

STRUČNI ČASOPIS ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

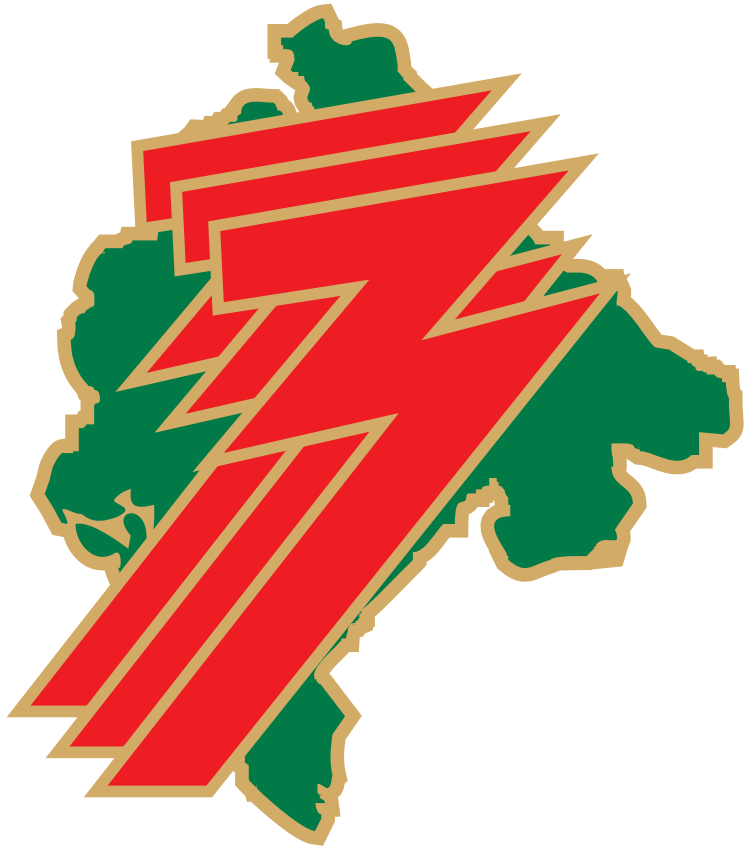
TRŽIŠTE RADA

BROJ 6 - 2010. POGORICA



Sadržaj:

Riječ urednice	5
I AKTUELNOSTI	6
II TRŽIŠTE RADA I SOCIJALNA SIGURNOST	11
Tržište rada i socijalna politika (<i>Ratko Bakrač i Vesna Radulović</i>)	11
Karakteristike nezaposlenosti i specifičnosti tržišta rada i ljudskih resursa u Crnoj Gori (<i>mr Darko Peković</i>)	19
Naše tržište rada iz ugla posmatranja stručnjaka iz međunarodnih organizacijama koje djeluju u Crnoj Gori	25
GTZ.....	25
British Council.....	26
UNDP.....	27
Preduzetnički menadžment malog i srednjeg biznisa (preduzeća) – značajan uticaj na zapošljavanje (<i>dr Vojislav Kostić</i>)	31
Saradnja Zavoda za zapošljavanje Crne Gore sa poslodavcima (<i>mr Danka Četković</i>)	41
Krediti za samozapošljavanje – primjeri dobre prakse (<i>Rada Raičević, Duško Stijepović</i>)	44
Ispitivanje psihološko-edukativnih efekata programa informisanja, motivisanja i ličnog razvoja (<i>Jasmina Đukić</i>)	50
III EKONOMIJA I PREDUZETNIŠTVO	59
Investiciono razvojni fond Crne Gore A.D (<i>dr Dragan Lajović</i>)	59
Instrument za predpristupnu pomoć - IPA (<i>mr Irena Perić</i>)	68
Značaj savremenih vidova komunikacije za razvoj ekonomije i društva uopšte (<i>Sonja Ivanović</i>)	75
IV MARGINALNE GRUPE	81
Socijalna kohezija je osnov ekonomskog razvoja (<i>Aleksandar Saša Zeković</i>)	81



RIJEČ UREDNICE



Nada Radovanić

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je u okviru svoje izdavačke aktivnosti, poslije skoro dvije godine, ponovo pokrenuo izlaženje stručnog časopisa »Tržište rada«. Vrijeme globalne ekonomske krize i mnogi izazovi koji se javljaju na tržištu rada kao njena posledica, upravo su prilika da se, u tom kontekstu, riječju stručnjaka prikažu događaji, aktivnosti i mjere iz oblasti zapošljavanja i socijalne sigurnosti.

Prikažaćemo problematiku iz različitih uglova, od strane različitih profila stručnjaka, iz Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, sa različitih fakulteta, iz privrede, iz ministarstava kao i svih onih lica čije rješavanje problema iz pomenutih oblasti može poslužiti ostalima kao primjer dobre prakse. Ovim putem izražavam zahvalnost svima njima što su svojim tekstovima i dobrom namjerom dali doprinos obnavljanju ovog važnog izdavačkog poduhvata.

Časopis čine četiri cjeline:

Prvu cjelinu predstavljaju aktuelnosti. Dosta toga se dešavalo za dvije godine, od kada časopis nije izlazio, te smo željeli kroz rubriku »Aktuelnosti« da zabilježimo i najvažnija dešavanja, konferencije, okrugle stolove, sajmove, kako u Crnoj Gori, tako i izvan nje, odnosno, najvažnije aktuelnosti u vezi tržišta rada u Crnoj Gori i okruženju.

Druga cjelina je namijenjena tržištu rada i socijalnoj sigurnosti. Čitaoci će imati priliku da saznaju kako stručnjaci vide naše tržište rada i pojedine njegove segmente, kako to vide predstavnici međunarodnih organizacija koje djeluju kod nas, praveći paralele i određene preporuke za prevazilaženje krize, i nudeći predloge i moguća rješenja.

Takođe, čitaoci će imati priliku da se upoznaju sa nekim praktičnim primjerima i komentarima stručnjaka iz prakse.

U trećem poglavlju, koje nosi naziv Ekonomija i preduzetništvo dati su tekstovi o novim institucijama Vlade koje potpomažu otvaranje novih radnih mjesta, kao i informacije o IPA projektima kao novim izazovima država koje žele u EU, novom načinu komunikacije i savremenom održavanju sastanaka u cilju efikasnosti i bolje uspješnosti preduzeća.

U četvrtom dijelu su tekstovi koji se odnose na požaj ranjivih grupa na tržištu rada i sagledavanje mogućnosti njihove uspješnije uključenosti.

Uređivački tim je uložio značajan trud da ovaj časopis odgovori očekivanjima čitalaca, uz čvrsto uvjerenje da će njihovo kritičko prosuđivanje o kvalitetu i proširenje kruga saradnika u pripremi sljedećih brojeva časopisa, biti garancija zajedničkog uspjeha.

I AKTUELNOSTI

DELEGACIJA ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE NA SVJETSKOM KONGRESU WAPES-A

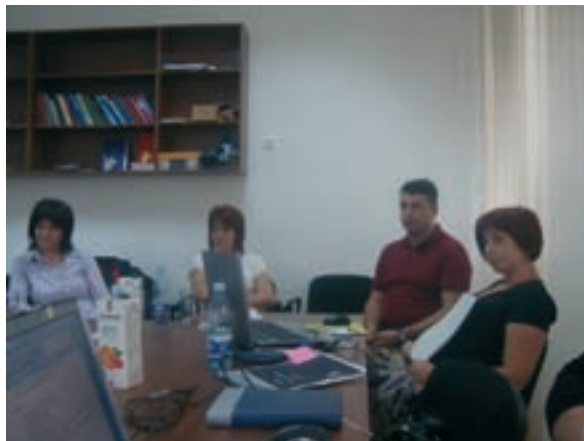
Kongresi Wapes-a, odnosno javnih službi zapošljavanja, održavaju se sa ciljem razmjene iskustava iz oblasti zapošljavanja i prezentacije primjera dobre prakse, ovog puta sa akcentom odgovora na posljedice svjetske ekonomske krize. Na kongresu su učestvovali predstavnici javnih službi zapošljavanja iz 54 države: Amerike, Afrike, Azije, zemalja Pacifika, srednjeg Istoka, arapskih zemalja i Evrope.

Na VIII svjetskom kongresu Wapes-a, koji je održan u Dubrovniku u periodu od 28. do 29. juna 2009. godine, učestvovala je i delegacija Zavoda za zapošljavanje Crne Gore koju je predvodio direktor Zoran Jelić.



PREKOGRANIČNA SARADNJA

Zavod za zapošljavanje Crne Gore organizovao je seminar za obuku svojih zaposlenih za izradu projekata prekogranične saradnje. Seminaru je prisustvovala i ekspertica iz Slovenije Vanja Hazl, čija je uloga da izvrši superviziju urađenih projekata i podijeli potrebne savjete za otklanjanje formalnih nedostataka kod istih, kao i da nam prenese velika iskustva koja je stekla radeći na projektima u okviru država EU i na Balkanu.



Nosioci aktivnosti na izradi projekata su biroi rada čije opštine pripadaju pograničnom području obuhvaćenom programima prekogranične saradnje, a koordinaciju vrši Centar za ljudske resurse. Do sada je urađeno oko 10-ak projekata koji će biti kandidovani u propisanom roku, što je veliki korak i doprinos naših zaposlenih u podizanju kapaciteta institucije Zavoda na polju EU integracija.

UČEŠĆE NA MEĐUNARODNOM SEMINARU »POLITIKA ZA MLADE I ZAPOŠLJAVANJE MLADIH U JUGOISTOČNOJ EVROPI«

U Brdu kod Kranja je u periodu 21-24. oktobar 2009.godine održan međunarodni seminar na temu »Politika za mlade i zapošljavanje mladih u Jugoistočnoj Evropi«. Seminar su zajednički organizovali Ministarstvo za školstvo i sport-Kancelarija za mlade Republike Slovenije, koja predsjedava Savjetom Evrope u 2009, Evropska komisija i Savjet Evrope u okviru partnerstva u oblasti politika za mlade, i SALTO SEE Resource Center.

Jedna od bitnih tema o kojima se razgovaralo na seminaru, bila i kako identifikovati mlade koji su »nevidljivi« i neaktivni. Istaknuto je da u realizaciji ove aktivnosti treba koristiti potencijale NVO za mlade, koje svojim djelovanjem kroz redovne aktivnosti, kampanje i volonterizam mogu da pomognu da ovi mladi ljude postanu aktivni i korisni učesnici u društvu.

Naredni skup je planiran naredne godine u Makedoniji, obzirom da ova država ove godine preuzima predsjedavanje Savjetom Evrope.

„CILJANJE I PLANIRANJE AKTIVNIH PROGRAMA TRŽIŠTA RADA“

U organizaciji Međunarodnog trening centra Međunarodne organizacije rada i Podregionalne kancelarije MOR-a za Centralnu i Jugoistočnu Evropu, u Torinu je od 26. do 30. oktobra prošle godine održana radionica pod nazivom „Ciljanje i planiranje aktivnih programa tržišta rada“. Radionica je organizovana u okviru realizacije „Zaključaka iz Crne Gore“ potpisanih na III konferenciji Ministara rada i socijalnog staranja država u okviru Pakta stabilnosti, „Zaključci iz Crne Gore“ pozivaju na pomoć u podsticanju mehanizama usmjerenih na razmjenu znanja i promociju regionalnog pristupa u politici zapošljavanja i u socijalnoj politici.

»OBUKA TRENERA ZA RADNE MIGRACIJE«, OSCE/IOM

U Tirani/Albanija je održan seminar na temu »Obuka trenera za radne migracije«. Seminar su zajednički organizovali Međunarodna organizacija za migracije/IOM i OSCE, sa ciljem podizanja svijesti i znanja o pitanjima radnih migracija.

Na seminaru, koji je bio regionalnog karaktera, učestvovalo je jedanaest predstavnika nacionalnih institucija iz Albanije, Kosova, BiH, Hrvatske, Makedonije i Crne Gore, koji su prethodno učestvovali na dva vezana seminara: u Tirani u februaru 2009.g. i na nacionalnom nivou, u oktobru 2009.

ANALIZA ANKETE O TRŽIŠTU RADA, KVALIFIKACIONIM I OBRAZOVNIM POTREBAMA U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU

Analizu **Ankete o tržištu rada, kvalifikacionim i obrazovnim potrebama u turizmu i ugostiteljstvu** je sproveo Zavod za zapošljavanje u saradnji sa SNV-om, Holandskom razvojnom organizacijom u okviru projekta »Unaprijeđenje radne snage u turizmu u ruralnim oblastima Crne Gore« i British Council-om u okviru projekta »Vještine u praksi«.

ANKETA POSLODAVACA 2009/2010.

Anketa poslodavaca je dio istraživačke djelatnosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, koji polazi od toga da su kvalitetna istraživanja od ključne važnosti za uspješan i kvalitetan rad Zavoda i da imaju važnu ulogu u projektovanju mjera i programa aktivne politike zapošljavanja. U tom smislu ovo je najvažnije istraživanje koje realizuje Zavod svojim kadrovima i istovremeno najvažnije istraživanje ove problematike u Crnoj Gori. Anketa poslodavaca se od 2003. godine, kada je urađeno prvo istraživanje, ustalila kao redovno godišnje istraživanje. Osnovni cilj ovog istraživanja je ostvarivanje neposrednog uvida u aktuelnu i očekivanu zaposlenost i zapošljavanje.



“DANI POSLA 2010”

Biro rada Herceg Novi je na sajmu zapošljavanja »Dani posla 2010«, u Bijelom Polju, predstavio nezaposlenim licima potrebe poslodavaca iz Herceg Novog za sezonskom radnom snagom.

Zainteresovanim licima je prezentovano oko 380 slobodnih sezonskih radnih mjesta, uglavnom u turizmu i ugostiteljstvu. Sa zadovoljstvom možemo zaključiti da je štand Biroa rada Herceg Novi i turističke privrede Herceg Novog bio među najposjećenijima na Sajmu i da su nezaposlena lica iskazala veliko interesovanje za sezonski rad u toj opštini.

MINISTAR NUMANOVIĆ OTVORIO DIGITALNU ŠTAMPARIJU „NAŠA ID KARTICA“



Ministar rada i socijalnog staranja Suad Numanović zvanično je u Herceg Novom 28.aprila otvorio prvi Centar za radno osposobljavanje i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Riječ je o digitalnoj štampariji u kojoj je zaposleno pet lica (od kojih je jedan volonter) sa smetnjama u razvoju a koja je otvorena na inicijativu NVO „Nova šansa u Novom“ u okviru projekta „Naša ID kartica“.

Štamparija je počela sa radom 1.decembra prošle godine a proteklih pet mjeseci za zaposlene je organizovana obuka kako bi što spremniji ušli u tržišno poslovanje. Partneri u ovom projektu su Opština Herceg Novi, Zavod za zapošljavanje Crne Gore i Centar za socijalni rad, a finansijska sredstva su obezbjeđena i uz pomoć donatora - Fondacije Instituta za otvoreno društvo i Fonda za aktivno građanstvo.

PRVI SAJAM ZAPOŠLJAVANJA LICA SA INVALIDITETOM



Zavod za zapošljavanje Crne Gore pojavio se kao organizator Sajma zapošljavanja lica sa invaliditetom.

Na Sajmu je istaknuto da oko 9% evidentirane nezaposlenosti čine lica sa invaliditetom. Programi koje realizuje Zavod podstiču motivaciju lica sa invaliditetom za zapošljavanje i usmjereni su ka olakšavanju dostupnosti zaposlenju, kao i obrazovanju za vještine neophodne za ulazak, zadržavanje i napredovanje na tržištu rada.

Ciljevi koji su se željeli postići organizovanjem Sajma zapošljavanja lica sa invaliditetom su:

1. Povezivanje poslodavaca koji imaju kadrovskih potraživanja i žele da zaposle lica sa invaliditetom i nezaposlenih lica sa invaliditetom, koji traže zaposlenje.
2. Upoznavanje poslodavaca sa zakonskom i podzakonskom regulativom koja reguliše oblast zapošljavanja, kao i pravo na korišćenje subvencija ukoliko angažuju lica sa ivaliditetom, što će ujedno uticati na povećanje društvene odgovornosti preduzeća
3. Pomoć nezaposlenim licima sa invaliditetom oko pisanja CV, predavljanja poslodavcima i obavljanja intervjua, kao i upoznavanje sa pravima iz zakonske regulative.



MENADŽERSKA KONFERENCIJA BALKANSKOG CENTRA JAVNIH SLUŽBI ZA ZAPOŠLJAVANJE U SOFIJI

Delegacija Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, boravila je 26. i 27. maja ove godine u Sofiji na V direktorskoj i VI menadžerskoj konferenciji Centra javnih službi za zapošljavanje država Jugoistočne Evrope (CPESSEC).

Centar je osnovan krajem maja 2007.godine potpisivanjem Smjernica o radu Centra. Potpisnice su: Bosna i Hercegovina, Bugarska, Crna Gora, Hrvatska, Makedonija, Rumunija, Slovenija, Srbija i Turska. Saradnja u okviru djelatnosti Centra se odvija kroz razmjenu informacija i iskustava u tri osnovne oblasti povezane sa pružanjem usluga poslodavcima, tražiocima zaposlenja i unapređenja kapaciteta službi za zapošljavanje.

Konferencija je održana u Centru za razvoj ljudskih resursa i regionalne inicijative u Kremikovcima.

Tema skupa je bila: «Razvoj javnih službi za zapošljavanje nakon krize - pogled na budućnost».



POČELA REALIZACIJA PRVE FAZE PROJEKTA PRIPREMA STUDENATA ZA TRŽIŠTE RADA

Nakon obrade velikog broja pristiglih prijavnih formulara formirane su grupe studenata koji će u Podgorici, Baru, Bijelom Polju i Nikšiću, po prvi put u Crnoj Gori, imati priliku da se na savremen način upoznaju sa svijetom poslovanja.

Prva faza projekta, izvođenje dvodnenih seminara, je usmjerena ka cilju aktivnog i efikasnog uključivanja studenata na tržište rada.

Nakon završene prakse studenti će putem izlaznog intervjua dobiti povratne informacije, zapažanja i utiske od strane poslodavaca, a na osnovu postignutih rezultata i potvrdu o obavljenoj praksi sa preporukama za kasnije zaposlenje.

Takođe, programom je predviđeno i da studenti po završetku programa dobiju sertifikate, koji će im svakako poslužiti kao referenca nakon završetka studija.



OKRUGLI STO NA TEMU: NEDOSTAJUĆA ZNAJANJA I VJEŠTINE RADNE SNAGE

U organizaciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore-Biroa rada Podgorica, 03.juna 2010. godine u prostorijama Centra za stručno obrazovanje, održan je okrugli sto na temu: Nedostajuća znanja i vještine radne snage

Prezentirani su rezultati Ankete tržišta rada 2009/2010, za regiju Podgorica koji otvaraju brojna pitanja u vezi obezbeđivanja potrebne radne snage. Jedno od najaktuelnijih, jeste pitanje nedostajućih znanja i vještina, kako postojeće tako i potencijalne radne snage.

Okrugli sto praćen je širokim učešćem socijalnih partnera, kako bi se problem nedostajućih znanja i vještina obuhvatio iz svih uglova, inicirao što realnije zaključke i predložio moguća rešenja.

Svi učesnici ovog okruglog stola su mišljenja da ovakve razmjene iskustava i stavova, treba što češće inicirati kako bi se dao doprinos, svako sa svog stanovišta, prevazilaženju problema nedostatka kvalitetnih kadrova, na svim obrazovnim nivoima i u svim djelatnostima koji je evidentan u privrednoj strukturi Crne Gore.



PODRŠKA UPRAVLJANJU MIGRACIJAMA U CRNOJ GORI

U septembru 2009.godine potpisan je Memorandum o razumijevanju između Ministarstva unutrašnjih poslova, Uprave policije Crne Gore i Međunarodne organizacije za migracije (IOM) vezan za implemetaciju Projekta »Podrška upravljanju migracijama u Crnoj Gori«.

Projekat je vrijedan 1.000.000,00€ koje iz IPA programa obezbjeđuje Evropska Unija, a realizaciju Projekta sprovodi Međunarodna organizacija za migracije (IOM).

PSIHOLOŠKO-EDUKATIVNI EFEKTI PROGRAMA INFORMISANJA, MOTIVISANJA I LIČNOG RAZVOJA

Značajno mjesto u programima namjenjenim povećanju zapošljivosti stanovništva u Zavodu za zapošljavanje čine programi informisanja, motivisanja i ličnog razvoja. U cilju daljeg razvijanja i prilagođavanja ovih i sličnih programa, metoda, načina i pristupa u radu u okviru Zavoda za zapošljavanje sprovedeno je istraživanje pod nazivom »Ispitivanje opravdanosti i psihološko-edukativnih efekata programa informisanja, motivisanja i ličnog razvoja«.

Istraživanjem se zapravo nastojalo ispitati da pohađanje seminara »Uspjeću« koji predstavlja jedan od programa Aktivne politike zapošljavanja prouzvodi aktivniji pristup u traženju zaposlenja, te da li pohađanje istog navodi nezaposlene ka promjeni orijentisanosti lokusa kontrole. Naime, na osnovu rezultata dobijenih istraživanjem koje je za cilj imalo ispitivanje opravdanosti i psihološko-edukativnih efekata programa informisanja, motivisanja i ličnog razvoja«, sa sigurnošću se može tvrditi da programi informisanja, motivisanja i ličnog razvoja djeluju kao značajan kognitivni motivator i da podstiču nezaposlene na aktivističke orijentacije u cilju napuštanja statusa nezaposlenog.

Dakle, rezultati istraživanja ukazali su na pozitivne efekte programa informisanja, motivisanja i ličnog razvoja. Imajući u vidu dobijene rezultate, uvažavajući različite mogućnosti i prepreke nezaposlenih, sa sigurnošću se može tvrditi opravdanost sprovođenja ovog i sličnih programa u cilju ubrzanja procesa zapošljavanja.



II TRŽIŠTE RADA I SOCIJALNA SIGURNOST

TRŽIŠTE RADA I SOCIJALNA POLITIKA

*Autori: Ratko Bakrač,
Vesna Radulović*

1. Kretanja i odnosi na tržištu rada, uz ostale socio-ekonomske elemente predstavljaju značajane odrednice za kreiranje upisne politike odnosno utvrđivanje broja upisnih mjesta po stepenima obrazovanja ili po pojedinim zanimanjima na makro i mikro nivou.

Međutim, treba imati u vidu okolnost da će oko 30%-40% sada upisanog broja učenika srednjih škola tek kroz 3-4 godine biti radno raspoloživo, odnosno, okončati školovanje u okviru određenog zanimanja i javiti se kao ponuda radne snage, a da će, oni koji su nastavili školovanje na fakultetima i akademijama, (sada već oko 65% tih srednjoškolaca) biti radno raspoloživo za 3-5 godina tj. nakon okončanja studija. To već potvrđuje prisutan trend smanjivanja prijavljenih srednjoškolaca na evidenciju nezaposlenih, a rast prijavljenih visokoškolaca.

To praktično znači da će većina sada upisanih učenika srednjih škola tek za 7-8 godina tj. 2017-18 godine biti na tržištu rada, odnosno javiti se kao ponuda radne snage na tom tržištu. Stanje na tržištu rada za taj relativno duži period vrlo je teško nominalno i strukturno procijeniti, s obzirom da to, u osnovi, zavisi od ekonomskih kretanja koja se, za taj period, mogu i znatnije promijeniti što potvrđuju aktuelna kretanja na tržištu rada na koja je, u pogledu strukture ponude i tražnje, uticala ekonomska kriza.

Zbog toga se aktuelna upisna politika, koja kao što se vidi ima uglavnom srednjoročnu pa i relativno dugoročnu dimenziju, zasniva, prije svega, na odrednicama i prioritetima prirodno – ekonomskog razvoja i prisutnim trendovima u pogledu ponude i tražnje određenih profila i stepena obrazovanja.

2. Tržište rada u Crnoj Gori, već nekoliko godina, karakteriše visoka tražnja radne snage koju je generisala makro-ekonomska stabilnost i ubrzani privredni rast. Tako su u 2004. godini poslodavci oglasili 30.778 slobodnih radnih mjesta, da bi u 2008. godini to bilo na nivou 64.886. U 2009 godini je, u odnosu na prethodne, došlo do znatnog pada tražnje radne snage s obzirom da je ona za 25,5% niža u odnosu na predhodnu godinu. Taj trend nastavljen je i u ovoj godini. Takođe je bitnije promijenjena i struktura tražnje.

U strukturi tražnje najveće učešće ima sektor trgovine, na koji se u periodu 2004-2008. godine odnosilo od 20-30% ukupnog broja oglašanih slobodnih radnih mjesta, da bi se to učešće u 2009 godini svelo na 19,7%. U istom periodu učešće sektora građevinarstva u oglašanim slobodnim radnim mjestima se kretalo 5-6%, industrije (proizvodnja i snadbijevanje električnom energijom gasom i vodom, prerađivačka industrija, vađenje ruda i kamena) 13-14% i usluga oko 80%, dok je u 2009 godini učešće građevinarstva iznosilo 19,5%, industrije 8,6%, a usluga 61,5%.

Tražnja poslodavaca, posmatrana kroz odnos broja zaposlenih i broja oglašanih slobodnih radnih mjesta u nekoliko prethodnih godina, zadovoljena, odnosno "pokrivena" 65% - 70% što bi se moglo smatrati zadovoljavajućim, s obzirom na prisutne razlike u ponudi i tražnji kod pojedinih zanimanja i okolnost da se kod oko 30% zanimanja tražnja ne može zadovoljiti ponudom "domaće" radne snage.

U pogledu kvalifikacione strukture tražene oglasima u periodu 2004-2008. godine u ukupnom broju, njih 25-30% se odnosilo na nekvalifikovanu i polukvalifikovanu radnu snagu, 50-55% na srednju stručnu spremu, a oko 15% na visoko stručno obrazovanje, da bi se u 2009. godini učešće tražnje nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage u ukupnoj tražnji povećalo na 52,5%. Tražnja za srednjom stručnom spremom svedena je na 32,3%, a tražnja za visokim obrazovanjem na 13,2% ukupne tražnje.

Tražnja je u 2009 godini u odnosu na prethodnu godinu niža za 15.812, ali je kod NK i PK veća za 9.236 ili 61,8%, kod srednjeg stručnog obrazovanja je znatno niža tj. za 20.552 ili čini svega 42% prošlogodišnje tražnje, dok je kod visokog obrazovanja niža za 3.265 ili za 34,2%.

U ukupnoj ponudi radne snage u 2009. u odnosu na prethodnu godinu, smanjeno je učešće NK i PK radnika, ponuda zanimanja sa srednjom stručnom spremom je ostala na približno istom nivou, dok je ponuda visoko obrazovane radne snage povećana sa 9,4% na 11,3 %.

U pogledu vrste radnog odnosa u 2009 god. je, u odnosu na prethodne, ostvaren u tražnji po osnovu sezonskog zapošljavanja koje učestvuje 34,4% u ukupnoj tražnji dok se do sada to učešće kretalo oko 15%.

Sagledavanje obima i strukture oglašanih radnih mjesta sa stanovišta vrste djelatnosti, kvalifikacione strukture i vrste radnog odnosa ukazuje na to da su, u periodu 2004-2008. god. zadržani približno isti strukturni odnosi po tim osnovama posmatranja, a da je u 2009 godini došlo do znatnijih promjena koje su posledica uticaja ekonomske krize.

U periodu 2004-2008 god. ponuda radne snage je prevazilazila tražnju kod većine zanimanja srednje stručne spreme dok je kod visoke to bilo obrnuto. U predhodnoj godini je i kod visoke stručne spreme ponuda bila veća od tražnje. Ponuda nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage je, u navedenom periodu, bila veća od tražnje da bi u predhodnoj godini tražnja bila znatno veća od ponude.

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

3. Analiza kretanja na tržištu rada po pojedinim zanimanjima vršena je na osnovu:

- Odnosa između ponude i tražnje, odnosno, deficita ili suficita, određenog zanimanja i obima njihovog zapošljavanja, i
- Odnosa između deficita ili suficita određenog zanimanja, broja svršenih učenika, odnosno broja diplomiranih studenata i broja broja njihovog zapošljavanja.

Ponuda radne snage sagledavana je kroz ukupnu radnu snagu (određenog zanimanja) koja je posredstvom Zavoda ponudjena tržištu rada, kao zbir broja nezaposlenih lica koji se zatekao početkom perioda (godine) i radna snaga koja se u toku godine prijavila Zavodu i time se javila kao dodatna ponuda u toku godine (perioda).

Tražnja radne snage sagledavana je na osnovu obima i strukture slobodnih radnih mjesta koja su, posredstvom Zavoda za zapošljavanje, oglasili poslodavci u toku određenog perioda-godine.

Analiza je vršena je na osnovu podataka za 2009. godinu s obzirom da su strukturni odnosi slični u zadnje 2 – 3 godine tako da se prethodna godina mogla uzeti kao dobar »uzorak« za sagledavanje stanja i pored zoga što je ekonomska kriza uticalana određene promjene obima i strukture ponude i tražnje radne snage.

Kod analiziranja odnosa ponude i tražnje treba imati u vidu i okolnosti da na tržištu rada u Crnoj Gori istovremeno funkcionišu tri "pod-tržišta":

- Formalno koje se ostvaruje posredstvom Zavoda za zapošljavanje u smislu, prijavljivanje-odjavljivanje na evidenciju Zavoda, oglašavanje slobodnih radnih mjesta, itd. Ovo tržište rada je po mnogim elementima strukture i dinamici promjena relativno dobro poznato;
- Neformalno tržište rada odnosno tzv. "rad na crno" koje, takodje, paralelno funkcionise sa formalnim tržištem, uglavnom po istim principima odnosa ponude i tražnje, suficitima i deficitima itd., ali je to tržište, zbog svog karaktera, u faktografskom smislu nedovoljno poznato;
- Tržište nerezidentne radne snage, odnosno zapošljavanja i rada stranaca u Crnoj Gori o kojem se nešto više zna u odnosu na neformalno, ali je to još uvijek nedovoljno s obzirom da je, primjenom novog Zakona, zapošljavanje i radu stranaca u 2009 godini drugačije postavljeno. To dosta otežava uporedivost predhodne sa ranijim godinama kod sagledavanja odnosa ponude i tražnje kod pojedinih zanimanja (npr. kod NK i PK radnika, kod pojedinih zanimanja iz oblasti građevinarstva, ugostiteljstva, trgovine itd.) posebno imajući u vidu okolnost da je zapošljavanje stranaca u 2009. bilo znatno manje u odnosu na prethodnu godinu.

Navedene okolnosti otežavaju utvrđivanje relevantnih odnosa na tržištu rada, kao cjeline navedenih pod-tržišta, tako da se to u najvećoj mjeri, svodi na formalno tržište rada i evidencije Zavoda za zapošljavanje, ali su se kod ocjene stanja i trendova, imale u vidu neke okolnosti i podaci koji se odnose na ostala pod-tržišta.

Na tržištu rada u Crnoj Gori je, u vidu ponude ili tražnje u toku godine prisutno oko 1.250 zanimanja (oko 45% se odnosi na zanimanja III i IV stepena stručne sprema, a oko 35% na zanimanja sa visokom stručnom spremom). Međutim, samo kod oko 20% zanimanja III i IV stepena stručne sprema radi se o »suficitima« (*ponuda je veća od tražnje*) ili »deficitima« (tražnja je veća od ponude) za ± 50 lica, a kod oko 30% zanimanja sa visokom stručnom spremom o deficitima ili suficitima od ± 10 lica, što zapravo znači, da odnose između ponude i tražnje treba sagledavati na osnovu 155 zanimanja koja obuhvataju preko 80% kretanja na tržištu rada. Ta zanimanja su predmet posebne pažnje, a navedeni nominalni izraz bi mogao biti kriterijum za odrednicu njihove »deficitarnosti« ili »suficitarnosti« u odnosima ponude i tražnje.

Odrednicu »suficit« kod nekih zanimanja treba relativizirati zbog obima zapošljavanja lica sa tim zanimanjima koje je višestruko veće od iskazane tražnje za tim zanimanjima, odnosno, zapošljavanje čini i do 70% ponude tih zanimanja. To govori da je kod tih zanimanja prisutna pojava zapošljavaju na poslovima za čije obavljanje nije predviđena njihova kvalifikacija, odnosno, o prisutnoj zamjenljivosti u zapošljavanju, (npr: zapošljavanje gimnazijalaca na administrativnim, ekonomskim, trgovinskim, uslužnim poslovima i sl., zapošljavanje prodavaca na ugostiteljskim ili uslužnim poslovima, zapošljavanje ugostitelja na trgovačkim, i uslužnim poslovima, itd., zapošljavanje ekonomista na trgovačkim ili ugostiteljskim poslovima, itd.). Ona je prisutna i kod zanimanja: mehaničar, mašinista, obrađivač metala, građevinara, drvoprerađivača,

itd. Ovu okolnost, takođe, treba imati u vidu kod određivanja broja upisnih mjesta kod nekih zanimanja.

U pregledima koji su dati u prilogu, sagledani su odnosi ponude i tražnje, suficiti, deficiti i obim zapošljavanja po pojedinim zanimanjima koje produkuje sadašnji obrazovni sistem, kao i kod zanimanja koja ne produkuje taj sistem a prisutna su na tržištu rada. U tabeli 1 navedeni odnosi dati su za srednjoškolska stručna zanimanja na nivou Crne Gore, a u Tab.2 zanimanjima visoke stručne spreme koje produkuje sadašnji obrazovni sistem.

Navedeni pregledi ukazuju na sledeće:

- Da kod zanimanja sa izraženim suficitom (kol. 6. tab. 1 i 2.) i malim obimom zapošljavanja (kol. 7. tab. 1 i 2) treba smanjiti broj upisnih mjesta;
- Da je kod zanimanja sa prisutnim suficitom ali uz relativno dobru dinamiku zapošljavanja broja upisnih mjesta treba zadržati na dosadašnjem nivou;
- Da prisutni deficiti (kol.5. tab. 1 i 2) kod pojedinih zanimanja nameću potrebu povećanja broja upisnih mjesta;
- Da kod zanimanja koje ne produkuje sadašnji obrazovni sistem a izražena je tražnja nameću potrebu uvođenja deficitarnih obrazovnih profila u postojeći sistem.

Navedene konstatacije treba imati u vidu pri sagledavanju ponude i tražnje na makro i mikro nivou s'tim što ih na mikro planu (po pojedinim opštinama) u određenoj mjeri treba relativizirati obzirom da su brojčani iskazi i relativni odnosi posmatrani na izložen način na drugačijem ili nižem nivou, a i odnosi ponude i tražnje po zanimanja koja ne produkuje sistem obrazovanja dati su detaljnije.

Zavod za zapošljavanje nastoji da i kroz Anketu poslodavaca koja se sprovodi već nekoliko godina da uvid u aktuelne i buduće potreba poslodavaca za radnom snagom što, takođe, treba imati u vidu pri koncipiranju upisne politike.

Pregled produkcije kadrova iz sistema srednjeg redovnog obrazovanja, po broju i strukturi, u nekoliko zadnjih godina, govori o tome da se ona u određenoj mjeri promijenila kako u pogledu upisivanja po područjima rada, tako i broja učenika koji su završili srednje škole te da su, u tom smislu, uglavnom praćeni i uvažavani trendovi i promjene na tržištu rada.

Tako je smanjivan broj upisnih mjesta kod zanimanja kod kojih je na tržištu rada ponuda znatno veća od tražnje a povećavan broj upisnih mjesta kod kod zanimanja sa većom tražnjom od ponude. Isto tako, otvoren je i određen broj novih obrazovnih programa kojih nema u ponudi radne snage ali je za istim prisutna tražnja. Međutim, prisutne promjene i razlike u ponudi i tražnji na tom tržištu, posebno izražene kod pojedinih zanimanja, nameću obavezu kontinuiranog rada na usklađivanju tih odnosa kako kroz upisnu politiku tako i kroz druge mehanizme i programske sadržaje koji tome doprinose.

4. Prisutni deficiti i suficiti u ponudi i tražnji radne snage, posebno izraženi kod pojedinih zanimanja, nameću potrebu realizacije niza programa u cilju usklađivanja tih odnosa, odnosno, prilagođavanje ponude tražnji radne snage. U tom smislu posebno treba istaći važnost programa obrazovanja i osposobljavanja (kursevi i obuke, dokvalifikacija, prekvalifikacija, ili specijalizacija – iz metaloprerade, zanatstva,

poljoprivrede, informatike, stranih jezika, ugostiteljsko-turističke struke, pomorske, itd.), koji se realizuju saglasno potrebama-zahjevima poslodavaca ili pokazanom interesovanju nezaposlenih lica.

Tako se, u zadnjih nekoliko godina, posredstvom Zavoda za zapošljavanje, prosječno godišnje realizovalo oko 60 vrsta tih programa za tržište rada i poznatog poslodavca, kojima se obuhvatalo 4.500-5.000 ili oko 15% nezaposlenih lica što je značajno doprinosilo unapređivanju kvaliteta ponude radne snage i ublažavanju prisutnog neklada između ponude i tražnje na tržištu rada.

Zanimanja III i IV SSS na tržištu rada u Crnoj Gori 2009.godine					Tabela: 1	
R.b.	Naziv zanimanja	Ponuda radne snage	Tražnja radne snage (oglašena SRM)	Deficit	Suficit	Broj zapošljavanja u 2009.g.
1	2	3	4	5	6	7
2	<i>UKUPNO IIII SSS sa evidencije ZZZCG</i>	18080	7456		10624	4382
3	Automehaničar	1595	80		1515	357
4	Prodavac	3546	1287		2259	870
5	Kuvar	1091	277		814	300
6	Konobar	1505	1098		407	532
7	Obrađivač metala	1451	170		1281	284
8	Frizer za žene	620	36		584	112
9	Mehaničar, mašinista, mašinbravar	903	90		813	297
10	Elektromehaničar	677	23		654	242
11	Autoelektričar	550	41		509	152
12	Krojač i konfekcionar	742	5		737	157
13	Administrator	338	25		313	76
14	Elektromonter - instalater	551	167		384	167
15	Autolimar	199	6		193	47
16	Frizer za muškarce	181	19		162	38
17	Prerađivač i obrađivač drveta	297	79		218	20
18	Obučar	172	50		122	
19	Vodoinstalater, Instal grijanja i klim.	205	44		161	54
20	Tekstilni radnik	202	0		202	40
21	Radio i TV mehaničar	75	0		75	16
22	Brodomehaničar	84	10		74	25
23	Monter telekomunikacionih mreža	58	0		58	30
24	Hidrograđevinar	57	0		57	25
25	Poštar	56	0		56	15
26	Građevinski laboratorijski pripremač	52	0		52	15
27	Podopolagač	2	22	20		1
28	Vozač teretnjaka	23	43	20		15
29	Vozač autobusa	28	56	28		13
30	Pekar	14	65	51		13
31	Mesar	60	122	62		39
32	Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	72	166	94		32
33	Zidar	88	201	113		13
34	Tesar	86	217	131		15

35	Armirač	28	195	167		8
36	Ukupno obrađena zanimanja III SSS (r.b.3 - 35)	15608	4594	686	11700	4020
37	UKUPNO IV SSS sa evidencije ZZZCG	21449	8024		13425	5623
38	Maturant gimnazije	3301	199		3102	807
39	Ekonomski tehničar	2450	359		2091	546
40	Mašinski tehničar	2031	111		1920	408
41	Turistički tehničar	1320	243		1077	378
42	Trgovački tehničar	899	411		488	358
43	Komercijalni tehničar	654	96		558	204
44	Tehničar drumskog saobraćaja	657	42		615	167
45	Elektrotehničar za računare	375	15		360	93
46	Elektrotehničar za telekomunikacije	352	7		345	72
47	Elektrotehničar energetike	610	111		499	156
48	Elektrotehničar elektronike	375	41		334	158
49	Pravni tehničar	293	9		284	85
50	Tehničar kulinarstva	399	135		264	123
51	Hemijski tehničar	506	34		472	126
52	Poljoprivredni tehničar za proi. bilja	374	33		341	97
53	Medicinski tehničar	626	172		454	174
54	Tehničar prerade i obrade drveta	220	3		217	28
55	Tehničar PTT saobraćaja	197	1		196	46
56	Stomatološki - zubni tehničar	295	66		229	75
57	Brodomašinski tehničar	180	5		175	32
58	Pomorski nautičar	141	2		139	22
59	Farmaceutski tehničar	280	143		137	109
60	Veterinarski tehničar	161	25		136	38
61	Pedijatrijska sestra	171	51		120	52
62	Šumarski tehničar	159	42		117	21
63	Ginekološko - akušerska sestra	146	33		113	33
64	Konfekcijski tehničar	112	0		112	35
65	Građevinski tehničar	283	183		100	60
66	Metalurški tehničar	82	1		81	24
67	Biohemijsko - zdravstveni laborant	109	30		79	27
68	Arhitektonski tehničar	74	7		67	37
69	Geodetski tehničar	84	28		56	33
70	Tehničar željeznickog saobraćaja	51	2		49	38
71	Vatrogasac	3	23	20		1
72	Otpravnik vozova	11	36	25		3
73	Tehničar usluživanja	297	327	30		158
74	Ukupno obrađena zanimanja IV SSS	18278	3026	75	15327	4824

Zanimanja VII SSS na tržištu rada u Crnoj Gori 2009.godine

Tabela:2

R.b.	Naziv zanimanja	Ponuda radne snage	Tražnja radne snage (OSRM)	Deficit	Suficit	Br zapo Šlj. u 2009.
1	2	3	4	5	6	7
1	VII-1 SSS sa evidencije ZZZCG	7662	6326		1336	3537
2	Bachelor - ekonomije	251	21		230	66
3	Diplomirani ekonomista	811	648		163	356

4	Bachelor primjenjenog računarstva	182	39		143	75
5	Bachelor primjenjenog menadž.	172	37		135	62
6	Profesor srpskohrvatskog jezika	270	139		131	129
7	Diplomirani pravnik	819	693		126	334
8	Profesor fizičke kulture	230	104		126	89
9	Bachelor primj. studija za predš vas	133	13		120	27
10	Dipl. inženjer za vodni saobraćaj	113	22		91	49
11	Biolog	94	10		84	35
12	Bachelor menadžmenta u turizmu	111	31		80	29
13	Pravne nauke - stepen specijaliste	97	17		80	20
14	Doktor stomatologije	131	53		78	51
15	Bachelor primjenjenog menadž. za finansije i računovodstvo	81	11		70	19
16	Profesor sociologije	100	30		70	33
17	Bachelor prava	69	3		66	23
18	Bachelor menadžmenta u carini, špediciji i osiguranju	70	8		62	11
19	Bachelor primjenjene fizioterapije	75	16		59	10
20	Profesor istorije	105	48		57	46
21	Bachelor - odsjek za učiteljske stud	58	2		56	15
22	Pedagogija - stepen specijaliste	46	0		46	2
23	Diplomirani inženjer metalurgije	46	7		39	9
24	Dipl inženjer za hemijsku tehnologiju	53	14		39	26
25	Slikar	46	40		6	13
26	Profesor italijanskog jezika	76	38		38	31
27	Politolog	61	23		38	18
28	Bachelor menadž. u hotelijerstvu	50	13		37	11
29	Bachelor finansijskog menadžmenta	40	5		35	10
30	Bachelor pomorskih nauka	41	8		33	16
31	Diplomirani menadžer	124	91		33	80
32	Bachelor primjenjenog menadžmenta za marketing	35	2		33	11
33	Dipli mašinski inženjer - konstruktor	38	7		31	17
34	Kriminalist	36	5		31	0
35	Politikologija - stepen specijaliste	28	0		28	5
36	Bachelor prim studija visoke medic škole	63	36		27	41
39	Geograf	27	1		26	6
40	Pedagog	40	16		24	21
41	Diplomirani inženjer poljoprivrede za stočarstvo i živinarstvo	27	5		22	6
42	Bachelor - visoka škola za računarstvo i informacione tehno.	26	4		22	7
43	Engleski jezik i književnost - stepen specijaliste	21	0		21	12
44	Bachelor politikolog - diplomatski smjer	22	1		21	10
45	Predškolsko vaspitanje - stepen specijaliste	84	64		20	10

Tržište rada br.6 -2010.

46	Profesor engleskog jezika	322	310		12	193
47	Diplomirani ekonomista za turizam i ugostiteljstvo	56	49		7	26
48	Diplomirani poljoprivredni inženjer	61	60		1	23
49	Profesor francuskog jezika	27	27		0	16
50	Bachelor primjenjenih studija Visoke škole sestrinstva	13	13		0	10
51	Diplomirani mašinski inženjer	80	81	1		48
52	Novinar	28	30	2		18
53	Profesor geografije	23	29	6		18
54	Diplomirani inženjer prehrambene tehnologije	21	28	7		11
55	Diplomirani inženjer šumarstva	19	28	9		14
56	Tehnolog održavanja računarske opreme	0	10	10		0
57	Profesor gitare	0	10	10		3
58	Inspektor zaštite na radu	0	11	11		0
59	Diplomirani inženjer elektrotehnike za računarsku tehniku	31	43	12		20
60	Profesor klavira	3	18	15		11
61	Profesor hemije	5	20	15		9
62	Psiholog	30	46	16		19
63	Doktor medicine	137	157	20		101
64	Profesor opštetehtničkog obrazovanja	2	27	25		5
65	Diplomirani muzičar	38	64	26		26
66	Diplomirani inženjer elektrotehnike za elektroniku	45	72	27		41
67	Profesor vaspitanja predškolske djece	39	69	30		13
68	Diplomirani inženjer geodezije	15	51	36		13
69	Veterinar	3	41	38		12
70	Profesor biologije	13	55	42		10
71	Diplomirani inženjer elektrotehnike za energetiku	31	76	45		25
72	Profesor fizike	6	58	52		10
73	Profesor razredne nastave	315	397	82		263
74	Diplomirani farmaceut	8	100	92		39
75	Diplomirani inženjer arhitekture	34	127	93		42
76	Profesor muzičke grupe predmeta	8	107	99		37
77	Matematičar	64	237	173		78
78	Diplomirani inženjer građevinarstva	46	258	212		79
79	Ukupno obrađena zanimanja	6525	5034	1206	2697	3074

KARAKTERISTIKE NEZAPOSLENOSTI I SPECIFIČNOSTI TRŽIŠTA RADA I LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI



mr Darko Peković

Rezime

O značaju problema nezaposlenosti za društvo i posljedice koji su njime pogođeni skoro da je izlišno govoriti. U svijetu, bez obzira na društveno uređenje, političku orijentaciju i nivo razvijenosti zemlje, opšte je prihvaćeno shvatanje, da je problem nezaposlenosti jedno od najvažnijih pitanja, a za rješavanje, jedan od najsloženijih problema. Takođe je široko prihvaćeno shvatanje da je poslije zdravlja, zaposlenost najvažnija stvar za pojedinca i familiju, a da bez zaposlenosti, posmatrano u širem kontekstu, nema zdravih individua, a bez zdravih individua i familija, nema zdravog i naprednog društva.

Vrlo je važno da Zavod za zapošljavanje uvidi razlike unutar "svojih nezaposlenih" i da, kroz konstantno unaprjeđenje i inovaciju aktivnih mjera zapošljavanja kao i kontinuirano istraživanje tržišta rada, pomogne u rješavanju problema nezaposlenosti. Obrazovni sistem, takođe, čini važan sastavni dio politike zapošljavanja. Obrazovanje i osposobljavanje su odlučujući za dugoročni razvoj zemlje.

Karakteristike nezaposlenosti

Pojam "nezaposlenost" može se upotrebljavati u mnogim značenjima. Može opisivati (kumulativno ili zasebno) tipično mikro-ekonomske pojave:

- pravno-administrativno stanje - evidentiranost na listi zavoda za zapošljavanje ili pravo na ostvarenje novčane naknade za nezaposlene,
- ekonomsko stanje - nedostatak posla i izostanak prihoda,
- aktivnost - traženje posla,
- stav - spremnost da se prihvati posao pod određenim uslovima,
- potrebu - potrebu za zaposlenjem radi ostvarenja nužnih sredstava za egzistenciju,
- ili s makro-ekonomskog stanovišta:
- neravnotežu ponude i potražnje rada, bilo na cjelokupnom tržištu rada ili pojedinim dijelovima,
- pokazatelj napetosti između ponude i potražnje na tržištu rada koja određuje kretanje zarada i cijena,

- stanje nepotpunog korišćenja proizvodnih mogućnosti privrednog sistema, koje može biti i pokazatelj krize sistema koji ne uspijeva zaposliti sve kapacitete, ali i pokazatelj mogućnosti ekspanzije,
- pokazatelj socijalnih teškoća unutar određenog privrednog sistema.

Nezaposlenost je lako prepoznati, ali vrlo teško precizno definisati. Ponekad je djelotvoran suprotan pristup, odrediti što nezaposlenost nije, a zasigurno nije zaposlenost. Nezaposleni su dakle ostatak od zaposlenih, no i to je nedovoljno određen pojam. Šta je s osobama koje rade "part-time", nisu li i oni djelomično nezaposleni, posebno ako bi zaista željeli raditi puno radno vrijeme? Šta je s osobama koje su izgubile zaposlenje pa obavljaju razne sporadične poslove da bi održali egzistenciju? Šta je to uopšte posao ili plaćeni rad?

No nezaposleni su samo dio onih koji ne rade. Osobe u školskoj dobi i penzioneri su obično isključeni. Isto su tako obično isključeni oni koji nisu na raspolaganju za zaposlenje, ili ga uopće ne traže. Osoba može biti danas neraspoloživa, a već sutra ponovo na raspolaganju. Traženje zaposlenja može imati čitav niz oblika, raspitivanje kod prijatelja i rodbine, čitanje ili objavljivanje oglasa, upis kod agencije za zapošljavanje, neposredna posjeta potencijalnim poslodavcima. Očito nije jednostavno definisati nezaposlenost, već to zavisi od usvojene konvencije u nekom društvu, no kako svako društvo ima drugačije poglede i tradiciju radi što jedinstvenijeg pristupa tome problemu u svijetu nužno je postojanje međunarodnih standarda.

Standardna definicija nezaposlenosti

Međunarodna standardna definicija nezaposlenosti prema uputima ILO-a (Međunarodna organizacija za rad) zasniva se na tri kriterijuma koja moraju istovremeno biti zadovoljena: "bez posla", "trenutno na raspolaganju za posao" i "tražeći posao". Prema tome "nezaposlenost" obuhvata sve osobe starije od dobne granice određene za mjerenje ekonomski aktivnog stanovništva, koje su tokom referentnog razdoblja bile:

- "bez posla", tj. nisu imale plaćeno zaposlenje ili bile samozaposlene kako predviđa međunarodna definicija zaposlenosti,
- "trenutno na raspolaganju za posao", tj. bile spremne započeti s poslom u svakom trenutku tokom referentnog razdoblja,
- "tražile posao". tj. da su preduzimale određene korake u cilju pronalaženja plaćenog zaposlenja ili samozapošljavanja.

Treba primijetiti da se međunarodni standardi pri definisanju ta tri kriterijuma ne pozivaju ni na kakve pravne ili institucionalne uslove, kao što je primanje naknade za nezaposlenost ili registracija pri agenciji ili državnom zavodu za zapošljavanje. Kriterijumi se dakle zaista odnose samo na aktivnosti pojedinih osoba tokom određenog referentnog razdoblja.

Ograničenja i problemi prilikom definisanja nezaposlenosti

Osobe marginalno vezane za tržište rada su ekonomski neaktivne osobe, prema međunarodnoj definiciji, koje bi u slučaju redefinisavanja nekog od kriterijuma zaposlenosti ili nezaposlenosti bile reklasifikovane i uvrštene u radnu snagu. Takvi su npr. obeshrabreni radnici ili sezonski radnici u vansezonskom razdoblju koji bi se mogli klasifikovati kao nezaposleni ukoliko se ne bi primjenjivao kriterijum traženja

posla. Zbog toga i međunarodni standardi predlažu zasebnu klasifikaciju zavisno od jačine vezanosti za tržište rada, za razvrstavanje osoba koje su po definiciji van radne snage.

Obeshrabreni radnici su osobe koje ne rade, ali koje žele posao i raspoložive su za rad, no odustale su od aktivnosti traženja posla jer su uvjerenе da se ne može pronaći. Interes za tu grupu osoba proizlazi iz toga što oni, kao i nezaposleni, predstavljaju u potpunosti neiskorišteni raspoloživi radni resurs te se često taj dio neiskorištenja ljudskih potencijala naziva i "skrivena nezaposlenost". Informacija o njima je nužna za kompletno sagledavanje situacije na tržištu rada, tim prije jer su obeshrabreni radnici u mnogim zemljama upravo pripadnici grupa od posebnog društvenog interesa - mladi, žene ili stariji. Razlozi zbog kojih osoba više ne traži posao mogu biti vezani za situaciju na tržištu rada, npr. nedostatak slobodnih radnih mjesta, ili razlozi vezani za lične karakteristike, npr. kad sama osoba pretpostavlja da nema odgovarajuću kvalifikaciju, ili je premlada ili prestara i sl. U praksi ih je naravno teško razdvojiti i razlikovati.

Osnovni argument za uključivanje obeshrabrenih radnika među nezaposlene je da su oni bez posla, žele posao i na raspolaganju su, te je njihov položaj rezultat neefikasnosti privrede da stvori zaposlenje za sve koji ga žele, odnosno da iskoristi sve raspoložive ljudske resurse. Takođe se može očekivati da će u razdobljima ekspanzije i povećanja zaposlenosti te osobe ponovno ući u radnu snagu.

U praksi, odgovarajuća odluka o statističkom tretiranju obeshrabrenih radnika kao posebne grupe trebala bi se zasnivati na specifičnim studijama njihove vezanosti za tržište rada u poređenju sa ostalim grupama izvan radne snage.

Pravilo prvenstva aktivnosti u konceptu radne snage vodi ekstenzivnom shvatanju pojma zaposlenosti, pa je dovoljan uslov da je osoba obavljala plaćeni rad samo jedan sat tokom referentnog razdoblja da bi bila klasifikovana među zaposlene. Prema tome nezaposlenost predstavlja ekstremnu situaciju potpunog izostanka plaćenog rada, a svi ostali manje ekstremni oblici nedostatka posla obuhvaćeni su zaposlenošću. Da bi se ipak mogla zabilježiti i takva stanja uveden je u međunarodne standarde pojam "podzaposlenosti".

Podzaposlenost postoji kada je zaposlenost osobe u nedostatku prema određenim normama ili alternativnom poslu, uzevši u obzir njene radne sposobnosti (kvalifikaciju i radno iskustvo). Mogu se razlikovati dva osnovna oblika podzaposlenosti: vidljiva podzaposlenost koji odražava umanjeno trajanje rada i nevidljiva podzaposlenost koju karakteriše loše iskorištenje radnog vremena, neiskorištenost kvalifikacija i radnih sposobnosti, niska produktivnost i slični činioci.

Definisanje nezaposlenosti u osobama izostavljeni su radni sati koje podzaposleni nude na tržištu rada, ali isto tako je precijenjena ponuđena količina rada ako se ne uzme u obzir za svakog nezaposlenog koliko je radno vrijeme posla kojeg traži. Vjerojatno će među nezaposlenim osobama biti veća zastupljenost potražnje za poslovima s kraćim radnim vremenom nego što je prosječna zastupljenost takvih poslova u cjelokupnoj privredi (budući da je i veća zastupljenost mladih i žena koji su skloniji traženju takvih poslova). Prema tome pretpostavka da bi svaki nezaposleni mogao raditi puno radno vrijeme, ili prosječno radno vrijeme u privredi, ne mora biti istinita, i u tom slučaju precjenjuju se raspoloživi radni resursi.

Definicija koja nezaposlenost određuje kao broj osoba pravo je “carstvo jednakosti”: svaki nezaposleni, bez obzira je li mlad ili star, muškarac ili žena, stručnjak ili nekvalifikovani radnik znači jednako. Pretpostavi li se za ilustraciju ekstremni primjer: gubitak posla jednog mladog visokostručnog inženjera bez djece, čija je supruga zaposlena i nasuprot tome nekvalifikovanog čistača ulica s petoro djece i suprugom koja je domaćica. Očito da njihova nezaposlenost ne može imati jednako značenje. Promatra li se s aspekta izgubljenog outputa, društveno je značajniji prvi slučaj, promatra li se sa socijalnog aspekta, drugi slučaj je mnogo veći problem, dok je prvi društveno beznačajan.

Specifičnosti tržišta rada i ljudskih resursa u Crnoj Gori

Sve ove pojedinosti konkretnih slučajeva nezaposlenosti govore o teškoćama sa kojima se susrijeću javne službe za zapošljavanje i sami nezaposleni. Vrlo je važno da službe za zapošljavanje uvide razlike unutar “svojih nezaposlenih” i da, kroz konstantno unaprjeđenje i inovaciju svojih aktivnih mjera zapošljavanja kao i kontinuirano istraživanje tržišta rada, pomognu u rješavanju problema nezaposlenosti. Obrazovni sistem, takođe, čini važan sastavni dio politike zapošljavanja. Obrazovanje i osposobljavanje su odlučujući za dugoročni razvoj zemlje. U poslednjih desetak godina u Crnoj Gori postoji neusaglašenost između obrazovnog sistema i vještina potrebnih na tržištu rada i cilj promjena u obrazovnom sistemu je da se ta neusaglašenost ukloni. Posebno treba obratiti pažnju na praktičnu nastavu i njenu vezu sa stručno-teorijskim sadržajima jer ne omogućava da učenici po završenom školovanju dobiju funkcionalna znanja. Takođe, nastavni programi su preopširni i sadrže mnogo suvišnih činjenica koje ne doprinose kvalitetu stručnog obrazovanja, već opterećuju učenika i onemogućavaju njegovo funkcionalnije obrazovanje. Osim toga, sadržaji većine predmeta su zastarjeli, ne prate trendove tehničko-tehnološkog razvoja i zahtjeve tržišta rada. Sadržaj obrazovnih profila stručnog obrazovanja treba da bude zasnovan na zanimanjima širokih profila, na razvijanju stručnih i ključnih kompetencija. Takvo obrazovanje i osposobljavanje će moći da odgovori na zahtjeve prilagodljivosti i fleksibilnosti tržišta rada na kojem su promjene vrlo brze.

Sa druge strane i nezaposleni čine greške koje zajedno sa gore navedenim čini ovu problematiku još kompleksnijom. Još u ranom periodu obrazovanja kroz izbor srednje škole, a kasnije i fakulteta, učenici i studenti slijede pogrešne i zastarjele savjete koje im okolina nameće. Ovaj problem utiče na pojavu strukturne nezaposlenosti kroz hiperprodukciju kadrova u nekim područjima rada, a s druge strane postoji nedostatak interesovanja učenika za: ugostiteljstvo, građevinu, poljoprivredu, šumarstvo, drvoprerađu, i sl. iako potreba na tržištu rada za ovim profilima postoji (Tabela 1).

Tabela 1. : Debalans ponude i tražnje za određenim zanimanjima u Crnoj Gori u 2009. godini (zanimanja sa najvećim deficitom)

Zanimanje	Nezaposleni	Slobodna radna mjesta	Razlika
104502 Čistac prostorija:	18	179	-161
105201 Građevinski manipulant:	1	254	-253
106501 Ugostiteljsko - turistički manipulant:	0	494	-494
109900 Lica bez zanimanja i stručne sprema	6025	20995	-14970
205200 Pomoćni građevinski radnik	9	781	-772

206400 Rukovalac robom - pomoćni prodavac	96	425	-329
206500 Pomoćni ugostitelj	8	618	-610
206513 Servir:	33	311	-278
206522 Sobarica:	14	193	-179
305201 Armirač:	12	176	-164
305203 Tesar:	57	256	-199
305231 Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina:	38	168	-130
305600 Vozač drumskog vozila	255	443	-188
306427 Prodavac u maloprodaji naftnih derivata i gasa:	0	141	-141
306517 Točilac pića:	1	209	-208
405604 Vozač teretnog motornog vozila:	1	147	-146
406513 Konobar:	104	258	-154
406523 Recepcionar:	35	148	-113
712400 Diplomirani inženjer elektrotehnike za energet.	10	84	-74
715000 Diplomirani inženjer geodezije	3	80	-77
715100 Diplomirani inženjer arhitekture	12	139	-127
715200 Diplomirani inženjer građevinarstva	15	229	-214
716700 Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije	215	497	-282
716800 Diplomirani pravnik	345	565	-220
719000 Doktor medicine	18	144	-126

Izvor: Evidencija nezaposlenih, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Zato je nužno razvijanje sistema profesionalne orijentacije i savjetovanja na svim nivoima obrazovanja i osposobljavanja. Prisutna je i nefleksibilnost u promjeni zanimanja kroz razne vrste prekvalifikacija i dokvalifikacija. Ovo ponašanje nezaposlenih povlači za sobom i dugoročnu nezaposlenost jer nezaposleni u nekim područjima rada dugo čekaju na zaposlenje zbog velike ponude tih zanimanja na tržištu rada. Sa jedne strane poslodavci sve više traže radnike novih obrazovnih profila, novih kvalifikacija, novih zanimanja nužnih usljed tehnoloških promjena, dok sa druge strane postoji velika tražnja za zanatlijama i radnicima iz oblasti ugostiteljstva, građevine i poljoprivrede.

Prema Strategiji razvoja turizma u Crnoj Gori do 2020. godine i Reformi obrazovanja i razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori nameće se zaključak da domaća nacionalna ekonomija i njen dugoročni razvoj zavisi gotovo isključivo od kvaliteta njenih ljudskih resursa. U tom slučaju, korišćenje tih resursa i ulaganje u njihov kvalitet primarni su faktori razvoja. U Crnoj Gori je prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje u 2009. godini bilo 30.169 nezaposlenih lica sa stopom nezaposlenosti od 11,42%. Kada su u pitanju ljudski resursi Crna Gora ima i veliki priliv stranaca posebno u turističkoj sezoni i u 2009. godini je izdato 17.108¹ radnih dozvola stranim državljanima. Ovi strani Doprinos obrazovanja i obuke razvoju privrede neke zemlje, opšte je priznata činjenica. Procjenjuje se da ulaganje u obrazovanje i obuku pojedincima (privatan profit) i društvu (društveni profit) donosi profit koji je uporediv s ulaganjima u fizički kapital. Sve veći udio uslužnih djelatnosti u privredi, brzina kojom se mijenja tehnologija, rastući udio znanja/informacija u odnosu na vrijednost proizvodnje kao i nivo privrednog restrukturiranja idu u prilog takvoj vrsti ulaganja. Ulaganje u «ljudski kapital» znatno doprinosi rastu produktivnosti i ono je atraktivan način ulaganja u odnosu na alternativnu potrošnju, kako na makroekonomskom tako i na društvenom nivou.

¹ Izvor: Evidencija nezaposlenih, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

U Anketi o tržištu rada, kvalifikacionim i obrazovnim potrebama u turizmu i ugostiteljstvu² koja je sprovedena u 2009. godini na teritoriji cijele Crne Gore, došlo se do zaključka da poslodavci još uvijek ulažu malo u obuku i usavršavanje svoje radne snage tj. zaposlenih, poseban akcenat se daje na sjevernu regiju jer u nekim opštinama poslodavci ne obučavaju svoje zaposlene. Pored ovoga ustanovljeno državljani su obično iz zemalja okruženja i najčešće se zapošljavaju kod poslodavaca iz oblasti turizma i ugostiteljstva i građevinarstva i najviše u zanimanjima navedenim u Tabeli 1. Pošto domaća radna snaga nije sklona migracionim kretanjima u zemlje okruženja i zemlje EU, izvodi se zaključak da oni imaju problem ili sa nedostatkom stručnih znanja i vještina ili su nezadovoljni radnim angažmanom kod domaćih poslodavaca.

Doprinos obrazovanja i obuke razvoju, privrede neke zemlje, opšte je priznata činjenica. Procjenjuje se da ulaganje u obrazovanje i obuku pojedincima (privatan profit) i društvu (društveni profit) donosi profit koji je uporediv s ulaganjima u fizički kapital. Sve veći udio uslužnih djelatnosti u privredi, brzina kojom se mijenja tehnologija, rastući udio znanja/informacija u odnosu na vrijednost proizvodnje kao i nivo privrednog restrukturiranja idu u prilog takvoj vrsti ulaganja. Ulaganje u «ljudski kapital» znatno doprinosi rastu produktivnosti i ono je atraktivan način ulaganja u odnosu na alternativnu potrošnju, kako na makroekonomskom tako i na društvenom nivou.

U Anketi o tržištu rada, kvalifikacionim i obrazovnim potrebama u turizmu i ugostiteljstvu koja je sprovedena u 2009. godini na teritoriji cijele Crne Gore, došlo se do zaključka da poslodavci još uvijek ulažu malo u obuku i usavršavanje svoje radne snage tj. zaposlenih, poseban akcenat se daje na sjevernu regiju jer u nekim opštinama poslodavci ne obučavaju svoje zaposlene. Pored ovoga ustanovljeno je odsustvo V stepena obrazovanja (specijalista), u anketiranom uzorku, što ukazuje da Crnoj Gori nedostaju specijalisti iz oblasti ugostiteljstva, zbog nedostatka obrazovnih ustanova koje nude ovakav tip obrazovanja. Svi ovi argumenti ukazuju da bi nadležne institucije trebale da ulože više napora u motivisanju i obezbjeđivanju stručne pomoći poslodavcima kada su u pitanju obuke i da se zajedničkim snagama izbere sa sve zahtjevnijim tržištem (gostom ili korisnikom usluga). Takođe, ukoliko Crna Gora teži elitnom turizmu tj. izvanstandardnom kvalitetu usluga u turizmu, nedostatak specijalističkih znanja, bi, u što kraćem roku, trebalo nadomjestiti kroz upisnu politiku u školama i organizovanje obuka za specijalistička znanja.

Događanja na tržištu rada su za svaku državu, kao i za njenu vladu, izuzetno važna, jer su povezana sa značajem ljudskih resursa u ekonomskom razvoju države, kao i za poboljšanje socijalne sigurnosti stanovništva. Zato država pokušava intervenisati na tržištu rada, kod čega je Zavod za zapošljavanje njen najvažniji instrument. Svojim mjerama želi povećati transparentnost informacija o tržištu rada, olakšati povezivanje tražilaca zaposlenja i poslodavaca. Mjerama poznatijim kao aktivna politika zapošljavanja pomaže nezaposlenim osobama kod traženja *zaposlenja*, prilagođavanja zahtjevima poslodavaca ili stupanja na tržište rada, osiguranja finansijske pomoći u obliku novčanih naknada ili novčanih pomoći u periodu nezaposlenosti.

“Zavod za zapošljavanje je ključni instrument u rješavanju strukturnih problema tržišta rada. Države članice podstičemo ka procesima brže modernizacije i jačanja zavoda za zapošljavanje”³

2 Istraživanje je sproveo Zavod za zapošljavanje Crne Gore u saradnji sa SNV-om, Holandskom razvojnom organizacijom u okviru projekta “Unaprijeđenje radne snage u turizmu u ruralnim oblastima Crne Gore” i British Council-om u okviru projekta “Vještine u praksi”

3 EU: „the way forward: the European Strategy, Contributions to, and outcomes of, the Dublin European Council”, Dec. 1998

Literatura:

1. Mjerenje nezaposlenosti, Dr. Željko Mrnjavac, Split 1996
2. Uloga i funkcionisanje službe za zapošljavanje Crne Gore u tržišnim uslovima, mr Božidar Šišević, Podgorica 1995
3. Javna služba za zapošljavanje na promjenljivom tržištu rada, Thuy Phan, Ellen Hansen i David Prise, Međunarodna Kancelarija Rada, Budimpešta 2007
4. WEB Site: <http://www.ilo.org/publns>
5. Reforma obrazovanja i razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori, Privredna komora Crne Gore, Podgorica 2008
6. Strategija razvoja turizma u Crnoj Gori do 2020. godine, Ministarstvo turizma i zaštite životne sredine, Podgorica 2008

NAŠE TRŽIŠTE RADA IZ UGLA POSMATRANJA STRUČNJAKA IZ MEĐUNARODNIH ORGANIZACIJAMA KOJE DJELUJU U CRNOJ GORI



Njemačka tehnička saradnja

Kako ocjenjujete tržište rada u Crnoj Gori?

Tržište rada u Crnoj Gori pokazuje izvjesnu stabilnost uprkos svjetskoj finansijskoj i ekonomskoj krizi. Ipak mnoga mala i srednja preduzeća su zapala u teškoće, a upravo ta preduzeća su važna za ekonomiju jedne zemlje, jer nude mnoge mogućnosti za zapošljavanje. Zvanična stopa nezaposlenosti nije dramatično visoka u poređenju sa susjednim i zemljama EU. Sigurno postoji, kao i u drugim zemljama u tranziciji, prikrivena zaposlenost u neformalnom sektoru kao i prikrivena nezaposlenost koja se ogleda u niskoj produktivnosti ljudi koji su zvanično zaposleni, posebno u javnom sektoru, odnosno državnim firmama.

Koji su najvažniji problemi na tržištu rada u Crnoj Gori i koga najviše pogađaju?

Uprkos visokoj nezaposlenosti, u nekim privrednim sektorima sa pozitivnim prognozama rasta (npr. u svim oblastima povezanim sa turizmom) postoji potreba i tražnja za kvalifikovanom radnom snagom.

Jedan od glavnih problema predstavlja pronalazak odgovarajućeg zaposlenja za mlade ljude koji često prilikom izbora stručnog obrazovanja ne provjeravaju u dovoljnoj mjeri da li određeno obrazovanje odgovara njihovim planovima profesionalnog razvoja. Mnogi mladi ljudi teže studiranju na univerzitetu. Njih je vjerovatno previše, jer je u određenim oblastima potreba za akedemski obrazovanim ljudima više nego zasićena.

Tržištu rada u Crnoj Gori su potrebni kvalifikovani stručni radnici. U sektore u kojima postoji deficit stručne radne snage ubrajaju se turizam i građevinarstvo, a posredno

i sektor popravke, održavanja i servisa. Najviše radnih odnosa omogućavaju mala i srednja preduzeća. Između sjevernog i južnog dijela zemlje i dalje postoji velika razlika u mogućnostima za pronalazak posla. Šanse za zapošljavanje žena nisu dovoljno iskorišćene.

Predlog mogućih rješenja u odnosu na praksu u EU

Na tržištu rada posebno se cijene praktična znanja i sposobnosti. Ljudi koji izlaze iz obrazovnog sistema treba da što bolje budu pripremljeni za buduće aktivnosti na radnom mjestu. To je najbolje moguće ukoliko su predstavnici poslodavaca uključeni već u planiranje i sprovođenje obrazovanja. Mladim ljudima treba pravovremeno ponuditi mogućnost da dobiju konkretnu predstavu o zaposlenju koje ih čeka. Sa druge strane, sistem zapošljavanja je podložan stalnim promjenama uzrokovanim brzim tehničkim razvojem i rastućom mobilnošću radnih mjesta i radne snage. Iz tog razloga EU preporučuje orijentaciju na koncept učenja tokom čitavog života i podsticanje inovacija posebno u malim i srednjim preduzećima, kako bi se na dugi rok održala ponuda i potražnja radne snage. Istovremeno treba poboljšati efikasnost povezivanja prilikom posredovanja u radnim odnosima, kako bi se skratilo vrijeme prelaska na drugi posao i čekanja zaposlenja.

GTZ već godinama pomaže ove oblasti po nalogu njemačkog Saveznog ministarstva za ekonomsku saradnju i razvoj. Cilj projekta za ekonomski razvoj i zapošljavanje u Crnoj Gori je stvaranje dobrih okvirnih uslova za mala i srednja prduzeća, kako bi se stvorila nova radna mjesta. Projekat za stručno obrazovanje je angažovan na strani zaposlenih i podstiče sticanje praktičnih kvalifikacija i sposobnosti u školama za stručno obrazovanje, kao i usavršavanje zaposlenih.



Britanski savjet

Predstavnica britanskog savjeta u Crnoj Gori
Vanja Madžgalj, menadžerka projekta

Nase tržište rada je jako statično, nefleksibilno i nedinamično. Kad to kažem mislim prije svega na to da ne postoji mogućnost za mlade ljude da brzo i efikasno dođu do kratkoročnog, privremenog zaposlenja koje će im omogućiti da stvore dodatni budžet za studiranje ili životne troškove, kao što je to uobičajeno u SAD ili UK. Tržište na zapadu je jako dinamično u tom smislu i rasterećeno nepotrebnih birokratskih barijera. Postoji utvrđena minimalna satnica koju poslodavac može da koriguje u skladu sa mogućnostima i vrsti posla.

Dalje, mislim da je horizontalna i vertikalna mobilnost unutar profesije, organizacije i sektora takođe nedinamična i rigidna. To znači da ako neko odluči da završi 6-mjesečni kurs iz marketinga, nauči novi strani jezik i usavrši rad na novom softveru, to mu ne garantuje napredovanje na poslu, više kompetencije ili veću zaradu. Radna mjesta i zarade čine se statičnim a zaposleni nisu motivisani da se usavršavaju.

Ova nemobilnost ima veze i sa nepostojanjem prohodnosti u sistemu kvalifikacija, glomaznim, nemodularizovanim kurikulumima i kvalifikacijama i još uvijek nefunkcionalnim sistemom validacije neformalno stečenog znanja. Ovaj zakon je donesen 2008. g. ali će trebati dosta vremena da se omogući njegova puna funkcionalnost, prije svega zato što ne postoje mnogi uslovi za njegovu implementaciju.

Istraživanje koje smo nedavno sprovveli pokazalo je veliki nedostatak bazičnih vještina kao što je znanje engleskog, organizacione vještine i slično, ali i odsustvo svijesti o nekim drugim važnim nedostacima. Recimo, očekivalo bi se da sektor ugostiteljstva na prvo mjesto potrebnih vještina stavi brigu o gostu (customer care) kao jednog od najbitnijih uslova za zadovoljstvo gosta koje je, s druge strane, najvažniji indikator kvaliteta ugostiteljske usluge. Čini mi se da se manje radi na suštinskom unapređenju kvaliteta usluga a više na obezbjeđenju materijalnih uslova.

Moguća rješenja? Potrebno je najprije učiniti sistem fleksibilnijim kako bi se lakše integrisala nova rješenja. Previše se sve detaljno reguliše zakonima koji ostavljaju malo prostora za manevar.

U Britaniji postoji jedno ključno pravilo: dozvoljeno je sve što nije eksplicitno zabranjeno zakonom. U međuvremenu, ključ je u edukaciji i stalnom komuniciranju sa razvijenim sistemima. Ta komunikacija na institucionalnom nivou je moguća i posredstvom međunarodnih organizacija koje djeluju u Crnoj Gori na polju stručnog obrazovanja i kreiranju kvalitetnijih veza sa tržištem i poslodavcima.



United Nations Development Programme

Aleksandra Višnjić Bojović, menadžerka projekta

- 1. Kako ocjenjujete tržište rada u Crnoj Gori?**
- 2. Koji su najvažniji problemi na tržištu rada u Crnoj Gori i koga najviše pogađaju?**

Iako u Crnoj Gori postoji nekoliko privatnih agencija za zapošljavanje, ipak je Zavod za zapošljavanje ključni igrač i glavni pružalac usluga za nezaposlene. Zavod koristi aktivne programe zapošljavanja, pruža mogućnost stručnog usavršavanja, organizuje javne radove, usluge posredovanja u zapošljavanju i savjetodavne usluge, vodi evidenciju, statistiku, itd. Rezultati UNDP istraživanja pokazuju da se dugoročno nezaposleni uglavnom odlučuju da traže posao preko Zavoda (57%), sa naglaskom na dvije osnovne usluge - posredovanje i savjetovanje. Međutim, svaki četvrti korisnik nije zadovoljan uslugama Zavoda. Izgleda da mnogi najviše povjerenja polažu u sopstvene resurse poput društvenih i porodičnih veza: polovina dugoročno nezaposlenih direktno kontaktira potencijalne buduće poslodavce, dok dodatnih 40% u potrazi za poslom kontaktira rođake i prijatelje.

Većina dugoročno nezaposlenih pokušava da pronađe alternativna i privremena rješenja za njihovu situaciju. Prema ovom istraživanju, jedna petina lica je angažovana ili je pokušavala da se angažuje u nekoj od dohodovnih djelatnosti, iako u većini slučajeva nijesu zadovoljni tim poslovima. Manje od polovine ispitanika (43%) redovno traži posao, ostali ne, jer su u tome uglavnom bili spriječeni zbog svog nivoa obrazovanja (27%), ili godina tj. u isčekivanju su penzionisanja (37%). Prosječna dužina trajanja traženja posla je duga i iznosi 38 mjeseci.

Nezavidna finansijska situacija dugoročno nezaposlenih, u velikoj mjeri ih ometa u traženju posla. Suočavaju se sa poteškoćama da pokriju troškove prevoza, troškove poštanskih i internet usluga, da sebi priušte pristojnu odjeću i slično. Dugoročna nezaposlenost podrazumijeva i gubitak samopouzdanja i samomotivacije, jer su oni koji nijesu u stanju da duži vremenski period nađu posao skloni manjku samopouzdanja i potcjenjuju sopstvene sposobnosti.

Pristup zapošljavanju odlučujući je faktor socijalnog uključivanja. Nezaposlenost izlaže pojedince i porodice riziku od siromaštva i zaduživanja, narušavanja zdravlja i smrtnosti, neadekvatnih uslova stanovanja i sticanju slabog obrazovanja, gubitka motivacije i samopoštovanja, prekida društvenih odnosa i gubitka slobode. Nezaposlenost među mladima povezana je sa posebno visokim rizicima, što među potencijalnim mladim radnicima vodi do gubitka samopoštovanja.

Zaposlenje ne obezbjeđuje samo prihode, već isto tako pomaže u integrisanju ljudi u društvene strukture i omogućava im pristup dodatnim obrazovnim, kulturnim i slobodnim aktivnostima. Integracija pojedinaca u tržište rada može za te pojedince obezbijediti socijalno uključivanje i omogućiti im da postanu dugotrajno samostalni. Podaci iz Nacionalog izvještaja o razvoju po mjeri čovjeka, pokazuju da 12,3% dugoročno nezaposlenih živi ispod granice siromaštva dok je 10% domaćinstava dugoročno nezaposlenih društveno (socijalno) isključeno. Sledeća izjava učesnika fokus grupe možda najbolje ilustruje kako jedan nezaposleni doživljava društvenu isključenost: „Dok radiš imaš prijatelje. Čim prestaneš da radiš – nema više prijatelja“.

Prijedlog mogućih rješenja u odnosu na praksu u EU

Evropska strategija zapošljavanja

Ova strategija je donijeta sa ciljem da se podstakne razmjena informacija i zajedničkih rasprava svih zemalja članica, u pokušaju da se nađu rješenja ili najbolje prakse koje bi pomogle u stvaranju više i boljih radnih mjesta u svakoj od država članica.

Smjernice za zapošljavanje

Smjernice koje predlaže Komisija i koje odobrava Savjet, predstavljaju zajedničke prioritete nacionalnih politika zapošljavanja zemalja članica. Od 2005.god. ove smjernice za zapošljavanje su integrisane u makroekonomske i mikroekonomske politike i odnose se na trogodišnji period.

Smjernice za zapošljavanje:

- Implementacija politika zapošljavanja koje imaju za cilj postizanje pune zaposlenosti, unaprijeđenja kvaliteta i produktivnosti na radnom mjestu i jačanja socijalne i teritorijalne kohezije

- Promovisanje cjeloživotnog učenja
- Obezbjediti inkluzivnog tržišta rada za tražioce posla i one koji su u lošijem položaju
- Unaprijediti usklađivanje potreba tržišta rada
- Promovisati fleksibilnost u kombinaciji sa sigurnošću zaposlenja i smanjiti segmentaciju tržišta rada
- Obzbijediti da plata odgovara zaposlenju i druge troškove vezane za prava iz rada i na osnovu rada
- Proširiti i unaprijediti investiranje u ljudski kapital
- Primjeniti sistem obrazovanja i obuke koji odgovara novim konkurentnim zahtjevima

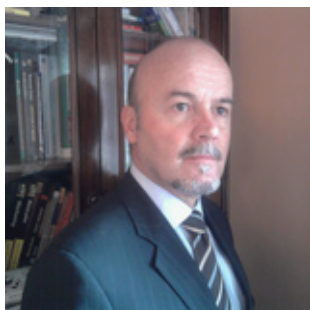
Preporuke UNDP kako se u Crnoj Gori baviti ovim i drugim izazovima i unaprijediti postojeće politike iz oblasti rada su sljedeće, a u skladu su sa Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007.-2011. i sa gore navedenim smjericama EU:

- Usvojiti i sprovesti radno zakonodavstvo koje obrađuje problem pristupa zapošljavanju. Kako se mnogi pripadnici socijalno ugroženih grupa, kao što su RAE i raseljena lica, osobe sa invaliditetom osjećaju diskriminisano na tržištu rada, postoji potreba da se postojeće radno zakonodavstvo dopuni konkretnim odredbama o sistemskoj diskriminaciji pri zapošljavanju. Takođe, žene vjeruju da su dodatno izložene diskriminaciji (propitivanju o bračnom stanju, o planovima za porodicu/trudnoću, o „stvarima u pogledu izgleda“, itd.). Uvođenje antidiskriminatornog radnog zakonodavstva i njegovo sprovođenje će ukloniti prepreke na koje nailaze ove grupe pri zaposlenju i povećati stope njihovog napredovanja i zadržavanja, kada jednom nađu posao. Zakonski okvir bi mogao da obuhvati odredbu u kojoj se eksplicitno navodi da niko ne može biti uskraćen za mogućnost ili prednosti zaposlenja zbog razloga koji nijesu povezani sa njihovom sposobnošću da obavljaju svoje zadatke. Poslodavci treba da obezbijede da njihovi sistemi, politike i postupci budu u skladu sa ovim zahtjevom, a Inspekcija rada treba da pokuša da ispita da li tako zaista i rade. U prvom koraku, ove odredbe treba primijeniti na pravna lica čiji je vlasnik i koje finansira država. Ovakve opšte zakonske odredbe kojima se promovišu jednake mogućnosti treba pojačati navođenjem socijalno ugroženih grupa izloženih velikom riziku od društvene isključenosti.
- Otvoriti službe po principu „sve na jednom mjestu“ za korisnike prava iz socijalne i dječje zaštite i nezaposlene. Ove službe treba da budu u mogućnosti da pružaju individualizovanu podršku onima koji mogu uz minimalnu podršku odmah da nađu posao, ali i onima koji moraju da prevaziđu složenije prepreke, kao što su sticanje neophodnih vještina, da riješe zdravstvene probleme i nađu ustanove koje se brinu o djeci. Zaposleni u ovim službama mogu da odigraju ključnu ulogu u promovisanju doživotnog obrazovanja i unapređenju vještina nezaposlenih i bolje usklađenosti ponude i potražnje radne snage na tržištu rada. Od zaposlenih u ovim službama se može zahtijevati i mogu se obučiti da za svakog pojedinačnog klijenta prepoznaju glavne prepreke za nalaženje zaposlenja, da predlože konkretne korake i pomoć u cilju njihovog prevazilaženja i utvrde obaveze pojedinca. Možda će biti neophodno zahtijevati od svakog pojedinca koji prima novčanu pomoć i koji je sposoban za rad da traži posao.

- Prepoznati i uklanjati prepreke koje vode do dugotrajne nezaposlenosti. Službe po principu „sve na jednom mjestu“ mogle bi svoje napore usmjeriti ka dugotrajnoj nezaposlenosti koja je najznačajniji faktor rizika od društvene isključenosti. Kada neka osoba izgubi posao i ostane nezaposlena duži vremenski period, ona/on može da izgubi vještine i samopoštovanje koji su neophodni za povratak na tržište rada, osim ako joj se ne pruži odgovarajuća i pravovremena podrška. Pored toga, dugotrajno nezaposleni mogu se suočiti sa nizom drugih prepreka, kao što su nepismenost, zastarjele kompetencije, invaliditet ili slabo zdravlje. Dugotrajno nezaposleni mogu da izgube svoje vještine, da sve manje budu u kontaktu sa drugima putem društvenih veza, kao i da nose „žig sramote“ koji dodatno obeshrabruje poslodavce jer dugotrajno nezaposlene mogu smatrati nedovoljno produktivnim ili previše rizičnim za angažovanje.
- Usvojiti niz dopunskih mjera u cilju uklanjanja prepreka za zapošljavanje. Prepreke sa kojima se nezaposleni suočavaju mogle bi se prevazići putem:
 - o individualizovanog i aktivnog pristupa u pružanju podrške nezaposlenima, a posebno dugotrajno nezaposlenima kojim bi se razmatrale i prevazilazile prepreke u pristupanju tržištu rada karakteristične za svako lice pojedinačno;
 - o utvrđivanja kvota za zapošljavanje lica sa umanjenom sposobnošću za rad;
 - o davanjem subvencija poslodavcima koji angažuju pripadnike socijalno ugroženih grupa, kao što su dugotrajno nezaposleni;
 - o obezbjeđivanjem bespovratnih sredstava za pokretanje malih preduzeća u cilju pomoći nezaposlenima da započnu sopstveni posao (ovaj pristup treba da prati mehanizam striktnog praćenja kako bi se na minimum svele mogućnosti prevare);
 - o finansiranjem programa koji su namijenjeni ciljnim grupama (mladima, dugotrajno nezaposlenima, starijim radnicima, tehnološkim viškovima) a čiji je cilj poboljšanje njihove zapošljivosti. Primjeri ovakvih programa obuhvataju obezbjeđivanje pomoći za posebne vrste zaposlenja za osobe sa invaliditetom (npr. socijalno preduzeće), uvođenje namjenske obuke za dugotrajno nezaposlene, nezaposlene žene, osobe sa invaliditetom, RAE, ljude koji napuštaju institucije;
 - o uvođenjem sveobuhvatnih programa za stručnu obuku usmjerenim ka razvoju vještina koje su potrebne na tržištu rada i koji posebno mogu biti namijenjeni onima koji su ostali bez posla kao posljedica prestrukturiranja i nekvalifikovanim nezaposlenim mladim licima;
 - o promovisanja programa obuke na radnom mjestu;
 - o sprovođenjem inicijativa koje se odnose na javne radove u regionima u kojima je značajan dio stanovništva izložen riziku od društvene isključenosti.
- usvojiti niz mjera u cilju svođenja broja neregistrovanih radnika i obima neformalne ekonomije na minimum. Neformalna ekonomija često se povezuje sa eksplatišućim uslovima rada i slabom zaštitom na radu, nesigurnošću zaposlenja i nepostojanjem penzijskog i dr. osiguranja. Svi ovi faktori dovode zaposlene u neformalnoj ekonomiji u rizik od društvene isključenosti. Kapacitete Inspekcije rada treba unaprijediti u cilju njihove efikasnije borbe protiv zapošljavanja radnika „na crno“.
- nastaviti sa sprovođenjem Vladine „Strategije razvoja malih i srednjih preduzeća 2007-2010“. Strategija će promovisati i obezbijediti administrativnu i finansijsku podršku dugotrajno nezaposlenima u pogledu njihovog uključivanja u preduzetničke aktivnosti i prakse karakteristične za mala preduzeća. U saradnji sa GTZ radi se na pripremi revidiranog nastavka ove strategije, za period 2011-2014.god.

Posljednje ali možda i najvažnije je sistemsko pitanje: da li naš sistem obrazovanja i obuke pruža adekvatnu ponudu potražnji tržišta rada? Ima li nekog istraživanja kojim se pokušalo doći do pretpostavke koja radna mjesta će biti u potražnji za nekih 10-15 godina? Ovakvo istraživanje je neophodno radi strateškog planiranja razvoja tkz. humanog/ljudskog kapitala. Planiranje razvoja ljudskog kapitala bi uticalo na revidiranje cjelokupnog plana razvoja Crne Gore, i dovelo bi do povećanja investiranja u ljudski kapital radi održivog ekonomskog rasta, povećanja zaposlenosti i veće socijalne kohezije.

PREDUZETNIČKI MENADŽMENT MALOG I SREDNJEG BIZNISA (PREDUZEĆA) – ZNAČAJAN UTICAJ NA ZAPOŠLJAVANJE



Dr Vasilije Kostić

Rezime

Statistički podaci i u najrazvijenijim zemljama bilježe izuzetno visoku stopu neuspjeha – propadanja, naročito malog biznisa, a istovremeno sugeriraju i da se mnoga druga preduzeća (mala i srednja) ne razvijaju potrebnom dinamikom, niti ostvaruju zadovoljavajuće stope rasta, što će reći ne ostvaruju novo zapošljavanje niti stvaraju nova radna mjesta. Kao jedan od osnovnih razloga u propadanju malih preduzeća odnosno malog biznisa označava se nekompetentnost u vođenju biznisa. S tim u vezi, ovim radom se želi pokazati da je kod nas neophodno, od strane države, kroz sistem pomoći i podrške biznisu, organizovati edukaciju menadžera, vlasnika, preduzetnika u vođenju malog i srednjeg biznisa na principima preduzetničkog menadžmenta. Ovo iz razloga jer je on provjereno uspješan način vođenja biznisa i preduzećima pruža najveće šanse za uspješno poslovanje. On podrazumijeva drugačiji pristup vođenju biznisa od tradicionalnog i zahtijeva nova znanja i stalno usavršavanje koje rezultira savremenom menadžerskom kompetencijom. Po svojim obilježjima predstavlja ključni faktor opstanka, rasta i razvoja biznisa - njegovu «savremenu tehnologiju» koja doprinosi stvaranju novih radnih mjesta i podstiče opšti napredak društva .

Uvod

Kao što američki nobelovac Paul Krugman kaže dobrobit privrede je u velikoj mjeri kao dobrobit pojedinca. Sreća pojedinca zavisi od nekoliko ključnih stvari, a tako je i za privredu u cjelini. Za nju su važne prvenstveno one stvari koje utiču na životni standard većine ljudi: produktivnost, raspodjela dohotka i zaposlenost. Bilo koji od ova tri pitanja

su ključno važna za svaku ekonomiju, a sva tri zajedno znače vrlo, vrlo mnogo. Nećemo se baviti njima pojedinačno, već ćemo ukazati da se načinom vođenja malog i srednjeg biznisa pruža ključno važni doprinos poboljšanju svake od ovih kategorija pojedinačno sa posebnim akcentovanjem doprinosa u zapošljavanju putem očuvanja postojećih i stvaranja novih radnih mjesta. A zašto je nezaposlenost važna?, osim zbog onoga što svi znamo i što imamo na umu kada govorimo o nezaposlenosti.

Pored lične komponente, koja zna biti dramatična i koju svi imamo na umu, nezaposlenost ima značajnu ekonomsku i socijalnu komponentu. Ne koristimo potencijalno proizvodne radnike – ne proizvodimo koliko bi mogli, nemamo produktivnost koju bi mogli imati, a nezaposlenost, osim toga, proizvodi i trajno siromaštvo. Povrh svega, dostupnost radnih mjesta, pretvara se u svojevrsni socijalni kapital društva koji čini njegovu vezivno tkivo. Društvo čijim je članovima, naročito mladim ljudima nakon što završe sa školom, dostupna mogućnost zaposlenja, ima mnogo više povjerenja svojih članova od društava koja to nijesu u stanju da obezbijede.

Iz ovih i još mnogo drugih razloga, sve vlade se trude da smanje nezaposlenost, pri čemu imaju različitog uspeha, no bez obzira nastojanje da se smanji nezaposlenosti ne prestaju. Nezaposlenost se, u jednim zemljama, želi svesti na podnošljive stope, a kod drugih – razvijenih, ona se želi dovesti na nivo niskih stopa (4-6%) tzv. NAIRU - «stope nezaposlenosti koja ne ubrzava inflaciju» (Nonaccelerating linflation Rate of Unemployment).

Zbog uočenih nemjerljivih doprinosa ekonomiji zemalje, naročito u pogledu stvaranja novih radnih mjesta odnosno smanjenju nezaposlenosti mali i srednji biznis (mala i srednja preduzeća) je predmet posebne pažnje kreatora ekonomske politike. Pri tome se svestrano i sadržajno proučavaju i istražuju uzroci brojnih neuspjeha, naročito malih preduzeća, pri čemu se, takođe, proučavaju načini unapređenja, rasta i razvoja ovih preduzeća, kako bi se prisutni negativni trendovi u budućnosti ublažili i potpunije iskoristili veliki razvojni potencijal ovog sektora biznisa.

U traganju za uzrocima propadanja malog i srednjeg biznisa, u teoriji i praksi postoji saglasnost kako je jedan od ključnih razloga nekompetentnost u vođenju biznisa odnosno loš menadžment. Nasuprot neuspješnim, uspješna preduzeća imala su dobar menadžment. Najuspješnija među njima, imala su *preduzetnički menadžment*.

Osnovni cilj rada ogleđa se u namjeri da se pokaže kako preduzetnički menadžment predstavlja provjereno uspješan način vođenja biznisa (malog i srednjeg) te da on, po svojim obilježjima, predstavlja ključni faktor rasta i razvoja biznisa - njegovu «savremenu tehnologiju», a shodno tome i kritičan faktor uticaja na zaposlenost. Ovo, pored ostalog, potvrđuje iskustvo razvijenih zemalja i samo po sebi sugerira zaključak da preduzetnički menadžment treba razvijati i primjenjivati u poslovnoj praksi zemalja koje su u procesu tranzicije ili posttranzicije, u kojima ovaj sektor nije dovoljno razvijen kao to je kod nas slučaj.

Mali i srednji biznis i zapošljavanje - doprinos nacionalnoj privredi.

Nacionalne privrede koje uspijevaju dobro uskladiti veze između malih, srednjih i velikih preduzeća su obično uspješne i imaju niže stope nezaposlenosti.

Mala preduzeća, poznato je, pružaju mnoge i značajne doprinose nacionalnoj privredi, ali se po svojoj važnosti i njenim reperkusijama na društveni život, posebno ističe doprinos u zapošljavanju ljudi odnosno stvaranje novih radnih mjesta. Ovo uključuje

i samozapošljavanje vlasnika menadžera biznisa kao i konvencionalna radna mjesta koja se popunjavaju. Tako da oko pola od svih poslova privatnog sektora u većini zemalja obezbjeđuje mali biznis.

Primjera radi: u USA - zemlji s izuzetno razvijenim sektorom malih preduzeća, mali biznis zapošljava 51% ukupno zaposlenih u privatnom sektoru, uprkos činjenici da posjeduje manje od četvrtine ukupne biznis aktive.¹ Sektor malih preduzeća stvara tri četvrtine novih radnih mjesta u američkoj ekonomiji i čini 96% svih američkih izvoznika.

Značenje malog biznisa u zapošljavanju u zemljama Evropske Unije (EU) je, takođe, veliko što potvrđuju sljedeći podaci: Mala preduzeća (0 - 99 zaposlenih, jedna od klasifikacija malih preduzeća) zapošljavaju od: 49% (V. Britanija) do 73% (Italija) od ukupnog broja zaposlenih ili u prosijeku 57%.

Poljska bilježi podatak da u malim i srednjim preduzećima (ova preduzeća čine 99% od ukupnog broja preduzeća) radi 45% ukupno zaposlenih. U Mađarskoj je u malim i srednjim preduzećima zaposleno 66% ukupno zaposlenih.

U Sloveniji u malim i srednjim preduzećima radi preko 40% ukupno zaposlenih.

U Hrvatskoj, koja još nije članica EU, zaposleno je u malim i srednjim preduzećima preko 60% ukupno zaposlenih.

Kod nas u Crnoj Gori podaci su različiti, pa se broj zaposlenih u malim i srednjim preduzećima koji je u operativnoj upotrebi kreće od 85.000 do 92.000 zaposlenih ili na nivou od 56% - 61% ukupno zaposlenih, što je svakako na nivou trenda u navedenim zemljama.

Kao što se iz navedenog može zaključiti, doprinos stvaranju novih radnih mjesta malog i srednjeg biznisa je izuzetan. Mali biznis, naročito, je primarno radno intenzivna aktivnost i zato stvara više radnih mjesta nego velike firme. U stvari, on stvara i najveći dio novih radnih mjesta. Praksa pokazuje da su najrazvijenije ekonomije istovremeno i ekonomije s najrazvijenijim sektorom malih preduzeća.

Imajući u vidu izuzetan značaj malog biznisa za svaku ekonomiju, primarno kroz stvaranje novih radnih mjesta i rast zaposlenosti, kao naročito važno se postavlja pitanje upravljanja procesom razvoja ovog sektora od strane države u cilju njegovog napretka. S tim u vezi se i pitanje kompetentnog vođenja malog preduzeća od strane njegovih vlasnika ili menadžera nužno postavlja kao problem od kapitalnog značaja po uspjeh samog preduzeća, a time i po napredak ukupnog sektora. Nije stoga suviše naglasiti: od načina na koji će biti vođen biznis zavise i njegovi rezultati odnosno da li će napredovati i biti sposoban da stvara nova radna mjesta ili će prestati da postoji kako je to čest slučaj. U toj činjenici leži i izuzetan značaj preduzetničkog menadžmenta za rast zaposlenosti i ne samo nje, naravno.

Zbog čega najčešće propada mali biznis?

Poznato je da mali biznis ima visoku stopu neuspjeha, čak ekstremno visoku, rekli bi. Po nekim studijama iz 2002. i 2003. godine, desetu godinu dočeka: po jednim 18 %²,

¹ Prema: Zimmerer, W. T. Scarborough, M. N. (2005). Essential of Entrepreneurship and small business management. (Fourth edition) New Jersey: Pearson pp. 21. - podaci U.S. SBA iz 2003. godine.

² Boone, E.L. Kurtz, L.D. (2005). Contemporary Business. Cincinnati: Thomson South - Western pp. 165.

a po drugima 25% malih firmi.³ Zašto je to tako? Šta stručnjaci navode kao razloge neuspjeha preduzeća?

Po Dun & Bradstreet-u⁴ glavni uzrok je *loš menadžment*. Uzroci propasti malih preduzeća navedeni su u prikazu koji slijedi:

Tabela 1. Uzroci propadanja preduzeća

Propasti preduzeća	Uzrok propasti	Objašnjenje
44%	Nekompetentnost	Nesposobnost vođenja preduzeća: psihička, moralna i intelektualna
17%	Pomanjkanje menadžerskog iskustva	Malo ili nikakvo iskustvo u upravljanju zaposlenima i drugim resursima prije pokretanja preduzeća
16%	Neujednačeno iskustvo	Nedovoljno poznavanje marketinga, finansija, nabave i proizvodnje
15%	Neiskustvo u struci	Malo ili nikakvo iskustvo u proizvodu ili usluzi prije pokretanja preduzeća
1%	Nemar	Nedovoljno pridavanje pažnje preduzeću kao posljedica loših navika, slabog zdravlja ili bračnih nevolja
1%	Prevara ili nesreća	Lažno ime, lažni izvještaji i sl.
6%	Nepoznato	Neotkriveni uzroci

Izvor: Siropolis, C. N.(1995). *Menadžment malog preduzeća*. Zagreb: Mate str. 18.

Kao što se vidi, prva četiri uzroka pripisana su lošem menadžmentu. Zaključuje se da loš menadžment uzrokuje u 92% slučajeva propadanje preduzeća, a najčešći uzrok unutar njega jeste nekompetentnost.

Po nama, indikativno je i korisno, istovremeno, obratiti pažnju na to šta se podrazumijeva pod *nekompetentnošću*. Pod njom se, dakle, podrazumijeva *nesposobnost vođenja preduzeća: psihička, moralna i intelektualna* koja ima najveće učešće (44%) i koja pored intelektualne i moralne uključuje i suštinski element *emocionalne inteligencije* - psihičku komponentu. Emocionalna inteligencija, po savremenim istraživanjima nadmašuje značaj klasične inteligencije (IQ), kada je u pitanju uspjeh u biznisu.

Da napravimo digresiju, i ukratko objasnimo šta je emocionalna inteligencija. Emocionalna inteligencija se definiše kao sposobnost prepoznavanja sopstvenih i tuđih emocija. Postoji pet komponenti EI od kojih prve tri čine vještine u snalaženju, a druge dvije odnose u upravljanju:

- Samosvijest - sposobnost da prepoznate i razumijete sopstvena raspoloženja kao i njihov uticaj na druge;
- Samokontrola - sposobnost da kontrolišete ili preusmjerite loše impulse i loše raspoloženje;
- Motivacija - strast prema radu koja nije uzrokovana željom za novcem ili željom za statusom;
- Empatija - sposobnost da se razumije emotivna priroda drugih ljudi i vještina ophođenju zavisno od njihovih emotivnih reakcija;
- Društvena spretnost - vještina u upravljanju odnosima i izgradnji mreže kontakata

³ Zimmerer, W. T. Scarborough, M. N. (2005). *Essential of Entrepreneurship and small business management*. (Fourth edition) New Jersey: Pearson pp.23.

⁴ Prema: Siropolis, C. N. (1995). *Menadžment malog preduzeća*. Zagreb: Mate str. 17.

Izlazi da je za menadžera, pored potrebnih znanja i vještina za vođenje biznisa, od neobične važnosti emocionalna inteligencija (EI) ili EQ - Emotional Quotient. U prilog ovome ide i nedavna studija uspješnih menadžera (lidera) koja je otkrila da uspješni menadžeri (lideri), bez razlike, posjeduju visok nivo emotivne inteligencije
Nova menadžment paradigma - vrijednost za kupca je «ugaoni kamen».

Menadžment je specifičan instrument, sredstvo, tehnologija svake organizacije, a ne samo poslovnih organizacija. Logično, postoje organizacije, svaka sa svojim karakteristikama i svojim potrebama. Organizacija je *modus operandi*, koje ljudi koriste, zarad ostvarenja svojih ciljeva. Određena struktura organizacije je, prije svega, refleksija zadataka koje ona ispunjava. Samo po sebi je jasno da je struktura organizacija različita, zavisno od njihove misije, prirode zadatka koji treba da realizuju. Ipak, postoje izvjesni "principi" na kojima organizacija treba da počiva.

- Organizacija treba da bude otvorena za razumijevanje - razumljiva za ljude koji u njoj rade.
- Organizacija treba da ima što manje nivoa, treba da bude više vodoravna nego horizontalna (više «plitka» nego «duboka»-neplivači se tope samo u dubokoj vodi!) jer uvođenje svakog novog nivoa povećava "šum" u komunikaciji;
- Notorna je zabluda da hijerarhija ne treba da postoji. Autoritet hijerarhije i njeno poštovanje je od ključne važnosti za organizaciju, naročito u kritičnim situacijama. Nije pravo pitanje: hijerarhija da ili ne, već poimanje hijerarhije i autoriteta;
- Jedna osoba jedan šef je takođe racionalan princip, sa stanovišta organizacije, jer se njime ne forsira pitanje podijeljene lojalnosti koje u krajnjem rezultira dezorganizacijom i mogućim konfliktom.

Na osnovu rečenog, možemo zaključiti da je preduzeću, bez obzira da li je firma, bolnica, biblioteka ili organizacija civilnog sektora - organizaciona struktura neophodna.

Jedna u nizu tradicionalnih premisa, sa elementima stereotipa, je razumijevanje da je djelokrug menadžmenta unutrašnja organizacija i da je ključna riječ u takvom poimanju stvari «unutrašnjost». Po ovakvom razumijevanju, s jedne strane, menadžmentu bi pripalo sve ono što se odnosi na unutrašnje preuređenje, raspored, realokaciju - brizi za sopstvene napore, ako ne i samo troškove. Spoljne aktivnosti karakterisale bi preduzetništvo. Ovo je, naravno, više nego pogrešno, jer rezultati svake organizacije se ostvaruju izvan nje. *Rezultati jednostavno ne "stanuju" unutar organizacije.*

Nova premissa na kojoj će menadžment i u praktičnom i u teorijskom smislu morati sve više da se zasniva jeste ta da je njegovo polje djelovanja spolja - operativno, a ne unutrašnje - zakonski regulisano, što će reći da menadžment treba da obuhvati čitav proces odnosno da se usredsredi na rezultate i učinke duž čitavog ekonomskog lanca.

Menadžment treba sve više da se zasniva na pretpostavci da su vrednosti za kupce i odluke kupaca o raspodjeli sopstvenih prihoda osnov njegove politike. U tom kontekstu, nacionalne granice treba posmatrati prvenstveno kao ograničenja.

Stoga, interesovanje menadžmenta i njegovo polje djelovanja treba biti sve ono što utiče na učinak organizacije i njene rezultate, bilo da to dolazi spolja ili iznutra. "Svejedno je koje je boje mačka, crne ili bijele. Važno je da lovi miševе". (Deng Shiao Ping)

Preduzetnički menadžment biznisa (preduzeća) – opšte odrednice

Preduzetništvu, imajući, prije svega, u vidu njegovu kreativnu prirodu, "treba" *preduzetnički menadžment* koji svojim karakteristikama odgovara složenoj i kreativnoj prirodi preduzetništva.

Praksa preduzetništva u suštini počiva na istim principima, nezavisno od toga da li se realizuje u već postojećem velikom preduzeću, javnoj ustanovi ili se pak radi o novom poslovnom poduhvatu pojedinca. Skoro da i nema krupne razlike u tome. Jednostavno, kod jednih, drugih i trećih postoje stvari koje funkcionišu i stvari koje ne funkcionišu, ali se i suočavaju s različitim problemima pa im je potrebno da preduzimaju različite mjere i razviju različite sposobnosti za rješavanje sopstvenih problema.

Velika preduzeća, na primjer, po mišljenju najvećih autoriteta iz ove oblasti, ne mogu da prežive tržišnu utakmicu ukoliko ne budu preduzetnički vođena. Zbog promijenjenog aspekta odgovornosti velikih preduzeća prema društvenoj zajednici, razvijanje preduzetničkih kompetencija, po njima, predstavlja i njihovu obavezu. Stvoriti preduzetničku kompetentnost menadžmenta, pred njih se postavlja kao uslov bez kojega se ne može. Ono što, na primjer, treba da preduzmu mala i srednja preduzeća je različito u odnosu na velika, ali i ona moraju da se organizuju na bazi preduzetničkog menadžmenta.

A šta je to preduzetnički menadžment, šta je to što menadžment čini preduzetničkim?

Menadžment orijentisan na stalni razvoj i promjene, kreiranje prilika i njihovo korišćenje za nove poslovne poduhvate, inoviranje u poslovanju i razvijanje prakse inovacija u preduzeću, stalno poboljšanje poslovnih performansi firme kao i nalaženje novih poslovnih mogućnosti.

Preduzetnički menadžment se opire lakom definisanju pa ga je vrlo teško izraziti. Po Druckeru, na primjer, preduzetnički menadžment ima tri ključna zadatka:

- Postizanje uspješnosti postojećeg poslovanja;
- Nalaženje novih poslovnih potencijala;
- Obezbeđivanje budućnosti poslovanja.

Za Drakera i mnoge druge teoretičare menadžer je, danas, gotovo sinonim preduzetniku. Funkcije preduzetništva i menadžmenta toliko su ispreplijetane, da ih je vrlo teško jasno razgraničiti pa je, dijelom i zbog toga, stvorena nova sintagma *preduzetnički menadžment*, koji se dominantno karakteriše kao kreativan i inovativan.

Neke od karakteristika preduzetničkog menadžmenta su:

- Svijest o ulozi i značaju kreativno - inovativnih aktivnosti za uspješnost preduzeća;
- Sposobnost i spremnost da se potencijalni inovatori prepoznaju i da se podstaknu na inovativan rad;
- Spremnost na kontinuiranu edukaciju svih zaposlenih, naročito onih koji su uključeni u kreativno - inovativan rad;
- Djelovanje u smislu stvaranja povoljnije klime za kreacije i inovacije.

Kreativno - inovativna aktivnost, kao suštinski činilac preduzetničkog menadžmenta, danas se u preduzeću obično povjerava *timu* koji se sastoji od kreatora, stručnjaka različitih profila i rukovodioca funkcija preduzeća. Na čelu tima je generalni menadžer ili neko koga on ovlasti.

Preduzetnički menadžer mora voditi računa da kreativno - inovativna aktivnost teče kontinuirano, a u isto vrijeme mora osigurati ekonomsku isplativost inovacije.

Osnovni principi preduzetničkog menadžmenta biznisa (preduzeća)

Kao što se preduzetništvo i inovacije mogu primjenjivati u svakom preduzeću, tako se isto i preduzetnički menadžment može sprovoditi u bilo kom preduzeću. Ipak, ključno važno jeste da se mora svjesno i organizovano raditi na njegovoj primjeni odnosno uvođenju.

Preduzeća se uče praksi preduzetničkog menadžmenta, što je (imajući u vidu stereotipe o potrebi određenog stanja duha) vrlo važno saznanje za preduzeća odnosno njegovo rukovodstvo.

Uvođenje preduzetničkog menadžmenta u preduzeću, po Drakeru, pored ostalog, iziskuje poštovanje nekoliko osnovnih principa:

- Organizacija treba biti strukturirana tako da je sklona inovacijama da promjene posmatra kao mogućnosti i prilike, a ne kao teškoće i opasnosti. U tom cilju mora se u preduzeću inaugurirati politika koja podstiče i sprovodi praksu inovacija;
- Preduzetnički menadžment zahtijeva postojanje i primjenu odgovarajuće prakse koja je usklađena sa organizacionom strukturom preduzeća, politikom stvaranja preduzetničkog kadra i preduzetničkim upravljanjem preduzećem;
- Preduzetnički menadžment kao i svaka druga profesija ima određene teorijske i praktične zakonitosti koje treba poštovati da bi bio ono što jeste;
- Obavezno treba sprovesti mjerenje ili ocjenjivanje preduzetničkih i inovativnih performansi preduzeća kao i sposobnost samog preduzeća o poboljšanju postojećih performansi.

Kako i na koji način će različita preduzeća «razraditi» navedene principe zavisi od mnogo faktora. Spomenućemo samo neke opšte sugestije odnosno smjernice za koje nam se čini da su od posebne važnosti.

Tako, na primjer, kada se govori o načinu kako preduzeće učiniti sklonim i prijemčivim za inovacije čini nam se, posebno važnim:

- Značaj inovacija treba jasno predstaviti prvo menadžerima, pa potom i ostalima u preduzeću.
- U čitavom preduzeću se mora postići takav nivo saznanja koji ni kod koga ne ostavlja ni najmanju sumnju u neophodnost inoviranja kao ni sumnju o značaju inovacija za održivi uspjeh preduzeća.
- Potreban je i plan rada na inovacijama s tačno utvrđenim potrebama, ciljevima i modalitetima njihovog ostvarenja.

Sposobnost preduzeća da inovira u mnogome zavisi i od strukture samog preduzeća. Da bi preduzeće, uopšte i bilo u situaciji da inovira, njegova organizaciona struktura

treba da bude takva da omogućuje takvu praksu. Kako uspostaviti takve odnose u organizaciji koji bi generisali takvu praksu, novi je problem i nimalo lak zadatak koji se mora rješavati.

...”Novo preduzetničko preduzeće u okviru ukupne strukture preduzeća mora da bude organizovano i posebno odvojeno od starog, postojećeg” kaže Draker.

Osnovni razlog leži u činjenici da postojeće preduzeće uvijek zahtijeva određeno vrijeme i napore i oni čine prioritet. Ovaj posao mora u hijerarhijskoj strukturi da bude postavljen vrlo visoko, ne zbog njegovih tekućih koristi za preduzeće, već zbog njegovog značaja za budućnost firme. Iz tog razloga, neko od visokih rukovodilaca u firmi treba da ima ovlašćenja nad tim poslom. Inovativni projekti se zbog toga od samog početka treba da izdvoje kao poseban posao, kao posebna radna ili organizaciona cjelina. Jedino tako imaju šansu da uspiju.

Iskustvo u sprovođenju preduzetničkog menadžmenta sugerije i određene stvari koje u postojećem preduzeću treba izbjeći, ali i ono što, neizostavno, treba realizovati. Prvo ćemo izložiti ono što *ne bi trebalo* upražnjavati.

- Osnovno je da operativno menadžerske jedinice ne treba miješati sa preduzetničkim jedinicama iz razloga koje smo ranije naveli.
- Za preduzeće može da bude opasno ukoliko je inovacija "diverzifikacija" jer diverzifikacija predstavlja značajnu promjenu pa , sama po sebi, vrlo teško potiče uspjeh;
- Kupovinom malih poletnih preduzeća neće se sopstvenom preduzeću vratiti preduzetnički duh, jer preduzetnički duh nije moguće uvoziti. Preduzetničke i nepreduzetničke firme ne dijele iste vrijednosti - "ne govore istim jezikom".

U skladu s gore navedenim, ono što predstavlja osnovne zahtjeve preduzetničkog menadžmenta jeste:

- Formiranje svijesti o neophodnosti stalne promjene preduzeća;
- Formiranje kreativno - preduzetničke klime u preduzeću;
- Sposobnost finansijskog predviđanja;
- Donošenje odluke osnivača - preduzetnika o sopstvenom položaju i ulozi u oblasti rada i angažovanja.

Svijest o neophodnosti *stalne promjene* preduzeća treba izgraditi kao vrijednost poslovne kulture preduzeća izražene načelom: «U korak s promjenama». Promjene nijesu to što većina zaposlenih voli, jer indukuju stalnu aktivnost i stalni pritisak. Ipak, od potreba za promjenom treba napraviti vrijednost poslovne kulture u preduzeću.

Pod *kreativno - preduzetničkom klimom* podrazumijevaju se odnosi, okolnosti, sistemi i sve ono što podržava kreativan - preduzetnički rad u firmi. Ukoliko ne postoji utabana staza pretvaranja ideje u inovaciju, a inovacije u pozitivnu promjenu, kreativno - preduzetnička klima će izgubiti svoj smisao.

Ukoliko je nedostatak tržišnog fokusa jedna od najčešćih boljki novog preduzeća, kao što to smatraju mnogi, onda je izostanak *finansijskog predviđanja* ili odgovarajućeg finansijskog fokusa najopasnija boljka novog preduzeća. Razlozi su u nedostatku gotovog novca, nemogućnosti da se dobije dodatni kapital, visoka potraživanja i slično.

Nova preduzeća treba da u fokusu drže obezbjeđenje potrebnog novca, kapitala i kontrolu ukupnog poslovanja. Ovo iz razloga što svaki rast preduzeća iziskuje nova novčana sredstva, više kapitala. Zbog toga je neophodno da novo preduzeće analizira priliv i odliv gotovog novca (cash flow) i da godinu unaprijed zna koliko će mu gotovine biti potrebno i za koje svrhe.

Formiranje glavnog menadžerskog tima predstavlja najvažniji korak u razvoju preduzetničkog menadžmenta u novim preduzećima. Za osnivače kompanije - preduzetnike, vlasnike već tada se nameće pitanje o donošenju odluke o sopstvenom mjestu u preduzeću. Oni koji se ne mijenjaju i nijesu svjesni da preduzeće često prerasta njihove sposobnosti, uzrokuju ogromne probleme preduzeću. Oni drugi, na vrijeme određuju svoju ulogu ne predstavljajući, tako, branu razvoju preduzeća.

Novo preduzeće mora stalno da jača i održava duh preduzetništva koji će preduzeće držati u stalnoj potrazi za novim mogućnostima i novim prilikama.

Zaključak

Preduzetnički menadžment nije puka eklektička kombinacija pojmova već suštinska "nova tehnologija" koja daje izuzetne rezultate u upravljanju biznisom.

Nalazi brojnih istraživanja i praksa najrazvijenijih zemalja, upućuju na zaključak da preduzeća koja gaje preduzetnički menadžment bilježe uspjehe, što nas uvjerava kako ovakav "obrazac" treba što je moguće više afirmisati, podsticati i podržavati kod nas.

Njegovi direktni efekti će se odraziti ne samo na rast zaposlenosti već na uspjeh ekonomije i čitavog društva.

Preduzetnici sve češće moraju razvijati menadžersku kompetenciju kako bi preduzeće poslovalo i ostvarivalo rezultate, a savremeni menadžeri sve više moraju praktikovati preduzetništvo.

Raspolaganje adekvatnim znanjima i vještinama u upravljanju biznisom danas, je postalo ključni činilac rasta i razvoja preduzeća, a time i njihovog doprinosa ukupnom zapošljavanju i društvenom napretku.

Menadžment malog biznisa, pri stalno rastućem značaju malih preduzeća za ukupni privredni razvoj, postaje determinirajući faktor ekonomskog rasta zemlje. S tog aspekta, pitanje menadžmenta malog biznisa (i ne samo njega) moralo bi biti jedno od važnijih pitanja, ne samo za vlasnike biznisa, već i za kreatore ekonomske politike kod nas.

Preduzeća kojima se upravlja na preduzetnički način žive rastu i razvijaju se, stvaraju nova radna mjesta i što je najvažnije - stalno bilježe uspjeh.

U cilju smanjenja nezaposlenosti i stvaranja uslova održivom ekonomskom rastu i razvoju, kao suštinska aktivnost u CG se stimuliše razvoj preduzetništva kroz osnivanje malih preduzeća i kroz pomoć i podršku već postojećim preduzećima. Pri tome je od neobičnog značaja stopa uspješnosti ovih preduzeća, budući da je ona direktno povezana sa stopom nezaposlenosti. S tim u vezi neophodno je pokrenuti, kroz pružanje raznih vidova pomoći i podrške, opsežne i intenzivne procese edukacije preduzetnika i menadžera malog i srednjeg biznisa. Time će se značajno podstaći efikasnost ovog sektora i uticati na otvaranje novih radnih mjesta.

Literatura:

1. Birch, D. (1987). Job Creation in America. Free Press Macmillan
2. Boone, E.L. Kurtz, L.D. Contemporary Business.(2005) Cincinnati: Thomson South - Western
3. Draker, P. F. (1990). Inovacije i preduzetništvo. Beograd: Privredni pregled
4. Draker, P. F. (2003). Moj pogled na menadžment.Novi Sad: Adižes
5. Dess, G.G. Lumpkin, T.G. Eisner, B.A. (2007). Strategijski menadžment. Beograd: Data Status
6. Hisrich, R.D & Peters, M.P (1998). Entrepreneurship. New Jork: Irwin Mc Graw-Hill
7. Hodgetts, R.& Kuratko, D. (1995). Effective Small Business Management. Harcourt Brace College Publishers: Dryden Press
8. Jeghult, B. (2007). Šargarepe, knjiga o motivaciji, bonusima i nagradama-prevod. Novi Sad: Asee
9. Megginson, C.L. Byrd, J.M. Megginson, L.W. (2006). Small Business Management. New York: McGraw-Hill
10. Porter, E.M. (2007). Konkurentska prednost. Novi Sad: Asee
11. Robbins, P.S. Coulter M. (2005). Menadžment. Beograd: Data Status
12. Scarborough, N., Zimmerer, T. (1996). Effective Small Business Management. New York, Irwin
13. Schaper, M., Volery, T. (2004). Entrepreneurship and Small Business. Milton: John Wiley & Sons
14. Siropolis, C. N.(1995). Menadžment malog preduzeća. Zagreb: Mate
15. Zimmerer, W. T. Scarborough, M. N.(2005). Essential of Entrepreneurship and small business management. (Fourth edition) New Jersey: Pearson

SARADNJA ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE SA POSLODAVCEM



mr Danka Ćetković

Uvod

Kako najlakše doći do kvalitetnih kadrova? Kako brzo završiti sve procedure i ispoštovati Zakone? Kako i gdje obučiti potreban kadar?

Na ova i druga slična pitnja poslodavaca, u Zavodu za zapošljavanje se trude da svakodnevno, pružanjem svojih usluga, daju kvalitetne odgovore. Posredovanje u zapošljavanju je jedna od najvažnijih uloga Zavoda na tržištu rada, kao i vizija poslovanja i budućeg razvoja Zavoda.

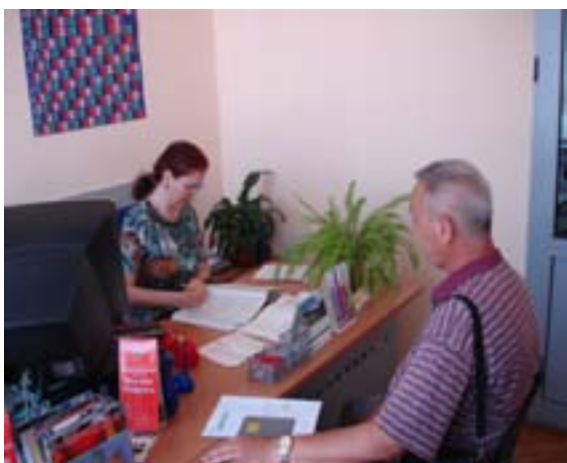
Zavod svojim aktivnostima teži da bude savremena berza rada koja objedinjuje cjelokupnu ponudu i tražnju na tržištu rada, u cilju postizanja pune zaposlenosti.

Misija Zavoda je da uspješno posreduje na tržištu rada kroz unapređenje kvaliteta usluga svojim korisnicima. U nastojanju da se što efikasnije realizuje definisana misija Zavoda, postavljaju se i određuju ciljevi. Prvenstveno: pružanje kvalitetnih usluga svojim korisnicima, kako poslodavcima, tako i tražiocima posla, razvijanje ljudskih resursa i administrativnih kapaciteta za kvalitetno pružanje usluga, promovisanje koncepta sveživotnog učenja, jačanje partnerskih odnosa sa ostalim institucijama, kao i inicijativa pri donošenju i sprovođenju javnih politika u oblasti zapošljavanja.

Budući, da je posredovanje u zapošljavanju osnovna i najvažnija uloga Zavoda, tako je i način rada (tehnologija rada) baziran na, kvalitetnom pružanju usluga, kako tražiocima posla, tako i poslodavcima. U organizacionom smislu u Zavodu postoje dva odjeljenja, koja se primarno bave kreiranjem programa i mjera za kvalitetno pružanje usluga, i to: Odjeljenje za rad sa nezaposlenima i profesionalnu orijentaciju i odjeljene za poslodavce i aktivne mjere. Ova podjela se takođe, odnosi i na biroe rada, u kojima se i direktno sprovode i realizuju ove usluge, bilo tražiocima posla, bilo poslodavcima.

Servisi za lakše poslovanje

Usluga koju poslodavci najčešće traže jeste *besplatno oglašavanje*. Sva potraživanja za radnom snagom, oglašavaju se u dnevnim novinama tri puta nedjeljno, na sajtu Zavoda, kao i na oglasnim tablama u biroima.



Detalji iz komunikacije sa poslodavcima

Kada poslodavci ne mogu putem oglasa naći potrebnu radnu snagu ili žele da skrate vrijeme i olakšaju postupak pronalaženja adekvatnih kadrova, u biroima se vrši *regrutacija* iz evidencija nezaposlenih i zaposlenih tražilaca zaposlenja.

Sa svim poslodavcima koji imaju kadrovskih potraživanja sprovodi se intervju, kojim se preciziraju zahtjevi radnog mjesta, potrebna znanja i vještine, uslovi rada, jer kao što znamo, postoji niz faktora koji utiču na postizanje rezultata i kvaliteta na svakom pojedinom radnom mjestu, kao što su: sposobnosti i vještine, prethodna znanja i

radna iskustva, motivacija, uslovi radnog mjesta i sl.

Sve ovo se definiše prilikom intervjua sa poslodavcima, kako bi *selekcija* mogla biti odrađena na kvalitetan način i ispunila svoju osnovnu svrhu, a to je da poslodavci dobiju profilisan kadar i mogućnost kvalitetnog izbora.

Tako formulisani zahtjevi se prosleđuju savjetnicima za rad sa nezaposlenima, koji u svojim kartotekama, pronalaze najadekvatnije kandidate i pozivaju ih na selekciju. Tokom selekcije savjetnici za rad sa poslodavcima, često i uz prisustvo samih poslodavca, odrađuju intervjue sa tražiocima zaposlenja, pomoću kojih vrše profilaciju najadekvatnijih kandidata.



Nezaposleni na selekciji za novi posao

Izuzetno je važno, da se postupak selekcije odradi profesionalno jer na taj način se poslodavcima šalju kandidati koji ispunjavaju tražene uslove, a oni imaju priliku da izaberu najbolje, što im značajno smanjuje troškove i uštedu vremena. Iz iskustva je poznato, da na istim poslovima različite osobe postižu različite rezultate, tako da je cilj profesionalne selekcije izbor pravog radnika na pravo mjesto.

Takođe, poslodavci dobijaju *besplatnu pravnu i tehničku pomoć* prilikom zasnivanja radnog odnosa, a po potrebi poslodavca vrši se i *ustupanje prostora* za obavljanje intervjua sa nezaposlenima.

Za sve one koji imaju preduzetničku ideju i žele samostalno pokrenuti svoj biznis, Zavod putem *kredita za samozapošljavanje* i edukacije za pokretanje biznisa, pruža kvalitetnu podršku.

Oni poslodavci koji i pored korišćenja nekih od ovih servisa ne mogu doći do potrebnih kadrova Zavod nudi: *Programe obuke i osposobljavanja* radne snage po mjeri potreba poslodavca tzv. priprema kandidata za tržište ili poznatog poslodavca.

Međutim, ovdje ne želimo samo da saopštimo i nabrojimo mjere i servise usmjerene poslodavcima, već da naglasimo, da je naš rad sa poslodavcima i rad na konstantnom istraživanju i iznalaženju mogućnosti novih i boljih servisa.

Istraživanje tržišta rada

Poslodavci se o pružanju usluga Zavoda svojim potrebama izjašnjavaju kroz redovno godišnje istraživanje tržišta rada, koje predstavlja još jednu redovnu aktivnost Zavoda za zapošljavanje. Prema zadnjim rezultatima Ankete poslodavaca iz tih razloga od anketiranih 588 poslodavaca regije Podgorica, njih 48% koristi besplatno javno oglašavanje preko Zavoda kao jedan ili jedini način obezbjeđenja potrebnih kadrova, a direktno preko službe za rad sa poslodavcima, tj.koristeći usluge regrutacije i profesionalne selekcije više od 10% poslodavca.

Kada se brojčano pogleda tokom 2009.godine, broj poslodavca koji je putem službe za rad sa poslodavcima iskazao potrebu za radnom snagom je 385, a traženo je nešto više od 1000 izvršilaca, pa je u Službi za rad sa poslodavcima organizovano više od 300 selekcija, te je 1929 nezaposlenih lica dobilo priliku da se u neposrednom kontaktu predstavi poslodavcima i na taj način brže i jednostavnije zaposli. Ono što je neophodno jeste, stalni rad na promociji ovih servisa kao i na njihovoj dostupnosti što većem broju poslodavca.

Međutim, ma kako postojeće usluge bile brojne, stalno se mora voditi računa o kvalitetu njihovog pružanja korisnicima, njihovom unapređivanju i prateći potrebe svojih klijenata, uvoditi nove servise.

Do tih saznanja se može doći u svakodnevnom radu sa klijentima, ali i iz redovnih istraživanja, kao što je već pomenuta Anketa poslodavca. Na pitanje: „Koja su očekivanja od Zavodaza zapošljavanje Crne Gore i koje su vaše sugestije“, veliki broj njih je dao jako konstruktivne prijedloge, čijom primjenom se može doprinijeti efikasnijem i produktivnijem zadovoljenju kadrovskih potreba poslodavca.

Sugestije koje dobijamo su jako značajne za kreiranje novih servisa prema poslodavcima i unapređenje postojećih. Osim redovnih aktivnosti, Zavod sve više posvećuje pažnju i organizaciji događaja na kojima će što više poslodavaca uzeti aktivno učešće i moći iznijeti svoje mišljenje, prijedloge i sugestije, tipa sajmova za zapošljavanja, okruglih stolova i javne prezentacije projekata i aktivnosti Zavoda.

Inovacije i unapređenja pružanja usluga poslodavcima

Da bi Zavod mogao biti kvalitetan servis svojim klijentima, neophodno je da konstantno bude u neposrednoj komunikaciji sa njima, da stalno radi na unapređenju svojih usluga, kao i da bude otvoren za uvođenjem novih servisa. Jedan od tih novih servisa je i uvođenje elektronskog informisanja poslodavca, a drugi formiranje mobilnih timova, sa ciljem češćih posjeta i obilazaka poslodavca.

Ideja o uvođenju elektronskog informisanja je u procesu realizacije, i to u saradnji sa sektorom za informatiku, zbog potrebe da usluge Zavoda budu što dostupnije korisnicima, jer smo svjesni činjenice da je neophodno pratiti potrebe klijenata, promjene zakonskih propisa i u skladu sa tim inovirati usluge, kao i uvoditi nove.

Naime, elektronsko informisanje poslodavca, o raznim aktuelnostima, o promjenama u zakonskim propisima, pozivanje za učešće u razne programe i aktivnosti, samo su neki od načina pomoću kojih će se uspostaviti intezivnija komunikacija, a samim tim i poboljšati saradnja Zavoda i poslodavca.

Jedna od planiranih inovacija su i tzv. „mobilni timovi“ koji se formiraju u zavisnosti od potreba poslodavca. Ako poslodavac namjerava da zaposli veći broj novih radnika ili želi da organizuje obuku za njih, posjetiće ga stručni tim sastavljen od savjetnika koji se primarno bave ovim poslovima i upoznati ga sa svim mogućnostima, uslovima i propisima, ali ako poslodavac mora da izvrši otpuštanje određenog dijela svojih zaposlenih, posjetiće ga drugačiji sastav ovih timova i pružiti im potrebne informacije.

U svim slučajevima, cilj je isti: Uspostaviti što intezivniju komunikaciju sa poslodavcima, upoznati njihov način poslovanja i organizacionog funkcionisanja, kako bi i kvalitet saradnje dostigao što veće nivoe.

Zavod pružanjem svojih usluga na kvalitetan i profesionalan način, stalnim unapređivanjem i uvođenjem novih, daje svoj doprinos boljem privrednom okruženju za poslovanje malih i srednjih preduzeća.

KREDITI ZA SAMOZAPOŠLJAVANJE

-PRIMJERI DOBRE PRAKSE IZ OPŠTINA PODGORICA I BIJELO POLJE-

Autori: Duško Stijepović i
Rada Raičević

Započinjanje vlastitog biznisa

Program za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva u Crnoj Gori otpočeo je u februaru 1999.godine. Cilj programa je stvaranje povoljnog ambijenta koji dovodi do novog zapošljavanja na bazi preduzetništva, veće konkuretnosti i tržišne ponude.

Vođeni iskustvom iz predhodnih perioda u namjerom da se obezbijedi još kvalitetnija podrška za stimulisanja zapošljavanja u Crnoj Gori program samozapošljavanja je inoviran u septembru 2008.godine.

Kroz program samozapošljavanja u opštini Podgorica je ukupno odobreno 1490 kredita i zaposleno 3253 radnika. Za te namjene izdvojeno je 10.037,100.€ Interesovanje za ovim načinom zapošljavanja je i dalje veliko tako da se kroz program „Edukacija preduzetnika” jedan broj lica sa evidencija odlučuje da samostalno otpočne sopstveni biznis.

Treba reći da je kroz dosadašnju praksu dodjele kredita uočen nedostatak elementarnog preduzetničkog znanja, tako da je to veoma često bio limitirajući faktor kod prvih preduzetničkih koraka.

Mnogo je dilema oko toga kako započeti sopstveni biznis, kako registrovati djelatnost, kako regulisati radne odnose, prijaviti radnike na osiguranje, voditi poslovne knjige, itd. Kroz Program „Edukacija preduzetnika” koji je obavezan za sve nosioce projekta sa evidencije nezaposlenih obezbjeđuje elementarna preduzetnička znanja, stimulišu se oni koji se dvoume oko otpočinjanja sopstvenog biznisa, a imaju preduslove za to (poslovni prostor, iskustvo u poslu, već stečeno povjerenje potrošača poznaju tržište, imaju svoju ciljnu grupu) i ukazuje na probleme koji mogu nastati ukoliko se ne ispoštuju odredbe definisane Ugovorom o kreditu, kao i savjet da sačekaju sa realizacijom ukoliko za to nemaju potrebne uslove.

U prilogu ove priče, prikazujemo par primjera iz prakse:

Primjer 1: Stomatološka ambulanta



Gospođa Jaksimović Mileva kao lice sa evidencije nezaposlenih sa Biroa rada Podgorica je od svojeg savjetnika za evidenciju saznala za mogućnost kredita za samozapošljavanje. Pošto je već radila u privatnoj praksi 4. godine, a kasnije i u Domu zdravlja kao stomatološka sestra gdje je zbog reforme u zdravstvu i ostala bez posla, odlučila je da svoje stečeno iskustvo iskoristi i otpočne sopstveni biznis. Uspješno je završila seminar iz Programa „Edukacija preduzetnika” i odmah konkurisala.

Kredit u iznosu od 10.000,€ iskoristila je za nabavku stomatološke opreme, a sopstvenim sredstvima je opremila i adaptirala ordinaciju koju je uzela u zakup. Registrovala je privatnu zdravstvenu ustanovu. Pored jednog, kojeg je bila u obavezi da zapošljava po osnovu kredita, zaposlila je još dva radnika, jednu stomatološku sestru i iskusnog stomatologa.

„Posao je u početku krenuo dobro. Radili smo u dvije smjene. Uz marketinšku podršku i davanjem pogodnosti našim pacijentima mogli smo da držimo korak i da pokrivamo troškove. Naravno da je ekonomska kriza i slabljenjem platežne moći stanovništva uticalo na smanjenje obima posla. Uz uporan rad, stalno usavršavanje i kvalitetnu ponudu moguće je izmiriti sve obaveze prema državi, a kao posebnu pogodnost kod ovog kredita bih navela „grejs” period od godinu dana i vrlo povoljnu kamatnu stopu što daje prostora za početničko snalaženje dok se ne „stane na noge”. U ovom momentu zapošljavam sebe i još jednog stomatologa. Nadam se da ću ponovo biti u prilici da zaposlim još dva radnika jer samo kroz privatnu inicijativu, smanjenje



biznis barijera, kvalitetnu kreditnu podršku i ličnim zalaganjem se može stvoriti bolji poslovni ambijent i otvarati nova radna mjesta.

Primjer 2: Auto servis



Privatnim biznisom gospodin Milanović Mitar se bavi već 20. godina. Odlučio se za kredit za samozapošljavanje sa namjerom da reguliše svoj radno pravni status, jer je u predhodnom periodu je uglavnom radio bez socijalnog osiguranja. Sredstva kredita je uložio u nabavku dodatne opreme neophodne za obavljanje posla. Djelatnost je registrovao kao „preduzetnik po pozivu“, što mu daje mogućnost pružanja usluga hitnih intervencija na različitim tipovima vozila. U međuvremenu je proširio djelatnost i nabavio tri stubne dizalice koje je instalirao u svom poslovnom prostoru.

„Zahvaljujući novim olakšicama omogućeno mi je da dobijem privremenu dozvolu za obavljanje djelatnosti i ako nisam regulisao urbanistički poslovni prostor. To mi daje prostor da mogu nesmetano da radim i da u hodu legalizujem objekat i po povoljnim uslovima. Mislim da ima još prostora za smanjenje biznis barijera i nepotrebne administracije. Trenutno zapošljam još jednog radnika. Posla ima u istom obimu ali se osjeća pad platežne moći tako da je naplata dosta otežana. Imam namjeru da uskoro proširim djelatnost tako da uz mehaničarske usluge, uradim objekat za pružanje pranja i podmazivanja vozila te ću zaposliti još jednog radnika“.



Primjer 3: Proizvodnja sportske opreme i radnih uniformi

Gospođica Nataša Kralj je dvije godine radila u Doo, „Simex-u, kao komercijalista, gdje je proglašena tehnološkim viškom. Putem medija je saznala za mogućnost kreditiranja preko Zavoda za zapošljavanje i odlučila da pokuša. Pošto je izrazila želju da zaposli četiri radnika od kojih su dva lica sa invaliditetom, Zavod za zapošljavanje je izašao u susret i odobrio kredit u iznosu od 13.500€. Sredstva kredita sam namjenski odmah utrošila za nabavku opreme i repromaterijala.



„Kod registracije firme nijesmo imali problema. U firmi zapošljam pet lica od kojih su dva lica sa invaliditetom, sa kojima sam jako zadovoljna. Smatram da mogu da obezbijedim punu uposlenost za ovaj broj radnika. Naša prednost je u tome što smo mali. U stanju smo da u kratkom roku uradimo ono što drugi ne mogu ili ne umiju. Sa nabavkom repromaterijala nemamo problema i ako je uvoz uglavnom iz inostranstva.

Što se poreza, doprinosa i carinskih davanja tiče smatram da su visoki i da treba stvoriti povoljnije uslove za poslovanje, naročito za one koji tek počinju. U ovom poslu može se obezbijediti pristojan život uz zavođenje reda na sivom tržištu i nelojalnoj konkurenciji. Perspektiva je u malim porodičnim firmama i država treba da nađe načina da pomogne taj sektor. U svakom poslovanju postoji rizik, ali treba istrajati. Onima koji počinju poručila bih da ne čekaju da im Zavod nađe posao, nego da pođu sa idejom i da im Zavod partnerski pomogne.“



U Birou rada Bijelo Polje do sada je podnešeno 1260 zahtjeva, finansirano je 611 biznis ideja, otvoreno je 924 radnih mjesta i utrošeno je 2 856 298 eura. Regionalna komisija vrši kontrolu namjenske upotrebe kreditnih sredstava. Da bi projekti bili što uspješniji svi potencijalni korisnici prolaze trodnevni edukativni seminar.

Neophodno je da svi potencijalni korisnici imaju jasno i precizno definisanu biznis ideju, da imaju dovoljno znanja i iskustva u poslu sa kojim želi da se bavi, da poznaje tržište kao i svoju konkurenciju u okruženju. Kao jedna od vrlo bitnih stvari jeste da voli to što će da radi da mu pričinjava izazov jer bez toga ispred prvog neuspjeha brzo će odustati.

Potrebno je misliti na mnogo stvari prije ulaska u biznis. Stoga je vrlo važno i treba stvoriti naviku da svoju biznis ideju potencijalni preduzetnici stavljaju na papir. Na taj način najbolje će je analizirati i trebaju znati precizan odgovor na sva postavljena pitanja. Ukoliko ima onih za koja nema odgovora ili misle da će se riješiti kasnije sama po sebi to znači da još nije spreman za pokretanje biznisa.

Što znači da se uspjeh ne postiže obezbijedivanjem finansijskih sredstava, ni postojanjem želje za pokretanje biznisa, kao ni napornim radom više sati, već dobrim planiranjem, predviđanjem svih faktora koji mogu uticati na biznis bilo da ga unaprijeđuju, ili da su mu prijetnja.

Primjer 4: Autoelektričarska radnja



Čikić Elvedin. Završio je za autoelektričara V stepen. Radno iskustvo je sticao radeći u državnim firmama. Nakon stečaja u firmi došao je na evidenciju nezaposlenih i ostao 16 godina. Radio je samo po pozivu »na crno«. Kredit preko Zavoda za zapošljavanja mu je omogućio da opremi i legalizuje postojeći prostor. Kupio je opremu za punjenje i opravku autoklima, jer radionica takvog tipa nije imala u našem gradu. Iznos kredita je iznosio 6.136 € gdje je uposlio sebe i još jedno lice.

Djelatnost je legalizovao i uspješno opstaje na tržištu. Porezi i doprinosi nijesu visoki ali treba se snalaziti za posao kako bi se sve obaveze izmirile i stvorilo za život. Sada ne razmišlja o primanju novih radnika dok se tržište ne stabilizuje, trudi se da zadrži postojeće mušterije i pridobije nove.

Privatni posao je velika obaveza i odgovornost prema sebi jer sam snosiš odgovornost za svoj neuspjeh, a sam i ubiraš plodove svog rada.

Primjer 5: Proizvodnja pločastog namještaja



Bojadžić Almir. Završio je srednju ekonomsku školu. Na evidenciji je bio kratko. Kako je bio razvijen porodični biznis, odlučio je da uzme kredit od ZZZCG i da riješi svoje pitanje nezaposlenosti.

Uzeo je kredit od 15.000€ za kupovinu repromaterijala, a poslovni prostor i mašine je već posjedovao.

To je bilo prvo zaposlenje, a iskustvo u poslu je sticao u okviru svoje porodične firme koja se bavila proizvodnjom komadnog namještaja.

Za sada planira da zadrži postojeće kapacitete proizvodnje.

Robu plasira uglavnom na domaćem tržištu a kako je aktivan učesnik na mnogim sajmovima smatra da će se proširiti i na druga tržišta.

Što se tiče repromaterijala takodje nabavlja na domaćem tržištu osim jedne vrste mebla koji uvozi.

Svoj budući rad vidi u boljoj savremenijoj proizvodnji u boljim uslovima, savremenijim mašinama i dizajnu koji će pratiti savremene svjetske trendove ove vrste proizvodnje.



Smatra da privatni biznis nije ni malo lak, ali veliki rad, volja i želja za uspjehom se isplate. Velika su odricanja dok se ne dodje do krajnjeg cilja, ali to je ujedno i izazov za mladog čovjeka.

Primjer 6: Krojačka radnja

Dautović Mujo. Završio je za krojača. Nakon završetka škole zaposlio se u jednoj krojačkoj radnji i sticao radno iskustvo radeći par godina.

Kada nije bilo više posla prijavio se na evidenciju ZZZCG.



U međuvremenu je radio kao krojač u kući i tako zarađivao za život. To je trajalo 10-tak godina.

Pokušavao je da se zaposli u konfekciji koja je još bila državna firma, ali se opredjelio za privatni rad jer se već navikao. Nije mu odgovaralo ograničeno radno vrijeme, više voli slobodu u radu i samostalno odlučivanje, ne želi da ima nadređenog i voli da bude sam svoj gazda.

U međuvremenu je napravio poslovni prostor, a saznajući za kredit za samozapošljavanje odlučio je i da legalizuje djelatnost i da se na taj način uposli.

Kreditna sredstva su iznosila 6.000 DEM u 2001. godine i poslužila su za kupovinu nedostajuće opreme i repromaterijala.

Bavi se popravkama na odjevnim predmetima i šivenjem muških pantalona.

Cijene su prihvatljive na tržištu tako da ima posla i sve ove godine uspješno opstaje. Kaže da nema konkurencije u tom poslu i zadovoljan je ali ne znači da ne bi moglo biti i bolje.

Preporučio bi svakom da se bavi privatnim biznisom ko ima znanje i iskustvo u poslu kojim želi da se bavi. Privatni posao nije lak, dažbine se moraju plaćati i kad ima manje posla što znači da mora razmišljati unaprijed.



ISPITIVANJE PSIHOLOŠKO-EDUKATIVNIH EFEKATA PROGRAMA INFORMISANJA, MOTIVISANJA I LIČNOG RAZVOJA



Jasmina Đukić

Rezime

Kako su osnovna obilježja nezaposlenosti u Crnoj Gori strukturna i prolongirana nezaposlenost Zavod za zapošljavanje programima aktivne politike zapošljavanja nastoji korigovati aktuelno stanje na tržištu rada uključivanjem nezaposlenih u određene programe namijenjene povećanju zapošljivosti stanovništva.

Predmet ovog istraživanja je ispitivanje psihološko-edukativnih efekata seminara »Uspjeću« koji predstavlja dio aktivne politike zapošljavanja u cilju smanjenja nezaposlenosti. Zapravo, osnovni cilj je ispitati da li pohađanje seminara prouzvodi aktivniji pristup u traženju zaposlenja, te da li pohađanje istog navodi nezaposlene ka promjeni orijentisanosti lokusa kontrole¹.

Istraživanje je u pogledu faktora vremena longitudinalno (follow up), jer su se primjenom istih mijernih instrumenata na istom uzorku ponovila dva mjerenja koja su tokom određenog vremena pratila promjene zavisnih varijabli, u ovom slučaju nivoa aktivnosti traženja zaposlenja i orijentisanosti lokusa kontrole.

U istraživanju je učestvovalo 43 nezaposlena lica. Za statističku obradu podataka zbog nedovoljne statističke validnosti određenih upitnika iskorišćeno je ukupno 37 upitnika popunjenih prije pohađanja seminara i isto toliko upitnika popunjenih nakon pohađanja seminara. Dakle, za statističku obradu podataka iskorišteno je ukupno 74 upitnika. Rezultati istraživanja ukazuju na pozitivne efekte pohađanja seminara. Naime, poređenje rezultata kod iste grupe nezaposlenih dobijenih prije i nakon pohađanja seminara ukazuje na statistički značajno povećanje nivoa aktivnosti traženja zaposlenja i pomjeranja orijentisanosti lokusa kontrole sa spoljašnjeg ka unutrašnjem.

Generalno, muškarci su, za razliku od žena, postigli veće skorove rezultata na varijabli aktivnost traženja zaposlenja. Zanimljiv je i podatak da su muškarci, za razliku od žena pokazali veću orijentisanost ka unutrašnjem lokusu kontrole, te se sa tim u vezi može pretpostaviti da veća orijentisanost ka unutrašnjem lokusu kontrole uslovljava viši stepen aktivnosti traženja zaposlenja.

¹ Lokus kontrole se odnosi na stepen u kojem osoba vjeruje da njene lične akcije mogu uticati na događaje u njenom životu. Lokus kontrole je individualno vjerovanje da će se određeni slijed događaja desiti.

Osobe sa unutrašnjim lokusom kontrole smatraju da su uzroci događaja pod njihovom kontrolom, dok osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole uzroke događaja u njihovom životu pripisuju sredinskim okolnostima.

Generalno uzevši, na osnovu rezultata dobijenih ovim istraživanjem sa sigurnošću se može tvrditi da programi informisanja, motivisanja i ličnog razvoja djeluju kao značajan kognitivni motivator i upućuju nezaposlene na aktivističke orijentacije u cilju napuštanja statusa nezaposlenog.

Ključne riječi: nezaposlenost, nivo aktivnog traženja posla, program informisanja, motivisanja i ličnog razvoja, lokus kontrole.

Uvod

U uslovima izgradnje tržišne ekonomije osnovni cilj tržišta rada je da doprinese ostvarivanju ekonomskog razvoja efikasnijim i racionalnijim zapošljavanjem radno sposobnog stanovništva. U našim uslovima to znači da se izlaz iz nezaposlenosti mora tražiti razvijanjem, kako dugoročnih mijera i programa na tržištu rada, tako i razvijanjem urgentnih kratkoročnih rješenja za određene kategorije nezaposlenih.

Uvažavajući okolnosti, specifične za tržište rada u Crnoj Gori, sasvim je izvjesno da se prioritetne aktivnosti trebaju temeljiti na povezivanju mjera za povećavanje rasta zaposlenosti i socijalne jednakosti.

U prepoznavanju potreba korisnika usluga Zavoda za zapošljavanje, u ovom slučaju nezaposlenih, kreće se u prvom redu od osnovne ideje da osobu, koja se prijavi na evidenciju što prije treba vratiti natrag na tržište radne snage i pomoći joj da pronađe odgovarajuće zaposlenje.

Uvažavajući psihološke i socio-ekonomske specifičnosti, različitih kategorija nezaposlenih, realizacija ove osnovne ideje u realnim potrebama i uslovima tržišta rada zahtjeva i razvijanje i prilagođavanje odgovarajućih programa, metoda, načina i pristupa rada.

Naime, dok grupe nezaposlenih lica mogu imati jednake potrebe, npr. zaposlenje raznovrsna struktura nezaposlenih lica prijavljenih na evidenciji Zavoda za zapošljavanje u cilju zadovoljenja jedne jednake potrebe, u ovom slučaju zaposlenja, zahtjeva različite metode, načine i pristupe u radu.

Različitost stavova prema društvu, doživljaj lične odgovornosti, motivacija, samouvjerenost – vještine izgradnje samopouzdanja, samosvjesnost, očekivanja, obrazovi profil samo su neki od faktora koji neosporno ukazuju na nužnost primjene različitih metoda, načina i pristupa u radu sa nezaposlenima. U suprotnom može se doći do nepodudarnosti između određenih programa i potreba samih nezaposlenih.

Pripadnici pojedinih ciljnih grupa mogu imati različite mogućnosti i prepreke te sa tim u vezi načini rješavanja njihovih potreba ne mogu na jednak način tretirati.

Značajno mjesto u programima namjenjenim povećanju zapošljivosti stanovništva čine programi informisanja, motivisanja i ličnog razvoja. Jedan od ciljeva ovih programa je motivacija i osposobljavanje osobe za aktivniji pristup u rješavanju vlastite nezaposlenosti. Cilj ovih programa je i pužanje systemske podrške nezaposlenima u otkrivanju mogućnosti i profesionalnih interesa, putem povećanja svijesti o sebi i radom na aktualizaciji sopstvenih potencijala.

Zemlje koje ozbiljno tretiraju problem nezaposlenosti primjenjuju ovakve i slične programe sa ciljem ubrzavanja procesa zapošljavanja, dok rezultati mnogih istraživanja

odavno rasvetljavaju vezu između ovih i sličnih programa, sa jedne strane i brzine zapošljavanja, socijalnih, psiholoških i drugih karakteristika nezaposlenih osoba sa druge strane.

Nezaposlenost

Mnoga istraživanja redovno prikazuju gubitak posla kao visoko stresno iskustvo koje kod pojedinca izaziva niz promjena. Promjene koje nastaju obuhvataju niz emocionalnih, intelektualnih i ponašajnih procesa, a protežu se od niskog ili narušenog, do visokog ili dobrog psihološkog zdravlja. Nisko psihološko zdravlje odražava se kroz anksioznost, više nivoa napetosti, negativnih osjećaja i niže nivoa sreće, depresiju, nedostatak samopouzdanja, nesposobnost za suočavanje s problemima, nezadovoljstvo sobom i svojom okolinom. Nezaposlenost se najopštije može definisati kao nedostatak ili gubitak plaćenog posla.

Prema standardima Međunarodne organizacije rada nezaposlenost obuhvata sve osobe starije od dobne granice određene za mjerenje ekonomski aktivnog stanovništva (stanovništvo od 15 do 65 godina starosti) koje su tokom referentnog razdoblja bile bez posla i tokom tog perioda bile u svakom trenutku na raspolaganju za posao, te preduzimale određene korake u cilju pronalaženja posla.

Dakle, aktivno traženje zaposlenja je ključni dio definicije nezaposlenosti. Osoba koja u referentnom razdoblju ne traži posao i nije na raspolaganju za posao ne smatra se nezaposlenom već je izvan radne snage.

Prema postavkama Zavoda, nezaposlene osobe su one osobe koje su prijavljene na biro rada i pritom su spremne da traže posao i učestvuju u programima aktivne politike zapošljavanja. Ovakav način tretiranja nezaposlenih u skladu je sa definicijom nezaposlenosti Međunarodne organizacije rada.

Aktivnost traženja posla

Izjava nezaposlene osobe da želi posao ili naprosto prijava Zavodu za zapošljavanje nije dovoljno da bi se jedna osoba mogla okarakterisati kao tražilac posla.

Tražioca posla karakterišu i preduzeti konkretni potezi sa ciljem pronalaženja posla. Ovi konkretni potezi uključuju slanje prijave poslodavcima, posjećivanje organizacija, institucija ili drugih mjesta, davanje oglasa i odgovaranje na oglase iz novina, traženje pomoći prijatelja i rođaka, otvaranje sopstvenog preduzeća, traženje finansijskih sredstava u cilju pokretanja privatnog biznisa i sl.

Nezaposlene osobe se mogu razlikovati međusobno po intenzitetu kojim aktivno traže posao. Aktivno traženje posla se najčešće mjeri ili kao intenzitet traženja posla ili kao raznolikost upotrebljenih strategija.

Brojnim istraživanjima se utvrdilo da intenzitet traženja posla pozitivno korelira sa visokim samopoštovanjem, finansijskim potrebama, predanošću zaposlenju, socijalnom podrškom, savjesnošću i lokusom kontrole.

Lokus kontrole

Lokus kontrole se odnosi na stepen u kojem osoba vjeruje da njene lične akcije mogu uticati na događaje u njenom životu. Lokus kontrole je individualno vjerovanje da će se određeni slijed događaja desiti.

Osobe sa unutrašnjim lokusom kontrole smatraju da su uzroci događaja pod njihovom kontrolom, dok osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole uzroke događaja u njihovom životu pripisuju sredinskim okolnostima.

Osobe koje imaju unutrašnji lokus kontrole vjeruju da su uspješnost i događaji koji se dešavaju u njihovom okruženju uslovljene njihovim sopstevnim ponašanjem i stoga su pod ličnom kontrolom. Ove osobe se više oslanjaju na sopstvene sposobnosti u odnosu na vjeru. Uopšteno, sigurnije su u sebe i asertivnije, aktivniji su tragači za informacijama koje im mogu pomoći da postignu sopstvene ciljeve, sebe vide kao osobe koje su odgovorne za sopstveni uspjeh i preuzimaju odgovornost za sopstvene neuspjehe.

Osobe sa spoljašnjim lokusom kontrole vjeruju da je pronalaženje posla izvan lične kontrole i stoga uzrok zapošljavanja pripisuju sreći, vjeri ili akciji drugih ljudi. Sreća, šansa, vjera i moćni drugi imaju značajnu ulogu u njihovom životu.

Osobe sa vjerovanjem u spoljašnji lokus kontrole smatraju da njihovo ponašanje nije jedini faktor koji kontroliše postizanje cilja, sebe vide kao moguće žrtve okolnosti koje su izvan njihove moći i osjećaju da uspjeh ili neuspjeh u poslu zavisi od spoljašnjih sila. Pasivnije su, generalno postižu manje i više su depresivne od osoba sa unutrašnjim lokusom kontrole.

Cilj istraživanja

Cilj ovog istraživanja je da u odnosu na pojedinca provjeri efekte programa informisanja, motivisanja i ličnog razvoja, te da ispita promjene u ponašanju kod nezaposlenih u smislu angažovanja za efikasnije rješavanje svog profesionalnog statusa.

Problem istraživanja

Problem ovog istraživanja je utvrditi da li pohađanje seminara 'Uspjeću', koji Zavod za zapošljavanje sprovodi kao dio Aktivne politike zapošljavanja u cilju smanjenja nezaposlenost, prouzvodi aktivniji pristup u traženju zaposlenja i da li pohađanje istog navodi nezaposlene ka promjeni orijentisanosti lokusa kontrole.

Istraživanje je u pogledu faktora vremena longitudinalno (follow up), jer se primjenom dva mjerenja koja su se ponovila tokom određenog vremena pratila promjena zavisnih varijabli, aktivnosti traženja zaposlenja i lokusa kontrole.

Mjerni instrumenti

Mijerni instrumenti koji su korišćeni su upitnik ANGP, konstruisan sa idejom da mjeri stepen angažovanja nezaposlenih u procesu traženja posla i upitnik za mjerenje lokusa kontrole, pitanja u ovom upitniku su koncipirana tako da odgovaraju kontekstu traženja posla (LOK PS).

Prikaz rezultata istraživanja

Prilikom obrade podataka dobijenih istraživanjem koristili su se sledeći statistički postupci: deskriptivna statistička obrada (frekvencije, aritmetička sredina i standardna devijacija) i ispitivanje značajnosti razlika t-testom.

Rezultati istraživanja biće predstavljeni u nekoliko manjih celina, i u skladu sa tehnikama obrade podataka.

U istraživanju je učestvovalo 43 nezaposlena lica. Za statističku obradu podataka zbog nedovoljne statističke validnosti određenih upitnika iskorišćeno je ukupno 37 upitnika popunjenih prije seminara, i isto toliko upitnika popunjenih nakon seminara, ukupno 74 upitnika.

Dakle, u istraživanju je učestvovalo 37 ispitanika, od toga 12 pripadnika muškog pola (32,44 % ukupnog uzorka) i 25 pripadnica ženskog pola (67,56 % ukupnog uzorka).

Tabela br.1: Distribucija raspona rezultata na varijabli aktivnost traženja zaposlenja

		N	Minimum	Maximum	AS
Muskarci	I grupa	12	22	54	41,75
	II grupa	12	30	66	47,08
Žene	I grupa	25	24	54	37,8
	II grupa	25	33	59	42,68

I grupa * testirani uzorak prije seminara

II grupa * testirani uzorak posle seminara

Tabela br.1 daje prikaz raspona rezultata na varijabli aktivnost traženja zaposlenja. Veći rezultat ukazuje na veći nivo aktivnosti traženja zaposlenja. Varijabla aktivnost traženja zaposlenja kod pripadnika muškog pola u prvoj grupi ima raspon rezultata od 22 (minimum) do 54 (maximum), aritmetička sredina iznosi 41,75, dok kod pripadnika muškog pola u drugoj grupi taj raspon izgleda drugačije od 30 (minimum) do 66 (maximum), aritmetička sredina iznosi 47,08.

Varijabla aktivnost traženja zaposlenja kod pripadnika ženskog pola u prvoj grupi ima raspon rezultata od 24 (minimum) do 54 (maximum), aritmetička sredina iznosi 37,8, dok kod pripadnica ženskog pola u drugoj grupi taj raspon izgleda drugačije od 33 (minimum) do 59 (maximum), aritmetička sredina iznosi 42,68.

Na osnovu navedenih podataka može se uočiti da je kod nezaposlenih koji su prisustvovali seminaru „Uspjeću“ došlo do povećanja u nivou aktivnosti traženja zaposlenja nakon seminara, kao i to da muškarci, za razliku od žena, postižu veće rezultate na varijabli aktivnost traženja zaposlenja, kako pre tako i nakon seminara.

Tabela br.2.: Razlika aritmetičkih sredina na između prve i druge grupe na varijabli aktivnost traženja zaposlenja kod pripadnika muškog pola

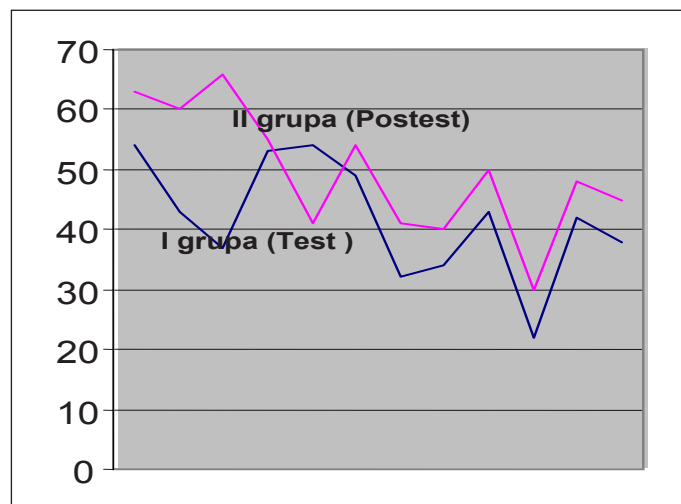
T - TEST	STEPENI SLOBODE	NIVO ZNAČAJNOSTI
3.42	11	0.01

Na osnovu podataka iz *Tabele br.2* koji su dobijeni primjenom T-testa može se vidjeti da postoji statistički značajna razlika između aritmetičkih sredina na varijabli aktivnost traženja zaposlenja između prve i druge grupe u okviru muškog pola.

Dakle, rezultati istraživanja dobijeni na varijabli aktivnost traženja zaposlenja u I i II grupi kod pripadnika muškog pola razlikuju se na statistički značajnom nivou (0.01 statističke značajnosti).

Radi bolje preglednosti gore navedenih podataka sledi grafičko predstavljanje.

Grafik br.1: Distribucija raspona rezultata na varijabli aktivnost traženja zaposlenja kod I i II grupe u okviru muškog pola



I grupa * testirani uzorak,
II grupa * testirani uzorak posle seminara

Tabela br.3.: Razlika aritmetičkih sredina između prve i druge grupe na varijabli aktivnost traženja zaposlenja kod pripadnika ženskog pola

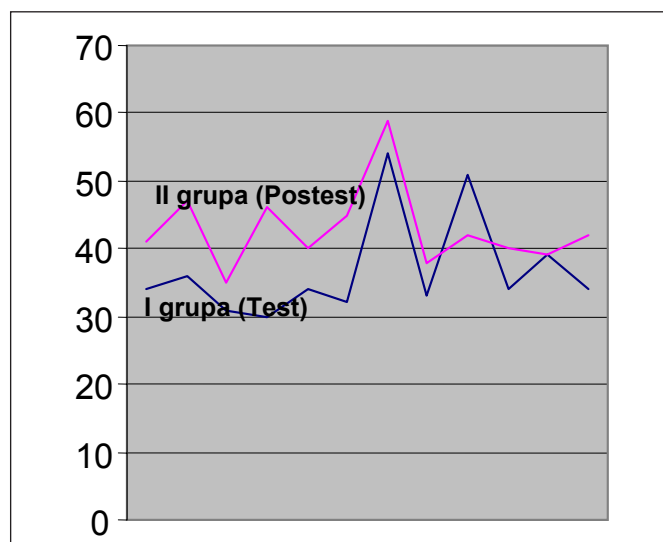
T - TEST	STEPENI SLOBODE	NIVO ZNAČAJNOSTI
3.10	24	0.01

Na osnovu podataka iz *Tabele br.3* koji su dobijeni primjenom T-testa može se vidjeti da postoji statistički značajna razlika između aritmetičkih sredina na varijabli aktivnost traženja zaposlenja između prve i druge grupe u okviru ženskog pola.

Dakle, rezultati istraživanja dobijeni na varijabli aktivnost traženja zaposlenja u I i II grupi, kod pripadnika ženskog pola razlikuju se na statistički značajnom nivou (0.01 statističke značajnosti).

Radi bolje preglednosti navedenih podataka sledi grafičko predstavljanje.

Grafik br.2: Distribucija raspona rezultata na varijabli aktivnost traženja zaposlenja kod I i II grupe u okviru ženskog pola



I grupa * testirani uzorak prije seminara

II grupa * testirani uzorak posle seminara

Tabela br.4 : Distribucija raspona rezultata na varijabli lokus kontrole

		N	Minimum	Maximum	AS
Muskarci	I grupa	12	37	67	49
	II grupa	12	42	74	56
Žene	I grupa	25	30	71	50,16
	II grupa	25	34	80	52

I grupa * testirani uzorak prije seminara

II grupa * testirani uzorak posle seminara

Tabela br.4 daje prikaz raspona rezultata na varijabli lokus kontrole. Veći rezultat ukazuje na orijentisanost ka unutrašnjem lokusu kontrole. Varijabla lokus kontrole kod pripadnika muškog pola u prvoj grupi ima raspon rezultata od 37 (minimum) do 67 (maximum), aritmetička sredina iznosi 49, dok kod pripadnika muškog pola u drugoj grupi taj raspon izgleda drugačije od 42 (minimum) do 74 (maximum), aritmetička sredina iznosi 56. Veći skor znači orijentisanost ka unutrašnjem lokusu kontrole.

Varijabla lokus kontrole kod pripadnika ženskog pola u prvoj grupi ima raspon rezultata od 25 (minimum) do 30 (maximum), aritmetička sredina iznosi 50,16, dok kod pripadnica ženskog pola u drugoj grupi taj raspon izgleda drugačije od 25 (minimum) do 34 (maximum), aritmetička sredina iznosi 52.

Na osnovu navedenih podataka može se uočiti da je kod nezaposlenih koji su prisustvovali seminaru „Uspjeću“ došlo do promjena u orijentisanosti lokusa kontrole ka unutrašnjem lokusu kontrole, kao i to da muškarci za razliku od žena imaju veću orijentisanost ka unutrašnjem lokusu kontrole.

Tabela br.5: Razlika aritmetičkih sredina između prve i druge grupe na varijabli lokus kontrole kod pripadnika muškog pola

T - TEST	STEPENI SLOBODE	NIVO ZNAČAJNOSTI
2.25	11	0.05

Na osnovu podataka iz *Tabele br.5* koji su dobijeni primjenom T- testa može se vidjeti postoji statistički značajna razlika između aritmetičkih sredina na varijabli lokus kontrole između prve i druge grupe u okviru muškog pola.

Dakle, rezultati istraživanja dobijeni na varijabli lokus kontrole u I i II grupi kod pripadnika muškog pola razlikuju se razlikuju na statistički značajnom nivou (0.05 statističke značajnosti).

Tabela br.6: Razlika aritmetičkih sredina između prve i druge grupe na varijabli lokus kontrole kod pripadnika ženskog pola

T - TEST	STEPENI SLOBODE	NIVO ZNAČAJNOSTI
2.75	24	0.05

Na osnovu podataka iz *Tabele br.6* koji su dobijeni primjenom T-testa možemo vidjeti da postoji statistički značajna razlika između aritmetičkih sredina na varijabli lokus kontrole između prve i druge grupe u okviru ženskog pola.

Dakle, rezultati istraživanja dobijeni na varijabli lokus kontrole u I i II grupi kod pripadnica ženskog pola razlikuju se razlikuju na statistički značajnom nivou (0.05 statističke značajnosti).

Zaključak

Analiza rezultata pokazuje da je kod nezaposlenih koji su prošli seminar 'Uspjeću', došlo do statistički značajnih promjena u aktivnosti traženja zaposlenja, kako kod pripadnika muškog pola, tako i kod pripadnica ženskog pola.

Generalno, muškarci su, za razliku od žena, postigli veće skorove rezultata na ovoj varijabli, prije i nakon pohađanja seminara, te iz toga slijedi zaključak da su muškarci aktivniji prilikom traženja zaposlenja.

Takođe, analiza rezultata pokazuje da je kod nezaposlenih koji su prošli seminar 'Uspjeću', došlo do statistički značajnih promjena u orijentisanosti lokusa kontrole ka unutrašnjem lokusu kontrole, kako kod pripadnika muškog pola tako i kod pripadnica ženskog pola.

Generalno muškarci su, za razliku od žena, pokazali veću orijentisanost ka unutrašnjem lokusu kontrole, te se sa tim u vezi može pretpostaviti da veća orijentisanost ka unutrašnjem lokusu kontrole kod pripadnika muškog pola uslovljava viši stepen aktivnosti traženja zaposlenja.

Dakle, na osnovu rezultata dobijenih ovim istraživanjem sa sigurnošću se može tvrditi da programi informisanja, motivisanja i ličnog razvoja dijeluju kao značajan kognitivni motivator i upućuju nezaposlene na aktivističke orijentacije u cilju napuštanja statusa nezaposlenog.

Takođe, može se zaključiti da programi informisanja, motivisanja i ličnog razvoja povećavaju nivo spremnosti za prihvatanje lične odgovornosti u cilju napuštanja statusa nezaposlenog.

Imajući u vidu dobijene rezultate i uvažavajući različite mogućnosti i prepreke nezaposlenih, sa sigurnošću se može tvrditi da je nadalje potrebno razvijati ovakve i slične programe sa sistematskim psihološko-edukativnim delovanjem.

Literatura:

1. Barber, A.E., Daly, C.L., Giannantonio, C. M. i Philips, J.M. (1994). Job search activities: An examination of Changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-765.
2. Belada, M., (2008). Pohađanje seminara, aktivno traženje posla i lokus kontrole. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta, Novi Sad.
3. Feather, N. T. (1990). The Psychological impact of unemployment. New York: Springer – Verlag.
4. Feather, N. T. i OBrien, G. E. (1987). Looking for employment: An expectancy- valence analysis of job seeking behaviour among young people. *The British Psychological Society*, 78, 251-272
5. Galešić, M., Maslić – Seršić, D. i Šverko, B. (2003). Psihološki aspekti nezaposlenosti. Zbornik radova XII. Ljetnje škole studenata i nastavnika odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta, Zagreb.
6. Mrnajvac, Ž. (1996). Mjerenje nezaposlenosti. Split: Ekonomski fakultet.
7. Taris, T. W., Heesink, J. A. M. i Feij, J.A. (1995). The evaluation of unemployment and job- searching behavior: A longitudinal study. *The journal of Psychology*, 129, 301-315.
8. URL: <http://www.promente.org/bs/docs>
9. URL: <http://www.answers.com/topic/locus-of-control>
10. URL : <http://www.findarticles.com>
11. URL : <http://www.zzzcg.org>

III EKONOMIJA I PREDUZETNIŠTVO

INVESTICIONO RAZVOJNI FOND CRNE GORE A.D.



dr Dragan Lajović

Cilj osnivanja i kapital Investiciono razvojnog Fonda Crne Gore A.D.

Investiciono razvojni Fond Crne Gore (IRF CG) osnovan je usvajanjem Zakona o Investiciono razvojnem Fondu Crne Gore (»Sl. List Crne Gore br.88«, od 31.12.2009. godine).

Cilj osnivanja institucije je podsticanje i ubrzavanje privrednog razvoja Crne Gore. Osnivanjem Investiciono-razvojnog Fonda Vlada Crne Gore je obezbijedila efikasan mehanizam za podršku privrednom razvoju, posebno imajući u vidu aktuelnu ekonomsko-finansijsku krizu.

Djelatost Fonda definisana je kroz odobravanje kredita i izdavanje garancija, obavljanje poslova vezanih za prodaju kapitala u portfelju Fonda, kao i vršenje ostalih poslova kojima se obezbjeđuje podrška privrednom razvoju.

Pred Investiciono razvojnim Fondom postavlja ambiciozan zadatak ostvarenja ciljeva uz pomoć mehanizama koji su definisani kroz citat iz Člana br. 2. Zakona o Investiciono-razvojnem fondu Crne Gore:

»Fond se osniva u cilju podsticanja i ubrzanja privrednog razvoja Crne Gore i to: okončanjem procesa privatizacije prodajom kapitala stečenog u procesu svojinske transformacije, podrškom mikro, malim i srednjim preduzećima i preduzetnicima, podrškom infrastrukturnim projektima, projektima vodosnabdijevanja, tretmana otpadnih voda i zaštite životne sredine, kao i finansiranjem projekata od lokalnog, regionalnog i državnog značaja.«

Ostvarenje ciljeva utoliko je kompleksnije ukoliko se u vidu ima aktuelna ekonomsko finansijska kriza.

U prvoj godini poslovanja, pred Investiciono razvojnim Fondom se nalazi niz zadataka, čije rješavanje zahtijeva značajne resurse. Uspostavljanje efikasne i ekonomične organizacije sa stručnim ljudskim resursima koji može odgovoriti zahtjevima institucije, definisanje programa i korisnika programa podrške, softversko i kadrovsko osvježavanje

institucije, uspostavljanje saradnje sa odgovarajućim privrednim društvima i institucijama kako domaćeg tako i međunarodnog karaktera i sl.

Široko postavljena djelatnost i ciljevi Fonda omogućavaju njihovu konkretizaciju na više područja djelovanja, od kojih treba naglasiti:

- Podrška sektoru malih i srednjih preduzeća (kreditna i garantna podrška);
- Podrška u rješavanju infrastrukturnih i ekoloških projekata;
- Podsticaje izvoza i zapošljavanja;
- Privatizacija ostatka društvenog kapitala;
- Efikasno upravljanje portfeljom hartija od vrijednosti i kreditnim portfolijom Fonda za razvoj i Direkcije za razvoj MSP.

Osnivački kapital Fonda čine:

- novčana sredstva Fonda za razvoj Crne Gore;
- akcije i vlasnički udjeli u preduzećima u kojima Fond za razvoj Republike Crne Gore ima određeni procenat vlasništva;
- potraživanja po osnovu prethodno plasiranih kredita Fonda za razvoj Republike Crne Gore;
- potraživanja po osnovu obveznica;
- nepokretnosti i oprema koja je u vlasništvu Fonda za razvoj Republike Crne Gore;
- sredstva Direkcije za razvoj malih i srednjih preduzeća namijenjena finansiranju razvoja malih i srednjih preduzeća.

U cilju preciznog utvrđivanja vrijednosti imovine Fonda za razvoj RCG izvršena je cjelokupna procjena iste. Na dan 31. 01.2010. godine ukupni kapital koji se po transformaciji prenosi na novoformirani Investiciono razvojni fond iznosio je 93.233.679,84€ (gotovina i ekvivalenti, HOV, investicioni krediti, zemljište, poslovni prostor, oprema, investicione nekretnine).

Nadalje, Odlukom Vlade Crne Gore, Investiciono razvojnom fondu AD uplaćena su novčana sredstva Direkcije za razvoj MSP u obliku preuzetih plasiranih kreditita i oročenih depozita u iznosu od 6,636,420.65€. Konačno, osnivački kapital Investiciono razvojnog fonda AD čine zbirno sredstva Fonda za razvoj i Direkcije za MSP. Ova vrijednost je umanjena za obaveze po osnovu Zakona o povraćaju oduzetih imovinskih prava i obeštećenju u korist Fond za restituciju, pa je vrijednost početnog kapitala IRF-a iznosila 97,520,352.03€.

Shodno gore navedenom, osnivački kapital Investiciono razvojnog fonda AD čine zbirno sredstva Fonda za razvoj i Direkcije za MSP. Ova vrijednost je umanjena za 10% sa pozicije "Vlasničke hartije od vrijednosti u društvima koja su registrovana kod CDA" u korist Fond za restituciju.

Ukupna aktiva IRF-a			
R.b.	Struktura kapitala	Vrijednost u €	Procentualno učešće
1	Poslovni prostor	619,859.07	0.64%
2	Investicione nekretnine	1,206,481.60	1.24%
3	Zemljište	248,820.00	0.26%

4	Osnovna sredstva i oprema	28,054.96	0.03%
5	Dugoročni investicioni krediti	34,263,519.60	35.13%
6	Vlasničke hartije od vrijednosti u društvima koja su registrovana kod CDA	21,147,736.11	21.69%
7	Vlasničke hartije od vrijednosti u društvima koja nijesu registrovana kod CDA (Regionalni vodovod)	5,494,027.00	5.63%
8	Dugoročne državne obveznice: Lokalne samouprave, Ministarstva finansija CG i obveznice javnog duga	11,755,504.17	12.05%
9	Gotovina i gotovinski ekvivalenti	22,756,349.52	23.33%
UKUPNO:		97,520,352.03	100.00%

Iz prethodnog prikaza aktive IRF-a se vidi da procentualno najveći udio (35,13%) čine dugoročni investicioni krediti. To jasno ukazuje na aktivnost pravnog prethodnika na konstantno finansiranje razvoja privrede Crne Gore. Visoko učešće gotovine i gotovinskih ekvivalenata (23,33%) (u koje su uključeni i depoziti kod banaka), u ukupnom kapitalu pruža sigurnu bazu za nastavak prakse finansijske podrške sektoru malih i srednjih preduzeća. Značajno procentualno učešće finansijskih aranžmana sa lokalnim upravama, Ministarstvom finansija i obveznice javnog duga (12,05%) bitan su faktor za buduću kooperaciju Fonda i Opština na teritoriji Crne Gore sa zajedničkim ciljem razvoja. U ovom dijelu aktuelan je i problem naplate potraživanja koji se mora ozbiljno razmotriti. Takođe, potrebno je pokrenuti postupke prinudne naplate potraživanja za sve opštine koje kasne sa ispunjavanjem obaveza (za jedan broj opština ova procedura je već pokrenuta).

Značajan dio kapitala Fonda čine i vlasničke hartije od vrijednosti (27,32%). Visoko učešće HOV dobijenih vlasničkom transformacijom privrede nameće kao jedan od prioritetnih ciljeva končanje procesa privatizacije kroz prodaju vlasničkog dijela IRF-a. U ovom dijelu potrebno je dati aktivan doprinos ubrzanju postupka privatizacije kako bi se dobila novčana sredstva za finansijsku aktivnost. Ukoliko se to pokaže nužnim treba razmotriti i davanje u zalog HOV za eventualna zaduženja na finansijskom tržištu.

Materijalnu imovinu Fonda sa ukupnim učešćem u aktivi IRF-a od 2.17% čine poslovne prostorije u kojima Fond posluje, zemljište, investicione nekretnine stečene poslovanjem Fonda kao i osnovna sredstva i oprema neophodni za nesmetano obavljanje svih funkcija Fonda. U ovom dijelu treba razmotriti prodaju atraktivnih investicionih nekretnina (poslovni prostor u Herceg Novom) kako bi se došlo do finansijskih sredstava za finansijsku aktivnost.

Sa druge strane, ukupnu pasivu čine akcijski kapital Investiciono razvojnog fonda AD od 97,240,507.18 akcija, nominalne vrijednosti 1€ kao i 279,844.47 € rezervi i obaveza.

Kapital Fonda u skladu sa Zakonom može se povećati dodatnim ulozima osnivača, tj. Vlade Crne Gore. Takođe akcionarski kapital može se povećati i iz sredstava rezervi i neraspoređene dobiti Fonda, pod uslovom da to nije u suprotnosti sa namjenom sredstava rezervi.

Podrška sektoru MSP i preduzetnicima

Obzirom da je sektor u kojem posluju mala i srednja preduzeća i preduzetnici dio ekonomije koja je najznačajnija za ekonomski i privredni razvoj Crne Gore, u programima koji se budu realizovali kroz *Investiciono razvojni Fond*, sektor malih i srednjih preduzeća i preduzetništva zauzimaće centralno mjesto.

U narednom periodu, razviće se niz instrumenata koji će biti usmjereni na pružanju podrške ovom segmentu kroz

1. Finansijske mjere podrške i
2. učešće u finansiranju realizacije nefinansijskih mjera podrške (čiji su nosioci druge institucije – prije svega Direkcija za razvoj MSP).

Finansijska podrška

Finansijske mjere podrške se takođe mogu podijeliti u dvije osnovne kategorije:

- kreditne linije koje će IRF realizovati posredstvom i uz saradnju poslovnih banaka, kao i direktno sa korisnicima kredita,
- izdavanje svih tipova garancija privrednim subjektima koji posluju na teritoriji Crne Gore. Obzirom da je riječ o djelatnosti koju nije obavljao pravni prethodnih IRF-a, posebna pažnja posvetiće se analizi tržišta i sagledavanju tražnje malih i srednjih preduzeća i preduzetnika za pomenutim instrumentom.

Finansijskom podrškom će se obezbijediti povoljniji uslovi za finansiranje MSP i preduzetnika u odnosu na komercijalne uslove.

Ova mjera podrške naročito će biti značajna u godinama krize kada jedan broj banaka ima smanjenu (ili je uopšte nema) kreditnu aktivnost i kada su kamate na pozajmljena sredstva izuzetno visoke. Iako će IRF pokušati obezbijediti lakši pristup sredstvima u cilju revitalizacije privrede, ovo nikako ne znači da će sredstva podrške biti plasirana bez adekvatnih analiza i provjera svakog pojedinačnog zahtjeva za podrškom. Nastojće se obezbijediti i što veća saradnja sa poslovnim bankama kako bi se bonitet tražioca finansijske podrške sagledao sa dva aspekta: bankarskog i IRF-ovog. Takođe, bitno je napomenuti da će se u cilju sprovođenja finansijskih mjera podrške ostvariti saradnja i sa lokalnim upravama i lokalnim biznis centrima, kako bi se našli modaliteti za osnivanje mikro fondova za finansiranje investicionih ideja.

Kroz finansijske mjere podrške pokušaće se favorizovati projekti malih i srednjih preduzeća i preduzetnika koji:

- se realizuju u manje razvijenim sredinama (opštinama);
- imaju veći stepen završne obrade proizvoda;
- koriste resurse raspoložive u Crnoj Gori;
- realizacijom u izvozu plasiraju svoje proizvode i usluge;
- uvode tehničke i ostale inovacije u svom poslovanju;
- Zapošljavaju veći broj novih lica;
- realizuju se u strateški važnim granama crnogorske privrede i sl.

Obim finansijskih mjera podrške i broj njihovih korisnika biće posljedica više faktora od kojih su najvažniji:

- iznos sredstava koji će se po godinama opredijeliti u svrhe odobravanja kredita,
- garantni potencijal Fonda,
- uspostavljene saradnje sa poslovnim bankama i lokalnim upravama;
- broj podnijetih zahtjeva,
- uspostavljene saradnje sa međunarodnim finansijskim institucijama, i dr.

Poseban naglasak u okviru finansijskih mjera biće na izdavanju garancija. Cilj i plan IRF-a je omogućavanje pristupa privrednim subjektima svim vrstama garancija. Najznačajnija novina je izdavanje garancija poslovnim bankama za uredno vraćanje kreditnih sredstava. Obzirom da iza svih preuzetih obaveza IRF, bezuslovno stoji Država Crna Gora (Član 4, stav 2 Zakona o investiciono – razvojnom Fondu), banke će anticipirati ovaj vid garancije kao 100% naplativ instrument koji u sebi ne sadrži rizik naplate što će im omogućiti smanjenje rizika plasmana kredita pojedinim klijentima.¹

Učešće u finansiranju nefinansijskih mjera podrške

Drugi oblik podrške sektoru malih i srednjih preduzeća i preduzetnika odnosi se na učešće u finansiranju nefinansijskim mjerama podrške koje realizuju druge institucije, prije svega Direkcija za razvoj MSP.

Ovaj vid podrške odnosiće se na participiranje IRF-a u troškovima implementacije pojedinih mjera nefinansijske podrške ili kroz razvoj kreditnih modela kao instrumeta podrške biznis inkubatoru, klasteru, tehnološkom parku i sl.

Podrška infrastrukturnim i ekološkim projektima

Fond za razvoj Crne Gore se od 2006. godine bavi pružanjem podrške za realizaciju infrastrukturnih i ekoloških projekata čija su ciljna grupa bila lokalne uprave, javna i privatna preduzeća. Najveća tražnja za sredstvima namijenjenim za ovu svrhu bila je prisutna od strane lokalnih uprava, zatim javnih i na kraju privatnih preduzeća.

Investiciono razvojni Fond će finansijski podržavati projekte od regionalnog i lokalnog značaja u cilju rješavanja infrastrukturnih i ekoloških problema. Ciljne grupe biće lokalne uprave i javna preduzeća kao prirodni nosioci ovih projekata. Realizacija ovih projekata ima višestruko pozitivan efekat za sredinu u kojoj se realizuju.

Efekti se ogledaju u samom rješavanju gorućih problema ekoloških i infrastrukturnih problema, spektru benefita koje imaju građani koji žive u sredini gdje se projekat realizuje, i na kraju, stvaraju se bolji uslovi za realizaciju biznis ideja malih i srednjih preduzeća.

Postoje različiti mehanizmi koji stoje na raspolaganju IRF-u, a pomoću kojih se mogu podržati projekti koji imaju ekološki ili infrastrukturni značaj za Crnu Goru:

- Kreditni aranžmani (pružanje kreditne podrške posredstvom i u saradnji sa poslovnim bankama ili direktno);

¹ Namjera rukovodstva Fonda je da za izdate garancije ima osnov za pokriće u sopstvenim sredstvima (kako ne bi došlo u pitanje namirenje izdatih garancija od Vlade Crne Gore).

- Izdavanje garancija za realizaciju investicije (u ovom slučaju Investiciono razvojni Fond kroz davanje garancije omogućava korisniku da dođe do povoljnijih finansijskih sredstava);
- Otkup obveznica na tržištu kapitala (mehanizam koji je bio aktuelan u Fondu za razvoj CG i koji se pokazao relativno efikasnim);
- Javno privatno partnerstvo (realizacija projekata u saradnji sa privatnim preduzećima);
- Vlasnička participacija u javnim preduzećima (obezbjeđenje kvalitetnog kapitala za realizaciju investicije)².

Bitno je napomenuti da će se selekcija potencijalnih projekata vršiti u saradnji sa nadležnim državnim institucijama i da će se IRF rukovoditi principom ekonomske održivosti projekta, njegove društvene opravdanosti i korporativne društvene odgovornosti.

Treba istaći da će se u narednom periodu pokušati ostvariti kontakt sa međunarodnim finansijskim institucijama koje finansiraju programe ekološkog i infrastrukturnog karaktera, kako bi se eventualno obezbjedila kreditna linija za finansiranje ovih projekata, ili kako bi se omogućilo sufinansiranje sa zainteresovanim kompanijama.

Podsticaj izvoza i zapošljavanje

Podrška izvozno orijentisanim i inovativnim projektima

Crna Gora je suočena sa značajnim spoljnotrgovinskim deficitom. Niska konkurentnost domaćih preduzeća i proizvoda na ino tržištu i njihova neorijentisanost na ino tržišta dovela je do deficita u robnoj razmjeni.

Imajući u vidu značaj poboljšanja izvoznog potencijala crnogorskih preduzeća Investiciono–razvojni Fond će značajan dio svojih finansijskih kapaciteta usmjeriti za pružanje podrške istim.

Izvoznicima će se omogućiti pristup kreditnim linijama u saradnji sa poslovnim bankama, kao i mogućnost direktne finansijske podrške (kako za pripremu izvoza, tako i za konkretne izvozne poslove). Takođe, omogućiće se podrška kroz emitovanje garancija koje prate izvozne poslove i garancija koje će omogućiti lakše zaduživanje izvozno orijentisanih kompanija.

Sličan tretman imaće i inovativni projekti. Stručne službe fonda će pokušati prepoznati inovacije i finansirati korisnike koji su spremni prihvatiti rizik koji uvođenje nove ideje nosi sa sobom.

Podsticaj zapošljavanja

Problem nezaposlenosti je jedan od najaktuelnijih problema kako u Crnoj Gori tako i u svijetu uopšte. Pomenuti problem je do izražaja naročito došao u uslovima finansijske krize usljed smanjene ponude radnih mjesta i ukidanja velikog broja istih, obzirom da je evidentna kriza u velikom broju kompanija.

² Vlasničko učešće u kapitalu pojedinih kompanija koje su osnovane ili se osnivaju u cilju realizacije značajnih projekata od nacionalnog interesa bi omogućila IRF-u i kvalitetno praćenje investicija u dužem roku kroz njegovu aktivnu funkciju upravljanja kroz opreduzećima koja se ogleda u članstvo u Odboru direktora, kombinaciji finansijske i nefinansijske podrške kroz obuku i usavršavanje zaposlenih u tim kompanijama povezivanjem sa sličnim preduzećima u inostranstvu i sl.

Crnogorski Zavod za zapošljavanje je u posljednjoj godini evidentirao povećanje stepena nezaposlenosti što predstavlja signal da se trebaju preduzeti aktivnije mjere na ublažavanju negativnih efekata ovog trenda.

Jedan od modela je i davanje prioriteta projekatima i korisnicima koji će kroz svoje investicione aktivnosti zaposliti novu radnu snagu. Prednost u narednom periodu imaće preduzeća koja zapošljavaju nove ljude u sredinama gdje je nezaposlenost izuzetno velika i u slučajevima kada se zapošljavaju ljudi koji su procesu tranzicije ostali bez zaposlenja.

U narednom periodu, IRF će staviti akcenat na kontrolu broja zaposlenih u preduzećima koje koriste finansijsku podršku kroz saradnju sa institucijama koje imaju i vode evidenciju zaposlenih.

Upravljanje postojećim portfolijom – krediti i obveznice

Krediti

Značajan dio aktive Investiciono razvojnog Fonda čine krediti i obveznice Fonda za razvoj CG. Riječ je o kreditima koji su realizovani u prethodnom periodu i koji su ušli u osnivački kapital IRF-a. Pomenuti krediti realizovani su posredstvom i uz garancije poslovnih banaka koje su i garant za uredan povraćaj sredstava i predstavljaju nisko rizičan dio aktive IRF-a.

Krajnji rok dospjeća kredita plasiranog od strane Fonda za razvoj CG je 2017. godina.

Imajući prethodno u vidu, kao i činjenicu da je riječ o 314 kredita (299 kredita je plasirano sektoru MSP-a, a 15 kredita koriste opštine i javna preduzeća) može se zaključiti da će biti potrebno aktivno upravljati portfolijom kredita i vršiti njegovu permanentnu analizu. Otplata prethodno plasiranih sredstava, obzirom da se radi o 33,43 mil €, predstavlja značajan izvor sredstava za nastavak investicione aktivnosti IRF-a.

Drugi značajan segment kreditnog portfolija Investiciono razvojnog Fonda predstavljaju krediti odobreni posredstvom Direkcije za razvoj malih i srednjih preduzeća. Njihovo implementiraje u kreditni portfolio IRF-a odradiće se u skladu sa Zaključkom Vlade br. 03-2242 od 25.03.2010. godine.

Obveznice

Kada su u pitanju obveznice riječ je o hartijama koje su emitovale opštine a koje su kupljene od strane Fonda za razvoj CG u cilju finansiranja infrastrukturnih i ekoloških projekata od 2006. do 2010. godine.

Finansirane su sledeće opštine: Rožaje, Pljevlja, Cetinje, Andrijevića, Berane, Danilovgrad, Žabljak, Podgorica, Plužine, Kolašin, Šavnik, Bar, Plav i Budva. Ukupan portfolio opštinskih obveznica na 31.03.2010. godine iznosio je 10.490.098 €. Rok dospjeća obveznica je od tri do deset godina.

Pored prethodnog, IRF u svom portfelju ima i obveznice Vlade Crne Gore u iznosu od 1.006.508 € koje je na tržištu kapitala Fond kupio 2006. godine u cilju finansiranja

pripreme turističke sezone (sanacija puteva), kao i obveznice javnog duga (dobijene kroz proces privatizacije) – 258,897 €.

Sredstva dobijena otplatom kupljenih obveznica predstavljaju značajan potencijal za buduću aktivnost IRF-a.

Privatizacija privrednih društava iz portfelja Fonda

Investiciono – razvojni fond nastaviće aktivnosti u vezi privatizacije preostalog kapitala iz svog portfelja, prenijetog na Fond u postupku svojinsko – upravljačke transformacije preduzeća u Crnoj Gori i primjenom člana 8. Zakona o privatizaciji privrede.

Godišnji Planovi privatizacije, koje na predlog Savjeta za privatizaciju usvaja Vlada Crne Gore, definišu metode privatizacije, sa utvrđenim spiskom društava i procentom akcijskog kapitala za privatizaciju. Osnovni cilj privatizacije predstavlja povećanje konkurentnosti i efikasnosti funkcionisanja preduzeća, podsticanje stranih ulaganja i preduzetništva u svim oblastima, povećanje zaposlenosti i poboljšanje životnog standarda.

Važan dio privatizacionog procesa biće usmjeren na traženje strateškog investitora za društva koja su Planom privatizacije predviđena za tendersku prodaju. Ovaj proces odvijaće se posredstvom tendera u skladu sa standardnim preporukama za navedeni metod privatizacije. U tom smislu angažovaće se, po pravilu, putem tendera, renomirane konsultantske kuće i domaći eksperti sa zadatkom da definišu strategiju privatizacije, animiraju strateške investitore i organizuju tenderski postupak. Kao i u ranijim slučajevima tenderske komisije imaju mogućnost angažovanja stručnjaka finansijske, pravne i u određenim slučajevima tehničke struke, za obavljanje stručnih poslova i pružanje pomoći u organizaciji tendera i izboru najboljeg ponuđača.

U radu tenderskih komisija koje će sprovesti aktivnosti vezane za proces privatizacije aktivno učešće imaju članovi Komisije koji predstavljaju IRF, imenovani od strane Savjeta za privatizaciju.

Dosadašnje aktivnosti na berzanskoj prodaji akcija, a što je posebno rezultirano u posljednje 2 godine, ukazuju na nedostatak afektivne tražnje. Neki od osnovnih razloga takvog stanja su veoma mali broj platežno sposobnih subjekata i neatraktivnost ponuđenih društava. Naime, u jednom broju društava u kojima IRF posjeduje kapital postoje visoka dugovanja prema zaposlenima, državi i drugim povjeriocima, a nerijetko su u pitanju i sudski sporovi koji opterećuju imovinu društva, što u konačnom rezultira otvaranjem stečajnog postupka.

Uzimajući u obzir potrebu da se intenzivira prodaja akcija iz portfelja državnih fondova, IRF će značajnu pažnju posvetiti koordiniranim aktivnostima sa Savjetom za privatizaciju, Fondom PIO i Zavodom za zapošljavanje CG, u domenu privatizacije ovih društava po metodu berzanske prodaje.

Pored društava koja se privatizuju u skladu sa metodima definisanim Planom privatizacije, u portfelju Fonda nalazi se značajan broj društava koja su u postupku stečaja, te je ingerencije u ovim društvima preuzeo Privredni sud. Obzirom da IRF ostvaruje prilive sredstava po osnovu pripadajućeg dijela stečajne mase, predmet pažnje nadležne službe IRF biće i praćenje postupka stečaja u ovim društvima.

Takođe, značajna pažnja posvetiće se aktivno upravljanju portfolijom hartija od vrijednosti. Aktivno upravljanje, prije svega, podrazumijeva imenovanje predstavnika Fonda u odgovarajućim tijelima privrednih društava i uspostavljanje efikasnog sistema izvještavanja.

Praćenje realizacije zaključenih Ugovora

U vezi sa zaključenim Ugovorima o privatizaciji kod kojih postoji obaveza realizacije Investicionog, socijalnog programa i drugih ugovorenih obaveza, IRF će pratiti realizaciju Ugovora u svim njegovim segmentima preko svojih predstavnika u Komisijama za praćenje realizacije Ugovora ili putem izvještaja Kontrolora, i u skladu sa tim preduzimati odgovarajuće aktivnosti.

Takođe, stručne službe će aktivno kontrolisati sve Ugovore privatizovanih preduzeća i predlagati mjere po svakom preduzeću pojedinačno za slučaj nepoštovanja Ugovornih obaveza.

Saradnja sa međunarodnim finansijskim institucijama

Zakonom o Investiciono – razvojnom fondu Crne Gore definisano je da IRF može koristiti međunarodne fondove, zaduživati se u Crnoj Gori i inostranstvu na tržištu novca i kapitala u svrhu obavljanja djelatnosti u skladu sa zakonom i aktima poslovne politike Fonda.

IRF je jedan od partnera u realizaciji projekta IPA (Instruments for Pre-Accession Assistance), čiji je glavni cilj podrška zemljama prilikom suočavanja sa izazovima procesa evropskih integracija, prilikom izvršavanja reformi neophodnih da bi se ispunili zahtjevi EU i da bi se ostvario progres u procesu stabilizacije i pridruživanja.

Instrument za predpristupnu pomoć sastoji se od pet komponenti:

1. Podrška tranziciji i jačanju institucija – ova komponenta primarno je namijenjena organima državne uprave;
2. Preko-granična saradnja – podstiču se zajedničke preko-granične aktivnosti između zemalja korisnica pomoći, a to mogu biti države članice, države kandidati i države potencijalni kandidati za članstvo u EU;
3. Regionalni razvoj – ova komponenta pruža podršku infrastrukturnim ulaganjima u oblasti saobraćaja, podstiče ujednačen regionalni razvoj i razvoj konkurentnosti;
4. Razvoj ljudskih potencijala – komponenta koja finansira aktivnosti podsticanja zapošljavanja, obrazovanja i socijalnog uključivanja;
5. Ruralni razvoj – za projekte namijenjene razvoju poljoprivrede i ruralnih područja.

Obzirom da Crna Gora trenutno ima status potencijalnog kandidata, to su joj dostupna sredstva jedino za prve dvije komponente.

Pored toga, IRF će sa EBRD (European Bank for Reconstruction and Development) i inicirati nove oblike saradnje, obzirom da EBRD naglasak stavlja na finansiranje infrastrukturnih projekata, a u okviru toga i projekate komunalne infrastrukture. EBRD je već prepoznat u Crnoj Gori kao jedan od partnera u finansiranju korporativnog sektora, finansijskog sektora, infrastrukturnih projekata, TAM i BAS programa za mala i srednja preduzeća, itd. EIB (European Investment Bank) takođe saraduje sa EBRD

u projektima finansiranja infrastrukture i komunalnih djelatnosti, te Fond prepoznaje potrebu povezivanja i sa ovom institucijom u cilju proširenja mogućnosti finansiranja projekata iz djelokruga rada Fonda.

IRF će u narednom periodu ostvariti saradnju i sa Njemačkom razvojnom bankom (KfW), koja je u Crnoj Gori je aktivna od 2001. godine, i to za finansiranje projekata iz oblasti energetike, vodosnabdijevanja i prečišćavanja otpadnih voda i unapređenje privatnog bankarskog sektora.

Pored prethodnog pokušaće se ostvariti saradnja sa USAID-om (projekat za sjeverni dio Crne Gore) i ADA (Austrijska razvojna agencija).

INSTRUMENT ZA PREDPRISTUPNU POMOĆ - IPA



mr Irena Perić

Uvod

Sve više se govori o usmjerenj oj finansijskoj pomoći od strane Evropske Unije (u daljem tekstu EU), ka zemljama koje su kandidati i potencijalni kandidati, a sve u cilju podrške njihovim naporima da pojačaju političke, ekonomske i institucionalne reforme. Reforme donose značajne beneficije na domaćem planu, ali često zahtijevaju i velika ulaganja u cilju njihovog sprovođenja. Iz tog razloga EU je pripremila više oblika stručne i finansijske pomoći za zemlje koje imaju potencijal pridruživanja EU.

Imajući u vidu da u procesu pridruživanja Evropskoj Uniji Crna Gora trenutno ima status potencijalnog kandidata i da se fondovima EU upravlja na centralizovan način preko Evropske Komisije, Crna Gora od 2007. godine, koristi dvije od ukupno pet komponenti IPA i u narednom periodu će imati obavezu da uspostavi decentralizovan sistem upravljanja fondovima EU, što je pored dobijanja statusa kandidata, uslov za efikasno korišćenje svih komponenti IPA. Decentralizovani sistem upravljanja fondovima EU, podrazumijeva postepeni prenos nadležnosti u upravljanju fondovima sa Delegacije Evropske komisije na institucije zemlje korisnice fondova.

Da bi se dobila bespovratna finansijska podrška od strane EU, neophodno je napisati projekat usmjeren na realizaciju konkretne ideje od opšteg dobra. Projekti se predaju u formi propisanoj od strane Evropske komisije, a danas poznati su kao IPA projekti.

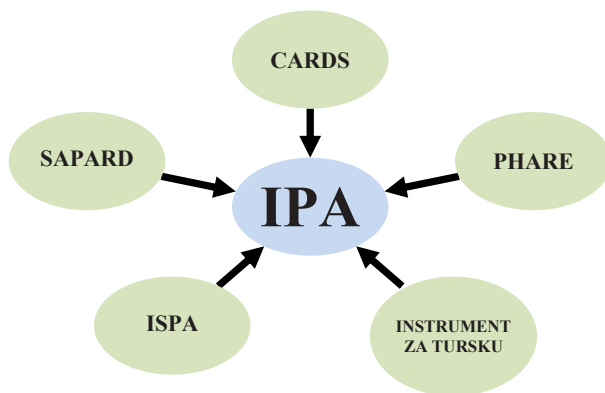
Pojam i struktura IPA programa

IPA je Instrument za predpristupnu pomoć koji zemljama sa perspektivom pristupanja EU pruža bespovratnu finansijsku podršku, realizovanjem projektnih ideja koje su te

zemlje (odnosno institucije koje imaju pravo da konkurišu) predstavile, a Evropska Komisija ocijenila kao održive i da su od opšteg dobra.

Ovim programom se ima za cilj da se zemljama kandidatima i zemljama koje su potencijalni kandidati za pristup EU, pruži podrška da se što lakše približe evropskim standardima i politikama.

Do zamjenjivanja programom pod nazivom IPA (Instrument for Pre-Accession Assistance – Instrument za predpristupnu pomoć), postojalo je 5 programa koji su imali različite namjene i pružali različite vidove pomoći. To su programi PHARE, ISPA, SAPARD, CARDS i predpristupni instrument za Tursku¹.



Program PHARE (Pologne, Hongrie Assistance a la reconstruction Economique - fr. Poljska, Mađarska pomoć ekonomiji u prestrukturiranju²) je nastao 1989. godine Uredbom Vijeća (EEC), kao predpristupni instrument, a primjenjivao se na zemlje koje su pristupale EU i zemlje koje su bile kandidati, prvenstveno uključujući mjere za jačanje institucija, kao i mjere usmjerene na promociju ekonomske i socijalne kohezije.

Program ISPA (Instrument for the Structural Policies for Pre-accession – Instrument za strukturne politike u predpristupnom razdoblju) je pružao pomoć u oblasti ekologije i transporta kroz investicije velikih razmjera i bio je u nadležnosti Generalne Direkcije za regionalnu politiku.

Program SAPARD (Special Action for Pre-accession for Agriculture and Rural Development- Posebna aktivnost za predpristup za poljoprivredu i ruralni razvoj) se odnosio na razvoj poljoprivrede i ruralnih područja i bio je u nadležnosti Generalne Direkcije za poljoprivredu.

Program CARDS (Community Assistance in the Reconstruction, Development and Stabilization-Pomoć zajednice u obnovi, razvoju i stabilizaciji) je podržavao pomoć zajednici u obnovi, razvoju i stabilizaciji. Nastao je 2000. godine, kao jedinstveni instrument finansijske i tehničke pomoći koji zamjenjuje druge mehanizme pomoći namijenjene Jugoistočnoj Evropi. On je pojačao i naglasio ciljeve i mehanizme procesa stabilizacije i pridruživanja, koji je i dalje okvir politike EU za zemlje Zapadnog Balkana, sve do njihovog konačnog prijema u EU.

Svi ovi programi su 2007. godine zamijenjeni jedinstvenim programom, odnosno Instrumentom za predpristupnu pomoć – IPA.

Program IPA za razdoblje 2007.-2013. godine je uspostavljen Uredbom Vijeća EU, broj 1085/2006, od 17.07.2006. godine. Stvoren kao fleksibilni instrument, sa sadržajima predhodnih programa, IPA sadrži pet komponenti:

¹ Ovaj instrument je uspostavljen Uredbom o osnivanju Instrumenta za predpristupnu pomoć Evropske komisije br.1085/2006, od 17. jula, 2006. godine.

² U početku osnivanja (1990.godine) ovaj program je bio namijenjen Poljskoj i Mađarskoj. Kasnije, do 1998.godine, program je proširen na još 10 država, ali je zadržan prvobitni naziv programa.

Komponenta I: Pomoć u tranziciji i izgradnja institucija

Ova komponenta je nastavak PHARE programa, uz izuzetak komponente ekonomske i socijalne kohezije. Ova komponenta IPA programa podupire aktivnosti usmjerene na izgradnju i jačanje institucionalnog okvira vezanog za usvajanje i realizaciju pravnog statusa EU. Potencijalni korisnici ove komponente su tijela državne uprave, tijela u javnom vlasništvu, NVO-i, poslovne zajednice, kao i ostale neprofitne institucije zemalja kandidata i potencijalnih kandidata za ulazak u EU.

Komponenta II: Prekogranična saradnja

Podržava aktivnosti vezane za prekograničnu saradnju sa zemljama članicama i zemljama korisnicama programa IPA, a temelji se na višegodišnjem programu prekogranične saradnje. Pravo na korištenje ove komponente su, takođe, zemlje kandidati i zemlje potencijalni kandidati.

Komponenta III: Regionalni razvoj

Podržava infrastrukturne projekte u sektorima zaštite okoline i prometa kao i programe podsticanja konkurentnosti i regionalnog razvoja. Ova komponenta predstavlja nastavak programa ISPA i komponente ekonomske i socijalne kohezije programa PHARE i predstavlja pripremu za korištenje Evropskog fonda za regionalni razvoj nakon pristupanja. Korisnici ove komponente mogu biti jedino zemlje koje imaju status kandidata.

Komponenta IV: Razvoj ljudskih potencijala

Podržava mjere usmjerene na podsticanje zapošljavanja, obrazovanja i usavršavanja, kao i socijalno uključivanje, kao preteča Evropskog Socijalnog Fonda (ESF). Finansiraju se projekti na području socijalne kohezije u svrhu ostvarivanja ciljeva Evropske strategije za zapošljavanje. Korisnici ove komponente mogu biti jedino zemlje koje imaju status kandidata.

Komponenta V: Ruralni razvoj

Kao nastavak programa SAPARD ovom komponentom se podupiru pripremne aktivnosti za učestvovanje u zajedničkoj poljoprivrednoj politici, samim time i na ruralni razvoj. Ova komponenta je predhodnik poljoprivrednih fondova koji su na raspolaganju nakon pristupanja EU. Korisnici ove komponente mogu biti jedino zemlje koje imaju status kandidata.

Dakle, dvije od pet komponenti mogu koristiti sve zemlje koje su potencijalni kandidati za pristupanje u EU, i to:

- Komponenta I – Podrška tranziciji i institucionalnoj izgradnji i
- Komponenta II – Prekogranična saradnja.

Preostale tri komponente mogu koristiti jedino zemlje koje su stekle status kandidata za pristupanje u EU. Treba napomenuti da zemlje potencijalni kandidati imaju pravo korištenja mjera koje su slične sa trećom, četvrtom i petom komponentom, ali samo u okviru prve dvije komponente.

Jedan od prioritetnih ciljeva IPA, kako za zemlje kandidate, tako i za zemlje potencijalne kandidate, je progresivno dostignuće decentralizovanog upravljanja. Ultimativni cilj je imati (gdje je god to moguće), decentralizovano upravljanje bez “ex ante” kontrole³ od strane delegacije Evropske Komisije. Decentralizovano upravljanje podrazumijeva prenos odgovornosti za realizaciju IPA programa sa Komisije EU na glavne institucije zemlje korisnice. Dakle, uspostavljenim decentralizovanim sistemom upravljanja, podrazumijeva se da funkcije implementacije projekata, javne nabavke (tendere), upravljanje Ugovorima, kao i isplate korisnicima, ili izvođačima u projektima, neće više izvršavati delegacija Evropske komisije, već nacionalni organi vlasti. U tom slučaju Komisija EU vrši jedino “ex post” kontrolu⁴. Decentralizovano upravljanje se u zemljama potencijalnim kandidatima uvodi postepeno, dok za zemlje koje imaju status kandidata za pristup u EU se nalaže decentralizovani sistem upravljanja kao pravilo.

Neophodni početni uslov za uspostavljanje decentralizovanog upravljanja jeste da zemlja ima definisan:

- NIPAC (National IPA Coordinator) – Nacionalni koordinator za IPA;
- CAO (Competent Accrediting Officer) – Ovlašćeni predstavnik Vlade za akreditaciju;
- NAO (National Authorising Officer) – Nacionalni službenik za ovjeravanje;
- NF (National Fund) – Nacionalni Fond za IPA;
- Oss (Operating Structures) – Operativne strukture;
- AA (Audit Authority) – Revizorsko tijelo;
- Strategic Coordinator for Regional Development Component and the Human Development Component – Strateški koordinator za IPA Komponentu III (Regionalni razvoj) i IPA Komponentu IV (Razvoj ljudskih resursa).

U programu IPA je obezbijeđen ukupan iznos od 11,468 milijardi eura za period od 2007-2013. godine. Komisija svake godine informiše Evropski parlament i Vijeće o svojim namjerama u vezi sa stavkama kompletnog portfelja. U tom cilju je uspostavljen finansijski okvir sa pokazateljima za više godina, i to za tri godine, po zemlji i po komponenti. Ova finansijska matrica se revidira jednom godišnje i uključuje godišnji paket Komisije za proširenje, koji se svake jeseni predstavlja Vijeću i Evropskom parlamentu.

Realizacija pomoći iz programa IPA se obezbjeđuje kroz godišnje, ili višegodišnje programe, tzv. Operativne programe, kao što je definisano Pravilima Komisije o realizaciji programa IPA. Svi ovi programi su napravljeni nakon što su napravljeni dokumenti sa planovima i pokazateljima za više godina i to kao trogodišnja strategija za svaku zemlju, u kojima je Komisija predstavila glavne oblasti u kojima se vrši intervencija, kao i glavne prioritete.

IPA program u Crnoj Gori

IPA program za Crnu Goru je usmjeren ka nastavku reformi u pravosuđu i javnoj administraciji, kao i borbi protiv korupcije i organizovanog kriminala. Podržavaju i borbu protiv terorizma, droge i trgovine ljudima. Pored toga, iz IPA fondova se mogu

³ Ex ante control (ex ante kontrola) je predkontrola, odnosno sistem kontrole za materijalne i finansijske mogućnosti projekata koji će biti finansirani od strane EU, u kojem je odobrenje Evropske komisije obavezno prije početka projekta.

⁴ Ex post control (ex post kontrola) je kontrola koja se sprovodi nakon početka realizacije projekta i ima za cilj da se ustanovi namjensko korišćenje finansijskih sredstava predviđenih projektom. Obično se ova kontrola izvodi izborom slučajnog uzorka projekata nakon početka njihovog realizovanja.

obezbijediti pomoć iz oblasti unutrašnjeg tržišta, zaštite čovjekove okoline, energije, poljoprivrede i sl. Cjelokupni plan je usmjeren na jačanje konkurentnosti crnogorske privrede i poboljšanje poslovnog okruženja, težnjom ka konsolidovanju makroekonomske situacije, prestrukturiranju preduzeća, unapređenju tehnologije, obrazovanja i stručne obuke i poboljšanju infrastrukture u transport, energetike i zaštite čovjekove okoline.

Kao zemlja sa statusom potencijalnog kandidata za pristup u EU, Crna Gora ima mogućnost korištenja prve dvije Komponente IPA programa.

U Komponenti I, pravo korišćenja sredstava imaju resorna Ministarstva, dok u Komponenti II mogu učestvovati i druge institucije koje imaju sjedište u Crnoj Gori.

Za Crnu Goru do 2012. godine, za ove dvije Komponente su predviđena sledeća finansijska sredstva:

Izvor: Evropska Komisija, 2007

Komponenta	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Ukupno
I – Podrška tranziciji i jačanju institucija	27,5	28,1	28,6	29,2	29,8	30,4	113,4
II – Regionalna i prekogranična saradnja	3,9	4,5	4,7	4,8	4,8	4,9	17,9

Predviđena finansijska sredstva IPA Fonda za Crnu Goru u periodu 2007-2010, su iskazana u milionima €.

Ključni strateški dokumentacioni plan za finansijsku pomoć Crnoj Gori u okviru IPA programa je tzv. Multi-annual Indicative Planning Document (MIPD) 2007-2009. (Višegodišnji Indikativni Planski dokument)⁵. To je set identifikovanih i utvrđenih činjenica u posebnim oblastima gdje se prepoznala potreba za asistencijom, a na osnovu kojih se i planiraju prioriteti za godišnje Akcione programe.

Za razliku od ostalih, Komponenta I se programira na godišnjem nivou, putem godišnjih programa, gdje se vremenski okvir programske godine ne poklapa sa kalendarskom godinom. Obzirom da se u početku Procesu stabilizacije i pridruživanja Crne Gore u EU, institucije sa pravom korišćenja ovih sredstava nijesu mogle samostalno uključiti u projektnu realizaciju, neophodno je bilo angažovanje eksternih eksperata po ovom pitanju, te se projekti odobreni u ovoj Komponenti rade isključivo uz angažovanje istih.

U okviru Komponente II, Crna Gora ima mogućnost realizacije projekata na 4 prekogranična programa i to:

1. Crna Gora – Srbija;
2. Crna Gora – Bosna i Hercegovina;
3. Crna Gora – Hrvatska i
4. Crna Gora – Albanija.

Pored ovih, zahvaljujući geografskom položaju, Crna Gora ima mogućnost korištenja IPA Adriatik programa koji je podijeljen na tzv. Obične i Strateške projekte. Takođe,

⁵ Official Journal of the European Union, L20 of 27.01.2007. (Službeni List EU, član 20, od 27.01.2007. godine)

učestvuje i u Transnacionalnom programu sa još 15 zemalja – članica, kandidata i potencijalnih kandidata za pristup u EU.

Učešće Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u IPA programu

Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) je u okviru Komponente I mogao učestvovati jedino kao Partner resornom Ministarstvu. U toku je realizacija odobrenog projekta od strane Evropske Komisije pod nazivom “Reforma tržišta rada i razvoj radne snage” (“Labour Market Reform & Workforce Development”). Nosilac ovog projekta je Ministarstvo rada i socijalnog staranja, a partneri u projektu su ZZZCG i Ministarstvo prosvjete i nauke.

U okviru Komponente II, od 2009. godine, ZZZCG je dobio mogućnost da se pojavljuje i u ulozi Nosioca projekta. Zahvaljujući svojoj strukturnoj organizaciji, ZZZCG, preko lokalnih Biroa rada ima mogućnost da prijavljuje svoje projekte u svim gore navedenim prekograničnim programima⁶.

Obzirom da je IPA program veoma zahtjevan po pitanju izrade projekata, to je bilo neophodno formirati grupu u Centralnoj službi koja će imati odgovornost za ove poslove. Tako je Centar za ljudske resurse određen kao jedinica koja će raditi na IPA projektima. U okviru Centra određen je glavni koordinator za IPA projekte, a u okviru svih Biroa rada su određena lica – 1 lokalni koordinator i minimum 1 član koji će aktivno pratiti IPA program. Pored predodređenih lica za IPA projekte, pravo na učestvovanje u projektima imaju svi zaposleni koji su za to zainteresovani.

U 2009. godini, nakon objave Prvog poziva za predaju projekata, ZZZCG je učestvovao u izradi 14 IPA projekata i to 12 u prekograničnom programu i 2 u Adriatik programu.

Od prekograničnih projekata ZZZCG se kao nosilac projektne ideje pojavljuje u 4 projekta, u ostalim učestvuje kao partner sa značajnim aktivnostima. Ukupna vrijednost svih projekata je 1,643,792 €.

U Adriatik projektima, ZZZCG učestvuje kao nosilac u jednom i kao partner u drugom projektu. Ukupna vrijednost projekata je 2.000.000 €.

Zbog izvjesnog zakašnjenja Evropske Komisije u ocjenjivanju predatih projekata u 2009. godini, nije moguće predvidjeti koliko će projekata biti odobreno, samim time i koliko će biti neophodno angažovati resursa (ljudskih i finansijskih⁷) za realizaciju ovih projekata. Stoga za 2010. godinu, nakon objave Drugog poziva za predaju projekata, ZZZCG planira da konkuriše sa po jednim projektom u sva 4 prekogranična programa⁸.

Zaključak

Procesom stabilizacije i pridruživanja u EU, otvaraju se velike mogućnosti unošenja bespovratnih inestacija u cilju realizacije projekata od opšteg dobra. S druge strane, EU je na dobitku širenjem na nove teritorije, prihvatanjem novih kultura i povezivanjem sa novim tržištima.

6 Svaki prekogranični program obuhvata samo dio teritorije zemalja susjeda, dok ostali dio teritorije pripada nekom od preostalih programa.

7 U IPA projektima se predviđa minimum 15% finansijskog učešća partnera u projektu, dok 85% finansira EU.

8 Zbog organizacione strukture- poslovanje Biroa rada i Kancelarija u svim opštinama u Crnoj Gori, ZZZCG je jedina institucija koja ima mogućnost konkurisanja na sva 4 prekogranična programa.

Kada je EU počela da integriše zemlje sa svojih istočnih granica pripremljen je jedinstveni fleksibilni program finansijske pomoći – IPA, koji unosi novi fokus u pomoć EU za proširenje. Bitno je istaći da je IPA usmjerena tako da građani od nje imaju neposrednu korist, jer projekti koji se finansiraju osmišljeni su da zemlje kandidate i potencijalne kandidate dovedu na liniju standarda EU.

Dakle, da bi se iskoristila bespovratna finansijska sredstva, ključ je u kvalitetnoj pripremi projekata, odnosno načina na koji se Evropskoj komisiji predstavljaju projekti u okviru odabranih programa.

Najveći prepoznati problem su kadrovi koji treba da pripreme programe i projekte i realizuju ih. Kapaciteti na svim nivoima su takvi da ne postoji dovoljan broj stručnjaka. Zbog takve situacije mnoga sredstva ostaju neiskorišćena, ili nestručno upotrijebljena.

Neophodno bi bilo u okviru institucija organizovati što više informativnih sesija na kojima bi se razjasnio IPA program svim zaposlenima, njegove prednosti i metode pripreme projekata.

Sredstva iz IPA fondova treba posmatrati kao dodatna sredstva za pro-evropski razvoj Crne Gore i dodatni motiv za sprovođenje prioriternih politika razvoja, koje bi je približile EU. U tom smislu, aktivnosti i politike treba posmatrati kao usmjerene ka unutrašnjim reformama i razvoju, a ne kao element spoljne politike.

Literatura:

1. Uredba Evropskog savjeta br. 1085/2006 od 17. jula 2006.godine,
2. http://ec.europa.eu/enlargement/index_en.htm,
3. Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA), Multi-Annual Indicative Financial Framework for 2010-2012;http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2007/nov/miff_en.pdf
4. COUNCIL REGULATION (EC) No 1084/2006 of 11 July 2006 establishing a Cohesion Fund and repealing Regulation (EC) No 1164/94,
5. Internet stranica <http://ec.europa.eu>

ZNAČAJ SAVREMENIH VIDOVA KOMUNIKACIJE ZA RAZVOJ EKONOMIJE I DRUŠTVA UOPŠTE



Sonja Ivanović

Uvod

Razvoj informacionih i komunikacionih tehnologija utiče na globalne promjene u međunarodnim političkim i ekonomskim odnosima, što se ogleda i u komunikaciji između međunarodnih subjekata. Taj proces podstakao je nastanak informacionog društva. Promjene sa kojima se svakodnevno, u sve većem obimu, susrijeću preduzeća svih veličina, mnogi naučnici porede sa promjenama koje su se dešavale u vrijeme industrijske revolucije. Dominantni resursi postaju informacije i znanje, a procjenjuje se da će se uspjeh privrede ovog vijeka bazirati na tri: informacijama, idejama i inteligenciji. Istraživanja i analize pokazuju da će korišćenje pasivnih, aktivnih i proaktivnih sistema elektronskog pregovaranja, kao i video konferencija, biti sve zastupljeniji oblici međunarodnih političkih i poslovnih pregovora.

Razlog leži u, prije svega, njihovoj dostupnosti putem Interneta, smanjenju troškova u odnosu na materijalne zahtjeve vođenja klasičnih bilateralnih ili multilateralnih pregovora, te raznovrsnosti njihovih softverskih mogućnosti. Ipak, poznavanje veštine vođenja klasičnih pregovora, posebno što se tiče strategija i taktika pregovaranja, vještina verbalne i neverbalne komunikacije, te analize pregovora, ostaće i dalje neophodan izvor pomoći međunarodnim subjektima za sklapanje povoljnih sporazuma. U tom smislu, želim da ukažem na neophodnost elektronskog učenja vještina komunikacije i pregovaranja putem Interneta i intraneta. Ovaj cilj se naslanja i na potrebu svih onih privrednih subjekata kojima je cilj da u budućnosti ostvare uspješnu ekonomsku saradnju sa domaćim i inostranim partnerima.

Informaciono društvo

„Nerijetko se može čuti da je Internet „diskontinuirani narativni prostor“, u koji čovjek da bi ušao napušta tijelo i mjesto i postaje biće sačinjeno od te riječi. Pošto naracije mogu da osmisle zajednicu, a čovjek sebe kao dio te zajednice, onda možemo govoriti o nekom artefaktu zajednice. U njoj, čovjek u potrazi za nekom rijetkom knjigom ili za bestselerom, takođe može provesti svega nekoliko trenutaka, za što bi mu u stvarnom prostoru bilo potrebno više časova, dana, a možda i više godina. Čovjek u sajber-prostoru danas kupuje i prodaje, uči ili ćaska, igra video-igrice, ali i ozbiljno ratuje“¹.

1 V. Vasković, Dario Kršić, „Diplomatija i pregovaranje u informacionom društvu“, str 12

Jačanjem globalizacije, na svim društveno-ekonomskim poljima, međunarodni pregovori postaju sve složeniji i ne mogu se više svesti na rješavanje sporova između nezavisnih država, jer se često pregovarački okviri šire na različite nedržave činioce, nevladine organizacije, nacionalne ili autonomne pokrete i grupe, paradržavne entitete, regionalne organizacije i institucije. Kako raste broj novih međunarodnih subjekata, problemi se šire i potrebno je dosta vremena kako bi se riješili, tako da čovjek prilikom odlučivanja sve više koristi računare i intelektualne softvere.

Istraživanje i analiza elektronskog pregovaranja ima veliki društveni značaj koji proizilazi iz neophodnosti hvatanja koraka sa svjetskim tehnološkim trendovima. Ovo je veoma značajno i za Crnu Goru, kao zemlju u tranziciji, sa težnjom ostvarivanja članstva u Evropskoj uniji i drugim međunarodnim organizacijama i savezima. Štaviše, cijeli svijet polako i sve intezivnije postaje globalno selo, te se praćenje trendova, naročito u oblasti informaciono-komunkacionih tehnologija (ICT) ne smije zanemariti.

Upotreba termina "informaciono društvo" danas najčešće ukazuje na visok stepen u kome su savremena društva zavisna od upotrebe informaciono-komunikacionih tehnologija, među kojima, naravno, Internet zauzima centralno mjesto u raspravi. Industrijsko društvo obilježavaju potrebe konzumiranja, individualizam i materijalna produktivna moć. U ekonomiji informacionog društva, trgovina informacijom postaje dominantna, u odnosu na materijalnu ekonomiju industrijskog društva. Informaciono društvo donosi potrebu za napretkom i postignućem, sinergizmom, informacionom proizvodnom moći, i razvojem "spiritualne industrije", kako je neki nazivaju. Ono treba da donese procvat ljudske intelektualne kreativnosti, a povećana masovna dostupnost informaciji treba da dovede do „potune objektivizacije informacija“, tj. do ljudi nezavisne produkcije informacija i do „svjesnog ili mudrog društva“.

Crna Gora – dio globalnog sela

Crna Gora se takođe uključuje u savremene trendove informatičke ekonomije. Ona za nas predstavlja ogromnu šansu. Uz mala investiciona ulaganja danas se veoma jednostavno i brzo možemo uključiti u savremene tokove svjetske informatičke ekonomije. I veoma mala preduzeća mogu imati svoju web stranicu i takmičiti se podjednako i sa malima i sa velikima na globalnom tržištu. Da su trendovi informatičke ekonomije zastupljeni i kod nas u značajnoj mjeri, potvrđuju podaci o broju korisnika mobilne telefonije, širokopojasnog ADSL-a, kreditnih kartica, on-line bankarstva itd. I naše se kompanije bore za tržište i na tržištu. Kupac postaje „kralj“ ili kako se sve češće može naći u literaturi „terorista“. Njegove potrebe i želje je teško zadovoljiti, naročito u periodu rasta i razvoja konkurencije. Kao glavni faktori konkurentnosti se navode: inovacije, znanje, kvalitet, vrijeme i niski troškovi. Sa druge strane, globalnim prisustvom, potencijalna baza kupaca je znatno veća, a kompanije su produktivnije jer brže izlaze na tržište i manje troše po jedinici proizvoda. Dostupno im je tržište 24 časa dnevno na svim meridijanima. Zato ćemo se složiti da Internet predstavlja najjače oruđe globalizacije.

Postavlja se pitanje: kako u novonastalim uslovima biti uspješan, kako voditi kompaniju i obezbjeđivati profit?

Danas je pravilno rukovođenje kompanijom važniji segment nego ikada prije. Novi menadžer mora imati nove odgovornosti, što podrazumijeva nove standarde rada. On je

usredsrijeđen na radnike koji mu donose profit, stvara ih, motiviše, stimuliše. Osmisliće alate na mreži koji će mu pomoći u obavljanju posla – ocjenjivanje učinka radnika. Menadžer treba da upravlja uspješnošću, jer su bitni ciljevi i rezultati, a ne vrijeme provedeno na poslu. On mora biti uvijek dostupan, on-line, da podstiče zaposlene da međusobno komuniciraju, da podstiče donošenje odluka konsenzusom.

Kupac mora biti u centru pažnje, jednako važan menadžmentu i posljednjem radniku u kompaniji. Od njega zavisi čitav rad i trud, i na kraju profit. Značaj ICT je u ovom slučaju neprocjenjiv, jer se zahvaljujući sofisticiranim softverima mogu pratiti njihove navike, stilovi života itd. U digitalnoj ekonomiji je podatak ko je kupio robu važniji od same kupovine, zbog prikupljanja podataka o samom proizvodu. Svaka posjeta web stranici ostavlja trag. Koriste se neformalna pitanja, upoređivanje postupaka potrošača itd. To su podaci na osnovu kojih se mogu predvidjeti ponašanje i navike potrošača.

E – diplomatija

Stvaranjem globalnog ekonomskog prostora, ekonomska diplomatija postaje sve značajnijim činiocem međunarodne komunikacije, a razvojem ICT-a rođena je i nova oblast – virtualna, odnosno elektronska ili cyber diplomatija (e-Diplomacy, cyber diplomacy), koja označava korišćenje tehnologije u svrhu unapređenja, upravljanja i obavljanja spoljnih političkih ili ekonomskih poslova. Virtualna diplomatija je spoj diplomatskih aktivnosti i elektronskog poslovanja. Primjena ICT u diplomatiji, što se tiče našeg okruženja, posebno je bila interesantna tokom pregovora u Dejtonu, kada su korišćene tzv. “digitalne mape”. Uz pojam “digitalno mapiranje”, u dejtonskim dokumentima one označavaju automatizovano kartografiranje, prekrajanje granica pomoću računara, prostornu statističku analizu i vizuelizaciju zemljišta. Strategija primjena digitalnih mapa bila je vrlo jasna i pokrenuta je od strane ambasadora Ričarda Holbruka (Richard Holbrooke) i generala Veslija Klarka (Wesley Clarck). Glasila je: teren za pregovaranje pripremiti na osnovu američkih vojnih mapa, kako niko od pregovarača ne bi postavio pitanje o autentičnosti, kvalitetu ili izvoru korišćenih mapa. Od Dejtonskog mirovnog sporazuma do danas, Internet, mobilna telefonija, digitalno snimanje i ostale ICT su u kratkom vremenu izmijenile okruženje u kojem funkcionise diplomatija. Na ovu promjenu su uticala tri faktora: brzina primjene inovativne tehnologije, sve veći tehnološki kapaciteti i sve niže cijene tehničkih sredstava. Pomenuti činiooci su zajedno doveli do globalnog širenja tehnologije, brzog povećanja broja korisnika i mijenjanja prirode njenog funkcionisanja. Međusobni odnosi vlada, koji su i svrha diplomatije, doživljavaju značajne promjene usljed ovog tehnološkog razvoja.

U današnje vrijeme, čak i ako profesionalci u službi spoljne politike smatraju sebe vođama na polju diplomatije, oni ipak moraju da priznaju da se njihovim poslom sada bavi mnogo više učesnika nego što je prije to bio slučaj, uključujući mnoge iz redova nevladinih organizacija (NVO). NVO su usvojile nove tehnologije i uspješno ih koriste u cilju ostvarenja svojih ciljeva. Sajtovi nekih NVO su postali uticajni forumi na kojima se vode političke rasprave, kao i izvori preporuka za promjenu politike. Osim toga, ima ih još mnogo koje su manje poznate, ali koje su aktivne kao zastupnička tijela, počevši od malih lokalnih ili regionalnih dobrovoljnih organizacija, do onih koje se bave određenim temama. Ove elektronske zajednice, bilo da su velike ili male, jesu živi organizmi koji svakoga dana stvaraju nove mreže. Na primjer, Internet stranica NVO Friends of the Earth, ima odjeljak nazvan “Pritisak za promjenu”, u kome se posjetiocima predlažu i akcije kao što su “pošaljite e-mail američkom ambasadoru” (npr. o sporu SAD i EU u vezi sa genetski izmijenjenom hranom), kao i slični savjeti upućeni Ministarstvu

trgovine i industrije Velike Britanije i članovima Evropskog parlamenta. Čitav jedan odjeljak počinje tekstem: “Kada poslanici prime stotine pisama, oni obrate pažnju. Kada direktoru neke firme stignu hiljade elektronskih pisama u njegovo elektronsko sanduče, to pokreće stvari s mrtve tačke.”²

E – pregovaranje

Mnoštvo je različitih shvatanja pregovora, u zavisnosti od zemlje do zemlje, od kulture do kulture. Tako se u SAD pod pregovaranjem podrazumijeva proces takmičenja, koji se odvija ponudama i protivponudama, dok je u Japanu pregovaranje prilika za razmjenu informacija. Iz bogate diplomatske istorije može se vidjeti da su vlade država konstantno upletene u diplomatsko pregovaranje, od neformalnih kontakata pa sve do velikih konferencija.

„Specifična znanja i djelatnosti vezani za komunikaciju putem Interneta mogu se primijeniti i u spoljnoj trgovini. Osim aktivnosti kao što je pregovaranje, posebno je važno i prikupljanje industrijskih podataka. Tamo gdje postoji konkurencija, postoji i međusobni sukob velikih preduzeća, pa i nacionalnih privreda za svoje mjesto na globalnom tržištu. U tim okolnostima često se vodi bespoštedna borba, a jedan od njenih vidova je i prikupljanje industrijskih informacija od konkurenata. Podatak je ključni element svakog, pa i ekonomskog posla, pogotovo u današnjem informatičkom dobu, kada je značaj prave, provjerene i blagovremene informacije, ravan značaju kapitala koji je uložen u izvjesnu ekonomsku operaciju. Kapital, biznis-plan i informacija, su najvažniji početni elementi svakog biznisa, te nije za čudenje otkud tolika jagma oko informacija, koja je razvojem ICT-a znatno olakšana.“³

Pregovaranje putem video konferencije

Pregovaranje putem video konferencije (Video conferencing) verovatno je, za sada, najpodesniji način vođenja elektronskih pregovora. Naime, video konferencija se može definisati kao interaktivni metod komunikacije, koji kombinuje upotrebu video, audio i računarskih tehnologija, omogućavajući ljudima da viđenjem licem u lice, izvode konferenciju sa različitih lokacija, u realnom vremenu⁴. Prema tome, korišćenjem ICT-a, video konferencija omogućava ljudima na različitim lokacijama da se međusobno i vide i čuju, što je veoma značajno za vođenje nekih zahtjevnijih pregovora.

Istorija video konferencije traje decenijama, tačnije od 1956. godine, kada je firma AT&T u SAD isprobala svoj izum – video telefon (Picturephone). Četrnaest godina kasnije, korisnici ovog uređaja plaćali su mjesečnu pretplatu od 180 dolara, a već 1971. godine, preduzeće Ericsson ponosno je predstavilo svijetu svoj proizvod – transatlantski video telefon pod nazivom LME. Ubrzo je za video konferencije korišćena analogna televizija, sateliti, te konačno i kompjuterski sistemi. Video konferencije služile su za pregovaranje već 80-ih godina prošlog vijeka, posebno među multinacionalnim kompanijama. U svijetu međunarodne politike najbolji primjer su Ujedinjene nacije koje već godinama koriste video konferencije za održavanje važnih sastanaka, čiji su učesnici u Njujorku, Ženevi ili Beču.

2 Friends of Earth, Climate, 2008, http://www.foe.co.uk/campaigns/climate/press_for_change

3 V. Vasković, Dario Kršić, „Diplomatija i pregovaranje u informacionom društvu“, str 89

4 Introduction to Videoconferencing, University of California, Washington Center, 2004, <http://www.ucdc.edu/support/faculty/Videoconferencing%20Guide.pdf>, str. 4

Video konferencije postaju sve sofisticiranije i pouzdanije, tako da je moguće prevladati određene manjkavosti e-pregovaranja, posebno one koje se ogledaju u nedostatku neverbalne komunikacije. Naime, mimika, gestikulacije i razne emocionalne reakcije pregovarača, sve su uočljivije i „čitljivije” na monitorima moćnih računara, TV ekranima ili ekranima mobilnih telefona.

Postojanje i upotreba ovog softvera ima veliki broj prednosti koje se ogledaju u sljedećem:

- Skraćenje vremena i ušteda u vremenu,
- Niži troškovi organizovanja sastanka nego u slučaju klasičnog pregovaranja, naročito kada su subjekti u pregovorima iz različitih zemalja,
- Kvalitet pregovaranja je iz dana u dan sve veći i dostiže kvalitet klasičnog pregovaranja,
- Brza i jednostavna organizacija sastanaka
- Povezuje subjekte koji se nalaze na različitim lokacijama, uključuje i treća lica putem telefonskog poziva u slučaju vanredne potrebe i sl.

Različiti sistemi i metodi elektronskog pregovaranja koriste se širom svijeta i rasprostranjeni su kako među državama, ministarstvima, međunarodnim organizacijama, tako i među kompanijama, nevladinim organizacijama, pa i samim građanima. Sa stepenom razvijenosti zemlje, po pravilu, razvijeniji je i ovaj način pregovaranja. Slično važi i na mikro nivou, sa stepenom razvijenosti i veličine kompanije i ovaj vid pregovaranja je zastupljeniji. Najveći japanski operator i kompanija koja je pustila u rad prvu komercijalnu mrežu treće generacije, NTT DoCoMo, prije nekoliko godina testirala je uslugu koja svojim korisnicima omogućava održavanje elektronskih pregovora i pomoću mobilnih telefona.

E-pregovanje versus tradicionalno pregovanje

Iako je pregovanje putem Interneta relativno mlad pojam i relativno nova oblast, ono ipak postaje veoma važna i široko rasprostranjena grana. Postoje različita shvatanja uticaja ovog metoda pregovanja u praksi i u teoriji, a naročito kada je u pitanju uporedba sa tradicionalnim ili „face to face“ pregovanjem.

Studije i istraživanja koja su se bavila poređenjem elektronskog i tradicionalnog načina pregovanja ukazuju na činjenicu da se pregovori putem Interneta razlikuju od klasičnih u više aspekata. Jedna od najvažnijih karakteristika jeste postojanje neverbalne komunikacije. U elektronskim pregovorima neverbalna signalizacija i znakovi su isključeni: tonalitet glasa, izrazi na licu, itd. Obzirom da neverbalni signali i znaci mogu dostaviti informaciju mnogo brže, jedan od rezultata može biti taj da tekstualno upućenoj poruci može trebati više vremena da bude dostavljena i shvaćena nego u slučaju direktnog pregovanja. Sa druge strane, postoje istraživanja koja pokazuju da je generalno, zajednički rezultat pregovara više izražen kod elektronskog nego kod klasičnog pregovanja.

Ipak, Internet napreduje iz dana u dan, pa su ovaj i mnogi drugi nedostaci značajno smanjeni i gotovo eliminisani korišćenjem sofisticiranijih metoda i alata, među kojima je svakako najviše korišćena video konferencija. Međutim, i u ovom slučaju postoji značajan broj teoretičara i praktičara koji ukazuju na nedostatke ovog načina pregovanja. Poznajemo li „govor tijela” (Body Language), ipak postoji izvjesna

mogućnost da poboljšamo rezultate pregovaračkog procesa u odnosu na one koje bi postigli pasivnim, aktivnim ili proaktivnim sistemima za elektronsko pregovaranje. No, treba uzeti u obzir da se na taj način otvara i veći prostor za izvesnu manipulaciju, pošto bolje vladanje vještinom neverbalnog ubjeđivanja osigurava određenu prednost u pregovorima. Međutim, sve rečeno važi i za verbalnu komunikaciju, jer se umješna konverzacija u diplomatiji smatra vještinom, pa i umjetnošću, koja se može naučiti, mada je većim dijelom proizvod prirodnog talenta.

Zaključak

Danas neke multinacionalne kompanije postaju sve moćniji međunarodni subjekti; organizovanije su i ekonomski snažnije od većeg broja država. Jedan od stručnjaka za cyber diplomatiju, Iven Poter (Evan H. Potter), profesor na kanadskom Mekgil-Kvins univerzitetu, u svojoj knjizi *Cyber-diplomatija: Upravljanje spoljnom politikom u dvadeset i prvom veku*, tvrdi da informacione tehnologije i uspon masovnih medija, iako su s jedne strane olakšali rad diplomatama, ne nagoveštavaju nestanak ministarstava spoljnih poslova, već sasvim suprotno. Dakle, bez obzira da li će država, kao subjekat međunarodnih odnosa, nestati u budućnosti ili će samo oslabiti zbog jačanja novih subjekata (nevladinih organizacija, međunarodnih organizacija, moćnih pojedinaca), diplomatija će preživjeti na krilima informacionih i komunikacionih tehnologija.

Vlade se prilagođavaju i uviđaju da je način na koji su do sada stvarali svoju politiku počeo da se mijenja, i to veoma brzo. Internet pruža mogućnost širenja informacija na jednom novom nivou i doseg, zahvaljujući čemu sve veći broj ljudi može da iznese sopstvene stavove o raznim društvenim događajima i pitanjima. Posljedica toga je da Internet može da posluži kao sredstvo za vođenje političke rasprave, tj razmjenu ideja sa mogućnošću vršenja uticaja na državnu politiku, na jednom takođe novom načinu i nivou.

Literatura:

1. V. Vasković, Dario Kršić, „*Diplomatija i pregovaranje u informacionom društvu (e – Diplomacy & e-Negotiation)*“
2. Fred Charles Ikle, „*How Nation Negotiate*“, New York/Washington/, London, 1968
3. Gustav Lindstrom, „*Diplomats and Diplomacy for the 21st Century*“, RAND Graduate School, Santa Monica, 2002
4. P. Braun, J. Brzostowski¹, G. Kersten, J. Baek K., R. Kowalczyk¹, S. Strecker, and R. Vahidov, *e-Negotiation Systems and Software Agents: Methods, Models, and Applications*
5. Renata A. Zaremba and Gregory Kersten “*Effectiveness of electronic negotiation styles using the Thomas-Kilmann model*”, 2006, IFAC

MARGINALNE GRUPE

SOCIJALNA KOHEZIJA JE OSNOV EKONOMSKOG RAZVOJA SUOCAVANJE SA DRUSTVENOM ISKLJUCENOŠĆU U CRNOJ GORI



mr Aleksandar Saša Zeković

Rezime

Crna Gora je u procesu evropskih integracija. Taj put zahtijeva jasan opis konteksta siromaštva i socijalne isključenosti i definisane prioritete djelovanja. Rješavanje svih izazova koji su u vezi sa romskom i egipćanskom zajednicom podrazumijevaju napore ekonomske, obrazovne, socijalne i kulturne prirode, borbu protiv rasizma i diskriminacije, javno zastupanje i stalni monitoring ljudskih prava. Poruka je jasna – obrazovanje i obuka, uz intenzivan rad sa isključenim grupama, imaju ključni doprinos u povećanju prosperiteta, održivog rasta i podsticanja socijalne inkluzije.

Uvod

Romi i Egipćani (RE) su najugroženija i najmarginalizovanija etnička grupa u Crnoj Gori. Uzroci lošeg položaja su: siromaštvo i nezapošljenost, slaba informisanost i obrazovanje, negativni aspekti sopstvene tradicije, česti susreti sa diskriminacijom i segregacijom i mirenje sa kršenjem sopstvenih prava, snažna rasna i etnička distanca nepostojanje, u prošlosti, adekvatnog plana i okvira za unaprijeđenje položaja i prava, dugogodišnja neorganizovanost ovih zajednica i konačno postojanje drugih društvenih prioriteta i otvorenih pitanja i život u prilikama koje nijesu dozvoljavale posebno i organizovano bavljenje Romima i Egipćanima (ratno okruženje, suočavanje sa prilivom velikog broja izbjeglica, sankcije, hiperinflacija, generalno loš standard čitavog stanovništva, rješavanje državnog statusa).

Statistički podaci

Prema zvaničnim podacima, sa Popisa stanovništva iz 2003. godine, Romi i Egipćani u Crnoj Gori čine oko 0,5% ukupne populacije. Prilike na terenu i rad sa ovom zajednicom pokazale su da taj podatak nije pouzdan. Dugo godina relevantne nevladine organizacije (NVO) i međunarodne agencije, uključujući i samu Vladu, govornice su da je njihov broj

u Crnoj Gori između 15.000 i 20.000 (oko 3%). Proteklih godina, naporima agencija UN-a, značajan broj romskih izbjeglica se vratio na Kosovo. Zavod za statistiku 2008. godine sproveo je statističko, neformalno, istraživanje koje je pokazalo da u našoj zemlji trenutno živi oko 11.000 pripadnika ovh etničkih zajednica što je nešto manje od 2% ukupnog stanovništva.

Siromaštvo i obrazovanje



Još uvijek nema dovoljno pouzdanih podataka o istinskom siromaštvu Roma i Egipćana u Crnoj Gori. U Razvojnoj (PRSP) Strategiji iz 2003. RE populacija je prepoznata sa stopom siromaštva od 52.3%. Prema izvještaju o humanom razvoju (ISSP, 2009), stopa siromaštva je 36%. Obrazovna struktura kod romske populacije je jako nepovoljna, što ih dovodi u još nepovoljniju poziciju u društvu i na tržištu rada. UNDP istraživanje

iz 2006. govori da je nepismenost kod Roma preko 55% dok je kod ostatka populacije ona gotovo iskorijenjena. Određena domaća istraživanja, uglavnom NVO, pokazuju da je nepismenost kod Roma preko 70%. Taj problem posebno pogađa ženski dio populacije. Prema zvaničnim podacima preko 50% romske i egipćanske dece, školskog uzrasta, nije obuhvaćeno obaveznim i besplatnim osnovnim obrazovanjem. Stopa upisa dece iz ovih zajednica u osnovnu školu je oko 25% dok je kod ostatka populacije blizu 100% (REF, 2009). Mali broj RE dece završava osnovnu školu, svega oko 10% (UNDP, 2006). Napuštanje osnovne škole posebno je izraženo u Podgorici. Stopa drop-outa u posljednje dvije godine iznosi oko 50% (FSR). Izražen je i problem kvaliteta obrazovanja romske dece u osnovnim školama. Registrovani su primjeri romske dece, u šestom razredu, koja su nedovoljno pismena i sa slabim razumijevanjem službenog, crnogorskog, jezika. Lica iz romske i egipćanske zajednice, sa završenom srednjom školom je manje od 2% (FSR, 2010). U školskoj 2009/10 godini, prema podacima Fondacije za stipendiranje Roma (FSR), u svim crnogorskim srednjim školama, upisano je 37 učenika iz ove populacije. Zahvaljujući preduzetim naporima Vlade Crne Gore i FSR napuštanje ili prekidanje srednjoškolskog obrazovanja više nije izražen problem (oko 6%, FSR 2010). U periodu 2004-2010 ukupno je 101 lice registrovano u srednjim školama. Od toga 63,4% su mladići i 36,6% djevojke. Oko 44% upisanih RE učenika je završilo školovanje dok njih 35% trenutno pohađa srednju. Oko 21% je učenika koji su svojevremeno napuštali školu ili su isključeni, obnovili su razred, prekinuli dalje školovanje ili su odustali od nacionalnog izjašnjavanja kao pripadnici RE zajednice. Univerzitetsko obrazovanje steklo je svega nekoliko pripadnika ovih zajednica dok njih desetak pohađa neki od studijskih programa Univerziteta Crne Gore.

Zdravlje i stanovanje

Životni vijek Roma je znatno kraći u odnosu na ostalo stanovništvo. Prema nizu regionalnih istraživanja u prosjeku za 10 do 15 godina. Još uvijek nijesu sprovedena sveobuhvatna istraživanja koja bi dala precizne podatke karakteristične za našu zemlju.

Veoma su značajni sljedeći podaci - oko 90% pripadnika RE populacije je obuhvaćeno zdravstvenim osiguranjem i preko 90% dece iz ove populacije je obuhvaćeno sistemom redovne vakcinacije (PRSP Strategija, Vlada Crne Gore, 2003). Romi i Egipćani su uglavnom stambeno segregisani. Žive u izolovanim naseljima koja su bez adekvatne infrastrukture. U njima je veoma često izražen problem pristupa pijaćoj vodi, isključenja električne energije i higijene. Povezanost ovih struktura sa urbanim i gradskim funkcijama je slaba. Blizu 50% romskih i egipćanskih domaćinstava živi u barakama dok nešto iznad 30% u objektima od čvrstog materijala (UNDP i ISSP).

Nezapošljenost



Prema istraživanju iz 2003. godine (UNDP i ISSP) stopa nezapošljenosti je 43.3%. Nekololiko je puta viša od crnogorskog prosjeka. Iako je posljednjih godina, usljed ekonomskog rasta, došlo do značajnog pada nezapošljenosti kod ovih zajednica nije evidentiran nikakav napredak. RE populacija spada u kategoriju sa jako ograničenim mogućnostima za zapošljenje. Nije mobilna u pogledu konkurencije na tržištu rada zbog generalno niskog nivoa obrazovanja, vještina ali i zbog postojanja distance i diskriminacije. Prema istraživanju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (ZZZ) i FSR iz 2007. Najveća stopa nezapošljenosti kod Roma je u starosnoj grupi od 15 do 24 godine i iznosi 59% kao i kod lica sa preko 55 godina i iznosi 58%. Oko 60% domicilnih Roma nikada nije radilo. Žene čine oko 61% ukupne nezapošljene RE zajednice. Oko 56% Roma, evidentiranih na tržištu rada, je bez bilo kakve školske spreme.

Jezik

Romi najbolje razumiju i najčešće govore romski i albanski jezik. Najveći dio crnogorskih Roma vodi porijeklo sa Kosova. U egipćanskoj etničkoj grupi, pored crnogorskog, dominantan je i albanski jezik. Od ukupnog broja romskih studenata u Crnoj Gori manje od 25% njih zna, govori i koristi romski jezik. U slučaju romskih srednjoškolaca taj procenat iznosi 57% dok od Roma koji su 2009. bili uključeni u programe obrazovanja odraslih 53% (FSR, 2009). Romski jezik, ratifikacijom Evropske povelje o regionalnim i manjinskim jezicima, od strane Vlade je prepoznat kao zaseban manjinski jezik ali nije uključen u sistem obrazovanja. Vlada to obrazlaže nedostatkom potrebnog nastavnog kadra i udžbenika i činjenicom da romski jezik nije standardizovan. Iako problem postoji već godinama, nijesu kreirane bilo kakve podsticajne mjere koje bi doprinijele formiranju kadrovskih potencijala i prevazilaženju problema standardizacije. Zakonom definisana mogućnost da oko 20% obrazovnog programa iniciraju i uređuju lokalna zajednica i škola, uvažavajući lokalne specifičnosti, u slučaju Roma i Egipćana ne funkcioniše u praksi. Po pitanju uključivanja tema iz romske i egipćanske tradicije i kulture još uvijek nije ništa učinjeno. NVO sektor predlaže da se u nižim razredima osnovne škole, organizuje razredna nastava, i na albanskom jeziku. Uvjereni su da bi na taj način romska deca bolje savladala gradivo i kvalitetnije naučila službeni jezik. Tako bi se podstaklo zapošljavanje lica koja završavaju akademske studije razredne

nastave na albanskom jeziku. Na Radiju Crne Gore postoji bilingvalna emisija dok se u različitim programskim sadržajima Televizije Crne Gore uključuju i prevedeni prilogi na romskom jeziku. Obavezni predmet u osnovnim školama „Građansko vaspitanje“ i izborni predmeti za osnovnu i srednju školu, „Evropska unija“ „Evropske integracije“, doprinose inkluziji i razvijanju društva kulture ljudskih prava.

Institucionalni okvir

Nakon obnove nezavisnosti značajna pažnja je posvećena unaprijeđenju poštovanja ljudskih prava, socijalnoj inkluziji i razvoju odgovarajućih institucija i mehanizama. Uz određene rezerve može se zaključiti da je razvijena solidna i optimalna mreža zakona i institucija u oblasti ljudskih prava. Pomenućemo da Zakon o zapošljavanju predviđa da su svi jednaki u ostvarivanju prava na zapošljenje bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, jezik, vjeru, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo. Slično predviđa i Zakon o radu kada je riječ o zapošljenim licima u ostvarivanju prava na temelju rada. Dodatna pažnja se mora posvetiti dosljednoj primjeni popisa i izgradnji funkcionalnih institucija, posebno inspekcijskih i pravosudnih organa. Uskoro bi trebalo da budu usvojeni Zakon o besplatnoj pravnoj pomoći, koji je neophodan tranzicionim društvima sa izraženom stopom siromaštva i Zakon o zabrani diskriminacije koji bi trebao da doprinese ostvarivanju stvarne jednakosti manjina. Već pomenuta „Strategija razvoja i redukcije siromaštva“ ili Razvojna strategija predstavlja dokument koji priznaje i analizira siromaštvo u Crnoj Gori, definiše strateške pravce borbe protiv siromaštva za različite kategorije stanovništva pri čemu se posebno identifikuju Romi. „Strategijom zapošljavanja 2007-2010“, u skladu sa mogućnostima Crne Gore, objektivizira se realizacija smjernica zajedničke politike zapošljavanja EU. Ciljevi Strategije sa aspekta socijalne inkluzije su smanjenje učešća nezapošljenih bez stručnog obrazovanja na oko 20%, razvijanje posebnih programa i specijalizovanih izvođača za rad sa teže zapošljivim grupama nezapošljenih, smanjivanje regionalnih razlika u zapošljenosti i nezapošljenosti, rast zapošljenosti od 2,5-3% prosječno godišnje, smanjenje stope nezapošljenosti na 8 do 10% i smanjivanje rada i zapošljavanja „na crno“. Početkom 2005. godine Vlada Crne Gore je pristupila programu »Dekada uključivanja Roma«. Usvojen je Akcioni plan za period od 2005.-2015. kojim su definisani prioritet vladine i društvene pažnje – obrazovanje, zdravlje, zapošljavanje i stanovanje. Usvajanjem Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije 2008-2012 stvorili su se svi potrebni, posebno organizacioni i finansijski, uslovi za postizanje postavljenih ciljeva. O implementaciji ovog dokumenta, što je veoma pohvalno, brine posebna vladina komisija kojom predsjedava ministar za ljudska i manjinska prava. U njen sastav uključena su i dva predstavnika RE zajednice – Nacionalnog savjeta Roma i Egipćana u Crnoj Gori i Koalicije NVO »Romski krug«.

Stipendijski programi

Podrška za pohađanje osnovne i srednje škole, Univerziteta i programa obrazovanja odraslih, posredstvom FSR, pokazala se ključnom za društvenu integraciju Roma i Egipćana (RE). Stipendijski program u osnovnoj školi doprinosi spriječavanju napuštanja škole, unaprijeđenju kvaliteta nastave, boljem uspjehu i povećanju broja dece koja završavaju osnovnoškolsko obrazovanje. To neminovno doprinosi stalnom povećanju učenika u srednjim školama i onih koji nastavljaju sa univerzitetskim obrazovanjem.

Program stipendija u srednjoj školi i na Univerzitetu podrazumijeva mjesečnu finansijsku pomoć tokom trajanja nastavne godine, podršku za nabavku udžbenika i literature,



redovno prikupljanje, arhiviranje i analizu svih informacija i dokumentacije relevantne za školovanje i praćenje uspjeha, redovne posete školama i fakultetima, konsultacije sa upravama, nastavnim osobljem, blagovremeno uočavanje i rješavanje problema i različitih pitanja koja su u vezi sa školskim obavezama, mentorska podrška, jačanje kapaciteta stipendista, poboljšanje motivacije u učenju i otklanjanje različitih barijera u tom procesu, zastupanje interesa stipendista prema javnosti i donosiocima odluka u vezi školovanja,

obrazovanja i zapošljavanja, pružanje informativne, organizacione, logističke i tehničke podrške u skladu sa mogućnostima i resursima FSR. Dio stipendijskog programa jeste i sportska stipendija namijenjena onima koji se uspješno bave sportom. Razvijena je stalna komunikacija sa roditeljima. Stipendije se prepoznaju kao podrška školovanju njihove dece, ali za značajan broj njih one su jedini stalni izvor prihoda. Kontinuirana pažnja posvećuje se jačanju kapaciteta stipendista. Na inicijativu FSR, Ministarstvo za informaciono društvo Vlade Crne Gore, u sklopu implementacije Strategije razvoja informacionog društva u Crnoj Gori do 2013. godine, obezbijedilo je računare za sve redovne učenike u šk. 2008/09 godini. Ranije je Ministarstvo za ljudska i manjinska prava obezbijedilo lap top računare za prvu generaciju romskih studenata. Od desetak studenata upisanih na državni Univerzitet dvoje su već diplomirali. Od toga jedan Rom već je zapošljen u organima državne uprave.

Funkcionalno opismenjavanje i stručne obuke

Zvanični „Program elementarnog funkcionalnog opismenjavanja stanovništva“ (2005) suštinski i praktično najviše se odnosi na RE etničku grupu. Ključni je mehanizam njihove socijalne inkluzije. Polazi od činjenice da je pravo na pismenost jedno od osnovnih ljudskih prava i elementarna komponenta doživotnog obrazovanja. Tokom nekoliko mjeseci pohađanja omogućava polaznicima da završe tri razreda osnovne škole. Stiču minimalnu kvalifikaciju, priznatu na tržištu rada, koja im omogućava pristup stručnom osposobljavanju za standarde zanimanja drugog nivoa složenosti a u skladu sa tržišnim trendovima. Program obično uključuje odrasla lica iz RE zajednice, uzrasta od 15 do 45 godina starosti, koji su nepismena, nikada nijesu pohađala školu ili imaju završeno manje od tri razreda škole. Pod funkcionalnim opismenjavanjem podrazumijevamo jezičku i matematičku pismenost i socijalne vještine i znanje potrebne za život u savremenom društvu. Program je 2007. stavljen u funkciju kroz program „Druga šansa“ koji su zajednički realizovali ZZZ, Centar za stručno obrazovanje (CSO), FSR i njemačka međunarodna organizacija za obrazovanje odraslih „DVV International“. On je podržao razvoj mreže realizatora obrazovanja odraslih i jačanje njihovih kapaciteta za rad sa marginalizovanim grupama. Završna provjera znanja iz matematičke i jezičke pismenosti je eksternog tipa i realizuje je Ispitni centar. Dosadašnja registrovana prolaznost na provjerama je bila iznad 80% (FSR, 2008-2010).

Za pet godina inicijative »Dekade uključivanja Roma« izrađeno je i usvojeno je oko dvadesetak novih standarda zanimanja i programa obuka za jednostavna zanimanja. Ona su posebno pristupačna teže zapošljivim kategorijama. Skoro usvajanje dva nova

standarda zanimanja - saradnik i organizator socijalne inkluzije – moglo bi značajno da doprinese većem zapošljavanju prije svega pripadnika RE populacije kao pomogača ili medijatora socijalne inkluzije u predškolskim i osnovnoškolskim ustanovama, biroima rada, centrima za socijalni rad, zdravstvenim centrima, organima državne uprave i lokalne samouprave. Ovo je posebno šansa za Rome i Egipćane sa završenom srednjom školom. Mladi ljudi sa stečenom srednjom spremom kod Roma i Egipćana su prava rijetkost. Uz par izuzetaka, oni se, nakon 12-godišnjeg, redovnog, školovanja zapošljavanju isključivo u komunalnim djelatnostima. To je neprihvatljivo. Država, u saradnji sa nama, mora naći način da uključi te ljude. U protivnom nećemo se moći nositi sa motivacionim izazovima. Nije dobra društvena poruka da Rom sa završenom srednjom školom radi kao čistač ulica zajedno sa sunoradnikom koji je nepismen i nikada nije pohađao školu. Takve primjere u većinskoj i drugim zajednicama u Crnoj Gori nemoguće je naći. FSR organizuje i polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima. Njime se sužava prostor za diskriminaciju ali i dodatno podstiču mogućnosti njihovog zapošljenja i većeg učešća ovih zajednica u javnom životu Crne Gore. Zahvaljujući prije svega saradnji sa ZZZ sva ova lica stekla su višegodišnje radno iskustvo u NVO sektoru angažujući se u lokalnim zajednicama i različitim javnim ustanovama na poslovima socijalne inkluzije.

Izazovi pri obrazovanju i zapošljavanju

Ključni izazovi koji se negativno odražavaju na uspjeh u obrazovanju i zapošljavanju su: neadekvatni uslovi života, nepostojanje optimalnih uslova za rad i učenje, nepismenost i nedovoljna obrazovanost roditelja i nemogućnost njihove podrške i pomoći u učenju, siromaštvo i socijalna isključenost, nedostatak samopouzdanja, nekvalitetno prijetodno obrazovanje, nedovoljno poznavanje službenog jezika, tradicionalističko i diskriminatorno nasljeđe u sopstvenoj zajednici. U slučaju studenata kao poseban izazov se javlja nedovoljno kvalitetno ranije obrazovanje koje nije kompatibilno sa konkretnim studijskim programima. Kada je riječ o obrazovanju odraslih i pohađanju stručnih obuka vodeći izazov jesu obaveze polaznika prema porodici i motivacija. Suočavanje sa elementarnom egzistencijom onemogućava kvalitetan obrazovni pristup. Problem motivacije, prevazilazi se, između ostalog, uvođenjem motivacionih stipendija i dodatnim sadržajima, nakon stručnog osposobljavanja, poput besplatne vozačke obuke i sl. Takođe važno je navesti: nedostatak ličnih dokumenata i nemogućnost pristupa tržištu rada, teška ekonomska i socijalna situacija zbog koje nijesu u prilici da prihvataju duže obuke, diskriminacija i neprihvatanje od strane poslodavaca, nedostatak garancija u vidu nekretnina i žirantata za podizanje kredita za pokretanje sopstvenog posla... Svi navedeni elementi zbirno značajno komplikuju položaj ove populacije. Problem se javlja nakon završetka obrazovanja i stručnog osposobljavanja. Iako se puno radi na stručnom osposobljavanju Roma prilike za njihovo zapošljavanje, zbog diskriminatornog odnosa poslodavaca, su, još uvijek minimalne. NVO su registrovale više slučajeva u kojima su poslodavci i građani odbili usluge lica koja su završila obuku kroz programe ZZZ kada vide da ih pružaju Romi. Ova lica uglavnom rade u komunalnom sektoru (čistači ulica i na deponijama), održavaju higijenu, sakupljaju sekundarne sirovine i obavljaju teške fizičke poslove. Radi se o slabo plaćenim poslovima koje drugi obično izbjegavaju što dodatno afirmiše predrasude. Bez paralelne pažnje deci i mladima u predškolskim i školskim ustanovama ali i njihovim roditeljima efekti socijalne inkluzije ne mogu biti zadovoljavajući. Roditelji dece uključene u obrazovni sistem ključni su za saradnju, podršku, motivaciju i uspjeh. Kroz obrazovanje odraslih utiče se i na siromaštvo roditelja koje je prepoznato kao jedan od ključnih uzroka napuštanja obrazovnog sistema. Ublažavanju ovog problema značajno doprinosi ZZZ Crne Gore

kroz program javnih radova. Zato, prilikom ocjenjivanja napretka i uspjeha pripadnika RE populacije treba uzeti u obzir sve probleme i ograničavajuće faktore sa kojima se oni i njihove familije suočavaju u svom svakodnevnom životu.

Zapošljavanje

Temeljna aktivnost ZZZ jeste pružanje pomoći nezapošljenim licima da se uključe na tržište rada. ZZZ realizuje Aktivnu politiku zapošljavanja u skladu sa smjernicama Evropske Strategije zapošljavanja. Ključne funkcije ZZZ su stručno osposobljavanje, dokvalifikacije i prekvalifikacije i organizovanje javnih radova sa posebnim akcentom na teže zapošljive kategorije. Radovi se baziraju na socijalno korisnom neprofitnom radu i predstavljaju uspješne programe politike zapošljavanja.

Istraživanje „Romi vidljivi na tržištu rada“ kojim je potvrđena visoka nepismenost u romskoj i egipćankoj populaciji, posebno kod žena, i izuzetno nepovoljna kvalifikaciona struktura za tržište rada. Istraživanje, sprovedeno od strane ZZZ kroz saradnju sa FSR, u nekoliko međunarodnih i domaćih stručnih analiza prepoznato je kao primjer dobre prakse. Na temelju njega planirani su svi ozbiljniji programi posvećeni zapošljavanju od 2007. godine do danas.

Istraživanja sprovedena kod realizatora stručnih obuka govore da bi polaznici koji su se istakli u obuci, u određenom roku, uz angažovanje kvalifikovanih majstora mogli da steknu iskustvo u obavljanju poslova iz obučavane oblasti (FSR, 2009). Saradnja sa majstorom bi im obezbijedila nastavak kontinuiranog rada, mogućnost usavršavanja i nalaženje zapošljenja i bolje prihvaćanje izvan sopstvene zajednice. Činjenica je ipak da se mali procenat lica zapošljava u struci za koju se osposobljavao. Ključni razlozi su odsustvo prakse, nepovjerenje i diskriminacija poslodavaca. Treba razmisliti o uvođenje mentora u rad sa uspješnim polaznicima, dva do tri mjeseca, po završenoj obuci za određeno jednostavno zanimanje (pomoćnik keramičara, pomoćnik molera, pomoćnik vodoinstalatera i sl.).

Zaključak

Romi i Egipćani su grupe sa jako limitiranim mogućnostima zapošljenja, niskom konkurencijom i mobilnošću na tržištu rada zbog generalno niskog nivoa obrazovanja, stručnih vještina i diskriminacije. Bez razvijanja koncepta socijalne ekonomije, podsticajnih mjera, poreskih i drugih olakšica i prevazilaženja stereotipa i predrasuda nije realno očekivati njihov značajniji uspjeh na tržištu rada. Uspostavljanje novog okvira za borbu protiv diskriminacije, na dugi rok, neminovno vodi boljoj zaštiti romske i egipćanske zajednice na tržištu rada. Efikasna anti-diskriminatorna politika učiniće rad na polju obrazovanja i priprema za zapošljavanje smislenijim i održivim.

