

STRUČNI ČASOPIS ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE CRNE GORE

TRŽIŠTE RADA

BROJ 10 – JUN 2012 - PODGORICA

Izdavač:

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Za izdavača:

Vukica Jelić

Glavna i odgovorna urednica;

Nada Radovanić

Urednički odbor:

mr Irena Perić
mr Sonja Ivanović
mr Goran Šćepanović

Redakcijski odbor:

mr Darko Peković
Katarina Komatina
Jasmina Đukić
Vesna Radulović

Adresa:

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

Štampa:

AD Pobjeda

Tiraž:

500

RIJEČ UREDNICE

AKTUELNOSTI

AKTUELNOSTI

TRŽIŠTE RADA I SOCIJALNA SIGURNOST

RAZGOVOR SA GENERALNOM DIREKTORICOM ZZZCG, Vukicom Jelić

TRŽIŠTE RADA U CRNOJ GORI I REZULTATI ANKETA POSLODAVACA 2012,
Božidar Šišević, samostalni savjetnik za istraživanje u ZZZCG

**KAKO OBEZBIJEDITI RADNU SNAGU U SEZONI, INTERVJU SA ŽARKOM
RADULOVIĆEM, Hotels Group Montenegro Stars**

**AKTIVNOSTI INSPEKCIJE RADA U SEZONI, razgovor sa glavnom inspektorkom
rada, Angelinom Međedović**

**PRIMJENA SEMANTIČKOG ADRESIRANJA U KONTEKSTU KOMUNIKACIJE
ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE SA POSLODAVCIMA, Tanja Rašović, administratorica
baze podataka ZZZ CG**

EKONOMIJA

ZELENA EKONOMIJA I NOVA RADNA MJESTA, Danka Ćetković, PR ZZZCG

**PROJEKAT "RADNA PRAKSA ZA VISOKOŠKOLCE", Jovan Kostić, viši savjetnik za
evidenciju i posredovanje u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore**

**IMPLEMENTACIJA REGIONALNE, STRUKTURNE I KOHEZIONE POLITIKE
ZAPOSŁJAVANJA U CRNOJ GORI, Dragica Rustemagić, viša savjetnica za pripremu
za zapošljavanje, Melanija Maliković, viša savjetnica za pripremu za zapošljavanje**

**UTICAJ ZAPOSŁJAVANJA STRANACA NA ANGAŽOVANJE DOMAĆE RADNE
SNAGE, Nikola Pješčić, savjetnik za rad sa strancima, ZZZCG, Biro rada Bar**

OBRAZOVANJE

UVOĐENJE ORGANIZACIONIH PROMJENA: VRSTE PROMJENE, MOTIVISANJE ZAPOSLENIH U USLOVIMA PROMJENE, *Milica Belada, savjetnica za profesionalnu orijentaciju ZZZCG, Biro rada Bar*

ULOGA I ZNAČAJ STUDENTSKE PRAKSE ZA TRŽIŠTE RADA CRNE GORE, *Jasmina Đukić, viša savjetnica za profesionalnu orijentaciju, ZZZCG*

MARGINALNE GRUPE

SLID – ZAPOSŁJAVANJEM OSOBA SA INVALIDITETOM DO NJIHOVOG USPJEŠNOG UKLJUČIVANJA U DRUŠTVO, *Filipa Rajković, vršilac dužnosti izvršnog direktora u Udruženju paraplegičara Crne Gore*

RIJEČ UREDNICE



Poštovani čitaoci,
Stručni časopis "Tržište rada" br.10, donosi najinteresantnije informacije i dešavanja na tržištu rada u prvom polугоđu 2012.godine.

Nastojali smo da događaje i važne informacije hronološki pratimo i Vama približimo radi boljeg sagledavanja problema i rješenja koja prate tržište rada Crne Gore, uključujući što veći broj stručnjaka iz ove oblasti.

Ovaj broj je, u najvećem dijelu, posvećen zapošljavanju u toku ljetnje sezone, kao mogućnost zapošljavanja velikog broja mladih u Crnoj Gori.

Na početku objavljujemo intervju sa novo–imenovanom generalnom direktoricom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, g-đom Vukicom Jelić, u cilju dobijanja informacija o budućim mjerama i aktivnostima na polju zapošljavanja.

Iz oblasti tržišta rada i socijalne sigurnosti u drugom poglavlju objavljujemo najveći broj članaka i stručnih priloga koji će Vam pružiti dosta podataka i informacija iz ove oblasti.

Oblast ekonomije u trećem dijelu posvetili smo zelenoj ekonomiji, kao mogućnost za otvaranje novih radnih mjesta i projektima koje realizuje Zavod u cilju povećanja kapaciteta za bolji standard stanovništva, dok je četvrto poglavlje namijenjeno obrazovanju gdje smo pripremili dva interesantna teksta.

Peto poglavlje, namijenjeno je Marginalnim grupama. Ovog puta govorimo o licima sa invaliditetom i načinu rješavanja njihovih problema.

Nadamo se da ćemo ispuniti očekivanja čitalaca.

Nada Radovanić

AKTUELNOSTI

PRIMJERI DOBRE PRAKSE I PERSPEKTIVE ZAPOŠLJAVANJE OSOBA SA INVALIDITETOM U JUGOISTOČNOJ EVROPI

U periodu od 24. do 26. aprila 2012. godine, u Beogradu je održana konferencija pod nazivom "Primjeri dobre prakse i perspektive zapošljavanje osoba sa invaliditetom u jugoistočnoj Evropi", na kojoj je učestvovao i predstavnik Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Predstavnici organizacija lica sa invaliditetom iz regiona, u diskusiji su istakli, da se socijalni status lica sa invaliditetom često marginalizuje, da se suočavaju sa diskriminacijom i fizičkim barijerama u svom okruženju, što samo potvrđuje teškoće za njihovo uključivanje u sve socijalne procese, pa i zapošljavanje.

Jedan od osnovnih zaključaka ove konferencije je neophodnost unaprijeđivanja položaja lica sa invaliditetom, kako u pojedinim zemljama, tako i kroz međusobnu saradnju zemalja u regionu jugoistočne Evrope.

RADNA PRAKSA ZA 500 NEZAPOSLENIH LICA SA FAKULTETOM



Na Konferenciji za novinare, održanoj u prostorijama Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u maju mjesecu, prezentovan je novi projekat namijenjen nezaposlenim licima sa visokom

stručnom spremom, pod nazivom »Radna praksa za visokoškolce«.

Projekat je pokrenut zbog problema da posljednjih nekoliko godina imamo jako izraženo smanjeno zapošljavanje visokoškolaca. Takođe, poslodavcima je omogućeno da, kroz jedan vid probnog rada koji finansijski ne opterećuje preduzeće, obuče kadar za svoje potrebe, upoznaju se sa radnicima i po potrebi ih zaposle nakon isteka projekta.

Osnovni ciljevi koji se žele ostvariti realizacijom ovog projekta mogli bi se svesti na sljedeće:

- povećanje zapošljavanja visokoškolaca, odnosno smanjenje nezaposlenosti;
- brži ulazak visokoškolaca na tržište rada;
- podsticanje zapošljavanja mladih visokoškolaca u "svojim" opštinama;
- sticanje radnog iskustva kroz obavljanje prakse, neposredno nakon školovanja;
- podrška poslodavcima, prije svega malim i srednjim preduzećima u regrutaciji kadrova, posebno sada u vremenu ekonomske krize;
- doprinos kvalitetnijem poslovanju poslodavca kroz angažovanje mladih visokoškolaca;
- doprinos smanjenju rada u zoni sive ekonomije;
- sticanje vještina za rad u malim i srednjim preduzećima;
- pospješivanje mladih za pokretanje sopstvenog biznisa;
- osposobljavanje za budući rad u državnoj administraciji, kroz sticanje realnih i praktičnih znanja o biznisu i kvalitetnije razumijevanje pozicije preduzetnika;
- doprinos većem zapošljavanju pojedinih kategorija nezaposlenih lica u okviru ciljne grupe visokoškolaca, kao što su talenti, lica sa invaliditetom, djeca bez roditeljskog staranja, pripradnici RAE populacije i dr.

Početak realizacije projekta, kojim će biti obuhvaćeno 500 visokoškolaca iz svih crnogorskih opština, je planiran za 15. jun i trajće šest mjeseci.

OTVOREN CENTAR ZA REHABILITACIJU I ZAPOŠLJAVANJE U TIVTU

U staroj zgradi tivatske opštine otvoren Centar za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje, a početak rada ozvaničili su predstavnici Zavoda za zapošljavanje, lokalne samouprave i Centra za obrazovanje i trening ZOPT iz Podgorice krajem marta mjeseca.

Centar posjeduje dvije multifunkcionalne učionice, prateće sadržaje za profesionalnu rehabilitaciju za doktora medicine rada, radnog terapeuta i tehnologa, a njime će upravljati ZOPT, koji ima veliko iskustvo u projektima za profesionalnu rehabilitaciju teže zapošljivih lica i sertifikat kvaliteta ISO9001 francuske sertifikacione kuće „Veritas“. Početkom aprila je planiran početak projekta treninga trenera, kao i seminar i edukacija za pisanje projekata vezanih za korišćenje evropskih predpristupnih fondova.

POTPISAN SPORAZUM IZMEĐU ZAVODA I OPŠTINE TIVAT O ZAPOŠLJAVANJU 40 PRIPRAVNIKA

Predsjednik Opštine Tivat Miodrag Kankaraš i direktor Biroa rada Herceg Novi Stevo Lazarević, potpisali su 6-og marta sporazum o zapošljavanju i finansiranju 40 pripravnika, čime je nastavljena dobra saradnja u okviru koje je prošle godine, pripravnički staž odradilo 48 nezaposlenih lica sa evidencije Zavoda u Tivtu.

Zavod za zapošljavanje će finansirati 20 pripravnika koji će se zaposliti u realnom sektoru, a preostalih 20 će finansirati Opština Tivat, a biće zaposleni u institucijama koje se finansiraju iz

budžeta Republike i Opštine – rečeno je na svečanosti u gradskoj kući, kojoj su prisustvovali direktori javnih preduzeća i ustanova, kao i privatnih kompanija i firmi koje posluju u Tivtu.

Organizovat će se zaštitna radionica za teže zapošljiva lica, koja bi pravila suvenire i koju će zajedno finansirati Zavod i Opština Tivat. Početkom aprila organizovana je edukacija trenera za turizam, kao i obuka kako raditi projekte za korišćenje sredstava evropskih fondova, uz partnerstvo sa „Papilotom“ i „Best“ kompanijom iz Beča.

KREATIVNA RADIONICA U TIVTU

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Opština Tivat i Regionalni centar za profesionalnu rehabilitaciju – ZOPT realizuju projekat za teže zapošljiva lica. Riječ je o dvomjesečnoj obuci 12 polaznica za zanimanje izrađivač jednostavnih ukrasnih predmeta i nakita. Sve polaznice su dugoročno nezaposlena lica sa evidencije Zavoda za zapošljavanje u Tivtu. Počele su sa radom od lakših materijala, praveći ambalažu, ukrasna pakovanja, kese sa tematikom starog Tivta, kese u reklamne svrhe, ramove za slike, ambalažu za nakit, magnete, a na kraju obuke slikale su na staklu, keramici i tekstu.

Suveniri nezaposlenih dama, već su pobrali pohvale tokom akcije „Sunce u pelenama“ i za vrijeme gastro-večeri „Pjat od žučnice“.



ZAPOŠLJAVANJE DOMAĆIH RADNIKA PRIORITET

Sredinom juna mjeseca predstavnici Zavoda za zapošljavanje Crne Gore prisustvovali su sastanku koji je organizovala Unija poslodavca Crne Gore. Povod je bio uspostavljanje tješnje saradnje između Unije poslodavaca Crne Gore.

UPCG) i Unije poslodavaca Srbije (UPS), po pitanju osnivanja Agencije za privremeno zapošljavanje i Centra za obuku odraslih.

Na sastanku je istanuto da je jedna od najvažnijih karakteristika crnogorskog tržišta rada njegova otvorenost, o čemu govori i činjenica da je već do sada izdato preko 8600 radnih dozvola za strance. Ako se uzme u obzir činjenica da strukturu naše privrede, dominantno čine turizam i ugostiteljstvo, građevinarstvo, poljoprivreda, trgovina i ostale uslužne djelatnosti, a čija je zajednička karakteristika izražen sezonski karakter, to znači da u određenim periodima godine imamo izuzetno izraženu tražnju za radnom snagom. Zavod to vidi kao izuzetnu priliku za zapošljavanjem prije svega, domaće radne snage, bilo nezaposlenih, bilo mladih (učenika, studenata).



POČELA RADNA PRAKSA VISOKOŠKOLACA U BOKI KOTORSKOJ

U Boki Kotorskoj u junu mjesecu je počelo da radi 30 nezaposlenih lica sa visokom stručnom spremom u okviru Projekta „Radna praksa visokoškolaca“. U proces rada uključeno je 30 visokoškolaca, i to: 9 menadžera turizma, 8 diplomiranih ekonomista, zatim diplomiranih pravnika, dipl. dizajnera, menadžera u pomorstvu, menadžera osiguranja, novinara... Visokoškolci će u malim i srednjim preduzećima obavljati radnu praksu u trajanju od 6 mjeseci, uz učešće Zavoda za zapošljavanje u finansiranju bruto zarade u iznosu od 249,28 €. Veliki broj poslodavaca je izrazio spremnost da izdvoji dodatni stimulans na plate.

Prije početka radne prakse, održani su trodnevni seminari u Herceg Novom, Kotoru i Tivtu, koji su bili informativnog, edukativnog i razvojnog karaktera i imali su za cilj da se nezaposleni efikasno uključe na tržište rada. Učesnici su prošli različite teme i na taj način se pripremali za timski rad, odgovornost prema sebi i odgovornost za traženje posla, shvatili važnost jasnoće i preciznosti u komunikaciji, i upoznali se sa poslovnom komunikacijom. Kroz seminare je bilo uključeno 38 lica sa visokom stručnom spremom.

Do kraja programa, a u saradnji sa Turističkom organizacijom Tivta i novinarima Radio Tivta, izgradiće i originalan suvenir, kao poseban doprinos kreativne radionice ZOPT „Sinergia“.



INTERVJU SA VUKICOM JELIĆ, direktoricom zavoda za zapošljavanje Crne Gore

- 1. Prema posljednjem Izveštaju Međunarodne organizacije rada (MOR) stanje u zapošljavanju širom svijeta je alarmantno i vjerovatno se neće uskoro popraviti. Predstavnici MOR-a su kritikovali mjere štednje koje sprovode evropske vlade, jer one ne samo da nisu smanjile budžetske deficite, nego su i naškodile privrednom rastu i tako uticale na tržište rada. Vaš komentar?*

Posljedice ekonomske krize su se osjetile na svim tržištima u značajnoj mjeri, a na tržištu rada, po mom mišljenju, ponajviše. Turbulencije u privredi su izbacile na površinu sve manjkavosti koje su se nagomilavale godinama. Otuda brojni viškovi zaposlenih sa jedne strane, a sa druge, raste broj mladih bez radnog iskustva koji još nisu imali priliku da se okušaju u poslovnim vodama. Iz najnovijeg Izveštaja MOR-a, jasno se vidi da dominira dugotrajna nezaposlenost. Više od 40% nezaposlenih u razvijenim zemljama je bez posla duže od godinu dana, što navodi na zaključak da ljudima treba puno više vremena da nađu novi posao. Istovremeno raste nezaposlenost među mladima u razvijenim i ekonomijama u razvoju, a taj trend mogao bi imati dalekosežne posljedice. Ekonomska cijena tog trenda podrazumijeva gubitak radnih vještina i motivacije, a na kraju bi mogao rezultirati i padom vrijednosti ljudskog kapitala. Stanje će se u narednom periodu, po svim procjenama pogoršati, ako uzmemo u obzir usporavanje rasta svjetske ekonomije i povećanje broja radno sposobnog stanovništva, ako se nešto dodatno ne bude preduzimalo.

Stopa nezaposlenosti je u Španiji, primjera radi, na kraju marta porasla na rekordnih 24,4%, pri čemu posao u toj, recesijom i dugovima opterećenoj privredi, traži ukupno 5,6 miliona ljudi. Tokom prvog kvartala je ukinuto oko 374.000 radnih mjesta, pa je stopa nezaposlenosti ponovo krenula uzlaznom linijom. Prema mišljenju poznavalaca tržišta rada, ne treba očekivati da će svjetska ekonomija u narednih nekoliko godina rasti dovoljno brzo da se nadoknadi aktuelni manjak radnih mjesta i osigura zapošljavanje više od 80 miliona ljudi za koje se očekuje da će u istom periodu postati radno sposobno.

2. Nezaposlenost naročito pogađa mlade i dominantna je u skoro svim evropskim zemljama, posebno u Španiji i Grčkoj. Smatrate li da bi taj trend mogao imati dalekosežne posljedice i šta preduzimaju javne službe zapošljavanja u cilju ublažavanja novonastale situacije?

Nezaposlenost kod mlade populacije je definitivno najveći problem svih evropskih država. Podaci govore da je ona najizraženija u Španiji i Grčkoj. Zbog ekonomske krize privrede mnogih zemalja, pa čak i visokorazvijenih, u velikoj su stagnaciji, ili imaju tendenciju pada ekonomske aktivnosti, što direktno utiče na rast stope nezaposlenosti. U takvim situacijama mladi su prva linija koja se suočava sa problemom nezaposlenosti, jer iz obrazovnog sistema svake godine izađe armija svršenih srednjoškolaca i studenata. U svakom slučaju, iskustvo nam govori da je vrlo važno konsultovati poslodavce i čuti njihovo mišljenje o novonastalim trendovima na tržištu rada. Na Evropskom poslovnom samitu, koji je održan krajem aprila 2012. godine, a koji je okupio najznačajnije privrednike Evrope, zaključeno je da proces obrazovanja ne prati adekvatno promjene koje se dešavaju na tržištu rada. Zato je sugerisano vladama da se ozbiljnije pozabave ovim problemom. Konstatovano je da je u ovakvim uslovima neophodno uvesti školovanja koje kombinuje praktično i teorijsko znanje, jer poslodavci traže »gotov« kadar u najkraćem mogućem roku. Ovakav vid obrazovanja zastupljen je u Njemačkoj i pokazao se kao izuzetno dobro rješenje, tako da je taj model predložen i ostalim zemljama učesnicama Samita. Zaključeno je da EU treba sredstvima iz Evropskog socijalnog fonda da pomogne onim članicama koje žele da uspostave takav sistem.

Takođe, smatram da je veoma važno dobro razviti sistem posredovanja, što je ključna funkcija javnih službi za zapošljavanje. Prosto je nedopustivo da, naročito sada, u kriznom periodu, ostanu nepopunjena slobodna radna mjesta, koja oglasima traže poslodavci.

3. Kretanja na crnogorskom tržištu rada, takođe, ukazuju na usporeno zapošljavanje mladih. Njihovo učešće u ukupnom broju nezaposlenih se značajno povećava. Šta Zavod preduzima kako bi amortizovao novonastale trendove?

Zavod je svojim aktivnostima, uz makroekonomske mjere na državnom nivou, uspio da zaustavi dalji rast stope nezaposlenosti, izazvan posljedicama globalne ekonomske krize. Ambicija nam je da u narednom periodu nezaposlenost ide silaznom putanjom. Sa istim problemom, kao i sve države u okruženju, kada su u pitanju mladi, suočava se i Zavod za zapošljavanje Crne Gore. Zato će ova ciljna grupa biti u narednom periodu u fokusu našeg posmatranja i rada. Za ovu populaciju smo pripremili set novih mjera, kao i jačanje posredničke uloge, kako bi im pružali kontinuirano kvalitetan servis. Svaka kriza ima svoje loše, ali i dobre strane. Zavod je spoznao i pozitivne uticaje krize. Tako smo kroz detaljnu evaluaciju svih aktivnosti i programa uradili redizajniranje i inoviranje usluga prema nezaposlenima i poslodavcima. Tu, prije svega, mislim na mlade i

poslodavce koje ćemo stimulisati u cilju povećanog zapošljavanja. Dakle, Zavod je akcenat stavio na:

- a. razvoj mehanizama za davanje brzih odgovora, odnosno usluga mladima i poslodavcima,
- b. poboljšanje načina posredovanja – fokus je na podizanju kvaliteta posredovanja na najviši nivo, kako bi se popunila sva radna mjesta sa radnicima koji imaju tražene kvalifikacije,
- c. razvoj i inovaciju aktivnih mjera zapošljavanja, pomoću kojih ćemo nastojati da smanjimo strukturalne disproporcije i spriječimo isključivanje sa tržišta rada,
- d. razvoj, modernizaciju i poboljšanje raznih kanala komunikacije sa mladima, kao što su: Internet, cipsovi, job klubovi, kiosci, info centri itd.

4. Na korak smo od početka ljetnje turističke sezone. Poznato je javnosti da su proteklih godina na crnogorskom primorju u velikom broju radili stranci. Od Vlade ste dobili preporuku da favorizujete zapošljavanje domaće radne snage. Kako ćete stimulisati poslodavce da zapošljavaju naše građane?

Naš strateški zadatak je, koliko god je to moguće, da domaću radnu snagu okrenemo prema potrebama naše privrede. Vitalne grane, kao što je turizam i ugostiteljstvo, zatim, saobraćaj, poljoprivreda i trgovina, zahtijevaju sezonsko zapošljavanje. Svi treba da imamo poseban odnos prema tim privrednim granama. Činjenica je da ih dobrim dijelom možemo servisirati velikim potencijalom domaće radne snage. Prednost ćemo, ove godine, dati mladima, kojih u ponudi ima čak 35.000. Imamo 23.000 studenata, u generaciji je oko 7.000 maturanata, a samo na evidenciji Zavoda se nalazi oko 5.000 visokoškolaca. Ako se zaposli makar 30%, što čini njih 11.500, značajno bismo zadovoljili potrebe poslodavaca i opravdali očekivanja mnogih ove godine. Sigurna sam da imamo toliko mladih koji hoće da rade u sezoni. Evropske turističke zemlje, za razliku od naše, imaju praksu da veliki procenat radne snage regrutuju iz reda studenata i maturanata. Pozitivno je i to što mladi rano stiču prva radna iskustva i razvijaju kulturu rada, još u periodu obrazovanja.

5. U javnim nastupima ste više puta isticali da nećete zatvarati tržište rada. Šta to zapravo znači?

Naravno, nećemo zatvarati tržište rada. Opšte je poznato da, zbog strukturne neusklađenosti ponude i tražnje, u Crnoj Gori nedostaje kvalifikovani kadar. Mi smo dužni da poslodavcima pružimo sve neophodne informacije o strukturi naših nezaposlenih i da im obezbijedimo traženu radnu snagu. Ukoliko je nema na našim evidencijama, bićemo im na usluzi da zajednički nađemo izvršioce jer posao ne smije da čeka. Bitno je napomenuti, da za najveći dio radnih mjesta, posebno pomoćnih poslova u turizmu, ne moramo dovođiti radnike sa strane. Potencijal za zapošljavanje predstavljaju mladi sa evidencije Zavoda svih profila, studenti i maturanti. Mi se intenzivno pripremamo za sezonu. Već je 5.000 nezaposlenih iskazalo interesovanje za sezonske poslove. Pokrenuli smo i projekat „Zaposlimo naše mlade“, koji je prošle godine dao jako dobre rezultate,

a koji podrazumijeva odobravanje subvencija onim poslodavcima koji zaposle mlade od 25 godina. Takođe, u saradnji sa NVO „Tvrđava“, posao ćemo nuditi studentima i maturantima, čija baza broji preko 12.000 zainteresovanih kandidata za sezonski rad. Pripremili smo i berzu rada. Svi poslodavci koji imaju potrebu za kadrom javljaće se lokalnim kancelarijama Zavoda, čija je obaveza da brzo i efikasno posreduju u zapošljavanju, kako bi se svakom poslodavcu odmah obezbijedila nedostajuća radna snaga. Dakle, naši saradnici su dužni da odmah odgovore na zahtjeve poslodavaca. Ako nema zainteresovanih iz te opštine, obavezni su da ih pronađu iz drugih. U svim centrima određeni su saradnici za sezonsko zapošljavanje. Oni su međusobno umreženi i brzo mogu reagovati.

6. U strukturi nezaposlenih mladih ljudi dominiraju visokoškolci. Taj broj posljednjih godina rapidno raste. O čemu se zapravo radi?

Posebna briga ove godine biće posvećena mladima, prije svega visokoškolcima. Oko 20% ukupno nezaposlenih čini ova ciljna grupa. Tri razloga su dovela do povećanog učešća visokoškolaca u ukupnoj nezaposlenosti: zbog krize oprezniji su poslodavci tako da i ako postoji potreba, nema novih zapošljavanja, usporenije zapošljavanje u državnom sektoru i povećani priliv svršenih studenata. Zavod je pripremio set mjera koje će se realizovati do kraja godine.

7. Šta Zavod preduzima u rješavanju problema nezaposlenosti mladih visokoškolaca?

Prioritet dajem novom projektu pod nazivom „Radna praksa za visokoškolce“. Namijenjen je mladima sa diplomom fakulteta bez radnog staža, koji će šest mjeseci biti zaposleni u realnom sektoru. Mladima će biti pružena prilika da stiču znanja i vještine u malim i srednjim preduzećima, da se nametnu poslodavcima, na kojima je da im obezbijede uslove za sticanje praktičnih znanja. Izabrali smo privrednike koji imaju realnu potrebu za kadrom i gdje postoje objektivni uslovi za novo zapošljavanje. Poslodavci neće imati dodatnih finansijskih obaveza, već ulogu mentora i učitelja. Praktikanti će imati regularan radno-pravni status, a platu će im obezbijediti Zavod. Ovaj projekat je pokrenut sa ciljem da mlade ljude usmjerimo prema biznisu. Želimo da oni saznaju kako funkcionišu mala preduzeća, a namjera nam je i da promoviramo preduzetništvo. Ranijim programom, koji se i dalje realizuje „Zapošljavanje pripravnika“, očekujemo da će biti obuhvaćeno oko 600 visokoškolaca do kraja 2012. Godine, a od početka godine njih 300 počelo je da odrađuje pripravički staž. Kroz novi program planirano je zapošljavanje još 500 visokoškolaca. Dakle, kroz ova dva projekta, stažiraće oko 800 mladih sa diplomom fakulteta.

8. Da li je i u kojoj mjeri moguće očekivati pozitivne rezultate u ovoj oblasti ako znamo da je budžet Zavoda za aktivne mjere, za ovu godinu, nekoliko puta manji nego proteklih godina?

Budžet nam je značajno smanjen za mjere aktivne politike zapošljavanja. I pored toga, sve naše programe ćemo realizovati, mada sa smanjenim brojem učesnika.

Već smo se obavezali, da sve eventualne uštede sa pozicija pasivnih mjera i troškova, usmjerimo na zapošljavanje prioritetnih kategorija teže zaposljivih lica.

Osnovna karakteristika naše nezaposlenosti je strukturna neusklađenost između onoga što privreda traži i što mi nudimo sa evidencije. Zbog toga je važno da se realizuju programi osposobljavanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije. Na taj način privredi obezbjeđujemo potrebnu radnu snagu, a s druge strane nezaposlenima posao. Ove godine Zavod će realizovati 24 programa pripreme, u koje će biti uključeno 500 lica sa evidencije.

Za program kreditiranja i podsticanja preduzetništva u ovoj godini, predviđeno je 500.000 € za otvaranje 100 novih radnih mjesta. Važna aktivnost su i javni radovi. Njima omogućavamo zapošljavanje teže zaposljivih, a obavljaju se poslovi od opšteg društvenog značaja. To su, prije svega, socijalni programi zaštite starih lica, podrška porodicama koje imaju djecu sa teškoćama u razvoju, zapošljavanje lica sa invaliditetom, podrška programu inkluzivnog obrazovanja i podrška dnevnim centrima za djecu sa smetnjama u razvoju. Socijalni programi imaju značaj ne samo zbog zapošljavanja, već zbog brige i zaštite, kao i stvaranja osjećaja sigurnosti ranjivih grupa stanovništva. I ekološki projekti su u okviru javnih radova, kao što su: čuvanje i čišćenje rijeka, jezera, šuma, podrška lovu i ribolovu i turističkoj privredi, kroz već afirmisani projekat „Neka bude čisto“. Svi programi, realizuju se kroz socijalno partnerstvo. Ove godine biće realizovano 57 javnih radova, u koje ćemo uključiti 364 lica.

9. Da li je to izazov za Vas i Vaš tim, obzirom da ste nedavno imenovani za direktoricu Zavoda za zapošljavanje, i koja je Vaša vizija kada je u pitanju zapošljavanje u Crnoj Gori?

Svi zaposleni u Zavodu su svjesni svoje uloge i odgovornosti koju imaju u odnosu na svoje klijente, prije svega, na nezaposlena lica, poslodavce, đake, studente i ostale korisnike naših usluga. Sada, u vremenu krize, je možda važnije nego ikada, da usluge koje pružamo našim klijentima budu što profesionalnije i što kvalitetnije. Svakako da je izazov biti na čelu institucije koja se bavi jako složenim pitanjima kao što je zapošljavanje, ali je i zadovoljstvo raditi sa profesionalcima, kakvi su moji saradnici.

Kada je u pitanju zapošljavanje u nekom narednom periodu, akcenat trebamo staviti na aktivnosti koje će doprinijeti jačanju konkurentnosti domaće radne snage i njeno približavanje potrebama poslodavaca i tržišta. Takođe, nastavice i sa aktivnostima na unapređivanju mobilnosti i fleksibilnosti nezaposlenih.



STANJE NA TRŽIŠTU RADA U CRNOJ GORI I NEKI STAVOVI POSLODAVACA IZ ANKETE 2011/2012 ¹

Autor: Božidar Šišević

1. Uvod

U vremenu globalizacije, brzih tehničko-tehnoloških i značajnih demografskih promjena, ekonomske krize i tranzicije, tržište rada u svijetu i kod nas, karakteriše veliki dinamizam. Zbog toga, problematika tržišta rada, i u tome posebno problemi zaposlenosti i nezaposlenosti, spadaju u najsloženija pitanja teorijske i praktične prirode. Da bi se shvatila sva složenost ovih problema i dubina promjena, u svijetu se sprovode sistematska i kontinuelna istraživanja, a institucije tržišta rada, kao što su zavodi za zapošljavanje, sve imaju značajnije mjesto, kako u sprovođenju raznih programa i mjera politike zapošljavanja, tako i realizaciju istraživačkih aktivnosti. U istraživanjima u Crnoj Gori, ovi problemi, na žalost, još uvijek nijesu dobili ono mjesto koje po svom značaju zaslužuju. U ovom smislu, istraživanje: **Anketa poslodavaca**, koju realizuje Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), predstavlja pozitivan primjer².

Naime, da bi se što adekvatnije odgovorilo na gore navedene promjene i izazove na tržištu rada, Zavod za zapošljavanje, kao institucija tržišta rada, već deset i više godina ostvaruje transformaciju u svom radu. Transformacija se prije svega odnosi, na prestrukturiranje svojih aktivnosti i kvalitet usluga koje pruža korisnicima - od pasivnog posredovanja, do aktivnog povezivanja i usklađivanja ponude i tražnje radne snage ali i proširivnje svoje djelatnosti na oblast istraživanja. Shodno ovom zadatku, u radu Zavoda u posljednjih 7-8 godina značajno mjesto ima implementacija različitih mjera i programa aktivne politike zapošljavanja. Za koncipiranje konkretnih programa i mjera, nije dovoljno poznavanje globalnih kretanja na tržištu rada, već poznavanje konkretnih potreba što većeg broja poslodavaca. Da bi se dobile ovakve informacije, potrebna su dodatna, mnogo dublja i detaljnija istraživanja ukupnog tržišta rada i pojedinih njegovih segmenata. Najbolji, i, praktično, jedini način da se dođe do tako detaljnih i specifičnih informacija je, da se konsultuju sami poslodavci koji stvaraju nova radna mjesta i koji svoju ponudu roba i usluga treba da prilagođavaju potrebama tržišta rada. I još konkretnije, potrebno je pitati poslodavce kako oni vide perspektivu svog biznisa na kratak i srednji rok

¹ Glavnina ovog rada bazira se na istraživanju: **Anketa poslodavaca** – Zaposlenost i zapošljavanje u 2011/2012. (štampano u istoimenoj studiji - Zavod za zapošljavanje CrneGore, Podgorica, februar 2012.), stim što je po svom obimu i strukturi prilagođen propisanim standardima ovog časopisa. To je uslovilo nužno sažimanje i izostavljanje interpretacije značajnog dijela istraživanja. Pritom je akcenat stavljen na nekoliko ključnih nalaza iz stavova poslodavaca i preporuke. Da bi se dobila potpunija slika o rezultatima istraživanja, neophodno je upoznati se sa integralnim tekstom navedene studije.

² Vežano za ovo, valja naglasiti da je, generalno posmatrano, (prava) istraživačka djelatnost u društvenim naukama u Crnoj Gori na niskom nivou. Ovo će u buduće predstavljati ozbiljan problem iz više razloga. Konkursiranje za projekte koji se finansiraju iz sredstava EU, moraće se zasnivati na relevantnim istraživanjima; najteže je stvoriti (adekvatne) kapacitete iz oblasti istraživanja/ nauke. I, upravo, zbog nedovoljnog shvatanja značaja istraživanja, propuštene su mnoge šanse za jačanje naučnih kapaciteta koje su u posljednjih 10-15 godina, pružali različiti projekti koje su realizovali brojne međunarodne institucije i organizacije, posebno one koji su finansirani iz sredstava EU.

(godinu, odnosno tri do pet godina) i shodno tome kako procjenjuju potrebe za radnom snagom po obimu i strukturi.

Zbog navedenih, a i drugih potreba, ZZZ je 2003. god. inicirao istraživanje: Anketa poslodavaca, koje se od tada sprovodi redovno jednom godišnje. Ovo znači da je Anketa poslodavaca 2011/2012., o kojoj će biti riječi u ovom radu, deseta u nizu, što, samo po sebi, nosi određeni kvalitet. Dodatno, imajući u vidu metodologiju rada, veličinu uzorka i obuhvat ispitanika, broj i strukturu pitanja a samim tim i bogatstvo informacija, sa sigurnošću se može tvrditi da je ovo najvažnije istraživanje ovog tipa u Crnoj Gori.³

Na opravdanost pokretanja ovog istraživanja i njegov kontinuitet, ukazuje praksa razvijenih zemalja koje su ovakva i druga slična istraživanja, uspostavile mnogo ranije, a vremenom se umnožavaju i proširuju. Sa ovakvom praksom krenulo se i u zemljama regiona. Ovo i zbog toga, što se najvažnijim dokumentima EU, kao što su Evropska strategija zapošljavanja i Bolonjska deklaracija, ističe da su poslodavci ključni faktor u razvoju privrede i zapošljavanju, i shodno tome prioritet u radu svih institucija morao bi biti zadovoljavanje njihovih potreba.⁴

Polazeći od gore rečenog, korisnost ukupnog istraživanja, pa samim tim i korisnost ovog rada, mnogo je veća nego što je pomoć u koncipiranju programa i mjera aktivne politike zapošljavanja koje realizuje ZZZ. Kontinuitet istraživanja u periodu od deset godina obezbjeđuje informacije na osnovu kojih je moguće uočiti, ne samo globalne trendove koji se dešavaju na tržištu rada u Crnoj Gori, već i kao pouzdana osnova za predviđanje ponude i tražnje za određenim zanimanjima, kvalifikacijama i vještinama u narednom kratkoročnom i srednjeročnom periodu. Ove informacije, ako se pravilno shvate i prihvate, pružaju i mogućnost za vođenje upisne politike, kako Vladi Crne Gore, tako i institucijama koje se bave obrazovnjem i obukom.⁵

Struktura rada u velikoj mjeri slijedi strukturu osnovnog istraživanja. Pored uvoda, rad se sastoji iz tri dijela. U prvom dijelu daje se kratak osvrt na socio-

³ Ocjena se bazira na relevantnim činjenicama za ovu vrstu istraživanja. Osnovu istraživanja predstavlja upitnik koji sadrži dvadeset osnovnih i tri puta više dodatnih pitanja koja su definisana na bazi sličnih upitnika u nekoliko zemalja; Anketa je sprovedena u svim sektorima i svim opštinama Crne Gore (21), i svim vrstama preduzeća po veličini, u periodu od 01.11. do 01.12.2011. Anketiranje je obavljeno kroz intervju oči u oči, koji u prosjeku traje dva sata koje su obavila 52 iskusna, i za ovu namjenu specijalno obučena anketara.

⁴ U Hrvatskoj, pored Ankete poslodavaca koju redovno godišnje sprovodi Zavod za zapošljavanje, postoje još dva stalna istraživanja. Prvo je **Analiza potreba za obukom za mala i srednja preduzeća** koju sprovodi Privredna komora Hrvatske. Pored ovih istraživanja, za potrebe razvoja Hrvatskog okvira kvalifikacija, Hrvatski Zavod za zapošljavanje i Ministarstvo nauke, sprovode posebno istraživanje. Slična istraživanja se realizuju u Srbiji (**Anketa o potrebnim vještinama zaposlenih u Srbiji**) i Makedoniji. U SAD npr. anketa o perspektivama zapošljavanja i strukturi očekivanog zapošljavanja sprovodi se kvartalno. Slično je i u drugim razvijenim zemljama.

⁵ Uprkos naporima koje je ZZZ činio u promovisanje rezultata ovog istraživanja, u smislu ukazivanja na anomalije koje se dešavaju na tržištu rada i to, što su zahtjevi poslodavaca, ako je suditi po onome što se u posljednjih pet-šest godina dešava, u sferi obrazovanja i obuke, posebno upisa u srednje škole i fakultete, može se zaključiti da dobijene informacije, prijedlozi i sugestije iz ovog istraživanja nijesu dovoljno uvažavani.

ekonomsku situaciju u Crnoj Gori, i u tome kontekstu akcentat je stavljen na osnovne karakteristike tržišta rada, zaposlenosti i zapošljavanja; u drugom dijelu daje se analiza odgovora poslodavaca na nekoliko ključnih pitanja iz upitnika – kakva su očekivanja poslodavaca vezano za kretanje broja zaposlenih u svom biznisu - povećanje ili smanjenje broja zaposlenih na kratak i srednji rok; strukturu tražnje po nivoima obrazovanja i kvalifikacijama; kako poslodavci gledaju na kvalitet radne snage koja im se nudi i što su glavni razlozi za nemogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta. U trećem, završnom dijelu, daju se osnovne preporuke u kom pravcu treba djelovati i koje mjere preduzimati, kako bi se počela popravljati situacija na tržištu rada, povećala zaposlenost, i smanjila nezaposlenost.

Socio- ekonomska situacija i tržište rada u Crnoj Gori - kratak istorijski osvrt

Radi boljeg razumijevanja odgovora poslodavaca na nekoliko ključnih pitanja, smatramo korisnim ukazati na dinamiku rasta i osnovne karakteristike tržišta rada u Crnoj Gori u posljednjih 10/12 godina. Ovo i zbog toga što u uslovima globalizacije, i u vremenu globalne ekonomske krize, mala i otvorena privreda kao što je crnogorska, jako je osjetljiva na globalne promjene i poremećaje. Istovremeno, kontinuelnost istraživanja omogućava da se stekne slika, koliko su poslodavci u Crnoj Gori dobri poznavaoi privrednih prilika na globalnom i makro planu u Crnoj Gori i kako su ta kretanja imala uticaja na njihove prognoze u poslovanju i zapošljavanju.

U prvih nekoliko godina novog milenijuma, crnogorska ekonomija se stabilizovala i postepeno hvatala zalet za brzi rast koji je uslijedio u periodu 2004-2008. kada su ostvarene najveće godišnje stope rasta DBP u regionu (4.4, 4.2, 8.6, 10.7, odnosno 6.9). U 2009.godini slijedi nagli pad od 5.7%; naredne dvije godine (2010. i 2011.), dolazi do oporavka rasta ali na niskom nivou; u obje godine ostvarena je godišnja stopa rasta od 2.5%.

Navedena kretanja u privredi pratile su globalne promjene na tržištu rada: najprije kontinuelni rast zaposlenosti i smanjivanje nezaposlenosti do 2009. a potom u 2010. god. slijedi smanjenje registrovane zaposlenosti za preko 10.000; u 2011. dolazi do blagog oporavka – povećanja zaposlenosti za oko 2.000, što je još uvijek daleko od maksimalno ostvarenog nivoa. Pored stagnacije zapošljavanja, nepovoljno je to, što i drugi indikatori tržišta rada, ukazuju na teškoće i složenost:

- Stopa zaposlenosti stanovništva je niska (od 40 do 50%, zavisno kako se računa), a niska je i stopa aktivnosti (oko 60%);
- Registrovana nezaposlenost je oko 30.000;
- Stopa nezaposlenosti prema ARS je oko 20% i u posljednje dvije godine se povećala;
- Strukturni debalansi između ponude i tražnje radne snage, ne samo da se ne smanjuju, već se, na žalost, povećavaju i usložnjavaju. Upisna

politika se sporo mijenja, pa je samim tim teško očekivati poboljšanje u ovom pogledu.

Crnogorska ekonomija stvara malo novih radnih mjesta, pa se novo zapošljavanje uglavnom zasniva na zamjeni onih koji napuštaju radna mjesta, dominantno zbog odlaska u penziju. Pored stagnacije zapošljavanja, pogoršavaju se strukturne karakteristike nezaposlenosti: raste dugotrajna nezaposlenost i nezaposlenost mladih i teže zapošljivih grupa. Ipak, najviše je došla do izražaja nezaposlenost mladih sa visokim obrazovanjem. Obistinila su se naša predviđanja iz Ankete za 2010/2011. godinu. Nezaposlenost visokoobrazovanih ovih dana (polovinom marta 2012.), približila se broju od oko 6.000, što čini oko 15% ukupne registrovane nezaposlenosti. I ne samo to, sa pouzdanjem se može prognozirati da će se ovaj trend nastaviti do kraja 2012. pa i duže. Ovo zbog toga što, kako ćemo vidjeti iz analize Ankete i iz makro-ekonomskih prognoza, mogućnosti zapošljavanja mladih visokoobrazovanih su male, a obrazovni sistem (fakulteti i univerziteti u Crnoj Gori i okruženju), nesmanjenim intenzitetom proizvode nove visokodiplomce.⁶

U prethodne dvije godine došlo je do smanjenja uvoza radne snage i veće popunjenosti slobodnih radnih mjesta, ali su ova ostvarenja više rezultat krize i smanjene tražnje, nego rezultat suštinskih promjena u ponašanju i promjena u ponudi radne snage. U Crnoj Gori, kao što ćemo u analizi Ankete pokazati, nastavljaju se paradoksi koje je teško objasniti, posebno ekonomskom logikom. Naime, uprkos smanjenoj tražnji za visokoobrazovanim kadrovima i rastu nezaposlenosti ove populacije, ne jenjava pritisak za upis na fakultete. Ovakvo ponašanje dovelo je do nevjerovatnih podataka. U posljednje 2-3 godine fakultete upisuje veći broj studenata nego što je ukupan broj svršenih srednjoškolaca u toj godini. Istovremeno, najveći je pritisak na fakultete koji proizvode najbrojniji kadar na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, kadar koji ima male izgleda da nađe zaposlenje u svojoj branši. Istovremeno, godinama se prikazuje manjak visokobrazovanih kadrova određenih profila, kao i značajan manjak dobro obučene radne snage III stepena stručne spreme.

S druge strane, najveća je tražnja za kadrom sa srednjim obrazovanjem i to sa III nivoom stručne spreme, u djelatnostima: turizma, poljoprivrede, građevinarstva i zanatstva, a upravo je najmanji upis u srednje stručne škole koje »proizvode« ove kadrove. Zbog uvoza radne snage i značajnog broja nezaposlenih iz ovih profila u prošlosti, ovi debalansi se ne osjećaju u punoj mjeri. Ali, ako se ne preduzmu hitne mjere i odlučni koraci, problemi će nastati u budućnosti.

Pored navedenih debalansa, Ankete iz prethodnih godina pokazale su, da poslodavci nijesu zadovoljni kvalitetom radne snage koju dobijaju iz obrazovnog sistema, i u vremenu ekonomskog buma, nedostatak znanja i vještina proglasile su glavnom preprekom za rast svog biznisa.

⁶ Na redovno održanoj konferenciji o visokom obrazovanju u Crnoj Gori, saopšten je podatak da je u posljednje vrijeme u Crnu Goru iz okruženja ušlo, oko 1.500 visokoškolskih diploma.

Upozorenja koja su ovim i drugim Zavodovim istraživanjima saopštavana već duži niz godina napokon su stigla do obrazovnih institucija, mladih i njihovih roditelja. Sve ankete sprovedene u posljednje vrijeme među mladima i širom javnošću, ovo potvrđuju. Vlada je, takođe, problem nezaposlenosti proglasila najtežim dugoročnim problemom, a njegovo rješavanje postavila kao glavni prioritet.⁷

Gore navedeno, govori u prilog opravdanosti iniciranja i nastavljanja ovog i sličnih istraživanja. Zavod za zapošljavanje je tokom posljednje dvije godine uložio značajne napore i sredstva u promociju rezultata ovog istraživanja – javne prezentacije za medije, organizovanje rasprava i okruglih stolova, postavljanje publikacije na veb-sajt Zavoda i distribuciju štampanih publikacija na veliki broj adresa, tako da računamo da je i ovo istraživanje doprinijelo boljem razumijevanju problema nezaposlenosti u Crnoj Gori i postepenoj promjeni svijesti.

Rezultati Ankete 2011/2012.

– gledanje poslodavaca na tržište rada i budućnost zapošljavanja

Nije suvišno ponoviti i naglasiti, da je uzorkom Ankete, obuhvaćeno 1.456 poslodavaca koji su zapošljavali 33% ukupno zaposlenih. Otuda, striktno posmatrajući, podaci i analiza koji se ovdje saopštavaju, odnose se samo na anketirane poslodavce iz uzorka. Međutim, ako se ima u vidu da ovi poslodavci zapošljavaju 33% ukupne registrovane zaposlenosti i da oni čine najznačajniji i najvitalniji dio crnogorske privrede, na osnovu analize njihovih odgovora, moguće je praviti generalnu sliku o situaciji na tržištu rada i budućnosti zapošljavanja. Kao što je ranije istaknuto, u ovom što slijedi daje se rezultati analize samo nekoliko ključnih pitanja - predviđanja o promjenama u zapošljavanju, struktura zaposlenih po sektorim i granama.

Kako poslodavci vide budućnost zapošljavanja na kratak i srednji rok.

Upoređujući prognoze poslodavaca o zapošljavanju sa ostvarenjima u posljednjih nekoliko godina, da se zapaziti da poslodavci nijesu baš bili dobri prognozeri. Vjerovatno pod uticajem izjava, da će ekonomska kriza zaobići Crnu Goru, u svojim prognozama na početku krize, bili su optimističniji od onog što se stvarno desilo. Kako je kriza odmicala, splašnjavao je inicijalni optimizam koji se u posljednje dvije godine pretvorio u realni pesimizam. Naime, ekonomska kriza, koja je pogodila Crnu Goru i te kako se negativno odrazila na zapošljavanje. U 2011. god. zaposleno je 7.827, u 2010. 8.694; u 2009. 7.663, a u 2008. pred izbijanje krize 18.140. Broj zaposlenih u 2011. u odnosu na 2010. manji je za blizu 1.000 lica (867) ili 10%. Imajući u vidu da je stopa rasta BDP u 2011. iznosila oko 2.5%, i da poslodavci u uzorku predstavljaju najvitalniji dio privrede, navedeni podaci nijesu ohrabrujući. Nepovoljno je to što 87% zaposlenih čini

⁷ Ako je suditi prema iznosu sredstava planiranom u Budžetu za 2012. god. postoji bojazan da se u potpunosti neće moći značajnije djelovati na rješavanje problema. Ovo zbog toga, što su sredstva za aktivnosti ZZZ na uklanjanju diskrepanci na tržištu rada za 2012. god. prepolovljena, te će mjere biti u skladu sa mogućnostima.

zamjena onih koji su pošli u penziju, a samo je 13% novih radnih mjesta. Ono što brine su predviđanja poslodavaca, da će se u 2012. zaposliti samo 3.412 lica. Ovo je praktično isti broj kao u 2010. godini. Ako se ostvare ova predviđanja i bude slično na nivou privrede u cjelini, novo zapošljavanje svešće se manje-više na prostu zamjenu, što znači da nema rasta zaposlenosti. Poslodavci su optimističniji kada je riječ o perspektivama svog biznisa na srednji rok. Skoro 40% očekuje rast svog biznisa, a samo 6% očekuje kontrakciju/smanjenje, dok se umjerenim može smatrati broj onih koji očekuju stagnaciju (183 ili 12%).

Kao i prethodnih godina, hoteli i restorani i trgovina na veliko i malo, su glavni izvori zapošljavanja (oko 50%), a nisko je zapošljavanje u prerađivačkoj industriji (7%) i građevinarstvu (5%). Kvalifikaciona struktura zaposlenih prilično iznenađuje – najveća je tražnja bila za radnicima III nivoa stručne speme (2.170 ili 30%); zatim slijede nekvalifikovani i polukvalifikovani (26%), a novozaposleni sa IV stepenom stručne spreme i visokoobrazovani (VI i VII) imaju približno isto učešće (22% ,odnosno 21%).

Ovi podaci govore da se crnogorska privreda i dalje dominantno oslanja na prirodne resurse – sunce, plaže, planine i na njima bazirane usluge – turizam; zatim – šume, mineralne sirovine, poljoprivredno zemljište i na njima zasnovane primarne prerađivačke kapacitete, za šta je najviše potrebna kvalifikovana i polukvalifikovana radna snaga. Nema novih inovativnih firmi visoke tehnologije koje kreiraju kvalitetna radna mjesta, zapošljavajući inženjere i druge visokoobrazovane kadrove. Postojeći obim tražnje za visokoobrazovanim, više je rezultat zapošljavanja u vanprivredi – zdravstvu, obrazovanju, državnoj upravi, bankarstvu i sa njima povezanim djelatnostima, nego što je rezultat razvoja privrede.

Podaci o zapošljavanju u posljednjih nekoliko godina u stvari govore o tome, da za crnogorske prilike ne stoji teza koja se često može čuti o visokoj tražnji i zapošljavanju visokoobrazovanog kadra i maloj tražnji za kadrom srednjeg i nižih nivoa stručne spreme. Realne prilike i struktura privrede, otkrivaju da je to zabluda i nje se treba što prije osloboditi kako bi se produkcija visokoobrazovanog kadra svela na realne okvire i obezbijedio kvalitetan kadar srednjeg nivoa obrazovanja. Ovu tezu potvrđuju i poslodavci kroz odgovore na pitanje o potrebama za novim vještinama i zanimanjima koja trenutno ne postoje a biće im potrebna u relativno bliskoj budućnosti (*new skills for new jobs*). Skoro niko nije dao ni u naznakama što bi to moglo biti, već su kao odgovor navodili klasična/tradicionalna zanimanja koja postoje generacijama.

Zbog ovog je za crnogorske prilike, posebno sa stanovišta zapošljavanja i racionalnog korišćenja ljudskih resursa, štetna teza koja se stalno provlači, da je EU postavila cilj da do 2020. god. 40% stanovništva ima visoko obrazovanje, što implicitno znači da u Crnoj Gori ne treba ograničavati upis na fakultete, čak i u prilikama kada za takvim kadrovima nema tražnje i veliki broj će biti nezaposlen.

Dalja koncentracija zapošljavanja na primorju. Struktura privrede u kojoj dominiraju hoteli i restorani, odnosno turizam, trgovina i saobraćaj, u velikoj mjeri

definiše regionalni raspored zapošljavanja, kako u prošlosti, tako i budućnosti. Ostvareno zapošljavanje u prethodnih nekoliko godina i prognoze poslodavaca za 2012. god. govore o tome da se vrši dalja koncentracija zapošljavanja u primorskim opštinama. U prognozama poslodavaca južni region učestvovaće u zapošljavanju čak sa 56%, dok će sjeverni učestvovati samo sa 23%, i ako postoji 12 opština, u kojima živi oko 45% ukupnog stanovništva Crne Gore. Ukoliko se sve prepusti slobodnom djelovanju tržišta i ne bude značajnijih intervencija države u stvaranju novih radnih mjesta na sjeveru, regionalni debalansi u zaposlenosti i razvoju uopšte, uprkos proklamovanim ciljevima, će se i dalje povećavati.

Ponavlja se stara priča o viškovima i manjkovima radne snage. Oko 17% anketiranih poslodavaca izjavilo je da u 2011. god. imalo je viškove radne snage, što je isti procenat kao u 2009. i 2010., dok je u odnosu na rezultate Ankete iz 2008. ovaj procenat duplo veći. Brojčano iskazano, viškovi su iznosili 1.665, tj. 21% novozaposlenih u ovoj godini. U vrijeme ekonomske krize iskazani viškovi su očekivani. Međutim, ako se zna da u uzorak nijesu uvrštena velika preduzeća koja imaju probleme u poslovanju i najveći broj viškova radne snage (KAP, Željezara), i ako se ima u vidu činjenica da je proces vlasničke transformacije i restrukturiranja privrede pri kraju, navedeni podaci ukazuju na to da viškovi radne snage ostaju problem o kojem se mora voditi računa i u budućnosti.

I broj poslodavaca koji nijesu mogli popuniti slobodna radna mjesta u 2011. ostao je praktično isti kao u prethodnoj godini – oko 15%. Broj nepopunjenih radnih mjesta od 634 čini oko 8% ukupnog broja zaposlenih i približan je onom iz 2010. god, tako da se može govoriti o trendu smanjivanja. Imajući u vidu krizu zapošljavanja, ovo se ipak može protumačiti kao prilično visoka brojka. Od samog broja, za ovu analizu su interesantniji odgovori o razlozima nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta. Interesantan je podatak da se nedostatak obučene i iskusne radne snage navodi, kao daleko najvažniji razlog nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta (71%), dok npr. uslovi rada (visina zarade i nestalnost zaposlenja) imaju mali značaj – svega 4%. U ovom smislu, veoma je interesantan podatak, da je 900 poslodavaca izjavilo da bi zaposlilo više radnika kada bi troškove dodatne obuke i sticanja iskustva platio Zavod za zapošljavanje.

Najveći viškovi i manjkovi, istovremeno se pojavljuju u istim djelatnostima – saobraćaju i vezama i trgovini, hotelima i restoranima i zdravstvu. Definitivno je kriza imala značajan uticaj na ovakva kretanja, ali ovo može biti i znak sprovođenja procesa restrukturiranja i nepodudaranja ponude i tražnje radne snage. Istovremeno postojanje viškova i manjkova radne snage je trajno obilježje tržišne privrede i sama po sebi ova pojava nije problem. Problem predstavlja, ako su razlike velike i traju duže. Da bi se to ostvarilo, neophodna su stalna istraživanja i na osnovu tih rezultata neophodno je razvijati sistem mjera i programa koji će doprinosti njihovom smanjivanju.

Slaba je zainteresovanost za zapošljavanje lica sa invaliditetom, a raste interes za zapošljavanje populacije RAE. Uprkos činjenici, da je većina anketiranih poslodavaca (85%) informisana o beneficijama pri zapošljavanju lica sa invaliditetom, postoji mala zainteresovanost za njihovo zapošljavanje. Samo 5% je izjavilo da je u posljednje 2 godine zaposlilo lica sa invaliditetom. Mala je zainteresovanost i pod pretpostavkom, da se beneficije značajno povećaju u narednom periodu.

Znatno povoljnija situacija je kod zapošljavanja populacije RAE(Romi). Povećao se broj poslodavaca koji su spremni zaposliti ova lica (sa 5% na 19%), dok je broj koji predviđaju poslodavci da će zaposliti (450), dvostruko viši u odnosu na 2010. godinu. Poboljšavaju su i druge karakteristike zapošljavanja populacije RAE – produžava se vrijeme angažovanja, povećava broj u stalnom radnom odnosu, a kao rezultat poboljšanja obrazovne strukture, poboljšava se struktura/kvalitet radnih mjesta na kojima se zapošljavaju. Dominira zapošljavanje na tradicionalnim poslovima, ali među zaposlenima ima ljekara, nastavnika u srednjim školama, i činovnika u državnoj administraciji.

Pored navedenih, interesantni su odgovori poslodavaca koji se odnose na karakter zapošljavanja, tj. vrste radnih ugovora i koliko ulažu u obuku i osposobljavanje zaposlenih. Oko 76% zaposlenih u uzorku je angžovano na neodređeno, a 23% na određeno vrijeme, što je znatno više od percepcije u javnosti, a znatno manje nego u razvijenim zemljama. Pri prvom zapošljavanju situacija je obrnuta – skoro 80% novoangažovanih je na određeno, a 20% na neodređeno vrijeme. Suštinski, ovo znači, da poslodavci preferiraju stalno zaposlenje, ali tek nakon provjere kroz zapošljavanje na određeno vrijeme. U ukupnoj zaposlenosti pripravnici imaju malo učešće – 1,2%, a kod novozaposlenih značajno – oko 15%, što znači da institut pripravničkog staža igra značajnu ulogu u sticanju radnog iskustva i kasnijem zapošljavanju mladih kadrova.

Mala ulaganja u dodatno obrazovanje i obuku. Nastavlja se trend stagnacije ulaganja u obuku zaposlenih. Broj poslodavaca koji svoje zaposlene šalju na obuku je relativno mali (oko 21%), i isti je kao u 2010. god., a broj i procenat obučavanih radnika daleko je manji – svega 6%, i sličan je onom iz prethodne godine. Pozitivno je to što se povećava prosječno vrijeme provedeno na obuci i ono iznosi 20 dana, što se odražava na prosječnu cijenu potrošenih sredstava, koja iznosi 1.392 evra i značajno je viša od prosječne cijene u prethodnoj godini.

Potvrđuje se pravilo da se najobrazovaniji najviše šalju na dodatno obrazovanje (finansijsko posredovanje, obrazovanje), a brine činjenica, što realni sektor ulaže malo u dodatnu obuku. Posebno se malo obučavaju u prerađivačkoj industriji koja je motor tehničko-tehnoloških promjena, novog zapošljavanja i kvalitetnih radnih mjesta. Od svih oblika interne obuke, najznačajnije su dokvalifikacije (43%) i specijalizacije (33%). Nepovoljna je struktura dodatne obuke, jer u njoj i dalje dominiraju sticanja znanja i vještina koji se u kvalitetnom srednjem obrazovanju stiču tokom redovnog školovanja: učenje stranih jezika i to nižih nivoa engleskog; zatim osnovna informatička pismenost, dok je malo obuke za

visokospecijalistička znanja i vještine. Nije povoljno ni to, što su daleko najviše obuke realizovali poslodavci u trgovini i turizmu, i u velikim i starijim preduzećima, a vrlo malo u malim i srednjim preduzećima. U ovom smislu postoji velika razlika u odnosu na prethodne godine.

Glavne preporuke

Ako se pogledaju preporuke ovog istraživanja u prethodnim godinama i uporede sa rezultatima analize posljednjeg istraživanja, jasno je da su glavni problemi veoma slični, odnosno suštinski isti. Ovo znači, da je malo toga od preporuka realizovano, i kao rezultat došlo je do daljeg produbljivanja problema i usložnjavanja procesa. U ovom smislu, preporuke iz prethodnih moguće je manje-više u cjelosti ponoviti. Ovdje se iznose samo one ključne.

Nezaposlenost ostaje veliki socio-ekonomski problem a njegovo rješavanje veliki izazov na kratak i srednji rok. Makro-ekonomska kretanja i na njima bazirana predviđanja rasta za 2012. god. su skromna i ne bude nadu za brz oporavak zapošljavanja. Sličan zaključak se može izvući iz stavova poslodavaca. Očekuje se mala tražnja za radnom snagom i u najvećoj mjeri se svodi na zamjenu onih koji odlaze u penziju. S druge strane, ponuda radne snage je velika i ne opada – broj nezaposlenih je veliki, priliv mladih iz obrazovnog sistema takođe, nastavlja se proces oslobađanja viškova u preduzećima, a najavljuje se značajnije otpuštanje zaposlenih iz administracije na svim nivoima.

Ovo predstavlja veliki izazov za Vladu. Ona je toga svjesna, pa je povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti, naznačeno kao osnovni prioritet ekonomske politike. Ovo zbog toga, što je postalo jasno da bez veće zaposlenosti nema rasta životnog standarda, nema smanjenja siromaštva, nema smanjenja regionalnih razlika i, u krajnjem, nema suštinski ubrzanog približavanja Evropskoj Uniji. U ovom smislu, iznenađuje činjenica da u javnosti nema većeg naglašavanja EU ciljeva i kriterija vezano za zaposlenost i zapošljavanje, a mnogo su važniji od nekih koji se često srijeću.⁸ Međutim, za uspješno rješavanje problema nezaposlenosti, nije dovoljno navođenje ciljeva i prioriteta, već sprovođenje nužnih reformi i obezbjeđivanje sredstava za različite programe.

Za značajnije povećanje zaposlenosti neophodno je paralelno raditi na tri kolosjeka – povećanju stope rasta privrede, odnosno povećanje broja novih radnih mjesta, smanjivanje broja i stope nepopunjenih radnih mjesta, i povećavanju samozapošljavanja.

Dinamiziranje privrede i povećanje stope rasta privrede. Za ostvarivanje iole značajnijih pomaka u povećanju zaposlenosti na kratak i srednji rok, kroz dinamiziranje privrede, postoje ozbiljna ograničenja. Ona se ogledaju kroz malu domaću štednju raspoloživu za investicije, pad direktnih stranih investicija,

⁸ Tako, npr. neki stručnjaci u Crnoj Gori, dosta često navode podatka o tome da je EU postavila kao cilj učešće visokoobrazovanog stanovništva od 40% do 2020. ali se rijetko može čuti podatak da je EU postavila kao svoj cilj stopu zaposlenosti od 75%. Približavanje CG ovoj stopi mnogo je važnije, jer je stopa zaposlenosti u EU je oko 65%, a u Crnoj Gori oko 40%.

ograničene mogućnosti daljeg zaduživanja i visoke bankarske kamatne stope. Međutim, dinamičan rast privrede predstavlja neophodan, ali ne i dovoljan uslov, za značajnije povećanje zaposlenosti. Sa stanovišta zapošljavanja, pored stope rasta GDP, veoma je važna sektorska struktura rasta. Prioritetni sektori i projekti koji se najčešće pominju u Crnoj Gori – razvoj putne infrastrukture i energetike, su kapitalno intezivni i ne stvaraju dovoljno radnih mjesta. Pored toga, ovi sektori, zajedno sa turizmom i poljoprivredom, kubure sa obezbjeđenjem radne snage. Takođe, ovi projekti vezani su za određene lokacije, tako da je teško obezbijediti ravnomjerniji regionalni razmještaj zapošljavanja, a realizaciju bilo kojeg od značajnijih infrastrukturnih i energetskih kapaciteta u našim uslovima, moguće je ostvariti tek na srednje i duže staze. Zbog toga je neophodno pažnju usmjeriti na one mjere i programe koji su radno intezivniji, manje koštaju, brže daju efekte i prostorno su fleksibilniji. Prerađivačka industrija je jedina koja ispunjava ove uslove, tako da se revitalizacija pojedinih prerađivačkih kapaciteta postavlja kao nužan uslov.

Kratkoročni prioriteti. Navedeni limitirajući faktori u stvaranju novih radnih mjesta, nameću potrebu da se preduzimaju mjere koje će doprinijeti smanjenju uvoza radne snage, povećanju popunjenosti slobodnih radnih mjesta i povećanju samozapošljavanja. Da bi se postigli navedeni ciljevi na kratak rok, neophodno je odlučnije sprovođenje već postojećih programa aktivne politike zapošljavanja i kreiranje novih programa i projekata iz ovog domena. Treba intenzivirati kampanju u društvu – među mladima, roditeljima i poslodavcima, o potrebi i prednostima većeg zapošljavanja domaće radne snage na sezonskim poslovima. Potrebno je nastaviti sa istraživanjima kod poslodavaca i mladih, kako bi se što bolje razumjeli razlozi za nedovoljno angažovanje domaće radne snage, i shodno tome, preduzimale mjere da se udovolji opravdanim zahtjevima poslodavaca i nezaposlenih. Aktivnosti treba sprovoditi u dva smjera – dalje rafiniranje podsticajnih mjera finansijskog karaktera i preduzimanje mjera za pripremu i neophodnu obuku sezonske radne snage gdje je to neophodno. U pripremu programa za obavljanje složenijih sezonskih poslova, treba uključiti poslodavce i istovremeno ispitati mogućnosti da se pripremna obuka u najvećoj mogućoj mjeri obavlja kod poslodavaca na radnom mjestu. Na ovaj način poslodavci bi istovremeno mogli testirati kandidate za stalno zapošljavanje.

Popunjavanje slobodnih radnih mjesta. Za popunjavanje slobodnih radnih mjesta koja podrazumijevaju viši stepen znanja i vještina, kao što su različita zanatska zanimanja u građevinarstvu, zanatska zanimanja za pružanje ličnih usluga stanovništvu, i za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta u drugim djelatnostima realnog sektora, neophodno je izdvojiti više sredstava za programe prekvalifikacija, dokvalifikacija i obuku na radnom mjestu. Sa zainteresovanim poslodavcima, kao u slučaju sezonske radne snage i uz pomoć institucija, kao što je Centar za stručno obrazovanje, treba pripremiti programe obuke i što je moguće više ih realizovati kroz obuku na radnom mjestu. Za ostvarivanje oba zadatka, neophodno je obezbijediti više sredstava i programa, a neophodno je obezbijediti i sredstva i programe za veću prostornu mobilnost radne snage unutar Crne Gore. Takođe, je neophodno obezbijediti sredstva i specifične programe obuke i sticanja radnog iskustva kod onih zanimanja gdje postoje

potrebe i postoje nezaposleni sa bazičnim obrazovanjem ali nedovoljno obučeni da bi ih poslodavci zaposlili.

Samozapošljavanje je kanal stvaranja novih radnih mjesta koji je neophodno intenzivno podsticati. Za povećanje samozapošljavanja, posebno za početnike, neophodno je više sredstava za kreditiranje po povoljnim uslovima i više sredstava za različite programe obuke. Desetogodišnje iskustvo u sprovođenju različitih programa i mjera ovog tipa (selekcija, obuka, finansiranje, kontrola), omogućava da se ovakvi programi realizuju u većem obimu i još uspješnije.

Prioriteti za postizanje ciljeva na srednji rok. Kada su u pitanju mnogi programi i mjere za stvaranje novih radnih mjesta, čak i kada bi njihova realizacija počela odmah, rezultati se mogu očekivati nakon 3 i više godina. Ovdje se pored projekata u putnu infrastrukturu i energetiku, prije svega misli na reformu obrazovanja. I to nastavak reformi u srednjem stručnom obrazovanju, i početak reformi u visokom. Kod srednjeg stručnog obrazovanja, neophodno je sprovesti upisnu politiku koja će na startu voditi ograničavanju upisa u škole koje proizvode kadar kojeg već ima veliki broj na biroima rada, a povećati upis u srednje stručne škole koje proizvode kadrove za realni sektor – poljoprivreda, građevinarstvo, turizam, zanatstvo. Međutim, ovo nije dovoljno. Potrebno je stvoriti uslove, da svršeni srednjoškolci III (treći) stepena stručne spreme ostaju u svom zanimanju i pojave se na tržištu rada. Ovo je moguće postići kroz kombinaciju dvije vrste mjera: restriktivne, kroz pooštavanje uslova za upis na više nivo obrazovanja, i stimulativne, obezbjeđivanjem solidnih uslova za obuku, i davanjem prioriteta za dobijanje kredita za školovanje i dobijanje prioriteta za smještaj u učeničkim domovima.

Visokom obrazovanju neophodna je radikalna reforma, koja je samim tim teža, a nema je ni u naznakama. Reforma visokog obrazovanja treba da se kreće u tri pravca – da se smanji broj upisanih u visoko obrazovanje, mijenja struktura upisa po fakultetima i poveća kvalitet visokog obrazovanja.

Kroz sprovođenje eksterne mature treba pooštriti uslove za prohodnost na više nivo obrazovanja, čime bi se smanjio broj kandidata za upis na fakultete, poboljšali uslovi za studiranje i povećala ponuda srednjoškolaca za deficitarna zanimanja. Istovremeno bi se smanjila produkcija kadrova kojih već ima veliki višak (pravници, ekonomisti, politikolozi, razne vrste tzv. poslovnih škola), i povećao upis na fakultete prirodnih nauka, inženjerstva, bolje reći, poboljšala bi se struktura upisanih na ove fakultete. Veliki izazov za visoko obrazovanje je potreba njegovog restrukturiranja u smislu pomjeranja akcenta sa fakulteta i poslijediplomskih studija na više škole, odnosno ono što su u svijetu moderni koledži koji su usmjereni na potrebe lokalne privrede i pretežno realni sektor. Upravo je unapređenje saradnje sa privredom, značajan element reforme obrazovanja.

Poseban i vjerovatno najveći izazov za cjelokupno obrazovanje, posebno za srednje, stručno i visoko, predstavlja podizanje njegovog kvaliteta. Nema zvaničnih i međunarodno uporedivih podataka o kvalitetu srednjeg i visokog

obrazovanja, ali ako se uzmu u obzir stavovi poslodavaca i produktivnost rada u firmama, jasno je da je kvalitet obrazovanja nizak. Ovo istraživanje, odnosno stavovi poslodavaca u vezi sa kvalitetom radne snage, potvrđuju zaključke iz istraživanja Svjetske banke **Vještine, ne samo diplome (Skills, Not Just Diplomas)** u kojem se eksplicitno kaže da čitav region, i u njemu Crna Gora, veći akcenat u obrazovanju stavlja na proizvodnju diploma, nego na proizvodnju samih vještina.

Podizanje kvaliteta podrazumijeva realizaciju programa koji vode, kako podizanju znanja i vještina u tzv. soft skills-mekim vještinama (informatička pismenost, poznavanje stranih jezika, vještine komuniciranja, timski rad), tako i sticanju kod tzv. hard skills-osnovne-ključne vještina koje su osnova za kvalitetno obavljanje poslova u određenom zanimanju, a naročito u zanatstvu. Međutim, i kada sredstva ne bi predstavljala problem, riječ je o procesu koji je moguće realizovati samo na duže staze. Najveće ograničenje na ovom putu predstavljaju i dalje nedostatak dobro obučenog nastavnog kadra.

Navedeni programi i mjere za povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti, iziskuju značajna finansijska sredstva koja se ne mogu obezbijediti iz redovnog državnog budžeta. Zbog toga se moraju maksimalno koristiti sredstva različitih međunarodnih institucija i fondova – programa IPA, USAID-a, kao i drugih razvojnih institucija. Međutim, ni to nije dovoljno. Zato se moraju tražiti dodatna sredstva iz domaćih izvora: štednja u rashodima države i njeno preusmjeravanje za ove namjene, veće oporezivanje luksuza i nekretnina koje nijesu u funkciji razvoja i zapošljavanja, progresivno oporezovanje prihoda koji nijesu rezultat rada, uvođenje posebnog namjenskog poreza ili čak uvođenje samodoprinosu sa jasnom namjenom i prioritetima.⁹

Sumirajući prethodno, kao finalni zaključak koji je istovremeno i preporuka, može se reći: situacija na tržištu rada i ispoljeni problemi u sferi zaposlenosti i zapošljavanja u Crnoj Gori su takvog obima i složenosti da se njihovo uspješno rješavanje ne može postići parcijalnim i ad hoc mjerama, niti pak, dosadašnjom posvećenoću u smislu razumijevanja i načina rješavanja.

Za uspješno rješavanje postojećih problema, neophodan je veoma ambiciozan program u čijoj pripremi bi se angažovali svi akteri u društvu – stručnjaci, socijalni partneri, sve političke partije, NVO, međunarodne institucije i što širi krug stanovništva. Neophodno je ostvariti neku vrstu plebiscita za realizaciju veoma ambicioznog programa koji bi se mogao zvati: Strategija razvoja i povećanje zaposlenosti. Kao primjer što to znači, kako izgleda, kako se priprema i kako implementira, moglo bi da posluži iskustvo SAD, odnosno program predsjednika Baraka Obame za borbu protiv nezaposlenosti i rast zaposlenosti koji je usvojen u Kongresu kao zakon pod nazivom "American Jobs Act" (Američki zakon o radnim mjestima/rastu zaposlenosti). Program je za budžet finansijski težak \$447 milijardi dolara, što čini oko 3% of GDP, bez jednog dolara povećanja

⁹ Finansijski paket borbe protiv nezaposlenosti aktuelnog predsjednika SAD, samo iz budžeta, težak je oko 450 milijardi dolara i sastojao se od nekoliko stotina različitih projekata, programa i mjera. I, kao što je poznato, ovaj paket već daje rezultate kroz smanjenje nezaposlenosti.

budžetskog deficita i sa detaljnom razradom svih stavki na prihodnoj i rashodnoj strani. Suvišno je naglašavati, da nije namjera da se poredi Crna Gora sa Amerikom u smislu finansijskih mogućnosti, već prije svega da se vidi koje mjere i programi su sadržani u ovom programu. Na ovaj način bi se uklonila dilema, da li država treba da interveniše na tržištu rada koja se može čuti od pojedinih uticajnih stručnjaka u Crnoj Gori.¹⁰

¹⁰ Autor ovog rada je za Vladu Crne Gore (Ministarstvo rada...) daleke 1993. god. pripremio studiju: Tehno-ekonomski viškovi radne snage i način njihovog rješavanja, u kojoj je, polazeći od iskustva razvijenih zemalja, posebno skandinavskih, i uspješnih zemalja tranzicije, predložio set mjera, programa i politika za rješavanje problema nezaposlenosti. Sugerisano je da se za politiku zapošljavanja i obuke mora izdvajati oko 3% GDP-a, što je u to vrijeme bilo na nivou koje su izdvajale skandinavske zemlje sa neuporedivo manjim problemima. Između ostalog, sugerisano je osnivanje posebnog fonda – Fond za obuku i zapošljavanje i način njegovog punjenja, iz kojeg bi se finansirali neophodne obuke i stvaranje novih radnih mjesta. Preporuke iz studije su djelimično pretočene u program koji je usvojila Vlada i Sindikat, a na žalost, implementiran je samo dio usvojenih mjera. Da su predložene sugestije uvažene i implementirane u cjelini, Crna Gora bi danas imala u realnom sektoru 15 do 20 hiljada radnih mjesta više, selo i poljoprivreda bi bili razvijeni, imali bi manje štrajkova, a problem nezaposlenosti visokoškolaca bio bi u normalnim/tolerantnim granicama.

KAKO OBEZBIJEDITI RADNU SNAGU U SEZONI –intervju sa Žarkom Radulovićem, Hotels Group Montenegro Stars



1. *Crnogorsko tržište rada u značajnoj mjeri karakteriše sezonsko zapošljavanje. Veliki broj privrednih grana se oslanja na poslovanje u periodu ljetnje sezone, turizam i ugostiteljstvo ponajviše. Kako dolazite do sezonske radne snage?*

Do sezonske radne snage dolazimo, u značajnoj mjeri, uz pomoć Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, angazovanjem ljudi koji su na njihovoj evidenciji. Kako je broj radnika iz Crne Gore koji rade na sezonskim poslovima u turizmu nedovoljan da zadovolji potrebe, oglašavanje slobodnih sezonskih pozicija vrši se i u susjednim državama. Nakon posjeta raznim sajmovima zapošljavanja i stvaranja baze slobodne radne snage, sa sezonskim zapošljavanjem krećemo od aprila mjeseca. Hotels Group Montenegro Stars, učestvuje u gotovo svim projektima organizovanim od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i drugih institucija, koji se odnose na susrete ponude i tražnje radne snage u turizmu (Career days, Coca Cola Summer Job, Sajam praksi...).

2. *Turistički privrednici godinama navode kao problem nedostatak kvalifikovane radne snage. Na evidencijama Zavoda imamo preko 2.200 nezaposlenih lica turističke struke. Od toga 264 sa diplomom fakulteta. Imate li podatak, kakve su potrebe turističke privrede kada je u pitanju kvalifikovani kadar u kvantitativnom i u kvalitativnom smislu?*

U Crnoj Gori je evidentan nedostatak kadra na svim nivoima, kako upravljačkim, tako i onih pozicija koje podrazumijevaju niže kvalifikacije. Prioritetni zadaci obrazovnog sistema u narednom periodu, treba da budu prilagođavanje obrazovnih profila potrebama turističke privrede. Mladi ljudi danas očekuju da odmah nakon fakulteta budu menadžeri, bez dana radnog iskustva, što nije realno, jer prethodno treba da prođu čitav proizvodni i uslužni lanac u hotelijerstvu i da se, kroz praksu, pripreme za mjesto za koje su se školovali. Praktična nastava na fakultetima i u školama, mora biti u mnogo većem obimu zastupljena u ukupnom sistemu obrazovanja.

3. *Prema nekim analizama procjenjuje se da je odnos angažovane kvalifikovane i nekvalifikovane radne snage u oblasti turizma 30%:70%. Složićemo se da ovaj podatak govori da turistička privreda traži u kvantitativnom smislu znatno veći broj ljudi bez stručnih znanja. Da li se po Vašem mišljenju ovaj kontigent može obezbijediti regrutacijom ljudi iz Crne Gore?*

Uvijek dajemo prednost ljudima iz Crne Gore, kako na stručnim pozicijama, tako i na pozicijama koje ne zahtijevaju posebna stručna znanja i vještine. Zaposleni na pomoćnim pozicijama u hotelijerstvu, uz adekvatnu obuku, čak i bez radnog iskustva, relativno se brzo pripremaju za rad. Na takvim pozicijama je bitno da imamo odgovorne ljude koji su spremni da uvažavaju savjete kolega, proces rada i filozofiju hotela. To su pozicije na kojima zapošljavamo mlade ljude, učenike i studente.

4. *Osoblje Splendida je vrlo profesionalno i ljubazno. Imate li neki poseban sistem u odabiru ljudi?*

U odabiru ljudi značajna je pomoć Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, koji vrši prvu selekciju kandidata. Nakon toga, konačnim odabirom ljudi koji zadovoljavaju naše kriterijume, krećemo sa formalnim i neformalnim obukama za sve pozicije. Od formiranja kompanije strogo se vodilo računa da svi dobiju adekvatnu obuku, jer jedan od ciljeva jeste stvaranje konkurentne prednosti upravo pomoću zaposlenih. Angažujemo stručnjake iz oblasti hotelskog poslovanja, menadžmenta, marketinga i prodaje, kao i programske eksperte za hotelski informacioni sistem, finansijske i pravne sisteme, kako bi svoja znanja prenijeli na zaposlene u kompaniji.

5. *Visoka kategorija hotela traži visoki standard nivoa znanja zaposlenih. Na koji način ih obučavate?*

Nakon prijema zaposlenih koji zadovolje opšte uslove i kriterijume, počinjemo obuku koja je fokusirana na sticanje i znanja i vještina. Na taj način oblikujemo i razvijamo zaposlene u skladu sa standardima koje zahtijeva kompanija Hotels Group Montenegro Stars. Proces obuke i usavršavanja, prolaze i oni koji već rade i svi novozaposleni. Naša politika zapošljavanja podrazumijava i njihov stalni razvoj. Znanje, vještine, sposobnost, odgovornost prema radu i želja za stalnim učenjem...su neophodni uslovi za uspješno obavljanje poslova u turizmu. Dobar primjer su obuke održane u prethodnom periodu za zaposlene u sektorima Prodaja i Recepcija. Teme su bile: „Osnove lične prodaje“; „Prodajno pregovaranje“; „Telefonska komunikacija i uticaj na klijente“; „Usluživanje i lojalnost kupca“.

Kako se sve više govori o potrebi kvalitetnijeg komuniciranja u svim privrednim granama, a posebno u hotelijerstvu, za sve zaposlene je održano i predavanje na temu „Briga o gostu“.

Obuke podrazumijevaju i kurseve stranih jezika (engleski, francuski, ruski, njemački).

Montenegro Stars šalje svoj kadar na seminare, sajmove, konferencije, kako bi pratila inovacije u svijetu turizma, tehnike, primjene savremenih tehnologija...

6. *Sa zvaničnih adresa institucija Države Crne Gore nedavno je upućen apel Uniji poslodavaca Crne Gore da sugeriše svojim članovima da na sezonskim poslovima, pod istim uslovima, prednost daju zapošljavanju domaće radne snage. Vaš komentar?*

Pri selekciji i angažovanju zaposlenih prioritet se uvijek daje crnogorskim državljanima, ali kako je ponuda domaće radne snage limitirana, primđeni smo da angažujemo radnike iz regiona, što je administrativno mnogo teže i zahtjevnije za svakog poslodavca.

Poreske olakšice koje se odnose na angažovanje domaće radne snage stimulišu nas da zaposlimo domaću radnu snagu, ali na pojedinim pozicijama koje zahtijevaju veći stepen stručnosti i iskustvo, koje ne možemo naći u Crnoj Gori, zapošljavamo i strance.

7. *U Vašoj kompaniji rade i stranci, u kojem broju i na kojim poslovima?*

U ukupnom broju zaposlenih, nerezidenti čine 10%, tokom godine i u sezoni. To su uglavnom pozicije na nivou srednjeg menadžmenta, odnosno zanimanja tipa konobar, barmen, prvi kuvari i slična zanimanja.

8. *Zavod za zapošljavanje već drugu godinu za redom realizuje Projekat pod nazivom »Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima«, koji podrazumijeva subvencioniranje poslodavaca da zapošljavaju naše mlade ljude. Da li je Vaša kompanija koristila ove subvencije i kakvo je Vaše mišljenje o Projektu?*

U našoj kompaniji je prošle godine zaposleno više od 290 mladih do 25 godina, a za njih 169 su korišćene subvencije iz ovog projekta. Koliko je projekat dobar i stimulativan za poslodavce, govori činjenica da je korišćenjem ovih subvencija, Hotels Group „Montenegro Stars“ uštedjela 38000 eura.

9. *Obzirom da imate bogato radno iskustvo u turizmu i ugostiteljstvu, te da rukovodite najvećom hotelskom kompanijom u Crnoj Gori, sa punim pravom Vas možemo pitati kako Vi vidite rješenje problema obezbjeđenja kvalitetnog i adekvatnog kadra za potrebe turističke privrede?*

Nesumnjivo u reformi obrazovanog sistema. Počevši od trogodišnjeg stručnog školovanja, trebalo bi primijeniti tzv. dualni sistem obrazovanja - po principu: sedmica nastave - sedmica prakse, uz stalni nadzor mentora, kako bi stekli ne samo potrebno znanje, već i vještinu. Ovako, sa improvizovanim kuhinjama i kabinetima, ne možemo da dostignemo onaj nivo vještine koji bi bio operativan

za restorane, hotele ili bilo koji ugostiteljski objekat. To je što se tiče srednjeg menadžmenta, a kad je u pitanju visoki menadžment, svakako bi trebalo primijeniti svjetsko iskustvo visokih škola i primijenjenih studijskih programa koji su koncipirani kroz 6 mjeseci nastave i 5 mjeseci prakse. Na nekim takvim visokim školama, studenti moraju sami da obezbijede hotel sa pet zvjezdica, u kojem će obaviti praksu, tako da su nakon završetka studija spremni za sve operacije. To je, po meni, jedini pravi put da obezbijedimo dovoljno kadra i u srednjem i u višem menadžmentu, jer su sporna oba nivoa.

Kada je u pitanju ova Kompanija naš koncept je da stvorimo svoj kadar. Ilustracije radi direktori sva tri hotela Montenegro Stars grupe su ljudi koji su to postali radeći u ovoj kompaniji. Kada su u pitanju kuvari, konobari.... svi oni su u ovoj kompaniji prošli dodatnu edukaciju i obuku, ali smo na kraju formirali tim koji opravdava nivo hotela od pet zvjezdica. Kada su u pitanju barmeni, šef servisa, šef barova taj srednji menadžment je, ponavljam, problematičan, i još nijesmo postigli željeni nivo.

AKTIVNOSTI INSPEKCIJE RADA U LJETNJOJ TURISTIČKOJ SEZONI, intervju sa Angelinom Međedović, glavnom inspektorkom rada



Koje će aktivnosti biti preduzete za suzbijanje sive ekonomije i rada „na crno“ na tržištu rada dok traje ljetnja turistička sezona?

Prioritetan zadatak Inspekcije rada je suzbijanje sive ekonomije na tržištu rada, odnosno rada „na crno“, kao pojavnog oblika sive ekonomije, i obezbjeđivanja sigurnog radnog mjesta sa aspekta zaštite na radu. Rad „na crno“ podrazumijeva radno angažovanje lica u neformalnom radu kod poslodavca, odnosno bez regulisanog radno-pravnog statusa, tj. bez zaključenog ugovora o radu ili druge vrste ugovora predviđene Zakonom o radu i Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca i bez prijave na obavezno socijalno osiguranje.

Poseban efekat Inspekcije rada na suzbijanju rada „na crno“ evidentan je tokom ljetnje turističke sezone, kada se značajno povećava broj subjekata nadzora, naročito sa privremenim – sezonskim odobrenjima za rad na Primorju i prepoznatim turističkim destinacijama na sjeveru Crne Gore. Stoga se prije ljetnje turisticke sezone donosi plan aktivnosti pojačanog inspeksijskog nadzora u šest primorskih opština i Kolašinu i Žabljaku.

Da li će se dodatno angažovati inspektori rada u smislu svakodnevnog i cjelodnevnog inspeksijskog nadzora dok traje turistička sezona?

Plan aktivnosti Inspekcije rada podrazumijeva da će, pored domicilnih inspektora na Primorju, biti angažovani i inspektori rada iz centralnog i sjevernog dijela Crne Gore, zajedno sa rukovodiocima inspekcije rada za oblast radnih odnosa i zaštite na radu, uz koordinaciju od strane glavnog inspektora rada. Tako će na Crnogorskom primorju biti konstantno oko 20 inspektora. Da bi se realizovale predviđene aktivnosti pojačan inspeksijski nadzor znači, pored povećanog broja inspektora, i izmijenjeni režim radnog vremena inspektora rada u smislu

svakodnevnog i cjelodnevnog rada u periodu trajanja sezone, što, u konačnom, znači da će se inspekcijski nadzori vršiti u svako doba dana i noći, odnosno biće upodobljeni radnom vremenu u kojem poslodavci obavljaju svoju djelatnost.

Da li po Vašem mišljenju u Crnoj Gori postoji dovoljan broj inspektora rada, posebno u toku ljetnje sezone kada na primorju imamo znatno veći broj zaposlenih sezonaca u ugostiteljskim objektima?

Nesporno je da se u ljetnjoj turističkoj sezoni povećava broj poslodavaca, pa samim tim i broj zaposlenih na sezonskim poslovima, pri čemu treba istaći da su u pogledu prava na rad i po osnovu rada izjednačeni zaposleni koji su zaključili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Inspekcija rada će svojom organizacijom i angažovanjem postojećeg broja inspektora rada u punom kapacitetu uspjati da inspekcijskim nadzorima obuhvati značajan broj privrednih subjekata, prvenstveno iz oblasti turizma i ugostiteljstva, ali i iz oblasti trgovine, zanatstva i proizvodnje, sa posebnim akcentom na kontrolu zapošljavanja nerezidentnih lica. Stoga će inspekcijski nadzori biti fokusirani, prije svega, na poslodavce koji u svojim objektima sezonskog karaktera (hoteli, restorani...) angažuju veliki broj stranaca.

Da li ćete preduzeti pojačane nadzorne aktivnosti i u turističkim destinacijama na sjeveru Crne Gore?

Pojačane aktivnosti Inspekcije rada preduzimaće se i na Primorju i na sjeveru Crne Gore.

Kako po Vašem mišljenju, sve veće radno angažovanje stranih državljana u toku ljetnje turističke sezone u Crnoj Gori, utiče na tržište rada Crne Gore i koje mjere sprovodi Inspekcija rada kada je u pitanju zapošljavanje stranaca?

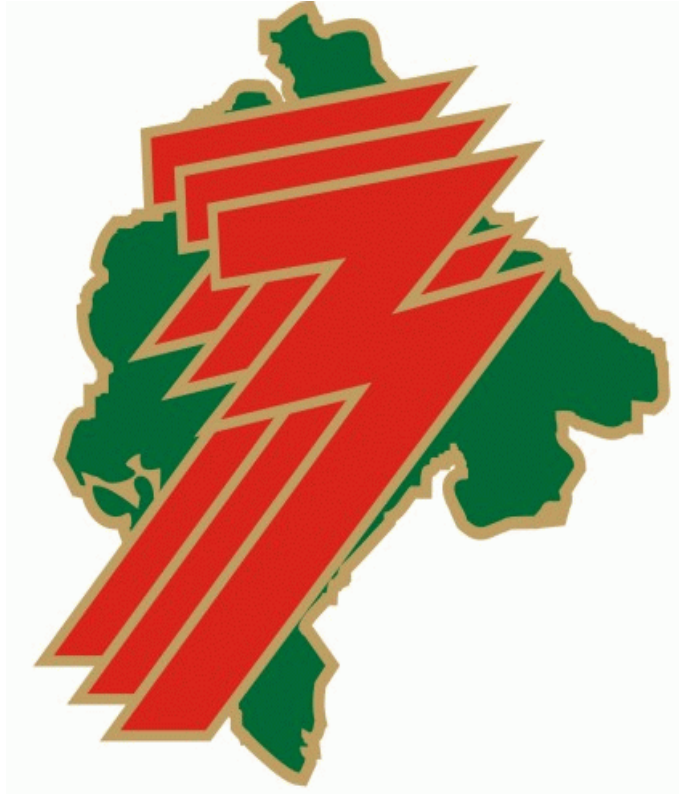
U svom djelokrugu, Inspekcija rada će preduzimati preventivne i represivne mjere u okviru svojih zakonskih obaveza i ovlašćenja. Primjenjivaće se i mjere zabrane rada koje su se pokazale kao najdjelotvorniji instrument, jer poslodavci tada brzo reaguju i izvrše obaveze kako bi nastavili sa obavljanjem svoje djelatnosti. Ova mjera izriče se u slučajevima drastičnog kršenja propisa (rad „na crno“, neuplaćivanje doprinosa za socijalno osiguranje u dužem vremenskom periodu, povreda propisa iz zaštite na radu koje mogu ugroziti život i zdravlje zaposlenog) i po svom karakteru je represivna, ali na ostale poslodavce djeluje preventivno, pa na vrijeme upodobe svoje poslovanje zakonskim propisima, odnosno regulišu radno-pravni status svojih zaposlenih i izvrše zakonske obaveze u dijelu radnih odnosa i zaštite na radu, ne čekajući da Inspekcija rada dođe u kontrolu. Primjena ove mjere je vrlo značajna u vrijeme sezone zbog velikog broja poslodavaca, a inspektori rada, objektivno, ne mogu izvršiti inspekcijski nadzor kod svih.

Inspekcija rada kontroliše zapošljavanje i crnogorskih državljana i stranaca, u skladu sa pozitivnom radnom legislativom, ali posebno ne evidentira slučajeve, odnosno broj zakonito zaposlenih lica, jer se ti podaci mogu dobiti iz ZZZCG i Poreske uprave, već se inspekcijski nadzor bazira na utvrđivanju slučajeva nezakonitog zapošljavanja i preduzima mjere na otklanjanju istih. Sljedstveno tome, konstatno se evidentira broj lica (i domaćih i stranih državljana) koji su nakon preduzetih mjera od strane Inspekcije rada zakonito zasnovali radni odnos, odnosno iz neformalnog rada, tj. rada „na crno“ uvedeni u legalne tokove na tržištu rada i iz takvog radnog odnosa crpe sva prava iz rada i po osnovu rada, koje im garantuju zakoni Crne Gore, a Inspekcija rada kroz inspekcijski nadzor obezbjeđuje njihovu primjenu.

Kako komentarišete podatak da je u prethodnoj godini u opštini Budva izdato 10 puta više radnih dozvola za radno angažovanje stranih državljana, nego u Ulcinju koji je po broju turista, gotovo u istom rangu sa opštinom Budva?*

U kontekstu navedenog, nesporno je da značajan segment inspekcijskog nadzora čini zapošljavanje stranaca. Kako je tržište rada u Crnoj Gori otvoreno i za zapošljavanje stranca, Inspekcija rada nema poseban komentar u vezi sa brojem izdatih radnih dozvola u pojedinim opštinama na Primorju, jer, generalno, preduzima mjere iz svoje nadležnosti, samo u utvrđenim slučajevima nezakonitog rada. No, kako se inspekcijski nadzor objektivno ne može obaviti kod svakog poslodavca, a i broj angažovanih radnika kod poslodavca je promjenjiva kategorija (broj zaposlenih se mijenja iz dana u dan, pa čak i u toku smjenskog rada) uvijek ostaje određen broj lica u neformalnom radu koji izmiče kontroli Inspekcije rada*. No, za očekivati je da će zbog rigoroznih mjera koje će Inspekcija rada preduzimati u toku trajanja sezone, koji uključuju i privremenu zabranu rada pečačenjem objekata, poslodavci će uvidjeti da im je isplativije raditi po zakonu, nego trpjeti sankcije Inspekcije rada, što se konačno odražava i na njihov poslovni ugled, jer će se o utvrđenim nepravilnostima obavještavati javnost.

* Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, u 2011-oj godini je u opštini Budva izdato 5.534 radne dozvole za strane državljanke koji su radno angažovani u toj opštini, dok je u opštini Ulcinj izdato 570 dozvola.



PRIMJENA SEMANTIČKOG ADRESIRANJA U KONTEKSTU KOMUNIKACIJE ZZZCG SA POSLODAVCIMA



Autorka: Tanja Rašović,
Administratorica baze podataka
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Rezime - *E-mail marketing predstavlja jedno od najefikasnijih sredstava marketinga koje je danas poznato. Svaka kompanija koja želi da ostvari poslovni uspjeh, ne može da ignoriše marketinški potencijal e-mail marketinga. Zbog specifičnosti posla i potrebe da se automatizuje komunikacija sa poslodavcima u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, napravljen je sopstveni sistem za vršenje e-mail marketinga u kojem je, s obzirom na najnovije trendove u razvoju e-mail marketinga i potrebe Zavoda, primijenjeno semantičko adresiranje e-mail poruka.*

UVODNA RIJEČ

Savremene trendove iz oblasti Internet marketinga je sve teže pratiti. Napredak tehnologije utiče na sve agresivniji poslovni nastup kao i brži nastup na tržištu, što za posljedicu ima izmjenu dosadašnjih uhodanih pravila i poslovnog stila. Internet je medij koji omogućava potpuno drugačiji način marketinga u odnosu na ostale medije. To je medij za obavljanje komunikacije i distribucije, kao i za zaključivanje transakcije. Korisnici ovog medija preko određenih sajtova dobijaju tražene informacije, poručuju i plaćaju robu ili usluge putem Interneta.

Prednost Interneta u odnosu na ostale medije je nadasve u interaktivnoj komunikaciji sa korisnicima, koja im omogućava da pronađu šta žele, da poruče i plate ono što njima odgovara. Takođe, na Internetu se može naći različit multimedijalni sadržaj koji omogućava različite metode Internet marketinga, drugačije od onih ranije poznatih na ostalim medijima. Cilj svake vrste marketinga je da privuče interesovanje korisnika usluga firme koja se reklamira i time poveća prodaju svojih proizvoda ili usluga.

E-mail marketing je za sada još uvijek najjeftiniji način da se kontaktiraju potencijalni korisnici. To je moćno sredstvo u marketingu kompanije, analizi poslovanja i stvaranju slike o kompaniji i njenim proizvodima u javnosti.

Uvođenjem elektronskog poslovanja u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore raste broj korisnika, čime slanje poruka putem mail-a postaje veoma važno i ima veoma značajnu ulogu u razmjeni informacija. Za efikasnu komunikaciju unutar izuzetno dinamične grupe ljudi (što mogu biti lica zaposlena u određenoj kompaniji ili lica koja rade na nekom projektu) trenutni alati za slanje i primanje e-mail poruka ne predstavljaju optimalno rješenje, jer e-mail adrese se često mogu mijenjati kao i članovi grupe, pa se problem administracije mailing liste još više komplikuje. Stoga je pošiljaocu sve teže da određena poruka stigne do osobe ili osoba kojima je namijenjena.

Očekivanja korisnika su profilisana ka personalnom pristupu i u skladu sa novim trendovima Internet marketinga (pull information za razliku od prethodnog push information), korisnik očekuje da dobije jasnu informaciju koja se odnosi upravo na njegov profil. Suština unapređenja komunikacije putem mail-a je poslati poruku ne na određenu e-mail adresu, već određenoj osobi.

Da bi organizacije izašle u susret očekivanjima korisnika, kao i da bi unaprijedile i olakšale svoje poslovanje, treba da koriste semantičko e-mail adresiranje koje omogućava slanje e-mail poruka i izuzetno dinamičnim grupama ljudi. Pri tome se mail „ne šalje” na određenu e-mail adresu, već određenoj osobi, u zavisnosti od atributa koje je karakterišu.

Polazeći od navedenih činjenica, kao osnovnih hipoteza, mogu se izdvojiti sljedeće, pojedinačne hipoteze:

- Organizacije postaju svjesne da je potrebno unaprijediti elektronsko poslovanje i personalizovati slanje informacija korisnicima;
- Organizacije, poput Zavoda za zapošljavanje, žele da olakšaju rad svojim zaposlenima, što je moguće uraditi uvođenjem aplikacije za semantičko adresiranje e-mail poruka;
- Aplikacija je urađena tako da bude jednostavna za primjenu i administriranje prijavljenih na mailing listu;
- Aplikacija će olakšati rad zaposlenima i pojednostaviti i ubrzati komunikaciju između Zavoda i poslodavaca prijavljenih na mailing listu;
- Poslodavci će redovno dobijati informacije o stanju na tržištu rada, kao i informacije koje su sami odabrali da primaju prilikom prijave na mailing listu;

- Zaposleni u Zavodu će biti zadovoljni efikasnošću komunikacije sa poslodavcima, što će za posljedicu imati unapređenje komunikacije na relaciji Zavod - poslodavci;
- Efikasnije završavanje posla zaposlenih u Zavodu, više slobodnog vremena za razvoj i unapređenje poslovanja;
- Povećanje broja lica koja će se zaposliti sa evidencije nezaposlenih lica;
- Primjenom novih tehnologija Semantičkog Weba određeni podaci o prijavljenim poslodavcima na mailing listu će biti publikovani na Webu u obliku RDF fajla;
- Objavljivanjem ovi podaci postaju dio globalne Baze znanja;
- Format podataka Resource Description Framework (RDF) i primijenjene ontologije i pravila zaključivanja, omogućit će pretragu i povezivanje objavljenih podataka i zavisnosti od postavljenih zahtjeva i u skladu sa pravilima zaključivanja;
- Time se postavlja osnov za razvoj i primjenu Semantičkog Weba u drugim aplikacijama na nacionalnom nivou i šire;
- Na taj način, primjena najnovijih tehnologija u razvoju Semantičkog Weba omogućava kreiranje i unapređivanje globalne Baze znanja, dostupne i HTML i RDF pretraživačima.

INTERNET MARKETING

Prema istraživanju trendova u razvoju Internet marketinga, pokrenutog od strane Strong Mail-a [StrongMail, 2011], vodećeg provajdera za online marketing rješenja iz oblasti e-mail marketinga i socijalnih medija, većina firmi planira da poveća budžet namijenjen e-mail marketingu i marketingu putem socijalnih medija u 2012. godini. Ovo istraživanje sprovedeno je nad 939 liderskih firmi prisutnih na tržištu i daje pozitivan ekonomski izgled i značajno povećanje budžeta za Internet marketing i u narednoj godini.

Rezultati ovog istraživanja, sprovedenog u decembru 2011. godine, dali su sljedeće rezultate:

- 92% ispitanika će povećati budžet namijenjen Internet marketingu u 2012. godini;
- 60% ispitanika planira da poveća budžet za e-mail marketing; 55% za socijalne medije; 37% za optimizaciju sajta za pretraživače;
- 45% navodi integraciju podataka kao primarni izazov u 2012;
- 48% anketiranih firmi navode povećanje pretplatničkog angažmana kao top 2012. godini izazov za e-mail marketing inicijativu; 44% kroz poboljšanje segmentacije - izbora ciljne populacije, 32% kroz poboljšanje mailing liste;

- 68% planira integraciju e-mail marketinga i socijalnih medija [StrongMail, 2011].

Kako sprovedena anketa pokazuje, tendencija je da se poveća budžet namijenjen e-mail servisu, socijalnim medijima i optimizaciji Web sajta. Pri tome, unapređenje ovih metoda će biti u skladu sa najnovijim trendovima u oblasti Internet marketinga. U odnosu na isto istraživanje sprovedeno prethodne godine [KeviChang] značajan napredak će biti urađen iz oblasti e-mail marketinga, koji 2012. godine, zajedno sa marketingom putem socijalnih medija dobija na značaju.

POSTUPAK AUTOMATIZOVANJA ZAVODA SA POSLODAVCIMA

Postupak automatizovanje komunikacije Zavoda za zapošljavanje sa poslodavcima dao bi mnogo bolje rezultate ukoliko bi proces komunikacije putem e-mail-a imao sljedeće mogućnosti:

- mogućnost slanja e-mail-a klijentima i komunikacija sa njima 24 časa dnevno,
- mogućnost istovremenog slanja više e-mail poruka različitim klijentima,
- slanje personalizovanih poruka odabranim klijentima,
- mogućnost izbora mjeseca/nedelje/dana kad treba poslati automatizovane poruke ljudima sa mailing liste,
- praćenje statistike broja prijavljenih/odjavljenih sa mailing liste, njihovih interesovanja i statusa na mailing listi.

Podaci o poslodavcima koji postoje u bazi Zavoda za zapošljavanje su podaci koji se redovno ažuriraju sa podacima o registrovanim poslodavcima u Privrednom sudu. Pri tome dodaju se novo registrovani poslodavci, a poslodavci koji više ne posluju stavljaju se u pasivu. Podaci koje Zavod o poslodavcima dobija iz Registra privrednog suda su: *registarski broj, matični broj, djelatnost, naziv i status preduzeća*. Ažuriranjem poslodavaca na ovaj način ne dobijaju se njihove e-mail adrese, pa su zaposleni u Zavodu za zapošljavanje prikupljali e-mail adrese u komunikaciji sa poslodavcima, što zahtijeva puno vremena i organizacije. Da bi zaposleni u Zavodu brže i lakše komunicirali sa klijentima, poželjno je što je moguće više poslova automatizovati, odnosno izgraditi kvalitetan korisnički servis.

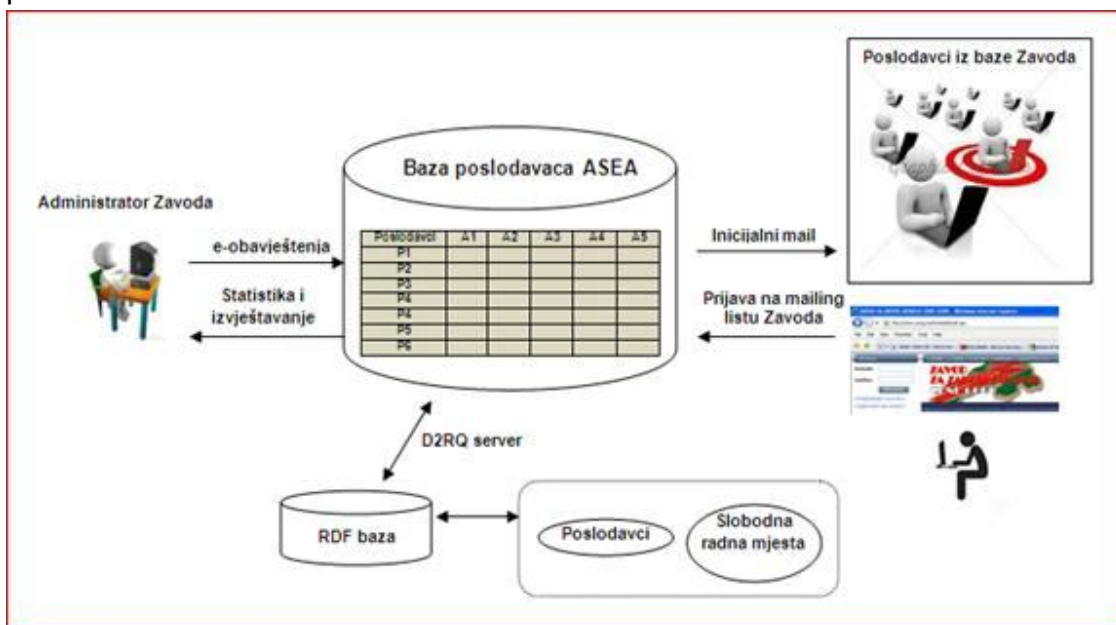
Do sada se komunikacija putem e-mail poruka odvijala tako što su u okviru programa za slanje e-mail poruka bile oformljene grupe sa e-mail-ovima poslodavaca u zavisnosti od potreba Zavoda. U ovako formiranim grupama jedan isti poslodavac, u zavisnosti od djelatnosti kojom se bavi i njegovog interesovanja, mogao je biti u dvije ili više grupa. Pri tome komunikacija se odvijala u jednom smjeru, odnosno zaposleni u Zavodu su slali e-mail-ove ne po

zahtjevu poslodavaca, već po svojoj organizaciji mailing liste. Ovakav način komunikacije se pokazao kao komplikovan za zaposlene u Zavodu, i nedovoljno efikasan za poslodavce jer nisu primali mail-ove *on demand* već po procjeni lica zaposlenih u Zavodu, zaduženih za rad sa poslodavcima. S obzirom da korisnik očekuje da dobije jasnu informaciju koja se odnosi upravo na njegov profil i njegova interesovanja, i da se slanje e-mail poruka koje nisu odobrene od strane primaoca poruka smatra spamovanjem, komunikacija zaposlenih u Zavodu sa poslodavcima morala je biti unaprijeđena.

PRIJEDLOG RJEŠENJA

Analizom postojećih problema i činjenica, dolazi se do zaključka da se navedeni poslovi komunikacije Zavoda sa poslodavcima mogu na jednostavan način automatizovati, postavljenjem aplikacije za vođenje i praćenje e-mail marketinga ove kompanije. Danas na Internetu ima gotovih aplikacija za obavljanje ovih poslova, i kako je popularnost e-mail marketinga sve veća, sve je više ovakvih programa urađenih da zadovolje različite potrebe klijenata. Zbog specifičnosti posla i zbog baze poslodavaca koja već postoji, u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore napravljen je sopstveni sistem za vršenje e-mail marketinga, pri čemu je s obzirom na najnovije trendove u razvoju e-mail marketinga primijenjeno semantičko adresiranje.

Da bi se ovaj proces komunikacije automatizovao, sprovedena je procedura prikazana na slici 1:



Slika 1. Prijedlog rješenja postupka automatizacije poslovanja Zavoda sa poslodavcima

Sprovedena procedura obuhvatala je sljedeće korake:

- pripremljena je baza poslodavaca u zavisnosti od kategorija koje su definisali zaposleni u Zavodu zaduženi za rad sa poslodavcima;
- kategorije predstavljaju attribute poslodavaca;
- kreirana je aplikacija za semantičko adresiranje e-mail poruka (ASEA);
- izvršeno je mapiranje baze aplikacije za semantičko adresiranje e-mail poruka;
- izvršeno je mapiranje baze sa evidencijom slobodnih radnih mjesta;
- poslat je inicijalni mail poslodavcima;
- putem linka u inicijalnom mail-u poslodavci su ažurirali svoj profil, odnosno obilježili su kategorije o kojima žele da budu informisani putem e-mail poruka;
- na taj način formirana je semantička mailing lista, i poslodavci dobijaju e-mail poruke na svoj zahtjev, samo iz onih oblasti koje su obilježili kao predmet svoga interesovanja.

SEGMENTISANJE MAILING LISTE

Prednost semantičkog adresiranja je slanje e-mail poruke osobi čiji je mail nepoznat pošiljaocu. Ovakav način slanja poruke moguće je ostvariti upisivanjem atributa u bazu mailing liste, koji će opisati primaoca e-mail poruke. Na taj način, omogućava se segmentisanje e-mail liste, a poslatu poruku će primiti samo oni korisnici koji u svom opisu imaju attribute koje je prilikom slanja e-mail poruke odabrao pošiljalac.

S obzirom da bazu poslodavaca Zavoda za zapošljavanje Crne Gore čine poslodavci različitog oblika organizovanja, broja zaposlenih, organizacione strukture i interesovanja kada se radi o saradnji poslodavaca sa Zavodom, zaključuje se da je i sa tog aspekta primjena aplikacije za semantičko e-mail adresiranje idealno rješenje za automatizovanje komunikacije Zavoda sa poslodavcima.

Da bi se postigao pozitivan efekat e-mail marketinga, poruke se moraju slati samo korisnicima koji žele da primaju informacije od date kompanije. Takođe, kod kompanija koje imaju širok asortiman djelatnosti najčešće svi korisnici nisu zainteresovani za primanje informacija o svim proizvodima ili uslugama kompanije. U tim slučajevima korisno je izdijeliti prijavljene na mailing listu po određenim kategorijama kako bi krajnji korisnik primao samo onu informaciju koja se odnosi isključivo na oblast njegovog interesovanja.

U tu svrhu, prilikom prijave na mailing listu, korisniku se ponudi da izabere koje su kategorije njegovog interesovanja. U ovom slučaju, kategorije su definisali zaposleni u Zavodu zaduženi za saradnju sa poslodavcima i poslodavcima se

prilikom prijave na mailing listu nudi da izaberu jednu ili više kategorija o kojima će dobijati informacije od strane Zavoda za zapošljavanje. Kategorije su atributi poslodavaca nad kojima se zasniva semantičko adresiranje poslatih poruka. Aplikacija za semantičko adresiranje e-mail poruka primijenjena u Zavodu za zapošljavanje, daje mogućnost dodavanja novih i arhiviranja postojećih kategorija. Inicijalno definisane kategorije su oblasti poslovanja Zavoda, o kojima poslodavac treba da potvrdi da želi da bude redovno informisan. To su:

- sezonsko zapošljavanje;
- refundacija pripravničkog staža;
- podnošenje zahtjeva za kreditiranje malog biznisa;
- organizovanje programa obuke za tržište rada i poznatog poslodavca;
- organizovanje tematskih sastanaka, prezentacija, okruglih stolova i slično...;
- donošenje novih zakonskih rješenja i procedura iz oblasti rada i zapošljavanja;
- zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- ostale informacije o stanju i potrebama na tržištu rada.

U aplikaciji za semantičko adresiranje e-mail poruka primijenjenoj u Zavodu za zapošljavanje, neki od atributa koje poslodavac sam definiše je prethodno navedena lista. Pored toga, segmentacija je izvršena i na osnovu informacija koje Zavod već ima u svojoj bazi poslodavaca. Tom prilikom izdvojene su sljedeće kategorije:

- Poslodavci koji su objavili oglas od 2005. godine;
- Spisak poslodavaca koji su već sezonski zapošljavali radnike;
- Spisak poslodavaca kojima je Zavod finansirao pripravnički staž za zapošljavanje pripravnika;
- Spisak poslodavaca koji su podnijeli zahtjev za kredit;
- Spisak poslodavaca koji su učestvovali u programu Stručne obuke i osposobljavanja;
- Poslodavci koji zapošljavaju lica sa invaliditetom, i oni koji su u nekoj od Anketa izjavili da bi zaposlili lica sa invaliditetom.

Pri tome grupu za e-mail komunikaciju čine samo poslodavci sa ispravno evidentiranim e-mail-om, pa je to još jedan atribut koji se pridaje poslodavcu. U ovom slučaju to je približno 10% od ukupnog broja aktivnih poslodavaca.

Nakon odabira načina kreiranja inicijalne mailing liste poslodavaca, razvoj modela aplikacije je tekao u pravcu da nakon kreiranja i pokretanja ove aplikacije budu ispunjeni sljedeći zahtjevi:

- Zavod će komunikaciju putem e-mail-a ostvarivati samo sa onim poslodavcima koji su potvrdili svoje mjesto na mailing listi i pri tome izabrali kategorije kojima pripadaju.
- Zaposlenima u Zavodu će ova aplikacija olakšati komunikaciju sa poslodavcima, jer neće morati da znaju i po potrebi ažuriraju njihove mail-ove i pripadnosti određenim kategorijama. To će raditi sami poslodavci preko linka za ažuriranje svog profila.
- Zaposleni u Zavodu će po potrebi izabranim kategorijama slati e-mail poruke, ne upisujući pojedinačne e-mail adrese, već samo kategorije prijavljenih na mailing listu kojima je poruka namijenjena.
- Mapiranjem baze poslodavaca i slobodnih radnih mjesta, i objavljivanjem ovog fajla na Web-u u obliku RDF dokumenta, podaci iz baze postaju mašinski čitljivi i dio globalne Baze znanja, spremni za ponovnu upotrebu od strane određenih pretraživača.
- Očekuje se da će primjena ove aplikacije olakšati i unaprijediti komunikaciju na relaciji Zavod - poslodavci, kao i da će objavljivanjem RDF fajla sa podacima o poslodavcima i slobodnim radnim mjestima, unaprijediti mogućnost povezivanja objavljenih oglasa za posao od strane različitih agencija.

APLIKATIVNO PROGRAMSKI INTERFEJS

Aplikacija za semantičko adresiranje e-mail poruka (ASEA), ima mnoštvo moćnih i lako podesivih alata i opcija, što je čini jednostavnom za kreiranje e-obavještenja¹¹, šablona, RSS¹² vijesti, sprovođenje e-mail marketing kampanje i još mnogo toga.

Korisnički interfejs aplikacije ASEA je jednim dijelom namijenjen poslodavcima, koji žele da se prijave na mailing listu, i omogućava im prijavu, izbor kategorija za koje žele da budu redovno informisani od strane Zavoda za zapošljavanje, praćenje poslatih obavještenja - pregled arhive i odjavu sa mailing liste. Sa druge strane, aplikacija ASEA omogućava zaposlenima u Zavodu slanje semantički adresiranih e-mail poruka, kao i administriranje mailing liste.

Na osnovu navedenih funkcija, korisnički interfejs aplikacije ASEA može se podijeliti na dva dijela:

¹¹ E-obavještenje je svaki mail poslat preko Aplikacije ASEA

¹² **RSS** - je porodica web formata koji se koriste za objavljivanje sadržaja koji se često mijenjaju, kao što su novinski naslovi. RSS dokument sadrži ili sažetak sadržaja sa pridružene web strane ili čitav tekst. RSS omogućava da se bude u toku sa izmjenama i novostima sa nekog web sajta potpuno automatski, a taj sadržaj se može uvesti u RSS aplikaciju na korisnikovoj strani.

1. **Prijava poslodavaca na mailing listu** – namijenjen svim prijavljenim na mailing listu;
2. **Administracioni panel aplikacije ASEA** – namijenjen zaposlenim u Zavodu;

PRIJAVA POSLODAVACA NA MAILING LISTU

„Ako želite da na vrijeme budete obaviješteni o mogućnostima koje vam nudi Zavod za zapošljavanje, prijavite se na mailing listu. Ako želite da vam šaljemo informacije o našim programima, molimo vas da popunite priloženu prijavu...“

Poslodavci koji žele da budu informisani o stanju na tržištu rada, potrebama i aktuelnim ponudama u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, mogu se na mailing listu Zavoda prijaviti preko sajta www.zzzcg.me. Članovi mailing liste se svojevolumno prijavljuju na listu i u svakom trenutku se mogu odjaviti sa iste. Zavod neće koristiti e-mail adrese članova liste u druge svrhe, davati ih trećim licima, niti ih zloupotrebljavati na neki drugi način. Svaka prijava ili odjava sa mailing liste Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, mora biti potvrđena od strane vlasnika e-mail-a. Nakon prijave na mailing listu, na e-mail adresu prijavljenog poslodavca će stići link koji treba kliknuti da bi poslodavac potvrdio svoj zahtjev za prijavu.

Podatke, koji se pošalju Zavodu za zapošljavanje prilikom prijave na mailing listu, Zavod će koristiti isključivo da bi lica prijavljena na mailing listu obavještavali o aktuelnim programima i novostima, i strogo će se voditi računa privatnosti prijavljenih lica!

U formi na sajtu Zavoda, prikazanoj na slici 2, ukoliko poslodavac obilježi dugme „Pritisnete ukoliko želite da primete e-mail poruke“, prilikom potvrde registracije, dolazi na stranu koja mu omogućava da izabere kategorije, odnosno teme iz oblasti poslovanja Zavoda o kojima želi redovno da bude informisan.

MOJ PROFIL

KORISNIK: zzzcg5

nova lozinka:	<input type="text"/>	
potvrda nove lozinke:	<input type="text"/>	Ove podatke upišite samo ako želite promijeniti vašu aktuelnu lozinku.
aktuelna lozinka:	<input type="text"/>	

STATUS: Poslodavac ▼

PREZIME I IME: (naziv ako ste poslodavac)

MATICNI BROJ: (PIB ako ste poslodavac)

ADRESA: ▼

TELEFON:

EMAIL ADRESA:

KONTAKT OSOBA: (ako ste poslodavac)

PRIJAVI ME NA MAILING LISTU: (nakon snimanja profila, moći ćete odabrati teme koje vas interesuju)

Slika 2. Prijava poslodavaca na mailing listu

Pretplata neće biti aktivna dok poslodavac ne potvrdi svoju opt-in pretplatu putem linka u inicijalnoj e-mail poruci. U svakom narednom e-obavještenju nalaziće se link koji poslodavca vodi do ažuriranja svojih podataka ili kategorija na koje preplaćen, kao i link za odjavu poslodavca sa mailing liste.

Mogućnosti koje se nakon završene prijave nude poslodavcu su:

- Prijava za neograničen broj kategorija obavještenja;
- Ažuriranje svoje prijave – promjenu ličnih podataka ili kategorija za koje je prijavljen;

ADMINISTRACIONI PANEL APLIKACIJE ASEA

U okviru aplikacije ASEA, Administracioni panel daje licima zaposlenim u Zavodu, zaduženim za rad sa poslodavcima brojne mogućnosti, u zavisnosti od toga da li je prijavljeno lice na Administracioni panel administrator ove aplikacije ili samo korisnik, odnosno lice koje je zaduženo za slanje e-obavještenja i administraciju mailing liste.

Administratori aplikacije ASEA imaju sljedeće mogućnosti:

- da promijene nalog za prijavu za rad sa aplikacijom;
- da konfiguriraju mailing listu;
- da dodaju ili brišu postojeće kategorije na mailing listi;
- da vrše upload (slanje) slika ili dokumenata koje bi kasnije koristili za slanje licima prijavljenim na mailing listu;
- da brišu pojedine korisnike sa liste, koji to zahtijevaju, a nijesu se odjavili preko linka za odjavu;
- da brišu članove mailing liste koji nijesu potvrdili link za aktivaciju na mailing listi;
- da blokiraju određeni mail ili domen, kako se ne bi mogao prijaviti na mailing listu;
- da kreiraju tekst koji će biti u prvoj poslatoj poruci svima prijavljenim na listi i tekst koji će mail-om korisnik primiti nakon aktivacije, odnosno prihvatanja da prima e-mail poruke od strane Zavoda.
- da nakon definisanja sadržaja mailova, namijenjenih za slanje prilikom prijave ili odjave sa mailing liste ili mailova za slanje određenim kategorijama (ukoliko se dio teksta ponavlja češće, ovi mailovi se u okviru administracionog panela mogu snimiti kao template. E-mail template se može mijenjati ili obrisati.
- da formatiraju tekst koji se šalje putem tekst editora, u okviru kojeg se nalazi opcija za upload dokumenata. Prilikom kreiranja e-mail poruka, ovaj administracioni panel nudi mogućnost kreiranja poruka kao HTML format, Plain text format ili oba. [Rašović, 2011]

Obzirom da se e-mail šalje samo registrovanim licima sa poznatim atributima, mogućnost spamovanja je praktično svedena na minimum. Semantičko adresiranje je posebno značajno u poslovnoj komunikaciji, jer primalac u tom slučaju ne treba da razmišlja je li primio spam ili nije.

Statistika interesovanja za članstvo na mailing listi može se pratiti preko odgovarajućeg administracionog panela. Ova mogućnost nudi uvid u broj prijavljenih na mailing listu u zavisnosti od kategorije kojoj pripadaju poslodavci, kao i ko su članovi u svakoj od kategorija.

ZAKLJUČAK

Aplikacija za semantičko adresiranje e-mail poruka, koja je primjenjena u Zavodu za zapošljavanje, identifikovala je poslodavce na način što im je ponuđeno da iz grupe atributa, izaberu svoje attribute. Osnovna prednost ovakve automatizacije procesa komunikacije sa poslodavcima je ušteda na vremenu, jednostavnost i efikasnost u informisanju poslodavaca različitog interesovanja, slanje personalizovanih poruka odabranim klijentima, a sve to sa ciljem ubrzanja procesa zapošljavanja lica sa evidencije nezaposlenih lica.

U okviru ovog programa, nalazi se i statistika za praćenje ponašanja prijavljenih na mailing listu, a koja će za Zavod predstavljati pravac u kome treba da razvija i unapređuje svoje usluge.

LITERATURA

- [1] Bruce C. Brown, „How to use the Internet to Advertis, Promote, and Market Your Business or Web Site – with little or no money“, Ocala, Florida, Atlantic Publishing Group, 2006.
- [2] Dave Chaffey, Fiona Ellis-Chadwick, Kevin Johnston, Richard Mayer, „Internet Marketing – Strategy, Implementation and Practice“, England, Pearson Education Limited, Third edition, 2006.
- [3] Lead Author: Sergio Balegno, Director of Research, Contributing Authors: Jen Dayle, Senior Research Analyst. Jeffrey Rice, Research Analyst. “2011 E-mail Marketing Benchmark Report”, MarketingSherpa 2011, Inc., 499 Main Street, Warren, RI, 02885.
- [4] http://www.strongmail.com/company/news-and-events/press_120910.php “ StrongMail Marketing Trends Survey Reveals Positive Economic Outlook for 2011”, Kevin Chang, Eastwick Communications for StrongMail Systems, 650-480-4080.
- [5] Ryan P. M. Allis, “Best practices for E-mail Marketers”, Copyright Broadwick Corp. 2005.
- [6] Philippe Rödlach, „Enabling Semantic E-mail Addressing“, bachelor Thesis, University of Innsbruck, Semantic Technology Institute, Emmat 370r, A-6105 Leutasch, Matrikelnr, Innsbruck, June 30, 2008.
- [7] logic.stanford.edu/~mkassoff/papers/sea-fss06.pdf
- [8] Semantic E-mail Addressing: The Semantic Web Killer App, <http://www.computer.org/portal/web/computingnow/0209/whatsnew/internetcomputing>
- [9] Steffen Staab and Rudi Studer, editors. Handbook on Ontologies. International Handbooks on Information Systems. Springer, 2004.
- [10] Tanja Rašović, Željko Zorić, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, «Idejno rješenje Aplikacije za semantičko adresiranje e-poruka u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore», XVI naučno – stručni skup INFORMACIONE TEHNOLOGIJE – sadašnjost i budućnost, Žabljak, od 22. do 26. februara 2011, Zbornik radova skupa – str. 79.

EKONOMIJA

ZELENA EKONOMIJA I NOVA RADNA MJESTA



Autorka: Danka Četković
PR Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

UVODNA RIJEČ

Zeleni poslovi u najširem smislu predstavljaju sve poslove u segmentu onih proizvodnih i uslužnih djelatnosti koji su u vezi sa očuvanjem životne sredine. Takođe, mora se ispuniti i kriterijum da su to poslovi, čijim obavljanjem dolazi do smanjenja emisije štetnih CO2 gasova, kao i do smanjenja potrošnje energije.

Zelena ekonomija¹³ se definiše kao ona privredna aktivnost, koja emituje malo ugljenika, efikasno koristi prirodne resurse i koja je socijalno inkluzivna. Ova ekonomija stvara velike šanse za održivi razvoj, što podrazumijeva povećanje dohotka, smanjenje siromaštva i unapređenje kvaliteta života. Takođe, zelena ekonomija, posebno obnovljiva energija je od ključnog značaja i za smanjenje siromaštva, posebno značajnog problema zemalja u razvoju.

Poslovna zajednica svake države mora da stvori preduslove da zelena ekonomija kao sastavni dio šireg koncepta održivog razvoja, postane jedan od odgovora na izazove sa kojima se suočava savremeno čovječanstvo. Procjene Ujedinjenih Nacija za sljedećih 20 godina su da će samo investicije u energiju premašiti 350 milijardi dolara, dok će 200 milijardi dolara biti uloženo u razvoj i „ozeljenjavanje“ saobraćajnog sektora, a po 134 milijarde dolara u sektore građevinarstva i turizma. Više od 100 milijardi dolara je namijenjeno planu za upravljanje.

Kina danas ulaže oko 400 milijardi dolara u zelene tehnologije i polako postaje lider kada je u pitanju korišćenje energije sunca i vjetra.

U Njemačkoj, koja je takođe, lider kada su u pitanju čiste energije, otvoreno je oko 280.000 radnih mjesta zahvaljujući trendu zelene ekonomije i korišćenju održivih izvora energije.

¹³ <http://www.expeditio.org/> , Zelena ekonomija

Svaka zemlja mora da usvoji sopstveni pristup zelenoj ekonomiji u skladu sa onim što su njene razvojne perspektive i specifični uslovi. Zelena ekonomija nije zamjena za održivi razvoj, već njegov sastavni dio.

Prilikom klasifikacije zelenih poslova, potrebno je razlikovati tri različita tipa poslova ¹⁴:

1. Direktno zapošljavanje (u proizvodnji opreme i održavanja)
2. Indirektno (u popratnoj industriji)
3. Multiplicirano zapošljavanje (novi poslovi koji se javljaju zbog svakodnevnog potrošnje direktno i indirektno zaposlenih).

Prema nekim istraživanjima ¹⁵, trenutno u svijetu ima preko 2,3 miliona zaposlenih u području obnovljivih izvora. Polovina od broja zaposlenih odnosi se na područje biomase i biogoriva, preko 600 hiljada na proizvodnju sunčevih sistema, 300 hiljada u vjetroenergiji, 200 hiljada u proizvodnji fotonaponskih sistema...), a procjene govore kako je samo u SAD-u 2006. godini u sektoru energetske efikasnosti bilo ukupno 8 miliona zelenih poslova. Porast zaposlenosti u sektoru obnovljivih izvora energije se podjednako dešava i u zemljama razvijenog svijeta (280.000 zaposlenih u sektoru obnovljivih izvora u Njemačkoj, 200.000 u Španiji, 450.000 u SAD-u), kao i u zemljama u razvoju (preko milion zaposlenih u Kini u oblasti zelenih poslova).

CRNA GORA I ZELENA RADNA MJESTA – GDJE I KOLIKO?

Naime, polazeći od postulata zelene ekonomije, karakteristika crnogorske ekonomije i prirodnih predispozicija, a na osnovu sprovedenih konsultacija, Crna Gora je identifikovala tri ekonomska sektora – poljoprivreda, energetika i turizam- kao prioritete za ozelenjavanje ekonomije do 2020. godine.¹⁶ Poljoprivreda je sektor koji može višestruko doprinijeti ozelenjavanju ekonomije, svi vidovi turizma, uz poštovanje principa održivosti, takođe, će doprinijeti otvaranju većeg broja kvalitetnih radnih mjesta.

U skladu sa Strategijom razvoja energetike do 2025.godine, tekući projekti iz oblasti obnovljivih izvora energije (OIE) su izgradnja mini-hidrocentrala, vjetroelektrana, prerada biomase, solarni sistemi, kao i projekti iz oblasti transporta. Kako bude napredovala realizacija svih ovih projekata, tako će i potrebe za ljudskim resursima biti sve izraženije.

¹⁴ Zeleni poslovi u Hrvatskoj - Analiza povezivanja ekonomskog rasta, smanjenja emisija stakleničkih plinova i društvenog razvoja u Hrvatskoj, UNDP 2010.

¹⁵ Isti izvor

¹⁶ Analitički dokument o izazovima i mogućnostima za ozelenjavanje ekonomije - podloga za izradu nacionalne Platforme za Rio+20, nacrt od 12. april 2012. godine

Nacrtom UNDP studije¹⁷ koja analizira uticaje zelenih investicija na osnovu simulacionog modela procijenjeno je da se zelenim ulaganjima do 2020. godine može otvoriti blizu 20.000 novih radnih mjesta, od čega bi više od 4/5 bilo u sektoru turizma i povezanim djelatnostima, a ostalo u djelatnostima vezanim za sprovođenje mjera energetske efikasnosti i u saobraćaju. Više od 16.000 novih radnih mjesta povezanih sa sektorom turizma bi se uglavnom otvorilo kroz indirektno efekte, tj. kroz bolje korišćenje domaćih i lokalnih lanaca snabdijevanja (supstituciju uvoznih roba domaćim).

Iako su ovo samo neke grube procjene potreba za ljudskim resursima, evidentno je da se će „ozelenjavanjem“ naše ekonomije stvoriti mogućnosti za otvaranjem velikog broja novih radnih mjesta. To je šansa koja se mora iskoristiti i domaća radna snaga se učiniti kompetentnom za buduće zelene poslove.

POTREBNA ZNANJA I VJEŠTINE ZA ZELENE POSLOVE

Što se tiče procjena koje će se vještine tražiti, koja zanimanja će biti aktuelna u oblasti zelene ekonomije, procjene Zavoda za zapošljavanje su, da će se na svim obrazovnim nivoima i u svim oblastima, tražiti kvalitetan i kvalifikovan kadar, koji je prilagodljiv promjenama i koji može vrlo brzo u praksi implementirati nova tehnička rješenja.

Stoga je neophodno odraditi kvalitetnu pripremu, u vidu integralne procjene budućih zelenih radnih mjesta, sa posebnim osvrtom na različita znanja i vještine neophodne za kvalitetno obavljanje zelenih poslova, trebalo bi da se uradi jedna sveobuhvatna studija o potrebama za ljudskim resursima u oblasti zelene ekonomije, kao nove prosperitetne branše. Studija bi se odnosila na kvantitativne procjene novih radnih mjesta u ovoj oblasti ekonomije, ali i na kvalitativne potrebe.

Nakon identifikacije ovih potreba, mogla bi se dati značajnija podrška razvoju zelene privrede, prvo kroz obrazovni sistem (formalni i neformalni), školovanjem kompetentnog kadra za potrebe zelene privrede, a nakon toga i veća podrška zapošljavanju.

¹⁷ UNDP Crna Gora, *Assessing the impact of green economy investments in Montenegro: a sectoral study focused on energy (transport and buildings) and tourism*, nacrt od 1. aprila 2012. godine



PRILAGOĐAVANJE OBRAZOVNOG SISTEMA

Na osnovu potreba tržišta, a prema zahtjevima zelene ekonomije neophodno je početi sa prilagođavanjem obrazovnih programa, principima zelene ekonomije. Vrlo važnu ulogu će imati srednje stručne škole koje u svoje obrazovne programe trebaju uvrstiti nove sadržaje, kao i odgovarajući fakulteti.

Ništa manje značajno nije ni obrazovanje odraslih, koje bi trebalo da kroz svoje programe edukacije na kvalitetan način, u što kraćem roku osposobi kadar za potrebe zelene ekonomije. Ovdje postoji značajan potencijal i šansa za veliki broj nezaposlenih lica, nižih obrazovnih kvalifikacija, tehnoloških viškova, korisnika novčane naknade ili socijalnih primanja, za čijim zanimanjem trenutno ne postoji tražnja na tržištu, da kroz dodatnu edukaciju, ili programe prekvalifikacije, steknu tražena znanja iz oblasti zelenih poslova i nađu zaposlenje u ovom sektoru, čime će se značajno doprinijeti i socijalnoj inkluziji ove, teže zapošljive kategorije nezaposlenih lica. Ukratko, u oblasti zelene ekonomije je velika šansa za zapošljavanjem domaće radne snage.

Evropske privrede su prepoznale važnost zelene ekonomije, kao nove prosperitetne branše i kao šansu za stalnim povećanjem novih zapošljavanja. Takođe, javni sektor u saradnji sa privredom, intenzivno treba da radi i na identifikaciji potrebnih znanja i vještina, neophodnih za kvalitetno obavljanje poslova u zelenoj ekonomiji. Vlada Velike Britanije je u jednom izvještaju¹⁸ iz 2011. identifikovala oblasti zelenih poslova, kao i potrebna znanja i vještine, što do određene mjere, može biti primjenjivo i korisno i za našu ekonomiju.

¹⁸ Izvor: Her Majesty's Government, Skills for a Green Economy: a report on evidence, UK, London, 2011

Potrebne kvalifikacije za zelenu ekonomiju

Oblast zelene ekonomije	Potrebna zanimanja i vještine
Efikasna upotreba resursa	<p>Strateški menadžment za efikasne modele poslovanja (life-cycle analiza, zelene javne nabavke, održivi finansijski menadžment, korporativna društvena odgovornost)</p> <p>Računovodstvo koje uzima u obzir efikasno korišćenje prirodnog kapitala</p> <p>Upravljanje alternativnim finansijskim instrumentima u bankarskom i finansijskom sektoru</p> <p>Korišćenje tehnologija koje povećavaju efikasnost resursa, posebno ICT tehnologija (ICT inženjeri i programeri)</p>
Nisko karbonska industrija i obnovljivi izvori energije	<p>Naučnici i inženjeri u oblasti obnovljivih izvora energije, modeliranja i projekcija za ublažavanje i adaptaciju na klimatske promjene (elektrotehnika, mašinstvo, arhitektura, druge nauke)</p> <p>Projektovanje, modeliranje, izgradnja, nadzor i održavanje kod sljedećih obnovljivih izvora energije: male hidroelektrane, energane na biomasu, vjetroelektrane, solarne elektrane, elektrane na otpad (električari, vodoinstalateri, operateri postrojenja)</p> <p>Tehničko osoblje za mjere rekonstrukcije sa aspekta EE i održavanja OIE</p>
Sektor zgrada (građevinarstvo i stanovanje)	<p>Projektovanje, modeliranje, izgradnja, nadzor i održavanje sa primjenom zahtjeva EE</p> <p>Ugradnja i održavanje sistema OIE (solarno-termalni sistemi, toplotne pumpe i sl.)</p> <p>Sprovođenje energetskih pregleda i energetskog menadžmenta</p>
Proizvodnja i snadbijevanje energijom	<p>Energetska efikasnost proizvodnih kapaciteta</p> <p>Lokalna proizvodnja i potrošnja energije (daljinsko grijanje, mini sistemi kogeneracije, smart grids, tj. pametne distributivne mreže)</p> <p>Ugradnja i praćenje stanja na pametnim brojilima održavanje energetskih sistema sa fokusom na efikasno korišćenje resursa i EE</p>

Izvor: Her Majesty's Government, Skills for a Green Economy: a report on evidence, UK, London, 2011

ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE I ZELENA EKONOMIJA

Zavod je prepoznao oblast zelene ekonomije kao vrlo perspektivnu i kao oblast koja će dovesti do velikog broja otvaranja novih radnih mjesta i većeg zapošljavanja domaće radne snage.

Već sada, može se reći, da su profili iz oblasti zelene ekonomije deficitarni.

Zavod je i do sada radio na afirmisanju «zelenih poslova» kroz aktivnosti iz oblasti obuka i obrazovanja, kao što je obuka za solatere, koja je organizovana u saradnji sa zanatsko-preduzetničkom komorom, aktivnosti u oblasti javnih radova, npr. državni javni rad »Neka bude čisto«, čišćenje rijeka i podmorja, zaštita nacionalnih parkova, zaštita rijeka i lovišta, pošumljavanje požarom uništenih područja i sl. kao i kreditna podrška projektima iz oblasti zelenih poslova, ali i aktivnosti Zavoda na promociji društveno odgovornog poslovanja preduzeća i podrška potpisivanju UN Globalnog sporazuma iz oblasti zaštite životne sredine.

Početkom novembra 2011. predstavnici Zavoda za zapošljavanje i Ministarstva rada i socijalnog stranja su prisustvovali Konferenciji javnih službi za zapošljavanje, zemalja jugoistočne Evrope u organizaciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Evropske komisije (TAIEX) u Zagrebu.

Tokom konferencije učesnici su imali prilike da se upoznaju sa Politikama održivog razvoja u Evropskoj uniji, trenutne i buduće promjene u zanimanjima u zelenoj ekonomiji i njihov uticaj na stručno osposobljavanje, od strane predstavnika ETF (Evropska trening fondacija iz Torina), koji su istakli da vještine za zelene poslove karakteriše spoj tradicionalnih vještina i nadogradnja sa savremenim vještinama.

ZAKLJUČAK

Evidentno je da najkvalitetniji i najefikasniji pristup u promovisanju zelene ekonomije i zelenih poslova jeste sistemski pristup, neophodno je strateško planiranje stvaranja kadrova u oblasti zelenih poslova, kao i stvaranje mreže među institucijama sistema sa ciljem promovisanja koncepta da zeleni poslovi otvaraju nova radna mjesta, smanjuju siromaštvo, ublažavaju razvojne i regionalne neujednačenosti.

Značaj zelene ekonomije i njene prednosti trebaju biti plasirane najširoj javnosti, putem odgovarajućih zajedničkih kampanja, institucija i NVO sektora, kako bi benefiti, poput otvaranja novih radnih mjesta, stvaranja novih zanimanja, kreiranja novih vještina, bili jasno vidljivi svim zainteresovanim sadašnjim i budućim tražiocima posla.

U prilog značaju, a i mogućnostima za nova radna mjesta, u svjetskim ekonomijama u izvještaju međunarodne organizacije rada (MOR)¹⁹ je ukazano da će najmanje polovina svih zaposlenih u svijetu, što je oko 1,5 milijardi ljudi, biti na neki način obuhvaćeno prelaskom na zelenu ekonomiju u svim privrednim granama, najviše u poljoprivredi i šumarstvu, ribarstvu, sektorima energetike i prerade, građevinarstvu i saobraćaju, kao i da prelazak na zelenu ekonomiju može obezbijediti 15 do 60 miliona dodatnih radnih mjesta u svijetu, već u sljedeće dvije decenije.

Što znači da i sad u vremenu ekonomske krize, šansu koju pruža razvoj zelene ekonomije, treba prvenstveno iskoristiti za zapošljavanje domaće radne snage, jačanju njene konkurentnosti i na vrijeme početi sa njenom pripremom i osposobljavanjem za potrebe zelene privrede, budući da je Crna Gora već više od dvadeset godina ekološka država i ima ogromne potencijale za "ozelenjavanje" svoje privrede.

Literatura:

¹ Dostupno na: <http://www.expeditio.org/>, Zelena ekonomija

² Zeleni poslovi u Hrvatskoj - Analiza povezivanja ekonomskog rasta, smanjenja emisija stakleničkih plinova i društvenog razvoja u Hrvatskoj, UNDP 2010.

³ Isti izvor

⁴ Ozelenjavanje crnogorske ekonomije (radni naslov), Analitički dokument o izazovima i mogućnostima za ozelenjavanje ekonomije - podloga za izradu nacionalne Platforme za Rio+20, nacrt od 12. april 2012. godine

⁵ UNDP Crna Gora, Assessing the impact of green economy investments in Montenegro: a sectoral study focused on energy (transport and buildings) and tourism, nacrt od 1. aprila 2012. godine

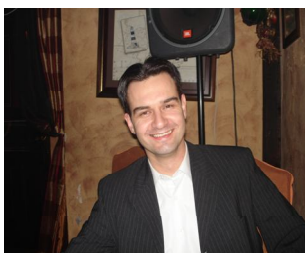
⁶ Izvor: Her Majesty's Government, Skills for a Green Economy: a report on evidence, UK, London, 2011

⁷ <http://www.ilo.org/>

Interne analize i izvještaji iz Zavoda za zapošljavanje Crne Gore



PROJEKAT «RADNA PRAKSA ZA VISOKOŠKOLCE»



Autor:

*Jovan Kostić, Viši savjetnik za evidenciju i posredovanje
Zavod za zapošljavanje Crne Gore - Sektor za zapošljavanje*

UVODNA RIJEČ

Projektom "Radna praksa za visokoškolce" podstiče se zapošljavanje visokoškolaca bez radnog staža na rad na određeno radno vrijeme kod poslodavaca u realnom sektoru na period od 6 mjeseci. Ciljna grupa su nezaposleni visokoškolci sa evidencije Zavoda koji nemaju evidentiranog radnog staža ili imaju evidentiranog radnog staža u nižem stepenu obrazovanja. Projektom se želi podstići brže sticanje praktičnih znanja i vještina visokoškolaca, povećanje njihove konkurentnosti na tržištu rada i njihovo veće zapošljavanje. Projektom je predviđeno finansiranje zarada za 500 visokoškolaca. Zavod će poslodavcima finansirati bruto zaradu zaposlenog u iznosu od 249,28 eura, odnosno neto 150,00 eura.

PRIKAZ TRENUTNOG STANJA – RAZLOZI ZA POKRETANJE PROJEKTA

Kretanja na tržištu rada u posljednjih nekoliko godina ukazuju na povećano učešće visokoškolaca u ukupnoj nezaposlenosti. To je uzrokovalo nekoliko okolnosti, a prije svega sve veći priliv nezaposlenih iz sistema visokog obrazovanja, a koji ne prati odgovarajuća dinamika njihovog zapošljavanja.

Porast novoprijavljenih visokoškolaca iz sistema obrazovanja u zadnjih 4-5 godina rastao je po godišnjoj stopi od 5 do 15%, a zapošljavanje visokoškolaca bez staža je praktično ostalo na istom nivou, tako da je krajem prvog kvartala 2012. godine na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore bilo 5.042 visokoškolca od čega je 2.140 ili 42,44% bez radnog staža.

Broj upisanih studenata u posljednjih nekoliko godine je porastao sa 4.564 u školskoj 2004/05 godini na 7.790 u školskoj 2009/10. godini. Upis studenata je rastao po godišnjoj stopi od 6 do 22%. Odnos svršenih srednjoškolaca i upisanih studenata je u školskoj 2004/05. godini iznosio 60,79%, dok je u narednim godinama u stalnom rastu, tako da je u školskoj 2008/09. godini indeks iznosio 108,42, a u 2009/10. 104,21.

Ovako visoki indeksi (preko 100) ukazuju da se zadnjih nekoliko godina na fakultete upisuju lica koja su završila srednju školu u prethodnim godinama, kao

i svršeni srednjoškolci iz radnog odnosa. Broj diplomiranih studenata se kretao od 1.656 u 2005. godini do 3.086 u 2011. godini, odnosno rastao je po godišnjoj stopi od 12 do 28%.

Tražnja za visokoškolcima je od 2005. do 2008. godine bila u porastu. Sa 5.767 oglašanih slobodnih radnih mjesta u 2005. godini je porasla na 9.708 u 2008. godini, odnosno godišnje je rasla po stopi od oko 22%. Nakon tog perioda bilježi se pad tražnje za zapošljavanjem visokoškolaca, tako da je u 2009. godini postojala tražnja za 6.324 visokoškolca (za 34,9% manja u odnosu na 2008. godinu), u 2009. za 6.903, a u 2010. godini za 7.757 visokoškolaca.

Trendovi kretanja tražnje za visokoškolcima pratili su i njihovo zapošljavanje. Tako se u periodu od 2005. do 2008. godine porast zapošljavanja kretao po stopi od 10 do 30%, dok se u 2009. godini bilježi pad zapošljavanja. U 2010. i 2011. godini dolazi do ponovnog rasta zapošljavanja visokoškolaca.

Kao posljedica toga, učešće visokoškolaca u ukupnom broju nezaposlenih se povećao sa 5,33% u 2005. godini na 15,54% u 2011. godini, a u prvom kvartalu ove godine je iznosio 15,98%. Učešće visokoškolaca bez radnog staža u ukupnom broju visokoškolaca se povećalo sa 21,55% u 2005. godini na 43,65% u 2011. godini, a u prvom kvartalu 2012. godine je inosio 42,44%.

Sve navedene okolnosti su nepovoljnije u manje razvijenim sjevernim opštinama, što nameće potrebu iznalaženja rješenja, odnosno programa kojima će se ublažiti navedeni negativni trendovi, stvoriti više mogućnosti i prostora za sticanje praktičnih znanja i vještina mladih visokoškolaca, odnosno pospješiti zapošljavanje visokoobrazovanih kadrova.

Na većini fakulteta, obavezna i kvalitetna praktična nastava nije dovoljno zastupljena. Potrebe tržišta su za kadrom koji pored teorijskih znanja posjeduje i praktična znanja, tako da je potrebno još od prve godine studija praktikovati obaveznu praktičnu nastavu kod poslodavaca u realnom sektoru. Visokoobrazovne institucije treba da uspostave saradnju sa udruženjima poslodavaca i stvore prohodnost studentima za obavljanje prakse u malim i srednjim preduzećima.

Praksa treba da bude intezivna, kvalitetno ispunjena, kako bi mladi što više naučili i što prije se osposobili za samostalan rad. Takođe, radom u malim i srednjim preduzećima stiču se i neophodna iskustva za razbijanje predrasuda o radu i funkcionisanju malih i srednjih preduzeća.

Mikro, mala i srednja preduzeća, čine više od 90% privrede Crne Gore. Njihov način rada i organizacije se bitno razlikuje od funkcionisanja velikih preduzeća. Mlade treba usmjeravati ka malim i srednjim preduzećima, jer su upravo oni generatori razvoja i novih radnih mjesta. Ali malim i srednjim preduzećima je potrebna podrška države, pogotovo sada u vremenu krize. Malim i srednjim preduzećima je potreban kadar koji vrlo brzo može samostalno početi sa obavljanjem zadataka.

U tom cilju, Projektom "Radna praksa za visokoškolce", podstiče se brže sticanje praktičnih znanja i vještina visokoškolaca bez radnog iskustva, povećava njihovu konkurentnosti na tržištu, kao i veće zapošljavanje, s jedne strane, a sa druge se pruža podrška malim i srednjim preduzećima u realnom sektoru. Naime, nezaposleni visokoškolci bi obavljali praksu u okviru stečenog zanimanja, u trajanju od 6 mjeseci, isključivo u realnom sektoru – malim i srednjim preduzećima, što bi im omogućilo upoznavanje sa radnim okruženjem, sticanje znanja i vještina kod konkretnog poslodavca, kao i upoznavanje sa korporativnim pravilima preduzeća i razvijanje radnih navika. Poslodavcima je omogućeno da, kroz jedan vid probnog rada koji finansijski ne opterećuje preduzeće, obuče kadar za svoje potrebe, upoznaju se sa radnicima i po potrebi ih zaposle nakon isteka Projekta.

Osnovni ciljevi koji se žele ostvariti realizacijom ovog projekta mogli bi se svesti na sljedeće:

- povećanje zapošljavanja visokoškolaca, odnosno smanjenje nezaposlenosti;
- brži ulazak visokoškolaca na tržište rada;
- podsticanje zapošljavanja mladih visokoškolaca u "svojim" opštinama;
- sticanje radnog iskustva kroz obavljanje prakse, neposredno nakon školovanja;
- podrška poslodavcima, prije svega malim i srednjim preduzećima u regrutaciji kadrova, posebno sada u vremenu ekonomske krize;
- doprinos kvalitetnijem poslovanju poslodavca kroz angažovanje mladih visokoškolaca;
- doprinos smanjenju rada u zoni sive ekonomije;
- sticanje vještina za rad u malim i srednjim preduzećima;
- pospješivanje mladih za pokretanje sopstvenog biznisa;
- osposobljavanje za budući rad u državnoj administraciji kroz sticanje realnih i praktičnih znanja o biznisu i kvalitetnije razumijevanje pozicije preduzetnika.

CILJNA GRUPA

Strukturu realizacije projekta opredjeljuje broj i struktura nezaposlenih visokoškolaca, bez radnog staža, po pojedinim biroima rada:

Pregled nezaposlenih lica i polaznika po biroima rada (Stanje na dan 31.3.2012.)²⁰

	Broj rada	Broj NL	Broj VII-1	%	Bez staža	%	Bez staža/ ΣVII-1	% SJEVER /JUG	Br. lica 60/40
Rb	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Podgorica	10357	1797	35.64	804	37.57	44.74	69.85	140
2	Bar	3144	585	11.60	206	9.63	35.21	17.90	35
3	Herceg Novi	3984	479	9.50	141	6.59	29.44	12.25	25
4	JUG	17485	2861	56.74	1151	53.79	40.23	100	200
5	Nikšić	3753	975	19.34	441	20.61	45.23	44.59	134
6	Berane	3640	507	10.06	225	10.51	44.38	22.75	68
7	Bijelo Polje	4744	448	8.89	198	9.25	44.20	20.02	60
8	Pljevlja	2922	251	4.98	125	5.84	49.80	12.64	38
9	SJEVER	15059	2181	43.26	989	46.21	45.35	100	300
10	Crna Gora	31544	5042	100.00	2140	100.00	42.44	200	500

Projekatom "Radna praksa za visokoškolce", predviđa se zapošljavanje 500 visokoškolaca sa evidencije Zavoda za zapošljavanje Crne Gore koji nemaju evidentiran radni staž ili imaju radni staž u nižem stepenu obrazovanja, a nijesu bili u radnom odnosu u zadnjih 6 mjeseci. Prednost je data zapošljavanju visokoškolcima iz sjevernih – manje razvijenih opština. Sjevernim opštinama će se obuhvatiti 60% polaznika – 300 visokoškolaca, a ostalim opštinama 40% – 200 visokoškolaca.

Zavod za zapošljavanje će finansirati bruto zarade visokoškolaca zaposlenih po ovom projektu u bruto iznosu od 249,28 eura, odnosno 150,00 eura u neto iznosu, što za predviđeno zapošljavanje 500 visokoškolaca, na period od 6 mjeseci, po ovom projektu iznosi 747.840,00 eura. Kako se kroz finansiranje bruto zarada u Budžet Crne Gore uplati 297.840,00 eura, proizilazi da neto izdatak iz Budžeta, po osnovu realizacije ovog projekta, iznosi 450.000,00 eura, što imajući u vidu ciljeve i razloge realizacije projekta, opravdava njegovo finansiranje.

	Parametar	Iznos
Rb	1	2
1	Broj visokoškolaca	500
2	Broj mjeseci	6
3	Bruto zarada polaznika	249,28
4	Neto zarada polaznika	150,00
5	Fiskaliteti (porezi, doprinosi i prirezi)	99,28
6	Ukupna potrebna sredstva (1x2x3)	747.840,00
7	Ukupno učešće Zavoda u finansiranju neto zarada (1x2x4)	450.000,00
8	Ukupni fiskaliteti (1x2x5)	297.840,00

²⁰ Izvor podataka: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, www.zzzcg.org

CJELINE RADNE PRAKSE

Projekat će se realizovati u nekoliko faza. U prvoj fazi raspisaće se javni konkurs poslodavcima i nezaposlenim visokoškolcima u kome će se definisati uslovi učešća na projektu. Svi nezaposleni visokoškolci koji ispunjavaju kriterijume iz javnog konkursa će se obavijestiti o istom, i po mogućnosti, što veći broj poslodavaca. U drugoj fazi vršiće se izbor poslodavaca i selekcija visokoškolaca. Selekcija visokoškolaca će obuhvatiti informativno-motivacione seminare za pripremu visokoškolaca za brže uključivanje u svijet rada. Seminari će se izvoditi u trajanju od tri dana sa fokusom na različite teme koje čine osnovu za podsticanje karijernog razvoja mladih, prije ulaska u određeno preduzeće. Program seminara je informativnog, edukativnog i razvojnog karaktera i usmjeren je ka cilju aktivnog i efikasnog uključivanja mladih na tržište rada. Svaka od radionica ima svoju strukturu i u središtu temu, koje su direktno u ovom slučaju usmjerene ka podsticanju profesionalnog razvoja pojedinca.

Po izboru poslodavaca, visokoškolci će se upućivati na obavljanje šestomjesečne radne prakse. Za sve vrijeme trajanja projekta vršiće se prezentovanje projekta i informisanje javnosti, kao i kontinuirano praćenje rada praktikanata.

Šestomjesečna radna praksa se sastoji iz tri faze. Prva faza predstavlja upoznavanje sa radnim okruženjem i otkrivanje profesionalnog identiteta. Prvih mjesec dana, praktikanti se upoznaju sa pravilima i sistemom rada. Upućuju se u sve relevantne informacije o preduzeću u skladu sa pravilima preduzeća, upoznaje se sa radnim prostorom, kolegama, sistemom rada, pružanja usluga i izveštavanja.

Prva faza prakse je veoma značajna i iz ugla poslodavaca i iz ugla praktikanata. Naime, u skladu prvom fazom rada, te nivoom usvojenih informacija tokom prvih mjesec dana od praktikanata se proporcionalno može očekivati više samoinicijativnosti i fleksibilnosti, a samim tim i više produktivnosti ukoliko je u prvoj fazi stekao više informacija i dobar uvid u sistem poslovanja.

Druga faza predstavlja obavljanje pojedinačnih i konkretnih poslova. Ova faza prakse omogućava praktikantu da stekne uvid posebnom poslovnom žargonu, posebnim radnim standardima i postupcima, izveštajima – u kojoj formi, u kom roku i kome se podnose, zadacima koji se mogu završiti bez odobrenja mentora ili menadžera preduzeća, detaljima u vezi sa zadacima i vremenskim rokovima, odobrenim vidovima korespondencije, pitanjima sigurnosti, bezbednosti i poverljivosti, politici interakcije sa klijentima, korisnicima i saradnicima.

Posljednji segment druge faze prakse je podsticanje produktivnosti i samostalnosti praktikanata, i to kroz rad na složenim zadacima, projektu ili timskim zadacima. U ovoj fazi, praktikant na praksi postiže produktivnost, a energija mu je usredsređena na obavljanje zadataka i postizanje ciljeva. Praktikanti sada mogu biti uključeni u različite timove, samopouzđani su i

svjesniji svojih pojedinih kvaliteta, dok proces profesionalnog razvoja u prethodnim fazama sada omogućava i lakše prihvatanje kritike.

Treća faza prakse, usmjerena je na izradi projekta zadatka u cilju unapređenja određene usluge, aktivnosti, organizacije rada. Oblasti koje se obrađuju se dogovaraju na osnovu potreba poslodavaca i interesovanja praktikanata. U ovom projektnom zadatku, mladi predstavljaju viđenje cjelokupne prakse, ličnu i profesionalnu interpretaciju doživljenog, sa akcentom na transferu stečenog znanja na svoj budići profesionalni razvoj. Prijedlozi unapređenja rada na osnovu ličnih doživljaja čine posljednju fazu prakse, ujedno i dio "Dnevnika radne prakse", koji za cilj ima obradu informacija koje su dobijene tokom trajanja prakse sa krajnjim ishodima transferisanja znanja za kasnije. Prezentovanje evaluacije prakse i projektnog plana čine posljednji dio treće faze prakse. Na taj način, poslodavac može dobiti veoma korisne informacije, koje po završetku prakse pružaju uvid u stečene utiske praktikanata i koje mogu biti veoma korisne za unapređenje organizacije rada, usluga i daljih aktivnosti u preduzeću.

Završni intervju je i prilika koja može koristiti praktikantima u smislu povratnih informacija od strane mentora u preduzeću i kordinatora projekta, jer u zavisnosti od slike koju su praktikanti ostavili tokom trajanja prakse, na osnovu postignutih rezultata mogu dobiti potvrdu o obavljenoj praksi sa preporukama za kasnije zaposlenje.

ISKUSTVA ZEMALJA U OKRUŽENJU U REALIZOVANJU PRAKSE ZA NEZAPOSLENA LICA

Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ)²¹ iz Republike Srbije realizuje program pod radnim nazivom "Stručna praksa". Program stručne prakse namijenjen je nezaposlenim licima koja imaju srednje, više ili visoko obrazovanje i koja se prvi put stručno osposobljavaju za zanimanja za koja su stekla određenu vrstu i stepen stručne spreme ili koja su se stručno osposobljavala kraće od vremena potrebnog za polaganje pripravničkog/stručnog ispita, a radi osposobljavanja za samostalan rad i polaganje pripravničkog, odnosno stručnog ispita, u skladu sa zakonom ili opštim aktom poslodavca. Ovaj program podrazumijeva osposobljavanje za samostalan rad u struci bez zasnivanja radnog odnosa. Mogu konkurisati poslodavci iz privatnog i državnog sektora.

Program stručne prakse traje do 6 mjeseci za pripravnike sa srednjim obrazovanjem, do 9 mjeseci za pripravnike sa višim ili visokim trogodišnjim obrazovanjem i do 12 mjeseci za pripravnike sa najmanje četvorogodišnjim visokim obrazovanjem.

Tokom sticanja prakse NSZ angažovanim licima isplaćuje novčanu pomoć u mjesečnom iznosu od 14.000 dinara (cca 120€) za lica sa najmanje četvorogodišnjim visokim obrazovanjem, 12.000 dinara (cca 105€) za lica sa

²¹ Izvor: Republike Srbije, Nacionalna služba za zapošljavanje, www.nsz.gov.me

višim ili visokim trogodišnjim obrazovanjem i 10.000 dinara (cca 87€) za lica sa srednjim obrazovanjem.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ)²² realizuje projekat stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Cilj projekta je nezaposlenim licima bez radnog iskustva i staža osiguranja, omogućiti ulazak na tržište rada kroz stručno osposobljavanje za rad, nezavisno od toga da li je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uslov za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja.

Ciljne grupe su nezaposleni visokoškolci i lica sa srednjoškolskim obrazovanjem, koji su na evidenciji HZZ duže od 90 dana i imaju do godinu dana evidentiranog radnog staža. Stručno osposobljavanje je u trajanju do 12 mjeseci. Polaznicima stručnog osposobljavanja za rad HZZ isplaćuje novčanu pomoć u visini neoporezivog dijela studentske stipendije, koja trenutno iznosi 1.600 kuna (cca 210 €).

Poslodavci koji mogu koristiti sredstva za stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, su poslodavci kod kojih je zakonom ili zakonskim propisom obavezan stručni ispit ili radno iskustvo za zapošljavanje, a da pri tome imaju osigurane uslove za obavljanje poslova određenog radnog mjesta i sa odgovarajućim mentorom.

ZAKLJUČAK

Projekatom "Radna praksa za visokoškolce" predviđa se zapošljavanje 500 visokoškolaca sa evidencije Zavoda za zapošljavanje Crne Gore na period od 6 mjeseci. Projektom će se povećati zapošljavanje visokoškolaca i njihov brži ulazak na tržište rada. Sticanjem radnog iskustva kroz obavljanje prakse, neposredno nakon školovanja, zaokružice se sistem teorijskog znanja stečenog na fakultetima i praktičnog znanja stečenog kroz rad u malim i srednjim preduzećima, što će omogućiti mladim visokoškolcima, da samostalno nastupaju na tržištu rada ili da otpočnu sopstveni biznis, a poslodavcima će dati doprinos kvalitetnijem poslovanju, kroz zapošljavanje mladih i obučanih visokoškolaca.

Literatura:

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, www.zzzcg.org

Zavod za statistiku Crne Gore – MONSTAT, www.monstat.org

Nacionalna služba za zapošljavanje, www.nsz.gov.me

Hrvatski zavod za zapošljavanje, www.hzz.hr

²² Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, www.hzz.hr

IMPLEMENTACIJA REGIONALNE, STRUKTURNE I KOHEZIONE POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA U CRNOJ GORI

Autorke:

Dragica Rustemagić, viša savjetnica za pripremu za zapošljavanje

Melanija Maliković, viša savjetnica za pripremu za zapošljavanje

POLITIKA REGIONALNOG RAZVOJA EU

Unapređenje ekonomskog i društvenog progresa i obezbjeđenje visokog nivoa zaposlenosti u cilju ostvarivanja uravnoteženog i održivog razvoja smatra se jednim od osnovnih ciljeva Evropske unije, na putu ostvarivanja strateškog zadatka da uniju pretvori u najkonkurentniji i najdinamičniji ekonomski prostor na svijetu – prostor sposoban da postigne trajni privredni rast sa više boljih radnih mjesta i jačom socijalnom integracijom.

U državama Evropske unije postoje znatne privredne i socijalne razlike, kako unutar unije, tako i unutar skoro svih država. Među strukturnim problemima dominira regionalna neujednačenost koja se odražava u većoj razlici dohodaka u regionima unije, u problemima u oblasti zapošljavanja, kao i u učincima nacionalnih privreda. Regionalna politika je danas jedna od ključnih politika u postizanju ujednačenog i održivog razvoja, odnosno jačanju ekonomske i socijalne kohezije Evropske unije.

Evropa u velikoj mjeri podržava razvoj zapošljavanja i socijalnu politiku kroz strukturne fondove (Evropski socijalni fond, Evropski razvojni fond) i kohezione fondove dostupne državama, članicama Evropske unije, i kroz instrumente za predpristupnu pomoć (IPA) dostupne državama - kandidatima i potencijalnim kandidatima za članstvo u Evropskoj uniji.

U Evropskoj uniji je 1988. godine u cilju uvođenja decentralizovanog pristupa strukturnim fondovima, započet koncept partnerstva kao ključni princip za ostvarivanje ciljeva dobrog upravljanja politikom zapošljavanja i socijalnom politikom, baziran na povezivanju svih relevantnih zainteresovanih strana koje mogu doprinjeti unapređenju i uspjehu programa i mjera koje se sprovode i finansiraju. Evropska komisija je pet godina kasnije podržala obrazovanje Teritorijalnog pakta za zapošljavanje koji je pomogao u uspostavljanju partnerskog principa u socio-ekonomskim politikama širom Evrope. Razvoj lokalnog zapošljavanja je prepoznat od strane Evropske Komisije kao instrument za suzbijanje nezaposlenosti i od tada je stalno dobijao na značaju posebno nakon 2000. godine.

Zahtjevi za bolju realizaciju politika zapošljavanja i bolje usklađivanje politika tržišta rada sa lokalnim/regionalnim potrebama se povećavaju širom Evrope.

Adekvatan mehanizam koji će se baviti pitanjima tržišta rada i doprinjeti efikasnijem i djelotvornijem sprovođenju politike zapošljavanja je lokalno partnerstvo. Veliki broj zemalja, uključujući Austriju, Belgiju, Dansku, Finsku, Francusku, Njemačku, Italiju i Norvešku, razvijaju i koriste različite oblike lokalnih partnerstava da upravljaju ljudskim resursima, zapošljavanjem i drugim razvojnim politikama.

REGIONALNA POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA-ŠANS ZA CRNU GORU

Kao i u mnogim evropskim zemljama, tako i u Crnoj Gori, postoji rastuća svijest da se efikasnije sprovođenje centralnih politika može postići putem osnaživanja lokalnog nivoa. U tom kontekstu, Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore je u saradnji sa ključnim zainteresovanim stranama, kreiralo inicijativu za razvoj lokalnog pristupa rješavanju problema nezaposlenosti, sa posebnim akcentom na pružanje podrške lokalnim zajednicama u pronalaženju vlastitih rješenja na izazove zapošljavanja. Ovaj pristup je podržan od strane IPA 2008, Projekta »Reforma tržišta rada i razvoj radne snage« i predstavlja korak više prema decentralizaciji usluga zapošljavanja kroz strukturiraniju saradnju sa lokalnim zajednicama i privrednim subjektima. Projekat IPA 2008 pruža tehničku podršku Zavodu za zapošljavanje, lokalnim samoupravama, privrednim subjektima, lokalnim institucijama za obrazovanje i osposobljavanje, nevladinim organizacijama i drugim subjektima u postizanju veće odgovornost kod lokalnih vlasti i socijalnih partnera za politiku zapošljavanja na lokalnom nivou.

Komponenta II Projekta je obezbijedila tehničku podršku i pomoć u uspostavljanju partnerske strukture i izradi lokalnih strategija za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa, u julu 2010. godine, u četiri pilot opštine na sjeveru Crne Gore, Berane, Bijelo Polje, Mojkovac i Pljevlja. Povezala ključne lokalne aktere koji vjeruju da se napredak može postići kroz blisku saradnju i razmjenu informacija i resursa sa ključnim zainteresovanim stranama u opštinama i kroz uspostavljanje ravnoteže između interesa nadležnih organa, poslodavaca, obrazovnog sistema i civilnog društva.

Slijedeći Strategiju zapošljavanja Evropske unije, Nacionalna Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007-2011. prepoznaje, povećanje zapošljavanja i smanjenje nezaposlenosti, poboljšanje produktivnosti i kvaliteta rada i jačanje društvene kohezije, kao prioritete koji predstavljaju kako osnovni okvir Nacionalnog akcionog plana 2010-2011, tako i lokalnih-opštinskih strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa.

Iako lokalna politika čini integralni dio svake nacionalne politike zapošljavanja, u samom procesu izrade lokalnih strategija, uzete su u obzir i Smjernice za politike zapošljavanja u zemljama članicama Evropske unije do 2020. godine, vodeći računa o lokalnim dimenzijama četiri pilot opštine, kroz SWOT analizu lokalne ekonomije, tržišta rada, obrazovanja i osposobljavanja, socijalne inkluzije i kohezije. Za svaki prioritet lokalne strategije identifikovane su ciljne grupe, indikatori, mjere i aktivnosti koje je potrebno sprovesti na lokalnom nivou kako bi se obezbjedilo postizanje definisanih ciljeva. Zajedničko strategijama

zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa u sve četiri pilot opštine je prepoznavanje potrebe ulaganja u znanja, vještine – kompetencije nezaposlenih lica, s ciljem povećanja zapošljivosti, posebno onih ciljnih grupa koje su u najnepovoljnijoj situaciji kada je u pitanju njihova socijalna uključenost i konkurentnost na tržištu rada. Istovremeno, prepoznata je i potreba za povećanjem kapaciteta ustanova za izvođenje programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih za zanimanja i vještine potrebne na tržištu rada, a i neophodne za socijalno ekonomski razvoj lokalnih zajednica.

GRANTOVI KAO FORMA SPECIFIČNOG IZVORA FINANSIRANJA

Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Zavod za zapošljavanje Crne Gore su, uprkos smanjenju budžeta za aktivnu politiku zapošljavanja u 2011. godini, obezbijedili sredstva i pripremili pilot grant šeme – poziva za predaju prijedloga projekta za dodjelu bespovratnih sredstava iz budžeta projekta, u formi grantova.

Grantovi kao forma specifičnog izvora finansiranja kojim se korisnicima sredstava omogućava da sprovedu dodatne aktivnosti koje u redovnom poslovanju nijesu u mogućnosti da izvedu usljed limitiranih budžetskih sredstava, imaju široku primjenu. Samo se na prostorima bivših jugoslovenskih republika, svake godine objavi veliki broj grantova, u vrijednosti od preko dvadeset milijardi eura.

Pozivom za podnošenje prijedloga lokalnih projekata zapošljavanja, nosioci projekta su utvrdili:

- ciljeve poziva,
- ciljeve lokalnih projekata zapošljavanja koji se žele postići u okviru generalnih ciljeva projekta,
- ciljne grupe,
- očekivane rezultate,
- propozicije za dodjelu sredstava predviđenih pozivom sa definisanim aktivnostima koje mogu biti finansirane u okviru ovog poziva,
- lokaciju i vrijeme realizacije projekta,
- rokove za predaju prijedloga projekta, kao i
- uputstva za podnošenje prijave - aplikacioni paket, koji se objavljuje na dan objave poziva, a sadrži sve detalje poziva sa svim potrebnim prijavnim formularima.

Bespovratna pomoć predviđena javnim pozivom, dodjeljuje se u komadima, tzv. »grantovima«, što znači da jedan uspješan aplikant – podnosilac prijedloga projekta, može dobiti jedan grant. Izuzetno, podnosilac prijedloga projekta može dobiti više od jednog granta u okviru istog poziva za predaju prijedloga projekta, ukoliko je aplicirao sa više prijedloga koji se odnose na različite aktivnosti ili istu aktivnosti u različitim opštinama. Aplikant konkuriše na javni poziv projektnim prijedlogom od kojeg se očekuje inovativnost u rješavanju definisanog problema iz oblasti zapošljavanja, partnerski pristup problemu od strane najmanje dva lokalna partnera (EU – broj partnera koje je potrebno uključiti u pripremu i

implementaciju projekta varira od poziva do poziva i zavisi od vrste programa za koji se želi aplicirati) i sufinansiranje projekta.

Iako izraz »grant« podrazumijeva »bespovratna sredstva« ipak, jedan grant ne pokriva cjelokupan budžet projekta. Od aplikanta se očekuje da učestvuje u budžetu projekta, odnosno da kofinansira projekat u visini od najmanje 2% budžeta projekta (EU – procenat tih sredstava varira od poziva do poziva, a obično se kreće u intervalu od 15 do 50%). Ipak, kofinansiranje ne podrazumijeva, po automatizmu, vlastita sredstva aplikanta, već finansijski doprinos može obezbijediti iz sredstava bilo kojeg domaćeg i stranog donatora, koji ne crpi sredstva iz budžeta projekta.

Svrha poziva za predaju projekata je podrška mjerama politike zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa na lokalnom nivou, a u cilju povećanja zapošljivosti i prilagodljivosti nezaposlenih lica u pilot opštinama na sjeveru Crne Gore. Prioritetno, ovaj poziv je fokusiran na povećanje zapošljivosti nezaposlenih lica kroz obrazovanje i osposobljavanje, smanjenje strukturne nezaposlenosti koja se ogleda u neadekvatnoj obrazovnoj strukturi nezaposlenih lica, koji su nižeg nivoa obrazovanja ili posjeduju zastarjela znanja i vještine, naročito kada su u pitanju dugoročno nezaposlena lica, žene, lica sa invaliditetom, pripadnici RAE populacije, itd.

Polazeći od definisanih problema i potreba, kao i njihovih međusobnih odnosa na određenom području i u postojećim privrednim granama na tom području, aplikanti su definisali projektne ideje razrađujući ih projektnim prijedlogom kroz ciljeve, ciljne grupe, aktivnosti, vremenski raspored i budžet potreban za njihovu realizaciju i postizanje očekivanih rezultata. Na poziv za predaju prijedloga lokalnih projekata zapošljavanja u četiri pilot opštine na sjeveru Crne Gore, aplicirano je sa 28 prijedloga projekata.

IMPLEMENTACIJA, MONITORING I EVALUACIJA PILOT PROJEKTA

Opravdani i relevantni prijedlozi evaluirani su od strane Evaluacijske komisije na osnovu kriterijuma koji pokrivaju aspekte, kao što su usaglašenost sa ciljevima poziva, kvalitet, očekivani uticaj, održivost i isplativost projekta. Time je obezbijedena evaluacija kvaliteta predloženih projekata u odnosu na postavljene ciljeve poziva i izvršen odabir 16 projekata sa najviše izgleda da ostvare maksimalnu efikasnost poziva.

Odabirom projekata započet je sljedeći ciklus u životu projekta – implementacija projekta. Implementacija počinje zaključenjem ugovora o dodjeli grantova za sprovođenje 16 lokalnih projekata zapošljavanja, u trajanju od sedam mjeseci, u ukupnom iznosu od 463.291,72 €. Po zaključenju ugovora o dodjeli grantova izvođači projekata zaključuju i ugovore kojima definišu prava, obaveze i odgovornosti svih projektnih partnera. Sprovode i razvijaju aktivnosti na realizaciji kombinovanih programa obrazovanja i osposobljavanja sa obaveznom praksom za 446 lica sa evidencije Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, u sektorima i

granama prepoznatim u pilot opštinama kao strateškim sa najizraženijim neskladom ponude i tražnje na tržištu rada.

Ova faza sprovođenja projekta iziskuje sistematično i kontinuirano prikupljanje, analizu i korišćenje informacija u svrhu kontrole upravljanja i donošenja odluka - praćenje/monitoring. Pomaže u provjeri ostvarenih rezultata u odnosu na očekivanja i time omogućava preduzimanje korektivnih akcija poboljšanja načina postizanja rezultata. Dakle, njegov cilj je da se poboljša efikasnost i efektivnost projekta kroz sistematsko neposredno posmatranje i dokumentovanje procesa napretka projekta. Zasnovan je na postavljenim ciljevima i aktivnostima. Predstavlja osnovu za naredni korak u životu projekta – evaluaciju projekta. Riječ je o dva različita seta organizacionih aktivnosti, koji su povezani, ali nijesu identični. Naime, monitoring se tokom projekta sprovodi zajedno sa evaluacijom koja u toj fazi ima formativnu ulogu, za razliku od njene sumarne uloge u posljednjoj fazi projektnog ciklusa u kojem se sumiraju stvarni uticaji projekta u odnosu na postavljene ciljeve i izvode zaključci koji nam omogućavaju učenje na osnovu konkretnog iskustva. Na taj način se dobija jasna slika o postignuću projekta i o njegovim nedostacima koji se trebaju izbjeći kako bi se postigao maksimum efikasnosti i isplativosti budućih projekata i programa.

Lokalni projekti zapošljavanja u četiri pilot opštine na sjeveru Crne Gore, nastali kao rezultat lokalnih inicijativa, a pokrenuti i podržani od strane nacionalnih politika i programa, prema izvještaju evaluatora ostvarili su ciljeve poziva i projekata.

Projektima su obuhvaćene ciljne grupe, odnosno teže zapošljiva lica koja su identifikovana kao dugoročno nezaposleni, naročito korisnici novčane nadoknade i socijalnih davanja, mladi i druga nezaposlena lica sa neadekvatnim znanjima i vještinama, suficitarnih zanimanja, lica sa invaliditetom, pripadnici RAE populacije, nezaposlena lica sa mjestom prebivališta u ruralnim sredinama i slično. Naime, prilagodljivost programa ciljnim grupama je zadovoljavajuća, s obzirom da od ukupnog broja učesnika 89% čine dugoročno nezaposlena lica, oko 3,6% pripadnici RAE populacije i 8,5% lica sa invaliditetom.

Uspješnost učesnika programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih dostiže 98% od ukupnog broja učesnika, čime je ostvareno očekivanje da najmanje 400 nezaposlenih lica uspješno završi pohađane programe. Od ukupnog broja uspješnih učesnika programa 55% su žene, dok procenat uspješnosti lica sa invaliditetom i pripadnika RAE populacije iznosi 100%.

Može se zaključiti da postoji visok stepen uspješnosti ciljnih grupa, što ukazuje kako na adekvatnost programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih, tako i na uspješnost organizatora obrazovanja da ih održe i motivišu na programima. Stepenn osipa učesnika programa je manji od očekivanog, iznosi svega 0,67%.

Nije zanemarujući ni efekat ostvaren na polju licenciranja izvođača programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih i broja programa za koje posjeduju licencu, na lokalnim nivoima, kao izazovu prepoznatom pri apliciranju i

sprovedenju lokalnih projekata. Naime, Ministarstvo prosvjete i sporta Crne Gore je na podnijete zahtjeve za dobijanje licence za organizatore 41 programa obrazovanja odraslih, odgovorilo izdavanjem licenci za 39 programa, čime su ojačani i uvećani lokalni kapaciteti na planu obrazovanja i osposobljavanja odraslih.

Tokom i neposredno po realizaciji projekta zaposlilo se 19,3% učesnika projekta, od planiranih 30%. Praćenje zapošljavanja učesnika projekta, kao i održivost ostvarenih zaposlenja, nastavlja se i nakon formalnog završetka implementacije projekta (na tri – na šest mjeseci, shodno praksi EU), evaluirajući dugoročnost efekata projektnih aktivnosti, tj. rezultata i koristi koje je projekat proizveo.

Svrha lokalnih projekata zapošljavanja odnosi se na povećanje zapošljivosti teže zapošljivih lica, odnosno povećanje sposobnosti tih lica da se prvi put zaposle, održe postojeće zaposlenje i ponovo zaposle. Obzirom da zapošljivost zavisi od znanja, vještina i kompetencija koje pojedinac posjeduje, načina na koji ih upotrebljava i prezentuje poslodavcu u konkretnom tržišnom ambijentu, upravo ostvarena uspješnost učesnika projekta ukazuje na bolju pripremljenost i konkurentnost ovih lica na tržištu rada.

Svoju politiku regionalnog razvoja Crna Gora usmjerava prema načelima regionalne politike Evropske unije. Time se otvaraju mogućnosti da se upravo ovakvim i sličnim projektima, stvori osnov bolje pripreme nosioca regionalnog razvoja za uspješno korišćenje sredstava iz fondova Evropske unije, efikasno sprovođenje monitoringa i evaluacije programa i projekata, sa stanovišta upravljanja i finansijske kontrole.

LITERATURA

- Giandomenco Majone, *Dilemmas of European integration*, Oxford University Press, 2010
Jean-Claude Piris, *The Lisbon Treaty*, Cambridge University Press, 2010
Harty T.C., *The Foundations of European Union Law*, Oxford University Press, 2010
Šečković Damjan, *Pravo i ekonomija Evropske unije*, Univerzitet Mediteran, Podgorica, 2011
Publikacije i dokumenti pripremljeni u okviru Projekta »Reforma tržišta rada i razvoj radne snage«
<http://www.irbrs.org/>
<http://www.grantovi.com/>



UTICAJ ZAPOŠLJAVANJA STRANACA NA ANGAŽOVANJE DOMAĆE RADNE SNAGE



*Autor: Nikola Pješčić
Savjetnik za rad sa strancima
Zavod za zapošljavanje - Biro rada Bar*

UVODNA RIJEČ

Crna Gora je turistička zemlja, i privredna aktivnost je bazirana na uslugama vezanim za hotele, restorane, druge ugostiteljske objekte, trgovine i ostalo. Kvalitet usluge je ključan za pozicioniranje jedne destinacije i njenu konkurentnost. Na povećanje turističke potrošnje u velikoj mjeri utiče nivo i kvalitet same usluge, koja nije moguća bez stručnih i kvalifikovanih zaposlenih. Poznati su i multiplikovani efekti turizma i na druge grane, kao što su trgovina, saobraćaj, ugostiteljstvo, građevinarstvo gdje se povećava potražnja za radnicima²³. Crna Gora se suočava sa problemom da obezbijedi potrebnu radnu snagu, naročito u toku ljetnje turističke sezone, jer se u tom periodu oglasi oko 20.000 slobodnih radnih mjesta²⁴, takođe, imamo između 7.000 i 10.000 privrednih subjekata²⁵ koji se otvore i rade samo tokom sezone, a veliki broj radnika se zapošljava na crno bez ugovora o radu i prijave kod nadležnih institucija. Razlozi za deficitarnost radne snage i njen uvoz iz inostranstva se mogu tražiti još uvijek u značajnom broju domaćih radnika koji nemaju konkurentna znanja i vještine, te motivisanost za rad u toku ljetnje sezone nije velika. Poslodavci imaju dugogodišnju radnu snagu iz zemalja našeg neposrednog okruženja, izražen veći motiv za rad kod stranaca. Kontinuiranim aktivnostima adekvatne pripreme za sezonski rad, Zavod za zapošljavanje nastoji da podigne nivo konkurentnosti domaće radne snage, kao i da informiše i edukuje mlade da rade tokom ljeta.

²³ Unković, S., Zečević, B., Ekonomika turizma, Beograd, 2006. godine, str. 17

²⁴ Preuzeto: Zvanična statistika ZZZCG

²⁵ Preuzeto : Zavod za statistiku, Monstat, Crna Gora

ZAPOŠLJAVANJE STRANACA U CRNOJ GORI

Početakom 2009. godine je počela primjena Zakona o zapošljavanju i radu stranaca u Crnoj Gori²⁶. Ovaj zakon je rezultat nastojanja Crne Gore da svoje radno zakonodavstvo u ovoj oblasti usaglasi sa evropskim i da ostane liberalno tržište radne snage, zbog velike zavisnosti od radne snage iz zemalja bivše Jugoslavije. Razlog leži u činjenici da se u prošlosti najveći broj radnika, naročito na ljetnim sezonskim poslovima, angažovao iz zemalja našeg neposrednog okruženja, prije svega iz Srbije, Bosne i Hercegovine i Makedonije.

Do ovog zakona, oblast zapošljavanja radne snage iz bivših jugoslovenskih republika je bila regulisana Uredbom o radnom angažovanju nerezidentnih lica²⁷. Obaveze poslodavaca su bile da prijavljuju radnike Biroima rada u mjestu svog sjedišta, koji bi po primljenom zahtjevu izdavali potvrdu o radnom angažovanju. Oni su se upošljavali po danima rada i zato se plaćala taksa Zavodu za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG). Procedura je bila jednostavna i brza. Zavod za zapošljavanje je u 2008. godini izdao 52.000 odobrenja za rad. Što se tiče ostalih stranaca koji su namjeravali da rade u Crnoj Gori, prethodno su trebali da pribave od Ministarstva unutrašnjih poslova odobrenje o privremenom boravku, pa da u ZZZCG apliciraju za dobijanje radne dozvole. Ovakav način regulisanja ovog važnog pitanja je iziskivao dugoročno i kvalitetno rješenje, pa se pristupilo izradi Zakona o zapošljavanju i radu stranaca.

Novi zakon je iz korijena promijenio način angažovanja stranaca.

Radna dozvola ZZZCG → Boravak MUP → Poreska = Legalan rad

Uveden je kvotni sistem i za 2012. godinu određen je 24.050 dozvola koje se zatim dijele na:

- 22000 za zapošljavanje, od toga 15000 za sezonski rad
- 2050 za prekogranične usluge stranaca i kretanje unutar stranog privrednog društva

Sezonske dozvole se po djelatnostima dijele na:

- Turizam – 6500
- Građevinarstvo – 5500
- Poljoprivreda – 2000
- Ostalo – 1000

Za poslodavce je procedura postala složenija zbog velikog broja dokumenata, sama procedura traje više dana, dosta je birokratskih prepreka i javnih službi koje treba posjetiti, da bi se u skladu sa zakonom prijavio rad angažovanog stranca u Crnoj Gori. Cilj koji se htio postići sa novim zakonom je bio da se poveća bezbjednost, izvrši kontrola i evidentiranje stvarnog broja stranih lica koji

²⁶ Službeni list Crne Gore, broj 22/08

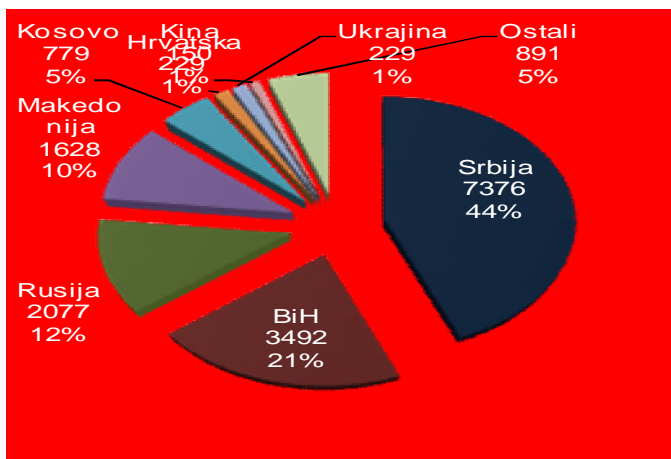
²⁷ Službeni list Crne Gore, broj 28/03

su angažovani na poslovima u našoj zemlji, da se poveća naplata poreza i legalizuje rad na crno koji je naročito prisutan u ljetnjoj turističkoj sezoni, jer Crna Gora gubi veliki novac koji se iznosi iz zemlje i ne sliva se u Budžet, što ima za posljedicu smanjenje prihoda i čist državni gubitak. Koliko se u tome uspjelo, ostaje pitanje.

Na osnovu podataka kojima raspolaže ZZZCG u 2011. godini ukupno je izdato 19.469 dozvola za rad i zapošljavanje stranaca, kolika je i bila kvota za 2011. godinu.

Najveći broj dozvola je izdao Biro rada Bar (sa kancelarijama Budva i Ulcinj) – 8.094 ili 41,57%, zatim Biro rada Podgorica (sa kancelarijama Cetinje, Kolašin i Danilovgrad) – 5.151 ili 26,45% i Biro rada Herceg Novi (sa kancelarijama Tivat i Kotor) – 4.177 ili 21,45%.

Radne dozvole izdate po zemlji porijekla



Starosna struktura stranaca



Kao što je na graficima prikazano, najzastupljenije zemlje odakle dolaze stranci su Srbija, Bosna i Hercegovina, Rusija i Makedonija. Pogled na starosnu strukturu stranaca kojima su izdate dozvole vidi se jedan zanimljiv podatak, da se najviše radno angažuju ljudi koji su u starosnoj dobi iznad 40 godine i preko 50 godine života. Na evidenciji ZZZCG na dan 18.05.2012. godine nalazi se 15.388. lica preko 40 i 50 godina života svih stepena i struktura obrazovanja, što je više od polovine ukupnog broja nezaposlenih (30.491 lica).

Najviše dozvola izdato je u Budvi (5.551 ili 28,51% ukupnog broja izdatih dozvola), gdje preovladavaju radne dozvole za oblast turizma i ugostiteljstva, zatim u Podgorici (4.874 ili 25,03%), gdje su najzastupljenije radne dozvole koje se odnose na oblast građevinarstva i poljoprivrede i u Herceg Novom (2.247 ili 11,54%), gdje se radne dozvole, takođe, najčešće odnose na turizam i ugostiteljstvo.

U pogledu zanimanja, odnosno poslova na kojima se angažuju stranci u Crnoj Gori, to su: u **oblasti ugostiteljstva** najčešće zanimanja su pomoćni radnik u kuhinji, prodavač, radnik/ca u turističkoj agenciji, radnik u rent-a car agenciji,

magacioner, kurir, pomoćna sobarica, radnik na izdavanju plažnog mobilijara, recepcioner, pom. recepcioner, noćni recepcioner, hostesa, promoterka, animator, turistički vodič, baštovan, konobar, šanker, kuvar, pom. kuvar, servirka, higijeničarka, radnik u vešeraju, radnik na parkingu, čistač plaže, prodavac izleta, lift boy, vozač (taksi, dostavna vozila za firme), čistač javnih površina (hoteli), čistač bazena, pomoćni čistač javnih površina (hoteli), bellboy – primalac gostiju, nosač kofera, pomoćni čistač bazena, prodavac pizze, **u oblasti građevinarstva** PK i NK radnici, armirači, tesari, zidari, moleri-farbari, fasaderi, instalateri, monter, zavarivači, keramičari, građevinski tehničari, bravari, **u oblasti trgovine** prodavci, a **u oblasti poljoprivrede** najčešće PK i NK radnici²⁸.

UTICAJ NA DOMAĆU RADNU SNAGU

Liberalnim izdavanjem radnih dozvola smo došli u situaciju da imamo smanjenu mogućnost zapošljavanja konkurentne domaće radne snage, koja po svojim obrazovnim i stručnim kvalitetima može barem jednako odgovoriti potrebama poslodavaca. U prilog stimulisanoj zapošljavanju naših nezaposlenih, idu i razne subvencije Vlade Crne Gore i projekti koje pokreće i uspješno sprovodi ZZZCG. Vlada Crne Gore je donjela uredbu o subvencionisanju svih poslodavaca koji zaposle određene kategorije nezaposlenih sa evidencije ZZZCG²⁹. Iz godine u godinu raste broj i zainteresovanih ljudi koji mogu sa uspjehom da rade na poslovima gdje se angažuje strana radna snaga, ove godine je preko 5000 lica na evidenciji Zavoda zainteresovano za sezonsko zapošljavanje.

Zavod je svjestan da ne može primorati poslodavce da zapošljavaju domaće radnike jer bi narušili osnovna načela ekonomije i preduzetništva, ali može u okviru svojih zakonskih ovlaštenja koja ima, da aktivnije učestvuju u posredovanju između poslodavaca i konkurentne domaće radne snage. ZZZCG ima zakonsku obavezu da štiti i da daje prednost našim nezaposlenima, a pri tom vodeći računa i o interesima poslodavaca.

Treba na sve načine ohrabriti domaće poslodavce da postepeno povećavaju učešće domaćih radnika u svojim firmama jer to je jedan od načina da se ekonomska kriza brže i uspješnije prebrodi i smanji zavisnost od uvoza radnika. Godinama unazad glavni argument poslodavcima zašto ne zapošljavaju naše ljude je da ne mogu naći kvalitetnog i obučenog radnika koji ima iskustvo u radu na poslovima za koje treba da se angažuje. Na osnovu tog stava ZZZCG sproveo anketu među poslodavcima koji su učestvovali u projektu "Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima".

Anketirani poslodavci su ujedno i najvažniji privredni subjekti iz turizma, ugostiteljstva, trgovine i usluga, jer zapošljavaju najveći broj stranaca. Rezultati anketiranja pokazuju da za samo 5% traženih radnih mjesta je potrebno prethodno radno iskustvo, i da se za samo 5% radnih mjesta traže posebna

²⁸ Preuzeto: Zvanična statistika ZZZCG

²⁹ Službeni list Crne Gore, broj 11/12

znanja i vještine, i to najčešće poznavanje engleskog jezika i rada na računaru. Prema nekim procjenama, odnos stručnih i pomoćnih poslova u turizmu je 30:70.

Potencijal domaće radne snage u pogledu stručnosti, stvara se na **3 fakulteta** za turizam i ugostiteljstvo i **12 srednjih stručnih škola**³⁰. U toku prethodnih godina Zavod je sa partnerima učestvovao u kreiranju programa **obrazovanja odraslih**, uviđajući značaj i mogućnost zapošljavanja, a u toku sezone statistički podatak pokazuje da je najveći broj zaposlenih stranaca starosne dobi iznad 40 godina, dok ova kategorija kod nas najteže dolazi do posla. Rezultat je preko 3500 lica obučenih za poslove: kuvar, pomoćni kuvar, konobar, barmen, točilac pića, šanker, sobarica, mesar i drugo. Potencijal naše radne snage za pomoćne poslove je više od 5000 zainteresovanih lica sa evidencija Zavoda³¹ svih profila i nivoa obrazovanja, 23.000 studenata, oko 8000 maturanata.

Na evidenciji ZZZCG se nalazi 9.867 lica do 30 godina života. Ove resurse treba maksimalno ponuditi poslodavcima, kako bi se donekle ublažio jaz između ponude i potražnje na tržištu rada u ljetnjim mjesecima.

Neangažovanjem domaće radne snage, Crna Gora ostaje uskraćena za ogromna finansijska sredstva. Zbog rada na crno procjena je pojedinih ekonomskih eksperata da se više miliona eura ne uplate u Budžet. To bi predstavljalo problem i za mnogo razvijenije zemlje a ne za Crnu Goru.

Kao pozitivan primjer za rješavanje ovog problema može poslužiti projekt "Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima" koji je osmislio i realizuje ZZZCG. Ovim projektom je bilo predviđeno zapošljavanje mladih starosti do 25 godina iz Crne Gore na sezonskim poslovima u toku ljeta. Benefiti koje imaju poslodavci je subvencija u iznosu od 100 € po zaposlenom radniku. Prošle godine je zaposleno 1750 mladih, od kojih je 64% đaci i studenti, a 36% lica sa naše evidencije.

Njihovo prosječno angažovanje je bilo 2 mjeseca. Ukupno je bilo utrošeno 329.665 eura, a učestvovalo je 263 poslodavca. Najviše angažovanih mladih je u turizmu i ugostiteljstvu, trgovini, neznatno u poljoprivredi i građevinarstvu. Uzimajući polaznu osnovu da je prosječna plata bila 250 eura neto, na osnovu uplaćenih poreza i doprinosa u Budžet je uplaćeno oko **550.000 eura**. Na ovom primjeru se vidi utemeljenost procjena ekonomskih eksperata o tome koliki su gubici Crne Gore zbog angažovanja domaće i strane radne snage na crno.

RADNO ANGAŽOVANJE STRANACA U OKRUŽENJU

Zemlje našeg okruženja takođe imaju potrebu da angažuju radnu snagu iz inostranstva. Oni su tu oblast zakonski regulisali. Od zemlje do zemlje procedura se razlikuje i prilagođena je državnim interesima. Zajednička karakteristika svih

³⁰ Preuzeto : Zavod za statistiku, Monstat, Crna Gora

³¹ Preuzeto: Zvanična statistika ZZZCG

zakonskih rješenja je da se maksimalno štiti i da prilikom zapošljavanja domaća radna snaga ima prednost .

Hrvatska

U Hrvatskoj je na snazi izuzetno restriktivan sistem izdavanja radnih dozvola. Vlada Hrvatske svake godine odredi kvotu za novozaposlene strane radnike i za produžavanje postojećih dozvola. Ukupna godišnja kvota radnih dozvola za produženje već izdatih radnih dozvola za zapošljavanje stranaca u Hrvatskoj za 2012.godinu, iznosi 3.000 radnih dozvola.

Godišnja kvota radnih dozvola za novo zapošljavanje stranaca u Republici Hrvatskoj, iznosi 988 radnih dozvola³² i to:

- | | |
|----------------------------|-----|
| • Građevinarstvo | 4 |
| • Brodogradnja | 614 |
| • Turizam i ugostiteljstvo | 145 |
| • Kultura | 53 |
| • Promet | 49 |
| • Zdravstvo | 25 |
| • Obrazovanje | 64 |
| • Prerađivačka industrija | 34. |

Nadležni organ za izdavanje radnih dozvola je Ministarstvo unutrašnjih poslova Hrvatske, gdje odobreni boravak u svrhu rada se računa kao radna dozvola. Na osnovu ovih pokazatelja se jasno vidi orijentisanost Hrvatske, ka restriktivnom izdavanju radnih dozvola i maksimalnom iskorišćavanju potencijala za zapošljavanje domaćih radnika.

Bosna i Hercegovina

Radna dozvola može se izdati strancu na zahtjev pravnog ili fizičkog lica koje ga namjerava zaposliti (poslodavac). Zavisno od mjesta prebivališta, odnosno sjedišta poslodavca, radnu dozvolu izdaje organ nadležan za poslove zapošljavanja stranaca na nivou entiteta ili Brčko Distrikta. Radnu dozvolu organ nadležan za poslove zapošljavanja stranaca, izdaje na osnovu utvrđene kvote koja se ne računa u kvotu.

Radna dozvola izdaje se za određeno radno mjesto i/ili za određenu vrstu poslova i sa maksimalnim rokom važenja, ne dužim od jedne (1) godine.

Kvota radnih dozvola je broj radnih dozvola koje se u BiH mogu izdati u jednoj godini za strance određenih zanimanja, odnosno za strance koji obavljaju određene djelatnosti, a kojima je radna dozvola za rad u BiH potrebna i ulazi u kvotu. Kvote se određuju na osnovu izraženih potreba, prema stepenu i vrsti

³²"Narodne novine", br. 150/2011.

obrazovanja, odnosno kvalifikacija ili stručnosti. Prednost pri izdavanju radnih dozvola imaju stranci koji već imaju odobren privremeni boravak u BiH.

Ukupna godišnja kvota radnih dozvola za produženje i novo zapošljavanje stranaca u Bosni i Hercegovini za 2012. godinu iznosi 2.376 radnih dozvola, od čega se na Federaciju Bosne i Hercegovine odnosi 900 radnih dozvola, Republiku Srpsku 900 radnih dozvola i Brčko Distrikt Bosne i Hercegovine 576 radnih dozvola³³. Opisana procedura i kvota koja iznosi 2376 lica idu u prilog liberalnijem stavu Bosne i Hercegovine po pitanju zapošljavanja stranaca u odnosu na Hrvatsku. Procedure su rigorozne i dugo vremena se čeka na izdavanje radne dozvole.

Srbija

Nadležan organ za izdavanje radnih dozvola je Nacionalna služba za zapošljavanje. U prošloj godini je izdato oko 2500 radnih dozvola³⁴. Zakonska regulativa je naslijeđena iz bivše države. Zakon o uslovima za zasnivanje radnog odnosa sa stranim državljanima³⁵ koji je Republika Srbija preuzela kao svoj zakon, propisuje dva uslova koje stranac mora da ispuni da bi zasnovao radni odnos, i to, da ima odobrenje za stalno nastanjenje, odnosno privremeni boravak i da dobije odobrenje za zasnivanje radnog odnosa (dozvola za rad). Boravak prethodno dobija od Ministarstva unutrašnjih poslova. Trenutno je u proceduri usvajanje novog Zakona o radu i zapošljavanju stranaca koji bi ovu materiju regulisao u skladu sa preporukama Evropske Komisije.

Praveći komparaciju između našeg zakonodavstva i zemalja našeg okruženja, uočljivo je da Crna Gora ima:

- najliberalnije tržište rada
- ubjedljivo najveću kvotu za radno angažovanje stranaca
- najbržu proceduru
- najveću zavisnost od inostrane radne snage.

ZAKLJUČAK

Uzimajući u obzir ovakve rezultate, statističke podatke, jasnu iskazanu spremnost konkurentne domaće radne snage i snažne preporuke Vlade Crne Gore i Socijalnog savjeta uz postojeće povoljnosti koje se nude poslodavcima, zapošljavanje naših radnika mora biti prioritet, a ne rijetki primjer. Zapošljavanjem naših radnika doprinosi se kvalitetnijoj turističkoj ponudi, povećavaju se prihodi domaćeg stanovništva, smanjuje siromaštvo, izgrađuju radne navike mladih ljudi, povećava konkurentnost domaće radne snage, smanjuje zavisnost od inostranih radnika, što ukupno dovodi do privrednog rasta i razvoja Crne Gore.

³³ "Službeni glasnik BiH", br. 104/2011.

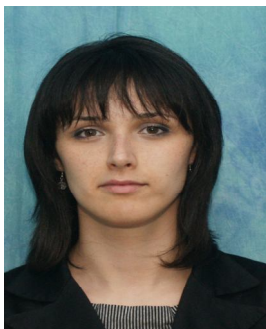
³⁴ Preuzeto sa sajta www.nsz.gov.rs

³⁵ Sl. list SFRJ. br. 11/78, 64/89, i Sl. SRJ. br. 42/92, 24/94, 28/96 i 101/05

Literature :

1. *Unković, S., Zečević, B., Ekonomika turizma*
2. *Službeni list Crne Gore*
3. *Službeni glasnik BiH*
4. *Službeni list SFRJ*
5. *Narodne novine, Republika Hrvatska*
6. *Zavod za statistiku- Monstat, Crna Gora*
7. *Zvanična statistika ZZZCG*
8. www.nsz.gov.rs
9. www.zzzcg.me
10. www.mup.hr
11. www.nsz.gov.rs
12. www.arz.gov.ba
13. www.migrant-servicecentres.org

UVOĐENJE ORGANIZACIONIH PROMJENA: VRSTE PROMJENE, MOTIVISANJE ZAPOSLENIH U USLOVIMA PROMJENE



Autorka: Milica Belada, diplomirana psihološkinja-master
Savjetnica za profesionalnu orijentaciju
Zavod za zapošljavanje - Biro rada Bar

UVODNA RIJEČ

Nestabilno stanje na tržištu rada i pojačano takmičenje primorava organizacije ili da se prilagode tržištu, ili da postanu nekonkurentne. Klijenti zahtijevaju bolji kvalitet i manje cijene, nivo organizacionih i socijalnih promjena ubrzano raste. Organizacije više nemaju izbora, moraju se mijenjati da bi preživjele. U svakoj organizaciji postoji nekoliko sila za promjenom. Ove snage, sile dolaze iz unutrašnjih i spoljašnjih izvora organizacije.

Spoljašnje sile promjene potiču izvan organizacije. Postoje četiri ključne spoljašnje sile promjene: demografske karakteristike radne snage na tržištu rada, tehnološka postignuća, promjene na tržištu rada i socijalni i politički pritisci. Promjene koje izazivaju ove sile su najčešće organizacijama nametnute i zaposleni ih prihvataju upravo zbog toga što na njih ne mogu da utiču.

Unutrašnje sile promjene dolaze iz organizacije. Ove sile mogu biti suptilne, kao što je slabo zadovoljstvo poslom, ili se mogu manifestovati mnogo jasnije, kao na primjer slaba produktivnost ili konflikti i to najčešće između menadžera i njihovih podređenih. Kod ovakvih sila promjene, zaposleni u organizacijama su glavni „akteri“, tj. imaju mogućnost da svojim djelovanjem utiču na sprovođenje promjene u pozitivnom ili negativnom smjeru.

Mnoge organizacije, najčešće iz ekonomskih razloga, organizacione promjene uvode brzo, pokušavajući da na taj način kratkoročno riješe organizacione probleme. Takve promjene su najčešće osuđene na propast. Zbog toga su istraživači pokušali da identifikuju efikasne načine da upravljaju procesom

promjene. U skladu sa tim, pomenućemo nekoliko modela promjene. Sva tri modela mogu se analizirati po osnovu tri kriterijuma: cijena (u ekonomskim terminima), kompleksnost i sigurnost promjene.

Adaptivna promjena je najjednostavnija, najjeftinija i najmanje rizična. Ona podrazumijeva reimplementaciju promjene u istoj organizacionoj jedinici u kasnijem vremenskom periodu, ili sličnu promjenu u drugoj organizacionoj jedinici. Adaptivne promjene nijesu prijeteće za zaposlene jer su im uglavnom poznate.

Inovativne promjene zauzimaju sredinu kontinuuma kompleksnosti, cijene i nesigurnosti. Kada je riječ o ovim promjenama može se javiti strah od promjene kod zaposlenih.

Na kraju kontinuuma kompleksnosti, cijene i nesigurnosti su *radikalne inovativne promjene*. Promjene ove vrste je najteže sprovesti, i one u isto vrijeme predstavljaju najveću prijetnju povjerenju u menadžment i sigurnost posla zaposlenih. Otpor prema promjeni ima tendenciju rasta kako se ide od adaptivne, ka radikalnim promjenama.

RAD SA NEZAPOSLENIMA U ZZZCG, SPREMNOST NA PROMJENE

Rad u službama za zapošljavanje izuzetno je stresan, naročito za zaposlene koji rade direktno sa nezaposlenim licima. Takav način rada zahtijeva u značajnoj mjeri razvijene komunikacione vještine, asertivnost, toleranciju, strpljenje i posvećenost. Još prije više od 20 godina istraživači su ukazali na nedostatak fokusa na zaposlene koji se bave nezaposlenim licima, u odnosu na sama nezaposlena lica.

Jedno od rijetkih istraživanja ove vrste u svijetu, sprovedeno je 1999. godine sa zaposlenima u službi zapošljavanja u Australiji. Istraživanje je pokazalo visok nivo emocionalne iscrpljenosti i povećan nivo depersonalizovanog ponašanja³⁶ prema nezaposlenima kod zaposlenih koji rade direktno za nezaposlenim licima. Takođe, je bio prisutan veći nivo izgranja na poslu³⁷ i manja posvećenost istom.

Ako se pažnja usmjeri na ovaj aspekt rada sa nezaposlenim licima, onda je njihovo motivisanje za prihvatanje promjene vrlo kompleksno, a to se u uslovima krize dodatno i komplikuje. Pored toga, postoji značajna razlika u načinu motivisanja stručnjaka, zaposlenih na menadžerskim pozicijama i zaposlenih sa nižim stepenom stručne spreme koji rade manje kreativne poslove.

³⁶ Depersonalizovano ponašanje se javlja kao reakcija na stres i odnosi se na osjećaj otuđenosti od posla, nedostatak emocija koje bi trebale biti motivator za uspješno obavljanje radnih zadataka. Osoba se ponaša kao robot.

³⁷ Sindrom izgranja na poslu je stanje psihičke, fizičke ili psihofizičke iscrpljenosti uzrokovane pretjeranim i prolongiranim stresom na poslu.

Mnoga istraživanja su pokazala da zaposleni prihvataju različite promjene, uglavnom na tri načina:

- **Popuštanje** – Deklarativna saglasnost, u kojoj nema vjerovanja pojedinca u ispravnost odluke o budućoj promjeni.
- **Identifikacija** – Postoji saglasnost zaposlenih za promjenu. Vjeruje se da je promjena korisna i da je rukovodilac upravu.
- **Unutrašnje zadovoljstvo** – „Uradi to, jer je vrijedno to uraditi“. Pojedinaac prihvata odluku jer je u skladu sa njegovim pristupom.

Svaka organizacija koja želi da na uspješan način sprovede promjenu, trebala bi da svojim djelovanjem utiče da zaposleni prihvataju promjenu iz unutrašnjeg zadovoljstva, eventualno iz identifikacije sa rukovodiocem. Ako zaposleni prihvati promjenu iz unutrašnjeg zadovoljstva, onda će sve vezano za tu promjenu učiti i praktikovati lako, sa spremnošću da prati uspješnost sprovođenja promjene i voljom da za tu promjenu „lobira“ i kod drugih zaposlenih.

RAZUMIJEVANJE I UPRAVLJANJE OTPOROM ZA PROMJENE

Budući da najčešće ekonomska situacija ne dozvoljava uvođenje promjena u organizacije na adekvatan način, tokom sprovođenja promjene javlja se otpor prema istoj. Generalno, veoma je teško za ljude da mijenjaju uobičajeni način na koji obavljaju neku djelatnost. Za menadžere u organizacijama je veoma važno da znaju, kako da riješe problem otpora, zato što su neuspjele promjene veoma skupe za firmu. Ta cijena uključuje i smanjenje lojalnosti zaposlenih, smanjenu šansu za postizanje organizacijskih ciljeva, trošenje novca i resursa.

Otpor prema promjeni je emocionalni, ponašajni odgovor na stvarne ili imaginarne prijetnje uobičajenoj radnoj rutini. Otpor može biti veoma suptilan, kao što je npr. pasivna rezignacija, pa do onog veoma otvorenog i jasnog. Menadžeri moraju naučiti da prepoznaju manifestacije otpora, i kod sebe i kod drugih, ako žele da budu efikasniji u sprovođenju promjena.

Poznato je deset razloga zbog kojih zaposleni pružaju otpor promjeni:

1. **Individualne predispozicije** nasuprot promjeni: radi se o veoma ličnom činiocu koji se ustaljuje još od ranog djetinjstva, tj. potiče od načina na koji je dijete u ranom djetinjstvu naučilo da tretira promjenu.
2. **Strah od nepoznatog** - Kada se inovativne ili radikalne promjene uvode bez ranijeg upozorenje da će se desiti, zaposleni su uplašeni od posljedica takvih promjena.
3. **Klima nepovjerenja** - Povjerenje uključuje recipročnu vjeru u namjere i ponašanja drugih. Međusobno nepovjerenje, može dovesti do neuspjeha, inače dobro postavljene promjene. Nepovjerenje izaziva tajnovitost, koja izaziva još veće nepovjerenje. Menadžeri koji vjeruju zaposlenima, proces promjene učine otvorenim, poštenim i fer. Zaposleni koji vjeruju menadžerima imaju više volje da ulože više truda i da daju šansu promjeni.

4. **Strah od neuspjeha** - Zastrašujuće promjene mogu kod zaposlenih izazvati sumnju u vlastite sposobnosti. Sumnja u svoje sposobnosti snižava samopouzdanje i onemogućava lični rast i razvoj
5. **Gubitak statusa i/ili sigurnosti posla** - Administrativne i tehnološke promjene koje mogu dovesti do ukidanja nekih radnih mjesta, generalno izazivaju veliki otpor
6. **Širenje pritiska** - Neko na koga promjena neće direktno uticati može aktivno pružati otpor promjeni da zaštiti svoje i interese svojih kolega
7. **Narušavanje kulture i/ili grupnih odnosa** - Kad god je neko unaprijeđen, premješten na drugo radno mjesto ili otpušten, kulturna i grupna dinamika se značajno mijenjaju.
8. **Lični konflikti** - Osobine ličnosti onih koji promoviraju promjenu mogu stvoriti otpor prema promjeni.
9. **Nedostatak takta i/ili loša uvremenjenost** - neprihvatanje promjene može nastati i ako je uvedena na neosjetljiv način ili u neodgovarajuće vrijeme.
10. **Nemotivirajući sistem nagrađivanja** - Individue daju otpor promjeni kada znaju da neće biti nagrađeni za trud koji su uložili za promjenu.

Problem koji se odnosi na sistem nagrađivanja, može se riješiti primjenom nekog od savremenih modela motivisanja zaposlenih od kojih su neki:

- Plaćanje performansi – označava nagrađivanje individualnih zaposlenih u proporciji sa njihovim doprinosom, naziva se još i plaćanje po zaslugi.
- Podjela dobiti – podrazumijeva nagrađivanje svih zaposlenih i menadžera u područnim jedinicama kada se dostignu pretendovane ciljne performanse. Ovaj način nagrađivanja ohrabruje timski rad.
- ESOP – zaposleni dobijaju dio vlasništva preduzeća koji omogućava da učestvuju u poboljšanju performansi preduzeća
- Bonusi – nagrade zaposlenima sa istovremenim gotovinskim plaćanjem zasnovanim na performansama
- Plaćanje znanja – vezivanje plate zaposlenih sa brojem dobijenih ciljnih vještina. Radnici se motivišu da uče vještine za više poslova, tako da preduzeću poraste fleksibilnost i efikasnost
- Fleksibilni raspored rada – fleksibilno radno vrijeme dopušta zaposlenima da organizuju svoje sate, podjela posla dopušta rad dva ili više zaposlenih sa dijelom radnog vremena na istom poslu

Jasno je da se u organizaciji kakva je ZZZCG ne mogu primijeniti svi navedeni oblici nagrađivanja, a dodatna situacija ekonomske krize dodatno komplikuje situaciju. Vrlo je važno da postoji dosljednost organizacije u načinu nagrađivanja, tako da svim zaposlenima bude jasno da će dobiti nagradu ukoliko na određeni jasno propisani način doprinesu jačanju organizacije, tj. uspješno izvrše neki zadatak. U situacijama kada je ekonomska situacija relativno stabilna, zaposlene na menadžerskim funkcijama više motiviše novi projekat kao izazov, nego sama novčana nagrada, koja je bolje motivaciono sredstvo za zaposlene na nižim hijerarhijskim pozicijama čiji su poslovi manje kreativni. I za jedne i za druge je

vrlo dobro motivisanje putem „plaćanja znaja“, iako je to jedan od skupljih načina motivisanja zaposlenih. Na ovaj način zaposleni osjećaju da organizacija misli na njih kroz edukaciju kojom dobijaju unutrašnju, trajno razvijenu vještinu.

STRATEGIJE ZA PREVAZILAŽENJE OTPORA PREMA PROMJENAMA

Prije nego što se krene sa uvođenjem promjena, mora se provjeriti da li je organizacija za promjenu spremna. Potrebno je stvoriti potrebu za promjenom i odrediti buduće stanje koje se želi postići.

Kada su ti zahtjevi ispunjeni, menadžeri bi trebalo da: obezbijede zaposlenima što više informacija o promjeni, upoznaju ih sa racionalnim razlozima za promjenom, organizuju sastanke na kojima će odgovarati na pitanja zaposlenih vezanih za promjene, daju zaposlenima priliku da diskutuju o tome kako će nastale promjene uticati na njih. Pored svega toga, važno je omogućiti zaposlenima da sami učestvuju u procesu promjene, jer su mnoga istraživanja pokazala da takav način uvođenja promjena daje značajno bolje rezultate u odnosu na uvođenje promjene, bez učešća zaposlenih.

Organizacione promjene bez kojih je nemoguće buduće funkcionisanje preduzeća, kao nužne i neophodne – imaju podršku većine zaposlenih. Rukovodilac koji sprovodi promene obavezno, treba da, o njima konsultuje zaposlene i saradnike, čak i putem neobavezne rasprave. Izgradnja povjerenja koje menadžeri i rukovodioci uživaju kod saradnika predstavlja izuzetno značajan faktor podrške promjenama. Stoga, prevladavanje otpora prema promjenama ima sljedeće faze :

- izjednačavanje sa potrebama i ciljevima korisnika
- komunikacija i obrazovanje
- participacija i uključivanje zaposlenih
- prisila i prinuda (ukoliko nijedan prethodni način nije dao rezultat)

Pošto je prolazak kroz prva tri koraka najčešće vrlo složen, naporan i zahtjevan naročito za menadžment, proces uvođenja promjene traje vrlo kratko, tj. završava se prinudom i prisilom. Na taj način zaposleni su primorani da postupaju po novim pravilima i načinu rada a da lično nijesu niti prihvatili, a samim tim ni integrisali promjenu. Zbog taga će najčešće i sabotirati radne zadatke, biti nezadovoljni, otsustvovati sa posla i sl.

Da bi se smanjio otpor zaposlenih prema promjenama, menadžment bi trebao da:

- **Izbjegava iznenađenja** – Ako se zaposlenima ostavi dovoljno vremena da se upozna sa promjenama, oni će pružiti manji otpor, bez obzira na posljedice.
- **Podstiče zaposlene da razumiju promjene** – Ovo rade menadžeri i rukovodioci. Kada je zaposleni svjestan da promjenom neće lično ništa izgubiti, on će podržati promjenu

- **Stvore uslove za sprovođenje promjena** – Ako se menadžment u cjelini zalaže za promjene i to ne zbog samih promjena, već zbog unapređenja efikasnosti poslovanja i unapređenja pozicije organizacije, to predstavlja značajan podsticaj saradnicima i zaposlenima da prihvate buduće promjene.
- **Uvedu probne promjene** – Za vrijeme probnog perioda, zaposleni se suočavaju sa promjenom i na nju navikavaju prije nego što je donijeta konačna odluka.

ZAKLJUČAK

Uvođenje promjene u organizaciju je složen proces koji podrazumijeva učenje nečeg novog, kao i prekidanje postojećih ponašanja, prakse i stavova u organizaciji. Ako se uzme u obzir priroda posla zaposlenih u ZZZCG koji rade direktno sa nezaposlenim licima, onda postoji dodatan razlog da uvođenje promjena, treba postepeno i sistematično sprovoditi. Dodatni razlog za ovo je i što se promjena neće desiti, ukoliko kod zaposlenih ne postoji motivacija za promjenom. Svaka promjena, bilo da se odnosi na promjenu strukture, grupni proces, sistem nagrađivanja itd. zahtijeva promjenu pojedinaca. Otpor prema promjeni će postojati, čak i kada je cilj koji se postiže promjenom veoma željen. Odgovornost menadžmenta je da organizaciju pripremi za uvođenje promjena i da sam taj proces učini prihvatljivim.

LITERATURA

1. Kreitner, R., Kinicki, A., Buelens, M., Organizational Behaviour, First European Edition
2. Katić, I., "Razvoj karijere zaposlenih u funkciji uspešnog poslovanja organizacije", Novi Sad, 2012.
3. Belada, M., "Efekti krize i anticipiranog otpuštanja na psihološko blagostanje, zadovoljstvo poslom i spremnost na radno angažovanje", Novi Sad, 2010.

ULOGA I ZNAČAJ STUDENTSKE PRAKSE ZA TRŽIŠTE RADA CRNE GORE



Autorka: Jasmina Đukić, diplomirana psihološkinja
Viša savjetnica za profesionalnu orijentaciju
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVODNA RIJEČ

Obezbjedivanje uslova za obavljanje prakse tokom studija predstavlja značajan segment u profesionalnom razvoju mladih ljudi jer većina mladih nakon školovanja ima velika očekivanja u pogledu zapošljavanja, zarade, radnog mjesta i zadataka. Naime, realnost o svijetu rada postaje jasna kod većine njih tek nakon diplomiranja, i često bude drugačija od idealističkih očekivanja koja mladi imaju neposredno nakon završetka studija.

Pored toga što praksa tokom studija podstiče izgradnju i osnaživanje samopouzdanja, motivaciju i radne navike, ona omogućava i početak izgradnje mreže profesionalnih kontakata koji mogu koristiti nakon diplomiranja u cilju pronalazjenja zaposlenja.

Takođe, upoznavanje sa svim segmentima poslova koji se mogu obavljati pod okriljem određene vokacije, može pomoći i da se na vrijeme izabere specijalnost, stoga iznalaženje prikladnog modela i uvođenje programa studentske prakse na viskom obrazovanju za Crnu Goru, treba da predstavlja jedan od izazova na putu njenih EU integracija.

U prilog tome je i stav evropskih privrednika koji pozivaju na reformu obrazovnog sistema, jer smatraju da sistem obrazovanja i obuke u Evropi, ne pruža ljudima vještine koje bi im omogućile da se zaposle.

Evropska komisija, sa tim u vezi, priprema prijedlog preporuka članicama u oblasti vještina i preduzetništva i najavljuje da će kao rješenje biti istaknut sistem obrazovanja koji kombinuje teorijsko i praktično znanje³⁸.

PRIMJER DOBRE PRAKSE

U okviru projekta "Društveno osnaživanje mladih u Crnoj Gori" koji je realizovan u saradnji Uprave za mlade i sport i Međunarodne organizacije za migracije (IOM), uz finansijsku podršku Vlade Italije, na inicijativu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i Uprave za mlade i sport 2010. Godine, realizovan je projekat "Priprema studenata za tržište rada", koji je za cilj imao da mladim ljudima koji su u procesu formalnog obrazovanja, obezbijedi uslove za obavljanje razvojne prakse.

Projekat je realizovan od sredine aprila 2010. godine do novembra 2010. godine u Podgorici, Bijelom Polju, Baru i Nikšiću, i uključivao je oko 60 studenata Ekonomskog, Pravnog i Filozofskog fakulteta Univerziteta Crne, kao i blizu 20 studenata Fakulteta za turizam Univerziteta Mediteran.

Nakon godinu i po dana od realizacije projekta od ukupnog broja studenata koji su učestvovali u projektu, njih 65% je u radnom odnosu, od tog broja 25% studenata zaposlenje je dobilo u preduzećima u kojima su obavljali radnu praksu, a ostalih 40% zaposlenje je pronašlo po preporukama mentora iz preduzeća ili posredstvom ostvarenih kontakata tokom obavljanja razvojne prakse.

Osnovna ideja kojom se upravljalo prilikom postavljanja koncepta ovog projekta bila je iznaći najpodesniji model studentske prakse, koji neće remetiti redovni nastavni plan i program visokog obrazovanja, a koji kao takav mladim ljudima pruža mogućnost profesionalnog razvoja. Polazeći od ove ideje došlo se do zaključka da će koncept prakse za sistem visokog obrazovanja biti najprihvatljiviji, ukoliko se postavi isključivo kao koncept razvojne prakse, a ne stručne, kako je do tada to bio slučaj.

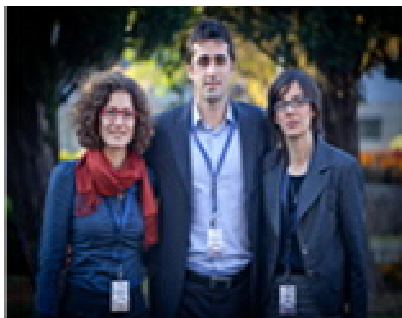
Takođe, jedan od značajnih izazova u implemenatciji samog projekta predstavljalo je animiranje eventualnih poslodavaca koji bi bili voljni da mlade ljude uvedu u svijet rada i iz tog razloga Unija poslodavaca bila je prepoznata kao značajan partner u realizaciji projekta. Bojazni da poslodavci u Crnoj Gori neće prepoznati ulogu i benefite koje mogu imati putem obezbjeđivanja uslova za obavljanje razvojne prakse studentima, brzo su nestale.

Naime, značajan broj predstavnika realnog sektora pokazao je iznenađujuće veliko interesovanje za učešće u projektu. Pored predstavnika realnog sektora u realizaciji projekta bile su uključene i državne institucije, kao i međunarodne i nevladine organizacije.

³⁸ Izvor: <http://www.nezavisne.com/novosti/eu-bih/Privrednici-traze-vise-prakse-u-obrazovanju-139445.html>

Preduzeća, institucije i organizacije koje su omogućile razvojnu praksu za studente su d.o.o. Spin, d.o.o. Panda, d.o.o. Samsara, hotel "Splendid", hotel "Princess", Prva banka Crne Gore, Zavod za izgradnju Bara, Crnogorski telekom, "Bjelasica Rada", Sigurna ženska kuća, Prva banka, Pivara "Trebjesa", "Mesopromet", Zavod za zapošljavanje, Uprava za mlade i sport, Međunarodna organizacija za migracije, CEMI, Juventas, Forum MNE itd..

MIŠLJENJE PARTNERA I UČESNIKA PROJEKTA „PRIPREMA STUDENATA ZA TRŽIŠTE RADA“ O ZNAČAJU STUDENSKE PRAKSE

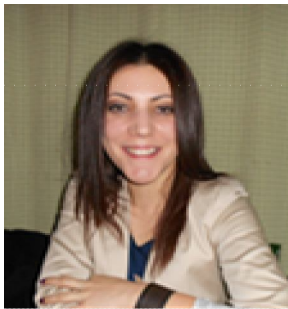


Tim koji je radio na projektu „Priprema studenata za tržište rada“ ispred Uprave za mlade i sport

„Projekat je imao višestruki značaj za sve uključene strane. Prije svega, mladi su dobili šansu da kroz obuku i praktično iskustvo steknu uvid u tržište rada, radne zadatke, atmosferu na radnom mjestu i radnom timu, te djelatnosti firmi, organizacija i institucija u kojima su obavljali razvojnu praksu. Stekli su i značajne kontakte koji su im koristili za dalji razvoj karijere. Osim toga, jedan od značajnih aspekata projekta jeste, i umrežavanje svih relevantnih subjekata u ovoj oblasti. Zavod za zapošljavanje, Uprava za mlade i sport, Međunarodna organizacija za migracije, univerziteti, Unija poslodavaca i pojedinačni poslodavci su prepoznali zajednički interes u osnaživanju mladih kadrova i zajedničkom razvojnom djelovanju u oblasti izgradnje ljudskih resursa, potrebnih za uspješno poslovanje.

Umrežavanje ključnih subjekata i sama činjenica da je ono moguće i vrlo produktivno, jedan je od najbitnijih rezultata ovog projekta. Jedino sinergijskim djelovanjem može se uspješno dati sistemski odgovor na aktuelne izazove sa kojima se susreću i mladi kadrovi i poslodavci u okviru turbulentnih tržišta rada. Ako se sa opštih i sistemskih ciljeva i rezultata projekta spustimo na uticaj na mlade, učesnike projekta, neprocjenjiv je ishod zadovoljstvo koje su mladi iskazali samim obukama, posvećenošću tima koji je radio na projektu, zaposlenjima koje su neki od njih našli kod upravo onih poslodavaca kod kojih su obavili praksu. Neki od ovih mladih ljudi su istražili oblasti koje do tada nijesu imali u vidu kao pravac razvoja karijere, i na taj način proširili mogućnosti, za profesionalno usavršavanje, angažman i napredovanje.

Imajući u vidu sve aspekte i rezultate projekta, Uprava za mlade i sport, sa zadovoljstvom naglašava svoje učešće u projektu, kao i značaj zajedničkog djelovanja subjekata u svim sektorima na razvoju društva u kom živimo.“



Ana Maraš, savjetnik za obrazovanje i rad sa članstvom, Unija poslodavaca Crne Gore

„Sa stanovista Unije poslodavaca, bitni aspekti ovog projekta bili su, pored ostalog i to što se na ovaj način vrlo lako može premostiti jaz između sistema formalnog obrazovanja i privrede. Ovo se naročito odnosi na visoko obrazovanje, s obzirom da veoma mali broj studijskih programa nudi praksu kao vid primjene naučenog u realnom radnom okruženju, a ako je i predviđena, praksa se obično svodi na posmatračku, gdje su studenti prije "pasivni posmatrači" nego "aktivni učesnici" radnog procesa. Takođe, uvid u organizaciju i način funkcionisanja firme, mladima može da pomogne da steknu osnovna preduzetnička znanja i vještine, što one kreativnije jednoga dana može motivisati i da započnu sopstveni biznis.

Razbijanje predrasuda mladih visokoškolaca, još dok su u procesu obrazovanja, takođe smatram bitnim aspektom ovog projekta. Mladi ne mogu očekivati da će im diploma obezbijediti menadžersku poziciju na samom početku rada u preduzeću. Napredovanje korak-po-korak u hijerarhiji preduzeća je realnost, a kasnije i vrlo značajno iskustvo za uspješan rad na višim pozicijama.“



Sanja Mrkić, HR Manager, Pivara "Trebjesa" AD Nikšić

Projekat "Priprema studenata za tržište rada" je od strane pivare "Trebjesa" A.D. kao jednog od učesnika u njegovoj realizaciji prepoznat, kao veoma pozitivan i koristan za čitavu društvenu zajednicu. Kod nas je na odrađivanju radne prakse u trajanju od dva mjeseca, bilo angažovano dvoje studenata/diplomaca. Jedan od njih je kasnije kroz Program "Šansa mladim menadžerima", takođe, u saradnji sa ZZZ CG, nastavio radni angažman u "Trebjesi" na poziciji pripravnik u sektoru Prodaja. Benefite od projekta "Priprema studenata za tržište rada" smo prepoznali, kako za studente obuhvaćene programom, tako i za poslodavce.

Koristi za studente/diplomce, prije svega, su upoznavanje i osposobljavanje studenata za savremene i kreativne tržišne tokove poslovanja, mogućnost da svoja teorijska znanja stečena na fakultetu prošire praktičnim iskustvima, šansa da osjete atmosferu i kulturu rada u internacionalnoj kompaniji kakva je naša.

Benefit za nas kao poslodavca, prevashodno vidimo u mogućnosti da steknemo bolji uvid u kvalitet i trendove obrazovanja u CG, kroz rad sa studentima završnih godina studija. Učešćem u realizaciji ovoga projekta, kao i ostalih projekata, pokrenutih od strane ZZZ CG, Pivara "Trebjesa" A.D. je još jednom pokazala da je kompanija koja baštini društveno odgovorno poslovanje.“

Ivan Radević, student specijalističkih studija, Fakultet za poslovne studije, godinu i po dana honorarno angažovan u Centru za monitoring, gdje je i obavljao razvojnu praksu



„Pošto sam imao želju da se oprobam u nekom poslu, a pogotovu u nekom poslu koji je vezan za moju profesiju, prijavio sam se da učestvujem u projektu i na kraju mogu reći, da sam vrlo zadovoljan kako se sve završilo. Iskreno mi se najmanje dopalo, to što su radionice rađene ljeti, zbog vrućina, ali na našu sreću bile su vrlo zanimljive i konstruktivne, pa nam je vrijeme brzo prolazilo. Sa druge strane, mislim da je jedan od detalja projekta, koji nam je najviše koristio, bio simulacija razgovora sa potencijalnim poslodavcem. Uz detalje i smjernice kako ih treba voditi, šta treba raditi, a šta ne, koristilo nam je u cilju izgradnje samopouzdanja.

Marketing je moja struka i uvjerio sam se da je teorija jedno, a praksa u toj oblasti sasvim drugo, i pomoglo mi je da mi određena pitanja iz te oblasti postanu jasnija. Projekti ovog tipa jako su potrebni studentima. Ovim projektom se oni upoznaju sa situacijom na tržištu rada, kroz radionice se upoznaju sa dijelom koji se odnosi na to, kako uspješno aplicirati posao i kako sebi dati veće šanse za posao, dok se sama praksa odnosi na upoznavanje realne situacije, na to koliko su poslodavci zahtjevni. Svakako, da mi je ovo iskustvo jako pomoglo za moje dalje usmjerenje.

Mislim i da je ovaj oblik prakse, tzv. razvojne prakse, potrebniiji od dosadašnje stručne prakse, samim tim što postoji prilika i za zaposlenjem i razvijanjem profesionalne strane naše ličnosti, a to je mnogo korisnije.“

Bezarević Ružica, student magistarskih studija, Ekonomski fakultet, godinu dana radno angažovana u d.o.o. »Mil-Pop« gdje je usmjerena po preporuci mentora iz preduzeća u kojem je obavljala razvojnu praksu

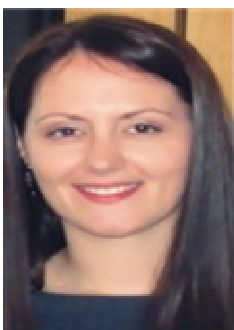
„Zahvaljujući preporukama mentora iz preduzeća u kojem sam obavljala razvojnu praksu, sada sam u radnom odnosu na određeno vrijeme. Projekat je bila šansa da stupim u radni odnos i naučim nešto novo. Sugestije i savjeti koje sam dobila učešćem u projektu, imali su dosta uticaja na pravilno shvatanje tržišta rada i zaposlenja.

Praksa je bila od koristi, jer sam se prvi put susrela sa osobama različitih poslovnih profila koji rade u jednoj instituciji. Obezbeđivanje uslova za obavljanje prakse ove vrste, smatram veoma korisnim, meni je lično mnogo koristilo. Takođe, redovni studenti zbog obaveza uglavnom nisu u mogućnosti da istovremeno tragaju za praksom, a većina njih nema ni razvijenu svijest o tome da i tokom studija može da radi, dok vas sa druge strane poslodavci prilikom zaposlenja prvo pitaju, da li ste već negdje radili. Trenutno sam zaposlena i studiram, i mislim da ću po završetku studija biti u prednosti u odnosu na one studente koji nemaju radnog iskustva.“



Dubravka Vidaković, student postiplomskih studija, Ekonomski fakultet, godinu i po dana zaposlena u CG Telekomu, gdje je i obavljala razvojnu praksu

„Prijavila sam se po preporuci asistenta sa fakulteta, najviše zbog prakse, jer mi je izgledalo zanimljivo. Potpuno sam zadovoljna, jako mi se sviđelo i ne vidim ništa što bi trebalo mijenjati. U firmi u kojoj sam obavljala praksu, dobila sam po isteku iste, i poslovni angažman koji mi je donio jedno veliko iskustvo. I dalje sam zaposlena u toj firmi. Ovakvi projekti su definitivno potrebni mladim ljudima. Stručna praksa je vezana isključivo za struku koju smo odabrali i konkretne radne zadatke te profesije. Razvojna praksa nam daje sliku cjelokupnog funkcionisanja stvari, počev od traženja posla, angažovanja, preko shvatanja funkcija i međuzavisnosti sektora, do odgovornosti i timskog rada. Mislim da je razvojna praksa mladima potrebija zbog sveobuhvatnije slike koju nam daje, za razliku od stručne, koja nam daje samo iskustvo iz određene oblasti.“



Jasmina Pribilović, Bachelor ekonomije, Ekonomski fakultet, diplomirala u aprilu 2012. godine

„Ovaj projekat je meni tada, još kao studentu, omogućio da se upoznam sa time kako se poslodavcu treba predstaviti na najbolji mogući način i koja pitanja danas mogu očekivati na samom razgovoru za posao. Obzirom da sam sada u fazi traženja za pripravničkim poslom u struci, kao i veliki broj mojih kolega, mogu reći da je svako dodatno iskustvo poput seminara, kurseva, različitih projekata u kojima mogu učestvovati i studenti, zaista ne samo dodatna stavka u biografijama, već i nadgradnja sopstvene ličnosti.

Projekat u kojem sam ja učestvovala je meni donio neku vrstu sigurnosti u predstavljanju sebe, jer su nas u okviru radionica, učili i konkretnim vještinama, poput same simulacije intervjua sa poslodavcem, različitih interaktivnih igara u kojima su svi polaznici ovog projekta učestvovali, pa sve do onih stvari tehničke prirode, kao što su: kako napisati CV, koje osobine treba naglasiti i kako se zapravo piše motivaciono pismo. Druga faza ovog projekta, obuhvatala je radnu praksu u trajanju od dvije nedjelje. Ja sam svoju praksu obavljala u hotelskoj grupi “Montenegro Stars”, tačnije nedjelju dana u hotelu “Montenegro”, u sektoru finansija, i nedjelju dana u hotelu “Splendid” u sektoru marketinga. Za dvije radne nedjelje, upoznala sam, koji su to poslovi u okviru ovih službi, i koje odgovornosti i obaveze oni sa sobom nose. Moram istaći profesionalnost i predusretljivost ljudi, koji su meni bili mentori u toku prakse.“

KRATAK OSVRT NA STRUKTURU PROJEKTA „PRIPREMA STUDENATA ZA TRŽIŠTE RADA“

Prva faza projekta predstavljala je pripremu za prvi korak na tržištu rada, odnosno pripremu za ulazak u preduzeće ili instituciju. Ova faza projekta za cilj je imala obradu različitih sadržaja putem radioničarskih aktivnosti, primjenom različitih metoda rada u trajanju od dva dana. Teme koje se obrađivale bile su različitog sadržaja, neke od njih bile su karakteristike otvorenog i skrivenog tržišta rada, vještine i znanja koja povećavaju konkurentnost na tržištu, izrada karijernog nacrtanog plana, ponašanje usmjereno ka cilju, prepreke u razvoju karijere i njihovo prevazilaženje, pisanje CV-ja i motivacionog pisma, najefikasnije tehnike samopredstavljanja primjenom STAR modela u simuliranoj situaciji intervjua sa poslodavcem i slično.

Druga faza projekta imala je za cilj, da poveže studente sa poslovnim svijetom, te da im u realnim uslovima omogući sticanje uvida u svijet poslovanja, znanja i vještina. Praksa je bila u trajanju od dvije radne nedjelje, 4 sata dnevno. U toku trajanja prakse, prve nedjelje studenti su se upoznavali sa procesom rada, proizvodnje ili usluga i ostalih aktivnosti u preduzeću, odnosno instituciji, dok je druga nedjelja bila usmjerena na obavljanje pojedinačnih i konkretnih poslova.

ZAKLJUČAK

Iznalaganje najpodesnijeg modela studentske prakse i implementacija iste zapravo, treba da, predstavljala program dodatne edukacije studenata, koji podrazumijeva, da studenti pored teoretskih znanja koja stižu na fakultetima, dobiju i praktična iskustva, kako bi po završetku studija jačanjem svoje konkurentnosti što prije došli do zaposlenja.

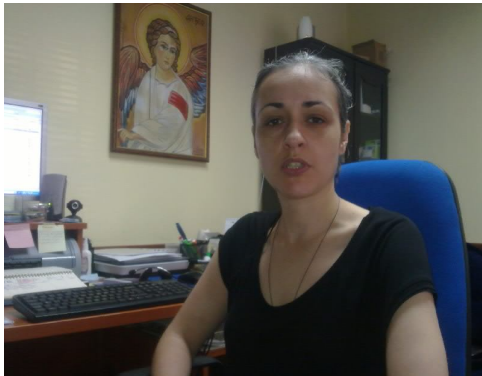
Pružanjem mogućnosti mladima da u toku školovanja steknu vještine i sposobnosti koje su potrebne tržištu rada, obezbjeđuje se kvalifikovano i odgovorno tržište ljudstva, stvara kvalitetna radna snaga i ublažava efekat jednog od najvećih uzroka nezaposlenosti mladih, nedostatak radnog iskustva.

Sa tim u vezi, osnovna funkcija obrazovnog sistema ne bi trebala biti samo obrazovanje za zanimanje i stepen kvalifikacija, već i priprema mladih za tržište rada, odnosno razvijanje vještina i sticanje znanja značajnih za rad i zapošljavanje.



MARGINALNE GRUPE

SLID – ZAPOŠLJAVANJEM OSOBA SA INVALIDITETOM DO NJIHOVOG USPJEŠNOG UKLJUČIVANJA U DRUŠTVO



*Filipa Rajković,
Vršilac dužnosti izvršnog direktora u Udruženju paraplegičara Crne Gore.*

Socijalna i radna integracija osoba sa invaliditetom (SLID) je projekat 11 partnera koji je osmišljen da bi doprinio kvalitetu života preko 250.000 osoba sa invaliditetom (OSI) koje žive u ciljnim oblastima projekta u Jadranski region, uključujući Hrvatsku, Italiju, BiH, Crnu Goru i Albaniju. Ovo će se postići putem razvoja djelotvornih, inovativnih i integrisanih prekograničnih puteva saradnje, radi njihove socijalne i radne integracije. Specifični ciljevi projekta su:

1. Razvijati svijest u javnosti i stimulisati širenje informacija, kao i uvoditi u glavne tokove pitanja vezana za OSI i socijalni model intervencije, sa ciljem stvaranja najpovoljnijih uslova za njihovu punu integraciju;
2. Graditi, jačati i održavati inovativno umrežavanje i saradnju među ciljnim Jadranskim oblastima, javnim ustanovama i privatnim akterima; provajderima usluga, udruženjima osoba sa invaliditetom i poslodavcima;
3. Osmišljavati, promovisati i održavati inicijative sistema cjeloživotnog učenja, VET, olakšati pristup OSI mogućnostima u VET-u i svijetu rada, povećavajući na taj način njihovu zapošljivost i konkurentnost na otvorenom tržištu rada;
4. Analizirati, verifikovati i poboljšati uslove za zapošljivost OSI u jadranskim oblastima, putem promovisanja usklađenih aktivnosti intervencije koje omogućavaju uspostavljanje i održavanje mreža za promociju pristupa OSI svijetu rada;
5. Stimulisati i olakšati razmjenu tehničke, naučne i upravljačke ekspertize među akterima relevantnim za socijalnu i radnu integraciju OSI u ciljnim jadranskim

oblastima, i olakšati razmjenu primjera dobre prakse između lokalne uprave, javnih institucija, organizacija civilnog društva i poslodavaca. Očekuje se da SLID ostvari uticaj na sljedeće ciljne grupe: 600 OSI koje će imati direktne koristi od projektnih aktivnosti, oko 100 članova osoblja institucija partnera, 120 eksperata / stručnog osoblja, i 2.500 relevantnih aktera u 5 zemalja (200 ključnih aktera, kao što su institucije, VET centri, i NVO za OSI, centri za socijalni rad, službe za zapošljavanje, i poslodavci).

Od projekta SLID se takođe očekuje da ostvari uticaj na poboljšanje kapaciteta ciljnih zajednica da bi odgovorile na potrebe OSI putem obezbjeđenja jednakog pristupa pravima i mogućnostima. Takođe, se očekuje kreiranje Integrisanih puteva za socijalnu i radnu integraciju OSI po preporuci SLID-a, radi budućih aktivnosti i moguće primjene ovog rješenja na širem području jadranske regije. Stoga je projekat SLID uspostavljen kao pažljiva ravnoteža između lokalnih i regionalnih vlasti (3), javnih institucija (3), privatnih neprofitnih (4) i profitnih organizacija (1), sa ciljem ostvarivanja većeg uticaja na to kako se podstiče i olakšava međusektorska, od dna ka vrhu, i prekogranična saradnja, i obezbjeđuje održivost projekta. SLID je organizovan u 8 komplementarnih i povezanih radnih paketa (RP) koji će se sprovoditi tokom 30 mjeseci. Projektna intervencija fokusiraće se na sljedeće programske oblasti: svijest javnosti, obrazovanje i zapošljivost OSI; osnaživanje relevantnih aktera; prekogranična baza znanja i mreža, pristupačna i prilagođena korisnicima, i preporučeni putevi intervencije za budućnost.

„Sve počinje voljom da doprinesemo promjenama. Voljom ljudi sa invaliditetom da kažu – mi smo koristan dio društva: možemo da radimo, učimo i napredujemo, da doprinosimo društvu. Ova volja je podržana prekograničnim projektom „Socijalna i radna integracija osoba sa invaliditetom“. Ovim riječima Anđelke Vuković, predstavnice Splitsko-dalmatinske županije, vodećeg partnera, zvanično je objavljen početak projekta na inicijalnom sastanku održanom u Splitu 2011. godine.

„Socijalna i radna integracija osoba sa invaliditetom“ (*engl.* Social and Labour Integration of the Disabled) radne skraćenice SLID, projekat vrijedan blizu 2,5 miliona EUR, osmišljen je da poboljša kvalitet života za preko 250.000 osoba sa invaliditetom koje žive u Jadranskom basenu, u Hrvatskoj, Italiji, Bosni i Hercegovini, Crnoj Gori i Albaniji. Direktno će uticati i na 600 osoba sa invaliditetom koje će imati neposrednu korist od projektnih aktivnosti. Projekat je proizvod saradnje 11 partnera iz vladinog, nevladinog i privatnog sektora iz pomenutih zemalja. Finansira ga Evropska unija, Instrument za pretprijetnu pomoć (IPA) posredstvom Programa jadranske prekogranične saradnje. Realizacija projekta SLID počela je u martu 2011. godine i trajaće 30 mjeseci. Vodeći partner u projektu je Splitsko-dalmatinska županija iz Hrvatske.

“Pronaći partnere iz drugih zemalja uistinu nije bilo teško jer svi mi, bez obzira na granice i bez obzira na članstvo u Evropskoj Uniji ili ne, imamo slične potrebe, pitanja i probleme kada su u pitanju osobe s invaliditetom“, rekla je Anđelka Vuković.

Splitsko-dalmatinska županija, kao vodeći partner projekta, organizovala je prvi plenarni prekogranični sastanak. Tom prilikom, predstavnici institucija i organizacija koje učestvuju u projektu su se upoznali i dogovorili plan rada koji će biti implementiran tokom 30 mjeseci. Plan je usmjeren na podizanje svijesti o pravima osoba sa invaliditetom, poboljšanje njihovog obrazovanja i zapošljavanja, kao i na osnaživanje svih zainteresovanih strana u ovom procesu.

Projekat se realizuje kroz:

- analizu postojećih zakona i propisa,
- analizu trenutnog položaja osoba sa invaliditetom,
- uključivanje osoba sa invaliditetom u proces obrazovanja i na tržišta rada,
- investiranje i rekonstrukciju institucija za profesionalnu rehabilitaciju,
- razvijanje pilot programa za obrazovanje,
- korišćenje usluga posredovanja pri zapošljavanju u svakoj državi koja učestvuje u projektu.

Splitsko-dalmatinska županija i dva odbora, Upravni i Naučni, usmjerava, podržava i prati implementaciju SLID projekta.

PARTNERI U PROJEKTU I NJIHOV DOPRINOS

- **Splitsko-dalmatinska županija, Hrvatska**

Splitsko-dalmatinska županija preuzela je vodeću ulogu u ovom projektu sa ciljem ohrabriranja i kreiranja povoljnog i slobodoumnog okruženja za razvoj kapaciteta vladinog, nevladinog i biznis sektora, sa ciljem boljeg razumijevanja i uvođenja pitanja u vezi sa invaliditetom u glavne tokove, kao i radi preuzimanja aktivne uloge u socijalnoj i radnoj inkluziji osoba sa invaliditetom. Jedan od partnera na projektu, DES, finansira se od strane Splitsko-dalmatinske županije, kao i mnoge druge institucije i NVO u ovoj županiji.

- **Ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom (DES), Hrvatska**

DES ima 60 godina iskustva u socijalnoj i radnoj integraciji osoba sa invaliditetom i dobro je umrežena u sistemu, sa naročito dobrim vezama sa Nacionalnim fondom za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom i Hrvatskim Zavodom za zapošljavanje. Takođe, DES posjeduje temeljno razumijevanje i ekspertska znanja u sljedećem: primjeni nacionalnih zakona i regulative koji se tiču zapošljavanja osoba sa invaliditetom, koordinaciji sa NVO koje se bave pitanjima osoba sa invaliditetom u vezi sa prepoznavanjem potreba i upućivanjem na zapošljavanje i saradnju sa lokalnim i podnacionalnim javnim službama, čiji predstavnici sjede u upravnom odboru DES-a. Što je najvažnije, DES u kontinuitetu promovira potrebu osoba sa invaliditetom i zalaže se za uklanjanje prepreka njihovoj integraciji u društvu i na tržištu rada.

- **Mreža udruga osoba sa invaliditetom Dalmacije (MUOSID), Hrvatska**

MUOSID svoju mrežu stavlja na raspolaganje projektu SLID. Takođe, MUOSID promovira prava osoba sa invaliditetom, radi na podizanju svijesti javnosti kroz organizaciju seminara, okruglih stolova i ostalih neophodnih edukativnih događaja. Osnovne aktivnosti MUOSID-a na ovom projektu su sljedeće: organizovanje i koordinisanje promocije putem kreiranja i diseminacije promotivnog materijala (postera, brošura, majica, eko-torbi, bedževa); medijska kampanja (članci na internet portalima, intervjui na TV i radiju, pres konferencije, okrugli sto). Takođe, u saradnji sa 11 dalmatinskih udruženja osoba sa svim kategorijama invaliditeta (Split, Trogir, Sinj, Trilj, Omiš, Makarska, Hvar, Imotski), napraviće se baza podataka o potrebama, obrazovnom statusu, zaposlenosti i nezaposlenosti, sa ciljem uspostavljanja nivoa zapošljivosti osoba sa invaliditetom u Splitsko-dalmatinskoj županiji.

- **Provincija Ankona, Italija**

Provincija Ankona, doprinosi svim aktivnostima projekta SLID, donoseći iskustvo, kompetencije i ekspertsku znanja iz ove oblasti. Pomenuta provincija aktivno učestvuje u procesima upravljanja projektom i komisijama, i doprinosi obezbjeđenju procesa komunikacije i diseminacije. Provincija Ankona saraduje sa italijanskim partnerima u vezi sa definisanjem rezultata istraživanja, u smislu programskih politika, dobre prakse i analize zainteresovanih aktera, dajući ovdje svoj doprinos kao institucionalni partner. Takođe, provincija Ankona organizuje i sprovodi informativne aktivnosti i aktivnosti obuke u vezi sa školskim sistemom, sa ciljem prenošenja protokola i modela za efikasno i održivo uvođenje osoba sa invaliditetom u redovne škole, imajući u vidu i njihovo učešće u profesionalnoj sferi. Provincija Ankona će testirati iskustva sa grupom učenika sa invaliditetom i istražiti potencijal za umrežavanje razvijen u prethodnim aktivnostima.

- **Socijalna kooperativa ZANZIBAR, Italija**

Zanzibar daje doprinos u svim fazama projekta. Naime, oni su vodili istraživačke aktivnosti usmjerene na analizu i poređenje programskih politika EU i nacionalnih politika, zakonodavstva i primjera dobre prakse u oblasti socijalne i radne integracije osoba sa invaliditetom. Takođe, Zanzibar daje partnerstvu smjernice i oruđa uz pomoć kojih će olakšati istraživanje i analizu u zemljama korisnicama, i pravi komparativni izvještaj u kojem će se naći programske politike i dobre inicijative iz EU, sa nacionalnog i lokalnog nivoa, kao korisno sredstvo koje će poslužiti kao inspiracija za integrisanu strategiju za SLID.

Štaviše, u okviru svojih sesija testiranja, Zanzibar će realizovati nekoliko zapošljavanja putem uspostavljanja osmišljenih radnih mjesta za osobe sa invaliditetom: to će se odvijati na mjestima sa didaktičkom ulogom, kao što su „Muzej životne sredine“ i *Trash Ware*³⁹ laboratorija. Na oba mjesta će osobe sa

³⁹ *Trash ware, eng. Potpuno obnovljeni hardver je računarska oprema sastavljena od starog hardvera upotrebom očišćenih i provjerenih dijelova različitih računara da bi ga koristile osobe koje se nalaze u nepovoljnom položaju radi premošćavanja digitalnog jaza.*

invaliditetom biti podučavani i zaposleni u okviru pilot-inicijative projekta SLID, pružajući na taj način primjer koji se kasnije može ponavljati.

- **Iselqui Technology (ISE), Italija**

Iselqui Technology je partner za tehnološka pitanja na projektu, i doprinosi sprovođenju ICT tehnologija koje mogu unaprijediti djelotvornost procedure rehabilitacije, procesa učenja, i kvaliteta svakodnevnog života osoba sa invaliditetom. Ovo su osnovni ciljevi:

- Razviti *ad hoc* oruđa za upravljanje dokumentima prikupljenim od strane partnera.
- Atestirati narukvicu za praćenje povezanu sa centralnom bazom podataka. Ovaj aparat identifikovaće da li su zaposleni iz redova osoba sa invaliditetom pod stresom, ili prolaze kroz fizičke poteškoće, i moći će da u tom slučaju aktivira alarm.
- Prikupiti fizičke podatke od subjekata uključenih u proceduru rehabilitacije, sa ciljem prepoznavanja korelacije između stanja stresa, fizičke poteškoće i radne aktivnosti.

- **Albanska fondacija za prava osoba sa invaliditetom (ADRF), Albanija**

ADRF doprinosi projektu kroz analize aktuelne situacije u programskim politikama za uključivanje u rad osoba sa invaliditetom u Albaniji i u ciljanim oblastima projekta, kao i u postojećim praksama i inicijativama na lokalnom i nacionalnom nivou. Učestvuju u objema uporednim analizama i upotrijebiće ovaj pristup zasnovan na istraživanju za promociju i sprovođenje unapređenja i usvajanja nacionalne i lokalne programske politike i legislative, kao i programa kojima će se jačati zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Albaniji. Gradeći na svojim prethodnim uspješnim iskustvima u uspostavljanju mreža i preduzimanju kompletnih inicijativa lobiranja za poboljšanje i sprovođenje programske politike za osobe sa invaliditetom, ADRF ima za cilj da na regionalnom planu preuzme vodeću ulogu u oblasti angažovanja zainteresovanih aktera i uspostavljanja mreža koje će preduzimati i nacionalne, ali i zajedničke regionalne inicijative u području obuhvaćenom intervencijom projekta.

- **Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), Crna Gora**

ZZZCG na ovom projektu pruža ekspertske usluge u oblasti prepoznavanja, odabira i promocije osoba sa invaliditetom radi zapošljavanja. Takođe, ZZZCG će praviti i sprovoditi plan angažovanja za svakog korisnika koji bude odabran, na bazi slučajnog odabira. ZZZCG će podsticati i usmjeravati profesionalni razvoj i obuku osoba sa invaliditetom i posredovati između klijenata i poslodavaca u svrhu zapošljavanja. U skladu s tim, ZZZCG će takođe, kreirati programe za prilagođavanje prostora i tehničke opreme za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

- **Udruženje paraplegičara Crne Gore (UPCG), Crna Gora**

UPCG ima puno godina iskustva u podsticanju integracije osoba sa invaliditetom u rad i zapošljavanje. Ovo se naročito odražava kroz iniciranje izrade i učešće UPCG u izradi Zakona o stručnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i relevantnih podzakonskih akata. UPCG vrši konstantan pritisak na relevantne institucije kroz zalaganje i inicijative praćenja, da bi se te institucije angažovale na zapošljavanju osoba sa invaliditetom, kao svojoj odgovornosti. Ovo udruženje je do sada sprovelo više projekata edukativnog karaktera, sa ciljem da olakša zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Edukacija se uglavnom odnosi na kompjuterska znanja, grafički i web dizajn. Takođe, UPCG učestvuje u obuci za korišćenje raznih pomagala koji se distribuiraju osobama sa invaliditetom, i uživa podršku mnogih međunarodnih donatora, kao što su Handicap International, IOCC, Mercy Corps i COSV.

- **Hercegovačko-neretvanski kanton, Bosna i Hercegovina**

Hercegovačko-neretvanski kanton je svoje iskustvo u oblasti relevantnoj za projekat SLID stekao kroz osnivanje Centra za socijalnu i zdravstvenu njegu osoba sa invaliditetom u Stocu. To je centar koji je do danas obezbijedio stručne usluge i njegu za 120 osoba sa invaliditetom. Stručno vođstvo i upravljanje ostvaruje se putem Ministarstva zdravlja, rada i socijalnih usluga. Predstavnici ovog ministarstva, sam ministar i ključni akteri u Hercegovačko-neretvanskom kantonu izradili su nacrt strateških dokumenata koja su od ključnog značaja za izjednačavanje mogućnosti za osobe sa invaliditetom, aktivno nastoje da izmijene relevantno zakonodavstvo i da strateška dokumenta iznesu pred skupštinu kantona. Kroz ove aktivnosti, administracija kantona, stekla je ekspertska znanja u praćenju i nadgledanju sprovođenja projekta, planiranju i izradi budžeta, te će u tom dijelu dati svoj doprinos i na projektu SLID.

- **Centar za djecu i omladinu sa posebnim potrebama „Los Rosales“, Bosna i Hercegovina**

Los Rosales ima 21 člana stručnog osoblja koji svakodnevno rade na pitanjima djece i mladih sa invaliditetom. Pomenuti centar je u javnosti priznat kao primjer dobre prakse na širem prostoru Balkana i svoja ekspertska znanja, iskustvo i modele, daće na raspolaganje svim korisnicama projekta u ciljnim oblastima. Takođe, Los Rosales je prepoznat kao ekspert u podizanju svijesti javnosti i u lobiranju i zalaganju za socijalnu uključenost osoba sa invaliditetom, i osvojio je brojne nagrade za doprinose u civilnom sektoru BiH.

OSNOVNE INFORMACIJE O PROJEKTU I IZAZOVI KOJIMA SE PROJEKAT BAVI

Tokom 2009. godine, partneri na projektu bili su uključeni u preliminarno istraživanje, s namjerom da se prikupe početne informacije o ključnim akterima u procesu radne i socijalne integracije osoba sa invaliditetom na ciljanim teritorijama.

Cilj ove aktivnosti bio je, da se istaknu međunarodni, nacionalni i regionalni institucionalni okviri i lokalne strategije. Takođe, da se prepoznaju i horizontalna pitanja u međusektorskoj i prekograničnoj saradnji. Na kraju, analiza je imala za cilj pravljenje osnove za razvoj koherentne i racionalne podloge za kasniju realizaciju projektnih aktivnosti i mjerljivosti njihovih rezultata.

Analiza je, na prvom mjestu, obuhvatila prepoznavanje ključnih aktera u pomenutom procesu. To su bili: populacija osoba sa invaliditetom, organizacije koje zastupaju i štite njihove interese, relevantne državne institucije koje kreiraju politike koje se odnose na obrazovanje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje pomenute populacije, relevantne institucije koje se bave pružanjem usluga u pomenutim oblastima, poslodavci.

Sljedeća važna stvar bila je, analiza unutrašnjih snaga i slabosti, odnosno spoljašnjih prilika i prepreka za ostvarivanje cilja projekta. Na prvom mjestu partneri su dali opis stanja ključnih aktera, odnosno problema koji na njih utiču i njihov interes da budu uključeni u projekat. Partneri su, pored toga, davali procjenu sposobnosti ključnih aktera da rješavaju probleme u oblasti radne i socijalne integracije osoba sa invaliditetom, kao i motivaciju da se time bave. S druge strane, dat je kratak presjek mogućih strategija, odnosno aktivnosti za dobijanje podrške ili umanjivanje prepreka.

Na osnovu rezultata preliminarnih istraživanja u zemljama obuhvaćenim projektom, osmišljen je niz aktivnosti projekta SLID koji treba da pomogne procesu usmjerenom protiv neznanja i predrasuda javnosti koji su prepoznati kao dvije glavne prepreke izjednačavanju prava osoba sa invaliditetom u ciljanim jadranskim oblastima. Osobe sa invaliditetom su ozbiljno pogođene siromaštvom i nezaposlenošću u ciljanim oblastima. Čine u prosjeku 15% ukupnog stanovništva; 60% njih je radno sposobno, pri čemu njihova stopa zaposlenosti iznosi samo 15%. OSI su izložene izolaciji, površ stereotipa i zastarjele prakse, zato što su finansiranje i/ili zakonodavstvo i/ili institucionalni okvir za stručno obrazovanje i zapošljavanje OSI neadekvatni i/ili ne postoje u većini ciljnih jadranskih oblasti projekta SLID; stručno osoblje u većini slučajeva nije adekvatno osposobljeno; nisu razvijeni programi za stručno/radno obrazovanje i osposobljavanje; dobre prakse i razmjena znanja se loše koriste ili se uopšte ne koriste. Aktivnosti projekta SLID bave se ovim pitanjima.

AKTIVNOSTI NA PODSTICANJU ZAPOŠLJAVANJA OSOBA SA INVALIDITETOM U CILJANIM TERITORIJAMA PROJEKTA

Cilj projekta SLID je da izvrši uticaj na unapređenje kvaliteta života osoba sa invaliditetom u ciljanim jadranskim oblastima, putem razvoja djelotvornih, inovativnih i integrisanih prekograničnih puteva intervencije, radi njihove socijalne i radne integracije. Projekat je usmjeren na ojačavanje kapaciteta ciljanih oblasti/zajednica u okviru projekta SLID, kako bi se zadovoljile potrebe OSI, stvorile održive mreže saradnje za socijalnu i radnu integraciju kao inovativan koncept intervencije koji nudi projekat SLID, radi eventualnog transfera i ponavljanja u širem jadranskom području. Projekat SLID usmjeren je na jačanje istraživanja i inovacija, radi unapređivanja konkurentnosti i jačanja razvoja jadranske oblasti putem ekonomske, socijalne i institucionalne saradnje.

Putem predviđenih aktivnosti, zamišljeno je da projekat SLID olakša istraživanje i sveobuhvatnu analizu kompetencija u oblasti socijalne i radne integracije osoba sa invaliditetom. Pored toga, projekat SLID omogućava korisnicima da podstiču i jačaju svoje kapacitete za inovativnost kroz pilotiranje inicijativa u cjeloživotnom učenju i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Konačno, projekat će omogućiti objavljivanje Integrisanih puteva za socijalnu i radnu integraciju osoba sa invaliditetom na osnovu preporuka radi budućih aktivnosti i moguće primjene ovog rješenja na širem području jadranske regije.

Prekogranični registar znanja o programskim politikama, praksama i inicijativama

Partneri iz Italije, Socijalna kooperativa ZANZIBAR, vodili su aktivnosti koje su imale za cilj da se obezbijedi bolje razumijevanje načina na koji se odluke koje donose kreatori politika pretaču u praksu socijalne i radne integracije osoba sa invaliditetom u ciljanim oblastima SLID-a.

Sprovedeno je istraživanje, komparativna analiza i evaluacija. Rezultat toga je izvještaj prezentovan na međunarodnoj konferenciji u Ankoni (Italija), u novembru 2011. Taj dokument sadrži pregled programskih politika EU i nacionalnih programskih politika, bavi se osnovnim oblastima intervencije i navodi poređenja i korelaciju među njima. Ovaj izvještaj donosi izbor primjera dobre prakse u socijalnoj i radnoj inkluziji u Evropi i ciljanim oblastima; primjeri dobre prakse će biti razrađeni uz naglašavanje prednosti, odnosno slabih tačaka.

Pomenute aktivnosti poslužiće kao osnova za pravljenje prekograničnog registara znanja o programskim politikama, primjerima dobre prakse i inicijativama koje se, pored razmjene informacija, mogu koristiti kao sredstvo za donošenje potkrijepljenih odluka za planiranje budućih intervencija i aktivnosti i/ili davanje preporuka zainteresovanim akterima uključenim u forum mreže projekta SLID. Ta prekogranična baza podataka o programskim politikama i praksama u EU i na lokalnom nivou, poslužiće kao virtuelni registar znanja kojim mogu raspolagati partneri na projektu, zainteresovani akteri i šira javnost.

Prekogranično osnaživanje zainteresovanih aktera u ciljnim oblastima

Na aktivnosti u oblasti istraživanja pravnih osnova za radnu i socijalnu integraciju osoba sa invaliditetom u ciljnim oblastima projekta prirodno se nadovezuju aktivnosti koje realizuju partneri iz Albanije. Oni su vodili aktivnosti namijenjene kreiranju osnovnih preduslova za osnaživanje svih zainteresovanih aktera uključenih u socijalnu i radnu inkluziju u ciljnim oblastima, da promovišu i sprovedu jednake mogućnosti i nediskriminaciju. Njihove aktivnosti usmjerene su ka razvoju novih prekograničnih mreža za podršku, jačanju postojećih, i razvoju zajedničke prekogranične baze podataka o ciljnim oblastima.

Albanska fondacija za prava osoba sa invaliditetom (ADRF), albanski partneri u projektu, koordinisali su aktivnosti kojima su, na prvom mjestu, omogućili partnerima u SLID-u, svim zainteresovanim stranama i finalnim korisnicima da prepoznaju ključne aktere u procesu socijalne i radne integracije osoba sa invaliditetom u ciljnim oblastima. U tom procesu vodilo se računa da se prepoznaju uloge, odgovornosti, mogućnosti i prepreke u radu prepoznatih ključnih aktera u oblastima obrazovanja, profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom. Sljedeći korak bio je usmjeren na dubinsku procjenu potreba prepoznatih ključnih aktera. Rezultat ovih istraživanja jesu dva dokumenta, čije su preliminarne verzije predstavljene na međunarodnoj konferenciji u Podgorici, u aprilu 2012. godine. Prvi je izvještaj koji treba da posluži kao kompas u procesu socijalne i radne integracije (ko su akteri, šta mogu a šta ne mogu, gdje su, na koji način rade, itd.). Drugi dokument jeste priručnik koji treba da posluži kao niz uputstava za umrežavanje i definisanje mjesta u procesu socijalne i radne integracije.

Očekujemo da će ovim aktivnostima projekat ostvariti indirektan uticaj, kako na ciljane teritorije, tako i na okolne oblasti koje nisu direktno obuhvaćene SLID-om, ali se nalaze unutar područja koja pokriva IPA program za prekograničnu saradnju.

Dostupnost sistema obrazovanja i obuke u procesu socijalne i radne inkluzije

Obrazovanje, dokvalifikacija i prekvalifikacija, jedan su od preduslova za konkurentnost radne snage na tržištu rada, posebno teže zapošljivih grupa, kao što su osobe sa invaliditetom. Ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom (DES), jedan od hrvatskih partnera u projektu, zadužen je za koordinaciju niza aktivnosti čiji je cilj da poveća potencijal za radnu integraciju osoba sa invaliditetom. Pomenute aktivnosti će omogućiti SLID-u da pruži dodatnu vrijednost u unapređenju dostupnosti obrazovanja i obuke za osobe sa invaliditetom, i da kreira preduslove za sprovođenje započetih pilotskih aktivnosti u stručnom/radnom obrazovanju i osposobljavanju u okviru SLID-a za vrijeme trajanja projekta.

Ovih dana DES dovršava upitnike kojima će se sprovesti istraživanje s ciljem analize sistema obrazovanja i obuke koji nisu dostupni osobama sa invaliditetom, i jesu/nijesu prilagođeni njihovim potrebama i potrebama poslodavaca. Nakon toga daće se preporuke u vidu prepoznatih načina za intervenciju koje treba postaviti da bi se unaprijedila dostupnost obrazovanja za osobama sa invaliditetom.

Pomenutim nizom aktivnosti biće obuhvaćeni edukatori i treneri, s jedne strane, i osobe sa invaliditetom, s druge. Prvima će biti pokazana i obezbijedena direktna obuka o primjerima dobre prakse u EU i na ciljanim teritorijama. Željeni rezultat pomenutih aktivnosti je razvoj prekograničnih obrazovnih mreža za stručno/radno obrazovanje i osposobljavanje među ciljanim teritorijama. Za osobe sa invaliditetom, predviđena je realizacija usmjerene stručne pilot obuke. Pored toga, biće pružena mogućnost testiranja modela inovativnih lokalnih inicijativa u stručnom/radnom obrazovanju i sposobljavanju, radi uspostavljanja i razmjene primjera dobre prakse u ovoj oblasti za osobe sa invaliditetom u ciljanim oblastima.

Očekujemo da će ove aktivnosti povećati pristup obrazovanju i cjeloživotnom učenju i biti vidljiva demonstracija jačanja jednakog učešća osoba sa invaliditetom.

Razvoj inovativne dobre prakse u socijalnoj i radnoj inkluziji

Dok su prethodno opisane aktivnosti sprovedene u međusobnoj zavisnosti jedna od druge i morale da prate hronološki slijed da bi bile pravilno realizovane, unutar projekta SLID postoji i niz aktivnosti koje se realizuju nezavisno jedna od druge i predstavljaju eksperimentalnu komponentu projekta. U njoj je partnerima pružena mogućnost da testiraju nove inicijative, odnosno rješenja i aktivnosti predviđene da podstaknu ponavljanje sličnih aktivnosti i povećaju pozitivan uticaj na ciljne grupe. Može se reći da su to projekti unutar projekta SLID:

1. „Upravljanje primjerom obuke za posao, posredovanje i zapošljavanje“, pilotska aktivnost DES-a (Hrvatska),
2. Pilotska aktivnost zapošljavanja u Centru za zdravstvenu i socijalnu njegu osoba sa invaliditetom u Stocu, pilotska aktivnost Ministarstva zdravstva, rada i socijalne skrbi Hercegovačko-neretvanskog kantona (BiH),
3. Servisni centar za lobiranje za zapošljavanje, pilotska aktivnost UPCG (Crna Gora),
4. Zapošljavanje učenika sa invaliditetom sa nepunim radnim vremenom, pilotska aktivnost Provincije Ankona (Italija),
5. ICT aplikacija „Mobilna laboratorija“, pilotska aktivnost Iselqui Technology (Italija).

Cilj ovih pilot-projekata jeste da testiraju šta funkcioniše, a šta ne u podsticanju zapošljavanja osoba sa invaliditetom; da postignu i pokažu konkretnu i pragmatičnu primjenu modela uključivanja, da bi se po mogućnosti ponovili i prenijeli kao dobra praksa u socijalnom i radnom uključivanju pomenute populacije.

Publikovanje dokumenta „Integrirani putevi za socijalnu i radnu integraciju osoba sa invaliditetom po preporuci SLID-a“

Na osnovu naučenih lekcija u toku sprovođenja projekta, posljednji skup aktivnosti ima za cilj da proizvede dokument „Integrirani putevi za socijalnu i radnu integraciju osoba sa invaliditetom“. Ova publikacija, takođe, je namijenjena da prikaže naučene lekcije iz tridesetomjesečnog perioda sprovođenja projekta, kao i samo-evaluaciju i kritički osvrt postignutih projektnih rezultata i prepreka sa kojima su se izvođači srelili. Taj dokument će biti sačinjen na osnovu sveobuhvatnog pristupa i pružiće niz praktičnih smjernica za definisanje programskih politika integracije, instrumenata, dobre prakse, modela, aktera, načina za umrežavanje, saradnju i sprovođenje aktivnosti i neophodnih resursa za djelotvorno usvajanje Novog socijalnog modela za osobe sa invaliditetom za budućnost.

OČEKIVANJA

Svrha projekta je da se povećaju kapaciteti ciljanih teritorija, tj. uključenih zajednica da odgovore na potrebe lica sa invaliditetom, da se stvore održive mreže za saradnju za njihovo uključivanje u društvo i rad kao inovativne zamisli intervencije, koju će SLID pružiti, da bi se razmatrao prenos i ponavljanje u širem Jadranskom basenu.

Prekogranična baza podataka o programskim politikama i praksama u EU i na lokalnom nivou, kao jedan od proizvoda projekta, poslužiće kao virtuelni registar znanja kojim mogu raspolagati partneri na projektu, zainteresovani akteri i šira javnost.

Očekujemo da će projekat ostvariti indirektan uticaj, kako na ciljane teritorije, tako i na okolne oblasti koje nisu direktno obuhvaćene SLID-om, ali se nalaze unutar područja koja pokriva IPA program za prekograničnu saradnju. Konačno, očekujemo da će aktivnosti projekta SLID povećati pristup obrazovanju i cjeloživotnom učenju i biti vidljiva demonstracija jačanja jednakog učešća osoba sa invaliditetom.

Vjerujemo da će iskustvo, preporuke, zaključci i jedinstvena baza podataka projekta, biti ideje vodilje lokalnim vlastima, vladama i poslodavcima uključenih zemalja u budućim socijalnim i radnim integracijama osoba sa invaliditetom.

Časopis izlazi

Dva puta godišnje

ISSN 1800-6035 = Tržište rada (Podgorica)

COBISS. CG – ID 10380816