



STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA CRNE GORE

2026-2030

Ka usklađenom, konkurentnom
i inkluzivnom tržištu rada



Crna Gora
Ministarstvo rada,
zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Jun 2026.

SADRŽAJ:

<i>I. UVOD</i>	3
1. Cilj i značaj donošenja novog strateškog dokumenta.....	5
2. Usklađenost s postojećim strateškim dokumentima Crne Gore	6
2.1. Krovna strateška dokumenta.....	6
2.2. Sektorska strateška dokumenta	7
2.3. Zakonodavni okvir Crne Gore	10
3. Usklađenost s procesom evropskih integracija i glavnim politikama EU	16
3.1. Nacionalni nivo.....	16
3.2. Politike na nivou EU relevantne za zapošljavanje i socijalnu politiku	18
3.3. Poštovanje drugih međunarodnih obaveza	19
<i>II. ANALIZA SITUACIJE</i>	21
2. PESTLE analiza tržišta rada i socio-ekonomskog okruženja i tržišta rada	25
2. PESTLE analiza tržišta rada i socio-ekonomskog okruženja.....	25
1. Politički faktori (Political).....	25
2. Ekonomski faktori (Economic).....	25
3. Socijalni faktori (Social)	25
4. Tehnološki faktori (Technological).....	26
5. Pravni faktori (Legal)	26
6. Ekološki faktori (Environmental).....	26
Zaključak PESTLE analize	26
<i>III. CILJEVI I MJERE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA CRNE GORE 2026-2030</i>	34
OPERATIVNI CILJ 1: Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz dalje unapređenje poslovnog ambijenta.....	36
OPERATIVNI CILJ 2: Unapređenje znanja, vještina i kompetencija za uspješno uključivanje na tržištu rada, sa posebnim akcentom na stvaranje uslova za sticanje digitalnih i zelenih vještina.....	43
OPERATIVNI CILJ 3: Poboljšanje položaja nezaposlenih osoba na tržištu rada kroz efikasnost usluga tržišta rada i mjera aktivne politike zapošljavanja te jačanje socijalne uključenosti i smanjenja siromaštva	47
OPERATIVNI CILJ 4: Efikasno funkcionisanje tržišta rada	61
<i>IV. MONITORING, EVALUACIJA I IZVJEŠTAVANJE</i>	65
Proces pripreme Strategije i uspostavljanje sistema monitoringa	65
Praćenje sprovođenja i izvještavanje	66

<i>V. SREDSTVA POTREBNA ZA REALIZACIJU STRATEGIJE</i>	<i>66</i>
<i>VI. AKCIONI PLAN ZAPOSŁJAVANJA ZA 2026-2027</i>	<i>67</i>

LISTA SKRAĆENICA

MRZS - Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

MER - Ministarstvo ekonomskog razvoja

MF - Ministarstvo finansija

MPNI - Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija

MSM - Ministarstvo sporta i mladih

MIRN – Ministarstvo regionalno-investicionog razvoja i saradnje sa nevladinim organizacijama

ZZZCG - Zavod za zapošljavanje Crne Gore

CZSO - Centar za stručno obrazovanje Crna Gore

SSCG – Savez sindikata Crne Gore

ALMP - Aktivne mjere politike zapošljavanja

JLS - Jedinica lokalne samouprave

CSR - Centri za socijalni rad

EU - Evropska unija

IPA III - Instrument za pretpristupnu pomoć 2021-2027

NEET - Mladi ljudi koji nisu zaposleni, nisu obrazovani ili obučeni

PESTLE - Politička, ekonomska, društvena, tehnološka, pravna i ekološka analiza

UFEU - Ugovor o funkcionisanju Evropske unije Evropska unija

Svi izrazi koji se u ovom dokumentu koriste u muškom rodu odnose se i na ženski rod.

I. UVOD

Strateške prioritete, ciljeve politike zapošljavanja i aktivnu politiku zapošljavanja utvrđuje Vlada Crne Gore, na predlog ministarstva, a u skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti ("Sl. list CG", br. 24/19, 29/25 i 3/26). Aktivna politika zapošljavanja obuhvata planove, mjere i programe usmjerene ka povećanju zaposlenosti, odnosno smanjenju nezaposlenosti.

Strategija zapošljavanja koju usvaja Vlada Crne Gore, donosi se za period od najmanje četiri godine i osigurava kontinuitet u planiranju i implementaciji politika zapošljavanja, kao i njenu usklađenost sa politikama zapošljavanja Evropske unije i ukupnim ekonomskim i socijalnim razvojem društva.

Strategija zapošljavanja u periodu 2026-2030. godine pripremljena je u skladu sa strateškim opredjeljenjima Vlade Crne Gore i predstavlja nastavak prethodnih strateških dokumenata u oblasti zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa i to: Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015; Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020; Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025.

Donošenje nove Strategije predstavlja okvir za dalja unapređenja tržišta rada Crne Gore i njegovo prilagođavanje savremenim izazovima tržišta rada i promjenama u ekonomskom i društvenom okruženju. Među ključnim faktorima koji utiču na tržište rada su: ubrzane tehnološke promjene i digitalizacija radnih procesa, prelazak na zelenu ekonomiju, demografske promjene, migracije radne snage, kao i globalni trendovi u dizajnu radnih mjesta. Strategija uvažava naučene lekcije iz implementacije prethodne Nacionalne strategije zapošljavanja Crne Gore 2021-2025, koje ukazuju na potrebu jačanja veza mjera zapošljavanja sa stvarnim potrebama tržišta rada, unapređenja međuinstitucionalne koordinacije, veće uključenosti socijalnih partnera, kao i jačanje sistema praćenja i evaluacije rezultata politike zapošljavanja.

Strategija zapošljavanja 2026-2030 zasnovana je na konceptu integrisanog i inkluzivnog razvoja, koji omogućava povezivanje politike zapošljavanja sa politikama obrazovanja, socijalne zaštite, regionalnog razvoja i ekonomskog rasta. Ovakav pristup omogućava bolje odgovaranje na potrebe tržišta rada, podsticanje regionalnog razvoja i jačanje kapaciteta svih relevantnih aktera u procesu zapošljavanja. Dodatno, politika tržišta rada prolazi kroz fazu intenzivne transformacije vođenju dvostrukim ciljem: ispunjavanjem kriterijuma za članstvo u Evropskoj uniji i izgradnjom i jačanjem administrativnih kapaciteta za povlačenje sredstava iz Instrumenta pretpristupne pomoći – IPA i u kasnijoj fazi iz Evropskog socijalnog fonda - ESF.

Strategija je usmjerena na postizanje mjerljivih rezultata, posebno u smislu povećanja stope zaposlenosti, smanjenja nezaposlenosti mladih i dugotrajno nezaposlenih, unapređenja položaja ranjivih grupa na tržištu rada i poboljšanja kvaliteta radnih mjesta. Ciljevi realizacije Strategije će

se pratiti kroz jasno definisane indikatore, redovno izvještavanje i evaluaciju implementacije tokom perioda važenja Strategije.

Strategija je zasnovana na principima rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti. Rodna dimenzija integrisana je kroz analizu položaja žena na tržištu rada, mjere usmjerene na unapređenje njihove zaposlenosti, rodno osjetljive indikatore i aktivnosti definisane Akcionim planom.

Strategija nema neposredan negativan uticaj na životnu sredinu i biodiverzitet. Pozitivan doprinos očekuje se kroz razvoj zelenih znanja i vještina, podršku prilagođavanju radne snage zelenoj tranziciji i podsticanje zapošljavanja u djelatnostima zasnovanim na principima održivog razvoja. Pitanje potrebe sprovođenja strateške procjene uticaja na životnu sredinu razmatraće se u skladu sa Zakonom o strateškoj procjeni uticaja na životnu sredinu.

Strategija zapošljavanja 2026-2030 pripremljena je uz stručnu podršku Vlade Republike Austrije - Evropskog centra za socijalnu politiku i istraživanje (ECSP), koja je proizašla u okviru bilateralnih aktivnosti.

Dokument podržava razvojne politike zapošljavanja u skladu sa savremenim izazovima tržišta rada, evropskim standardima i principima inkluzivnog i održivog razvoja.

1. Cilj i značaj donošenja novog strateškog dokumenta

Strategija zapošljavanja za period 2026-2030 predstavlja krovni strateški dokument koji definiše dalje pravce razvoja tržišta rada u narednom srednjoročnom periodu, prateći savremene izazove tržišta rada. Strategija se nadovezuje na prethodni strateški okvir u oblasti zapošljavanja i usklađena je s politikama i smjernicama zapošljavanja na nivou Evropske unije, što osigurava kontinuitet politika zapošljavanja uz istovremeno prilagođavanje novim ekonomskim, socijalnim, društvenim i tehnološkim promjenama na tržištu rada.

Cilj Strategije zapošljavanja 2026-2030 je stvaranje uslova za razvoj održivih, konkurentnih i inkluzivnih tržišta rada, što će omogućiti povećanje zaposlenosti, unapređenje kvalitetnih radnih mjesta, jačanje društvene uključenosti i smanjenje nezaposlenosti, posebno među ranjivim kategorijama stanovništva.

Strategija pruža okvir za planiranje i implementaciju politika zapošljavanja, usmjerava djelovanje institucija tržišta rada i omogućava efikasniju koordinaciju između različitih sektora, uključujući zapošljavanje, obrazovanje, socijalnu zaštitu i ekonomiju. Poseban naglasak stavlja se na promociju zapošljivosti radne snage kroz razvoj znanja i vještina u skladu s potrebama savremenog tržišta rada, kao i na podsticanje aktivnog učešća svih aktera u procesu zapošljavanja.

Strategija zapošljavanja 2026-2030 predstavlja nacionalni doprinos implementaciji Evropskog stuba socijalnih prava, sa posebnim fokusom na povećanje zaposlenosti, razvoj vještina, jednake mogućnosti i socijalnu inkluziju.

2. Usklađenost s postojećim strateškim dokumentima Crne Gore

Strategija zapošljavanja 2026-2030 nadovezuje se na sektorske strategije u oblastima obrazovanja, socijalne zaštite, mladih, rodne ravnopravnosti, razvoja preduzetništva i regionalnog razvoja. Posebna pažnja posvećena je usklađivanju mjera zapošljavanja s obrazovnim politikama, kako bi se smanjio jaz između ponude i potražnje na tržištu rada, uključivanje osjetljivih ciljnih grupa u tržište rada, kako bi se preduprijedila socijalna isključenost, unapređenja okvira za funkcionisanje tržišta rada kako bi radno mjesto bilo sigurno i dostojanstveno, uz jačanje socijalnog dijaloga.

2.1. Krovna strateška dokumenta

Strategija zapošljavanja 2026-2030 je u potpunosti usklađena sa ključnim krovnim strateškim dokumentima koji definišu dugoročne razvojne pravce zemlje, posebno sa Nacionalnom strategijom održivog razvoja do 2030. godine¹, Programom ekonomskih reformi za Crnu Goru 2025-2027², kao i strateškim okvirom za pristup Evropske unije.

Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine³ predstavlja centralni razvojni okvir Crne Gore i platformu za implementaciju ciljeva održivog razvoja Ujedinjenih nacija. Strategija zapošljavanja direktno doprinosi ostvarivanju ciljeva vezanih za održivi i inkluzivni ekonomski rast, povećanje zaposlenosti, smanjenje nezaposlenosti i siromaštva, poboljšanje kvaliteta radnih mjesta i jačanje socijalne inkluzije.

Usklađenost se ogleda u povezanosti ciljeva koji se odnose na povećanje zaposlenosti, smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti, unapređenje položaja žena i mladih na tržištu rada, razvoj zelenih vještina i stvaranje uslova za dostojanstven rad.

Doprinos povezanim ciljevima pratiće se kroz indikatore stope zaposlenosti i nezaposlenosti, rodno jaza u zaposlenosti, učešća mladih koji nijesu zaposleni niti uključeni u obrazovanje ili obuku i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju.

Strategija je dodatno koordinirana s **Programom ekonomskih reformi Crne Gore 2025-2027**, koji definiše makroekonomske i strukturne reforme usmjerene na jačanje konkurentnosti ekonomije,

¹ <https://www.gov.me/dokumenta/67dc487e-097d-41d2-8fd5-7827a19a1f5a>

² <https://www.gov.me/dokumenta/7cc00f9e-95f3-4191-92ad-bbebfbfd95c23>

³ <https://www.gov.me/dokumenta/67dc487e-097d-41d2-8fd5-7827a19a1f5a>

poboljšanje poslovnog ambijenta i fiskalne stabilnosti, kao i stvaranje uslova za otvaranje novih radnih mjesta.

Povezanost sa Programom ekonomskih reformi prati se kroz indikatore zaposlenosti, nezaposlenosti, aktivnosti stanovništva i učešća korisnika u mjerama usmjerenim na razvoj vještina i povećanje zapošljivosti.

Reformska agenda Crne Gore za Instrument za reforme i rast 2024 – 2027 (Reformska agenda), koju obuhvata oblast ljudski kapital i u okviru kojeg je posebna podoblast obrazovanje, zapošljavanje i socijalna zaštita. Poseban naglasak stavljen je na reforme tržišta rada, razvoj vještina i jačanje aktivne politike zapošljavanja. Mjere na tržištu rada imaju za cilj smanjenje neaktivnosti i podršku ranjivim grupama, s fokusom na:

- Programi usavršavanja i prekvalifikacije za dugotrajno nezaposlene i ranjive grupe;
- Jačanje javnih službi za zapošljavanje putem digitalnih alata i izgradnje kapaciteta;
- Rješavanje neusklađenosti na tržištu rada, uz napore za bolje usklađivanje obrazovanja i obuke s potrebama ekonomije;
- Promovisanje učešća žena na tržištu rada kroz obezbjeđivanje brige o djeci, fleksibilne radne aranžmane i ciljane usluge zapošljavanja.

Usklađenost sa Reforsmkom agendom dodatno se ogleda u praćenju broja i strukture korisnika mjera aktivne politike zapošljavanja, uključujući žene, mlade, dugotrajno nezaposlena lica i druge ranjive kategorije, kao i pokazatelja zaposlenosti nakon završetka mjera.

2.2. Sektorska strateška dokumenta

Strategija zapošljavanja 2026-2030 usklađena je sa relevantnim sektorskim strateškim dokumentima, koje u svom fokusu imaju ključne ciljne grupe relevantne za tržište rada, čime se osigurava integrisan i inkluzivan pristup razvojnim politikama zapošljavanja.

Usklađenost na nivou indikatora ogleda se u zajedničkom praćenju zaposlenosti i zapošljivosti mladih, žena, lica sa invaliditetom, Roma i Egipćana i drugih ranjivih grupa, učešća odraslih u cjeloživotnom učenju, obuhvatakorisnika uslugama aktivacije i smanjenja rizika od siromaštva i socijalne isključenosti.

S obzirom na ciljnu grupu, Strategija je usklađena sa:

2.2.1 Strategija za mlade 2023-2027⁴- kojom su mladi su prepoznati kao značajan resurs i faktor našeg društva čiji je glas uvažen, doprinos cijenjen i inicijative podržane. Mladi su kreatori i kreatorke društvenog ambijenta u kojem ostvaruju svoja prava i pune potencijale. Fokusira se na:

1. Razvoj održivog sistema usluga za podršku mladima u procesu njihove tranzicije u odraslo doba;
2. Stvaranje uslova da mladi budu aktivni građani i građanke, uključeni/e u kreiranje i sprovođenje javnih politika;
3. Unapređenje položaja mladih, kroz međuresorni pristup;
4. Unapređenje normativno-institucionalnog okvira za sprovođenje omladinske politike

Takođe, naglašava međuresornu saradnju kako bi se podržalo formalno i neformalno održivo, visokokvalitetno i inkluzivno obrazovanje koje uključuje programe podrške mladima u prelasku iz svijeta obrazovanja u svijet rada, jačanju zapošljivosti i digitalnih vještina, kroz sistem koordinacije visokog obrazovanja sa potrebama društva i tržišta rada, kao i promociju preduzetništva.

2.2.2 Strategija reforme obrazovanja 2025-2035⁵- Strategija reforme obrazovanja 2025-2035 je prvi strateški dokument te vrste u oblasti obrazovanja u Crnoj Gori s obzirom na to da obuhvata sve nivoe obrazovanja od ranog i predškolskog obrazovanja do univerziteta. U ovoj strategiji, između ostalog, obuhvaćeni su i ključni ciljevi i mjere koje se odnose na obrazovanja odraslih, cjeloživotno učenje i dalji razvoj ključnih kompetencija odraslih, povećanje učešće odraslih u programima cjeloživotnog učenja kao i usklađivanje obrazovanja odraslih sa potrebama tržišta rada.

2.2.3 Strategija karijernog vođenja i savjetovanja 2025-2030⁶ je strateški dokument koji je usvojila Vlada Crne Gore s ciljem uspostavljanja funkcionalnog, inkluzivnog i održivog sistema podrške građanima u donošenju odluka o obrazovanju, obuci i zapošljavanju, posebno za mlade, nezaposlene i ranjive grupe. Strategija definiše prioritete kao što su jačanje karijernog usmjeravanja u obrazovanju, razvoj usluga za različite ciljne grupe i poboljšanje kvaliteta i dostupnosti informacija, sa posebnim fokusom na rodnu ravnopravnost, uključivanje marginalizovanih grupa, digitalizaciju i pripremu za zelenu tranziciju.

2.2.4. Plan obrazovanja odraslih 2025-2029⁷ - predstavlja planski dokument koji unapređuje obrazovanje odraslih u Crnoj Gori, s ciljem razvoja kompetencija i povećanja zapošljivosti. Planom su postavljene prioritetne oblasti koje treba da dovedu do ispunjenja postavljenog cilja, i to: unapređenje kvaliteta programa obrazovanja, povećanje učešća odraslih u cjeloživotnom učenju kroz unapređenje dostupnosti obrazovane ponude, promovisanje cjeloživotnog učenja,

⁴<https://www.gov.me/dokumenta/c27c88df-e903-422d-b789-379490c307cf>

⁵<https://www.gov.me/dokumenta/a70d9431-c5ef-4b9a-8db3-e74c3e175bf2>

⁶<https://www.gov.me/dokumenta/c5343fcc-2a27-49ea-9a91-6c117b009076>

⁷<https://www.gov.me/dokumenta/a534be63-c8d5-4cf7-9657-70fc3b47e171>

obezbjedjivanje kvaliteta i praćenje rada organizatora obrazovanja odraslih i stvaranje uslova za uključivanje Crne Gore u PIAAC istraživanje. Misija Plana obrazovanja odraslih u Crnoj Gori je da obezbijedi sveobuhvatan i inkluzivan okvir za obrazovanje koje će osnažiti odrasle da steknu relevantne vještine i znanja, unaprijede svoju konkurentnost na tržištu rada i postanu aktivni i odgovorni članovi društva. Vizija Plana obrazovanja odraslih u Crnoj Gori je društvo koje vrednuje i podržava cjeloživotno učenje, gdje svaki pojedinac ima pristup obrazovanju koje je prilagođeno njegovim potrebama, interesovanjima i tržištu rada. Potencijal svakog građanina se prepoznaje i razvija, čime se doprinosi ekonomskom i socijalnom napretku Crne Gore.

2.2.5. Strategija za zaštitu osoba s invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti 2022-2027. godine⁸- predstavlja strateški dokument koji je primarno baziran na pristupu zasnovanom na poštovanju ljudskih prava lica s invaliditetom, kroz stvaranje uslova za obezbjeđenje učešća lica s invaliditetom u svim sferama društvenog života. Tako se, između ostalog, teži i da osigura smanjenje nivoa diskriminacije sa kojima se suočavaju lica s invaliditetom prilikom ostvarenja prava iz oblasti rada i zapošljavanja. Posebno se teži da se trenutnih podsticaja poslodavcima za zapošljavanje lica s invaliditetom, preusmjeriti i stavi akcenat sa obaveznog zapošljavanja lica s invaliditetom u određenom broju (kvoti) i garantovanju prava lica s invaliditetom na mjere neophodne za postizanje njihove ravnopravnosti u ovoj oblasti, kroz dalje usklađivanje pravnog okvira sa oblasti zaštite od diskriminacije po osnovu invaliditeta sa odredbama Konvencije UN-a o pravima lica s invaliditetom.

2.2.6. Revidirana Strategija regionalnog razvoja Crne Gore za period 2023-2027⁹ prepoznaje visoku dugoročnu nezaposlenost i povećan rizik od siromaštva, naročito među ženama i mladima, kao jedan od ključnih izazova razvoja. U tom kontekstu definisan je strateški cilj koji se odnosi na ostvarivanje održivog ekonomskog razvoja regiona kroz jačanje ljudskih potencijala i podsticanje zapošljavanja radi unapređenja kvaliteta života. U okviru ovog cilja utvrđeni su operativni ciljevi koji obuhvataju unapređenje ljudskog kapitala kroz poboljšanje kvaliteta obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite, povećanje stope zaposlenosti i smanjenje neformalne zaposlenosti, kao i unapređenje efikasnosti populacione politike.

2.2.7 Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana 2021-2025¹⁰ je strateški dokument čiji je strateški cilj, „Poboljšanje socio-ekonomskog i pravnog položaja Roma i Egipćana u Crnoj Gori, kroz izgradnju inkluzivnog i otvorenog društva zasnovanog na borbi i eliminisanju svih oblika diskriminacije, anticiganizam i siromaštvo". Radi realizacije definisanog strateškog cilja potrebno je uspostaviti adekvatna sistemska rješenja na svim nivoima društva, koja će omogućiti efikasniji pristup u oblastima u kojima su pripadnici romske i egipćanske zajednice najugroženiji. Poseban značaj ima rješavanje pitanja zapošljavanja Roma i Egipćana.

⁸<https://www.gov.me/dokumenta/e9659c4e-e7f6-41f2-ab98-0fd115b80601>

⁹ <https://www.gov.me/dokumenta/4b0f63fd-e49d-4f0c-9f09-99426dc8d51b>

¹⁰ <https://www.gov.me/clanak/strategija-socijalne-inkluzije-roma-i-egipcana-u-crnoj-gori-2021-2025>

2.2.8 Nacionalni program transformacije neformalnog zapošljavanja Roma, Romkinja i Egipćana u Crnoj Gori za period 2024-2026¹¹ predstavlja planski dokument koji definiše mjere i aktivnosti smanjenja neformalnog zapošljavanja i povećanja zapošljivosti ranjivih grupa. Program doprinosi inkluzivnom zapošljavanju i jačanju integracije Roma i egipatskog/egipćanskog tržišta rada, s jasno definisanim indikatorima učinka i praćenjem rezultata.

2.2.9 Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period 2025-2028¹² je Strateški dokument koji definiše ciljeve, prioritete i mjere za unapređenje sistema socijalne i dječje zaštite u Crnoj Gori. Strategija ima za cilj jačanje nezavisnosti i osnaživanja korisnika, razvoj kvaliteta i dostupnosti usluga, unapređenje normativnog okvira, licenciranje pružalaca usluga i stručnih radnika, te jačanje međusektorske saradnje. Strategije implementacije doprinose smanjenju siromaštva i ranjivosti stanovništva, osnaživanju korisnika i njihovom uključivanju u društvene i ekonomske tokove, uključujući tržište rada. U okviru Strategije razvoja sistema socijalne i dječje zaštite, Operativni cilj 1 usmjeren je na unapređenje materijalnih davanja za dostojanstven i aktivan život, kroz uvođenje i reviziju Individualnih planova aktivacije za radno sposobne korisnike materijalnog obezbeđenja. Planirano je da do 2028. godine bude revidirano 1.200 planova aktivacije. Takođe, predviđen je razvoj novih programa aktivacije i zajedničkih metoda rada centara za socijalni rad i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, sa povećanjem na najmanje četiri programa do 2028. godine, uključujući i programe usmjerene na žene kao posebno ranjivu kategoriju.

2.2.10 Industrijska politika Crne Gore 2024-2028. godina prepoznaje važnost razvoja karijera i zapošljivosti, prvenstveno kroz Operativni cilj 1.3, koji se odnosi na potrebu daljnjeg jačanja obrazovanja i razvoja tehnoloških vještina u industriji. Naglasak je na rješavanju pitanja koja se odnose na nesklad između vještina i kompetencija, rješavajući na taj način strukturne slabosti u sistemu obrazovanja i obuke, posebno nezaposlenost mladih i dugotrajnu nezaposlenost.

2.3. Zakonodavni okvir Crne Gore

Strategija zapošljavanja 2026-2030 zasnovana je na važećim ustavnim i zakonskim odredbama u Crnoj Gori koje uređuju pravo na rad, zapošljavanje, radne odnose, socijalno osiguranje i zaštitu od nezaposlenosti.

2.3.1. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Sl. list CG", 24/19, 29/25, 3/26), kojim se uređuju poslovi u vezi sa zapošljavanjem, prava i obaveze nezaposlenog lica, priprema za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju, aktivna politika zapošljavanja, postupak za ostvarivanje prava za vrijeme nezaposlenosti, evidencije u oblasti zapošljavanja i druga pitanja od značaja za povećanje zaposlenosti i sprječavanje dugoročne nezaposlenosti u Crnoj Gori.

¹¹<https://www.gov.me/dokumenta/3f8671a3-e3d3-49f2-9512-4debc28799ed>

¹²<https://www.gov.me/dokumenta/bb77fe25-5ffd-43a2-9313-738e0e0b725e>

2.3.3. Zakon o radu ("Sl. list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, , 86/24, 122/25, 165/25, 51/26, 103/26) uređuje prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, kao i način i postupak njihovog ostvarivanja. Ovaj zakon primjenjuje se na zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćeg ili stranog pravnog ili fizičkog lica, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

2.3.4. Zakon o regionalnom razvoju (Sl. list CG, br. 20/11, 20/15 i 47/19) definiše podsticajne mjere kao: investicije u izgradnju, održavanje i unapređenje infrastrukturnih objekata; unapređenje lokalnog ekonomskog razvoja; unapređenje industrije; podrška razvoju malih i srednjih preduzeća; podsticanje zapošljavanja i smanjenje negativnih demografskih kretanja; podizanje nivoa i kvaliteta obrazovanja u skladu sa potrebama i zahtjevima tržišta, posebno razvijanjem i osnaživanjem preduzetničkih sposobnosti kod mladih; unapređenje socijalnih usluga i zaštite djece; poboljšanje zaštite životne sredine; donošenje i sprovođenje prostorno-planskih dokumenata i unapređenje uslova u prostoru; obezbjeđivanje adekvatnog kvaliteta komunalnih usluga i isporuka opštinskih proizvoda.

2.3.5. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom (Sl. List CG, br. 49/08, 73/10, 39/11, 55/16 i 122/25) uređuje se način i postupak ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, mjere i podsticaji za njihovo zapošljavanje, način finansiranja i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Profesionalna rehabilitacija obuhvata mjere i aktivnosti koje se realizuju sa ciljem da se lica sa invaliditetom osposobi za rad, zadrži zaposlenje, u njemu napreduje ili promijeni svoju profesionalnu karijeru.

2.3.7. Zakon o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo (Sl. list CG, br. 145/21) uređuju se prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo, kao i po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetne-kulturne i druge saradnje, uslovi i obaveze poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih i evidencije o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo.

2.3.8. Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti ("Sl. list CG", br. 27/13, 1/15, 42/15, 47/15, 56/16, 66/16, 1/17, 31/17, 42/17, 50/17, 59/21, 145/21, 145/21, 3/23, 48/24, 33/25, 122/25, 160/25, 33/26, 52/26 i 104/26) propisuje prava iz socijalne i dječije zaštite, kao i obavljanje djelatnosti socijalne i dječje zaštite, pod uslovima i na način utvrđen ovim zakonom. Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti u cilju jačanja međusektorske saradnje i unapređenja socijalne inkluzije radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja, propisana je obaveza saradnje između centara za socijalni rad i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Centri za socijalni rad i Zavod za zapošljavanje dužni su da međusobno sarađuju u sprovođenju mjera socijalne uključenosti i aktivacije radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja, kroz koordinisano djelovanje, razmjenu podataka i zajedničko planiranje podrške korisnicima.

Takođe, propisano je da pravo na materijalno obezbjeđenje ne prestaje korisniku tokom trajanja uključenosti pojedinca, odnosno člana porodice u programe aktivne politike zapošljavanja,

uključujući i programe koji podrazumijevaju zasnivanje radnog odnosa, a koji se realizuju posredstvom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, u trajanju do 12 mjeseci. U tom slučaju, pojedinac, odnosno porodica ostvaruju pravo na 100% iznosa materijalnog obezbjeđenja koji su ostvarili u mjesecu koji prethodi zaključivanju ugovora o radu, čime se obezbjeđuje kontinuitet socijalne sigurnosti i podstiče aktivno uključivanje na tržište rada bez gubitka osnovne materijalne zaštite.

2.3.9. Zakon o obrazovanju odraslih (Sl. list CG, br. 51/2025) uređuje obrazovanje odraslih, koji se, po vlastitom izboru, uključuju u obrazovanje, obuku ili različite oblike učenja radi unapređenja svojih znanja, vještina i kompetencija, kao i sticanja odgovarajućih kvalifikacija u skladu s Nacionalnim okvirom kvalifikacija. Cilj obrazovanja odraslih je povećanje zapošljivosti, profesionalni razvoj, socijalna inkluzija i aktivno učešće u društvu, kao i poboljšanje kvaliteta života i ličnog razvoja pojedinaca.

Ovaj zakon uređuje obrazovanje odraslih kao sastavni dio jedinstvenog obrazovnog sistema Crne Gore, poštujući principe cjeloživotnog učenja, dostupnosti i jednakih mogućnosti.

2.3.10. Zakon o stručnom obrazovanju („Sl. list CG" br. 64/02, 49/07, 45/10, 39/13, 47/17, 145/21, 69/25, 3/26) propisuje da se stručno obrazovanje stiče na nivou nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja, na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom. Navedenim zakonom propisano je da se programi stručnog obrazovanja na osnovu kojih se stiče javno važeće obrazovanje razvijaju na osnovu standarda zanimanja i standarda kvalifikacija. Standard zanimanja i standard kvalifikacija su osnova za razvoj programa usavršavanja i osposobljavanja na osnovu kojih se stiču stručne kvalifikacije, u skladu sa zakonom.

2.3.11. Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama (Sl. list Crne Gore br. 51/25) propisuje uslove, način i postupak sticanja kvalifikacija. Stručna kvalifikacija je radna, odnosno stručna osposobljenost potrebna za obavljanje zanimanja ili pojedinih poslova u okviru zanimanja, a stiče se pod uslovima, na način i po postupku propisanom ovim zakonom. Po prvi put, zakon je prepoznao i mikrokvalifikacije koje podrazumijevaju stečeno znanje, vještine i kompetencije koje polaznik stiče na osnovu jednog ili više ishoda učenja u skladu sa ovim zakonom i uvažava se u postupku sticanja stručne kvalifikacije. Mikrokvalifikacije ciljano pomažu pojedincima u sticanju znanja, vještina i kompetencija koje su im potrebne za lični i profesionalni razvoj. Umjesto dosadašnjih ključnih vještina, ovim zakonom je predviđeno da se ključne kompetencije, obima 1 do 5 CSPK-a, dokazuju potvrdom o stečenoj ključnoj kompetenciji, te da se stiču u skladu sa ovim zakonom. U postupku sticanja stručne kvalifikacije ispitnu komisiju obrazuje Ispitni centar od licenciranih ispitivača sa liste ispitivača. Provjeru znanja, vještina i kompetencija za sticanje mikrokvalifikacije vrši komisija koju obrazuje organizator obrazovanja odraslih, a komisiju čine ispitivači koji ispunjavaju uslove utvrđene programom obrazovanja za određenu mikrokvalifikaciju, od kojih dva člana određuje organizator obrazovanja, a jednog člana određuje Centar za stručno obrazovanje. Provjeru znanja, vještina i kompetencija za sticanje ključne kompetencije vrši komisija koju obrazuje organizator obrazovanja, a koju čine licencirani ispitivači sa liste ispitivača, čime se osigurava kvalitet provjere planiranih ishoda učenja. Ispitni centar izdaje sertifikat kandidatu koji je uspješno završio ispit za sticanje stručne kvalifikacije do nivoa visokog obrazovanja, dok potvrdu o stečenoj mikrokvalifikaciji i ključnoj kompetenciji izdaje

organizator obrazovanja. Sistem kvalifikacija je usklađen sa Nacionalnim okvirom kvalifikacija i Europass dokumentima, što olakšava priznavanje kompetencija i međunarodnu mobilnost. Centar za stručno obrazovanje vrši priznavanje inostranih sertifikata o stečenoj stručnoj kvalifikaciji, kao i inostranih potvrda o stečenoj mikrokvalifikaciji.

2.3.12. Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija (Sl.list CG br. 80/10 i 53/25) Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija reguliše sistem kvalifikacija u Crnoj Gori i doprinosi razvrstavanju kvalifikacija prema opisima nivoa kroz znanje, vještine i kompetencije. Cilj je povezati i uskladiti različite podsisteme kvalifikacija, čime se poboljšava preglednost, dostupnost, napredovanje i kvalitet kvalifikacija u skladu sa potrebama obrazovanja, tržišta rada i društva u cjelini. Kvalifikacije su podijeljene u osam nivoa, s podnivoima na nivoima I, IV i VII. Svaka kvalifikacija sadrži ishode učenja opisane kroz tri kategorije: znanje, vještine i kompetencije. Izmjenama i dopunama zakona utvrđuju se četiri tipa kvalifikacija: kvalifikacija nivoa obrazovanja, stručna kvalifikacija, druge kvalifikacije i mikrokvalifikacija. Mikrokvalifikacije se formalno uvode u Nacionalni okvir kvalifikacija, u skladu sa preporukama Savjeta Evropske unije iz 2022. godine. Krediti igraju ključnu ulogu u određivanju obima kvalifikacije. Svakoј kvalifikaciji dodjeljuje se određeni broj kredita na odgovarajućem nivou, a ukupni broj kredita dobija se sabiranjem kredita jedinica koje čine kvalifikaciju. U Crnogorskom sistemu prenosa kredita (CSPK), jedan kredit predstavlja 25 sati učenja. Krediti su prenosivi, a minimalni broj kredita za kvalifikaciju nivoa obrazovanja je 60, što je ekvivalentno jednoј školskoј ili studijskoј godini u formalnom obrazovanju.

2.3.13. Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa visokim obrazovanjem (Sl. list CG br. 38/12, 86/22 i 88/24) propisuje da se lice sa visokim obrazovanjem koje nema radno iskustvo u određenom stepenu obrazovanja stručno osposobljava u skladu sa ovim zakonom. Stručno osposobljavanje u skladu sa ovim zakonom može sticati lice sa visokim obrazovanjem koje nema radno iskustvo u određenom stepenu obrazovanja, a nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Traje devet mjeseci i priznaje se kao radno iskustvo u trajanju od 12 mjeseci i kao uslov za polaganje odgovarajućeg stručnog ispita sa stečenim visokim obrazovanjem.

2.3.14. Zakon o strancima (Sl. list CG, br. 12/18, 3/19, 86/22, 77/24, 03/26 i 33/26) propisuje uslove za ulazak, izlazak, kretanje, boravak i rad stranaca u Crnoj Gori. Dozvolu za privremeni boravak izdaje Ministarstvo unutrašnjih poslova, uz prethodno mišljenje Agencije i policije o postojanju prepreka iz razloga nacionalne ili unutrašnje sigurnosti. Dozvola za privremeni boravak i rad, u zavisnosti od namjene, može se izdati u sljedeće svrhe: 1) zapošljavanje stranaca; 2) sezonsko zapošljavanje stranaca; 3) rad izaslanog radnika (Izaslani radnik je stranac koji obavlja posao u Crnoj Gori u ograničenom vremenskom periodu. Godišnji broj dozvola za privremeni boravak i rad stranaca utvrđuje Vlada, u skladu sa migracijskom politikom, stanjem i trendovima na tržištu rada u Crnoj Gori, najkasnije do 30. novembra tekuće godine, za narednu godinu. Godišnjom kvotom utvrđuju se djelatnosti u kojima se stranci mogu zaposliti. U okviru godišnje kvote, posebno se utvrđuje godišnja kvota za zapošljavanje i sezonsko zapošljavanje. Godišnja kvota se utvrđuje na predlog organa državne uprave nadležnog za poslove rada, uz prethodno

mišljenje Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, organa državne uprave nadležnih za pojedinačne djelatnosti za koje se utvrđuje godišnja kvota i Socijalnog savjeta.

2.3.15. Zakon o međunarodnoj i privremenoj zaštiti stranaca ("Sl. list CG", br. 2/17, 3/19 i 77/24) propisuje načela, uslove i postupak za odobravanje međunarodne i privremene zaštite strancima koji traže međunarodnu zaštitu, prava i obaveze stranaca koji traže međunarodnu zaštitu, tražilaca azila, stranaca pod supsidijarnom zaštitom, stranaca pod privremenom zaštitom, kao i uslove i postupak za poništenje i prestanak azila, supsidijarne i privremene zaštite. Stranac koji traži međunarodnu zaštitu, u skladu sa ovim zakonom, stiče pravo na rad istekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu o kojem Ministarstvo unutrašnjih poslova nije donijelo odluku. Stranac koji traži međunarodnu zaštitu ostvaruje pravo na rad bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada do pravosnažnosti odluke o zahtjevu za međunarodnu zaštitu. Ovaj zakon takođe propisuje da tražilac azila i stranac pod supsidijarnom zaštitom mogu raditi u Crnoj Gori bez dozvole za boravak i rad ili potvrde u smislu zakona kojim se uređuje boravak stranaca.

Strategija zapošljavanja Crne Gore 2026-2030 prepoznaje izazove postojećeg zakonodavnog okvira, posebno u pogledu visoke nezaposlenosti mladih, izraženog neformalnog rada, ograničene fleksibilnosti tržišta rada, nedovoljne zaštite određenih kategorija radnika, te potrebu jačanja primjene propisa u praksi.

U skladu s procesom evropskih integracija, Strategija zapošljavanja predviđa dalje unapređenje i usklađivanje zakonodavnog okvira Crne Gore s pravnom tekovinom EU u oblasti rada, zapošljavanja i socijalne politike, kao i s ratifikovanim konvencijama Međunarodne organizacije rada, posebno u pogledu dostojanstvenog rada, jednakih mogućnosti, nediskriminacije i zaštite na radu.

2.4. Institucionalni okvir

U kontekstu procesa pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji i implementacije ciljeva definisanih Strategijom zapošljavanja za period 2020-2030, uspostavljen je institucionalni okvir koji omogućava koordinirano kreiranje i efikasnu implementaciju politika zapošljavanja. Ovaj okvir se zasniva na međusektorskom pristupu i saradnji institucija čija nadležnost direktno ili indirektno utiče na funkcionisanje tržišta rada, uz uvažavanje relevantnih politika i standarda Evropske unije u oblasti zapošljavanja i socijalne politike.

Efikasna implementacija Strategije zapošljavanja 2026-2030 zasniva se na jasno definisanom institucionalnom okviru koji uključuje ključne institucije nadležne za kreiranje, implementaciju, praćenje i evaluaciju politika zapošljavanja. Jasna podjela nadležnosti, odgovornosti i poboljšana koordinacija predstavljaju osnovu za postizanje planiranih ciljeva Strategije.

U sprovođenju Strategije učestvuju domaći i međunaordni akteri u skladu sa svojim nadležnostima. Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga koordinira sprovođenje, monitoring i izvještavanje; Zavod za zapošljavanje Crne Gore sprovodi usluge i mjere aktivne politike zapošljavanja; druga ministarstva i institucije realizuju aktivnosti iz svojih oblasti; socijalni

partneri i organizacije civilnog društva učestvuju u konsultacijama i realizaciji pojedinih mjera, dok međunarodni partneri pružaju stručnu, tehničku i finansijsku podršku.

Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga nosilac je politike zapošljavanja u Crnoj Gori i institucija nadležna za kreiranje, koordinaciju i praćenje sprovođenja Strategije zapošljavanja 2026-2030. Ministarstvo vrši poslove uprave koji se odnose na pripremu i sprovođenje propisa iz oblasti radnih odnosa, zaštite i zdravlja na radu, tržišta rada i zapošljavanja, zarada i drugih primanja iz rada i po osnovu rada, kao i zaštite zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo. U okviru svojih nadležnosti vodi registre kolektivnih ugovora, sindikalnih organizacija, reprezentativnih sindikata, reprezentativnih organizacija udruženja poslodavaca, socijalnih savjeta, registara agencija za privremeno ustupanje zaposlenih i evidenciju izdatih i oduzetih dozvola za rad agencija za privremeno ustupanje zaposlenih, kao i izdavanje dozvola za rad agencijama za zapošljavanje. Ministarstvo koordinira aktivnosti relevantnih institucija, prati sprovođenje strateških dokumenata i usklađuje politike zapošljavanja sa pravnom tekovinom i standardima Evropske unije u oblasti rada, zapošljavanja i socijalne politike.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je pravni subjekt koji ima status državnog fonda i obavlja poslove koji obuhvataju poslove zapošljavanja utvrđene Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, drugim propisima i Statutom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore kao poslove iz delegirane nadležnosti.

Inspekcija rada, kao organizaciona jedinica u okviru Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, predstavlja jednu od ključnih karika u obezbjeđivanju zakonitog funkcionisanja tržišta rada. Njegova uloga se ogleda u nadzoru nad primjenom zakona, drugih propisa i opštih akata u oblasti radnih odnosa, kao i u preduzimanju upravnih i drugih mjera radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti i obezbjeđivanja pravilne primjene propisa.

Agencije za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, obavljaju poslove pripreme za zapošljavanje, posredovanja u zapošljavanju i druge aktivnosti usmjerene na povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti. Pored navedenih poslova, agencije za zapošljavanje mogu, izuzetno, provoditi određene programe aktivne politike zapošljavanja, na osnovu ugovora zaključenog sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore, radi postizanja značajnih efekata sprovođenja mjera.

Agencije za privremeno ustupanje zaposlenih, u skladu sa Zakonom o radu, obavljaju djelatnost privremenog ustupanja zaposlenih radi privremenog obavljanja poslova za drugog poslodavca. Agencija ima status poslodavca i zaključuje ugovor o radu sa radnikom, koji se raspoređuje korisniku na određeno vrijeme. Radi sprječavanja zloupotreba, Zakon o radu propisuje ograničenje trajanja raspoređivanja istog radnika istom korisniku, koje ne može biti duže od 24 mjeseca.

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova osnovana je Odlukom Vlade Crne Gore ("Sl. list Crne Gore", br. 69/08), u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova ("Sl. list Crne Gore",

br. 16/07, 52/11, 11/15, 42/15 i 55/16). Prema važećem Zakonu o mirnom rješavanju radnih sporova ("Sl. list Crne Gore", br. 145/21, 160/25), Agencija ima status pravnog lica i status državne agencije, a za svoj rad odgovorna je Vladi Crne Gore. U skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova, postupak pred Agencijom predstavlja oblik vansudskog rješavanja kolektivnih i individualnih radnih sporova, prije ili umjesto pokretanja sudskog postupka. Postupci pred Agencijom su besplatni, brzi i efikasni, sa jasno propisanim rokovima, što doprinosi rasterećenju sudova, poboljšanju pravne sigurnosti i jačanju socijalnog dijaloga na tržištu rada.

Fond rada osnovan je Zakonom o Fondu rada (Sl. list Crne Gore br. 88/09), a njegov osnivač je Vlada Crne Gore. Fond ima status pravnog lica i status državnog fonda. Važeći Zakon o Fondu rada (Sl. list Crne Gore br. 80/20 i 60/25) usklađen je sa Zakonom o radu i uređuje postupak ostvarivanja prava zaposlenih na isplatu neisplaćenih potraživanja u slučaju prestanka radnog odnosa zbog stečaja poslodavca, kao i na uplatu neuplaćenih doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje za period radnog staža koji nedostaje zaposlenima kao uslov za ostvarivanje prava na penziju u slučajevima kada je njihov poslodavac prestao da postoji ili je insolventan. Pravo na isplatu ostvaruje se u prvostepenom upravnom postupku u skladu sa relevantnim zakonima, čime se obezbjeđuje efikasna zaštita prava zaposlenih i jačanje socijalne sigurnosti na tržištu rada.

3. Usklađenost s procesom evropskih integracija i glavnim politikama EU

Strategija zapošljavanja 2026-2030 predstavlja jedan od ključnih strateških dokumenata u procesu pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji. Njeni ciljevi, mjere i mehanizmi implementacije usklađeni su sa relevantnim pregovaračkim poglavljima, prvenstveno Poglavljem 19 - Socijalna politika i zapošljavanje i Poglavljem 2 - Slobodno kretanje radnika, kao i sa finansijskim i programskim okvirom Instrumenta za pretpriступnu pomoć (IPA III).

3.1. Nacionalni nivo

3.1.1. Program pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji 2025-2026¹³ je centralni planski dokument koji obuhvata obaveze Crne Gore u okviru svih 33 pregovaračkih poglavlja. S obzirom na dinamičan razvoj pravne tekovine EU, PPCG se redovno revidira na godišnjoj i dvogodišnjoj osnovi, kako bi se osiguralo kontinuirano usklađivanje nacionalnih politika sa standardima EU.

U Poglavlju 19 - Socijalna politika i zapošljavanje, jedna od ključnih obaveza je i usvajanje Strategije zapošljavanja i s njom povezanih godišnjih akcionih planova. Cilj ovih dokumenata je poboljšanje konkurentnosti tržišta rada, jačanje socijalne inkluzije, povećanje zapošljivosti i podsticanje mobilnosti radne snage. U skladu s novom metodologijom za pregovore s EU, **Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje** svrstano je u **Klaster 3 – Konkurentnost i inkluzivni rast**. Ovo direktno pozicionira Strategiju zapošljavanja kao instrument za strateško usklađivanje Crne Gore s prioritetima EU u oblastima zapošljavanja, socijalne politike i ekonomskog rasta.

¹³<https://www.gov.me/dokumenta/dead17e5-97ec-46de-90bd-a48cdcbd46b1>

3.1.2. U Izvještaju Evropske komisije za 2025. godinu¹⁴ - navodi se da je Crna Gora postigla umjeren nivo spremnosti u oblasti socijalne politike i zapošljavanja, sa evidentnim napretkom u unapređenju zakonodavnog i institucionalnog okvira. Evropska komisija primjećuje da su provedene određene reformske aktivnosti, ali da je potrebno dalje jačati kapacitete za efikasnu primjenu propisa, posebno u oblasti aktivnih mjera na tržištu rada, zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i socijalne inkluzije ranjivih grupa.

Izvještaj takođe naglašava potrebu dodatnog poboljšanja sprovođenja politika zapošljavanja usmjerenih na mlade, žene, dugoročno nezaposlene osobe, osobe s invaliditetom i druge ranjive kategorije stanovništva, kao i jačanje veze između socijalne zaštite i aktivacije na tržištu rada.

U oblasti slobode kretanja radnika, Evropska komisija ocjenjuje da Crna Gora ima umjeren nivo spremnosti, sa potrebom za daljim jačanjem administrativnih kapaciteta i nastavkom prilagođavanja pravnoj tekovini EU, u skladu sa Akcionim planom za Poglavlje 2.

Preporuke Evropske komisije iz prethodnog perioda ostaju uglavnom relevantne, a posebno naglašavaju potrebu za:

- dalje jačanje administrativnih struktura za implementaciju pravnih tekovina EU u ovim oblastima i potpuna usklađenost zakonodavstva s pravnim tekovinama EU;
- nastaviti rad na poboljšanju administrativnih i tehničkih kapaciteta Zavoda za zapošljavanje kako bi mjere aktivne politike zapošljavanja bile relevantne i zasnovane na dokazima, te nastaviti pripremne aktivnosti za pridruživanje EURES-u.

3.1.4. Pretpristupni fondovi

IPA III (Instrument za pretpristupnu pomoć za period 2021-2027) predstavlja glavni finansijski instrument Evropske unije za podršku državama kandidatima i potencijalnim kandidatima u procesu pristupanja EU. Ukupna finansijska perspektiva IPA III iznosi 14,2 milijarde eura za sedmogodišnji period, a sredstva su usmjerena na podršku političkim, ekonomskim i institucionalnim reformama neophodnim za članstvo u Evropskoj uniji.

IPA III je strukturirana kroz pet tematskih prozora (Thematic Windows): (1) vladavina prava i demokratija; (2) dobro upravljanje, usklađivanje sa pravnim tekovinom EU, strateško komuniciranje i dobrosusjedski odnosi; (3) zeleni program i održivo povezivanje; (4) konkurentnost i inkluzivni rast; i (5) teritorijalna i prekogranična saradnja. Oblasti zapošljavanja, socijalne politike, razvoja ljudskog kapitala i socijalne inkluzije finansiraju se prvenstveno kroz tematski prozor 4 – Konkurentnost i inkluzivan rast.

¹⁴<https://www.eu.me/izvjestaji-eu-o-napretku-crne-gore/>

U okviru priprema za korišćenje budućih strukturnih fondova Evropske unije, posebno Evropskog socijalnog fonda (ESF), Crna Gora je uspostavila Višegodišnji operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027. Ovaj program predstavlja ključni programski dokument za korišćenje IPA III sredstava u oblasti tržišta rada, socijalne zaštite, socijalne inkluzije, jednakih mogućnosti i razvoja ljudskih resursa. Kroz program se finansiraju mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti, unapređenje vještina radne snage, podršku ranjivim grupama, modernizaciju institucija tržišta rada i jačanje kapaciteta za buduće upravljanje Evropskim socijalnim fondom nakon pristupanja Evropskoj uniji.

Realizacija Višegodišnjeg operativnog programa predstavlja važan korak u procesu pripreme Crne Gore za efikasno korišćenje sredstava ESF, kroz uspostavljanje odgovarajućih institucionalnih, upravljačkih i kontrolnih mehanizama usklađenih sa pravilima kohezije politike Evropske unije.

3.2. Politike na nivou EU relevantne za zapošljavanje i socijalnu politiku

Politike zapošljavanja i socijalne politike Crne Gore obliku se u skladu sa pravnim i strateškim okvirom Evropske unije i predstavljaju osnov za definisanje reformskih prioriteta.

3.2.1. Ugovor o funkcionisanju EU¹⁵ - Članovi 145-150 Ugovora o funkcionisanju Evropske unije (UFEU) predstavljaju pravnu osnovu politike za politike zapošljavanja Evropske unije. U skladu sa članom 145, Evropska unija podstiče zapošljavanje i podržava koordinaciju politika zapošljavanja, poštujući principe supsidijarnosti, prema kojima zemlje imaju primarnu odgovornost za kreiranje i sprovođenje nacionalnih politika. Članovi 147 i 148 dodatno naglašavaju važnost koordinacije ekonomske i socijalne politike, uključujući pitanja mobilnosti radne snage, migracija i prekogranične saradnje.

3.2.2. Evropski stub socijalnih prava¹⁶ - usvojen je 2017. godine i predstavlja strateški okvir EU za unapređenje socijalnih prava i inkluzije u zemljama članicama, uključujući i zemlje u procesu pristupanja. Stub se zasniva na 20 principa podijeljenih u tri glavne kategorije:

1. Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada

- Obrazovanje i osposobljavanje, aktivne politike zapošljavanja, podrška mladima i ranjivim grupama.

2. Pošteni uslovi rada

- Prava radnika, sigurna radna mjesta, pravedni uslovi rada, zaštita od diskriminacije;

3. Socijalna zaštita i uključenost

- Pristup socijalnoj zaštiti, zdravstvenoj zaštiti, mjere za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti.
-

¹⁵https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0011.01/DOC_3&format=PDF

¹⁶<https://eur-lex.europa.eu/HR/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html>

Akциони plan za sprovođenje Evropskog stuba socijalni prava definiše ključne ciljeve EU do 2030. godine, stopu zaposlenosti od najmanje 78% za populaciju 20-64 godine, učešće najmanje 60% odraslih u obrazovanju i obuci svake godine, i smanjenje broja osoba u riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti najmanje 15 miliona. Principi Stuba direktno su relevantni za definisanje operativnih ciljeva Strategije zapošljavanja 2026-2030. Uvažavanje principa Evropskog stuba socijalnih prava u Strategiju zapošljavanja 2026-2030 osigurava usklađenost nacionalnih politika sa prioritetima EU i doprinosi razvoju inkluzivnog i efikasnog tržišta rada u skladu sa evropskim standardima.

3.2.3. Strategija EU za Zapadni Balkan¹⁷ - potvrđuje jasnu i kredibilnu perspektivu članstva zemalja regiona u EU, uključujući i Crnu Goru. Dokument naglašava potrebu za sprovođenjem sveobuhvatnih reformi u oblastima vladavine prava, ekonomskog upravljanja, socijalne politike i tržišta rada, sa posebnim fokusom na smanjenje strukturne nezaposlenosti i jačanje zaposlenosti. Iako je prvobitno usvojena za period do 2025. godine, Strategija ostaje relevantna i nakon tog perioda, jer se njeni ciljevi dalje operacionalizuju kroz nove instrumente i inicijative EU. Strategija zapošljavanja 2026-2030 oslanja se na ovaj okvir dijelom jačajući regionalnu saradnju, mobilnost radnih snaga i integraciju zapadnih tržišta rada Balkana.

3.2.5. Plan rasta za Zapadni Balkan 2024-2027¹⁸ - U novembru 2023. godine, EU je usvojila **Plan rasta za Zapadni Balkan 2024-2027**, srednjoročni instrument podrške reformama i ekonomskom rastu u regiji. Cilj je ubrzanje socio-ekonomske konvergencije, podrška reformama i integraciji s jedinstvenim tržištem EU. Plan predstavlja Instrument za reforme i rast vrijedan 6 milijardi eura: 2 milijarde eura grantova i 4 milijarde eura koncesijskih grantova.

3. 3. Poštovanje drugih međunarodnih obaveza

Politike zapošljavanja u Crnoj Gori, uključujući Strategiju zapošljavanja 2026-2030, usklađene su sa ratifikovanim međunarodnim obavezama koje proizilaze iz članstva Crne Gore u Ujedinjenim nacijama, Međunarodnoj organizaciji rada (MOR) i drugim relevantnim međunarodnim organizacijama. Ove obaveze predstavljaju osnovu za unapređenje dostojanstvenog rada, socijalne pravde, jednakih mogućnosti i inkluzivnog rasta.

3.3.1 Agenda UN-a 2030¹⁹ – predstavlja globalni okvir za postizanje održivog ekonomskog, socijalnog i ekološkog razvoja do 2030. godine. Iako Agenda 2030 ne sadrži obavezujuće mehanizme, države članice Ujedinjenih nacija, uključujući i Crnu Goru, dobrovoljno su se obavezale da će ciljeve održivog razvoja integrisati u svoje nacionalne politike, strategije i razvojne planove.

¹⁷https://www.eeas.europa.eu/delegations/montenegro/unapređenje-procesa-pristupica—vjerodostojna-perspektiva-eu-za-zapadni-balkan_me

¹⁸https://enlargement.ec.europa.eu/document/download/4aca21bb-46f2-4751-ab78-3e02f4a02033_en?filename=NewGrowthPlan-WB_MNG.pdf&prefLang=sk

¹⁹<https://sdgs.un.org/2030agenda>

Strategija zapošljavanja Crne Gore 2026-2030 posebno je usklađena sa **Ciljem održivog razvoja 8 - Dostojanstven rad i ekonomski rast**, koji ima za cilj promovisanje inkluzivnog i održivog ekonomskog rasta, pune i produktivne zaposlenosti i dostojanstvenog rada za sve.

U tom kontekstu, doprinos Strategije ostvarivanju sljedećih podciljeva:

- Cilj 8.5 - Do kraja 2030. godine postići punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstven rad za sve žene i muškarce, što uključuje i mlade i osobe s invaliditetom, kao i jednaku zaradu za isti rad;
- Cilj 8.6 - Do kraja 2030. godine značajno smanjiti udio mladih koji nisu zaposleni, niti su uključeni u obrazovanje ili obuku (NEET populacija).

Mjere predviđene Strategijom zapošljavanja usmjerene su na jačanje aktivne politike tržišta rada, razvoj vještina, poboljšanje zapošljivosti mladih i ranjivih grupa, kao i smanjenje neformalnog rada, što direktno doprinosi ostvarenju gore navedenih ciljeva.

3.3.2. Međunarodna organizacija rada

Crna Gora je ratifikovala ključne konvencije koje se odnose na osnovna prava na rad, uključujući konvencije o slobodi udruživanja, kolektivnom pregovaranju, zabrani prisilnog rada, ukidanju dječjeg rada i eliminaciji diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja.

Strategija zapošljavanja za Crnu Goru 2026-2030 zasnovana je na principima Agende dostojanstvenog rada Međunarodne organizacije rada, koja uključuje zapošljavanje zasnovano na pravima, adekvatnu socijalnu zaštitu, jačanje socijalnog dijaloga i jednake mogućnosti za sve. Strategija predviđa mjere za poboljšanje uslova rada, jačanje socijalnog dijaloga i zaštitu prava radnika, u skladu sa međunarodnim standardima MOR-a.

3.3.3. Konvencije Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima

Strategija zapošljavanja za Crnu Goru 2026-2030 usklađena je s relevantnim međunarodnim ugovorima Ujedinjenih nacija koje je Crna Gora ratifikovala uključujući: Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)²⁰, kroz promociju rodne ravnopravnosti, povećanje učešća žena na tržištu rada i smanjenje jaza u zaposlenosti i zaradi među polovima, Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (CRPD),²¹ kroz mjere usmjerene na povećanje zapošljivosti osoba s invaliditetom, uklanjanje prepreka zapošljavanju i unapređenje pristupa tržištu rada.

²⁰<https://wapi.gov.me/download-preview/d0f692e5-912b-432e-86f4-d90c07629334?version=1.0>

²¹https://www.ombudsman.co.me/docs/1612167309_zakon-o-ratifikaciji-konvencije-ujedinjenja-nacija-o-pravima-lica-sa-disvaliditetom-sa-opcionim-protokolomom.pdf

Usklađivanjem s međunarodnim obavezama, Strategija zapošljavanja 2026-2030 doprinosi jačanju međunarodnih radnih standarda, poboljšanoj društvenoj uključenosti i održivom razvoju tržišta rada u Crnoj Gori.

II. ANALIZA SITUACIJE

1. Ostvarivanje prioriteta i ciljeva prethodne Nacionalnih strategija zapošljavanja 2021-2025

Nacionalna strategija zapošljavanja 2021-2025 zasnivala se na novom pristupu kreiranja politike zapošljavanja koji podrazumijeva širi kontekst sagledavanja i sprovođenja strukturnih reformi, sektorskih politika, pojedinačnih mjera, sa ciljem uklanjanja prepreka i stvaranje uslova za ubrzani privredni rast. Opšti cilj Strategije je bio „stabilan i održiv rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima i dostojanstvenom radu, uz razvoj znanja i vještina i veću socijalnu uključenost “.

U periodu implementacije ostvaren je napredak u sprovođenju aktivnih mjera zapošljavanja, posebno kroz porgame podrške zapošljavanju i samozapošljavanju, uključujući grantove i subvencije za zapošljavanje ranjivih kategorija. Takođe, unaprijeđena je dostupnost programa obuka i stručnog osposobljavanja, iako je i dalje prisutan izazov nedovoljne povezanosti između mjera obuke i stvarnih potreba tržišta rada, što ograničava dugoročne efekte zapošljavanja.

Djelimičan okvir ostvaren je i u jačanju institucionalnog okvira i koordinacije između relevantnih aktera, dok su i dalje prisutne slabosti u međuinstitucionalnoj saradnji, kontinuitetu sprovođenja mjera i razvoju socijalnog dijaloga. Dodatno, identifikovani su izazovi u pogledu mjerljivosti rezultata, evaluacije efekata politika i finansijske efikasnosti.

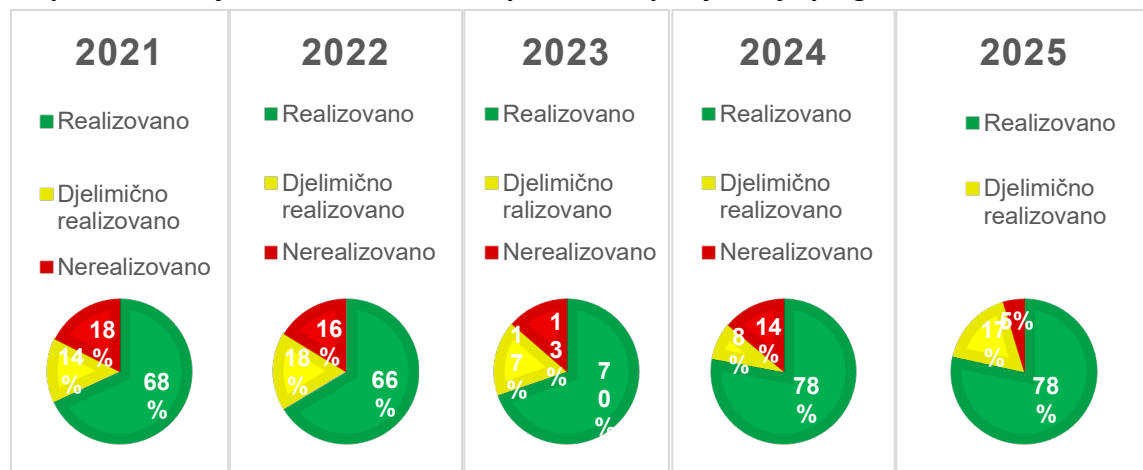
Sveukupno, prethodna Stratgeija je doprinijela uspostavljanju temelja savremenog sistema politike zapošljavanja, ali je istovremeno ukazala na potrebu jačanja pristupa koji je orjenitisan ka rezultatima, bolje integracije mjera i unapređenje institucionalnih kapaciteta.

Za ostvarivanje strateškog cilja Strategije bila su definisana četiri operativna cilja, koji su se realizovali kroz mjere i aktivnosti definisane godišnjim akcionim planovima, čiji je ukupan prosječan stepen realizacije mjera i aktivnosti 72,0%, i to:

- ✓ Akcioni plan zapošljavanja zapošljavanja za 2021. g. i Godišnji izvještaj o sprovođenju Akcionog plana zapošljavanja za 2021. godinu
- ✓ Akcioni plan zapošljavanja za 2022. g. i Godišnji izvještaj o sprovođenju Akcionog plana zapošljavanja za 2022. g.
- ✓ Akcioni plan zapošljavanja za 2023.g.

- ✓ Akcioni plan zapošljavanja za 2024.g. s Izvještajem o realizaciji Akcionog plana zapošljavanja za 2023. godinu
- ✓ *Akcioni plan zapošljavanja za 2025. g. sa Izvještajem o realizaciji Akcionog plana zapošljavanja za 2024. g.*

Stepen realizacije aktivnosti Akcionih planova zapošljavanja po godinama



Stepen realizacije Akcionog plana zapošljavanja za 2021. godinu

U 2021. godini realizovano je 68% planiranih aktivnosti iz Akcionog plana zapošljavanja. Implementacija je bila otežana usljed kombinacije institucionalnih i eksternih faktora, uključujući odlaganja u donošenju pojedinih zakonskih i podzakonskih rješenja, ograničenja u budžetskom planiranju, kao i privremeno usmjeravanje resursa u krizne mjere na tržištu rada. Izazovi su se posebno odnosili na normativne promjene u oblasti aktivnih mjera zapošljavanja i administrativne procedure koje su usporile dinamiku realizacije pojedinih aktivnosti.

Stepen realizacije Akcionog plana zapošljavanja za 2022. godinu

U 2022. godini realizovano je 66% planiranih aktivnosti. Izazovi su se nastavili u dijelu institucionalnog i normativnog usklađivanja, posebno u oblastima koje se odnose na unapređenje podrške zapošljavanju i preduzetništvu, kao i modernizaciju programa obuka i razvoja vještina, uključujući digitalne kompetencije. Određene aktivnosti su odložene zbog potrebe dodatnog usklađivanja sa novim strateškim prioritetima i sektorskim politikama.

Stepen realizacije Akcionog plana zapošljavanja za 2023. godinu

U 2023. godini realizovano je 70% planiranih aktivnosti, što ukazuje na postepeno jačanje implementacionih kapaciteta. Ipak, dio planiranih aktivnosti nije realizovan u predviđenom roku usljed potrebe usklađivanja sa novim strateškim dokumentima u oblasti obrazovanja, tržišta rada i razvoja vještina, kao i zbog izmjene u regulatornom okviru. Ovaj period karakteriše i veći stepen integracije politika, što je dovelo do redefinisanja dinamike pojedinih mjera i njihovog prenošenja u naredni planski ciklus.

Stepen realizacije Akcionog plana zapošljavanja za 2024. godinu

U 2024. godini ostvaren je najveći stepen realizacije sa 78% realizovanih aktivnosti uz unapređenje ukupne realizacije planiranih aktivnosti. Napredak je posebno vidljiv u jačanju operativne realizacije mjera aktivne politike zapošljavanja i unapređenju institucionalne koordinacije. Međutim, i dalje su prisutni izazovi u dijelu složenih zakonodavnih procesa i potrebe usklađivanja sa novim strateškim okvirom zapošljavanja i socijalne politike, što je uticalo na realizaciju pojedinih reformskih mjera.

Stepen realizacije Akcionog plana zapošljavanja za 2025. godinu

U 2025. godini realizovano je 78% planiranih aktivnosti, dok je 17% djelimično realizovano, a 5% nije realizovano. Ovakav nivo realizacije ukazuje na kontinuitet u sprovođenju planiranih mjera i stabilnost u završnoj godini implementacije Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025.

Realizovane aktivnosti uglavnom su se odnosile na aktivne mjere zapošljavanja, uključujući subvencije za zapošljavanje teže zapošljivih kategorija, grantove za samozapošljavanje, programe obuka i unapređenje zapošljivosti, kao i modernizaciju usluga tržišta rada. Djelimična i nerealizovana implementacija bila je prvenstveno posljedica produženih normativnih procesa, posebno u vezi sa izmjenama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, kao i pratećih podzakonskih akata. Dodatni izazovi odnosili su se na institucionalnu koordinaciju između Zavoda za zapošljavanje, Centra za socijalni rad, Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga i lokalnih samouprava.

Uprkos izazovima, sprovedene aktivnosti su doprinijele jačanju aktivnih politika zapošljavanja, razvoju vještina i većoj socijalnoj inkluziji, te su povezane sa Operativnim ciljevima 1, 2, i 3 Strategije, kao i sa unapređenjem institucionalne efikasnosti u okviru Operativnog cilja 4.

Pokazatelji uspjeha u cilju mjerenja implementacije Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025

Pokazatelj Indikator uticaja	Početna vrijedno st 2020	Ostvare na vrijedno st 2021	Ostvare na vrijedno st 2022	Ciljna vrijedno st 2023	Ostvare na vrijedno st 2023	Ostvare na vrijedno st 2024	Ciljana vrijedno st 2025	Ostvare na vrijedno st III kvartal 2025	Izvor podata ka
Stopa zaposlenost i (20-64)	50,4%	54,2%	62,5%	61%	66,5%	69,7%	66,0%	71,3%	Monsta t
Stopa nezaposlen osti (15-67)	45,3%	16,7%	14,8%	15%	61,1%	62,9%	12%	65,3%	Monsta t
Stopa zaposlenost i mladih (15-29)	18,2%	30%	41,0%	33%	46,8%	46,9%	35%	52,0%	Monsta t
Rodni jaz u zaposlenost i	12,9%	11,1%	8,7%	10,0%	11,0%	12,8%	8%	5,7%	Monsta t
Dohodni kvintilni odnos (S80:S20)	6,7(201 9)	5,8%	5,6%	6,0%	5,1%	5,8%	5,4%		Monsta t

Pokazatelji uspjeha prikazani u tabeli ukazuju na značajan napredak u realizaciji ciljeva i indikatora definisanih Nacionalnom strategijom zapošljavanja 2021-2025.

U odnosu na početnu vrijednost iz 2020. godine, stopa zaposlenosti za ciljnu grupu 20-64 godine bilježi kontinuirani rast i u III kvartalu 2025. godine iznosila je 71,3% čime je ciljna vrijednost od 66% premašena.

Stopa zaposlenosti mladih (15-29) povećana je sa 18,2% na 52,0%, što ukazuje na unapređenje njihove integracije na tržište rada tokom perioda implementacije Strategije. Istovremeno, rodni jaz u zaposlenosti smanjen je sa 12,9% na 5,7%, čime je ciljna vrijednost od 8% ostvarena i premašena.

Dohodovni kvintilni odnos (S80:S20) pokazuje trend smanjenja u odnosu na početnu vrijednost, što ukazuje na ublažavanje nejednakosti u raspodjeli dohotka. Ukupno posmatrano, kretanje indikatora potvrđuje da su u periodu 2021-2025. godine ostvareni značajni rezultati u sporovođenju Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025.

2. PESTLE analiza tržišta rada i socio-ekonomskog okruženja i tržišta rada

2. PESTLE analiza tržišta rada i socio-ekonomskog okruženja

PESTLE analiza identifikuje ključne političke, ekonomske, socijalne, tehnološke, pravne i ekološke faktore koji utiču na razvoj tržišta rada u Crnoj Gori. Analiza omogućava sagledavanje unutrašnjih i spoljašnjih faktora koji oblikuju okruženje za kreiranje i sprovođenje politika zapošljavanja, te pruža osnov za definisanje strateških prioriteta u periodu 2026–2030. godine.

1. Politički faktori (Political)

Političko okruženje u Crnoj Gori karakteriše jasna opredijeljenost ka evropskim integracijama i budućem članstvu u Evropskoj uniji. Proces pristupanja podstiče usklađivanje nacionalnih politika sa pravnom tekovinom Evropske unije, uključujući oblast zapošljavanja, socijalne politike, radnih prava i jednakih mogućnosti. Zajednička usmjerenost državnih politika ka ekonomskom rastu, socijalnoj pravdi i inkluzivnom tržištu rada predstavlja važan osnov za razvoj održivih politika zapošljavanja.

Dodatnu snagu političkom okviru daje kontinuirano jačanje institucionalnih kapaciteta, razvoj digitalnih javnih usluga i unapređenje saradnje između javnog i privatnog sektora. Istovremeno, na tržište rada mogu uticati geopolitičke prilike i izazovi, kao i dinamika ispunjavanja privremenih i završnih mjerila u procesu pristupanja Evropskoj uniji, što može uticati na tempo reformi i dostupnost razvojnih fondova.

2. Ekonomski faktori (Economic)

Crnogorska ekonomija u prethodnom periodu bilježi stabilan ekonomski rast, uz unaprijeđenu makroekonomsku stabilnost i stabilnost finansijskog sistema. Rast zarada i povoljan geografski položaj zemlje, zajedno sa značajnim prirodnim potencijalima, predstavljaju važne pretpostavke za dalji razvoj privrede i otvaranje novih radnih mjesta.

Prema podacima Monstata, stopa nezaposlenosti u trećem kvartalu 2025. godine iznosila je 10,1%, dok je stopa zaposlenosti dostigla 55,8%. Ukupan broj zaposlenih iznosio je približno 285 hiljada, dok je broj aktivnog stanovništva bio oko 317 hiljada osoba. Istovremeno, prosječna neto zarada dostigla je približno 1.014 eura.

Međutim, privreda se i dalje suočava sa određenim strukturnim izazovima. Među njima se izdvajaju nedovoljno diverzifikovana ekonomska struktura sa značajnim oslanjanjem na turizam, regionalne razlike u nivou razvijenosti, nedovoljna iskorištenost ljudskih potencijala koja se ogleda u nižoj stopi aktivnosti radno sposobnog stanovništva, kao i prisustvo neformalne ekonomije i neformalnog rada.

3. Socijalni faktori (Social)

Crna Gora raspolaže relativno dobro obrazovanom radnom snagom, uz visok obuhvat učenika i studenata na svim nivoima obrazovanja i nizak stepen napuštanja osnovnog obrazovanja. Takođe, sistem socijalne zaštite karakteriše redovnost u servisiranju socijalnih davanja, što doprinosi socijalnoj stabilnosti.

Istovremeno, tržište rada suočava se sa značajnim demografskim izazovima. Trendovi starenja stanovništva, emigracije mladih i unutrašnjih migracija utiču na raspoloživost radne snage i

dugoročne razvojne potencijale zemlje. Dodatni izazov predstavlja nedovoljna aktivnost radno sposobnog stanovništva, kao i određeni destimulansi za aktivnije uključivanje na tržište rada. Poseban problem predstavlja neusklađenost između ponude i potražnje za radnom snagom, naročito u uslovima ubrzane transformacije privrede prema digitalnim i zelenim industrijama. Na tržištu rada i dalje su izražene nejednakosti koje pogađaju žene, mlade, osobe sa invaliditetom, dugoročno nezaposlene i stanovništvo u manje razvijenim regionima.

4. Tehnološki faktori (Technological)

Crna Gora je započela proces digitalne transformacije ekonomije i javnih usluga, dok razvoj informaciono-komunikacionih tehnologija i relativno razvijena IT industrija stvaraju nove mogućnosti za zapošljavanje. Poseban potencijal postoji u oblastima digitalnih usluga, kreativnih industrija, inovacionog i start-up sektora.

Međutim, tehnološki razvoj istovremeno ukazuje na potrebu za daljim unapređenjem digitalnih kompetencija stanovništva. Nedovoljan nivo informatičke pismenosti i ograničena zastupljenost savremenih IT sadržaja u obrazovnom sistemu predstavljaju izazove koji mogu usporiti prilagođavanje radne snage novim zahtjevima tržišta rada.

5. Pravni faktori (Legal)

Pravni okvir tržišta rada u Crnoj Gori karakteriše visok nivo usklađenosti sa pravnom tekovinom Evropske unije. Uspostavljeni su institucionalni mehanizmi za sprovođenje zakonodavstva kroz rad nadležnih inspekcija, dok socijalni dijalog između države, poslodavaca i sindikata predstavlja važan instrument za unapređenje radnih odnosa i tržišta rada.

Ipak, izazovi ostaju u dosljednoj primjeni propisa u praksi, unapređenju međuinstitucionalne saradnje i jačanju administrativnih kapaciteta u pojedinim oblastima javnih politika. Dalje unapređenje implementacije zakonodavstva ostaje jedan od važnih preduslova za efikasnije funkcionisanje tržišta rada.

6. Ekološki faktori (Environmental)

Crna Gora ima dugu tradiciju ekološke države i posjeduje značajne prirodne resurse koji predstavljaju osnov za održivi razvoj i stvaranje novih radnih mjesta. Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine dodatno potvrđuje opredijeljenost države ka ostvarivanju ciljeva održivog razvoja Ujedinjenih nacija.

Proces zelene tranzicije otvara mogućnosti za razvoj novih radnih mjesta u oblastima obnovljivih izvora energije, održivog turizma, energetske efikasnosti i upravljanja prirodnim resursima. Istovremeno, izazov predstavlja još uvijek nedovoljno brz prelazak privrede na održive modele razvoja, kao i nedovoljna usklađenost znanja i vještina radne snage sa potrebama zelene ekonomije.

Zaključak PESTLE analize

PESTLE analiza pokazuje da tržište rada u Crnoj Gori raspolaže značajnim razvojnim potencijalima koji proizlaze iz evropskih integracija, makroekonomske stabilnosti, razvoja digitalne ekonomije i

zelene tranzicije. Istovremeno, prisutni su strukturni izazovi koji se odnose na demografska kretanja, regionalne nejednakosti, neusklađenost vještina sa potrebama tržišta rada, prisustvo neformalne ekonomije i potrebu za jačanjem institucionalnih kapaciteta.

U narednom periodu politike zapošljavanja treba da budu usmjerene na jačanje ljudskog kapitala, povećanje aktivnosti stanovništva, unapređenje kvaliteta radnih mjesta, smanjenje nejednakosti i podršku digitalnoj i zelenoj transformaciji ekonomije, kako bi se osiguralo konkurentno, inkluzivno i otporno tržište rada.

Tabela:

Sažetak analize	pestle	Jake strane i šanse	Slabosti, izazovi i rizici
1. Politički faktori (Political)		✓ Opredijeljenost Crne Gore ka evropskim integracijama i budućem članstvu u Evropskoj uniji; ✓ Usklađivanje nacionalnih politika sa pravnom tekovinom Evropske unije; ✓ Zajednička orjentisanost ka privrednom rastu, socijalnoj pravdi i inkluzivnom tržištu rada; ✓ Usmjerenost ka jačanju javnih institucija	✓ Geopolitičke prilike i izazovi; ✓ Dinamika ispunjavanja privremenih i završnih mjerila u kontekstu vremenskog okvira za pristupanje Crne Gore Evropskoj uniji;

2. Ekonomski faktori (Economic)	✓ Stabilan i podrživ ekonomski rast; ✓ Unaprijeđena makroekonomska stabilnost i stabilnost finansijskog sistema; ✓ Rast zarada ✓ Povoljan geografski položaj i veliki prirodni potencijali za dalji rast ekonomije	✓ Nedovoljna diversifikovana struktura ekonomije sa još uvijek prevelikim oslanjanjem na turizam; ✓ Regionalni nesklad u indeksu razvijenosti lokalnih samouprava; ✓ Nedovoljna iskorištenost ljudskih kapaciteta što se manifestuje kroz niža stopa aktivnosti radno sposobnog stanovništva; ✓ Postojanje neformalne ekonomije i neformalnog rada;
3. Socijalni faktori ((Social))	✓ Redovnost u servisiranju socijalnih davanja ✓ Visok obuhvat učenika i studenata na svim nivoima i nizak stepen napuštanja osnovnog obrazovanja; ✓ Relativno dobro obrazovana radna snaga	✓ Demografski izazovi; ✓ Trendovi starenja stanovništva; ✓ Emigracije i unutrašnje migracije; ✓ Nedovoljna aktivnost radnosposobnog stanovništva, i destimulansi za aktivaciju na tržište rada; ✓ Neskad između ponude i potražnje posebno u kontekstu

		transformacije privrede ka digitalnim I zelenim industrijama
4. Tehnološki faktori (Technological)	✓ Započet process digitalne transformacije ekonomije; ✓ Postojanje relativno razvijene IT industrije; ✓ Uslovi za ootvranje novih zapošljavanja u sektorima IT: digitalne usluge, kreativne industrije, inovacioni I start up sector;	✓ Nedovoljan nivo informatičke pismenosti stanovništva; ✓ Nedovoljna zastupljenost IT modula u sektoru obrazovanja;
5. Pravni faktori (Legal)	✓ Visok nivo usklađenosti pravnog okvira sa pravnom tekovinom evropske unije; ✓ Uspostavljen institucionalni mehanizmi za sprovođenje zakona, kroz nadležne inspekcije;	✓ Još uvijek nedovoljno dosljedna primjena donijetih propisa; ✓ Još uvijek nedovoljna međuinstitucionalna saradnja institucija; ✓ Nedostatak administrativnih kapaciteta u

	✓ Relativno razvijen i funkcionalan Socijalni dijalog;	pojednim oblastima javnih politika
6. Ekološki faktori (Environmental)	✓ Duga tradicija Crne Gore kao ekološke države; ✓ Strategija održivog razvoja do 2030. Godine, kao odgovor na potrebe razvojnih ciljeva UN; ✓ Postojanje prirodnih resursa u funkciji održivog razvoja i stvaranja novih radnih mjesta.	✓ Nedovoljan prelazak privrede na održive modele razvoja; ✓ Nedovoljna usklađenost znanja i vještina sa potrebama zelene tranzicije

3. Identifikacija novih izazova: digitalizacija, zelena ekonomija, demografija, rodna ravnopravnost

I pored sprovođenja mjera i aktivnosti tokom implementacije Nacionalne strategije zapošljavanja 2021–2025, kao i ostvarenih pozitivnih kretanja na tržištu rada u Crnoj Gori, brojni strukturni izazovi i dalje ostaju prisutni. Oni su dodatno usložnjeni promjenama u globalnom ekonomskom okruženju, ubrzanom digitalnom i tehnološkom transformacijom, procesom zelene tranzicije, kao i nepovoljnim demografskim trendovima koji sve snažnije utiču na ponudu radne snage i dugoročnu održivost tržišta rada.

Iako je zabilježen značajan rast zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti, ključni izazovi u narednom periodu odnose se na:

- i dalje izražene razlike u položaju žena, mladih, osoba sa invaliditetom i drugih ranjivih grupa na tržištu rada, uključujući nejednak pristup kvalitetnim poslovima i mogućnostima napredovanja;

- visok nivo dugoročne nezaposlenosti i otežanu aktivaciju teže zapošljivih kategorija stanovništva;
- izražene regionalne nejednakosti u zaposlenosti, ekonomskim prilikama i kvalitetu radnih mjesta;
- prisustvo neformalne zaposlenosti i nesigurnih oblika rada koji utiču na kvalitet radnih mjesta i socijalnu sigurnost zaposlenih;
- neusklađenost ponude i tražnje radne snage, posebno u kontekstu ubrzanih promjena izazvanih digitalizacijom i zelenom tranzicijom;
- nedovoljnu integraciju rodne ravnopravnosti u politike zapošljavanja i postojanje strukturnih rodni razlika na tržištu rada;
- smanjenje radno sposobnog stanovništva usljed negativnih demografskih trendova;
- starenje stanovništva koje dugoročno utiče na raspoloživost radne snage, produktivnost i održivost sistema socijalne zaštite;
- intenzivne migracione tokove, uključujući emigraciju radno sposobnog stanovništva i mladih, koji dodatno utiču na nedostatak radne snage u pojedinim sektorima;
- izražene regionalne demografske disparitete, posebno u kontekstu depopulacije sjevernog regiona i koncentracije ekonomskih aktivnosti u centralnom i primorskom dijelu zemlje.

Istovremeno, period 2026–2030. otvara značajne razvojne mogućnosti koje proizilaze iz procesa digitalizacije, zelene tranzicije, jačanja inkluzivnosti, unapređenja rodne ravnopravnosti i prilagođavanja tržišta rada demografskim promjenama.

Digitalizacija ekonomije i javnih usluga stvara mogućnosti za razvoj novih oblika zapošljavanja, unapređenje digitalnih vještina, širenje rada na daljinu i jačanje inovacionog potencijala tržišta rada. Savremeni oblici rada mogu doprinijeti većoj fleksibilnosti tržišta rada i boljem usklađivanju profesionalnog i porodičnog života, što je značajno i sa aspekta demografskih politika.

Zelena ekonomija i proces dekarbonizacije otvaraju prostor za nova radna mjesta u oblastima obnovljivih izvora energije, energetske efikasnosti, cirkularne ekonomije, zaštite životne sredine i održivog turizma. Istovremeno, ovi procesi zahtijevaju sistemski razvoj novih znanja, vještina i programa obrazovanja i obuka.

Jačanje inkluzivnosti tržišta rada predstavlja važnu razvojnu priliku, posebno kroz aktivaciju mladih, žena, osoba sa invaliditetom, dugoročno nezaposlenih i drugih ranjivih grupa. U tom kontekstu, rodna ravnopravnost ostaje jedan od ključnih prioriteta razvoja tržišta rada, sa fokusom na smanjenje rodni razlika u zaposlenosti, unapređenje pristupa kvalitetnim poslovima i jačanje ekonomskog osnaživanja žena kroz zapošljavanje i preduzetništvo.

Poseban značaj ima stvaranje uslova za bolje usklađivanje profesionalnog i porodičnog života, kroz razvoj fleksibilnih oblika rada i unapređenje politika koje doprinose većoj participaciji žena na tržištu rada. Ovakav pristup doprinosi ne samo ekonomskom rastu i većoj zaposlenosti, već i stvaranju povoljnijeg društvenog okruženja za porodicu i dugoročni demografski razvoj.

U narednom periodu biće neophodno jačati koordinaciju politika zapošljavanja sa politikama migracija, reintegracije, regionalnog razvoja i demografske politike, kako bi se osigurala

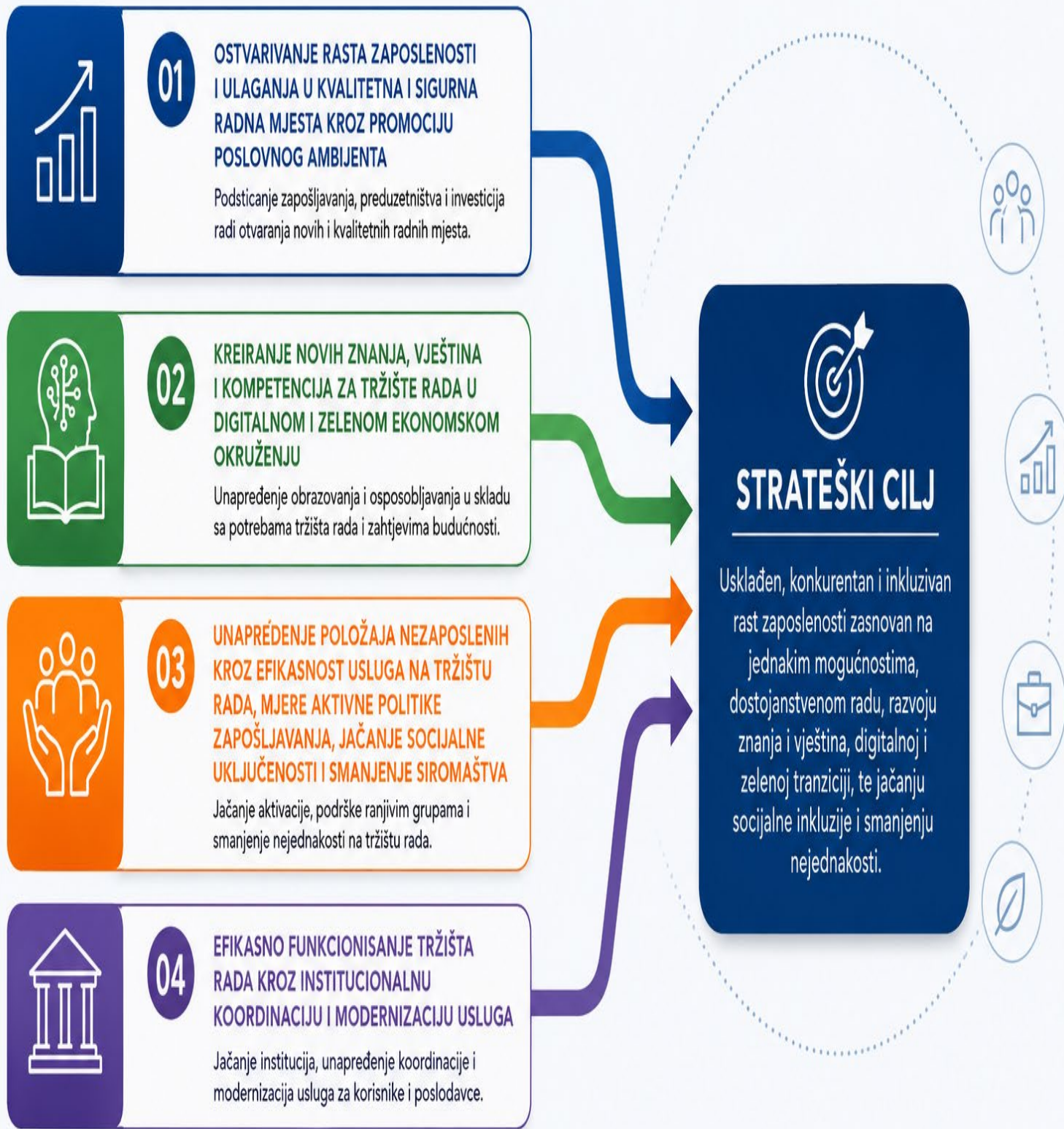
otpornost tržišta rada i očuvao radni potencijal stanovništva u uslovima značajnih demografskih promjena.

Ova verzija direktno ugrađuje svih 8 komentara Direktorata za demografiju, bez ulaska u konkretne demografske mjere koje će biti predmet posebnih strategija.

Dodatni podsticaj realizaciji definisanih prioriteta predstavljaće dostupnost finansijske i tehničke podrške kroz Instrument pretpristupne pomoći Evropske unije (IPA III), kao i druge međunarodne programe podrške usmjerene na razvoj ljudskog kapitala, zapošljavanje, socijalnu inkluziju i jačanje institucionalnih kapaciteta. Nakon pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji, dodatne mogućnosti za finansiranje mjera i aktivnosti u oblasti zapošljavanja, razvoja vještina i socijalne uključenosti biće obezbijeđene kroz Evropski socijalni fond plus (ESF+), kao ključni instrument Evropske unije za unapređenje zapošljivosti, socijalne kohezije i inkluzivnog ekonomskog rasta. Na taj način, sprovođenje Strategije zapošljavanja 2026–2030 biće dodatno podržano evropskim finansijskim mehanizmima, što će doprinijeti efikasnijem odgovoru na izazove tržišta rada i ostvarivanju strateškog cilja održivog, konkurentnog i inkluzivnog razvoja Crne Gore.

STRATEŠKI CILJ I OPERATIVNI CILJEVI

STRATEGIJA ZAPOSŁJAVANJA CRNE GORE 2026–2030



III.CILJEVI I MJERE STRATEGIJE ZAPOSŁJAVANJA CRNE GORE 2026-2030

- Strateški cilj:

Usklađen, konkurentan i inkluzivan rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima, dostojanstvenom radu, razvoju znanja i vještina, digitalnoj i zelenoj tranziciji, te jačanju socijalne inkluzije i smanjenju nejednakosti. *Strateški cilj u potpunosti prati postavljene ciljeve u okviru Evropskog stuba socijalnih prava*

- Operativni ciljevi:

1. Ostvarivanje rasta zaposlenosti i ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta kroz dalje unapređenje poslovnog ambijenta.

Ovaj operativni cilj je u saglasju sa Akcionim planom za sprovođenje evropskog stuba socijalnih prava koji se odnosi na prvi cilj Evropskog stuba socijalnih prava. Takođe je odgovor na Smjernice za politike zapošljavanja država članica – Smjernica broj 5, koja se odnosi na povećanje potražnje za radnom snagom.

2. Kreiranje novih znanja, vještina i kompetencija za tržište rada u digitalnom i zelenom ekonomskom okruženju.

Ovaj operativni cilj je u saglasju sa Akcionim planom za sprovođenje evropskog stuba socijalnih prava koji se odnosi na drugi cilj Evropskog stuba socijalnih prava. Takođe je odgovor na Smjernice za politike zapošljavanja država članica – Smjernica broj 6, koja se odnosi na poboljšanje ponude radne snage i pristupa zapošljavanju, cjeloživotno sticanje vještina i kompetencija

3. Poboljšanje položaja nezaposlenih kroz efikasnost usluga na tržištu rada, mjere aktivne politike zapošljavanja, jačanje društvene uključenosti i smanjenje siromaštva.

Ovaj operativni cilj je u saglasju sa Akcionim planom za sprovođenje evropskog stuba socijalnih prava koji se odnosi na drugi i treći cilj Evropskog stuba socijalnih prava. Takođe je odgovor na Smjernice za politike zapošljavanja država članica – Smjernica broj 6 i 7, koja se odnosi na poboljšanje ponude radne snage i pristupa zapošljavanju, cjeloživotno sticanje vještina i kompetencija i poboljšanje funkcionisanja tržišta rada

4. Efikasno funkcionisanje tržišta rada kroz institucionalnu koordinaciju i modernizaciju usluga

Ovaj operativni cilj je u saglasju sa tačkom 4 Akcionog plano za sprovođenje evropskog stuba socijalnih prava koji se odnosi na udruživanje snaga radi postizanja rezultata, kroz podsticanje socijalnih ulaganja pomoću sredstava EU, poboljšanje koordinacije i praćenja

STRATEŠKI CILJ STRATEGIJE:

Usklađen, konkurentan i inkluzivan rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima, dostojanstvenom radu, razvoju znanja i vještina, digitalnoj i zelenoj tranziciji, te jačanju socijalne inkluzije i smanjenju nejednakosti

<i>Indikator uticaja</i>	<i>Početna vrijednost 2025. godine</i>	<i>Srednja vrijednost 2028. godine</i>	<i>Ciljna vrijednost 2030. godine</i>
<i>Stopa zaposlenosti 20-64 godine</i>	69,7%	73%	75%
<i>Stopa nezaposlenosti 15-67</i>	10,7%	9,5%	8,9%
<i>Stopa nezaposlenosti mladih/NEET od 15 do 29 godine</i>	19,2%	17,0 %	15,0%
<i>Rodni jaz u zaposlenosti 20-64</i>	8,0 p.p	7,5 p.p	7,1 p.p
<i>Stopa rizika od siromaštva (AROPE)</i>	29,2%	28,5%	28,0%

OPERATIVNI CILJ 1: Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz dalje unapređenje poslovnog ambijenta

Operativni cilj 1 –Usmjeren je na povećanje zaposlenosti kroz podsticanje otvaranja kvalitetnih i sigurnih radnih mjesta, uz unapređenje poslovnog okruženja i jačanje konkurentnosti privrede. Poseban fokus biće na stvaranju uslova za održiv i inkluzivan rast zaposlenosti, u skladu sa principima dostojanstvenog rada i socijalne uključenosti.

Realizacija ovog cilja podrazumijeva, sprovođenje ekonomskih i fiskalnih reformi u cilju unapređenje poslovnog ambijenta i uklanjanja prepreka sa kojima se poslodavci suočavaju na tržištu rada.

Unapređenje politika tržišta rada, posebno radnog zakonodavstva i sistema zaštite i zdravlja na radu, predstavlja jedan od ključnih preduslova za otvaranje i očuvanje kvalitetnih radnih mjesta. U tom cilju nastaviće se unapređenje normativnog i institucionalnog okvira kroz izmjene radnog zakonodavstva, usklađivanje sa pravnom tekovinom Evropske unije i međunarodnim standardima, kao i jačanje zaštite zaposlenih od zlostavljanja i uznemiravanja na radu u skladu sa Konvencijom MOR broj 190.

Posebna pažnja biće posvećena daljem razvoju sistema zaštite i zdravlja na radu kroz unapređenje preventivnih mjera, jačanje bezbjedonosnih standarda, edukaciju poslodavaca i zaposlenih i stvaranje sigurnijeg i zdravijeg radnog okruženja. Istovremeno, normativni okvir će se prilagođavati novim oblicima rada, uključujući platformski rad i digitalnu ekonomiju, uz unapređenje pravne sigurnosti i zaštite prava radnika.

U cilju jačanja zaštite djece od ekonomske eksploatacije unaprijediće se propisi kojima se preciznije definišu poslovi i uslovi rada zabranjeni za djecu, u skladu sa međunarodnim standardima i konvencijama Međunarodne organizacije rada.

Razvoj socijalne ekonomije predstavlja značajan potencijal za otvaranje novih inkluzivnih radnih mjesta, posebno za mlade osobe sa invaliditetom, dugoročno nezaposlene i druge ranjive grupe. Daljim razvojem socijalnih preduzeća, zaštitnih radionica i kooperativa doprinosiće se održivom zapošljavanju, socijalnoj inkluziji i društveno odgovornom poslovanju.

Mala i srednja preduzeća i preduzetništvo, uključujući žensko preduzetništvo, imaće ključnu ulogu u stvaranju novih i očuvanju postojećih radnih mjesta. Podrška njihovom razvoju, uz korišćenje mogućnosti digitalne i zelene tranzicije, dopriniće većoj produktivnosti i konkurentnosti privrede.

Socijalni dijalog ostaje važan mehanizam za unapređenje tržišta rada i socijalne kohezije. U procesu pristupanja Evropskoj uniji nastaviće se jačanje zakonodavnog i institucionalnog okvira,

reprezentativnosti socijalnih partnera i kolektivnog pregovaranja, čime će se doprinijeti kvalitetnijim radnim odnosima, većoj zaštiti prava zaposlenih i održivom društveno-ekonomskom razvoju.

Realizacija ovog operativnog cilja doprinosi primjeni Evropskog stuba socijalnih prava kroz unapređenje jednakih mogućnosti, kvalitetnijeg zapošljavanja, dostojanstvenih i sigurnih uslova rada, rodne ravnopravnosti i boljeg usklađivanja profesionalnog i porodičnog života.

Pokazatelji operativog cilja 1

Operativni cilj 1:	Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta		
<i>Pokazatelji učinka</i>	<i>Početna vrijednost 2025. godine</i>	<i>Ciljana vrijednost 2028. godine</i>	<i>Ciljana vrijednost 2030. godine</i>
<i>Indikator učinka 1:</i> <i>Povećanje prosječne registrovane zaposlenosti</i>	270.301	Povećanje od 3 %	Povećanje od 5 %
<i>Indikator učinka 2:</i> <i>Stopa rizika od siromaštva zaposlenih kod poslodavaca</i>	5,4 %	5,2 %	5,0 %

Mjera 1.1. Dalje unapređenje poslovnog ambijenta u cilju otvaranja novih radnih mjesta

Opis mjere: U cilju podsticanja otvaranja novih radnih mjesta i unapređenja konkurentnosti privrede, neophodno je nastaviti reforme usmjerene na unapređenje poslovnog okruženja i smanjenje prepreka zapošljavanju, kroz unapređenje zakonodavnog okvira na tržištu rada.

U skladu sa preporukama iz Izvještaja Evropske komisije o Crnoj Gori za 2025. godinu, a u kontekstu poboljšanja funkcionisanja tržišne ekonomije, aktivnosti treba da doprinesu smanjenju administrativnih i regulatornih prepreka zapošljavanju, podsticanju formalizacije rada, kao i

povećanju ukupne zaposlenosti. Istovremeno, unaprijediće se upravljanje fiskalnim rizicima i dalje sprovesti Zakon o budžetu, u skladu sa preporukama Evropske komisije

Poseban fokus biće na unapređenju radnog zakonodavstva u skladu sa promjenama na tržištu rada, koje prati procesi zelene i digitalne tranzicije, praćeni demografskim promjenama i tehnološkim razvojem. Implementacija ove mjere biće primarno orjentisana na zaokruživanje sveobuhvatnog reformskog ciklusa u oblasti radnog zakonodavstva, čime će se obezbijediti visoka usklagađenost sa pravnom tekovinom EU. U tom smislu, fokus je na formalizaciji rada na daljinu, digitalizaciji komunikacije u radnopravnim odnosima i unapređuje rodne ravnopravnosti kroz transparentno izvještavanje o rodnom jazu u zaradama, čime se stvara pravedniji i fleksibilniji okvir za poslovanje. Uporedo s tim, zaštita ljudskih prava i dostojanstva na radu, kao fundamenti društvene kohezije i produktivnosti, biće osnaženi implementacijom mjera o zaštiti i zdravlju na radu. Poseban segment ove mjere odnosi se na suzbijanje sive ekonomije i prevođenje nesigurnog rada u formalne tokove, što direktno utiče na stabilnost i konkurentnost privrede. Kroz uvođenje instituta stalnog sezonskog radnika, obezbijediće se sistemski mehanizam koji turističkoj privredi garantuje stabilnu i kvalifikovanu radnu snagu, dok radnicima pruža socijalnu sigurnost i kontinuitet prava. Poseban akcenat biće na sveobuhvatnom osnaživanju mehanizama zaštite zaposlenih od zlostavljanja i uznemiravanja na radnom mjestu, kroz preciziranje postojećih pravila i unapređenje njihove praktične primjene u skladu sa najvišim međunarodnim standardima. Uporedo s tim, u fokusu je jačanje zaštite djece od ekonomske eksploatacije i rada koji može ugroziti njihovo zdravlje, bezbjednost, moral ili razvoj, što će se realizovati kroz precizno definisanje zabranjenih poslova i uslova rada za ovu osjetljivu kategoriju. Konačno, u cilju prilagođavanja dinamici digitalne ekonomije i ekspanziji novih formi zapošljavanja, napori će biti usmjereni na uređenje oblasti platformskog rada, čime se obezbjeđuje puna pravna sigurnost svih učesnika na tržištu, modernizuje ambijent za poslovanje i garantuju dostojanstveni uslovi rada u digitalnom okruženju.

Ključni nosilac: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Ministarstvo finansija

Partneri: Socijalni partneri

Mjera 1.2: Podrška razvoju privrede i preduzetništva

Opis mjere: Imajući u vidu savremene ekonomske izazove, uključujući posljedice globalnih poremećaja na tržištu izazvanim ratom u Ukrajini, rast cijena energije i inflatorne politike, kao i obaveze u procesu pristupanja Evropskoj uniji, podrška privredi biće usmjerena na jačanje otpornosti i održivosti ekonomije. U tom kontekstu, mjere će doprinositi stabilnosti poslovanja i

prilagođavanju privrede novim tržišnim uslovima. U cilju podrške razvoju ekonomije i preduzetništva, kao i očuvanja i podsticanja stvaranja novih i kvalitetnijih radnih mjesta, neophodno je kontinuirano unapređivati konkurentnost privrede kroz podsticanje investicija, inovacija i primjene savremenih tehnologija. Poseban fokus biće na razvoju ekonomije zasnovane na znanju, digitalizaciji i zelenoj tranziciji.

Fokus podrške biće na sektoru mikro, malih i srednjih preduzeća, kroz kombinaciju finansijskih i nefinansijskih instrumenata, uključujući grantove, povoljne kreditne linije i savjetodavne usluge. Posebna pažnja posvetiće se podsticanju razvoja preduzetništva među mladima, ženama i zanatlijama. Dodatno, unaprijediće se pristup finansiranju kroz razvoj kreditno-garantnih mehanizama i drugih instrumenata podrške, sa ciljem smanjenja rizika i lakšeg pristupa finansijskim sredstvima za mikro, mala i srednja preduzeća(MMSP).

Aktivnosti u ovoj oblasti sprovodiće se u skladu sa prioritetima ekonomske politike i obavezama u procesu pristupanja Evropskoj uniji, uz unapređenje poslovnog ambijenta i jačanje institucionalne podrške razvoju MMSP sektora.

Dodatan impuls razvoju privrede ce biti i razvoj socijalne ekonomije i socijalnog preduzetništva koje će doprinijeti kreiranju inkluzivnih radnih mjesta i pravednom, održivom rastu.

Najmanje 50% profita subjekti socijalne ekonomije će reinvestirati u ostvarivanje društvenih koristi u skladu sa svojom društvenom misijom. U narednom periodu fokus će biti na jačanju institucionalne infrastrukture i razvoju finansijskih mehanizama podrške, uključujući javne i međunarodne izvore finansiranja, uključujući grant šeme usmjerene na organizacije civilnog društva i druge aktere socijalne ekonomije

Ključni nosilac: Ministarstvo ekonomskog raazvoja, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Partneri: Relevantne institucije i socijakni partneri, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, međunarodni partneri i drugi akteri.

Mjera 1.3. Obezbjedjivanje veće zaposlenosti i kvalitetnijih i sigurnijih radnih mjesta, s fokusom na Sjeverni region

Opis mjere: Postojeće regionalne razlike na tržištu rada u Crnoj Gori predstavljaju dugoročni strukturni izazov koji zahtijeva integrisan i koordinisan pristup politika zapošljavanja i regionalnog

razvoja. Evropska komisija ukazuje na izražene razlike u stepenu razvijenosti regiona, pri čemu je Sjeverni region i dalje posebno pogođen nepovoljnim kretanjima na tržištu rada i izraženim demografskim pritiscima, uključujući migracije ka centralnom i primorskom regionu.

U cilju smanjenja regionalnih nejednakosti, mjere u okviru ove strategije biće usmjerene na povećanje zaposlenosti kroz kreiranje i unapređenje kvaliteta radnih mjesta i stvaranje održivih uslova za ekonomski i društveni razvoj Sjevernog regiona.

U skladu sa principima regionalne politike i važećim zakonodavnim okvirom, prioritet će imati mjere usmjerene ka manje razvijenim jedinicama lokalne samouprave, uključujući podsticajne programe za investicije, finansijske i nefinansijske oblike podrške, kao i projekte od šireg socio-ekonomskog značaja za uravnotežen regionalni razvoj. Kroz mjere aktivne politike zapošljavanja, poseban fokus će biti na manje razvijenim jedinicama lokalne samouprave

Posebna pažnja biće posvećena principima pravedne tranzicije u opštinama sjevernog regiona koje su u značajnoj mjeri oslonjene na industrije sa visokim emisijama ugljenika, naročito u Pljevljima. Imajući u vidu značaj energetskog i rudarskog sektora za lokalnu zaposlenost i socio-ekonomsku stabilnost, tranzicija ka zelenoj ekonomiji sprovodiće se postepeno i uz mjere podrške zaposlenima i lokalnoj zajednici, kako bi se ublažili negativni efekti transformacije tržišta rada i spriječila dalja depopulacija sjevera.

Ključni nosilac: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo regionalno-investicionog razvoja i saradnje sa NVO

Partneri: Zavod za zapošljavanje, lokalne samouprave

Mjera 1.4: Podsticanje formalizacije neformalnog zapošljavanja

Opis mjere : Neformalno zapošljavanje predstavlja i dalje značajan strukturni izazov na tržištu rada u Crnoj Gori, sa negativnim efektima na kvalitet radnih mjesta, fiskalne prihode i nivo socijalne sigurnosti zaposlenih.

Crna Gora je usvojila Program za suzbijanje neformalne ekonomije 2024-2026, koji ima za cilj jačanje pravnog i institucionalnog okvira za smanjenje neformalnog rada i promociju formalizacije ekonomskih aktivnosti. U skladu sa preporukama Evropske komisije, dodatni naporu su potrebni u pravcu unapređenja sistema praćenja, koordinacije i izvještavanja o rezultatima njegove implementacije.

Buduće aktivnosti treba da se zasnivaju na suzbijanju neformalnog zapošljavanja, kombinaciji podsticajnih, preventivnih i kontrolnih instrumenata, uz jačanje institucionalne koordinacije između nadležnih organa. Poseban fokus biće na unapređenju inspeksijskog nadzora, jačanju kapaciteta inspekcije rada i neregistrovanih poslovnih subjekata. Posebna pažnja biće posvećena formalizaciji sezonskog rada, imajući u vidu značaj sezonskih djelatnosti na tržište rada u Crnoj Gori, naročito u sektorima turizma, ugostiteljstva, trgovine, građevinarstva i poljoprivrede. Posebna pažnja biće posvećena formalizaciji sezonskog rada kroz primjenu i dalji razvoj pravnog okvira kojim se uređuje status zaposlenih na stalnim sezonskim poslovima, sa ciljem obezbjeđivanja veće prave sigurnosti zaposlenih i poslodavaca, kontinuiteta radnog odnosa i smanjenja neformalnog zapošljavanja.

Istovremeno, sprovodiće se aktivnosti usmjerene na podizanje svijesti o prednostima formalnog zapošljavanja, uz jačanje socijalnog dijaloga i saradnje sa poslodavcima i zaposlenima. Naglasak je na uklanjanju prepreka formalizaciji, unapređenju poslovnog ambijenta i olakšavanju prelaska u formalnu ekonomiju kroz jednostavnije i predvidljivije regulatorne procedure.

Kroz implementaciju ove mjere doprinijeće se jačanju dostojanstvenog rada, povećanju socijalne sigurnosti i unapređenju kvaliteta zaposlenosti, u skladu sa principima Evropskog stuba socijalnih prava.

Ključni nosilac: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga-Inspekcija rada, Ministarstvo finansija

Partneri: sve institucije, socijalni partneri

Mjera 1.5. Jačanje lokalnih partnerstava i implementacija lokalnih strategija zapošljavanja- posebno u kontekstu implementacije Plana Garancije za mlade

Opis mjere: Lokalne politike zapošljavanja predstavljaju važan instrument za prilagođavanje aktivnih politika tržišta rada specifičnim potrebama lokalnih zajednica. U prethodnom periodu, kroz podršku razvoja lokalnih partnerstava za zapošljavanje, uspostavljen je okvir za izradu lokalnih strategija i akcionih planova u većem broju jedinica lokalne samouprave, čime je ojačana uloga lokalnih aktera u identifikovanju i rješavanju izazova na tržištu rada.

U okvir ove Strategije, fokus se stavlja na unapređenje funkcionalnosti i održivosti lokalnih mehanizama zapošljavanja, kroz jačanje koordinacije između lokalnog i nacionalnog nivoa, kao i bolje usklađivanje lokalnih intervencija sa prioritetima politike zapošljavanja, uključujući zelenu i digitalnu tranziciju, strukturne promjene na tržištu rada i demografske izazove.

Poseban cilj mjere je jačanje kapaciteta lokalnih aktera za implementaciju Plana Garancije za mlade. Time se doprinosi efikasnijem planiranju i sprovođenju aktivnosti za unapređenje lokalnih tržišta rada uz veću aktivaciju lokalnog stanovništva i mladih posebno iz NEET kategorije.

Mjera ima za cilj da doprinese većoj usklađenosti lokalnih i nacionalnih politika zapošljavanja, sa posebnim fokusom na Garanciju za mlade, kao i jačanju otpornosti lokalnih tržišta rada na ekonomske i strukturne promjene.

Ključni nosilac:, Jedinice lokalne samouprave, lokalna partnerstva za zapošljavanje

Partneri: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Mjera 1.6. Jačanje konsultativne uloge Socijalnog savjeta i unapređenje kapaciteta učesnika u tripartitnom dijalogu u domenu politika zapošljavanja i tržišta rada

Opis mjere: Socijalni dijalog predstavlja ključni mehanizam za uključivanje socijalnih partnera u kreiranje i sprovođenje politika zapošljavanja i tržišta rada, kao i za unapređenje kvaliteta i inkluzivnosti procesa donošenja odluka. Mjera je usmjerena na jačanje konsultativne uloge Socijalnog savjeta, unapređenje njegovog funkcionisanja i jačanje administrativnih kapaciteta svih učesnika u tripartitnom dijalogu.

Prema Izvještaju Evropske komisije za Crnu Goru za 2025. godinu, i dalje postoje izazovi u pogledu prihvatanju mišljenja Socijalnog savjeta u vezi kreiranja javnih politika, kao i u pogledu povratnih informacija. Socijalni partneri su uključeni u relevantne procese kreiranja politika o radu ali je njihovo ucesce u drugim oblastima slabo i potrebno ga je ojačati.

U tom kontekstu, ova mjera ima za cilj unapređenje efektivnosti socijalnog dijaloga kroz jačanje institucionalne koordinacije, bolje uključivanje socijalnih partnera u ranoj fazi kreiranja politika, kao i unapređenje mehanizama za razmatranje i razmjenu stavova Socijalnog savjeta u procesu donošenja odluka.

Poseban fokus biće na jačanju kapaciteta socijalnih partnera za učešće u tripartitnom dijalogu, uključujući bolje razumijevanje međunarodnih radnih standarda, evropskog zakonodavstva i praksi u oblasti tržišta rada. Time se doprinosi kvalitetnijem i informisanijem socijalnom dijalogu, naročito u kontekstu savremenih izazova poput zelene i digitalne ekonomije.

Ključni nosilac: Socijalni savjet, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Partneri: Unija poslodavaca Crne Gore, sindikalne organizacije

OPERATIVNI CILJ 2: Unapređenje znanja, vještina i kompetencija za uspješno uključivanje na tržištu rada, sa posebnim akcentom na stvaranje uslova za sticanje digitalnih i zelenih vještina

Ovaj operativni cilj usmjeren je na razvoj relevantnih znanja, vještina i kompetencija koje omogućavaju efikasno uključivanje pojedinaca na tržište rada, uz poseban fokus na potrebe digitalne i zelene ekonomije. U kontekstu ubrzanih tehnoloških promjena i procesa zelene tranzicije, jačanje ljudskog kapitala predstavlja ključni preduslov za održiv ekonomski rast i konkurentnost.

Cilj obuhvata unapređenje sistema obrazovanja i obuke kroz razvoj digitalnih i zelenih kompetencija, kao i jačanje njihove primjene u radnom okruženju. Poseban akcenat stavlja se na osposobljavanje za korišćenje savremenih tehnologija, razvoj inovativnosti i prilagodljivosti, kao i na sticanje vještina relevantnih za održivi razvoj i efikasno upravljanje resursima.

Takođe, cilj podrazumijeva unapređenje dostupnosti mogućnosti za učenje tokom cijelog života, uključujući formalno, neformalno i informalno učenje, kako bi se omogućilo kontinuirano usklađivanje znanja i vještina sa promjenama na tržištu rada.

Formalno obrazovanje treba da obezbijedi temeljna znanja i kompetencije kao osnovu za cjeloživotno učenje, dok sistemi neformalnog obrazovanja i stručnog osposobljavanja treba da budu fleksibilni, dostupni i prilagođeni dinamičnim promjenama na tržištu rada.

Uz poseban fokus na potrebe digitalne i zelene ekonomije, cilj obuhvata unapređenje sistema obrazovanja i obuke kroz razvoj digitalnih i zelenih kompetencija, kao i jačanje sistema obrazovanja odraslih i neformalnog obrazovanja radi obezbjeđivanja mogućnosti za prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i kontinuirani usklađivanje znanja i vještina sa potrebama tržišta rada. U Zakonu o obrazovanju odraslih, u članu 15, ističe se da se neformalno obrazovanje stiče po programima obrazovanja odraslih. Programi obrazovanja su programi za sticanje: nacionalnih stručnih kvalifikacija (koji se zasnivaju na standardima zanimanja i standardima kvalifikacija); mikrokvalifikacija; znanja i vještina za stručno usavršavanje, specijalizaciju i obavljanje konkretnih radnih zadataka na radnom mjestu (učenje kod poslodavca); drugih kvalifikacija; ključnih kompetencija; znanja i vještina za lični i društveni razvoj: građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici i sl. Mjere u okviru ovog cilja treba da doprinesu povećanju zapošljivosti, smanjenju neusklađenosti između ponude i potražnje za vještinama, kao i jačanju otpornosti radne snage na promjene u savremenom ekonomskom okruženju.

Realizacija ovog cilja doprinijeće sprovođenju principa Evropskog stuba socijalnih prava koji se odnose na pravo na kvalitetno obrazovanje, osposobljavanje i cjeloživotno učenje, kao i unapređenju zapošljivosti i prilagodljivosti radne snage promjenama na tržištu rada.

Pokazatelji operativnog cilja 2

Operativni cilj 2:	Unapređenje znanja, vještina i kompetencija za uspješno djelovanje na tržištu rada, sa posebnim akcentom na digitalne i zelene vještine		
<i>Pokazatelji učinka</i>	<i>Početna vrijednost 2025. godine</i>	<i>Ciljana vrijednost 2028. godine</i>	<i>Ciljana vrijednost 2030.</i>
Indikaotr učinka 1: <i>% učešća odraslih (25-64) u cjeloživotnom učenju u toku godine</i>	7,75%	10%	13%
Indikator učinka 2: <i>Povećanje učešća pojedinaca koji posjeduju osnovne ili iznad osnovnih ukupnih digitalnih vještina, za populaciju od 16 do 74 godine</i>	F-42% M-54%	Povećano učešće za 20% u odnosu na početnu vrijednost	Povećano učešće za 40% u odnosu na početnu vrijednost
Indikator učinka 3 : <i>Broj programa obrazovanja i obrazovnih programa iz oblasti digitalnih i zelenih vještina</i>	8	12	16

Mjera 2.1. Modernizacija obrazovanja u funkciji digitalne i zelene tranzicije

Opis mjere: Ova mjera usmjerena je na unapređenje obrazovnog sistema radi razvoja znanja, vještina i kompetencija koje odgovaraju zahtjevima digitalne i zelene ekonomije. Poseban fokus stavlja se na integraciju digitalnih i zelenih sadržaja u programe na svim nivoima obrazovanja, počev od ranog obrazovanja do visokog obrazovanja i obrazovanja odraslih.

Aktivnosti u okviru mjere obuhvataju modernizaciju nastavnih planova i programa kroz uvođenje savremenih tema, kao što su digitalne tehnologije, programiranje, analiza podataka, vještačka inteligencija, održivi razvoj i zaštita životne sredine. Istovremeno, podstićaće se primjena inovativnih metoda učenja, uključujući online učenje, kao i korišćenje digitalnih alata u nastavnom procesu.

Poseban akcenat biće na jačanju kapaciteta nastavnog kadra kroz kontinuiranu obuku i profesionalni razvoj u oblasti digitalnih i zelenih kompetencija, kako bi se osigurala kvalitetna primjena novih sadržaja i metoda rada.

Mjera podrazumijeva unapređenje digitalne infrastrukture u obrazovnim ustanovama, uključujući dostupnost savremene opreme, interneta i digitalnih platformi za učenje, čime se omogućava ravnopravan pristup kvalitetnom obrazovanju.

Realizacijom ove mjere doprinijeće se razvoju kompetentne i prilagodljive radne snage, spremne da odgovori na izazove digitalne transformacije i zelene tranzicije, kao i jačanju konkurentnosti privrede u savremenom ekonomskom okruženju.

Ključni nosilac: Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija

Partneri: Zavod za školstvo, Centar za stručno obrazovanje Crne Gore

Mjera 2.2. Unapređenje praktične obuke u stručnom i visokom obrazovanju radi povećanja zapošljivosti

Opis mjere: U cilju unapređenja zapošljivosti, neophodno je dalje jačanje kvaliteta stručnog i visokog obrazovanja, sa posebnim fokusom na razvoj praktičnih vještina i kompetencija u skladu sa potrebama tržišta rada. Ova mjra je usmjerena na unapređenje praktične obuke kao ključnog elementa obrazovnog procesa.

U skladu sa Strategijom reforma obrazovanja 2025-2030, aktivnosti će biti usmjerene na unapređenje fleksibilnosti i relevantnosti obrazovnih programa, kroz njihovu modularizaciju i zasnivanje na ishodima učenja, čime se omogućava i brža prilagodljivost tehnološkim promjenama i potrebama poslodavaca.

Poseban fokus biće na daljem razvoju i unapređenju sistema dualnog obrazovanja, koji je uveden kao mehanizam za jačanje veze između obrazovanja i tržišta rada. U tom kontekstu, unaprijediće se kvalitet praktične obuke kod poslodavaca, kao i sistem praćenja i evaluacije ishoda učenja u realnom radnom okruženju.

U oblasti visokog obrazovanja, aktivnosti će biti usmjerene na jačanje praktične komponente studijskih programa, uključujući uvođenje i unapređenje obavezne praktične nastave kod poslodavaca tokom studija, u cilju razvoja stručnih i ključnih kompetencija studenata.

Mjera takođe podrazumijeva jačanje mehanizama karijernog vođenja i savjetovanja, kao i unapređenje prelaska iz obrazovanja na tržište rada, čime se doprinosi boljoj usklađenosti ponude i potražnje za vještinama.

Realizacijom ove mjere očekuje se smanjenje jaza između obrazovanja i potreba tržišta rada, kao i brža i kvalitetnije integracija mladih u svijet rada.

Ključni akter: Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija

Partneri: Centar za stručno obrazovanje Crne Gore, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Mjera 2.3. Razvoj sistema obrazovanja odraslih i promocija učešća odraslih u cjeloživotnom učenju

Opis mjere: Ova mjera usmjerena je na unapređenje sistema obrazovanja odraslih kako bi se povećalo učešće građana u cjeloživotnom učenju i omogućio kontinuirani razvoj vještina u skladu sa potrebama tržišta rada. Poseban fokus stavlja se na unapređenje dostupnosti, kvaliteta i relevantnosti programa obrazovanja i obuke za odrasle.

Aktivnosti u okviru mjere obuhvataju razvoj i modernizaciju programa neformalnog obrazovanja i stručnog osposobljavanja, posebno u oblastima digitalnih i zelenih vještina, kao i u sektorima sa izraženim nedostatkom radne snage. Podstićaće se uvođenje fleksibilnih i modularnih programa učenja, mikrokvalifikacija, uključujući online i kombinovane modele, prilagođene potrebama zaposlenih i nezaposlenih.

Poseban akcenat biće na promociji cjeloživotnog učenja kroz informisanje i motivisanje građana za aktivno učešće u programima obrazovanja, uz jačanje saradnje sa poslodavcima, lokalnim zajednicama i relevantnim institucijama u identifikaciji potreba za vještinama.

Realizacijom ove mjere dopriniće se povećanju zapošljivosti, smanjenju jaza u vještinama i jačanju konkurentnosti radne snage, kao i razvoju inkluzivnog i fleksibilnog sistema učenja tokom cijelog života.

Ključni nosilac: Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, Centar za stručno obrazovanje

Partneri: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Privredna komora, Ministarstvo rada, Organizatori obrazovanja odraslih

OPERATIVNI CILJ 3: Poboljšanje položaja nezaposlenih osoba na tržištu rada kroz efikasnost usluga tržišta rada i mjera aktivne politike zapošljavanja te jačanje socijalne uključenosti i smanjenja siromaštva

Tržište rada karakterišu kvalifikacione i regionalne neusklađenosti, što istovremeno dovodi do postojanja nezaposlenosti i nedostatka radne snage u određenim sektorima. Ovakva situacija ukazuje na potrebu daljeg unapređenja funkcionisanja tržišta rada, u kontekstu unapređenja ponude radne snage u skladu sa zahtjevima tržišta rada, odnosno potražnjom za radnom snagom.

Ovim ciljem nastoji se unaprijediti efikasnost usluga tržišta rada i mjera aktivne politike zapošljavanja, kako bi se smanjile strukturne neusklađenosti i olakšao pristup zapošljavanju, naročito za teže kategorije nezaposlenih lica.

Poseban fokus biće na aktivaciji i integraciji dugotrajno nezaposlenih lica, kao jedne od najranjivih grupa na tržištu rada kroz usluge za tržište rada. Aktivne politike zapošljavanja biće usmjerene na povećanje zapošljivosti kroz kombinaciju mjera, obrazovanja i osposobljavanja, podsticaja za zapošljavanje, direktno otvaranje radnih mjesta i podsticaji za samozapošljavanje. Unaprijediće se usmjerenost i obuhvat mjera aktivne politike zapošljavanja, uz jačanje sistema njihovog praćenja i evaluacije, kako bi se obezbijedila njihova veća efikasnost i usklađenost sa potrebama tržišta rada.

Dodatno, fokus će biti na jačanju administrativnih i IT kapaciteta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, unapređenju kvaliteta usluga koje pruža i njihovom prilagođavanju savremenim trendovima na tržištu rada.

Mjere u okviru ovog cilja biće usmjerene i ka podsticanju zapošljavanja u sektorima sa izraženim potencijalom rasta i nedostatkom radne snage, kao što su zeleni i digitalni sektori. Takođe, fokus će biti i na mjere neophodne za potrebe pravedne tranzicije (Pljevlja).

Za realizaciju ovog cilja koristiće se i dostupni izvori finansiranja iz fondova evropske unije, u cilju jačanja kapaciteta i unapređenja politika tržišta rada.

Realizacija ovog cilja doprinijeće sprovođenju principa Evroskog stuba socijalnih prava koji se odnose na jednake mogućnosti, aktivnu politiku zapošljavanja, socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva, sa posebnim fokusom na unapređenje položaja ranjivih grupa na tržištu rada.

Pokazatelji operativnog cilja 3

Operativni cilj 3:	Unaprijeđenje položaja nezaposlenih lica na tržištu rada kroz efikasnost usluga tržišta rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne inkluzije i smanjenja siromaštva		
<i>Pokazatelji učinka</i>	<i>Početna vrijednost 2025. godine</i>	<i>Ciljana vrijednost 2028. godine</i>	<i>Ciljana vrijednost 2030. godine</i>
Indikator učinka 1: <i>Smanjenje stope prosječne registrovane nezaposlenosti</i>	9,61 %	Smanjenje od 10 %	Smanjenje od 20 %
Indikator učinka 2: <i>Smanjenje učešća dugoročno nezaposlenih u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti</i>	71,5%	Smanjenje od 5%	Smanjenje od 10%
Indikator učinka 3: <i>Učešće mladih mlađih do 29 godina u registrovanoj nezaposlenosti</i>	19,54%	22 %	20 %

Mjera 3.1. Sprovođenje usluga za tržište rada

Opis mjere: Navedena mjera se odnosi na realizaciju usluga za tržište rada koje pruža Zavod za zapošljavanje Crne Gore, a koje mogu da pružaju i agencije za zapošljavanje u skladu sa Zakonom o posredovanju u zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti.

Usluge za tržište rada obuhvataju pripremu za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju. Navedene usluge pružaju se nezaposlenim osobama, ostalim tražiocima zaposlenja i poslodavcima. Priprema za zapošljavanje obuhvata: informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, savjetovanje radi povećavanja zapošljivosti i zapošljavanja, karijerno vođenje i savjetovanje, profilisanje nezaposlenih lica, utvrđivanje individualnog plana zapošljavanja i radno-socijalnu integraciju. Posredovanje pri zapošljavanju obuhvata aktivnosti pružanja stručne pomoći u povezivanju nezaposlenog lica, odnosno ostalih tražilaca zaposlenja i poslodavca, radi zasnivanja radnog odnosa, u skladu sa posebnim zakonom.

Zavod za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje pružaju i usluge posredovanja pri zapošljavanju u inostranstvu, što se pruža na osnovu zahtjeva za zapošljavanje kod stranog poslodavca.

Fokus u narednom periodu biće usmjeren ka jačanju usluga tržišta rada, posebno za nezaposlena lica koja pripadaju kategoriji teže zapošljivih lica.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Poslodavci, organizatori obrazovanja, agencije za zapošljavanje

Mjera 3.2. Sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja u skladu sa potrebama tržišta rada

Opis mjere: Aktivna politika zapošljavanja predstavlja jedan od najvažnijih instrumenata razvoja tržišta rada u Crnoj Gori, kroz koji Zavod za zapošljavanje, kao ključni nosilac implementacije, utiče na njegovo uravnoteženo funkcionisanje. U cilju efikasnijeg odgovora na dinamične promjene na tržištu rada, neophodno je kontinuirano unapređivati i prilagođavati aktivne politike zapošljavanja u skladu sa identifikovanim potrebama poslodavaca i karakteristikama nezaposlenih lica. Zavod za zapošljavanje Crne Gore, u okviru svojih nadležnosti, razvija i sprovodi mjere aktivne politike zapošljavanja u skladu sa važećim zakonodavnim okvirom, uz mogućnost njihovog daljeg unapređenja i prilagođavanja na osnovu redovnog praćenja kretanja na tržištu rada i evaluacije postojećih programa.

U predstojećem strateškom periodu, fokus je stavljen na sistemski i strateški pristup koji je sublimiran u jedinstvenom Katalogu mjera i programa, čime se obezbjeđuje standardizacija uslova, veća transparentnost u trošenju javnih sredstava i lakši pristup uslugama za sve korisnike.

Sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja u narednim godinama biće u potpunosti usklađeno sa ključnim nacionalnim i evropskim strateškim prioritetima. To uključuje:

- Plan implementacije Garancije za mlade, sa posebnim fokusom na aktivaciju NEET mladih (lica od 15 do 29 godina koja nisu zaposlena niti u sistemu obrazovanja).

- Reformsku agendu Crne Gore, koja cilja na ekonomsku aktivaciju ranjivih grupa, povećanje učešća žena na tržištu rada i smanjenje zavisnosti od socijalnih davanja.
- Plan rasta za Zapadni Balkan (Growth Plan) i korišćenje EU budžetske podrške (IPA III) za jačanje inkluzivnog tržišta rada.

Sistem mjera APZ-a, obuhvata četiri osnovna stuba intervencija:

- Obrazovanje i osposobljavanje: Usmjereno na usklađivanje vještina nezaposlenih sa zahtjevima digitalnog doba i deficitarnim zanimanjima;
- Podsticaji za zapošljavanje: Subvencioniranje zapošljavanja na otvorenom tržištu rada radi postizanja održive zaposlenosti;
- Direktno otvaranje radnih mjesta: Kreiranje privremenih, društveno korisnih poslova za posebno osjetljive grupe;
- Podsticaji za samozapošljavanje: Finansijska i mentorska podrška razvoju preduzetništva.

Katalog mjera i programa aktivne politike zapošljavanja služi kao sublimacija svih programskih intervencija u jedinstveni dokument, čime se unapređuje njihova efikasnost, transparentnost i dostupnost korisnicima. Ovim pristupom se standardizuju uslovi i ujednačavaju procedure, što je ključno za jačanje Zavoda kao savremene javne ustanove. Poseban fokus stavlja se na razvoj fleksibilnijeg pristupa, koji omogućava kombinovanje različitih programskih intervencija radi povećanja zapošljivosti, naročito za teže zapošljiva lica i NEET mlade (lica od 15 do 29 godina koja nisu zaposlena niti u sistemu obrazovanja).

Kreiranje programa aktivne politike zapošljavanja temelji se na zakonskom definisanju mjera aktivne politike zapošljavanja, kao i na identifikaciji potreba tržišta rada, koja uključuje dubinsku analizu strukturnih karakteristika nezaposlenih kroz profilisanje i izradu individualnih planova zapošljavanja. Istovremeno, programi mjera aktivne politike zapošljavanja predstavljaju odgovor na potrebe privrede utvrđivanjem deficitarnih kadrova i traženih kompetencija.

Poseban akcenat u narednom periodu biće na fleksibilnosti i inovativnosti. Katalog mjera i programa aktivne politike zapošljavanja omogućava kombinovanje različitih programskih intervencija kako bi se odgovorilo na specifične potrebe privrede i pojedinca, uključujući i uvođenje pilot programa radi brzog testiranja odgovora na promjene na tržištu rada.

U skladu sa globalnim trendovima i politikom održivog razvoja EU, Crna Gora strateški integriše podršku za zelena i digitalna radna mjesta. To podrazumijeva podsticanje poslova koji doprinose očuvanju životne sredine, energetske efikasnosti i primjeni savremenih IT rješenja. Ovi prioriteti su integrisani kroz više mjera APZ-a. Efikasnost budućih mjera temelji se na dubinskom profilisanju nezaposlenih lica i izradi individualnih planova zapošljavanja, čime se identifikuju specifične prepreke za svaku osobu. Istovremeno, Zavod kontinuirano prati potrebe poslodavaca radi detektovanja deficitarnih kadrova, vještina i kompetencija. Cilj je prevazilaženje

neusklađenosti ponude i tražnje, koja je često uzrok dugoročne nezaposlenosti i socijalne isključenosti. Takođe, mjere su dizajnirane da normalizuju raznolikost na radnom mjestu, uvodeći koncepte poput fleksibilnog radnog vremena za roditelje ili adaptivne tehnologije za lica sa višestrukim preprekama.

U kontekstu pravedne tranzicije, Katalog predviđa specifične programske intervencije usmjerene na zadržavanje zaposlenosti i prekvalifikaciju radnika pogođenih ekonomskim, tehnološkim i restrukturalnim promjenama kod poslodavaca. Ovi programi su ključni za ublažavanje negativnih efekata tranzicije na radnu snagu:

- Osposobljavanje na konkretnom radnom mjestu „Radom do kvalifikacije“. Ovaj program je primarno orijentisan na održavanje postojeće zaposlenosti lica kojima, usljed tehnoloških i restrukturalnih promjena, prijeti opasnost od gubitka posla. Namijenjen je zaposlenim licima u riziku od kolektivnog otpuštanja, omogućavajući im usklađivanje vještina sa izmijenjenim okolnostima poslovanja kroz učenje u realnom radnom okruženju uz podršku mentora.
- Obrazovanje i osposobljavanje odraslih „Znanje za zapošljivost“. Program je namijenjen zaposlenim licima sa obrazovnim preprekama za zadržavanje zaposlenja u uslovima restrukturiranja. Omogućava sticanje nacionalnih stručnih kvalifikacija, ključnih kompetencija ili mikrokvalifikacija koje su neophodne za prilagođavanje novim zahtjevima radnog mjesta.
- Osposobljavanje kod poslodavca radi zadržavanja zaposlenosti. Katalog daje osnov za kombinovanje postojećih intervencija kako bi se spriječilo prijevremeno napuštanje tržišta rada radnika u sektorima koji prolaze kroz zelenu ili digitalnu transformaciju.

Osim navedenih programa, u kontekstu pravedne tranzicije kao ključni instrument za podsticanje preduzetništva i otvaranje novih radnih mjesta, predviđa se i mjera Podsticaji za samozapošljavanje, koja je fokusirana na afirmaciju preduzetništva, sa posebnim akcentom na zelena i digitalna radna mjesta. Nezaposlenim licima koja osnivaju sopstveni biznis dodjeljuju se bespovratna sredstva (grantovi), a osim finansijskih sredstava, korisnicima je obezbijedena stručna pomoć u pripremi biznis planova, specijalizovane radionice za unapređenje preduzetničkih znanja, kao i mentoring tokom prvih 10 mjeseci poslovanja kako bi se osigurala održivost novonastalih biznisa. Ove intervencije direktno doprinose smanjenju nezaposlenosti i podsticanju inovativnog i održivog ekonomskog razvoja Crne Gore

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Mjera 3.3. Sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unapređenja položaja mladih na tržištu rada – Implementacija plana GARANCIJE ZA MLADE

Opis mjere: Mladi predstavljaju jednu od najosjetljivijih kategorija na tržištu rada. Iako su u prethodnom periodu ostvareni pozitivni trendovi u pogledu zaposlenosti mladih, njihova nezaposlenost i neaktivnost i dalje predstavljaju značajan izazov. Dugotrajna nezaposlenost i period tranzicije iz obrazovanja na tržište rada može imati negativne posljedice na buduću zapošljivost, socijalnu uključenost i razvoj ljudskog kapitala.

Garancija za mlade predstavlja inicijativu Evropske unije koju je Evropska komisija pokrenula 2013. godine, a dodatno osnažila 2020. godine kroz Preporuku o ojačanoj Garanciji za mlade. Njena osnovna svrha je da svim mladim osobama do navršениh 30 godina obezbijedi kvalitetnu ponudu za zaposlenje, nastavak obrazovanja, pripravništvo, praksu ili osposobljavanje u roku od četiri mjeseca od ulaska u nezaposlenost ili napuštanja formalnog obrazovanja.

Crna Gora je u julu 2021. godine potpisala Deklaraciju Zapadnog Balkana o održivoj integraciji mladih na tržište rada, čime se obavezala na postepeno uvođenje i implementaciju Garancije za mlade. Vlada Crne Gore je u julu 2024. godine usvojila Prvi Plan implementacije Programa Garancija za mlade 2024-2026. Početkom 2025. godine otpočela je pilot faza implementacije Garancije za mlade u tri odabrane opštine Nikšić, Bijelo Polje i Ulcinj. Garancija za mlade predstavlja jedan od ključnih instrumenata za unapređenje položaja mladih na tržištu rada u periodu 2026–2030. U tom cilju puna primjena implementacije Garancije za mlade, u svim njenim predviđenim fazama, uz jačanje međuinstitucionalnog partnerskog okvira i saradnje biće od suštinske važnosti u narednom periodu. Poseban akcenat biće na interoperabilnosti između institucija nadležnih za implementaciju Garancije za mlade u kontekstu pracenja i rezultatima ovog instrumenta. Ključni indikatori za praćenje Garancije za mlade definisani su prema evropskim metodologijama – EMCO indikatorima.

Implementacija Garancije za mlade doprinijeće unapređenju zapošljivosti mladih, razvoju digitalnih, zelenih i preduzetničkih vještina, jačanju institucionalne koordinacije i efikasnijem povezivanju obrazovanja sa potrebama tržišta rada. Posebna pažnja biće posvećena prevenciji NEET statusa, uključivanju mladih u programe aktivne politike zapošljavanja i stvaranju uslova za njihovu održivu integraciju na tržište rada.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Partneri: Ministarstvo prosvjete, nauke i inovacija, Ministarstvo sporta i mladih, NVO

Mjera 3.4. Sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unapređenja položaja žena na tržištu rada

Opis mjere: Unapređenje položaja žena na tržištu rada predstavlja jedan od ključnih preduslova za održiv ekonomski razvoj, socijalnu koheziju i efikasno korišćenje raspoloživih ljudskih resursa. Iako su u prethodnom periodu ostvareni određeni pomaci u pogledu ekonomskog osnaživanja žena, i dalje postoje brojne prepreke koje ograničavaju njihovo puno i ravnopravno učešće na tržištu rada. Ove prepreke ogledaju se u otežanom pristupu zaposlenju, izraženijoj zastupljenosti žena među dugoročno nezaposlenim licima, izazovima u usklađivanju profesionalnih i porodičnih obaveza, kao i nedovoljnoj zastupljenosti žena u pojedinim sektorima i zanimanjima sa većim potencijalom za rast i razvoj.

U narednom strateškom periodu posebna pažnja biće usmjerena na razvoj i sprovođenje rodno osjetljivih mjera aktivne politike zapošljavanja koje će ženama omogućiti lakši pristup tržištu rada, kvalitetnijim radnim mjestima i mogućnostima za profesionalni razvoj. Aktivnosti će biti usmjerene na unapređenje zapošljivosti žena kroz programe obrazovanja, osposobljavanja i sticanja praktičnih znanja i vještina, uz poseban fokus na razvoj kompetencija koje odgovaraju potrebama savremenog tržišta rada, uključujući digitalne i zelene vještine.

Poseban značaj biće dat podsticanju ženskog preduzetništva i samozapošljavanja kroz finansijsku, savjetodavnu i mentorsku podršku ženama koje žele da pokrenu ili unaprijede sopstveni biznis. Na taj način nastojaće se da se ojača ekonomska nezavisnost žena, poveća njihova konkurentnost i podstakne veće učešće u privrednim aktivnostima koje doprinose lokalnom i nacionalnom razvoju.

Mjera podrazumijeva i sprovođenje aktivnosti koje će doprinijeti smanjenju rodne segregacije na tržištu rada i većem uključivanju žena u zanimanja i sektore u kojima su tradicionalno manje zastupljene. Istovremeno, posebna pažnja biće posvećena podsticajima za zapošljavanje žena koje se suočavaju sa višestrukim preprekama pri zapošljavanju, uključujući žene iz ruralnih područja, samohrane roditelje, žene starije životne dobi, korisnice socijalnih davanja, mlade žene bez radnog iskustva, kao i druge kategorije žena koje se nalaze u nepovoljnijem položaju na tržištu rada.

Važan segment mjera aktivne politike zapošljavanja i programa direktno ili indirektno usmjerenih na žene odnosi se na unapređenje uslova za usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza kroz razvoj i jačanje dostupnosti usluga podrške, promociju fleksibilnih oblika rada i podsticanje politika koje doprinose ravnopravnoj raspodjeli porodičnih i radnih odgovornosti. Na taj način stvaraju se uslovi za veću aktivaciju žena i njihovo dugoročnije zadržavanje na tržištu rada.

Sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja zasnivaće se na koordinisanom djelovanju institucija nadležnih za tržište rada, obrazovanje, socijalnu zaštitu i lokalni razvoj, uz aktivno uključivanje poslodavaca, organizacija civilnog društva, obrazovnih ustanova, međunarodnih partnera i donatora. Posebna pažnja biće posvećena korišćenju raspoloživih nacionalnih i međunarodnih izvora finansiranja radi razvoja održivih programa podrške ženama i unapređenja njihovog položaja na tržištu rada.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, jedinice lokalne samouprave

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava, ostali partneri

Mjera 3.5. Sprovođenje aktivnosti profesionalne rehabilitacije i podrške za zapošljavanje usmjerenih na poboljšanje položaja lica sa invaliditetom na tržištu rada

Opis mjere: Profesionalna rehabilitacija je proces koji se sprovodi s ciljem omogućavanja osobama s invaliditetom da se integrišu u društvo i rad. Uključuje mjere i aktivnosti koje osobama s invaliditetom omogućavaju da se na odgovarajući način osposobe za rad, održe zaposlenje, napreduju u njemu ili promijene svoju profesionalnu karijeru.

Pored osoba s invaliditetom iz evidencije nezaposlenih Zavoda za zapošljavanje, mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije mogu obuhvatiti i zaposlene osobe s invaliditetom za koje poslodavac podnosi zahtjev za ostvarivanje prava na subvenciju za bespovratna sredstva za opremanje radnog mjesta za zaposlene osobe s invaliditetom i subvenciju za učešće u finansiranju ličnih troškova asistenata u radu osoba s invaliditetom.

Sprovođenje aktivnosti na većoj uključenosti osoba sa invaliditetom sprovodi se u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.

Pored postojećih mjera koje se sprovode, potrebno je dalje unapređenje istih, a sve s ciljem većeg uključivanja osoba sa invaliditetom na tržište rada. Takođe, aktivnosti iz Garancije za mlade u narednom periodu trebaju da budu dodatna podrška za mlad osobe sa invaliditetom.

U narednom periodu potrebno je stvoriti uslove za uspostavljanje Registra osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori, što je preduslov za kvalitetnije kreiranje svih politika usmjerenih na poboljšanje položaja lica sa invaliditetom. Takođe je potrebno unaprijediti način pružanja usluga nezaposlenim osobama sa invaliditetom kroz proces digitalizacije, što bi trebalo da olakša pristup uslugama i ostvarivanje prava.

Posebna pažnja biće posvećena unapređenju jednakih mogućnosti osoba s invaliditetom na tržištu rada, u skladu sa Konvencijom Ujedinjenih nacija o pravima osoba s invaliditetom, kroz unapređenje pristupa zapošljavanju, profesionalnoj rehabilitaciji, dostupnosti usluga i uklanjanju prepreka za ravnopravno učešće na tržištu rada.

U cilju unapređenja zapošljivosti i održive integracije lica sa invaliditetom na tržištu rada, posebna pažnja biće posvećena unapređenju njihovih stručnih znanja i kompetencija u skladu sa potrebama tržišta rada, jačanju saradnje sa poslodavcima i njihovom informisanju o mogućnostima zapošljavanja lica sa invaliditetom, kao i unapređenju usluga podrške u procesu

zapošljavanja i zadržavanja zaposlenja, u saradnji sa relevantnim institucijama i organizacijama koje zastupaju interese lica sa invaliditetom.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije, izvođači radova profesionalne rehabilitacije i drugi relevantni akteri.

Mjera 3.6. Sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na poboljšanje položaja RE populacije na tržištu rada

Opis mjere: Pripadnici RE populacije (Romi, Egipćani) u Crnoj Gori karakterišu visoke stope siromaštva i nezaposlenosti, posebno u poređenju sa drugim društvenim grupama i predstavljaju jednu od teže zapošljivih kategorija.

Nizak stepen obrazovanja predstavlja jednu od najvećih prepreka prilikom zapošljavanja romske i egipćanske populacije. Ostale prepreke koje ovu populaciju dovode u nepovoljan položaj, prilikom ulaska na tržište rada i zadržavanja zaposlenja, su: nedostatak ličnih isprava (što je preduslov za dobijanje usluga u oblasti zapošljavanja); teška ekonomska i socijalna situacija, zbog koje nijesu u prilici da prihvataju duže programe osposobljavanja i obrazovanja; diskriminacija i neprihvatanje od strane ne-roma i poslodavaca; život u nesigurnim i nestandardizovanim prebivalištima; nedostatak garancija u vidu nekretnina i žiranata za podizanje kredita; slaba informisanost; negativni aspekti sopstvene tradicije; nepostojanje povjerenja u institucije sistema; nedostatak kadrova za edukaciju pripadnika ove populacije; socijalna izolacija i nedostatak socijalnih vještina, itd.

Uprkos djelimičnim pomacima u oblasti edukacija i samozapošljavanja, romska i egipćanska populacija u Crnoj Gori i dalje se nalazi u izuzetno nepovoljnom ekonomskom položaju. Veoma visoka stopa nezaposlenosti, mali broj formalno zaposlenih i ograničeno prisustvo u javnom sektoru zahtijevaju nastavak i jačanje afirmativnih politika zapošljavanja, posebno u vidu ciljano dizajniranih programa stručnog osposobljavanja i podsticanja preduzetništva. Uspostavljanje baze podataka o zaposlenosti i obrazovanju Roma i Egipćana, kao i sistematsko praćenje njihovog učešća u javnim programima rada, biće ključno u narednom periodu.

Dakle, potrebno je proširiti obuhvat RE populacije radi sticanja stručnih kvalifikacija i ključnih vještina potrebnih na tržištu rada, ali i kreirati posebne programe namijenjene isključivo ovoj

ciljnoj grupi, a sve s ciljem povećanja zapošljivosti i zaposlenosti pripadnika RE populacije. U tom smislu, važna je finansijska i stručna podrška međunaordnih partnera.

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore prosječno se godišnje nalazi oko 1.200 osoba u poslednjih pet godina, koje se deklarišu kao pripadnici romske i egipćanske populacije.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava, Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Mjera 3.7. Pružanje usluga za tržište rada i sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na poboljšanje položaja LGBTI populacije na tržištu rada

Opis mjere: Pripadnici LGBTI populacije u Crnoj Gori suočavaju se sa višestrukim i međusobno povezanim preprekama na tržištu rada, ograničen pristup formalnom zapošljavanju, kao i izraženu socijalnu isključenost i diskriminaciju. Zbog toga predstavljaju jednu od najranjivih i najteže zapošljivih kategorija stanovništva.

Naime, rezultati istraživanja o stavovima i antidiskriminacionim politikama poslodavaca u Crnoj Gori u odnosu na LGBTIQ osobe iz 2023.godine sprovedeni od strane NVO Queer Montenegro pokazali su da skoro polovina od 302 kompanije iz uzorka ne primjenjuje politike zaštite LGBTIQ osoba od diskriminacije. 68 27% ispitanika/ca je navelo da se osjeća neprijatno kada sarađuje sa transrodnom ili interpolnom osobom, dok 21% ne želi da dijeli prostor sa osobom koja je promijenila pol. Većina transrodnih osoba nezaposlena ili zaposlena na crnom tržištu rada, pri čemu veliki broj njih krije svoj rodni identitet od poslodavaca/ki. Često se dešava i da poslodavci/ke odbijaju da im pruže zaposlenje usljed nesklada između oznake pola u dokumentima i rodnog izražavanja ili pak da ih zaštite od različitih oblika nasilja na radnom mjestu. Transrodne žene su često primorane da se bave seksualnim radom kao jedinim vidom obezbjeđivanja sredstava potrebnih za egzistenciju, što ih čini dodatno marginalizovanim i ranjivim kako na društveno, tako i na institucionalno nasilje. Stoga je potrebno promovisati postojeće aktivne mjere zapošljavanja i među transrodnim osobama i generalno LGBTIQ populacijom.

S tim u vezi, neophodno je razvijati i sprovoditi ciljne mjere aktivne politike zapošljavanja, kreiranje šema za pokretanje sopstvenih biznisa, uključujući i šeme za pokretanje socijalno preduzetničkih inicijativa, ali i podstaknuti preduzeća da promovišu i poštuju LGBTIQ prava.

Istovremeno, radiće se na jačanju saradnje sa lokalnim zajednicama, institucijama i organizacijama civilnog društva, u cilju povećanja obuhvata i efikasnosti mjera.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Udruženje poslodavaca, Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava

Mjera 3.8. Sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politika zapošljavanja usmjerenih na poboljšanje položaja stranaca registrovanih kao nezaposlena lica

Opis mjere: Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti propisuje da je nezaposleno lice starosti od 15 do 67 godina, koje je crnogorski državljanin, prijavljeno je kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, sposobno je ili djelimično sposobno za rad, nije zasnovalo radni odnos, aktivno traži zaposlenje i dostupno je za rad. Nezaposlenim licem se smatra i stranac koji ispunjava gore navedene uslove i koji, u skladu sa posebnim zakonom, ima: dozvolu za stalni boravak; dozvolu za privremeni boravak za lice bez državljanstva, dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak; dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga; priznat status izbjeglice ili dodijeljenu dodatnu zaštitu; odobren azil, supsidijarna zaštita ili koje traži međunarodnu zaštitu, nakon isteka roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu.

Navedene kategorije stranaca, kojima je odobren boravak, odnosno regulisan status u Crnoj Gori, u skladu sa posebnim zakonom, mogu se prijaviti kao nezaposleni kod Zavoda za zapošljavanje, koristiti usluge tržišta rada (priprema za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju), biti uključeni u programe aktivne politike zapošljavanja i ostvarivati prava za vrijeme nezaposlenosti, pod istim uslovima kao i crnogorski državljani.

U narednom periodu za ovu ciljnu grupu neophodno je omogućiti korišćenje usluga za tržište rada koje pruža ZZZCG, uključiti ih programe aktivne politike zapošljavanja, kao i omogućiti pristup pravima za vrijeme nezaposlenosti.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije, Centri za socijalni rad

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo unutrašnjih poslova, UNHCR, IOM

Mjera 3.9. Aktivacija korisnika materijalnog obezbjeđenja i njihovo uključivanje na tržište rada

Opis mjere: Korisnici materijalnog obezbjeđenja predstavljaju posebno ranjivu kategoriju nezaposlenih lica, koju karakteriše niska zapošljivost i visok rizik od dugotrajne nezaposlenosti i socijalne isključenosti. Podaci ukazuju da radno sposobni korisnici materijalnog obezbjeđenja u značajnoj mjeri pripadaju kategoriji dugoročno nezaposlenih lica, zbog čega je neophodno jačanje mjera njihove aktivacije i socijalne uključenosti.

U cilju podsticanja aktivnijeg uključivanja korisnika materijalnog obezbjeđenja na tržište rada i njihove veće socijalne uključenosti, izmijenjen je Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti, čime su unaprijeđeni mehanizmi podrške i aktivacije korisnika, uz obezbjeđivanje veće sigurnosti tokom procesa uključivanja u rad i zapošljavanje.

Navedenim izmjenama propisano je da korisniku materijalnog obezbjeđenja pravo na materijalno obezbjeđenje ne prestaje tokom uključenosti u programe aktivne politike zapošljavanja, uključujući programe koji podrazumijevaju zasnivanje radnog odnosa, a koji se realizuju posredstvom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, u trajanju do 12 mjeseci. U tom periodu pojedinac, odnosno porodica ostvaruju pravo na 100% iznosa materijalnog obezbjeđenja koje su ostvarivali prije zasnivanja radnog odnosa. Na taj način obezbjeđuje se dodatna socijalna sigurnost i podstiče lakši prelazak korisnika iz sistema socijalne zaštite ka aktivnom uključivanju u društvo i tržište rada.

Aktivnosti u narednom periodu biće usmjerene jačanje saradnje Zavoda za zapošljavanje i centara za socijalni rad kroz koordinisan rad sa korisnicima materijalnog obezbjeđenja, unapređenje razmjene podataka i izradu individualnih planova aktivacije.

Poseban fokus biće na informisanju i motivisanju korisnika materijalnog obezbjeđenja za uključivanje u programe aktivne politike zapošljavanja, obuke i druge mjere podrške zapošljavanju, sa ciljem povećanja njihove socijalne uključenosti i smanjenja dugoročne zavisnosti od materijalnih davanja.

Gljučni nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore i Centri za socijalni rad

Partneri: Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Mjera 3.10. Praćenje tokova radnih migracija

Opis mjere: Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti propisano je da Zavod za zapošljavanje Crne Gore vodi evidenciju o licima koja su se zaposlila u inostranstvu posredstvom Zavoda ili bez njegovog posredovanja, a svoje zapošljavanje u inostranstvu prijave Zavodu.

Pravilnikom o sadržaju, obrascima i bližem načinu vođenja evidencija u oblasti zapošljavanja („Službeni list CG“, broj 9/26) propisano je da ovu evidenciju Zavod vodi na osnovu podataka koje Zavodu dostavlja lice koje se zaposli u inostranstvu i strani poslodavac. Navedena evidencija počinje da se vodi danom odlaska lica na rad u inostranstvo, a prestaje da se vodi danom prijavljivanja povratka sa rada iz inostranstva.

Zakonom o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo („Službeni list CG“, broj 145/21) uređuju se prava zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo, kao i po osnovu međunarodne, naučne, tehničke i prosvjetno-kulturne i druge saradnje, uslovi i obaveze poslodavca u vezi sa upućivanjem zaposlenih i evidencije o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaposlenima koje upućuje na rad u inostranstvo.

Evidencija o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo počinje da se vodi danom njegovog odlaska u inostranstvo, a prestaje danom prijavljivanja povratka sa rada iz inostranstva.

Izvrještaje sa podacima iz evidencije koju vode, poslodavci dostavljaju organu državne uprave nadležnom za poslova rada (Ministarstvo).

Evidenciju o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo, na nivou Crne Gore, koja sadrži podatke iz izvrještaja poslodavca, vodi Ministarstvo.

Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni list CG“, br. 24/19, 29/25 i 3/26) propisano je da Zavod za zapošljavanje Crne Gore prati i analizira podatke o nezaposlenim strancima koji se nalaze u evidenciji nezaposlenih lica.

Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Službeni list CG“, br. 24/19, 29/25 i 3/26) propisano je da Zavod za zapošljavanje Crne Gore prati i analizira podatke o zaposlenim strancima u Crnoj Gori, na osnovu podataka dobijenih od nadležnih organa. Podaci se dobijaju od MUP-a, koji je nadležan za izdavanje dozvola za privremeni boravak i rad stranaca, u skladu sa Zakonom o strancima („Službeni list CG“, br. 12/18, 3/19, 86/22, 77/24, 3/26 i 33/26), kao i od Poreske uprave koja vodi Centralni registar obveznika i osiguranika.

Vođenjem evidencija o licima koja su se zaposlila u inostranstvu, odnosno zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo, kao i praćenjem i analiziranjem podataka o nezaposlenim i zaposlenim strancima u Crnoj Gori omogućiće se široko statističko praćenje tokova radnih migracija, a sve u cilju sagledavanja uticaja mobilnosti na tržište rada i ekonomski rast.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: MUP, Poreska uprava

Mjera 3.11. Podrška ostvarivanju Operativnog cilja kroz IPA III Višegodišnji operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju

Opis mjere: U okviru Višegodišnjeg operativnog programa za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027, kroz Operativno identifikacioni obrazac „*Zapošljavanje i vještine mladih i ranjivih grupa na tržištu rada I*“, ukupne vrijednosti približno 1,76 miliona eura, predviđene su aktivnosti koje će doprinijeti ostvarivanju Operativnog cilja 3.

Intervencija je usmjerena na ostvarivanje sljedećih specifičnih ciljeva:

- poboljšanje mogućnosti za zapošljavanje i sticanje vještina mladih kroz implementaciju Garancije za mlade;
- povećanje zapošljivosti ranjivih grupa nezaposlenih lica kroz programe osposobljavanja i podrške zapošljavanju.

Planirane aktivnosti biće usmjerene na unapređenje pristupa tržištu rada za mlade, uključujući NEET populaciju, kao i za dugoročno nezaposlena lica, žene, Rome i Egipćane, osobe sa invaliditetom i druge ranjive grupe. Konkretno aktivnosti i pokazatelji realizacije biće detaljnije razrađeni kroz akcione planove za sprovođenje Strategije.

Osim toga, kroz drugi Operativno identifikacioni obrazac „*Zapošljavanje i vještine mladih i ranjivih grupa na tržištu rada II*“, ukupne vrijednosti približno 17 miliona eura takođe su predviđene razne aktivnosti koje će doprinijeti ostvarivanju ovog operativnog cilja. Intervencija je usmjerena na unapređenje mogućnosti za zapošljavanje i sticanje vještina mladih kroz sprovođenje Garancije za mlade, kao i na unapređenje zapošljivosti i položaja ranjivih grupa na tržištu rada kroz sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja. Poseban fokus biće usmjeren na mlade, dugoročno nezaposlena lica, žene, Rome i Egipćane, osobe sa invaliditetom i druge ranjive kategorije stanovništva.

Aktivnosti će biti usmjerene na povećanje učešća mladih i ranjivih grupa na tržištu rada, unapređenje njihovih vještina i kompetencija, jačanje pristupa uslugama zapošljavanja i aktivacije, te podršku održivoj integraciji u tržište rada. Konkretno aktivnosti i pokazatelji realizacije biće detaljnije razrađeni kroz akcione planove za sprovođenje Strategije.

Ključni nosilac: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Partneri: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

OPERATIVNI CILJ 4: Efikasno funkcionisanje tržišta rada

Ovaj cilj je usmjeren na mjere koje će doprinijeti efikasnosti tržišta rada, njegovoj većoj inkluzivnosti i otpornosti.

Poseban fokus biće na daljem jačanju institucija tržišta rada, sa aspekta kako administrativnih tako i institucionalnih kapaciteta za efikasnu implementaciju pravne tekovine Evropske unije kao i na korišćenje dostupnih pretpristupnih fondova sa posebnim fokusom na dalju digitalizaciju i interoperabilnost institucija tržišta rada, uvođenja ESCO klasifikacije koja predstavlja Evropski standard za sistematizaciju vještina, kompetencija, klasifikacija i zanimanja kao i pristupanje EURES mreži (Evropska mreža institucija za zapošljavanje) koja će doprinijeti većoj mobilnosti radne snage na jedinstvenom Evropskom tržištu rada.

U skladu sa obavezama iz procesa pristupanja Evropskoj uniji, realizacija ovog cilja doprinijeće ispunjavanju završnih mjerila u okviru Pregovaračkog poglavlja 19 – Socijalna politika i zapošljavanje i Pregovaračkog poglavlja 2 – Sloboda kretanja radnika, kroz dalje jačanje institucionalnih kapaciteta i unapređenje sistema upravljanja politikama tržišta rada.

U okviru priprema za korišćenje budućih strukturnih fondova Evropske unije, posebno Evropskog socijalnog fonda (ESF), Crna Gora je uspostavila Višegodišnji operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024–2027. Ovaj program predstavlja ključni programski dokument za korišćenje IPA III sredstava u oblasti tržišta rada, socijalne zaštite, socijalne inkluzije, jednakih mogućnosti i razvoja ljudskih resursa. Kroz program se finansiraju mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti, unapređenje vještina radne snage, podršku ranjivim grupama, modernizaciju institucija tržišta rada i jačanje kapaciteta za buduće upravljanje Evropskim socijalnim fondom nakon pristupanja Evropskoj uniji.

Realizacija Višegodišnjeg operativnog programa predstavlja važan korak u procesu pripreme Crne Gore za efikasno korišćenje sredstava ESF+, kroz postepeno usklađivanje sistema planiranja, monitoringa i evaluacije sa pravilima kohezione politike Evropske unije. U tom kontekstu dalje jačanje institucionalnih kapaciteta i unapređenje sistema upravljanja IPA strukturnim fondovima u oblasti zapošljavanja i socijalne inkluzije predstavlja važan korak u okviru Pregovaračkog poglavlja 19 – Socijalna politika i zapošljavanje i Pregovaračkog poglavlja 2 – Sloboda kretanja radnika, kroz dalje jačanje institucionalnih kapaciteta i unapređenje sistema upravljanja politikama tržišta rada.

Realizacija ovog cilja doprinijeće jačanju institucionalnih kapaciteta za sprovođenje Evropskog stuba socijalnih prava i pravne tekovine Evropske unije u oblasti zapošljavanja i socijalne politike,

kao i pripremi za korišćenje Evropskog socijalnog fonda plus - ESF+ nakon pristupnaja Crne Gore Evropskoj uniji.

Pokazatelji operativnog cilja 4

Operativni cilj 4:	Efikasno funkcionisanje tržišta rada		
<i>Pokazatelji učinka</i>	<i>Početna vrijednost 2025. godine</i>	<i>Ciljana vrijednost 2028. godine</i>	<i>Ciljana vrijednost 2030.</i>
Indikator učinka 1: <i>Stepen pripremljenosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za uključivanje u EURES mrežu (%)</i>	30 %	100 %	100 %
Indikator učinka 2: <i>Procjena napretka u usklađivanju institucionalnog i operativnog okvira tržišta rada sa zahtjevima Evropske unije u okviru Pregovaračkog poglavlja 2 i Pregovaračkog poglavlja 19.</i>	Određeni napredak	Ispunjena završna mjerila i privremeno zatvorena poglavlja	Potpuna usklađenost

Mjera 4.1. Jačanje kapaciteta institucija na tržištu rada

Opis mjere: Jačanje kapaciteta institucija tržišta rada predstavlja ključni preduslov za efikasnu implementaciju politika zapošljavanja i socijalne politike, kao i za ispunjavanje obaveza u procesu pristupanja Evropskoj uniji.

U skladu sa završnim mjerilima u okviru pregovaračkih poglavlja koja se odnose na socijalnu politiku i zapošljavanje, kao i slobodu kretanja radnika, Crna Gora je obavezna da kontinuirano unapređuje administrativne i institucionalne kapacitete za primjenu pravne tekovine Evropske unije. Posebna pažnja biće posvećena jačanju kapaciteta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za pružanje individualizovanih usluga nezaposlenim licima, sprovođenje aktivnih mjera politike zapošljavanja, praćenje ishoda na tržištu rada i korišćenje savremenih digitalnih alata u radu sa korisnicima i poslodavcima. Istovremeno, unaorijediće se sistemi za praćenje i evaluaciju politika zapošljavanja kroz razvoj analitičkih kapaciteta i korišćenje podataka za kreiranje politika zasnovanih na dokazima.

U skladu sa zahtjevima Evropske unije, nastaviće se aktivnosti na uspostavljanju institucionalnih, administrativnih i operativnih kapaciteta potrebnih za buduće korišćenje Evropskog socijalnog fonda plus (ESF+), uključujući planiranje intervencija, upravljanje programima, finansijsko upravljanje, monitoring, evaluaciju i kontrolu korišćenju sredstava. Time će se omogućiti stabilno i održivo finansiranje mjera aktivne politike zapošljavanja, uz veće uključivanje lokalnih samouprava, organizacija civilnog društva i privrednih subjekata u njihovu implementaciju.

Poseban izazov predstavlja jačanje kapaciteta za uključivanje u mrežu Evropskih službi za zapošljavanje (EURES), čiji je cilj unapređenje slobode kretanja radnika kroz razmjenu informacija o mogućnostima zapošljavanja u državama članicama Evropske unije, kao i jačanja prekogranične saradnje javnih službi za zapošljavanje.

Ključni nosilac: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Međunarodne institucije, socijalni partneri, institucije odgovorne za pojedinačne politike obuhvaćene PP2 i PP19

Mjera 4.2. Digitalna transformacija i interoperabilnost institucija tržišta rada

Opis mjere: Digitalizacija usluga i povezivanje informacionih sistema institucija tržišta rada preduslov su za efikasnije posredovanje, brže ostvarivanje prava nezaposlenih lica i kreiranje politika zasnovanih na dokazima. Cilj mjere je da se usluge Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u

najvećoj mjeri učine dostupne elektronski, kako nezaposlenim licima tako i poslodavcima, uz obezbjeđivanje interoperabilnosti sa drugim nacionalnim sistemima.

U dosadašnjem periodu su realizovana značajna ulaganja u digitalne i IT kapacitete ZZZCG. Kroz dva ugovora o nabavci „Unapređenje IT infrastrukture i novi informacijski sistem Zavoda za zapošljavanje Crne Gore", sprovedena u okviru IPA II Godišnjeg akcionog dokumenta za 2020. godinu (završena u martu 2025), postojeća IT infrastruktura i osnovni informacijski sistem značajno su unaprijeđeni, čime je poboljšana efikasnost usluga i pristup korisnika.

Dalje jačanje je u toku, uključujući planirano uvođenje Sistema za elektronsko upravljanje dokumentima (EDMS) i Business Intelligence/Dana Warehouse (DWH) sistema, radi podrške politikama zasnovanim na dokazima, praćenju programa i izvještavanju na nacionalnom nivou.

Mjera dodatno obuhvata uspostavljanje interoperabilnosti evidencija ZZZCG sa relevantnim državnim registrima, kao i tehničku i institucionalnu pripremu za uključivanje u mrežu Evropskih službi za zapošljavanje (EURES), čime se podržava sloboda kretanja radnika u okviru Pregovaračkog poglavlja 2.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Partneri: Ministarstvo nadležno za digitalizaciju/javnu upravu, institucije koje vode povezane registre, međunarodni partneri

Mjera 4.3: Podrška ostvarivanju Operativnog cilja kroz IPA III Višegodišnji operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju

Opis mjere: U okviru Višegodišnjeg operativnog programa za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027, kroz Operativno identifikacioni naborac „*Izgradnja kapaciteta institucija rada i socijalnih partnera u usklađivanju i sprovođenju svojih politika sa pravnom tekovinom EU*", ukupne vrijednosti 500.000 eura, planirane su aktivnosti koje će doprinijeti ostvarivanju Operativnog cilja 1. Naime, iste su usmjerene na jačanje institucionalnih kapaciteta u oblasti rada, socijalnog dijaloga i zaštite zdravlja na radu, kao i daljem usklađivanju nacionalnih politika i zakonodavstva sa pravnom tekovinom Evropske unije.

Intervencija je usmjerena na jačanje kapaciteta socijalnih partnera za usklađivanje i sprovođenje politika sa pravnom tekovinom Evropske unije, unapređenja zakonodavnog i institucionalnog okvira u oblasti socijalnog dijaloga, kao i razvoj mehanizama za efikasnije učešće socijalnih

partnera u kreiranju i sprovođenju javnih politika. Posebna pažnja biće usmjerena na jačanje bipartitnog i tripartitnog socijalnog dijaloga.

Komplementarno navedenim aktivnostima, kroz Operativno identifikacioni obrazac „Unapređenje ekosistema za socijalno preduzetništvo i socijalnu ekonomiju“, planirana je realizacija aktivnosti ukupne vrijednosti 2 miliona eura. Aktivnosti su usmjerene na unapređenje ekosistema za razvoj socijalnog preduzetništva i socijalne ekonomije, kroz podršku osnivanju novih i razvoju postojećih subjekata socijalne ekonomije, jačanje njihovih kapaciteta za održivo poslovanje, razvoj inovativnih proizvoda i usluga, promociju socijalnih inovacija, kao i stvaranje novih mogućnosti za zapošljavanje i radnu integraciju ranjivih grupa. Poseban fokus biće usmjeren na unapređenje ekonomskog i društvenog položaja mladih, dugoročno nezaposlenih lica, žena, osoba sa invaliditetom, Roma i Egipćana i drugih ranjivih kategorija stanovništva kroz razvoj održivih modela zapošljavanja zasnovanih na principima socijalne ekonomije.

Ključni nosilac: Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga

Partneri: Socijalni savjet, socijalni partneri

IV. MONITORING, EVALUACIJA I IZVJEŠTAVANJE

Proces pripreme Strategije i uspostavljanje sistema monitoringa

Strategija zapošljavanja Crne Gore 2026–2030 izrađena je u skladu sa Metodologijom za razvoj politika, izradu i praćenje sprovođenja strateških dokumenata, kao i Uredbom o načinu i postupku izrade, usklađivanja i praćenja sprovođenja strateških dokumenata.

Radi obezbjeđivanja transparentnog, participativnog i inkluzivnog procesa, Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga je 15. januara 2026. godine sprovelo početne javne konsultacije, pozivajući organe državne uprave, jedinice lokalne samouprave, socijalne partnere, organizacije civilnog društva, akademsku zajednicu i širu javnost da učestvuju u pripremnoj fazi dokumenta. Istovremeno, Ministarstvo je uputilo dopise nadležnim institucijama radi predlaganja predstavnika za radno tijelo, kao i javni poziv nevladinim organizacijama za uključivanje predstavnika civilnog sektora u izradu Nacrta Strategije zapošljavanja Crne Gore 2026–2030 i pratećeg Akcionog plana za period 2026–2027. godine.

Rješenjem je obrazovano Radno tijelo koje su činili predstavnici relevantnih institucija, socijalnih partnera, organizacija civilnog društva i drugih zainteresovanih strana. Tokom izrade Strategije ostvarena je saradnja sa Evropskim centrom za istraživanje i razvoj politika Vlade Republike Austrije, koji je pružio stručnu podršku u procesu pripreme dokumenta, razmjene iskustava i usklađivanja sa evropskim praksama u oblasti zapošljavanja i tržišta rada.

Ministarstvo je sprovelo javnu raspravu o Nacrtu Strategije, omogućavajući dostavljanje primjedbi, prijedloga i komentara u pisanom i elektronskom obliku, čime je dodatno osigurana inkluzivnost i transparentnost procesa.

Praćenje sprovođenja i izvještavanje

Praćenje sprovođenja Strategije zapošljavanja Crne Gore 2026–2030 predstavlja kontinuiran proces prikupljanja, analize i korišćenja podataka o realizaciji definisanih mjera, aktivnosti i pokazatelja uspješnosti. Implementacija će se odvijati kroz dva dvogodišnja akciona plana (2026–2027. i 2028–2029).

Po isteku važenja Strategije biće sprovedena sveobuhvatna evaluacija, koja će obuhvatiti procjenu relevantnosti, efektivnosti, efikasnosti, koherentnosti, uticaja i održivosti sprovedenih mjera i aktivnosti. Na osnovu evaluacije biće izrađen Završni izvještaj o realizaciji Strategije zapošljavanja Crne Gore 2026–2030.

Koordinaciju procesa praćenja i izvještavanja sprovodi Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga, u saradnji sa institucijama odgovornim za realizaciju mjera predviđenih Strategijom i akcionim planovima.

V. SREDSTVA POTREBNA ZA REALIZACIJU STRATEGIJE

Sredstva potrebna za implementaciju Strategije zapošljavanja Crne Gore 2026-2030 utvrđivaće se na dvogodišnjem nivou kroz Akcione planove zapošljavanja.

Za sprovođenje Akcionog plana zapošljavanja za period 2026-2027. godine iz Budžeta Crne Gore planirana su sredstva u iznosu od 7.629.470,00 eura za 2026. godinu i 11.088.290,00 eura za 2027. godinu, odnosno ukupno 18.717.760,00 eura za period 2026-2027. godine. Pored navedenog, iz sredstava Reformske agende planirano je 5.927.409,52 eura. Za sprovođenje aktivnosti u okviru IPA III planirana su sredstva u iznosu od 24.676.473,00 eura za period 2026-2030.

VI.AKCIONI PLAN ZAPOSŁJAVANJA ZA 2026-2027

Akcioni plan zaposłjavanja za 2026-2027

OPERATIVNI CILJ 1:
Ostvarivanje rasta zaposlenosti,
ulaganja u kvalitetna i sigurna
radna mjesta, kroz dalje
unapređenje poslovnog
ambijenta

OPERATIVNI CILJ 2:
Kreiranje novih znanja, vještina
i kompetencija za uspješno
uključivanje na tržištu rada, sa
posebnim akcentom na stvaranje
uslova za sticanje digitalnih i
zelenih vještina

OPERATIVNI CILJ 3:
Unapređenje položaja
nezaposlenih osoba na tržištu
rada kroz efikasnost usluga
tržišta rada i mjera aktivne
politike zaposłjavanja te
jačanje socijalne uključenosti
i smanjenja siromaštva

OPERATIVNI CILJ 4:
Efikasno funkcionisanje
tržišta rada

OPERATIVNI CILJ 1:		Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta		
Indikator učinka		Početna vrijednost 2025	Ciljana vrijednost 2028	Ciljana vrijednost 2030
Indikator učinka 1: Stopa zaposlenosti 20-64		69,7%	73%	75%
Indikator učinka 2: Stopa nezaposlenosti 15-67		10,7%	9,5%	8,9%
Indikator učinka 3: Stopa nezaposlenosti mladih/NEET od 15 do 29 godina		19,2%	17,0%	15,0%
Indikator učinka 4: Stopa rizika od siromaštva (AROE)		29,2%	28,5%	28,0%

Mjera 1.1. Dalje unapređenje poslovnog ambijenta u cilju otvaranja novih radnih mjesta						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja

1.1.1 Usvajanje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu	Usvojen Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu	Ministarstvo rada zapošljavanja i socijalnog dijaloga	I kvartal/2026	III kvartal/2026	<i>Redovne aktivnosti</i>	-
1.1.2 Organizovanje konsultativnih sastanaka sa socijalnim partnerima i predstavnicima privrede u cilju identifikovanja prepreka za zapošljavanje i unapređenje poslovnog ambijenta	Broj održanih konsultativnih sastanaka	MRZS, MF, Socijalni partneri	III kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	-
1.1.3. Praćenje i analiza prepreka za zapošljavanje i unapređenje poslovnog ambijenta sa aspekta tržišta rada	Izrađene analize i preporuke	MRZS Socijalni partneri	III kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	-

1.1.4. Praćenje sprovođenja preporuka Evropske komisije u oblasti tržišta rada i poslovnog ambijenta	Broj realizovanih preporuka iz nadležnosti MRZS	MRZS	III kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	-
---	---	------	------------------	-----------------	-------------------------------	---

Mjera 1.2: Podrška razvoju privrede i preduzetništva						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
1.2.1 Program za unapređenje konkurentnosti privrede za 2026/2027 godinu	Broj podržanih preduzeća Ciljna vrijednost 2025: 50 (žene vlasnice 40%) Ostvarena vrijednost u 2025. godini: Ukupno podržano 78 preduzeća, od čega je 45 vlasništvu žena, u iznosu od 897.369,46 € ili 57,69 %.	MER	II kvartal/ 2026	IV kvartal/2026	7.000.000 € 3.500.000,00€ za 2026.g. 3.500.000,00€ za 2027.g.)	Budžet CG/MER

	Ciljna vrijednosti 2026: Ukupno 3.500.000 €. U okviru Programa će se sprovoditi dvije Programske linije i to: 1. Programska linija za unapređenje proizvodnih kapaciteta u prehrambenoj i metalnoj industriji, - za ovu liniju opredijeljeni budžet iznosi 2.900.000,00 € (očekivano minimum 10 aplikacija na sjeveru, minimum 20 u centralnom dijelu i minimum 5 na jugu). 2. Programksa linija za podršku ženksom preduzetništvu –					
--	--	--	--	--	--	--

	za ovu liniju opredijeljeni budžet iznosi 600.000,00 € (očekivano minimum 5 aplikacija na sjeveru, minimum 10 u centralnom dijelu i minimum 5 na jugu).					
1.2.2 Program podrške investicijama za 2026/2027. godinu	Broj podržanih projekata po regionima	MIRN	II kvartal/2026	IV kvartal/2026	4.350.000,00 € (1.350.000,00€ za 2026.g. 3.000.000,00€ za 2027.g.)	Budžet CG/MIRN
1.2.3. Raspisivanje poziva za grant šemu za socijalno preduzetništvo kroz IPA III	Raspisan poziv za grant šemu Najmanje 10% projekata namijenjeno ženama	MRZS	I kvartal/2027	IV kvartal/2027	2.000.000€	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027
Mjera 1.3: Obezbjedjivanje veće zaposlenosti i kvalitetnijih i sigurnijih radnih mjesta, sa posebnim fokusom na Sjeverni region						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja

1.3.1 Usvajanje Zakona o radu na stalnim sezonskim poslovima	Usvojen na stalnim sezonskim poslovima	Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga	I kvartal/2026	IV kvartal/ 2026	<i>Redovne aktivnosti</i>	-
1.3.2. Broj nezaposlenih uključen u aktivne politike zapošljavanja iz Sjevernog regiona	Broj nezaposlenih uključen u APZ	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG /ZZZCG
1.3.3. Raspisivanje poziva za grant šemu za socijalno preduzetništvo kroz IPA III – veza sa aktivnišću 1.2.3.	Raspisan poziv za grant šemu/ Najmanje 10% projekata iz sjevernog regiona	MRZS	I kvartal/2027	IV kvartal/2027	<i>Sredstva u okviru tačke 1.2.3.</i>	EU fondovi

Mjera 1.4: Podsticanje formalizacije neformalnog zapošljavanja						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja

1.4.1 Aktivnosti na izradi Programa za suzbijanje neformalne ekonomije 2027-2029 u dijelu koji se odnosi na formalizaciju neprijavljenog rada i unapređenje politika tržišta rada	Dostavljeni prijedlozi mjera i aktivnosti za Program	MRZS, MF, ZZZCG	III kvartal/2026	II kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	
1.4.2. Jačanje administrativnih kapaciteta Inspekcije rada	Broj održanih obuka	MRZS	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	-
1.4.3. Jačanje inspekcijskog nadzora Inspekcije rada	Broj inspekcijskih nadzora	MRZS	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	-

Mjera 1.5: Jačanje lokalnih partnerstava i implementacija lokalnih strategija zapošljavanja posebno u kontekstu Programa Garancije za mlade						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
1.5.1 Donošenje Novog Plana implementacije Programa Garancije za mlade 2027-2030	Donijet Novi plan implementacije Programa garancija za mlade 2027-2030	MRZS MPNI ZZZCG	III kvartal/2026	IV kvartal/2026	<i>Redovne aktivnosti</i>	-
1.5.2 Formiranje međusektorskih mobilnih timova u svim opštinama	Formiran tim	MRZS, ZZZCG, Jedinice lokalne samouprave	III kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	-
1.5.3. Jačanje kapaciteta lokalnih partnera - posebno NVO-mladih, MRZS/MSM za sprovođenje Programa Garancije za mlade (javni konkursi)	Broj realizovanih obuka/radionica i broj obučeni predstavnika lokalnih partnera	MSM, MRZS, ZZZCG	II kvartal/2026	IV kvartal/2026	450.000,00 € (200.000,00€ za 2026.g.) 250.000,00 ya 2027.g.)	Budžet CG/MSM

Mjera 1.6. Jačanje konsultativne uloge Socijalnog savjeta i unaprijeđenje kapaciteta učesnika u tripartitnom dijalogu u domenu politika zapošljavanja i tržišta rada						
<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
1.6.1 Stvaranje normativnog okvira za jačanje socijalnog dijaloga	Donijet Zakon o štrajku, Zakon o reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih udruženja	MRZS Socijalni partneri (reprezentativni sindikati i udruženja poslodavaca), Socijalni savjet	III kvartal/ 2026	IV kvartal/2026	Redovne aktivnosti	Budžet CG/MRZS
1.6.2 Donošenje podzakonskih propisa iz oblasti sindikalizma i kolektivnog pregovaranja	Donijeti podzakonski propisi koji regulišu oblast sindikalizma, reprezentativnih sindikata, postupka registracije kolektivnih ugovora, socijalnih savjeta, udruženja poslodavaca	MRZS Socijalni partneri, reprezentativni sindikati i udruženja poslodavaca Socijalni savjet	I kvartal/ 2027	IV kvartal/2027	Redovne aktivnosti	Budžet CG/MRZS

1.6.3. Unapređenje kolektivnog pregovaranja na granskom nivou i nivou poslodavaca, radi povećanja pokrivenosti zaposlenih kolektivnim ugovorima i unaprjeđenje uslova rada	Broj zaključenih kolektivnih ugovora na granskom i na nivou poslodavaca	MRZS Socijalni partneri (reprezentativni sindikati i udruženja poslodavaca), Socijalni savjet	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/MRZS
1.6.4. Jačanje socijalnog dijaloga kroz institucionalnu podršku i pripreme radove za digitalnu infrastrukturu	Broj smjernica ili modela dobre prakse razvijenih za jačanje struktuiranog socijalnog dijaloga	MRZS	III kvartal /2027	III kvartal /2029 ²²	70.000,00 € (U 2027.g.)	IPA III : Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027
1.6.5. Izgradnja kapaciteta institucija rada i socijalnih partnera za efikasnu	Broj predstavnika Vlade obučanih intervencijom koju je finansirala EU Broj predstavnika organizacija radnika obučanih	MRZS	III /kvartal 2027	III kvartal /2029 ²³	300.000,00 € 100.000 u 2027.g.	IPA III : Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027

²² Navedeni projekat otpočinje 2027. godine.

²³ Navedeni projekat otpočinje 2027. godine.

implementaciju politika	intervencijom koju je finansirala EU2 predstavnika organizacija poslodavaca obučenih intervencijom koju je finansirala EU					
1.6.6. Razvoj i operacionalizacija Registra povreda na radnom mjestu	Razvijen Registar povreda na radnom mjestu	MRZS	III kvartal / 2027	III kvartal / 2029 ²⁴	60.000,00 € 20.000,00u 2027.g.	IPA III : Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027
1.6.7. Aktivnosti podizanja svijesti i promocije o radnim pravima, bezbjednosti i zdravlja na radu i socijalnom dijalogu	Broj sprovedenih aktivnosti za podizanje javne svijesti	MRZS	III kvartal / 2027	III kvartal / 2029 ²⁵	70.000,00 € 20.000,00u 2027.g.	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027

²⁴ Navedeni projekat otpočinje 2027. godine.

²⁵ Navedeni projekat otpočinje 2027. godine.

OPERATIVNI CILJ 2: Unapređenje znanja, vještina i kompetencija za uspješno djelovanje na tržištu rada, sa posebnim akcentom na digitalne i zelene vještine			
Indikator učinka	Početna vrijednost 2025	Ciljana vrijednost 2028	Ciljana vrijednost 2030
Indikator učinka 1: % učešća odraslih (25-64) u cjeloživotnom učenju u toku godine	7,75%	10%	13%
Indikator učinka 2: Povećanje učešća pojedinca koji imaju osnovne ili iznad osnovnih sveukupnih digitalnih veština, za populaciju 16-74	Ž-42% M-54%	Povećano učešće za 20% u odnosu na početnu vrijednost	Povećano učešće za 40% u odnosu na početnu vrijednost
Indikator učinka 3: Broj programa obrazovanja i obrazovnih programa iz oblasti digitalnih i zelenih vještina	8	12	16

Mjera 2.1. Modernizacija obrazovanja u funkciji digitalne i zelene tranzicije						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka aktivnosti	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
2.1.1 Izrada novih i revidiranje postojećih programa obrazovanja iz oblasti koje su identifikovane	Usvojeno 5 programa obrazovanja	CSO MPNI	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	10.000,00 € (5.000,00 za 2026 5.000,00 za 2027)	Budžet CG /CSO

kao deficitarne na tržištu rada						
2.1.2 Izrada novih i/ili revizija postojećih standarda zanimanja i standarda kvalifikacija, u skladu sa potrebama tržišta rada	Izrađeno/revidirano 20 standarda zanimanja i 20 standarda kvalifikacija u 2026. godini i 10 standarda zanimanja i 10 standarda kvalifikacija u 2027. godini.	CSO SK Škole Savjet za kvalifikacije PKCG UPCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal /2027	42.000,00 € (iznos za 2026 i 2027.g.)	Budžet CG/ CSO
2.1.3. Izrada/revizija obrazovanih programa, sa akcentom na digitalne kompetencije i zelene vještine	Izrađeno/revidirano 6 obrazovanih programa u 2026. i 3 obrazovna programa u 2027. godini.	CSO Škole Nacionalni savjet za obrazovanje PKCG UPCG	I kvartal /2026.	IV kvartal/ 2027	37.500,00 € (iznos za 2026 i 2027.g.)	BudžetCG/ CSO

Mjera 2.2. Unaprjeđenje praktične obuke u stručnom i visokom obrazovanju radi povećanja zapošljivosti

Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka aktivnosti	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
2.2.1 Sprovođenje obuka nastavnika praktičnog obrazovanja i instruktora praktičnog obrazovanja u skladu sa utvrđenim potrebama	Obučeno 6 grupa nastavnika i instruktora praktičnog obrazovanja u 2026. godini i 4 grupe nastavnika i instruktora praktičnog obrazovanja u 2027. godini	CSO	III kvartal/2026	II kvartal/2027	5.000,00 € (iznos za 2026 i 2027.g.)	Budžet CG/ CSO
2.2.2 Promocija deficitarnih kvalifikacija i stručnog obrazovanja	Organizovana 4 promotivna događaja u 2026. godini i 3 promotivna događaja u 2027. godini	MPNI CSO	II kvartal/2026	IV kvartal/2027	10.000,00 € (6.000,00 € 2026.g. i 4.000,00 € 2027.g)	BudžetCG/ MPNI

2.2.3 Kontinuirano praćenje praktičnog obrazovanja kod poslodavaca na osnovu metodologije	Izvršen obilazak 30 poslodavaca i napravljen izvještaj sa preporukama za poboljšanje	CSO MPNI	II kvartal/2026	IV kvartal/2027	5.000,00 € (iznos za 2026 i 2027.g.)	Budžet CG/ CSO
2.2.4. Izvršena eksterna evaluacija praktičnog obrazovanja u školskom i dualnom obliku	Izvršena evaluacija 20 srednjih stručnih škola i napravljena analiza praktičnog obrazovanja sa preporukama	CSO	II kvartal/2026	IV kvartal/2027	10,000,00 € (iznos za 2026 i 2027.g.)	Budžet CG/ CSO
2.2.5. Dodjela sredstava iz Fonda za podršku dualno obrazovanju poslodavcima i učenicima/ama	Dodijeljena sredstva poslodavcima i učenicima/ama na godišnjem nivou u skladu sa pravilnikom	MPNI	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	200.000,00 € (Godišnje - 100.000€)	Budžet CG/ MPNI

Mjera 2.3: Razvoj sistema obrazovanja odraslih i promocija učešća odraslih u cjeloživotnom učenju

Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka aktivnosti	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
-------------------------	----------------------------	-----------------------------	---------------------------------	---	--	---------------------------

2.3.1 Organizacija promotivnih aktivnosti	Organizovani Dani obrazovanja odraslih, izrađen promotivni materijal i organizovana dva događaja sa ciljem veće uključenosti odraslih u obrazovanje	MPNI CSO	II kvartal / 2026	II kvartal/2027	53.000,00 € (iznos za 2026 i 2027.g.)	BudžetCG/MPNI, Budžet CG/CSO, Donatorska sredstva
--	---	-------------	----------------------	-----------------	---	--

OPERATIVNI CILJ 3.		Poboljšanje položaja nezaposlenih lica na tržištu rada kroz efikasnost usluga tržišta rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanja socijalne uključenosti i smanjenja siromaštva		
Indikator učinka	Početna vrijednost 2025	Ciljana vrijednost 2028	Ciljana vrijednost 2030	
Indikator učinka 1: Smanjenje stope prosječne registrovane nezaposlenosti	9,61%	Smanjenje od 10%	Smanjenje od 20%	
Indikator učinka 2: Smanjenje učešća dugoročno nezaposlenih u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti	71,5%	Smanjenje od 5%	Smanjenje od 10%	
Indikator učinka 3: Učešće mladih do 29 godina u registrovanoj nezaposlenosti	19,54%	22%	20%	

Mjera 3.1. Sprovođenje usluga za tržište rada						
<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
3.1.1 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje – informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja	Broj nezaposlenih lica kojima je pružena usluga individualnog informisanja Broj nezaposlenih lica kojima je pružena usluga grupnog informisanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IVkvartal /2027	Redovne aktivnosti	BudžetCG/ ZZZCG
3.1.2 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje – savjetovanje radi povećanja zapošljivosti i zapošljavanja	Broj nezaposlenih lica kojima je pružena usluga individualnogsavjetovanja (razvrstano po stručnom tretmanu: individualno savjetovanje kod savjetnika za evidenciju i posredovanje; individualno savjetovanje kod savjetnika za profesionalnu rehabilitaciju; karijerno vođenje i savjetovanje kod savjetnika za KVS) Broj nezaposlenih lica kojima je pružena usluga grupnog savjetovanja –	ZZZCG	Kontinuirana aktivnost	Kontinuirana aktivnost	Redovne aktivnosti	Budžet CG/ ZZZCG

	radionice (razvrstane po programima seminara).					
3.1.3 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje-utvrđivanje individualnih planova zapošljavanja	Broj individualnih zapošljavanja utvrđenih planova	ZZZCG	Kontinuirana aktivnost	Kontinuirana aktivnost	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.1.4 Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje - konsultacije	Broj konsultacija realizovanih	ZZZCG	Kontinuirana aktivnost	Kontinuirana aktivnost	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

Mjera 3.2: Sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja u skladu sa potrebama tržišta rada						
<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>

3.2.1 Pružanje podrške posebno osjetljivim grupama nezaposlenih lica kroz uključivanje u privremene poslove od javnog interesa radi razvoja radnih navika, očuvanja i unapređenja radnih sposobnosti i povećanja zapošljivosti. ²⁶	1010 lica uključeno u program zapošljavanja lica na netržišnim poslovima	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	3.000.000,00 € (1.000.000,00.€ - 2026.g. 2.000.000,00€ 2027.g.)	Budžet CG/ ZZZCG
3.2.2. Grantovi za samozapošljavanje – Finansijska podrška nezaposlenim licima za pokretanje sopstvenog biznisa, pod	Broj lica koja su dobila sredstva za pokretanje sopstvenog biznisa	ZZZCG	I kvartal/2027	II kvartal/2027	1.000.000,00€	Budžet CG/ ZZZCG

²⁶ Planirani iznos od 2.000.000,00 € predložen je u okviru Nacrta budžeta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2027. godinu i zavisi od usvajanja Budžeta Crne Gore za 2027. godinu.

uslovom da raspoložu održivom, tržišno opravdanom i izvodljivom poslovnom idejom ²⁷						
--	--	--	--	--	--	--

Mjera 3.3: Sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unapređenja položaja mladih na tržištu rada-Implementacija GARANCIJA ZA MLADE²⁸						
<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
3.3.1 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za mlade – informisanje o mogućnostima i	Broj nezapsolenih lica kojima je pružena usluga individualnog informisanja Broj nezaposlenih mladih lica kojima je	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

²⁷ Planirani iznos od 1.000.000,00 € predložen je u okviru Nacrta budžeta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2027. godinu i zavisi od usvajanja Budžeta Crne Gore za 2027. godinu.

²⁸ Vrijednosti iskazane za 2026. godinu odnose se isključivo na pilot implementaciju Garancije za mlade u tri pilot opštine. Vrijednosti za 2027. godinu nijesu iskazane uključujući ni vrijednosti planirane kroz OIS II, s obzirom na to da će se Garancija za mlade od 2027. godine sprovesti na teritoriji cijele Crne Gore, a da do trenutka izrade ovog akcionog plana nije usvojen Akcioni plan za sprovođenje Garancije za mlade za 2027. godinu, kojim će biti utvrđeni obuhvat aktivnosti, finansijski okvir i ciljne vrijednosti indikatora za nacionalnu implementaciju.

uslovima zapošljavanja	pružena usluga grupnog informisanja					
3.3.2 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za mlade – informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja	Broj nezaposlenih mladih lica kojima je pružena usluga individualnog informisanja Broj nezaposlenih mladih lica kojima je pružena usluga grupnog informisanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.3.3 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za mlade – utvrđivanje individualnih planova zapošljavanja	Broj utvrđenih individualnih planova zapošljavanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.3.4 Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje za mlade - konsultacije	Broj realizovanih konsultacija	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

3.3.5.Osposobljavanje za samostalan rad (pripravnički staž) Pružanje korisnicima Garancije za mlade u pilot opštinama mogućnosti za period subvencionisane radne prakse, u skladu sa članom 46 Zakona o radu.	21 mlado NEET lice iz pilot opština u kojima se sprovodi GzM	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2026	123,420.00 € € 123,420.00 € u 2026.g.	Budžet CG/ ZZZCG
3.3.6. Podsticaji za zapošljavanje Pružanje finansijske podrške poslodavcima koji zapošljavaju i osposobljavaju mlada NEET lica.	22 mlada NEET lica iz pilot opština	ZZZCG	III kvartal/ 2026	IV kvartal/2026	132.300,00 €	Budžet CG/ ZZZCG
3.3.7.Obrazovanje i osposobljavanje odraslih Pružanje mladim NEET licima mogućnosti za sticanje nacionalnih stručnih kvalifikacija,	29 mladih NEET lica iz pilot opština.	ZZZCG	II kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2026	43.500,00 €	Budžet CG/ ZZZCG

mikrokvalifikacija i drugih kvalifikacija koje rezultiraju izdavanjem javne isprave o obrazovanju.						
--	--	--	--	--	--	--

Mjera 3.4: Sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unapređenja položaja žena na tržištu rada						
<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
3.4.1 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za nezaposlene žene -informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja	Broj nezaposlenih žena kojima je pružena usluga individualnog informisanja Broj nezaposlenih žena kojima je pružena usluga grupnog informisanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	Redovne aktivnosti	Budžet CG/ ZZZCG

3.4.2 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje nezaposlene žene-savjetovanje radi povećanja zapošljivosti i zapošljavanja	Broj nezaposlenih žena kojima je pružena usluga individualnog savjetovanja (razvrstano po stručnom tretmanu: individualno savjetovanje kod savjetnika za evidenciju i poseredovanje; individualnon savjetovanje kod savjetnika za profesionalnu rehabilitaciju; karijerno vođenje i savjetovanje kod savjetnika za karijerno vođenje i savjetovanje) Broj nezaposlenih žena kojima je pružena usluga grupnog savjetovanja –	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	Redovne aktivnosti	Budžet ZZZCG	CG/
---	---	-------	----------------	-----------------	--------------------	------------------------	-----

	radionice – (razvrstano po programima seminara)					
3.4.3 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za nezaposlene žene – utvrđivanje individualnih planova zapošljavanja	Broj utvrđenih individualnih planova zapošljavanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.4.4 Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje za nezaposlene žene - konsultacije	Broj realizovanih konsultacija	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.4.5 Podsticaji za samozapošljavanje Pružanje podrške ženama da pokrenu sopstveni biznis	70 žena pokrenulo sopstveni biznis	ZZZCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2026	875.000,00 €	Reformska agenda/2026

3.4.6 Obrazovanje i osposobljavanje Pružanje podrške ženama za sticanje praktičnih znanja, vještina i radnog iskustva kroz rad kod poslodavca, radi povećanja njihove zapošljivosti i lakšeg uključivanja na tržište rada (Program „Praksom do radnog mjesta - uključivanje žena na tržište rada“)	60 žena uključenih u prvi modul programa i 30 žena uključenih u drugi modul programa	ZZZCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2026	121.050,00€ €	Reformska agenda/2026
3.4.7 Podsticaji za zapošljavanje Pružanje finansijske podrške poslodavcima koji zapošljavaju i osposobljavaju žene	75 žena	ZZZCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2026	422.775,00€	Reformska agenda/2026

3.4.8 Obrazovanje i osposobljavanje Program „Radom do kvalifikacije - osposobljavanje žena za zapošljavanje na poslovima koji se tradicionalno smatraju muškim“ .	75 žena	ZZZCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2026	327.970,00€	Reformska agenda/2026
3.4.9 Obrazovanje i osposobljavanje Podrška ženama za upoznavanje sa radnim mjestom (Program „Radna praksa - karijerni start“) .	150 žena	ZZZCG	IV kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2026	45.000,00€	Reformska agenda/2026

Mjera 3.5. Sprovođenje aktivnosti profesionalne rehabilitacije i podrške za zapošljavanje usmjerenih na poboljšanje položaja lica sa invaliditetom na tržištu rada

<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
--------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	--	--	---	----------------------------------

3.5.1 Promovisanje zapošljavanja lica sa invaliditetom s posebnim osvrtnom na žene OSI, kroz javni poziv za dodjelu bespovratnih sredstava za zapošljavanje lica sa invaliditetom- grant šeme	Broj uključenih: 160 lica sa invaliditetom	ZZZCG – Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	2.000.000,00 € (1.000.000,00€ godšnje)	Budžet CG/ ZZZCG
--	---	--	----------------	-----------------	--	----------------------------

Mjera 3.6. Sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na poboljšanje položaja RE populacije na tržištu rada						
<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>

3.6.1. Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za nezaposlene pripadnike RE populacije – informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja	Broj nezaposlenih pripadnika RE populacije kojima je pružena usluga individualnog informisanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.6.2. Pružanje i razvijanje usluga za zapošljavanje za nezaposlene pripadnike RE populacije – savjetovanje radi povećanja zapošljivosti i zapošljavanja	Broj nezaposlenih pripadnika RE populacije kojima je pružena usluga individualnog savjetovanja (razvrstano po stručnom tretmanu: individualno savjetovanje kod savjetnika za evidenciju i posredovanje ; individualno savjetovanje kod	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

	savjetnika za profesionalnu rehabilitaciju; karijerno vođenje i savjetovanje) Broj nezaposlenih pripadnika RE populacije kojima je pružena usluga grupnog savjetovanja – radionice					
3.6.3. Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za nezaposlene pripadnike RE populacije – utvrđivanje individualnih planova zapošljavanja	Broj utvrđenih individualnih planova zapošljavanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

3.6.4. Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje nezaposlene pripadnike RE populacije - konsultacije	Broj realizovanih konsultacije	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.6.5. Sprovođenje programa aktivne politike zapošljavanja koje uključuju lica iz RE populacije	U programe mjera aktivne politike zapošljavanja uključeno 20 lica iz RE populacije	ZZZCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2027	81.240,00 € 40.000,00€ u 2026 41.240,00 u 2027	Budžet CG/ ZZZCG
3.6.6. Biznis inkubator za 10 odraslih pripadnika romske i egipćanske zajednice	10 građana i građanki romske i egipćanske zajednice registrovano (3 žene, 7 muškaraca) i legalno posluju kao preduzetnici.	MLJMP Partneri: Donatorska sredstva/NVO	III kvartal/2026	IV kvartal/2027	50.000,00 € (2026 godina) 50.000,00 € (2027 godina)	Budžet CG/Budžet MLJMP- Konkurs za projekte/NVO/D onatorska sredstva
3.6.7. Pokretanje inicijative za zapošljavanje referenata/ca iz romske i egipćanske	Formirana radna grupa za izradu Pravilnika. Izrađen i odobran	MLJMP Partneri: Zajednica Opština, lokalne uprave, NVO.	II kvartal/2026	IV kvartal/2026	3.000,00 € (2026. godina)	Budžet CG/ MLJMP

populacije u Građanskim biroima u opštinama u kojima je procent zastupljenosti ove populacije u većem broju. Opštine: PG -2; NK-1; BP-1; BE-1; TV-1; HN-1, BDD	Pravilnik o zanimanju za zapošljavanje referenata/ca iz Romske i Egipćanske populacije u Građanskim biroima u opštinama					
3.6.8. Zapošljavanje referenata/tica Romske Egipćanske populacije u skladu sa potpisanim Memorandumim a u Građanskim biroima opštinama	Broj zaposlenih pripadnika romske i egipćanske populacije Broj loklanih samouprava koje su zaposlile pripadnike/ce romske i egipćanske populacije	MLJMP Partenri: Lokalne samouprave	II kvartal/2027	IV kvartal/2027	58.800,00 € (2027. godina)	Budžet CG/MLJMP

Mjera 3.7. Pružanje usluga za tržište rada i sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na poboljšanje položaja LGBTI populacije na tržištu rada

<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum</i>	<i>Sredstva potrebna za</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
-------------------------	----------------------------	-----------------------------	---------------------------------	------------------------	-----------------------------	---------------------------

				<i>završetka aktivnosti</i>	<i>spровоđenje aktivnosti</i>	
3.7.1. Organizovati sastanak sa Privredno komorom i Unijom poslodavaca u kontekstu poštovanja radnih prava LGBTIQ osoba	Održan sastanak Identifikovane preporuke za unapređenje stanja, uključujući i kroz koncept nagrada za društveno odgovorno poslovanje	MRZS MLJMP	I kvartal/2027	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/MRZS/MLJMP
3.7.2. Organizovati trening o radnim pravima LGBTIQ osoba	Organizovan trening Najmanje 15 osoba prisustvovalo obukama	MRZS MLJMP	I kvartal/2027	IV kvartal/2027	3.000,00 €	Budžet CG/ MLJMP

Mjera 3.8. Sprovođenje usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih na poboljšanje položaja stranaca registrovanih kao nezaposlena lica

<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
--------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	--	--	---	----------------------------------

3.8.1. Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za strance sa evidencije nezaposlenih lica – informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja	Broj stranaca sa evidencije nezaposlenih lica kojima je pružena usluga individualnog informisanja Broj stranaca sa evidencije nezaposlenih lica kojima je pružena usluga grupnog informisanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.8.2. Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za strance sa evidencije nezaposlenih lica – savjetovanje radi povećanja zapošljivosti i zapošljavanja	Broj stranaca sa evidencije nezaposlenih lica kojima je pružena usluga individualnog savjetovanja (razvrstano po stručnom tretmanu: individualno savjetovanje kod savjetnika za evidenciju i posredovanje; individualno savjetovanje kod savjetnika za	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

	profesionalnu rehabilitaciju; karijerno vođenje i savjetovanje kod savjetnika za karijerno vođenje i savjetovanje) Broj stranaca sa evidencije nezaposlenih lica kojima je pružena usluga grupnog savjetovanja - radionice					
3.8.3. Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za strance sa evidencije nezaposlenih lica – utvrđivanje individualnih planova zapošljavanja	Broj utvrđenih individualnih planova zapošljavanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027		Budžet CG/ ZZZCG

3.8.4. Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje za nezaposlene pripadnike RE populacije - konsultacije	Broj realizovanih konsultacija	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027		Budžet CG/ZZZCG
--	--------------------------------------	-------	----------------	-----------------	--	--------------------

Mjera 3.9. Aktivacija korisnika materijalnog obezbjeđenja i njihovo uključivanje na tržište rada						
<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
3.9.1. Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za korisnike materijalnog obezbeđenja sa evidencije nezaposlenih lica – informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja	Broj korisnika materijalnog obezbjeđenja sa evidencije nezaposlenih lica kojima je pružena usluga individualnog informisanja Broj korisnika materijalnog obezbjeđenja sa evidencije nezaposlenih lica kojima je pružena usluga	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	Redovne aktivnosti	Budžet CG/ZZZCG

	grupnog informisanja					
3.9.2. Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za korisnike materijalnog obezbeđenja sa evidencije nezaposlenih lica – savjetovanje radi povećanja zapošljivosti i zapošljavanja	Broj korisnika materijalnog obezbeđenja sa evidencije nezaposlenih lica kojima je pružena usluga individualnog savjetovanja (razvrstano po stručnom tretmanu: individualno savjetovanje kod savjetnika za evidenciju i posredovanje; individualno savjetovanje kod savjetnika za evidenciju i posredovanje; individualno savjetovanje kod savjetnika za profesionalnu rehabilitaciju; karijerno	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet ZZZCG CG/

	vođenje i savjetovanje kod savjetnika za karijerno vođenje i savjetovanje) Broj korisnika materijalnog obezbjeđenja sa evidencije nezaposlenih lica kojima je pružena usluga grupnog savjetovanja-radionice					
3.9.3. Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje za korisnike materijalnog obezbjeđenja sa evidencije nezaposlenih lica-utvrđivanje individualnih planova zapošljavanja	Broj utvrđenih individualnih planova zapošljavanja	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

3.9.4. Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje za korisnike materijalnog obezbjeđenja sa evidencije nezaposlenih lica-konsultacije	Broj realizovanih konsultacija	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	Redovne aktivnosti	Budžet CG/ ZZZCG
3.9.5. Podsticaji za samozapošljavanje Pružanje podrške korisnicima MOPa da pokrenu sopstveni biznis	90 korisnika MOPa pokrenulo sopstveni iznis kroz program podsticaja za samozapošljavanje	ZZZCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2027	1.225.000,00€ 625.000,00 € u 2026.g. 600.000,00€ u 2027.g.	Reformska agenda
3.9.6 Obrazovanje i osposobljavanje Pružanje podrške korisnicima materijalnog obezbjeđenja za uključivanje u svijet rada (Praksom do radnog mjesta.) kroz radnu praksu kod poslodavca, radi razvoja	452 lica uključena u programe sticanja znanja i vještina kroz radnu praksu za obavljanje poslova određenog radnog mjesta	ZZZCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2027	1.823.559,52 € 487.344,00 € u 2026.g. 1.336.215,52 € u 2027	Reformska agenda

radnih kompetencija, jačanja radnih navika i stvaranja uslova za održivo zapošljavanje						
3.9.7 Obrazovanje i osposobljavanje korisnika MOP-a za sticanje prvog radnog iskustva (Osposobljavanje za samostalan rad)"	75 korisnika MOPa uključena u program osposobljavanja za samostalan rad	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2026	370.932,00 €	Reformska agenda
3.9.8 Podsticaji za zapošljavanje Pružanje podrške poslodavcima za zapošljavanje korisnika materijalnog obezbjeđenja radi njihove radne aktivacije, integracije u svijet rada i povećanja ekonomske samostalnosti.	25 korisnika MOPa uključeno u program podsticaja za zapošljavanje	ZZZCG	I kvartal/ 2026	IV kvartal/ 2026	149.679,00 €	Reformska agenda

3.9.9 Obrazovanje i osposobljavanje Pružanje podrške mladim licima bez roditeljskog staranja i drugim mladim licima u riziku od socijalne isključenosti kroz sticanje radnog iskustva, znanja i vještina kod poslodavca radi njihove održive integracije u svijet rada i samostalan život.	20 mladih lica bez roditeljskog staranja i drugih mladih u riziku od socijalne isključenosti uključeno u program.	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/ 2027	566.444,00€ 216.444,00 € u 2026.g. 350.000,00€ u 2027. g.	Reformska agenda
3.9.10 Unapređenje normativnog okvira za individualnu aktivaciju radno sposobnih korisnika materijalno osiguravanje kroz izmjenu Pravilnika o sadržini i obliku individualnog	Izmijenjen Pravilnik o sadržini i obliku individualnog plana aktivacije i načinu sprovođenja mjera socijalne uključenosti radno sposobnih korisnika materijalnog osiguravanja	MSSD	III kvartal/2026	IV kvartal/2026	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/MSSD

plana aktivacije i načinu sprovođenja mjera socijalne uključenosti radnom sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja						
---	--	--	--	--	--	--

Mjera 3.10. Praćenje tokova radnih migracija						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka aktivnosti	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
3.10.1 Izrada analize o migratornim kretanjima	Izrađena analiza o migratornim kretanjima	MRZS Uz podršku Evropske fondacije za obuku ETF	II kvartal/ 2026	IV kvartal /2026	-	Donatorska aktivnost
3.10.2. Praćenje i izvještavanje o licima koja su se zaposlila u inostranstvu posredstvom ZZZCG ili bez njegovog posredovanja , u	Izrađen izvještaj u okviru Godišnjeg izvještaja o radu Zavoda za zapošljavanje crne Gore	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

okviru Godišnjeg izvještaja o radu ZZZCG.						
3.10.3. Praćenje i izvještavanje o zaposlenima koji se upućuju na rad u inostranstvo, na nivou Crne Gore, u okviru Godišnjeg izvještaja o radu ZZZCG	Izrađen izvještaj u okviru Godišnjeg izvještaja o radu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG
3.10.4 Izrada izvještaja o nezaposlenim strancima koji se nalaze u evidenciji nezaposlenih lica, u okviru Godišnjeg izvještaja o radu ZZZCG	Izrađen izvještaj u okviru Godišnjeg izvještaja o radu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore	ZZZCG	I kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

3.10.5 Izrada informacije o zaposlenim strancima u Crnoj Gori, na osnovu podataka dobijenih od nadležnih organa (MUP, Poreska uprava)	Izrađena analiza o zaposlenim strancima u CG (državljanstvu, odobrenom boravku, odnosno regulisanom statusu u Crnoj Gori, polu, kvalifikacionoj strukturi, vrsti zaposlenja, djelatnosti poslodavca)	ZZZCG	I kvartal/2026	IVkvartal/2027	Redovne aktivnosti	Budžet CG/ZZZCG
Mjera 3.11. Podrška ostvarivanju Operativnog cilja kroz IPA III Višegodišnji operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju²⁹						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka aktivnosti	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja

²⁹ Sredstva koja su predviđena kroz **mjeru 3.11.** Podrška ostvarivanju Operativnog cilja kroz IPA III Višegodišnji operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju, planirana su i kroz pojedine mjere u okviru Akcionog plana. Tako da kumulativni iznos sredstava iz ove mjere neće biti u konačnom finansijskom iskazu za sredstva koja se finansiraju iz IPA III finansijske perspektive.

3.11.1.Osposobljavanje mladih nezaposlenih lica za samostalan rad (obuka u realnom radnom okruženju uz mentorstvo za lica sa III i IV nivoom obrazovanja). ³⁰	- Najmanje 500 mladih primilo informacije/sa vjetovanje; - Najmanje 250 mladih obučeno za samostalan rad; - Najmanje 20% obučениh mladih ostaje zaposleno nakon učešća.	ZZZCG MSM	III kvartal/2026	III kvartal/2027	566.406,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024- 2027
3.11.2. Podrška samozapošljavanju za mlade nezaposlene osobe kroz dodjelu grantova i mentorsku podršku. ³¹	- Najmanje 120 mladih primilo informacije i motivacionu podršku; -Najmanje 60 mladih dobilo finansijski grant (od 4.000 do 10.000 €) za	ZZZCG Licencirani izvođači radionica.	III kvartal/2026	III kvartal/2027	607.000,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024- 2027

³⁰ Aktivnost iz OIS 1 Zapošljavanje i vještine mladih i ranjivih grupa na tržištu rada I – ukupne vrijednosti **1 764 706.00 €**

³¹ Aktivnosti iz OIS 1 Zapošljavanje i vještine mladih i ranjivih grupa na tržištu rada I – ukupne vrijednosti **1 764 706.00 €**

	samozapošljavanje; -Najmanje 85% korisnika ostaje samozaposleno najmanje 12 mjeseci od registracije.					
3.11.3. Obuka na radnom mjestu za ranjive grupe nezaposlenih lica (dugotrajno nezaposleni, nisko kvalifikovani, lica starija od 50 godina i pripadnici RE populacije) ³²	- Najmanje 300 nezaposlenih lica iz ranjivih grupa primilo informacije/sa vjetovanje; - Najmanje 250 lica uključeno u Prvi modul (uvod u radno mjesto); - Najmanje 125 lica uspješno obučeno;	ZZZCG Poslodavci	III kvartal/2026	III kvartal/2027	591.300,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027

³² Aktivnosti iz OIS 1 Zapošljavanje i vještine mladih i ranjivih grupa na tržištu rada I – ukupne vrijednosti **1 764 706.00 €**

	- Najmanje 15% obučених лица ostaje zaposleno nakon učešća.					
3.11.4. Podrška u sprovođenju Garancije za mlade ³³	- Broj mladih (15-29) koji su učestvovali u GzM po vrsti mjere aktivnih politika zapošljavanja ili usluga (razvrstano po polu)	ZZZCG	IV kvartal/2026	III kvartal/2032	10.907.772,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027
3.11.5. Podrška u integraciji ranjivih grupa na tržište rada ³⁴	- Broj pripadnika ranjivih grupa podržanih Programom po vrsti aktivnih politika tržišta rada ili usluga	ZZZCG	IV kvartal /2026	III kvartal/2032	6.503.995,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027

³³ Aktivnosti iz OIS 1 Zapošljavanje i vještine mladih i ranjivih grupa na tržištu rada I – ukupne vrijednosti **17,411,767.00 €**

³⁴ Aktivnosti iz OIS 1 Zapošljavanje i vještine mladih i ranjivih grupa na tržištu rada I - ukupne vrijednosti **17,411,767.00 €**

	(razvrstano po polu)					
3.11.6. Podrška ljudskim resursima u ZZZCG i poboljšanje procesa, alata i politika ³⁵	- Broj poslovnih procesa ZZZCG u implementaciji -Broj revidiranih i/ili novouvedenih aktivnih mjera tržišta rada -Broj zaposlenih u ZZZCG obučenih za podršku tražiocima posla - Broj zaposlenih u ZZZCG koji su stekli kompetencije	ZZZCG MRZSD	III kvartal/2027	III kvartal /2030	1.000.000,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027

³⁵ Aktivnosti iz OIS 3 Unaprjeđenje kapaciteta Zavoda za zapošljavanje Crne Gore - ukupne vrijednosti **2.000.000,00 €**

	specifične za €ES					
--	----------------------	--	--	--	--	--

OPERATIVNI CILJ 4		Efikasno funkcionisanje tržišta rada			
Indikator učinka		Početna vrijednost 2025	Ciljana vrijednost 2028	Ciljana vrijednost 2030	
Indikator učinka 1: Stepen pripremljenosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za uključivanje u EURES mrežu		30%	100%	100%	
Indikator učinka 2: Procjena napretka u usklađivanju institucionalnog i operativnog okvira tržišta rada sa zahtjevima Evropske unije u okviru Pregovaračkog poglavlja 2 i Pregovaračkog poglavlja 19		Određeni napredak	Ispunjena završna mjerila	Potpuna usklađenost	

Mjera 4.1. Jačanje kapaciteta institucija na tržištu rada

<i>Naziv aktivnosti</i>	<i>Indikator rezultata</i>	<i>Nadležne institucije</i>	<i>Datum početka aktivnosti</i>	<i>Planirani datum završetka aktivnosti</i>	<i>Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti</i>	<i>Izvor finansiranja</i>
4.1.1. Jačanje kapaciteta zaposlenih za primjenu EURES sistema i pružanje EURES usluga	Broj realizovanih obuka i broj obučenih službenika	MRZS, ZZZCG	III kvartal 2026	IV kvartal 2027	-	Donatorska sredstva
4.1.2. Unapređenje institucionalnih i tehničkih kapaciteta za pristupanje i funkcionisanje u EURES mreži	Broj sprovedenih aktivnosti iz Akcionog plana za pristupanje EURES mreži	MRZS, ZZZCG	III kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet MRZS
4.1.3. Jačanje kapaciteta institucija tržišta rada kroz stručna usavršavanja, razmjenu iskustava i međunarodnu saradnju	Broj realizovanih stručnih obuka, studijskih posjeta, radionica ili međunarodnih aktivnosti	MRZS, ZZZCG	III kvartal/2026	IV kvartal/2027		Donatorska sredstva

Mjera 4.2. Digitalna transformacija i interoperabilnost institucija tržišta rada						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka aktivnosti	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
4.2.1 Uvođenje ESCO klasifikacije u procese posredovanja pri zapošljavanju i upravljanja tržištem rada	ESCO klasifikacija uvedena u informacijski sustem i broj korisnika obučanih za njenu primjenu	MRZS, ZZZCG, MJUF	III kvartal/2026	IV kvartal/2027	-	Donatorska sredstva
4.2.2 Unapređenje interoperabilnosti informacijskog sistema Zavoda za zapošljavanje Crne Gore sa nadležnim institucijama	Broj institucija sa kojima je uspostavljena interoperabilnost	ZZZCG	III kvartal/2026	IV kvartal/2027	<i>Redovne aktivnosti</i>	Budžet CG/ ZZZCG

Mjera 4.3. Podrška ostvarivanju Operativnog cilja kroz IPA III Višegodišnji operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju						
Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja

4.3.1. Podrška ljudskim resursima ZZZCG i poboljšanje procesa, alata i politika	Broj poslovnih procesa ZZZCG u implementaciji Broj revidiranih i/ili novouvedenih aktivnih mjera tržišta rada Broj zaposlenih u ZZZCG obučenih za podršku tražiocima posla Broj zaposlenih u ZZZCG koji su stekli kompetencije specifične za €ES	ZZZCG MRZS	III kvartal 2027	III kvartal 2030	1.000.000,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027
4.3.2. Nadogradnja IT sistema ZZZCG	Broj novih ICT podсистема u upotrebi	ZZZCG	II kvartal 2027	II kvartal 2028	700.000,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027
4.3.3. Unapređenje i modernizacija regionalnih i lokalnih kancelarija ZZZCG kako bi se pružile efikasne usluge	Broj opremljenih regionalnih/lokalnih kancelarija	ZZZCG	I kvartal 2028	I kvartal 2029	300.000,00 €	IPA III Višegodišnji Operativni program za zapošljavanje i socijalnu inkluziju 2024-2027

nezaposlenima i poslodavcima						
---------------------------------	--	--	--	--	--	--

Financijski okvir za sprovođenje Akcionog plana zapošljavanja za 2026-2027. godinu

Izvor finansiranja	2026-2027
<i>Budžetska sredstva</i>	18.717.760,00€
<i>IPA sredstva 2026-2030</i>	24.676.473,00€
<i>Reformska agenda³⁶</i>	5.927.409,52€

³⁶ Od ukupno opredijeljenih sredstava u okviru Reformske agende, za realizaciju aktivnosti u 2026. godini planirano je 3.641.194,00 €, od čega je 1.791.795,00 € namijenjeno programima aktivne politike zapošljavanja usmjerenim na žene, dok je 1.849.399,00 € opredijeljeno za programe aktivne politike zapošljavanja namijenjene korisnicima materijalnog obezbjeđenja. Za 2027. godinu, za uključivanje korisnika materijalnog obezbjeđenja u mjere aktivne politike zapošljavanja planirana su sredstva u iznosu od 2.286.215,52 €.

--	--

	Budžet CG/2026	Budžet CG/2027	Budžet CG 2026-2027	Reformska agenda 2026/2027	IPA III 2026-2030
MER	3.500.000,00	3.500.000,00	7.000.000,00		
MIRN	1.350.000,00	3.000.000,00	4.350.000,00		
MRZS					24.676.473,00 €
MPNI	132.500,00	130.500,00	263.000,00		
MLJMP	53.000,00	111.800,00	164.800,00		
MSM	200.000,00	250.000,00	450.000,00		
ZZZCG	2.339.220,00	4.041.240,00	6.380.460,00	5.927.409,52	
CSO	54.750,00	54.750,00	109.500,00		
UKUPNO:	7.629.470,00 €	11.088.290,00 €	18.717.760,00 €	5.927.409,52 €	