži kreditna podrška, očuvanje i pospješivanje povećanja broja malih i srednjih preduzeća koja su i okosnica privrednog razvoja naše zemlje.

Biro rada Nikšić je u proteklih dvanaest i više godina imao značajan doprinos smanjenju nezaposlenosti kroz program kreditiranja malog i srednjeg biznisa. Od februara 1999.godine za nikšićku regiju je odobreno 2.568 kredita, otvoreno 3.480 novih radnih mjesta i finansirano 11.471.233 eura. Od toga za opštinu Nikšić 2326 kredita, 3199 radnih mjesta i izdvojeno 10.507.089 eura, za opštinu Šavnik 157 kredita, 181 novo radno mjesto i 603.814 eura, za opštinu Plužine 85 kredita, 100 radnih mjesta i za ove namjene izdvojeno 360.330 eura.

Najveći broj odobrenih kredita je iz oblasti poljoprivrede, oko 60% što je i pretežna djelatnost na ovom području. Po zastupljenosti slijede: zanatstvo i lične usluge 14,99%, proizvodnja 6,19%, trgovina 6,70%, ugostiteljstvo i turizam i u manjem procentu ostale djelatnosti. Razlozi sve većeg interesovanja za poljoprivrednu proizvodnju od strane nezaposlenih su najčešće želja za samostalnošću, dobri preduslovi za bavljenje poljoprivredom-sopstveno imanje koje je obično potrebno kultivisati, i veći interes državnih institucija za ulaganja u razvoj ove grane.

Pored poljoprivrede, u nikšićkoj regiji je veliko interesovanje za biznis uz pomoć kredita kojim se otvaraju mali proizvodni pogoni metalske industrije, prehrambenih proizvoda zatim zanatskih radnji i drugo. Takođe, jedan ne mali broj zdravstvenih ustanova je legalizovan uz pomoć kredita za samozapošljavanje.

Za ovu priliku smo izdvojili jedan broj preduzetnika iz opština Nikšić, Šavnik i Plužine, koji su uz pomoć kredita za samozapošljavanje uspješno realizovali svoje biznis ideje.

Korisnik kredita: Vujković Slavica

Naziv programa: Digitalna štampa



Poslije rada na određeno vrijeme i nemogućnosti da nađu posao u struci, Vujković Slavica se sa suprugom Radulom odlučila da dalje radno angažovanje nastave kao preduzetnici. Iako skromnog znanja iz oblasti štamparstva, uputili su se u nesigurne vode sopstvenog biznisa.

Uz pomoć kredita su otvorili firmu i nabavili prve mašine za štampu reklamnog materijala najrazličitijeg asortimana, ofset, sito, digitalna i štampa velikih formata.

Posao se širio i firma je vremenom zauzimala sve sigurnije mjesto na tržištu. Kredit od Zavoda za zapošljavanje Crne Gore je došao, kaže g-đa Slavica, u pravo vrijeme i uložen je u nabavku savremene mašine za štampu i otvaranje još jednog radnog mjesta.

Svi zaposleni su prošli obuku za rad sa opremom koja i funkcionalnošću i kapacitetima zadovoljava sve savremene standarde i omogućava bržu realizaciju posla, veći broj proizvoda i bolji kvalitet istih.

Trenutno su u firmi stalno zaposlena četiri radnika. Vujkovići kažu da je trenutna privredna situacija nepovoljna za preduzetnike i tržište je prezasićeno, međutim, sve probleme prevazilaze upornim radom, dobrom saradnjom sa već provjerenim poslovnim partnerima.



Osnovna poruka svima koji kreću u biznis je biti hrabar, osloniti se na sebe i uspjeh je siguran.

Korisnik kredita: Simunović Veselin

Naziv programa: Farma krava

Porodica Simunović u Nikšiću važi za dobre domaćine i poljoprivrednike. Tako je i Veselin Simunović nastavio tradiciju svojih predaka i uspješno se bavi farmerskim poslom. Sa svojom suprugom i majkom je prije tri godine oformio farmu rasnih grla, krava, priplodnih junica i bikova.

Pošto su se Veselin i njegova supruga nalazili na evidenciji Biroa rada Nikšić, u kreditnoj službi su informisani o uslovima pod kojima Zavod za zapošljavanje Crne Gore daje kredite i tu su prepoznali svoju šansu da trajno riješe problem nezaposlenosti.

Veselin je prošao seminar za edukaciju preduzetnika i uskoro je stigao kredit u iznosu od 10.000 eura. Sredstva su uložili u nabavku krava i izgradnju štale.



Danas farma Simunovića broji dvadeset rasnih grla, opremljena je aparatima za mužu a domaćinstvo posjeduje i tri traktora sa priključcima. Veselin i njegova supruga su, sa ponosom ističu, upisani u Registar poljoprivrednih proizvođača.

Ovaj uspješni nikšićki farmer smatra da je kredit koji je uzeo odličan, kako za poslovni početak tako i proširenje već postojećeg biznisa jer uz grace period od jedne godine, kamatnu stopu od 3 % na godišnjem nivou, svako ko hoće da radi mora uspjeti.

Bračni par Simunović ima troje djece od kojih su dvoje već pokazali interesovanje za porodični posao uključivanjem u svakodnevne aktivnosti na farmi, što ih izuzetno raduje i daje nadu da će i njihova djeca nastaviti porodičnu tradiciju.

Korisnik kredita: Vilotijević Ljiljana
Naziv programa: Trgovina



Vilotijević Ljiljana se prijavila na evidenciju biroa rada kao tehnološki višak sa 29 godina radnog staža. Uključila se u mjere iz programa aktivne politike zapošljavanja. Pošto je dotadašnji radni angažman bio vezan za oblast trgovine, kredit za ovu biznis ideju činio se kao dobar izbor za rješavanje problema nezaposlenosti. Na seminaru za edukaciju preduzetnika, koji je g-đa Vilotijević uspješno završila, dobila je korisne informacije za svoj biznis i krenula u proceduru realizacije kredita.

Sredstvima od 5.000 eura koje je dobila, zaokružila je proces rada i sada obavlja djelatnost prodaje odjevnih predmeta u uslovnom poslovnom prostoru sa optimalnom količinom zaliha roba, uz solidan promet koji joj obezbjeđuje sigurnu egzistenciju.

Za privatni biznis investitorka se odlučila zato što smatra da će na taj način imati više uspjeha, samostalnosti i novca. Smatra da je kredit od Zavoda za zapošljavanje izuzetno povoljan i posebno dobar za ljude koji hoće da budu »svoj na svome«, kaže Ljiljana. Namjerava da proširi djelatnost povećanjem asortimana i količine roba. Registrovala je trgovinu i misli da je budućnost naše privrede mali i srednji biznis gdje će svako uz predan rad, upornost i vjeru u sebe, pronaći mjesto na tržištu.

Korisnik kredita: Žižić Radosav

Naziv programa: Trgovina na malo



Za dvadeset dvije godine radnog staža, u firmi u kojoj je radio, Žižić Radosav je prešao put od nabavljača, preko magacionera, do izvršnog direktora. Ostao je bez posla kao tehno-ekonomski višak. Nije bilo lako sa otpremninom od 1.900 eura računati na sigurnu egzistenciju za sebe, suprugu i dijete. Kada se prijavio na evidenciju Biroa rada informisan je o kreditu za samozapošljavanje. Pošto je već i sam odlučio da će se baviti sopstvenim biznisom, iskoristio je priliku da uz pomoć kredita od Zavoda za zapošljavanje otpočne sa trgovinom u Šavniku.

Uz povoljne uslove, grejs period, nisku kamatu, dug rok vraćanja, kredit je došao u pravo vrijeme. Sredstvima od 10.000 eura zaposlio je sebe i još jedno lice sa evidencije nezaposlenih. Registrovao je firmu u Šavniku, u okviru koje posluju i dvije bogato opremljene prodavnice.

Investitor planira da proširi posao otvaranjem maloprodajnih objekata po okolnim selima, gdje god ima stanovnika. Pored toga što pojedini maloprodajni objekti neće donositi zaradu, ipak će raditi, jer g-din Žižić želi da na dugi rok obezbijedi lojalne kupce i sigurno mjesto na tom tržištu.

Posao se širio i stvarala se potreba za angažovanjem novih radnika tako da preduzeće trenutno ima sedam zaposlenih. Investitor ističe da sve svoje obaveze redovno završava kako prema državi, tako i prema zaposlenima.

Smatra da je za opstanak u vodama privatnog biznisa važna hrabrost i rad, a posla uvijek ima.

Korisnik kredita: *Rajković Darka*
Naziv programa: *Mini farma ovaca*

Kada je preduzeće »Titex« otišlo pod stečaj, Rajković Darka iz Šavnika se poslije trinaest godina radnog staža našla na evidenciji nezaposlenih lica.

Pošto je i suprug ostao bez posla a trebalo je školovati i podizati četvero djece, odlučili su da se vrate na selo gdje su imali skromne uslove za život.



Darka je konkurisala za kredit i u redovnoj proceduri dobila sredstva od 5.000 eura, koja je uložila u nabavku ovaca i dogradnju objekta. Pored mini farme ovaca investitorica posjeduje četiri krave i troje junadi, čime je oformila porodičnu farmu koja donosi prihode od kojih se, kako kaže, može pristojno živjeti. Rajkovići posjeduju sopstvene pašnjake i mehanizaciju a usluge transporta kamionom plaćaju.

Povoljni uslovi kredita koji je dobila od Zavoda za zapošljavanje su dodatni motiv da svaki euro uloži na pravi način i ostvari dobit, kažu Rajkovići. Čitava porodica je uključena u poslove na farmi, gdje se proizvodi kvalitetan, ekološki zdrav sir, kajmak i meso za čiju prodaju nema problema.

G-đa Rajković kaže da Crna Gora ima veliko bogatstvo i potencijal za razvoj stočarstva, koje samo treba pravilno koristiti, a napredak je zagarantovan.

Korisnik kredita: *Doderović Zoran*
Naziv programa: *Diskont pića*

Nakon što je završio trgovinsku školu Zoran Doderović se priključio ostalim članovima porodice u poljoprivrednim radovima. Poslije određenog vremena, odlučio je da se okuša u poslu za koji se školovao. Počeo je sa prodajom pića po diskontnim cijenama. Kako je rad u diskontu krenuo i donosio očekivane rezultate, valjalo ga je legalizovati. To je iziskivalo veća ulaganja i tada je g-din Zoran, po njegovim riječima, jedinu pomoć u realizaciji biznis ideje pružio Zavod za zapošljavanje, sa kreditom od 10.000 eura. Od tih sredstava je kupio poslovni prostor u Plužinama i zaposlio sebe i sestru. Vremenom se ukazala potreba i za proširenje posla tako da je uz diskont pića u ponudi i mješovita roba široke potrošnje. Zaposlen je još jedan radnik.

Investitor kaže da je konkurencija u ovoj maloj opštini »jaka« ali da uz dobar rad, povoljne cijene svježeg voća i povrća, i ljubaznu uslugu nema straha od iste. Sa svojih dvadeset sedam godina Zoran Doderović je danas poznati preduzetnik na području Plužina i šire.



U budućnosti namjerava da se pored trgovine bavi i turizmom. Već je načinio prve korake u tom pravcu kupovinom objekta na Šćepan Polju koji se sastoji od restorana i soba za prenoćište.

Planira da se bavi uslugama smještaja turista i raftinga Tarom. No i za to su potrebna značajna sredstva te će se Doderović opet obratiti zahtjevom za kreditnu podršku. Smatra da bi Zavod trebao povećati fond sredstava koja se opredjeljuju za kreditiranje budućih preduzetnika i misli da su upornost i rad osnova svakog uspjeha.

Korisnik kredita: Radojević Goran

Naziv programa: Uzgoj svinja i prodaja mesa

Pošto nije mogao naći posao u struci, Goran Radojević je odlučio da na porodičnom imanju u selu Gornja Brezna u Plužinama otpočne proizvodnju, sušenje i prodaju mesa. Odlični klimatski uslovi i lokacija su bogom dani za ovaj posao. U Birou rada je čuo za kredite po povoljnim uslovima i bez dileme je, kako kaže, krenuo u realizaciju svoje biznis ideje. Sredstvima od 5.000 eura je adaptirao sušaru i kupio svinje za tov.



Uz stalno prisustvo i ogroman rad rezultati nijesu izostali i investitor je ove sezone pripremio značajnu količinu mesa za sušenje. Svi poslovi oko obrade

raznih vrsta mesa, pršute, kobasice, pančeta, ovčje meso, kaštradina zahtijevaju znanje i predanost u ovim aktivnostima. Značajnu pomoć Goranu pružaju roditelji i sestre koji su uključeni u sada već ozbiljan porodični biznis. Investitor kaže da su sredstva kredita došla u pravom trenutku a grejs period od godinu dana mu daje prednost za realizaciju planirane proizvodnje za jednu sezonu, što je uz malu kamatu i dovoljan rok otplate preporuka za sve buduće preduzetnike, da uz pomoć kredita od Zavoda za zapošljavanje načine prve korake u sopstvenom biznisu ili da prošire već postojeći.

G-din Radojević ima planove da u budućnosti poveća kapacitete i značajno mjesto da pružanju usluga sušenja mesa za širi krug korisnika.

Pripremila: Vera Radulović, savjetnica za kredite

OBRAZOVANJE

KREIRANJE UPISNE POLITIKE U VISOKOM OBRAZOVANJU U SKLADU SA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA



Autorka: Mubera Kurpejović

Upisnu politiku u visokom obrazovanju u Crnoj Gori karakteriše nedostatak saradnje između ključnih aktera, odnosno samih ustanova visokog obrazovanja, ministarstava, zavoda za zapošljavanje i drugih relevantnih institucija. Postojeća saradnja je samo formalna. Primarni nedostatak upisne politike je u tome što se ona najvećim dijelom rukovodi kadrovskim i materijalnim uslovima same ustanove, a manje potrebama tržišta rada i politikom privrednog razvoja sredine u kojoj djeluje.

Upisnom politikom nije u dovoljnoj mjeri uzeta u obzir stopa nezaposlenosti između svršenih studenata različitih disciplina i potreba za visokoobrazovnim kadrovima, što ima za posljedicu neadekvatno planiranje upisa i stvaranje suficita neproizvodnih kadrova na tržištu rada. Navođenje ove činjenice ustanove visokog obrazovanja treba da shvate kao preporuku da upisna politika mora biti zasnovana na analitičkom planiranju potreba za kadrovima u narednom periodu, kako se ne bi proizvodio disbalans broja kvalifikacija koje izlaze na tržište rada i onih koje su potrebne tržištu rada.

Sprovođenje analize potreba tržišta rada ima svoju svrsishodnost ukoliko je ona dugoročne prirode, uzimajući u obzir da će oni koji su nastavili školovanje na ustanovama visokog obrazovanja biti na tržištu rada za 4, odnosno 7 godina. Strategijom razvoja i finansiranja visokog obrazovanja (2011-2020) predviđeno je da se periodično rade analize potreba tržišta rada od strane ključnih aktera u obrazovanju i zapošljavanju, a koje će se rukovoditi strateškim dokumentima o razvoju zemlje.

Obrazovna politika, koja nije koncipirana tako da reguliše broj i vrste kvalifikacija budućih generacija studenata u skladu sa potrebama tržišta rada, ima za ishod stvaranje dugoročnog problema nezaposlenosti. Slične probleme imaju i druge zemlje, i sredstva koja koriste za sprečavanje ove pojave se razlikuju. Neki misle da je dovoljno imati restriktivnu politiku na ustanovama u zemlji i pojedine programe realizovati periodično (npr. svake četiri godine) ili i jedno i drugo.

Vrlo bitno je uzeti u obzir i želju pojedinaca da studiraju određeni studijski program, bez obzira na to što je taj kadar na tržištu rada kvalifikovan kao prekobrojan i teško zapošljiv. Ta kategorija studenata postoji u svim sistemima tako da Crna Gora nije po tom pitanju izuzetak. Takođe se mora imati u vidu da oko 1.800 studenata godišnje stiče kvalifikacije na ustanovama van Crne Gore, koje su najčešće iz društvene grupe nauka, i nakon završetka studija, što je i logično, traži radni angažman u Crnoj Gori.

Još veći problem nastaje ukoliko se svršeni srednjoškolci, koji nemaju preduslove za upis na željeni studijski program, a žele ipak da studiraju, upisuju na programe za koje ne postoji dovoljno zainteresovanosti, odnosno na kojima nakon završene procedure upisa ostane dovoljno "slobodnih mjesta". Tako nastaje potencijalna opasnost da ti studenti imaju status "vječitog studenta" ili da nakon završetka studija budu sasvim nezainteresovani za rad u struci.

Evidentno je da trenutno stanje karakteriše i kadar koji posjeduje kvalifikacije i vještine koje ne odgovaraju stvarnim potrebama tržišta rada, te logično ostaje nezaposlen. Rješavanje ovih problema nameće aktivnije uključivanje samih poslodavaca, ne samo kao ocjenjivača znanja i vještina koje posjeduju svršeni studenti i koliko oni po svom kvalitetu odgovaraju potrebama tržišta, već i njihovo učešće i saradnju sa ustanovama visokog obrazovanja u kreiranju samih studijskih programa i razvoju kvalifikacija. Time bi poslodavci dobili ulogu koja im po prirodi stvari i pripada, jer bi njihova iskustva u cjelokupnom procesu kreiranja ishoda učenja bila od izuzetnog značaja u dobijanju "finalnog produkta" koji će se mnogo lakše prilagoditi potrebama tržišta rada. Ne ohrabruje podatak da kada je u pitanju praktična nastava mali broj studenata ima mogućnost da stekne praktična iskustva, koristeći savremene tehnologije, što za posljedicu ima teže snalaženje na konkretnom zadatku kada se svršeni student zaposli u struci. Modularni pristup nastavnom planu i programu povećao bi fleksibilnost planova i programa, te omogućio bolje prilagođavanje kvalifikacija potrebama tržišta rada i u određenoj mjeri pomogao smanjenju nezaposlenosti. Od suštinske važnosti za uspješno planiranje upisne politike je da se nastavni planovi i programi prilagode tako da pružaju znanja i vještina potrebne na tržištu rada i uspostavljanje i sprovođenje profesionalne orijentacije studenata u cilju prepoznavanja ne samo afiniteta budućeg studenta za određeni posao, već i prepoznavanje savremenih potreba za radnom snagom.

Formiranjem Savjeta za kvalifikacije i sektorskih komisija, u skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija, ostvariće se čvršća veza između ministarstava, ustanova visokog obrazovanja, Privredne komore, reprezentativnog udruženja poslodavaca i drugih relevantnih institucija. Kroz rad pomenutih tijela i zajedničke aktivnosti analiziraće se stanje i tendencije na tržištu rada, predlagati kvalifikacije za sve sektore, definisati potrebe za uvođenje novih kvalifikacija, kao i predlagati prioritete u razvoju novih i izmjeni i dopuni postojećih kvalifikacija. Ova sinergija će rezultirati dobijanjem uređenog sistema kvalifikacija koji će korespondirati sa stvarnim potrebama tržišta rada. Ovo će pospješiti tješnju saradnju svih aktera odgovornih za politiku obrazovanja i doprinijeti iznalaženju rješenja koja će biti od opšteg dobra.

Izbor zanimanja samo je prva faza u kojoj pojedinac donosi odluku o izboru pravca svog profesionalnog razvoja. Taj prvi izbor je veoma značajan, pogotovo ako je obavljen uz valjanu analizu svih aspekata takve odluke. Opredjeljivanje za zanimanje ne znači samo izbor sadržaja buduće profesionalne aktivnosti, nego i kvaliteta života koji se takvim izborom podrazumijeva. Ističemo da značaj profesionalne orijentacije u okviru obrazovnog sektora još uvijek nije dovoljno prepoznat, što za rezultat ima veoma slabo usmjeravanje učenika, svršenih srednjoškolaca, u skladu s njihovim predispozicijama za određena zanimanja i u skladu sa potrebama za određena zanimanja na tržištu rada. Djelimično, nedostatak profesionalne orijentacije dovodi do hiperprodukcije teško zapošljivog kadra i stvaranju osjećaja "promašene profesije".

Da bi se neusklađenosti potreba tržišta rada i ponude kvalifikacija koje obrazovni sistem nudi, što se reflektuje kroz nezaposlenost, smanjila na najmanju moguću mjeru neophodno je da i same ustanove visokog obrazovanja imaju sopstvene strategije upisne politike. Strategija treba da se rukovodi činjenicom da upisna politika mora biti usklađena sa misijom univerziteta, da se fokusira na ono što je najbolje za studenta u datom trenutku i da obezbijedi uslove za postizanje najboljih mogućih znanja, vještina i kompetencija, odnosno ishoda učenja. Svrha izrade strategije je, između ostalog, iznalaženje mehanizama za prilagođavanje upisne politike stvarnim potrebama tržišta rada kroz izgradnju partnerskog odnosa između ministarstava, ustanova visokog obrazovanja i poslodavaca.

Zaključujemo da odgovornost za kreiranje upisne politike i izbor budućeg zanimanja svršenog srednjoškolca ne snose samo oni koji kreiraju poslovnu politiku, već dijelom i oni koji učestvuju u odlučivanju pri izboru zanimanja, tj. sami učenici, ali i kompletno društvo. Odgovornost visokoobrazovnih ustanova jeste da ponude obrazovanje u skladu sa potrebama tržišta rada, poštuju uslove propisane licencom za rad i da obezbijede potreban kvalitet obrazovanja.



STRUČNO OBRAZOVANJE U CRNOJ GORI



Autor: Zora Bogićević
Ministarstvo prosvjete i sporta
Samostalna savjetnica za stručno obrazovanje

Izazov brzog razvoja novih znanja i tehnologija, koje uzrokuju promjene na tržištu rada i potrebu za visokokvalifikovanom radnom snagom, kao najvažniji cilj nameće potrebu razvoja društva temeljenog na znanju. Razvoj društva temeljenog na znanju podrazumijeva, pored ostalog, izgradnju obrazovnog sistema, koji svakom pojedincu omogućava sticanje kvalifikacija, potrebnih za ravnopravno učešće na tržištu rada i profesionalno napredovanje, lični razvoj i cjeloživotno učenje.

O obrazovanju se ne može govoriti, a da se ne posmatra društveno-ekonomski kontekst u kojem se ono ostvaruje. Treba, dakle, imati u vidu prestrukturiranje i stanje privrede, tržište rada, stopu nezaposlenosti i prisutnu strukturnu neusklađenost ponude i tražnje, demografske promjene, ali i novo tehnološko okruženje, informacione tehnologije i nove puteve do znanja. Učenici odnosno studenti koji su sada u obrazovnom sistemu najmanje pet puta će mijenjati zanimanje ili radno mjesto. Granice između rada i obrazovanja se sve više brišu – cjeloživotno učenje je postalo nužnost. Povećava se značaj “mekih” kompetencija kao što je sposobnost komunikacije, rješavanja problema, timski rad, samostalno učenje, odgovornost. Konkretno stručne kompetencije brzo zastarijevaju, povećava se značaj generičkih koje omogućavaju kontinuirano samostalno usavršavanje pojedinca. Obrazovnom sistemu su neophodne relevantne informacije sa tržišta rada, kako bi se na osnovu njih donosile odluke i obezbijedila jasna i interaktivna veza između svijeta obrazovanja i svijeta rada. Treba, takođe, imati u vidu da su efekti promjena u obrazovanju sporo vidljivi.

Promjene u obrazovnom sistemu i sam obrazovni sistem neophodno je sagledati u svjetlu izazova sa kojima se danas srijeću sve zemlje svijeta. Ekonomska realnost

mijenja se brže nego što se može predvidjeti. Globalna ekonomska kriza je pokazatelj toga. Budućnost pojedinih zemalja zavisi od njihove spremnosti da odgovore na izazove koji stoje ispred njih: globalizacija, pritisak na resurse, starenje stanovništva i slično. Ekonomska kriza u Evropi je zaustavila ekonomski i socijalni napredak i ukazala na strukturne slabosti ekonomije. Kao odgovor na ove izazove, radi ostvarivanja pametnog, održivog i uključivog rasta, stvaranja više radnih mjesta i boljeg kvaliteta života, Evropska unija je donijela Strategiju Evropa 2020.

Ovom Strategijom Evropska unija je definisala gdje želi da bude 2020. godine. Glavni ciljevi Strategije su:

Povećanje stope zaposlenosti stanovništva starosti od 20 do 64 godine na ne manje od 75 % (sa sadašnjih 69%);

smanjenje stope lica koja rano napuštaju obrazovanje sa trenutnih 15% na 10% i povećanje udjela stanovništva od 30 do 34 godine koji završavaju tercijarno obrazovanje sa 31% na najmanje 40% u 2020. godini;

Povećanje ulaganja u istraživanje i razvoj na 3 % BDP-a EU (sa sadašnjih 1.9%);

Broj Evropljana koji žive ispod nacionalnih granica siromaštva potrebno je smanjiti za 25% i na taj način poboljšati život za više od 20 miliona ljudi.

Kako bi osigurala da svaka zemlja članica prilagodi Strategiju Evropa 2020. svojoj specifičnoj situaciji, Evropska komisija je predložila da ciljevi EU budu pretvoreni u nacionalne ciljeve i puteve njihovog ostvarenja.

Obrazovni sistem Crne Gore, kroz aktivnosti koje sprovodi, želi da slijedi potrebe i prioritete privrede, pojedinca i društva u cjelini, poštujući tradiciju i dostignuti nivo razvoja obrazovnog sistema, kao i preporuke zajedničkih međunarodnih dokumenata, uključujući Strategiju Evropa 2020.

U stručnom obrazovanju u Crnoj Gori sprovodi se čitav set mjera i aktivnosti kako bi se svakom pojedincu pomoglo da se što bolje snađe na tržištu rada, koje karakteriše konkurentnost, ali i promjenljivi zahtjevi:

Stvorena je prohodnost kroz sistem i vertikala stručnog obrazovanja, kroz široku obrazovnu ponudu obrazovnih programa različitih nivoa zahtjevnosti u svim područjima rada. Povećana je mogućnost izbora za sve učenike koji žele da se obrazuju po programima stručnog obrazovanja. Obrazovni programi su obnovljeni, osavremenjeni. Urađen je i jedan broj obrazovnih programa kojih nije bilo do početka reforme (tehničar marketinga i trgovine, automehatroničar, monter suve gradnje, dizajner enterijera). Sam koncept izrade obrazovnih programa je bitno drugačiji.

Obrazovni program sa ciljevima nastave u kojima je definisano koja to znanja, vještine i kompetencije učenici treba da steknu u toku procesa obrazovanja. Preduzetništvo se, kao nastavni predmet, izučava u velikom broju obrazovnih programa.

Promjenama u obrazovanju promijenjen je pristup obrazovanju. Umjesto nastave kod koje je ključna komponenta sadržaj, u kojoj se nastavni proces svodi na realizaciju detaljno propisanih sadržaja, pri čemu su naglašene aktivnosti nastavnika, a njihova autonomija ograničena i gdje se vrednuje realizacija propisanog programa - uvedeni su ciljevi, koji su konkretizovani i nastavni proces je u funkciji ostvarivanja postavljenih ciljeva, podržava se autonomija nastavnika i omogućava visok stepen prilagođavanja specifičnim situacijama i zahtjevima, naglasak je na aktivnosti učenika, vrednuje se stepen ostvarenosti definisanih ciljeva.

Uvođenje eksternog stručnog ispita omogućava provjeru u kojoj mjeri su ostvareni ciljevi i standardi znanja, dati u programima pojedinih nastavnih predmeta, što će poslužiti kao osnov za unapređivanje svih elemenata koji utiču na postignuća učenika. Takođe, eksterni stručni ispit omogućava ravnopravan položaj učenika pri upisu na studijske programe i podstiče usklađen rad institucija obrazovanja. Iskustva koja su stečena kroz prvi ciklus eksternog utvrđivanja kvaliteta vaspitno-obrazovnog rada su veoma važna, kako sa stanovišta unapređivanja rada ustanova, tako i sa stanovišta izgradnje cjelovitog sistema obezbjeđivanja kvaliteta.

Zakonom o stručnom obrazovanju praktično obrazovanje u stručnim školama je definisano kao kombinacija obrazovanja u školi i kod poslodavca i kod svakog obrazovnog programa predviđeno je izvođenje praktičnog obrazovanja i u školi i kod poslodavca. Ukoliko postoje odgovarajući uslovi kod poslodavca, praktično obrazovanje se u cjelini može realizovati kod poslodavca.

Sprovode se kontinuirane aktivnosti na definisanju upisne politike koja će odraziti potrebe tržišta rada i zahtjeve dugoročne razvojne politike Crne Gore. Imajući u vidu pad interesovanja za upis učenika za obrazovanje po pojedinim obrazovnim programima, posebno kod programa u trogodišnjem trajanju, nadležno ministarstvo i Centar za stručno obrazovanje, kroz saradnju sa Privrednom komorom i Unijom poslodavaca, ali i sa poslodavcima pojedinačno, nastoji da podstakne aktivnije učešće poslodavaca u obrazovanju kadrova.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, kroz analize i preporuke, pomaže učenicima i roditeljima u donošenju odluka u izboru zanimanja. Od upisne politike se očekuje da bude mahanizam koji će spriječiti strukturnu neusklađenost između budućih potreba na tržištu rada i strukture kvalifikacija učenika koji završavaju obrazovanje.

Međutim, u vremenu u kome živimo na tržištu rada prisutni su mnogi faktori koji smanjuju efikasnost mjera upisne politike: nesigurnost srednjoročnih ili dugoročnih prognoza o deficitarnim i suficitarnim kvalifikacijama, pojavljivanje novih kvalifikacija. Promjenljivi uslovi utiču na odluke učenika i njihovih roditelja.

Praksa kod razvijenih zemalja je pokazala da pozitivne efekte imaju mjere sa kojima se stimuliše upis u pojedinačne obrazovne programe (stipendije i sl.), uz ograničavanje broja upisnih mjesta kod obrazovnih programa za koje je utvrđeno da daju kvalifikacije koje susuficitarne.

Takođe, za upisnu politiku je značajna i karijerna orijentacija. Uloga karijerne orijentacije nije da direktno usmjerava pojedinca u deficitarne obrazovne programe, već da pojedincu omogući sticanje vještina vođenje karijere.

Te vještine će pojedincu pomoći da u svim periodima svog života bude sposoban da ocijeni svoje karakteristike, da identifikuje mogućnosti koje se pojavljuju na tržištu rada, da donese racionalnu odluku i preduzme korake sa kojima će realizovati svoju odluku. Na takav način pojedinac će sam napraviti mudrije odluke, odluke koje će mu pomoći da se uspješnije uključi u tržište rada, što je krajnji cilj upisne politike.

Treba reći da je učešće svih partnera po pitanju upisa osnov za prevazilaženje neusaglašenosti između ponude i tražnje radne snage u Crnoj Gori.

Tabelarni prikaz upisa učenika u I razred srednje škole

Škol. god.	Razred	Gimnazija	Četvorogodišnji programi sr. str.šk.	Trogodišnji programi sr.str.šk.	Ukupno upisano
2007/2008.	I	2.600	5.215	1.106	8.921
2008/2009.	I	2.646	4.920	946	8.512
2009/2010.	I	2.736	5.137	984	8.857
2010/2011.	I	2.736	5.349	838	8.923
2011/2012.	I	2.627	5.107	806	8.540

Najznačajnije aktivnosti i koraci koji treba da osiguraju unapređivanje stručnog obrazovanja i omoguće ostvarenje vizije Crne Gore kao društva znanja u kome kvalitetno, fleksibilno i efikasno stručno obrazovanje pruža svakom pojedincu mogućnost ličnog i profesionalnog razvoja, zapošljenja i socijalnu uključenost, ogledaju se u sljedećem:

Uspostavljanje Nacionalnog okvira kvalifikacija, koji će omogućiti razvoj kvalifikacija, baziranih na ishodima učenja, osigurati kredibilitet i kvalitet kvalifikacija koje se stiču u Crnoj Gori, njihovu uporedivost sa kvalifikacijama drugih zemalja, poboljšati odgovor obrazovanja na potrebe tržišta rada, obezbijediti povezivanje i uporedivost rezultata, ostvarenih kroz različite tipove učenja. Nacionalni okvir kvalifikacija podrazumijeva nivo kvalifikacija, opisane kroz znanja, vještine i kompetencije i kvalifikacije razvrstane u skladu sa tako definisanim nivoima, cjelovit sistem obezbjeđivanja kvaliteta i definisane nadležnosti institucija i tijela u postupku razvoja i priznavanja kvalifikacija. Priznavanje kvalifikacija na osnovu definisanih ishoda učenja, umjesto na osnovu trajanja obrazovanja podsticaj je, pored ostalog, cjeloživotnom učenju.

Stalno unapređivanje socijalnog partnerstva treba da pomogne da stručno obrazovanje odgovori na zahtjeve poslodavaca i tržišta rada, a socijalni partneri budu aktivno uključili u planiranje, organizaciju i realizaciju stručnog obrazovanja.

Kontinuiran rad na poboljšanju praktične osposobljenosti učenika za izvođenje poslova u zanimanju, ali i kvaliteta stečenog opšteg obrazovanja, koje je značajno sa aspekta osposobljenosti za cjeloživotno učenje poboljšaće njegov položaj na tržištu rada.

I u obrazovnim programima trogodišnjih škola treba uvesti izborne predmete, odnosno module koji će, kroz obezbjeđivanje dodatnih kompetencija učenika, povećati atraktivnost stručnog obrazovanja, ali i poštovati zadatak obrazovnog sistema o potrebi povećanja obrazovnog nivoa stanovništva. Povećanje praktične osposobljenosti učenika omogućiće bolju zapošljivost. Realizacija dijela praktičnog obrazovanja kod poslodavca omogućiće tješnje veze učenika sa budućim poslodavcima, što je jedna od mjera protiv opadanja upisa u obrazovne programe koje tržište rada traži.

U saradnji sa poslodavcima odnosno njihovim udruženjima, radiće se na formiranju i održavanju registra verifikovanih mjesta za učenje kod poslodavca, odnosno praktično osposobljavanje, omogućiti osposobljavanje mentora ili instruktora kod poslodavaca i uspostavljanju sistema za stimulaciju poslodavaca koji obezbjeđuju mjesta za praktično osposobljavanje učenika. Praktično osposobljavanje uz rad je značajno zbog socijalizacije učenika, povezivanja teorije i prakse i mogućnosti da učenici steknu praktične vještine i upotrijebe u školi stečena znanja u konkretnim radnim situacijama.

Lokalne samouprave će se podsticati na uključivanje u finansiranje obrazovanja. Počeće sa primjenom model finansiranja po učeniku koji će obezbijediti efikasniji utrošak sredstava, uz veću autonomiju i odgovornost škole.

Radiće se na izgradnji cjelovitog sistema obezbjeđivanja kvaliteta, uz razvijanje indikatora za utvrđivanje kvaliteta rada ustanova, podsticanje samoevaluacije, određivanje procedura za evaluaciju obrazovnih programa i sprovođenje evaluacije, kao i definisanje mehanizama za poboljšanje procesa u skladu sa rezultatima vrednovanja. Sistemske mjere na podizanju kvaliteta stručnog obrazovanja i kvalifikacija na svim nivoima zahtjevnosti povećaće privlačnost stručnog obrazovanja i omogućiti da ono postane temelj prosperiteta i socijalne kohezije u Crnoj Gori.

Imajući u vidu kompleksnost pitanja ranog napuštanja škole prije sticanja prve kvalifikacije i njegov uticaj na pojedinca i društvo, radiće se na oblikovanju nacionalnog programa za sprečavanje ranog napuštanja škole i sprovođenju planiranih mjera.

Unapređivaće se inicijalno i kontinuirano obrazovanje nastavnog kadra. Kvalitetna stručna podrška za nastavnike od strane razvojnih i savjetodavnih institucija i mogućnost da nastavnici učestvuju u odlukama na nivou škole, kao i visok nivo njihove profesionalne autonomije stvaraju osnov da za podizanje kvaliteta obrazovanja. Posebnu pažnja biće posvećena obrazovanju nastavnika praktičnog obrazovanja i u školi i kod poslodavaca i načinu sticanja njihovih pedagoških kompetencija.

Važna aktivnost je i poboljšanje fleksibilnosti stručnog obrazovanja kroz izradu modularizovanih i kreditno vrednovanih obrazovnih programa, baziranih na ishodima učenja, koji daju široka bazna stručna znanja, a kroz izborne module zadovoljavaju posebna interesovanja i sklonosti učenika. U obrazovnim programima treba da je vidljiva

važnost baznih opštih znanja (strani jezik, društvene nauke, informatika), ali i kompetencija za timski rad, rješavanje problema, vođenje manjih grupa, kontroli kvaliteta rada, pripremi rada i slično. Sagledavajući ulogu ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje, razvije se koncept njihovog uključivanja u obrazovne programe, kako bi bilo moguće njihovo sticanje tokom obrazovanja. Na osnovu obrazovnog programa, definisanog na nacionalnom nivou, škole treba da pripremaju školski kurikulum, koji je razvojni dokument škole u kojem škole treba da planiraju svoju strategiju i način izvođenja vaspitno-obrazovnog rada radi ostvarivanja ciljeva propisanih programom, načine provjeravanja i ocjenjivanja znanja, podršku učenicima i drugo.

Težiće se većoj individualizaciji nastave, razvoj različitih metoda i oblika rada i načina provjeravanja i ocjenjivanja znanja, uz podršku timskom radu nastavnika.

Takođe, radiće se na stvaranju uslova za primjenu rješenja iz Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i priznavanja neformalnog i informalnog učenja i njihovog povezivanja sa formalnim obrazovanjem, što je jedan od elemenata cjeloživotnog učenja i okvira kvalifikacija.

Literatura

Set zakona iz oblasti obrazovanja i vaspitanja, „Službeni list RCG” br. 64/02, /05, 49/07

Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, „Službeni list CG” br. 80/08

Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training, 2009/C 155/01

Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning, 10.11.2005, COM(2005)548

Recommendation of the European Parliament And of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) (2009/C 155/02)

Future skill needs in Europe - Focus on 2020, CEDEFOP, 2008.

New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs, 16.12.2008, COM(2008) 868

Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, on 23 April 2008, (2008/C 111/01

Council Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training ("ET 2020"), 2008.

Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2010-2014), Ministarstvo prosvjete i nauke, Podgorica, 2010.

Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije u Crnoj Gori (2011-2015), Ministarstvo prosvjete i sporta, Podgorica, 2011.

ZNAČAJ RAZVOJA PROGRAMA ZA STICANJE STRUČNIH KVALIFIKACIJA



Autorka: Ljiljana Garić

Rukovoditeljka odjeljenja za obrazovanje odraslih
Centar za stručno obrazovanje

Ekonomski razvoj društva se prvenstveno može postići putem ulaganja u ljude, posebno u njihovo obrazovanje. Obrazovanje sve više postaje osnovni instrument ekonomskog rasta, individualnog napretka, smanjenja siromaštva i socijalne uključenosti. Nezamjenjiva uloga obrazovanja u razvoju društva i pojedinca utemeljuje nepokolebljivu vjeru u obrazovanje kao bitan činilac društvenog i ličnog prosperiteta..

Posljednjih decenija insistira se na zadovoljenju potreba poslodavaca kao ključnoj funkciji sistema obrazovanja a danas ovaj koncept dostiže svoj pun i prepoznatljiv izraz. Potrebe poslodavaca za znanjima i vještinama postavljene su u centar našeg interesovanja i daju smjenice za razvoj obrazovne ponude za znanjima, vještinama i zanimanjima, kako bi potrebe iz svijeta rada bile brzo i kvalitetno zadovoljene.

U teoriju i praksu obrazovanja kao i u teoriji i praksi razvoja programa uvedeni su novi pojmovi i procedure koji svjedoče o instrumentalizaciji obrazovanja za potrebe privrede i ekonomije kroz analizu potreba za obukom, analizu potreba za vještinama, analizu potreba za zanimanjima i sl.

Uspostavljanje sve tješnjih veza između svijeta obrazovanja i svijeta rada uslovljava težnju i preduzimanje aktivnosti za postizanje ravnoteže između ponude i tražnje na tržištu rada i obezbjeđivanje postizanja ishoda učenja tj. stručnih kompetencija u odnosu na potrebe i zahtjeve rada. Osnovna uloga sistema obrazovanja, posebno sistema obrazovanja odraslih je da nadomjesti deficit radne snage za zanimanjima i vještinama koje iskazuje svijet rada, odnosno da obezbijedi pojedincima funkcionalna znanja i vještina koje će im omogućiti dobru poziciju na tržištu rada.

Zavod za zapošljavanje je institucija koja je među prvima u Crnoj Gori prepoznala potrebu stručnog osposobljavanja za sticanje nedostajućih ključnih vještina i kvalifikacija i od strane zavoda organizovane su različite aktivnosti na tom planu.

Najveći broj zahtjeva za izradu standarda zanimanja i programa za osposobljavanje ili prekvalifikaciju za određena zanimanja pokrenut je od strane Zavoda za zapošljavanje. Na osnovu izvršenih analiza potreba za nedostajućim znanjima, vještinama i kvalifikacijama na tržištu rada, tj od strane poslodavaca Zavod je upućivao zahtjeve za izradu programa obrazovanja za osposobljavanje ili prekvalifikaciju za određena zanimanja. Rezultati anketiranja poslodavaca i analiza tržišta rada uglavnom su se poklapali sa prioriternim oblastima za razvoj koje su definisane u strateškim dokumentima. Veliki broj programa obrazovanja koji vode sticanju stručnih kvalifikacija pripremljen je za oblast rada turizam i ugostiteljstvo, građevinarstvo, poljoprivredu proizvodnju i preradu hrane.

U tabeli 1. je dat prikaz usvajanja programa obrazovanja za sticanje kvalifikacija od strane Savjeta za obrazovanje odraslih, a u tabeli 2 prikaz usvajanja programa za razvoj ključnih vještina.

Tabela 1.

Godina usvajanja programa po oblastima rada	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Uk
Građevinarstvo i geodezija	1		1	4		11	3	20
Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane				3		1		4
Šumarstvo i obrada drveta	4		3	2	2			11
Tekstilstvo i kožarstvo	2				2		1	5
Trgovina, turizam i ugostiteljstvo	4		2	1			1	8
Lične usluge			1		1	2		4
Zdravstvo, farmacija i socijalna zaštita				2		1		3
Saobraćaj			1			2		3
Mašinstvo i obrada metala	2				2	3	3	10
Elektrotehnika, telekomunikacija i računarstvo							2	2
Hemija, nemetali i grafičarstvo					1			1
UKUPNO:								71

Tabela 2.

Godina usvajanja programa za razvoj ključnih vještina	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	Ukupno
Strani jezici	3	3	9	10		2	27
ICT(informacione tehnologije)		2	4		2	1	9
Preduzetništvo, socijalne i druge vještine,		1	1	1		2	5
UKUPNO:							41

Inicijativa i aktivnosti na osposobljavanju nezaposlenih lica Zavoda za zapošljavanje su pozitivno uticali na svijet rada pa su uslijedili zahtjevi za izradu standarda zanimanja i programa obrazovanja za zanimanja iz oblasti ličnih usluga od strane renomiranih poslodavaca. Poslodavci organizuju obuke za ova zanimanja i već duže vrijeme postoji konstantno interesovanje odraslih lica za uključivanje u ove programe. Ova zanimanja su se nalazila, a i sada se nalaze na listi traženih zanimanja(kozmetičar, frizer i dr.).

Imamo primjera da su poslodavci upućivali zahtjeve za izradu standarda zanimanja i programa obrazovanja za osposobljavanje i prekvalifikaciju za potrebe obezbjeđenja ljudskih resursa za svoje potrebe ili je povod bio donošenje nekog novog zakona koji je predvidio stručno osposobljavanje lica za tu oblast (Željeznica Crne Gore, Služba zaštite Glavnog grada, Ministarstvo pomorstva i saobraćaja, Ministarstvo turizma i zaštite životne sredine i dr.).

U prethodne dvije godine zahtjevi za izradu programa obrazovanja za sticanje kvalifikacija pokretani su uglavnom od strane poslodavaca i organizatora obrazovanja odraslih. To predstavlja najbolji primjer razvijene svijesti kod pojedinih poslodavaca o važnosti dobro osposobljenog kadra za uspješno poslovanje, jer će im se ulaganje u ljudske resurse višestruko vratiti.

U okviru projekata koje su finansirale međunarodne organizacije osmišljeni su programi obrazovanja koji su namjeneni ciljnoj grupi na koju se projekat odnosio. Imamo primjer Projekta "Druga šansa" u okviru kojeg su osmišljeni programi obrazovanja za osposobljavanje za jednostavna zanimanja namijenjeni Romima i Romkinjama kojima je projekat bio posvećen Urađeni su i programi koji su pripremljeni u okviru projekata UNDP za zanimanja uglavnom u službi razvojni turizma. U okviru projekta ETF i Unije poslodavaca pripremljen je program obrazovanja za elektronsko poslovanje (e-biznis) za unapređenje preduzetničkih vještina poslodavaca.

Tek sa usvajanjem i akreditacijom određenog broja programa od strane nadležnog savjeta stvoreni su uslovi za sprovođenje postupka licenciranja organizatora obrazovanje odraslih u skladu sa Pravilnikom o uslovima za osnivanje ustanova obrazovanje i vaspitanja (Službeni list RCG, br. 45/05). Do kraja 2010 godine u Crnoj Gori od strane Ministarstva prosvjete i sporta, licencu za organizatora obrazovanja

odraslih dobile su 43 ustanove. Još uvijek je mali broj licenciranih organizatora obrazovanja odraslih, posebno u sjevernoj i južnoj regiji Crne Gore.

U tabeli 3. dat je prikaz rasporeda licenciranih organizatora obrazovanja odraslih u centralnoj, sjevernoj i južnoj regiji.

Tabela 3.

Broj licenciranih organizatora po regijama	Broj licenciranih organizatora obrazovanja odraslih	Broj organizatora koji nude programe za sticanje stručnih kvalifikacija	Broj organizatora koji nude samo programe za sticanje ključnih vještina
Centralna regija	32	16	16
Južna regija	5	2	3
Sjeverna regija	6	6	-
UKUPNO:	43	24	19

Omogućavanje sticanja stručnih kvalifikacija kroz sistem obrazovanja odraslih ima izuzetno veliku značaj za razvoj pojedinca ali i društva. Na ovaj način lica koja nemaju kvalifikaciju i lica koja posjeduju kvalifikaciju koja nije tražena na tržištu rada mogu kroz različite oblike neformalnog obrazovanja steći stručnu kvalifikaciju koja omogućava bolji status na tržištu radne snage. Ovo još više dobija na značaju kada znamo da određeni broj građana nema završeno osnovno obrazovanje, nema kvalifikaciju ili je niskokvalifikovan pa im je samim tim ulazak u svijet rada otežan. Potrebno je pružiti mogućnosti svakoj odrasloj osobi i dati joj šansu da unaprijedi svoje kompetencije i kvalifikacije.

Do sada su stručne institucije (Centar za stručno obrazovanje, Zavod za školstvo) bile u veoma maloj mjeri uključene u praćenje realizacije programa obrazovanje za osposobljavanje/prekvalifikaciju za zanimanja i programa za sticanje ključnih vještina, pa nije vršena stručna procjena kvaliteta dosadašnjih obuka.

Većina nastavnog kadra koji radi kod organizatora obrazovanje odraslih nije andragoški osposobljena za rad sa odraslim licima, iako je u prethodnom Zakonu o obrazovanju odraslih potreba andragoškog osposobljavanja kadra bila prepoznata, u u novom Zakonu o obrazovanje odraslih (Sl. list 20/11) andragoška osposobljenost nastavnog kadra definisana je kao obavezna.

Veliki problem u prethodnom periodu predstavljala je i neuređenost završnih provjera na kraju obuke, koje su bile organizovane uglavnom od strane organizatora obrazovanja odraslih koji je realizovao program. Nakon uspješno položene provjere, i polazniku se izdavao sertifikat koji nije prepoznat i uvažen od strane svih aktera u procesu, kako prilikom zapošljavanja, tako i nastavka obrazovanja, što je uticalo na smanjenje motivacije lica da se uključuju u različite programe.

Donošenjem Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i Zakona o okviru kvalifikacija sticanje stručnih kvalifikacija kroz sistem obrazovanja odraslih dobija na značaju, jer se nakon sprovedenog postupka provjere ili potvrđivanja, u skladu sa ovim zakonom, obezbjeđuje sticanje javnovažeće isprave - sertifikata. Važno je istaći da će u narednom periodu stručne kvalifikacije biti kreditno vrednovane što omogućava njihovu povezanost sa formalnim sistemom i mogućnost postupnog obrazovanja odraslih ljudi.

Unapređenje otvorenosti i relevantnosti sistema obrazovanja i osposobljavanja kroz implementaciju okvira nacionalnih kvalifikacija stvara fleksibilne puteve učenja kroz uspostavljanje tijesnog partnerstva između oblasti obrazovanja/obuka i posla/rada. Razviti sisteme za potvrđivanje i priznavanje stečenih kvalifikacija, ukloniti barijere za mobilnost radne snage, podsticati sticanje međusobno povezanih kompetencija i napore, posebno usmjeriti na pružanje podrške niskokvalifikovanim licima i povećanju zapošljenih starijih radnika. Istovremeno je potrebno raditi na unapređenju vještina i kompetencija visokokvalifikovanih lica, više obrazovanje učiniti otvorenijim za ne-tradicionalne polaznike i povećati učešće lica zrele i starije dobi u visokom obrazovanju.

U prethodnom periodu najveća pažnja je bila posvećena izradi programa za sticanje stručnih kvalifikacija koje nedostaju na tržištu rada, ali fokus se sve više stavlja na stručno usavršavanje i specijalizaciju zaposlenih lica. Potrebno je zaposlene osnažiti sa stručnim i ključnim kompetencijama kako bi mogli da zadrže radom mjesto i odgovorile na sve složenije zahtjeve savremenog rada i poslovanja.

Redovno praćenje/monitoring od strane stručnih institucija, sprovođenje daljeg usavršavanja i politika predviđanja potreba će doprinijeti identifikovanju oblasti koje treba unaprijediti, čime će se povećati otvorenost sistema obrazovanja i obuke potrebama tržišta rada.

U narednom periodu aktivnosti treba da budu usmjerene na obezbjeđenje sticanja ključnih kompetencija i vještina koje su potrebne svakom pojedincu za uspjeh u ekonomiji koja se zasniva na znanju i to u smislu zapošljivosti i daljeg učenja i usavršavanja.

Osmisliti mjere kako bi se spriječila socijalna isključenost, ojačali ljudski resursi i podstaklo učešće na tržištu rada niskokvalifikovanih i starijih lica, raditi na unapređenju sistema obrazovanja odraslih, cjeloživotnog učenja i aktivne politike inkluzije u cilju otvaranja mogućnosti za ljude u različitim životnim dobima i samim tim zaštititi ih od rizika isključivanja.

Potrebno je ukazati na to da nije ključna uloga sistema obrazovanja da nadoknađuje deficite i popunjava praznine, već treba da projektuje i oblikuje tržište radne snage u skladu sa očekivanim promjenama i u skladu sa znanjima i vještinama koji se traže na globalnom nivou.

Ulaganje u razvoj ljudskih resursa, unapređenje vještina i učešće u programima cjeloživotnog učenja, treba podsticati kroz zajedničko finansiranje vlade, pojedinaca i poslodavaca.

Na šestoj međunarodnoj UNESCO konferenciji o obrazovanju odraslih(CONFINTEA VI) zaključeno je da obrazovanje i učenje omogućava pojedincima da se nose sa višestrukim socijalnim, ekonomskim i političkim krizama i klimatskim promjenama. Na konferenciji je usvojen Belemski okvir za akciju kako bi se pokrenula moć i potencijal učenja i obrazovanja odraslih u cilju održive budućnosti za sve.

Ponovo su potvrđena četiri stuba učenja koja je preporučila Međunarodna komisija za obrazovanje za XXI vijek: učenje za sticanje znanja, učenje za rad, učenje da se bude i učenje kako bi se živjelo zajedno.

Učenje i obrazovanje odraslih pruža ljudima neophodna znanja, vještine, sposobnosti, kompetencije i vrijednosti kako bi unaprijedili svoja prava i preuzeli kontrolu nad svojom sudbinom.Učenje i obrazovanje odraslih jedan je od imperativa za postizanje jednakosti i inkluzije, za eliminisanje siromaštva i izgradnju ravnopravnog, tolerantnog, održivog društva zasnovanog na znanju. Značaj učenja odraslih je u osnaživanju ljudi da se nose sa ekonomskim i socijalnim promjenama, da aktivno učestvuju u civilnom društvu, da njeguju kulturne promjene i obogaćuju svoje živote.

Susrećemo se sa sve dubljom ekonomskom i finasijskom krizom koja prouzrokuje sve više nesigurnosti i briga u svakodnevnom životu. Strukturne promjene u društvenoj organizaciji i ekonomiji tjeraju nas da prilagođavamo naše vještine i kompetencije novoj radnoj sredini i savremenim kanalima komunikacije.

Koliko trenutna ekonomska kriza poziva na promjenu trenda u obrazovanju tj. fokusiranosti na stručno obrazovanje u cilju zapošljivosti i unapređenja vještina neophodnih za rad?

Ekonomski finasijski problemi, kao i naši pojedinačni i grupni zahtjevi koji se tiču učenja dovode do potrebe za preispitivanjem načela i pretpostavki u oblasti obrazovanja, kao i do preispitivanja pojedinih aspekata samih temelja našeg obrazovnog sistema i njegovog koncepta.Nedostaju nam integrisani pristupi učenju i obrazovanju odraslih koji se bave raznim aspektima razvoja - ekonomskim, održivim, društvenim i ličnim.

Finasijska i ekonomska kriza – posljedice na tržištu rada i mjere njihovog ublažavanja predstavljaju izazove za obrazovanje odraslih u uslovima stalnih promjena u svijetu rada. Učenje i obrazovanje odraslih je pravi odgovor na te izazove sa kojima se suočavamo jer omogućava ne samo sticanje potrebnih znanja, vještina i kompetencija, već i povećanje nivoa samopouzdanja, samopoštovanja, jasnog osjećanja identiteta.

U ovom trenutku učenje odraslih je važnije nego ikada i dobija sve veću ulogu u pružanju podrške ljudima da zarade za život, ali i da poboljšaju i unaprijede kvalitet života. Pored različitih oblika stručnog osposobljavanja za deficitarna zanimanja na tržištu rada, fokus treba staviti na unapređenje funkcionalne pismenosti nezaposlenih ili zaposlenih lica jer ona predstavlja ključnu kompetenciju za cjeloživotno učenje.

Uvijek moramo imati na umu da je učenje i obrazovanje odraslih mnogo više od finasijskog troška, društvenog ili pojedinačnog ulaganja, ono je investicija u nadu za bolju budućnost.

Literatura

1. Miomir Despotović, Primjena koncepta deficita znanja i vještina u politici i planiranju obrazovanja – slučaj jedne tranzicione ekonomije, Andragoške studije, Časopis za proučavanje obrazovanje i učenje odraslih, broj 1, april 2009. godine
2. Nevena Kulić, Obrazovanje u kontekstu ekonomskog rasta i razvoja - primjer Irske, Andragoške studije, Časopis za proučavanje obrazovanje i učenje odraslih, broj 1 april 2007. godine
3. Belemski okvir za akciju - Pokrenuti moć i potencijal obrazovanja i učenja odraslih u cilju održive budućnosti -, Andragoške studije, časopis za proučavanje obrazovanja i učenja odraslih, broj 1.april 2009. godine

Ispravka teksta

Povodom objavljenog teksta „*Visoko obrazovanje i cjeloživotna karijerna orijentacija*” koji je u prošlom broju objavljen u okviru rubrike Obrazovanje, izvinjavamo se čitaocima jer je došlo je do tehničke greške na str.69, isključivo greškom autorke teksta.

Ispravku tekst objavljujemo u ovom broju:

VISOKO OBRAZOVANJE U CRNOJ GORI SA STANOVIŠTA TRŽIŠTA RADA

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

Treba imati na umu da ulazak Crne Gore u EU predstavlja činjenicu da ćemo živjeti u zajednici koja ima oko 500 miliona stanovnika, tržište veličine 12.000 milijardi eura BDP i u kojoj dominiraju engleski, njemački i francuski jezik, te da će naš sistem visokog obrazovanja sve više biti u konkurenciji sa okruženjem.

Globalizacija je dovela do globalne konkurencije na tržištu znanja. Takođe, neosporna je i činjenica da je zapošljenost u uslovima globalizacije moguće ostvariti samo kontinuiranim obrazovanjem i usavršavanjem tokom cijelog radnog vijeka, kao i to da ulaganje u visoko obrazovanje značajno može doprinjeti rješavanju nezaposlenosti.

MARGINALNE GRUPE

Predstavljanje projekta: Razvoj kapaciteta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u oblasti ravnopravnosti polova na tržištu rada

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je u toku 2010. godine sa Agencijom Ujedinjenih Nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena - UN Women, potpisao ugovor o realizaciji Projekta *Razvoj kapaciteta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u oblasti ravnopravnosti polova na tržištu rada*.

Projekat se realizuje dvije godine sa početkom realizacije 20.05.2011. i traje do kraja 2012. godine.

Državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlaštenja (u daljem tekstu: organi) dužni su da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca.*

Cilj projekta je podizanje kapaciteta zaposlenih u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu ZZZCG), kao institucije koja ima ključnu ulogu u zapošljavanju u Crnoj Gori, da bi se u većoj mjeri primijenili procesi i procedure koje imaju rodno-senzitivnu komponentu, a sve u skladu sa primjenom prvenstveno Zakona o rodnoj ravnopravnosti, ali i direktivama EU, Konvencijom o zabrani svih vidova diskriminacije prema ženama (CEDAW) i Milenijumskim razvojnim ciljem 3.

Aktivnosti tokom prve godine implementacije projekta, odnose se na formiranje baze podataka i sprovođenje istraživanja među zaposlenima u ZZZCG o stepenu poznavanja i implementacije principa rodne ravnopravnosti, kao i izradu izvještaja na osnovu dobijenih podataka. Naime, istraživanje treba prevashodno da omogući uvid u:

- stepen informisanosti zaposlenih u Zavodu o zakonskoj regulativi i obavezi primjene istih,
- stepen senzibilisanosti zaposlenih u ZZZCG o rodnoj ravnopravnosti uopšte,
- nivo neophodnih obuka koje će se realizovati u cilju povećanja senzibilisanosti zaposlenih o rodnoj ravnopravnosti,
- nivo proceduralnih i procesnih izmjena, kako bi se predrasude o rodnim ulogama izmijenile prvo unutar ZZZCG, pa naknadno prenijele na tržište rada kroz kvalitetnije pružanje usluga, i
- prioritetne aktivnosti koje treba sprovesti, kako bi rodna ravnopravnost i nediskriminatorski pristup zaživjeli kao praksa u radu ZZZCG.

* Zakon o rodnoj ravnopravnosti ("Sl. list RCG", br. 46/07 od 31.07.2007), član 3

U skladu sa navedenim, za 2012. godinu, projektom je planirana edukacija zaposlenih u cilju preduzimanja mjera za iskorjenjivanje mogućih predrasuda i stereotipa o rodnim ulogama, sprječavanje diskriminacije zasnovane na polu i veće senzibilnosti po oba pitanja prilikom pružanja usluga posredovanja u zapošljavanju. Jačanje kapaciteta zaposlenih u ZZZCG imaće za cilj prvo uvođenje principa rodne ravnopravnosti u unutrašnje politike i procedure Zavoda, kao neophodnog preduslova da se nova saznanja prenesu na tržište rada. Nosioći projekta se nadaju da će zaposleni nakon obuke biti u mogućnosti da sami kreiraju programe za bolje i lakše zapošljavanje ranjivih kategorija (samohrane majke, žene 50+, itd), kao i da će biti osposobljeni da kreiraju antidiskriminacione standarde pri zapošljavanju, kako je i utvrđeno Nacionalnom strategijom za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa.

Projekat u krajnjem treba da doprinese stvaranju rodno senzitivnog i otvorenog tržišta rada.

Strateška dokumenta i zakonska regulativa

Vlada Crne Gore je usvojila Nacionalnu strategiju za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa za period 2008-2012 godine. Strategija definiše ciljeve za period od pet godina, a jedan od ciljeva jeste uklanjanje svih oblika diskriminacije na tržištu rada i stvaranje jednakih mogućnosti za sve. Takođe, jedna od mjera Strategije jeste obezbjeđivanje jednakosti polova na tržištu rada i efikasno uklanjanje diskriminacije.

Kada je zakonska regulativa u pitanju, Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Akcioni plan za ostvarivanje rodne ravnopravnosti zahtijevaju uvođenje principa rodne ravnopravnosti u javne politike (gender mainstreaming) i prikupljanje podataka iz svih institucija o stepenu primjene važećih zakona u cilju potpunog uvođenja principa rodne ravnopravnosti u politike svih pa i naše institucije, što znači promjenu organizacione strukture, procedura i procesa i potrebu za značajnijim razvojem kapaciteta zaposlenih na ovom polju (individualno i institucionalno).

Diskriminacija po osnovu pola je svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na polu zbog kojeg se nekom licu otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim područjima javnog života (čl.4. Zakona o rodnoj ravnopravnosti). Jedan od najvažnijih preduslova za kvalitetno funkcionisanje tržišta rada i smanjenje stope nezaposlenosti je uklanjanje svih diskriminatornih praksi na tržištu rada i uvođenje principa jednakih mogućnosti, kako u zaposlenju, tako i na radnom mjestu, imajući u vidu predviđenu mobilnost radne snage. U skladu sa prethodno navedenim, identifikacija diskriminatornih aktivnosti, posebno diskriminacije zasnovane na polu, stvaranje instrumenata za njeno iskorjenjivanje i sprovođenje aktivnosti koje vode ka njenoj eliminaciji, su od izuzetne važnosti. Da bi se ovo postiglo, neophodno je prvo snimiti postojeće stanje i definisati stepen senzibilnosti zaposlenih, pa onda raditi na proširenju

djelovanja, odnosno podizanju znanja i vještina u cilju pružanja boljih usluga nezaposlenim i poslodavcima.

Istraživanje je omogućilo i prikupljanje informacija o poznavanju rodne ravnopravnosti u ZZZCG, odnosno utvrđivanje do kojeg stepena su zaposleni u Zavodu senzitivisani po pitanju rodne ravnopravnosti dok posreduju u zapošljavanju. Rezultati istraživanja nam obezbjeđuju i smjernice i preporuke za popravljavanje stanja u buduće.

Rezultati istraživanja obezbijedili su dovoljno pokazatelja za jasne smjernice osoblju koje izrađuje anti-diskriminacione programe i koje se bavi razvojem antidiskriminacionih politika, programa i standarda. Za sada je evidentno da je jaz između kapaciteta i predviđenih aktivnosti na ovom polju prilično veliki, i da bi se stvorili preduslovi za pogodan pristup u stvaranju inovativnih programa, Zavodu za zapošljavanje je potreban značajan razvoj kapaciteta. Ovo navodimo iz razloga što je razvoj ovakvih programa i antidiskriminacionih standarda dio Nacionalne strategije zapošljavanja i mjere koje je trebalo već uvesti ostale su neodrađene upravo zbog nedostatka navedenih kapaciteta.

Implementacija projekta je upravo potrebna da bi se osiguralo osnovno znanje zaposlenih u ZZZCG u rješavanju rodno senzitivnih kategorija i vrsta problema s kojima se srijeću u svakodnevnom radu sa korisnicima usluga Zavoda na tržištu rada. Obrazovanje osoblja ZZZCG, počevši od onih koji rade direktno sa klijentima na uspješnoj identifikaciji slučajeva rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada, i koji sprovode aktivnosti u cilju eliminacije identifikovanih slučajeva, u ovom trenutku je neophodno i predstavlja prvi korak ka postizanju rodno senzitivnog i otvorenog tržišta rada.

Na taj način, osoblje će biti u stanju da kompetentno raspravlja o identifikovanim problemima sa menadžmentom i biti spremno da daje doprinos razvoju specifičnih programa koji su potrebni ciljnoj populaciji. Štaviše, menadžment će takođe steći znanje o diskriminaciji sa kojom se srijeću žene prilikom zapošljavanja i na radnom mjestu, i pomoći u implementaciji postojećih i donošenju budućih zakonskih i podzakonskih rješenja.

Primijenjena metodologija i način rada

Upitnik

Prikupljanje podataka za istraživanje, obavljeno je putem anketnog upitnika koji je detaljno pripreman sa podugovoračem tj, BM Agencijom iz Podgorice, angažovanom od strane Zavoda za zapošljavanje za ove poslove. Agencija je odabrala 10 anketara za rad na terenu koji su imali zadatak da lično sprovedu anketiranje na način što su bili prisutni dok se sprovodila anketa i davali uputstva u toku popunjavanja, tako da je povraćaj anketnih upitnika 100%. Anketarima je obezbijeđeno i uputstvo za anketiranje i svi su prošli obuku koja je za potrebe ovog istraživanja bila organizovana. Norma po jednom anketaru je bila 25 anketnih listića .

Uzorak

Anketa zaposlenih u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, urađena je na uzorku od 237 lica, što je 70% od ukupno zaposlenih.

Od ukupno 339 zaposlenih u ZZZCG, anketo je obuhvaćeno 237 osoba (ili 70% od ukupno zaposlenih), od kojih je 179 žena i 58 muškaraca. Anketirane su osobe različite starosti, pola, školske spreme, funkcije i mjesta rada: Centralna služba, biroi rada i kancelarije, što se može smatrati reprezentativnim uzorkom.

Naime, od ukupnog broja u uzorku 74,6% radi u biroima i kancelarijama na poslovima pružanja usluga nezaposlenim licima, dok 25,3% radi u Centralnoj službi na poslovima donošenja strateških dokumenata i poslovima administracije za sve biroe i kancelarije, što je i bio cilj kod uzorkovanja.

Postupak anketiranja

Anketiranje je uspješno realizovano i svi distribuirani anketni upitnici su popunjeni i bili dostupni za unos, ali u okviru popunjenih listića bilo je dosta praznih odgovora, što će biti pojašnjeno u analizi pojedinih pitanja iz upitnika. Postupak pripreme i samo anketiranje i unos podataka, trajalo je mjesec dana.

Agencija je obezbijedila aplikativni program za unos podataka iz anketnih listića i pomoću ovog programa omogućena je detaljna analiza podataka, dobijeni su odgovori na dosta pitanja i dodatnih provjerivača-pitanja i njihovo ukrštanje sa opštim statističkim podacima, nakon čega je izrađen ovaj izvještaj.

Anketiranje je podrazumijevalo dobru pripremu posla od strane Zavoda.

Dobijeni rezultati istraživanjem

- Anketirano je 237 zaposlenih ili 70% svih zaposlenih u ZZZCG. Učešće žena u strukturi ispitanih je 75,5% (ili 69,82% svih zaposlenih žena).
- Svi zaposleni starosti do 25 godina, njih 2, su učestvovali u istraživanju, zatim 63,64% zaposlenih starosti od 25 do 30 godine, 65,17% zaposlenih od 31 do 40 godine starosti, 73,68% zaposlenih od 41 do 50 godine i 70,54% zaposlenih koji imaju preko 50 godina.
- Anketirano je 58,23% zaposlenih sa visokim stepenom stručne spreme, 16,80% sa višim stepenom stručne spreme, 20,25% sa srednjom stručnom spremom i 4,64% sa stepenom spreme ispod IV stepena.
- Upitnikom su obuhvaćene sve pozicije u ZZZCG.
- 64% ispitanih lica (65% žena i 60% muškaraca) u ZZZCG nije upućeno u sadržaj Zakona o Rodnoj ravnopravnosti.

- Etički kodeks je, po mišljenju ispitanih lica potrebno dopuniti načelima ravnopravnosti, uvođenjem beneficija za žene majke, povećanjem broja žena na rukovodećim pozicijama.
- 89 % ispitanih lica smatra da ne postoji diskriminacija žena na radnom mjestu (u ZZZCG).
- 47% ispitanih lica smatra da je za zapošljavanje žena presudno obrazovanje i iskustvo, dok 45 % navodi izgled, političko opredjeljenje, bračne veze kao presudne. 7% smatra presudnom snalažljivost.
- 63% smatra da je ženama teže da napreduju na poslu zbog porodičnih obaveza, predrasuda, nedostatka podrške porodice i okruženja.
- 61% smatra da je za napredak žene na poslu neophodno obrazovanje snalažljivost i iskustvo.
- 37% ispitanih smatra da je kod zapošljavanja muškarca presudno obrazovanje, 11% iskustvo, dok 52% smatraju da su to određeni vidovi protekcijonizma.
- 26% smatra da je za napredovanje muškaraca u karijeri važno obrazovanje, a 20% njih navodi političko opredjeljenje.
- 30% ispitanika (od koji je 87% žena i 13% muškaraca) smatra da su pojedina radna mjesta doživljavaju kao isključivo muško/ženska.
- U ZZZCG ne postoje standardi zanimanja koji su rodno senzitivni.
- Ispitanici smatraju da su mjesta direktora i rukovodstva namijenjena muškarcima.
- U ZZZCG ne postoje uslovi koji omogućavaju nezaposlenim roditeljima da dođu sa djecom, niti lista prioriteta kod prijavljivanja i traženja posla za ranjive kategorije (samohrane majke/očevi...).
- 90% ispitanih smatra da je neophodno uraditi listu prioriteta, i istu uvesti u Pravilnike o radu-posredovanju pri zapošljavanju ili donijeti poseban kodeks prilikom zapošljavanja pojedinih ugroženih kategorija stanovništva.
- Samo 5.2% anketiranih izvještava po rodno senzitivnim kriterijumima

Preporuke i predlozi za prevazilaženje problema

Podaci koji su dobijeni analizom govore da je podizanje svijesti posebno potrebno ženama jer je svijest o rodnoj ravnopravnosti na izuzetno niskom nivou (svijest o diskriminaciji posjeduje samo 11% žena).

- Neophodno je razraditi trening programe o:
 - osnovama rodne ravnopravnosti i uvođenja principa osnaživanja žena na poslu (pri zapošljavanju, na radu i pri napredovanju) za zaposlene,
 - razbijanju stereotipa o muškim i ženskim poslovima i predrasuda da su rukovodeće pozicije isključivo namijenjene zaposlenim muškarcima
- Trening program o rodnoj ravnopravnosti treba uvezati sa programom o nediskriminaciji na poslu.
- Etički kodeks treba revidirati sa posebnim osvrtom na uvođenje načela ravnopravnosti polova, nediskriminacije, uvođenjem beneficija za žene, povećanjem broja žena na rukovodećim pozicijama uvođenjem kvota i pravila a koja će biti transparentna.

- Procedure o zapošljavanju treba revidirati principima profesionalnog odabira kadra, rodnog balansa. Procedure treba dostaviti na uvid svim zaposlenim, a takođe i uvesti princip upoznavanja novozaposlenog/e i dobrodošlicu.
- Iskomunicirati da ZZZCG postane primjer za ugled ostalim institucijama kao društveno odgovorno preduzeće, uvođenjem podrške zaposlenim ženama.
- Ustanoviti jasne procedure o vertikalnom pomjeranju na poslu uz uspostavljanje kvota za žene na rukovodećim položajima (uskладiti ih sa etičkim kodeksom), obučiti menadžere o primjeni ovih procedura i procedure učiniti transparentnim.
- Napraviti interni akt o standardima zanimanja koji su rodno senzitivni, učiniti ih obavezujućim i transparentnim.
- Sa najvišim menadžmentom iskomunicirati potrebu da se planiraju sredstva u definisanom roku (npr. za pet godina) da se stvore uslovi unutar ZZZCG koji omogućavaju nezaposlenim roditeljima da dođu sa djecom.
- Napraviti listu prioriteta kod prijavlivanja i traženja posla za ranjive kategorije (samohrane majke/očevi, invalidna lica, Romi/Romkinje...)
- Uvesti izvještavanje po rodno senzitivnim kriterijumima

Pripremila: Nada Radovanić