



Vlada Crne  
Gore



Montenegro

CRNA GORA

# OKVIR ZA UBRZANJE PROGRESA U DOSTIZANJU MILENIJUMSKIH RAZVOJNIH CILJEVA

## AKCIONI PLAN ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH



**OKVIR ZA UBRZANJE PROGRESA  
U DOSTIZANJU MILENIJUMSKIH RAZVOJNIH CILJEVA  
Akcioní plan za zapošljavanje mladih**

Maj 2014.

Copyright © Vlada Crne Gore i Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori

Sva prava zadržana.

**Autorke izvještaja**

Sladana Petković, Lidija Brnović

**Prevod**

Tamara Jurlina

**Lektura**

Sanja Marjanović

**Fotografija na naslovnoj strani:**

Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori

CRNA GORA

# OKVIR ZA UBRZANJE PROGRESA U DOSTIZANJU MILENIJUMSKIH RAZVOJNIH CILJEVA

*AKCIONI PLAN ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH*



MAJ 2014.



# SADRŽAJ

<b>LISTA SKRAĆENICA.....</b>	<b>6</b>
<b>UVODNE RIJEČI.....</b>	<b>12</b>
<b>I UVOD.....</b>	<b>16</b>
1.1 NAPREDAK U OSTVARIVANJU MILENIJUMSKIH RAZVOJNIH CILJEVA U CRNOJ GORI.....	17
1.2 GLOBALNI I NACIONALNI IZAZOVI.....	19
1.3 CRNOGORSKI OKVIR ZA UBRZANJE SPROVOĐENJA MILENIJUMSKIH RAZVOJNIH CILJEVA (MAF).....	21
1.4 METODOLOGIJA MAF OKVIRA.....	22
<b>II NAPREDAK I IZAZOVI U SPROVOĐENJU PRIORITETNOG MRC.....</b>	<b>24</b>
2.1 MILENIJUMSKI CILJ BROJ 1: SMANJITI RELATIVNO SIROMAŠTVO I DRUGE DIMENZIJE SIROMAŠTVA.....	25
2.2 NEZAPOSLENOST MLADIH.....	27
2.3 SOCIO-EKONOMSKI IZAZOVI KOJI UTIČU NA ZAPOSLENOST MLADIH U CRNOJ GORI.....	32
2.4. PRAVCI ODRŽIVOG RAZVOJA CRNE GORE.....	36
<b>III STRATEŠKI OKVIR ZA ZAPOSŁJAVANJE MLADIH.....</b>	<b>38</b>
3.1. USKLAĐIVANJE S EU PRAVNOM TEKOVINOM.....	39
3.2. STRATEŠKE INTERVENCIJE U OBLASTI ZAPOSŁJAVANJA MLADIH.....	42
3.3. IDENTIFIKACIJA I ODREĐIVANJE PRIORITETNIH MJERA.....	48
<b>IV IDENTIFIKACIJA I PRIORITIZACIJA PREPREKA I RJEŠENJA ZA UNAPREĐENJE ZAPOSLENOSTI MLADIH.....</b>	<b>50</b>
4.1 ANALIZA IDENTIFIKOVANIH PREPREKA I RJEŠENJA.....	52
4.2 PRIKAZ PRIORITETNIH MJERA, PREPREKA I RJEŠENJA ZA UBRZANJE DOSTIZANJA MRC 1.....	53
<b>V AKCIONI PLAN ZA UNAPREĐENJE ZAPOSŁJAVANJA MLADIH ZA 2014. GODINU.....</b>	<b>68</b>
5.1 DUGOROČNE MJERE ZA SMANJENJE NEZAPOSLENOSTI MLADIH I SIROMAŠTVA.....	81
5.2 SPROVOĐENJE I FINANSIRANJE AKCIONOG PLANA.....	82
<b>ZAHVALNOST.....</b>	<b>84</b>

---

# LISTA SKRAĆENICA

<b>APZ</b>	Aktivna politika zapošljavanja
<b>ARS</b>	Anketa o radnoj snazi
<b>CIPS</b>	Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje
<b>CSO</b>	Centar za stručno obrazovanje
<b>DSI</b>	Direktne strane investicije
<b>IRF</b>	Investiciono-razvojni fond
<b>MAF</b>	Okvir ubrzanja sprovođenja Milenijumskih razvojnih ciljeva (engl. Millenium Acceleration Framework)
<b>MOR</b>	Međunarodna organizacija rada (engl. ILO)
<b>MP</b>	Ministarstvo prosvjete
<b>MRC</b>	Milenijumski razvojni ciljevi (engl. MDGs)
<b>MRSS</b>	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
<b>MSP</b>	Mala i srednja preduzeća
<b>NEET</b>	Mladi koji su nezaposleni, ne školuju se i ne usavršavaju se (Not in Education, Employment or Training)
<b>NPAM</b>	Nacionalni plan akcije za mlade
<b>NAPZ</b>	Nacionalni akcioni plan zapošljavanja
<b>NVO</b>	Nevladina/e organizacija/e
<b>PKCG</b>	Privredna komora Crne Gore
<b>UPCG</b>	Unija poslodavaca Crne Gore
<b>ZZZCG</b>	Zavod za zapošljavanje Crne Gore



# UVODNA RIJEČ

Poštovani čitaocē,

Zadovoljstvo mi je da vam predstavim publikaciju Okvir za ubrzanje progressa u dostizanju Milenijumskih razvojnih ciljeva, Akcioni plan za zapošljavanje mladih.

Milenijumski razvojni ciljevi (MRC) predstavljaju jedan od strateških prioriteta Vlade Crne Gore i na njihovom sprovođenju je intezivno rađeno, posebno nakon 2010. godine kada je Vlada Crne Gore, u širokom participativnom procesu sa predstavnicima različitih društvenih struktura, nacionalizovala ciljeve, ciljane vrijednosti i indikatore.

Sa velikim zadovoljstvom konstatujem da će većina MRC biti ostvarena do 2015. godine. Kao dio naših napora da u potpunosti ostvarimo sve MRC do 2015. godine, u okviru MAF procesa koji nam je omogućio UN sistem, prioritizovali smo MRC na način da osiguramo da i ciljane vrijednosti u kojima zaostajemo budu dostignute na vrijeme.

Prioritizacija MRC od strane Vlade Crne Gore izvršena je u saradnji sa Sistemom Ujedinjenih nacija u okviru pripreme faze MAF projekta. Kao rezultat, odlučeno je da se MAF proces u Crnoj Gori fokusira upravo na Cilj 1: smanjenje relativnog siromaštva i drugih dimenzija siromaštva, u okviru koga je poseban fokus stavljen na nezaposlenost mladih (od 15-24 godine) u okviru Zadatka 4: Smanjiti nezaposlenost na 9% do 2015. godine.

Akcioni plan za unapređenje zapošljavanja mladih za 2014. godinu, koji je Vlada usvojila u novembru 2013. godine, predstavlja rezultat dijaloga Vlade sa predstavnicima različitih društvenih struktura u koji je bilo uključeno preko 70 predstavnika relevantnih institucija i organizacija i preko 170 mladih iz svih krajeva Crne Gore kroz konsultativne radionice i online konsultacije.



Pored identifikovanja prepreka sa kojima se suočavamo u ovoj oblasti, ovaj dokument predstavlja dodatnu vrijednost postojećim vladinim strategijama jer nudi nova rješenja za problem nezaposlenosti mladih kroz fokus na zelenu ekonomiju koja u isto vrijeme vodi do otvaranja novih radnih mjesta i doprinosi razvoju lokalnih zajednica.

U dokumentu je posebno istaknuto da je, u cilju postizanja održivog razvoja, neophodno „ozeljenjeti“ tržište rada kroz unapređenje postojećih radnih mjesta, razvoj novih profesija i kroz unapređenje znanja i vještina u postojećim profesijama u eko-turizmu, proizvodnji energije, upravljanju otpadom (reciklaža), ruralnom razvoju itd. Sve do sada urađene analize pokazuju da investicije u ovim oblastima mogu brzo donijeti vidljive rezultate kroz unapređenje kvaliteta proizvoda i usluga, povećanje posla i produktivnosti rada ali i značajnim finansijskim poboljšanjima.

Mladi su važna ćelija društva, često zapostavljena u prošlosti, ali koja može dovesti do novog kreativnog i ekonomskog potencijala koji može ubrzati sveukupni rast i razvoj naše zemlje. Vjerujem da će implementacija ovog Plana dugoročno promijeniti poziciju i snagu uloge koju mladi imaju u našem društvu.

Sa zadovoljstvom vam predstavljamo ovu publikaciju i pozdravljamo vašu zainteresovanost i podršku u izgradnji održive budućnosti za mlade u Crnoj Gori.



**Branimir Gvozdenović**

Ministar održivog razvoja i turizma

# UVODNA RIJEČ

Poštovani,

Zadovoljstvo mi je da Vam predstavim publikaciju Okvir za ubrzanje progressa u dostizanju Milenijumskih razvojnih ciljeva, Akcioni plan za zapošljavanje mladih. Ovaj Izvještaj je dio šireg napora UN da pruži podršku zemljama u prevazilaženju izazova i ostvarivanju Milenijumskih razvojnih ciljeva do 2015. godine.

Crna Gora daje značajan doprinos globalnom zalaganju za okončanje siromaštva, kao što je prikazano u Izvještaju o napretku Milenijumskih razvojnih ciljeva, koji je predstavila delegacija Crne Gore na visokom skupu u okviru nedavne Generalne skupštine UN. Zemlja je na dobrom putu da ostvari većinu Milenijumskih razvojnih ciljeva. Najznačajniji izazovi u sprovođenju definisanih ciljeva i krajnjih ciljeva identifikovani su u oblasti siromaštva, ravnopravnosti polova i očuvanja životne sredine.

U skladu s tim, kao i shodno činjenici da je jedan od ključnih prioriteta u zemlji smanjenje nezaposlenosti, Vlada Crne Gore odlučila je da se posebno koncentriše na Milenijumski razvojni cilj 1: Smanjenje relativnog siromaštva i drugih dimenzija siromaštva, u okviru kojeg će poseban fokus biti stavljen na nezaposlenost mladih (starosne dobi između 15 i 24 godine).

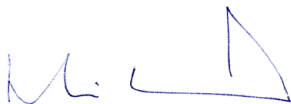
Pored toga, zapošljavanje je prepoznato kao glavni prioritet za stanovništvo u Crnoj Gori, posebno za mlade ljude: 61 odsto mladih ljudi – koji su učestvovali u nacionalnim konsultacijama o razvojnim prioritetima za period nakon 2015. godine – identifikovali su nezaposlenost kao najvažnije pitanje.

Krajnji rezultat procesa izrade Okvira za ubrzanje Milenijumskih razvojnih ciljeva je Akcioni plan za unapređenje zapošljavanja mladih za 2014. godinu, koji je Vlada usvojila u novembru 2013. godine. Međusektorska i međuresorna saradnja u sprovođenju Akcionog plana i drugih relevantnih strategija i mjera slijede pravac koji treba da osigura uspješnu integraciju mladih ljudi na tržištu rada. Sprovođenje mjera koje imaju snažan uticaj zahtijeva predanost i čvrsto partnerstvo između državnih institucija i ključnih razvojnih partnera iz različitih društvenih struktura.

Tim Ujedinjenih nacija u zemlji, na čelu s UNDP, UNICEF, UNHCR i Svjetskom zdravstvenom organizacijom, aktivno je učestvovao u izradi analize Okvira za ubrzanje Milenijumskih razvojnih ciljeva (MAF), koja nadopunjuje postojeće nacionalne procese planiranja i okvire za rješavanje problema zapošljavanja mladih. Uvjeren sam da će vam preporuke koje proizilaze iz ovog izvještaja pomoći u unapređenju obrazovne i politike zapošljavanja, u osiguravanju jednakih mogućnosti za zapošljavanje i poboljšanju uslova i kapaciteta mladih za razvoj biznisa.

Želio bih da izrazim iskrenu zahvalnost našim državnim partnerima, posebno Ministarstvu održivog razvoja i turizma, Ministarstvu rada i socijalnog staranja i Upravi za mlade i sport, u okviru Ministarstva prosvjete, kao i drugima koji se već zalažu za sprovođenje Akcionog plana.

Čuli smo glas mladih u toku nacionalnih konsultacija o postmilenijumskoj razvojnoj agendi i sada preduzimamo korake da podržimo izgradnju bolje i inkluzivne budućnosti za te mlade ljude.



**Rastislav Vrbensky**

stalni koordinator Sistema UN i  
stalni predstavnik UNDP u Crnoj Gori

# PREDGOVOR

Crna Gora je prilagodila Milenijumske razvojne ciljeve (MRC) nacionalnim okolnostima 2010. godine, uvođenjem seta nacionalnih ciljeva i indikatora relevantnih za razvojne specifičnosti zemlje. Pored napora usmjerenih na sprovođenje definisanih ciljeva i mjera, ovaj proces je obuhvatio i nadzor i sveobuhvatno nadgledanje samog procesa, vodeći računa o novim izazovima i rizicima na globalnom i nacionalnom nivou. Proces prilagođavanja i sprovođenja MRC u Crnoj Gori je povezan s težnjama Crne Gore da postane punopravna članica Evropske unije.

Izveštaj o napretku u sprovođenju Milenijumskih razvojnih ciljeva (MRC) u Crnoj Gori za period 2010–2013 pokazuje da je značajan dio zadataka MRC ispunjen i to u najvećem obimu, kao i da postoji realna mogućnost da većina ciljeva bude postignuta do 2015. godine.

Međutim, isti Izveštaj kao ključne izazove navodi sprovođenje definisanih ciljeva i zadataka u okviru: Cilja 1 (siromaštvo), Cilja 3 (rodna ravnopravnost) i Cilja 7 (održivost životne sredine). U okviru napretka u ostvarenju Cilja 1, Izveštaj pretpostavlja da, imajući u vidu projektovani slabi ekonomski rast i činjenicu da je ukupna stopa nezaposlenosti u 2012. godini bila 19,7%,<sup>1</sup> Crna Gora neće imati visok rast zaposlenosti, tj. da ciljane vrijednosti indikatora neće biti postignute do 2015. godine, kao što je bilo predviđeno. Kako je jedan od najvažnijih prioriteta zemlje smanjenje nezaposlenosti, Vlada Crne Gore je, u saradnji sa Sistemom Ujedinjenih nacija, odlučila da se proces ubrzanja Milenijumskih razvojnih ciljeva u Crnoj Gori fokusira upravo na Cilj 1: smanjenje relativnog siromaštva i drugih dimenzija siromaštva, u okviru kojeg će poseban fokus biti stavljen na nezaposlenost mladih (starosti od 15 do 24 godine) u okviru Zadatka 4: Smanjiti nezaposlenost na 9% do 2015.<sup>2</sup>

**MAF – fokus na nezaposlenost mladih:** U septembru 2013. godine, Vlada Crne Gore usvojila je Izveštaj o napretku u sprovođenju Milenijumskih razvojnih ciljeva (MRC) u Crnoj Gori za period 2010–2013. Ovim Izveštajem zaključeno je da je Crna Gora na dobrom putu da ostvari većinu ciljeva do 2015. godine. Međutim, isti Izveštaj kao jedan od ključnih izazova navodi smanjenje relativnog siromaštva i drugih dimenzija siromaštva. Kako bi se dala podrška državama u rješavanju novih strukturnih izazova, UN su razvile i ponudile Okvir ubrzanja sprovođenja Milenijumskih razvojnih ciljeva (MAF), koji nacionalnim akterima pruža sistematičan način da se identifikuju i odrede kao prioritete uska grla koja sprečavaju napredak u sprovođenju onih ciljeva kod kojih se bilježi stagniranje ili negativni trendovi, a zatim da se identifikuju i rješenja za ubrzanje napretka, kao i da se odrede prioritete u okviru tih rješenja. Kako je jedan od najvažnijih prioriteta zemlje smanjenje nezaposlenosti, Vlada Crne Gore je, u saradnji sa Sistemom Ujedinjenih nacija, odlučila da se kroz proces MAF u Crnoj Gori pripremi plan za približavanje Milenijumskom razvojnom cilju br. 1.: smanjenje relativnog siromaštva i drugih dimenzija siromaštva, u okviru kojeg će poseban

1. Analiza siromaštva u Crnoj Gori 2006–2011, Anкета o radnoj snazi, Monstat, 2013.

2. Predlog projekta Okvir za ubrzanje sprovođenja Milenijumskih razvojnih ciljeva na temu Zapošljavanje mladih, Ministarstvo održivog razvoja i turizma, 2013.

fokus biti stavljen na nezaposlenost mladih (starosti od 15 do 24 godine) u okviru Zadatka 4: Smanjiti nezaposlenost na 9% do 2015.

Projekat je vodilo Ministarstvo održivog razvoja i turizma, u partnerstvu sa Ministarstvom prosvjete (Uprava za mlade i sport) i Ministarstvom rada i socijalnog staranja, dok je ekspertsku, tehničku i finansijsku podršku projektu pružio Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori.

Od 2006. godine do danas, stopa *nezaposlenosti mladih* (kategorija 15-24 godine) kretala se u rasponu 30-60%. Udio mladih osoba u ukupnoj nezaposlenosti u Crnoj Gori iznosi 20%, a mladi, dodatno, predstavljaju jedinu starosnu grupu čija je stopa nezaposlenosti dvostruko viša od prosječne, i skoro tri puta viša od stope nezaposlenosti odraslih. Stopa nezaposlenih mladih muškaraca od 2012. godine značajno je viša od stope nezaposlenosti mladih žena. Prema Anketi o radnoj snazi, neaktivna je gotovo trećina mladih ljudi (27,2%). Iako ne postoje zvanični podaci, poznato je da dio mladih koji su prijavljeni kao nezaposleni ima neformalno zaposlenje.

Nezaposlenost i siromaštvo posebno pogađaju pripadnike osjetljivih kategorija društva, a to su: mladi, a posebno mlade žene iz ruralnih sredina i udaljenih područja, korisnici socijalne pomoći, dugotrajno nezaposleni, mladi s invaliditetom, zatim mladi koji su izbjeglice ili raseljena lica, Romi i Egipćani.

**MAF u nacionalnom kontekstu:** Uprkos krizi, Vlada Crne Gore je sprovela brojne aktivnosti značajne za povećanje zaposlenosti mladih, naročito u oblasti reforme stručnog i visokog obrazovanja. Ipak, do sada nije postojao jedinstven dokument koji bi obuhvatio problematiku zapošljavanja mladih, kao ni mehanizmi za praćenje podataka o postignutim rezultatima mjera koje preduzimaju različiti akteri.

Polazeći od toga, cilj primjene MAF okvira u Crnoj Gori nije da zamijeni postojeće sektorske politike relevantne za oblast zapošljavanja mladih, nego da doda vrijednost postojećim naporima, kroz jačanje saradnje i međusektorskog partnerstva. Stoga, ovaj dokument ne uvodi nove prioritete, već se oslanja na pravce razvoja koje je Vlada već usvojila kroz različita strateška dokumenta iz oblasti upravljanja ljudskih resursa, stručnog obrazovanja, održivog razvoja i zapošljavanja, kako bi se oni u potpunosti realizovali i kroz njihovo sprovođenje postigli planirani rezultati. Posebno treba istaći da je Akcioni plan usklađen sa prioritetima i ciljevima definisanim u okviru Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2012–2015), kao i drugim relevantnim razvojnim dokumentima i zaključcima Vlade, uključujući Plan aktivnosti u cilju većeg sezonskog zapošljavanja domaće radne snage, ali i krovna razvojna dokumenta, kao što su Pravci razvoja Crne Gore 2013–2016, crnogorska Platforma za Rio+20, i Nacionalna strategija održivog razvoja, čija revizija je u toku. Prilikom definisanja mjera, posebno se vodilo računa da one doprinesu primjeni principa održivog razvoja, "ozelenjavanju" ekonomije i otvaranju novih radnih mjesta u prioritarnim razvojnim sektorima u Crnoj Gori: turizmu, energetici (uključujući obnovljive izvore energije), poljoprivrednoj proizvodnji i preradi, i ruralnom razvoju.

Pored toga što doprinosi operacionalizaciji postojećih planova, ovaj Akcioni plan imaće pozitivan uticaj i na proces evropskih integracija, jer su sve mjere definisane u skladu s evropskom agendom i najnovijim naporima koje članice EU čine kako bi se smanjila nezaposlenost mladih. Nacionalni pravni i strateški okvir relevantan za oblast omladinske politike i zapošljavanja mladih usaglašen je s evropskom pravnom tekovinom, u okviru procesa skrininga, kroz Poglavlje 26 (Obrazovanje i kultura) i Poglavlje 19 (Socijalna politika i zapošljavanje).

**Prioriteti za intervenciju:** Na osnovu postojećeg strateškog okvira relevantnog za zapošljavanje mladih u Crnoj Gori, a u skladu sa politikama i standardima EU, identifikovane su četiri glavne kategorije mjera za zapošljavanje mladih, i to:

1. unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih;
2. unapređenje obrazovnih politika (stručno, visoko, srednje, neformalno) i odgovarajućih mjera za zapošljavanje mladih;
3. unapređenje uslova i kapaciteta mladih za razvoj biznisa (mala i srednja preduzeća i razvoj preduzetništva) i
4. obezbjeđenje jednakih mogućnosti za zapošljavanje mladih iz osjetljivih i manjinskih grupa.

Akcioni plan zasniva se na detaljnoj analizi prepreka za uspješno sprovođenje mjera iz oblasti zapošljavanja mladih. To uključuje prepreke iz oblasti javnih politika i planiranja (sektorske strategije i akcioni planovi, pravni okvir i zakoni, institucionalni kapaciteti); budžeta i finansiranja (alokacija resursa, efikasnost potrošnje i mobilizacija resursa); kvaliteta usluga za zapošljavanje mladih (ljudski resursi, infrastruktura, oprema, upravljanje sektorom); potražnje mladih (samoefikasnost, prihvatljivost i dostupnost). Plan daje odgovore i na međusektorska pitanja (angažovanost i zagovaranje, koordinacija i usaglašavanje, odgovornost i transparentnost).

Realizacijom Akcionog plana već u 2014. godini ostvariće se brojni rezultati:

- **Unaprijeđena sistemska podrška politici zapošljavanja mladih:**
  - unapređenje mehanizama kreiranja, praćenja i mjerenja uticaja mjera za zapošljavanje mladih;
  - unapređenje međusektorske i međuresorske saradnje i koordinacije u vezi sa zapošljavanjem mladih;
  - unapređenje kapaciteta implementatora mjera u oblasti zapošljavanja mladih;
  - unapređenje ambijenta i uslova za preduzetništvo kod mladih;
  - unapređenje veze obrazovanja i tržišta rada (stručnog obrazovanja, cjeloživotnog učenja i neformalnog obrazovanja mladih);
  - unapređenje sistema karijerne orijentacije u školama i centrima za informisanje i profesionalnu orijentaciju;
  - obezbjeđivanje finansijske podrške mladima za samostalno pokretanje biznisa kroz garancije za kredite.
- **Unaprijeđen odnos sa poslodavcima u cilju stvaranja boljeg ambijenta za zapošljavanje mladih:**
  - podsticanje poslodavaca da zapošljavaju mlade na sezonskim poslovima;
  - podsticanje poslodavaca da zapošljavaju mlade s invaliditetom;
  - podsticanje poslodavaca na poštovanje Zakona o radu u smislu legalnog zapošljavanja.

• **Unaprijeđeni kapaciteti, znanje i vještine mladih kako bi se osigurala njihova konkurentnost na tržištu rada:**

- organizovanje obuka i dodjela grantovi za mlade koji žele da se bave biznisom;
- sprovođenje programa za stručno osposobljavanje mladih sa stečenim srednjim i visokim obrazovanjem;
- promocija deficitarnih zanimanja i organizovanje obuka za iste;
- informisanje mladih o postojećim programima i servisima podrške za zapošljavanje i preduzetništvo mladih;
- povećanje obima i kvaliteta programa karijerne orijentacije;
- obezbjeđivanje jednakih uslova za osposobljavanje i uključivanje mladih pripadnika osjetljivih grupa na tržište rada (osobe s invaliditetom, mladi Romi i Egipćani, mladi, a posebno mlade žene, iz ruralnih i udaljenih područja).

**Metodologija MAF okvira – koraci u pripremi Akcionog plana:** proces MAF u Crnoj Gori započeo je *identifikacijom MRC broj 1*, kao cilja za koji nije postignut napredak u planiranom obimu, odnosno za koji većina zadataka neće biti ispunjena do 2015. godine. Nakon toga, otvoren je širok proces konsultacija sa nadležnim organima i drugim zainteresovanim akterima, kroz četiri sitematična koraka – prvim korakom izvršena je *identifikacija i određivanje prioriteta mjera* čijom sinergijom je u kratkom roku moguće postići smanjenje nezaposlenosti mladih. Zatim je, u odnosu na prioritete mjere, izvršena analiza sektorskih i međusektorskih prepreka koje stoje na putu uspješne realizacije strateških intervencija. Za svaku pojedinačnu prepreku definisana su rješenja za ubrzanje postizanja smanjenja relativnog siromaštva odnosno povećanja zaposlenosti stanovništva/mladih, kroz različite tipove i nivoe intervencija: *od podizanja nivoa svijesti i informisanosti mladih i poslodavaca, preko jačanja institucionalnih kapaciteta i međusektorske saradnje, analize i podrške dosljednoj primjeni pozitivnih propisa, unapređenja infrastrukture i opreme, do poboljšanja savjetodavnih i finansijskih usluga za mlade.*

Konsultativni proces započeo je realizacijom 10 intervjua i dva okrugla stola, s oko 70 predstavnika relevantnih institucija i organizacija. Zatim su uslijedile konsultativne radionice za pružaoce usluga koje su povezane sa zapošljavanjem mladih. Sami mladi učestvovali su u pripremi dokumenta kroz tri konsultativne radionice, koje su za njih organizovane u sjevernom, centralnom i južnom dijelu zemlje. Pored toga, 170 mladih iz svih crnogorskih gradova, kroz fokus grupe i on-lajn upitnik, izrazilo je svoje mišljenje o trenutnoj situaciji, uzrocima nezaposlenosti, ali i o pozitivnim promjenama koje bi trebalo da se dogode kako bi se povećala stopa zaposlenosti mladih, a time i smanjila stopa siromaštva.

**Sprovođenje i finansiranje Akcionog plana:** Akcioni plan obuhvata, prije svega, namjere koje će doprinijeti smanjenju stope nezaposlenosti mladih i smanjenju siromaštva u kratkom roku – do 2015. godine. Pored toga, ovim dokumentom predlaže se okvir za planiranje dugoročnih mjera, koje se odnose na mehanizme za čije su uspostavljanje i funkcionisanje neophodni duži vremenski period i značajnije finansijske i ljudske resurse.

Uprava za mlade i sport u Vladi Crne Gore biće odgovorna za koordinaciju i praćenje implementacije Akcionog plana za zapošljavanje mladih, u saradnji sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja i Ministarstvom održivog razvoja i turizma.

Za sprovođenje Akcionog plana neophodno je obezbjeđivanje sredstava iz budžeta resora nadležnih za sprovođenje mjera Akcionog plana. Ukupna finansijska projekcija Akcionog plana za 2014. godinu je 897 500 eura. Od tog iznosa: Ministarstvo rada i socijalnog staranja je svojim budžetom za 2014. već predvidjelo 20 000 eura za implementaciju aktivnosti u svojoj nadležnosti; Centar za stručno obrazovanje svojim budžetom za 2014. godinu predvidio je 60 000 eura, koje se odnose na aktivnost *Usvajanje 20 novih kvalifikacija za tržište rada*; Investiciono-razvojni fond svojim budžetom predvidio je 50 000 eura za mjeru *Garancije za mlade početnike u biznjesu pri apliciranju za kredite kod IRF*; Ministarstvo ekonomije je kroz IPA projekat obezbijedilo 500 000 eura za aktivnost razvoja klastera na sjeveru. Doprinos Sistema Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori je 40 000 eura, koje su već obezbijeđene, dok ostaje otvorena mogućnost dodatnog mobilisanja resursa od strane UN i drugih međunarodnih partnera.

Preostala, nedostajuća sredstva time se smanjuju na 227 500 eura, ukoliko se Ministarstvu rada i socijalnog staranja i Centru za stručno obrazovanje, u okviru njihovih predloga budžeta, odobre tražena sredstva u iznosu od 20 000 eura, odnosno 60 000 eura. U suprotnom, nedostajuća sredstva su 307 500 eura.

Za dio aktivnosti, naročito dugoročnih, predviđena je i mogućnost finansiranja iz EU i ostalih međunarodnih fondova (Svjetska banka, UN, međunarodne finansijske institucije i sl).







# I UVOD

Fotografija: Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori

## 1.1 NAPREDAK U OSTVARIVANJU MILENIJUMSKIH RAZVOJNIH CILJEVA U CRNOJ GORI.<sup>3</sup>

Crna Gora je na dobrom putu da ostvari Milenijumske razvojne ciljeve, osim MRC 1, 3 i 7 (smanjenje siromaštva, rodna ravnopravnost, održivost životne sredine). Dodatni naponi ka ostvarenju ciljeva biće potrebni za dio MRC 2 (obuhvaćenost osjetljivih grupa) i MRC 6 (stopa smrtnosti uzrokovane hroničnim nezaraznim bolestima).

**MRC 1 (siromaštvo) neće biti ostvaren do 2015. godine.** Posebno zabrinjavaju porast siromaštva i izražane nejednakosti: stope siromaštva u ruralnim područjima i u sjevernom regionu gotovo su duplo veće od nacionalnog prosjeka. Oko polovina ukupnog stanovništva sjevernog regiona i većina seoskog stanovništva je siromašna. Romi i Egipćani socijalno su najugroženiji dio stanovništva, a za njima slijede izbjeglice/raseljena lica, korisnici socijalne pomoći, zatim penzioneri, dugotrajno nezaposleni i osobe s invaliditetom. Visoka je stopa nezaposlenosti mladih (34,4% u 2013), a veliki broj mladih nije u obrazovnom sistemu, nijesu ni zaposleni niti traže posao.. Djeca su u mnogo većoj mjeri izložena siromaštvu nego odrasli. Pozitivni trendovi odnose se na smanjenje ukupne stope nezaposlenosti u odnosu na sredinu prošle decenije i na približavanje stopa nezaposlenosti žena i muškaraca. Pokrenut je veliki broj aktivnosti za unapređenje potrebnih znanja i vještina, podsticanje razvoja i zaposlenosti u manje razvijenim opštinama i razvoj ženskog preduzetništva. Zapošljavanje mladih i inkluzija izdvojeni su kao prioritet, čime

se prate najnovije mjere koje je pokrenula EU. Takođe je dosta rađeno na unapređenju politika i dostupnosti podataka.

**Realno je očekivati da će Crna Gora do 2015. godine ostvariti MRC 2 (univerzalno obrazovanje).** Stopa upisa za predškolsko obrazovanje značajno je porasla, kao i stopa obuhvata djece osnovnim obrazovanjem. Stopa nepismenosti takođe je blizu zadatog cilja. Iako su trendovi pozitivni, postoje nejednakosti kod obuhvaćenosti djece predškolskim i osnovnim vaspitanjem i obrazovanjem u ruralnim područjima i na sjeveru zemlje, zatim djece romske/ egipćanske zajednice i djece sa smetnjama u razvoju. Dispariteti su izraženi i kod pohađanja i završavanja osnovne škole. MRC 2 u potpunosti je inkorporiran u relevantna strateška dokumenta i značajno je doprinio da se mnogo više pažnje posveti djeci s posebnim obrazovnim potrebama. Veliki napredak postignut je u oblasti inkluzivnog obrazovanja, pa je obuhvat djece sve veći.

**MRC 3 (rodna ravnopravnost) neće biti ostvaren** budući da postoji zaostatak kod svih ključnih indikatora. Posebno su visoka odstupanja od cilja kojim se smanjuje stopa nezaposlenosti i cilja kojim se povećava broj žena gradonačelnica. Specifično za ovaj cilj je da se uzroci zaostajanja ne mogu tražiti u posljedicama ekonomske krize, već je riječ o nedostatku kapaciteta za primjenu zakona i propisa, o društvenim vrijednostima (predrasudama i stereotipima o rodnim ulogama), ali i o političkoj i građanskoj volji. Pozitivni trendovi odnose se na povećanje stope zaposlenosti žena u odnosu na stopu nezaposlenosti, kao i na gotovo ujednačenu stopu zaposlenosti između žena i muškaraca. Napretku su doprinijeli brojni programi osposobljavanja i zapošljavanja, ali i globalni trend da se u uslovima krize žene ekonomski

3. Izvod iz posljednjeg Izvještaja o Milenijumskih razvojnim ciljevima u Crnoj Gori za 2010-2013.

više aktiviraju nego muškarci. Učešće žena u izabranim organima vlasti na nacionalnom nivou osjetno je poraslo od posljednjih parlamentarnih izbora, ali je trenutno stanje i dalje daleko od ciljanih vrijednosti, pogotovo na lokalnom nivou. Prema mišljenju Evropske komisije, neophodno je preduzeti konkretne korake da se osigura dosljedna primjena nediskriminacije i rodne ravnopravnosti u praksi, uključujući jačanje nadzornih tijela i efikasnije reagovanje organa za sprovođenje zakona na moguća kršenja. Istovremeno, potrebno je podizati svijest i osnažiti mjere podrške, naročito pri zapošljavanju i javnoj zastupljenosti žena.

**MRC 4 (smanjenje smrtnosti djece) ostvaren je već od 2009. godine,** osim u dijelu obuhvata imunizacijama, koji je takođe blizu cilja, a ujedno su postignuti i relevantni ciljevi definisani u SZO i nacionalnim politikama i strategijama. Adekvatan monitoring i edukacija stanovništva doprinose napretku ka postizanju ciljanih vrijednosti. MRC 4 je, kao i ostali ciljevi posvećeni zdravlju, u potpunosti inkorporiran u nacionalnu zdravstvenu politiku, programe i mjere njene implementacije. Od 2010. godine onemogućeno je praćenje niza pokazatelja kod MRC vezanih za zdravlje. Kako bi se riješio problem neevidentiranja uzroka smrtnosti, Vlada je donijela zaključak na osnovu kojeg će se do kraja 2013. godine retroaktivno izvesti nedostajući podaci o uzrocima smrtnosti, a od 2014. godine trajno riješiti pitanje dostupnosti podataka u oblasti statistike mortaliteta.

**MRC 5 je već ispunjen.** Od sredine prošle decenije svi porođaji u zemlji odvijaju se uz prisustvo kvalifikovanog medicinskog osoblja, pa gotovo da nema smrtnih slučajeva vezanih za trudnoću, porođaj i postporođajni period. Održavanje postignutih rezultata pomognuto je otvaranjem Savjetovaništa za reproduktivno zdravlje žena, a njegovi pozitivni efekti već su vidljivi. U skladu sa ciljevima SZO/EU zdravstvene

politike Zdravlje 2020, nužno je unapređenje kapaciteta za upravljanje u zdravstvu na nivou vlade i na nivou društva. Treba pojačati aktivnosti na promociji zdravlja djece i prevenciji i opredijeliti dovoljno finansijskih sredstava za realizaciju preventivnih programa, poklanjajući dužnu pažnju multisektorskom djelovanju na socijalne determinante zdravlja, kao i prevazilaženju nejednakosti u zdravlju.

**MRC 6 (borba protiv HIV/AIDS, tuberkuloze i ostalih bolesti) biće djelimično ispunjen do 2015. godine.** Napredak kod zadataka koji prate indikatore za HIV/AIDS i tuberkulozu u skladu su s postavljenim ciljevima, ali situacija nije na zadovoljavajućem nivou kod zadatka za smanjenje stope smrtnosti od hroničnih nezaraznih bolesti. Po posljednjim podacima, stopa smrtnosti kod kardiovaskularnih bolesti bila je za preko 25% veća od planiranog cilja, a kod malignih tumore za preko 40%. Buduće pravce razvoja potrebno je definisati kroz uključivanje novih trendova u zdravstvu, i to u skladu sa preporukama SZO i EU. Kada je riječ o opterećenju bolestima, ovi trendovi su značajno izmijenjeni, pa se, pored hroničnih nezaraznih bolesti, visoko kotiraju mentalno zdravlje, antimikrobna rezistencija i finansijska održivost zdravstvenog sistema, dok sve veći značaj imaju socijalne, kulturološke, ekološke i političke determinante zdravlja.

**Ostvarenje MRC 7 (održivost životne sredine) nije realno očekivati do 2015. godine.** Uprkos određenim slabostima, u statistici životne sredine može se vidjeti da se vrijednosti pokazatelja kod oba zadataka kreću u dobrom pravcu i da je određeni napredak evidentan. Dalji naponi na smanjenju energetske intenziteta od velikog su značaja ne samo za održivost životne sredine, MRC i proces pridruživanja EU, već i za konkurentnost ekonomije. Što se tiče udjela energije iz obnovljivih izvora, Crna Gora je već prevazišla evropski cilj od 20%, a ima i dobre

šanse da ostvari nacionalni cilj od 33% do 2020. Glavna ograničenja koja sprečavaju brži napredak odnose se na nedovoljnu podršku planovima i programima zaštite životne sredine, ograničenu primjenu propisa i neadekvatnu primjenu mehanizama za učešće svih društvenih aktera u kreiranju politika. Pritisci za ostvarivanje brzih ekonomskih koristi, zasnovanih na prirodnim resursima, utiču na povećan broj neodrživih aktivnosti u uslovima krize.

**Crna Gora uspješno realizuje MRC 8 (globalno partnerstvo za razvoj), pa se očekuje da ovaj cilj bude ostvaren 2015.** U posljednjih nekoliko godina poboljšana je koordinacija među donatorima i predstavnicima međunarodnih organizacija i uspostavljen formalni mehanizam za saradnju i koordinaciju između Vlade i donatora. Napredak je ostvaren i u primjeni informaciono-komunikacionih tehnologija, pa se za oblast ICT-a za društvenu zajednicu razvija e-obrazovanje, e-zdravstvo, e-uključivanje, sa ciljem podsticanja svih subjekata društva da koriste moderne tehnologije. Za državnu upravu radi se na programu e-uprava, sa ciljem da se poboljša kvalitet usluga koje pružaju državni organi.

## 1.2 GLOBALNI I NACIONALNI IZAZOVI

Crna Gora suočava se sa brojnim izazovima, na globalnom i nacionalnom nivou: produženo trajanje i novi uticaji ekonomske krize; korupcija i rastuća nejednakost u društvu; siromaštvo djece i nezaposlenost mladih; konkurentnost ekonomije, inovacije i tehnološke promjene; klimatske promjene i drugi izazovi od uticaja na dugoročni razvoj zemlje i regiona. Produženo trajanje ekonomske krize usporilo je oporavak ekonomije i dovelo do budžetskih ograničenja za rješavanje razvojnih pitanja. Otežani su uslovi za implementaciju politika za borbu protiv siromaštva, korupcije, reformu sistema socijalne zaštite, obrazovanja i zdravstva, kao i primjenu politika u oblasti životne sredine. Klimatske promjene bi Crnoj Gori mogle donijeti značajne gubitke za ekonomske aktivnosti zemlje, naročito turizam, poljoprivredu i energetiku.<sup>4</sup>

4. Izvještaj o Milenijumskim razvojnim ciljevima u Crnoj Gori 2010–2013, Vlada Crne Gore, Ministarstvo održivog razvoja i turizma

TABELA 1-1:

## NAPREDAK U OSTVARIVANJU MRC

Ciljevi	Zadaci do 2015. godine	Ocjene		
		Da li će cilj biti ostvaren?	Trend	Podrška
MRC 1: Smanjenje siromaštva	Smanjiti udio stanovništva koji živi ispod linije siromaštva za 50%		↓	Slaba
	Smanjiti nejednakost u distribuciji potrošnje		↓	Slaba
	Smanjiti regionalne razvojne razlike (prepoloviti stope siromaštva na sjeveru i u ruralnim područjima)		↓	Slaba
	Smanjiti stopu nezaposlenost na 9%		→	Solidna
MRC 2: Un. osnovno obrazovanje	Ostvariti obuhvat djevojčica i dječaka predškolskim vaspitanjem i obrazovanjem na nivou od 40%		↑	Snažna
	Ostvariti 100% obuhvat osnovnim obrazovanjem i vaspitanjem za dječake i djevojčice		↑	Snažna
	Smanjiti stopu nepismenih starijih od 10 godina na 1%		↑	Solidna
MRC 3: Rodna ravnopr.	Ekonomsko osnaživanje žena		↑	Solidna
	Povećanje učešća žena u izabranim organima vlasti na nacionalnom i lokalnom nivou		↑	Slaba
MRC 4: Smanj. smrtnosti djece	Smanjiti vrijednost pokazatelja na osmoro umrle odojčadi na 1000 živorođene djece		↑	Snažna
	Imunizacija sve djece do godinu dana starosti		↑	Snažna
	Smanjiti smrtnost djece 0-4 godine uzrokovane nezgodama		→	Solidna
MRC 5: Zdrav. majki	Održavati i unaprijediti reproduktivno zdravlje majki		→	Solidna
MRC 6: Borba protiv bolesti	Zadržati nisku stopu prevalencije HIV/AIDS-a		→	Solidna
	Smanjiti rasprostranjenost tuberkuloze		↑	Solidna
	Smanjiti stopu smrtnosti od hroničnih nezaraznih bolesti u starosnoj grupi 0-64 godine		→	Slaba
MRC 7: Životna sredina	Integrirati principe održivog razvoja u državne politike i programe i zaustaviti gubitak ekoloških resursa		↑/ →	Slaba
	Umanjiti udio stanovništva bez pristupa vodi za piće i sanitarnim uslovima		↑/ →	Solidna
MRC: Partn. za razvoj	Koordinacija međunarodne donatorske pomoći		↑	Solidna
	Razvoj i primjena informaciono-komunikacionih tehnologija		↑	Snažna

Značenje boja: zelena – cilj je ispunjen; žuta – ispunjenje cilja je moguće; crvena – ispunjenje nije vjerovatno  
Značenje strelica: nagore – pozitivan trend; udesno – stagnacija; nadolje – negativan trend.

**Zaključci i preporuke iz Izvještaja o MRC za 2010–2013:** Da bi se ostvario dalji napredak, neophodno je veću pažnju posvetiti smanjenju nejednakosti i socijalne isključenosti, pratiti realizaciju postojećih politika i obezbijediti sprovođenje konkretnih mjera za postizanje održivosti. Od izuzetne je važnosti ojačati statistiku i međuresornu koordinaciju, unaprijediti kapacitete za implementaciju i sistem djelotvornog i transparentnog upravljanja, osigurati kvalitet servisa i dobra rješenja da bi se olakšale i prevazišle posljedice budžetskih ograničenja koja su nastala zbog ekonomske krize. Takođe je važno uticati na uzroke koji nijesu ekonomske prirode, kroz aktivnosti na podizanju svijesti i unapređenju znanja, stavova i praksi, kako bi se stimulisale promjene ponašanja pojedinaca, zajednice i društva i obezbijedio održiv, inkluzivan rast. O toj potrebi svjedoče i građani anketirani kroz proces nacionalnih konsultacija o postmilenijumskim razvojnim ciljevima, koji smatraju da treba raditi na jačanju društvenog kapitala zasnovanog na solidarnosti, porodičnim vrijednostima, toleranciji, poštovanju drugih i nediskriminaciji.<sup>5</sup>

### 1.3 CRNOGORSKI OKVIR ZA UBRZANJE SPROVOĐENJA MILENIJUMSKIH RAZVOJNIH CILJEVA (MAF)

Vlada Crne Gore u potpunosti shvata ubrzanje ostvarivanja Cilja 1 – Zadatka 4 kao imperativ. U skladu s tim, izražena je otvorenost da se primijeni MAF metodologija i proces, kroz angažovanje ministarstava koja su odgovorna za MRC i za pitanja koja se tiču mladih (Ministarstvo

održivog razvoja i turizma, Ministarstvo prosvjete i Ministarstvo rada i socijalnog staranja), uz ekspertsku i tehničku podršku Sistema Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori.

Krajnji rezultat projekta je izrada Akcionog plana za unapređenje zapošljavanja mladih za 2014. godinu, koji je vlasništvo Vlade Crne Gore. Ovaj dokument zasniva se na mjerama identifikovanim na osnovu postojećeg strateškog okvira relevantnog za oblast zapošljavanja mladih. Te mjere su evaluirane i za njih su određeni prioriteta, tako da se pretpostavlja da će direktno i u kratkom vremenskom roku doprinijeti ubrzanju sprovođenja MRC 1. Osim mjera, shodno metodologiji MAF, Akcioni plan sadrži i identifikovane prepreke za njihovo sprovođenje, kao i prioriteta rješenja za prevazilaženje uskih grla. Proces je pomogao da se unaprijede saradnja i međusektorska partnerstva, a oslanjao se na pravce razvoja koje je Vlada već usvojila kroz različita strateška dokumenta iz oblasti upravljanja ljudskih resursa, stručnog obrazovanja, održivog razvoja i zapošljavanja, kako bi se oni u potpunosti realizovali. Akcionim planom će se ostvariti značajan uticaj na promovisanje zapošljavanja mladih u prioritetnim privrednim sektorima i identifikaciju prepreka, kao i rješenja koja su izvodljiva i imaju mjerljiv uticaj na postojeće intervencije u pogledu zapošljavanja mladih u Crnoj Gori, kao što je npr. usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada, poboljšanje visokog i stručnog obrazovanja za slobodna radna mjesta koja se traže, rješavanje dispariteta u regionalnom razvoju i u pogledu nivoa nezaposlenosti među mladima. Pored toga što doprinosi operacionalizaciji postojećih planova, ovaj Akcioni plan će doprinijeti procesu evropskih integracija, jer su sve mjere definisane u skladu s evropskom agendom i najnovijim naporima koje članice EU čine kako bi se smanjila nezaposlenost mladih.

*5. Izvještaj o Milenijumskim razvojnim ciljevima u Crnoj Gori 2010-2013, Vlada Crne Gore, Ministarstvo održivog razvoja i turizma*

Akcioni plan je usklađen i sa prioritetima i ciljevima definisanim u okviru Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2012–2015), kao i drugim relevantnim razvojnim dokumentima i zaključcima Vlade, uključujući Plan aktivnosti u cilju većeg sezonskog zapošljavanja domaće radne snage. Na strateškom nivou, Akcioni plan će imati ključni značaj u postavljanju zapošljavanja mladih na mjesto visokog prioriteta, naročito u okviru procesa revizije Nacionalne strategije održivog razvoja Crne Gore, koji je trenutno u toku. Akcioni plan dizajniran je tako da bude komplementaran i sa nacionalnim razvojnim dokumentima, kao što je Pravci razvoja Crne Gore 2013–2016.<sup>6</sup>, kako bi se doprinijelo uspješnom sprovođenju mjera iz oblasti pametnog i inkluzivnog rasta.

Prilikom definisanja mjera posebno se vodilo računa da one doprinesu primjeni principa održivog razvoja, "ozelenjavanju" ekonomije i otvaranju novih radnih mjesta u prioritetnim razvojnim sektorima u Crnoj Gori: turizmu, energetici (uključujući obnovljive izvore energije), poljoprivrednoj proizvodnji i preradi, i ruralnom razvoju.

Proces izrade Akcionog plana okupio je ključne razvojne partnere iz različitih struktura društva, koji će, zajedno sa Vladom Crne Gore, raditi i na njegovom sprovođenju, u cilju unapređenja zapošljavanja mladih. U koordinaciji aktivnosti na izradi Akcionog plana učestvovali su članovi interesorskog radnog tijela za MRC,<sup>7</sup> kojim rukovodi Ministarstvo održivog razvoja i turizma, kao resor koji je ispred Vlade Crne Gore zadužen za sprovođenje i praćenje MRC. Osim toga, u svim fazama procesa MAF, uključujući i stručne konsultacije, aktivno su učestvovali i predstavnici

Sistema Ujedinjenih nacija, civilnog, poslovnog i javnog sektora, kao i predstavnici jedinica lokalne samouprave. Ministarstvo održivog razvoja i turizma je, u saradnji s Upravom za mlade i sport i Ministarstvom rada i socijalnog staranja, bilo odgovorno za koordinaciju procesa, dok je Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori, kojeg predvode UNDP, UNICEF i UNHCR, finansijski i tehnički podržao projekat. Pored kratkoročnih mjera, koje bi trebalo da daju brze (vidljive) rezultate u ciljanom periodu, važno je da proces MAF osigura i izgradnju kvalitetne baze za sprovođenje odabranih mjera, koje će dovesti do povećanja zaposlenosti mladih, a time i smanjenja siromaštva u periodu i nakon 2015. Ovo će biti moguće samo kroz uspostavljanje jakog multisektorskog partnerstva i podjelu odgovornosti između državnih institucija, privrede, udruženja poslodavaca, udruženja građana, ali i mladih i građana pojedinačno.

## 1.4 METODOLOGIJA MAF OKVIRA

Crna Gora je ušla u pripremu MAF okvira koristeći sveobuhvatnu metodologiju koju su 2011. godine razvile i objavile Ujedinjene nacije, kako bi pomogle vladama i civilnom društvu na globalnom nivou da ubrzaju postizanje Milenijumskih razvojnih ciljeva do 2015. MAF je metodološki okvir koji nudi sistematičan način da se identifikuju i odrede prioriteta uska grla, koja sprečavaju napredak u sprovođenju onih MRC kod kojih se bilježi stagniranje ili negativni trendovi, kao i da se identifikuju i odrede prioriteta rješenja za ubrzanje napretka. MAF okvir zatim obuhvata četiri sistematična koraka, i to:

6. Pravci razvoja pripremljeni su po ugledu na Strategiju EU 2020. Identifikacijom oblasti politika i potpolitika, u okviru pravaca razvoja "pametni rast", "održivi rast" i „inkluzivni rast“, uz predložene investicije/razvojne mjere, utvrđeni su autentični razvojni interesi Crne Gore.

7. U pripremu i praćenje procesa uključeni su predstavnici sljedećih ministarstava: rada i socijalnog staranja; prosvjete; ljudskih i manjinskih prava; zdravlja; održivog razvoja i turizma; ekonomije; poljoprivrede i ruralnog razvoja; informacionog društva i telekomunikacija i vanjskih poslova i evropskih integracija, Zavoda za statistiku (Monstat), Instituta za javno zdravlje i Agencije za zaštitu životne sredine.



1. **korak 1:** identifikacija i određivanje prioriternih mjera koje su specifične za zemlju (sa fokusom na mjere sa direktnim i kratkoročnim uticajem);
2. **korak 2:** identifikacija i određivanje prioriternih uskih grla (prepreka) za efektivnu implementaciju prioriternih mjera;
3. **korak 3:** identifikacija i određivanje prioriternih rješenja za prevazilaženje prioriternih uskih grla, odnosno ubrzanje sprovođenja mjera; i
4. **korak 4:** planiranje i monitoring implementacije izabranih rješenja.

Metodologija MAF dovoljno je fleksibilna i primjenjiva za bilo koji MRC na nacionalnom ili podnacionalnom nivou, pa može oblikovati nacionalne ili podnacionalne strategije, ili postojeće politike usmjeravati ka fokusiranoj implementaciji. Kao što je navedeno, primjena MAF-a vodi ka razvijanju i usvajanju sveobuhvatnog Akcionog plana za ubrzanje napretka za odabrani MRC, koji je usklađen

sa razvojnim procesima u zemlji i povezuje partnere oko zajedničkog cilja na državnom nivou.<sup>8</sup> Oslanjajući se na metodologiju MAF, specifični ciljevi ove analize su:

- da obezbijedi dubinski uvid u postojeće stanje u oblasti nezaposlenosti mladih u Crnoj Gori u kontekstu ubrzanja postizanja MRC 1, Zadatka 4 – smanjenje nezaposlenosti na 9% do 2015, sa fokusom na rješavanje problema nezaposlenosti mladih (15-24 godine starosti);
- da obezbijedi set podataka relevantnih za programiranje, mobilizaciju resursa, praćenje i ocjenjivanje napretka u ovoj oblasti u narednim godinama;
- da dizajnira Akcioni plan za unapređenje zapošljavanja mladih za 2014, sa konkretnim srednjoročnim preporukama; kao i
- da osigura uključivanje mladih i svih relevantnih partnera u istraživanje i projektovanje procesa Akcionog plana.

8. Predlog projekta Okvir za ubrzanje sprovođenja Milenijumskih razvojnih ciljeva na temu Zapošljavanje mladih, Ministarstvo održivog razvoja i turizma, 2013.



OGLASNA

TABL

Izdajicu stran studentima  
u Dobreoti. Povoljno!!!  
HOB: xxxxxxxx

TRAŽIH  
CIMEA

UPOTE  
• 2  
PRILIKU  
ZNAJTE PRAKSA ISK  
MOTIV  
TELEFON: X  
MAIL: @Y

# II NAPREDAK I IZAZOVI U SPROVOĐENJU PRIORITETNOG MRC

Fotografija: Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori

## 2.1 MILENIJUMSKI CILJ BROJ 1: SMANJITI RELATIVNO SIROMAŠTVO I DRUGE DIMENZIJE SIROMAŠTVA

Crna Gora se već 2003. godine vodila milenijumskom agendom, prilikom definisanja ciljeva i strateških pravaca za razvoj i borbu protiv siromaštva.<sup>9</sup> Otvaranje širokog participativnog procesa prilikom pripreme posljednjeg Izvještaja o MRC za period 2010-2013, postavilo je u centar pažnje Milenijumske razvojne ciljeve, kao značajan pokretač analize izazova i uspjeha, ali i konkretnih akcija na putu ka njihovom ostvarenju, posebno iz oblasti siromaštva.

Iako Crna Gora napreduje u ostvarenju seta od osam nacionalizovanih Milenijumskih razvojnih ciljeva, ekonomska kriza i sa njom povezani negativni trendovi učinili su cilj smanjenja siromaštva praktično neostvarivim do 2015. godine (Tabela 2-1). Stoga su neophodne hitne intervencije da se jaz između ostvarenog i planiranog cilja smanji, a u isto vrijeme i osigura kontinuiran napredak u periodu nakon 2015.

**Siromaštvo.** Trend smanjenja siromaštva bio je očigledan od sredine prošle decenije do 2008. godine, kad je situacija bila najpovoljnija i kad su gotovo svi indikatori bili na nivou ciljanih vrijednosti postavljenih za 2015, a neki čak i znatno bolji (Slika 2-1 i Dodatak 1). Od tada je u Crnoj Gori zabilježeno značajno povećanje nivoa indikatora, što je posebno došlo do izražaja u 2011. godini, kad su stope siromaštva i jaz i oštrina siromaštva bili dva puta viši od projektovanih vrijednosti.

**TABELA 2-1:**

### PREGLED INDIKATORA MRC ZA CILJ 1: SMANJITI RELATIVNO SIROMAŠTVO I DRUGE DIMENZIJE SIROMAŠTVA

Indikator	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	cilj u 2015.
<b>Zadatak # 1 – Do 2015. g. smanjiti udio stanovništva koji živi ispod linije siromaštva za 50%</b>										
1. Stopa siromaštva (%)		11,2	11,3	8,0	4,9	6,8	6,6	9,3		5,6
2. Jaz siromaštva (%)		2,1	1,9	1,4	0,9	1,4	1,1	2,0		0,9
3. Oštrina siromaštva (%)		0,7	0,6	0,4	0,3	0,5	0,3	0,7		0,3
<b>Zadatak # 2 – Do 2015 g. smanjiti nejednakost u distribuciji potrošnje</b>										
4. Gini koeficijent (%)		25,9	24,4	26,4	25,3	26,7	24,3	25,9		24,0
5. Odnos kvintilnih udjela		3,7	3,7	4,0	3,8	4,0	3,7	4,1		3,6
<b>Zadatak # 3 – Smanjiti regionalne razvojne razlike do 2015. g. (prepoloviti stope siromaštva na sjeveru i u ruralnim oblastima)</b>										
6. Stopa siromaštva na sjeveru (%)			17,8	14,0	8,9	13,2	10,3	17,5		8,9
7. Stopa siromaštva u ruralnim oblastima (%)		16,5	17,6	12,0	8,9	14,8	11,3	18,4		8,2
<b>Zadatak # 4 – Smanjiti nezaposlenost na 9% do 2015. g.</b>										
8. Stopa nezaposlenosti (%)	27,7	30,3	29,6	19,4	16,8	19,1	19,7	19,7	19,7	9,0
8a. Stopa nezaposlenosti, M (%)	23,6	26,2	29,1	18,1	15,9	18,0	18,9	19,5	19,3	9,0
8b. Stopa nezaposlenosti, Ž (%)	33,0	35,5	30,1	20,9	17,9	20,5	20,6	20,0	20,3	9,0
9. Stopa dugoročne nezaposlenosti (%)	25,9	24,4	14,2	13,3	15,6	15,5	15,6	15,5	15,6	7,0
<span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #ffff00; border: 1px solid black;"></span> Stagnacija (u odnosu na prethodnu godinu) <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #90ee90; border: 1px solid black; margin-left: 20px;"></span> Napredak <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #ff0000; border: 1px solid black; margin-left: 20px;"></span> Nazadovanje <span style="display: inline-block; width: 15px; height: 15px; background-color: #ffa500; border: 1px solid black; margin-left: 20px;"></span> Cilj u 2015.										

9. Strategija razvoja i redukcije siromaštva (SRRS), Vlada Republike Crne Gore, 2003.

TABELA 2.2:

## NEJEDNAKOSTI U STOPAMA SIROMAŠTVA PO REGIONIMA ODNOSNO ZA URBANO I RURALNO STANOVNIŠTVO

Indikatori (%)	Regije			Područja	
	Sjever	Centar	Jug	Urbana	Ruralna
Stopa siromaštva	17,5	6,3	6,4	4,4	18,4
Udio siromašnih	50,4	34,4	15,2	30,8	69,2
Udio u ukupnom stanovništvu	26,8	51,0	22,1	65,0	35,0

Izvor: Drugi godišnji izvještaj o sprovođenju MRC, 2012.

**Nezaposlenost.** U kretanju stope nezaposlenosti takođe se mogu uočiti pozitivni i negativni trendovi (Slika 2-2). Period 2004–2008. karakteriše značajan (za oko 10 procentnih poena) pad stope odnosno napredak ka ostvarivanju cilja,<sup>10</sup> da bi tokom posljednjih pet godina stopa blago rasla i dostigla nivo od 19,7% u 2012. godini. Činjenica da je blizu jedne petine aktivnog stanovništva u zemlji prošle (2012) godine bilo nezaposleno znači da **nije realno očekivati postizanje cilja od 9% do 2015.** godine. Razlika u nezaposlenosti žena i muškaraca bitno je smanjena tokom protekle decenije, tako da je u 2012. godini stopa nezaposlenosti žena bila veća od stope nezaposlenosti muškaraca za samo jedan procentni poen. Stopa dugoročne nezaposlenosti tokom proteklih pet godina gotovo je konstantna i dvostruko veća od planirane.

**Nejednakosti.** Stope siromaštva u ruralnim područjima i u sjevernom regionu gotovo su duplo veće od nacionalnog prosjeka. Oko polovine ukupnog stanovništva sjevernog regiona i većina seoskog stanovništva je siromašno. Romi i Egipćani socijalno su najugroženiji dio stanovništva, a za njima slijede izbjeglice i raseljena lica, korisnici socijalne pomoći, zatim penzioneri, dugotrajno nezaposleni i osobe s invaliditetom.<sup>11</sup> Izražena je visoka stopa nezaposlenosti mladih, kao i veliki broj mladih koji nijesu u obrazovnom sistemu, nijesu zaposleni niti traže posao. Djeca su u mnogo većoj mjeri izložena siromaštvu nego odrasli, pa je svako deseto dijete u zemlji siromašno.<sup>12</sup>

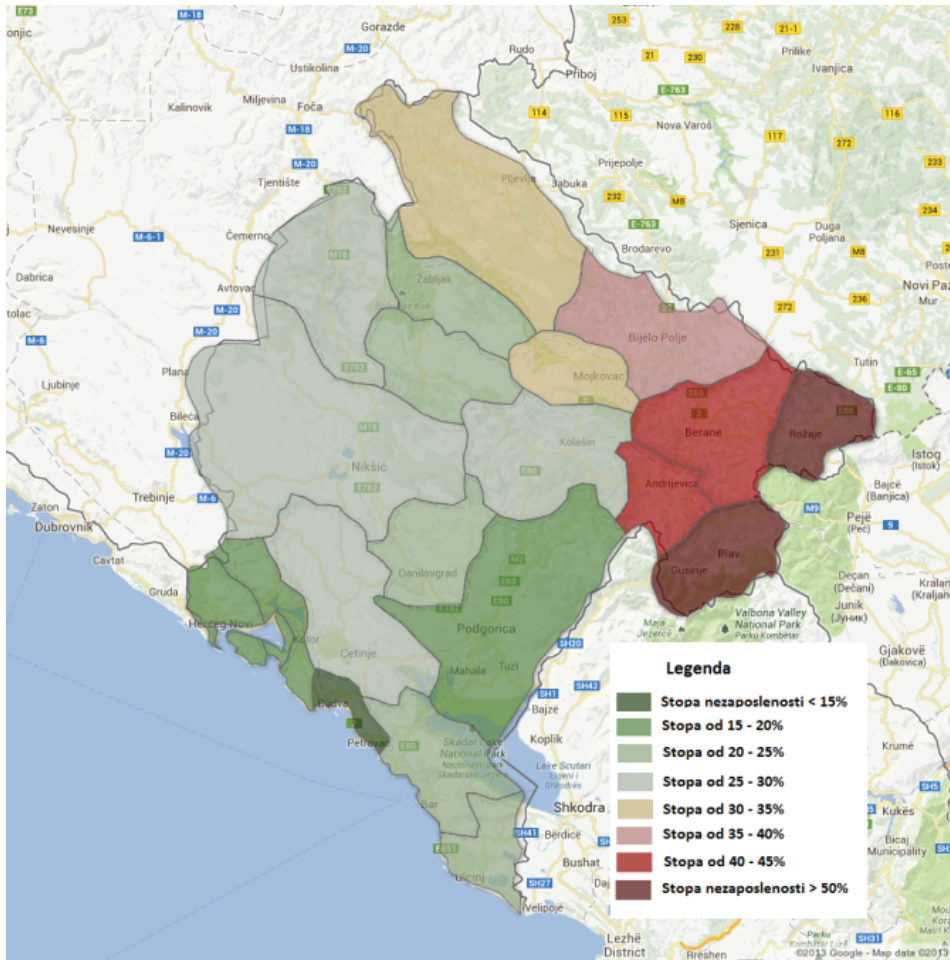
10. Kasnije u analizi može se vidjeti da je trend identičan i kada je u pitanju zaposlenost mladih, što govori o uticaju makroekonomske kretanja na indikatore siromaštva i zaposlenosti.

11. Izvještaj o Milenijumskim razvojnim ciljevima u Crnoj Gori 2010–2013, Vlada Crne Gore, Ministarstvo održivog razvoja i turizma

12. Studija o siromaštvu djece u Crnoj Gori, UNICEF, Podgorica, 2012.

SLIKA 2 3:

NEJEDNAKOSTI U STOPI NEZAPOSLENOSTI PO OPŠTINAMA, PREMA POPISU IZ 2011. GODINE



Izvor za mapu: Google

Izvor podataka: Monstat, Popis 2011.

## 2.2 NEZAPOSLENOST MLADIH

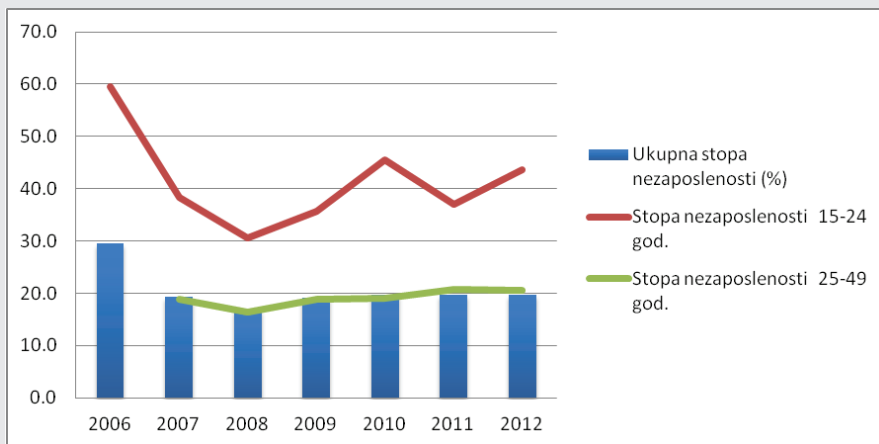
Analize sprovedene u okviru procesa ostvarivanja MAF pokazuju da su se brojni globalni i lokalni problemi prelomili upravo preko generacije mladih, a situacija izražena u brojkama zabrinula je kako svijet, zemlje Evropske unije, tako i Crnu Goru. Međunarodna organizacija rada (ILO) upozorava da će se dugoročni efekti nezaposlenosti mladih osjećati u narednim dekadama, tako što će dovesti do generacije u konstantnom riziku od nedostatka pristojnih poslova,<sup>13</sup> što će izazvati nepovjerenje u socio-ekonomski i politički sistem države.<sup>14</sup> Posljednjim izvještajem o MRC u Crnoj Gori mladi su jasno prepoznati kao osjetljiva kategorija. Generalno gledano, ovo pitanje je do sada bilo dvostruko zapostavljeno – i kao izazov postizanju

krajnjeg cilja zaposlenosti, i kao oblast koja, uz adekvatno upravljanje, ima značajan uticaj na cjelokupan razvoj društva.

Monstatova Anketa o radnoj snazi, kao što je prikazano na Slici 2-4, pokazuje da se stopa nezaposlenosti mladih (kategorija 15-24 godina) od 2008. godine kretala u rasponu 35-45%, dok je u drugom kvartalu 2012. godine iznosila 45%, kada je udio mladih osoba u ukupnoj nezaposlenosti iznosio 20%.<sup>15</sup> Važno je istaći da mladi predstavljaju jedinu starosnu grupu čija je stopa nezaposlenosti dvostruko viša od prosječne (opšta stopa nezaposlenosti bila je 19,7% u 2012. godini) i skoro tri puta viša od stope nezaposlenosti odraslih (stopa nezaposlenosti za starosnu grupu 25-64 godine iznosila je 15% u drugom kvartalu 2012. godine).<sup>16</sup>

SLIKA 2-4:

### STOPE NEZAPOSLENOSTI: UKUPNA I PO STAROSNIM GRUPAMA ZA PERIOD 2006–2012



13. Koncept "pristojni poslovi" ili „dostojanstven rad“ uvela je Međunarodna organizacija rada, a podrazumijeva unapređenje mogućnosti za dobijanje dostojanstvenog i produktivnog posla u uslovima slobode, jednakosti, bezbjednosti i ljudskog dostojanstva.

14. *Global Employment Trends or Youth 2013: A generation at risk* / International Labour Office – Geneva: ILO, 2013.

15. *Analiza siromaštva u Crnoj Gori 2006–2011, Anketa o radnoj snazi, Monstat, 2013.*

16. *Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012–2015.*

U drugom kvartalu 2013. godine zabilježen je osjetan pad stope nezaposlenosti mladih, na 34,4%. Na ovakav podatak, prema podacima Monstata, uticalo je prijavljivanje mladih na stručnom osposobljavanju kao zaposlenih, ali i sezonsko zapošljavanje mladih u turizmu, građevinarstvu i ostalim djelatnostima.<sup>17</sup> Kao što se vidi iz Tabele 2-5, stopa nezaposlenih mladih muškaraca veća je od stope nezaposlenosti mladih žena (u drugom kvartalu 2013. godine odnos je bio 38,1% prema 29,4%).

Kada su u pitanju jednake šanse za pronalaženje

posla, KAP istraživanje<sup>18</sup> pokazuje da se više od 60% građana slaže da je vjerovatnije da posao dobije muškarac ukoliko za isti konkurišu muškarac i žena s istim kvalifikacijama. Iako se ocjenjuje da muškarac uvijek lakše pronađe posao od žene, ta mogućnost je najveća kada je riječ o mladom bračnom paru koji ima malu djecu (Grafikon 2-6). Skoro 90% građana Crne Gore smatra da bi u ovoj situaciji posao lakše pronašao muškarac. Nešto više od dvije trećine građana (72%) tvrdi ovo kada je u pitanju sredovječni bračni par koji ima odraslu djecu, a 65% njih ukoliko je riječ o mladom bračnom paru bez djece.

**TABELA 2-3:**

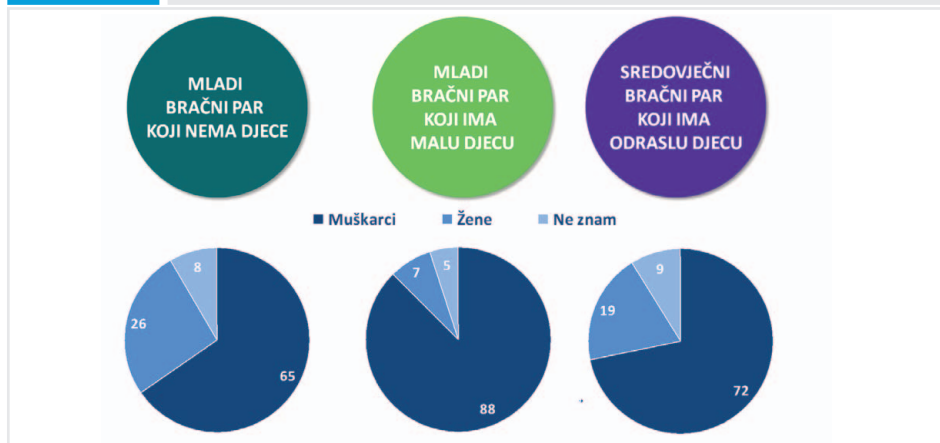
**YOUTH UNEMPLOYMENT RATES, DISAGGREGATED BY GENDER (%), 2007-2012**

Godina	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.
<b>Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)</b>	38,3	30,5	35,6	45,5	37,1	40,1
Muškarci (15-24)	32,6	32,1	35,7	44,4	35,6	42,4
Žene (15-24)	45,4	28,2	35,6	47,1	39,3	39,2

Izvor: Monstat, Anкета o radnoj snazi

**GRAFIKON 2-6:**

**PO VAŠEM MIŠLJENJU, UKOLIKO ZA ISTI POSAO KONKURIŠU MUŠKARAC I ŽENA S ISTIM KVALIFIKACIJAMA, DA LI JE VJEROVATNIJE DA POSAO DOBIJE MUŠKARAC ILI ŽENA?**



17. Ovdje postoji razlika u metodologiji koju koriste Monstat i Zavod za zapošljavanje. Prema Anketi o radnoj snazi, lica koja su uključena u program stručnog osposobljavanja smatraju se zaposlenima. Međutim, na osnovu člana tri (3) Zakona o stručnom osposobljavanju lica s visokim stručnim obrazovanjem "sva lica koja su uključena u program stručnog osposobljavanja vode se u Zavodu za zapošljavanje kao aktivni tražioci posla (nezaposleni)".

18. Istraživanje o znanju, stavovima i ponašanju građana Crne Gore u vezi sa zapošljavanjem i participacijom mladih, Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori, 2013.

Svjetska banka procjenjuje da je veliki broj mladih u regionu jugoistočne Evrope i u Evropskoj uniji koji, pored toga što nijesu zaposleni, nijesu obuhvaćeni ni obrazovnim sistemom, niti se

nalaze u procesu prekvalifikacije („NEET“).<sup>19</sup> U Crnoj Gori, ovoj kategoriji najbliža je kategorija „neaktivni mladi“, kojih po posljednjim podacima ima gotovo **trećina** (27,2%).

**TABELA 2-6: RADNO SPOSOBNO STANOVNIŠTVO STAROSTI 15-24 GODINE, PO AKTIVNOSTI I POLU**

Pol	Aktivni	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni	Aktivni	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni
<i>U hiljadama</i>				<i>U procentima</i>				
Ukupno	19,5	12,8	6,7	67,3	7,7	6,2	13,8	27,2
Muškarci	11,2	7,0	4,3	33,6	8,1	6,3	(15,2)	31,8
Žene	8,2	5,8	2,4	33,7	7,2	6,2	11,8	23,7

Izvor: Anketa o radnoj snazi, drugi kvartal 2013.

Na osnovu analiza iz konsultativnog procesa, može se zaključiti da su mladi iz ostalih osjetljivih kategorija društva dodatno ugroženi kada su u pitanju nezaposlenost i siromaštvo: mladi Romi i Egipćani, zatim mladi koji su izbjeglice ili raseljena lica, mladi iz ruralnih i udaljenih područja, a posebno mlade žene, korisnici socijalne pomoći, dugotrajno nezaposleni i mladi s invaliditetom. Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, u 2011. godini, od ukupnog broja prijavljenih lica, kategoriji mladih Roma i Egipćana, od 15 do 25 godina, pripadalo je 412 lica ili 40,7%. U strukturi ovih lica najveće učešće imaju lica bez zanimanja i stručne spreme – 94%, zatim 4,12% čine lica sa završenim III stepenom stručne spreme, 0,97% lica sa završenim II stepenom stručne spreme, 0,24% ili jedno lice muškog pola sa završenim VII stepenom stručne spreme.<sup>20</sup>

Kada je riječ o samozapošljavanju mladih, rezultati KAP istraživanja<sup>21</sup> ukazuju na to da bi 61% mladih više voljelo da radi za sebe nego za poslodavca, dok samo mali procenat (svoga

4%) preduzima konkretne korake u tom pravcu. Kao glavne prepreke u ovom smislu navode se nedostatak novca i visok stepen rizika koji nosi pokretanje sopstvenog biznisa. Pored toga, rezultati pokazuju da mladi generalno nijesu zainteresovani za rad u privatnom sektoru – u vezi s tim samo njih 9% izjasnilo se pozitivno, uz objašnjenje da je „siguran posao njihova glavna preokupacija“, što se uglavnom vezuje za rad u državnom sektoru. Osim toga, statistike Monstata, kao što je prikazano u Tabeli 2-6, ukazuju i na činjenicu da se mlade žene dvostruko rjeđe samozapošljavaju od muškaraca. Ovakvi trendovi su, između ostalog, povezani i sa crnogorskom tradicijom, prema kojoj su muški članovi porodice češće vlasnici nekretnina i drugih relevantnih resursa koji im omogućavaju bolju startnu poziciju (početni kapital) prilikom pokretanja samostalnog biznisa.

Takođe, u ovom trenutku u Crnoj Gori ne postoje zvanični podaci o neformalnoj zaposlenosti mladih koji se mogu uporediti sa podacima o legalno zaposlenim mladima, pa je ovo još jedno polje za buduće istraživanje.

19. Redovni ekonomski izvještaj za jugoistočnu Evropu zemalja SEE6, Svjetska banka, 2013.

20. Strategija za poboljšanje položaja Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2012-2016, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, 2012.

21. Istraživanje o znanju, stavovima i ponašanju građana Crne Gore u vezi sa zapošljavanjem i participacijom mladih, Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori, 2013.



TABELA 2-7:

## UDIO SAMOZAPOSLENIH U UKUPNOJ ZAPOSLENOSTI

Godina	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.
Samozaposleni	17,6	16,3	15,3	15,5	15,8
Muškarci	22,0	21,3	20,2	19,5	20,3
Žene	11,6	9,6	8,8	10,4	10,1

Izvor: Monstat, Anкета o radnoj snazi

Pored visoke ukupne stope nezaposlenosti mladih, negativni trendovi bilježe se kod sve većeg broja nezaposlenih visokoškolaca. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na kraju 2006. godine bilo je 2 369 visokoškolaca, što je predstavljalo 6% ukupnog broja nezaposlenih (39 480), da bi krajem novembra 2012. to učešće iznosilo 21,02% (6 456 visokoškolaca). Istovremeno, svake godine rastao je i broj novoprijavljenih visokoškolaca (sa 4 228 u 2006. godini na 7 731 u 2012), a posebno onih bez radnog staža (sa 1 135 u 2006. godini na 3 539 u 2012. godini), odnosno onih koji dolaze iz sistema redovnog obrazovanja.<sup>22</sup>

Ovakvom trendu doprinosi i upisna politika, posebno činjenica da se veliki broj srednjoškolaca, iz godine u godinu, upisuje na visokoobrazovne ustanove, što dovodi do povećanja broja svršenih studenata iz sistema visokog obrazovanja. Tako je broj studenata na Univerzitetu Crne Gore povećan sa 2 931, koliko ih je bilo 2003. godine (kada je Crna Gora usvojila Bolonjski proces), na 18 253 (školska 2012/2013. godina).<sup>23</sup>

Znatan rast ponude visokoškolaca na tržištu rada, koja premašuje potražnju, više je izražen kada je u pitanju zapošljavanje visokoškolaca bez radnog staža. Naime, broj zaposlenih visokoškolaca u 2006. godini (4 079) činio je

59,0% iskazane ponude (7 894), dok je u 2013. godini broj zaposlenih visokoškolaca (3 991) svega 31,3% iskazane ponude (12 756). Takođe, u 2006. godini zaposleno je 74,6% potencijalnih pripravnika sa visokom stručnom spremom (1 723 : 1 286), dok je u 2013. godini taj procenat smanjen na 23,2% (5 584 : 1 291).

Razvoj stručnog obrazovanja, zbog svega pomenutog, dobija na značaju i mora se posmatrati kako u kontekstu stanja na tržištu rada tako i u vezi sa trendovima u cjelokupnom privrednom sistemu i sistemu obrazovanja uopšte.

Prema rezultatima KAP istraživanja,<sup>24</sup> četiri od pet srednjoškolaca u Crnoj Gori planira da upiše fakultet nakon završetka srednje škole. Ovakav podatak ne treba da čudi budući da u Crnoj Gori vlada uvjerenje da osobe koje završe fakultet lakše nalaze posao. Mogućnost zapošljavanja i finansijski aspekti budućeg posla važni su faktori izbora fakulteta, ali je zainteresovanost za određenu oblast ipak dominantan faktor opredjeljenja prilikom upisa na fakultet – preko polovine građana Crne Gore tvrdi da se vodilo ličnim interesovanjima.

22. Akcioni plan zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za 2013. godinu, Ministarstvo rada i socijalnog staranja

23. Preporuke Vladi Crne Gore za ekonomsku politiku u 2014. godini, Centralna banka Crne Gore

24. Istraživanje o znanju, stavovima i ponašanju građana Crne Gore u vezi sa zapošljavanjem i participacijom mladih, Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori, 2013.

Takođe, 70% opšte populacije i 80% mladih vjeruju da škola i fakultet uspješno spremaju mlade za svijet rada i osposobljavaju ih za obavljanje budućeg posla. Mada, tek nešto više od polovine misli da mladi stiču neophodna teorijska znanja, a oko trećine da fakulteti obezbjeđuju neophodnu praksu. Uopšteno gledano, nedovoljno prakse je najčešće spominjan nedostatak formalnog obrazovanja u Crnoj Gori i spominje ga svaki treći stanovnik. Građani su svjesni važnosti dodatnih znanja i vještina za pronalaženje posla (preko 90% ističe važnost), te stoga vjeruju da bi trebalo uvesti više časova obuke za korišćenje računara, učenje stranih jezika i za „meke“ vještine.

Iako skoro polovina građana ne iskazuje fleksibilnost pri odabiru poslova, navodeći da bi konkurisali samo za poslove koji odgovaraju njihovom profilu i nivou obrazovanja, dobra plata je činilac zbog kojeg bi pristali na posao koji je nižeg nivoa obrazovanja od njihovog. O ovome svjedoči i nalaz da bi više od 70% građana radije odabralo posao van struke koji je bolje plaćen nego posao u struci koji je manje plaćen. Mladi, uzrasta 15 do 30 godina, češće su spremni na prekvalifikaciju u cilju pronalaska posla (njih 70%), u poređenju sa starijima (60%).

Većina građana (80%), takođe, uočava nesklad između broja osoba određenih zanimanja i realne potrebe za tim zanimanjima u privredi Crne Gore. Upravo preveliki broj osoba istih zanimanja koje konkurišu za ista radna mjesta predstavlja najveći izazov mladima prilikom traženja posla, a osim toga, izdvajaju se i nedostatak iskustva i nepostojanje veza i ličnih kontakata.

## 2.3 SOCIO-EKONOMSKI IZAZOVI KOJI UTIČU NA ZAPOSLENOST MLADIH U CRNOJ GORI

Ekonomska i finansijska kriza otkrila je mnoštvo strukturnih ranjivosti crnogorske privrede, koje su bile u sijenci snažnog ekonomskog rasta u periodu od 2006. do 2008. godine. U periodu između 2009. i 2011. godine karakterističan je pad stranih direktnih investicija, negativan saldo javnih finansija, te rast nezaposlenosti. Domaća industrija je ostala relativno slaba. Globalna perspektiva ne daje razloge za optimizam, kako u zemljama EU, tako i u velikom broju najvećih svjetskih ekonomija, što značajno utiče na međunarodnu trgovinu. S druge strane, dobra vijest je da je Crna Gora na listi globalne konkurentnosti za 2013/2014. godinu napredovala sa 72. na 67. poziciju, na listi od ukupno 144 zemlje, što je čini najbolje rangiranom zemljom u regionu.<sup>25</sup>

Takođe, SDI u Crnoj Gori oporavile su se u drugoj polovini 2012, sa perspektivom daljnjeg rasta u 2013. Struktura priliva je i dalje nepovoljna, imajući u vidu da se veći dio odnosi na kupovinu nekretnina, dok su greenfield i izvezno orijentisane investicije i dalje na niskom nivou. Učešće investicija u uslužnim djelatnostima veće je od učešća u proizvodnim.<sup>26</sup> Slab ekonomski rast u prethodnom periodu ozbiljno je destabilizovao javne finansije, dok je fiskalna politika predkriznog perioda bila pro-ciklična, odnosno prilagodila se cikličnim trendovima, ne uzimajući u obzir moguće ekonomske padove. Strukturni deficit (tj. deficit javnih finansija, bez ciklične komponente i mjerenja) jedan je od značajnijih problema crnogorske ekonomske politike.<sup>27</sup>

25. *The Global Competitiveness Report 2013–2014*, World Economic Forum

26. *Preporuke Vladi Crne Gore za ekonomsku politiku u 2014. godini*, Centralna banka Crne Gore

27. *Pravci razvoja Crne Gore 2013–2016*.

Navedeni faktori, zajedno sa nužnom potrebom nastavljajući politiku budžetske konsolidacije i štednje, uslovljavaju da nastavljaju da uslovljavaju dalje smanjenje obima sredstava namijenjenih aktivnim mjerama tržišta rada.<sup>28</sup> Tako je za realizaciju aktivnih mjera Budžetom Crne Gore za 2012. god. opredijeljeno 4 126 000,00 eura, od čega se 95% odnosi na Zavod za zapošljavanje, što je dvostruko manje u odnosu na prethodnu godinu. Navedena budžetska ograničenja utiču na promjenu odnosno znatnu redukciju obima i strukture realizacije programskih aktivnosti Zavoda u odnosu na ostvarivanu u prethodnih nekoliko godina.<sup>29</sup> Ipak, u oblasti preduzetništva i industrijske politike kreirane su različite strategije i uspostavljeni mehanizmi implementacije, ali su neophodni dalji napori kako bi se osigurao razvoj i sprovođenje ove politike.<sup>30</sup>

U naporima ka stvaranju preduzetničkog društva, Crna Gora treba intenzivnije da se bavi usklađivanjem zakonskog i regulatornog okvira za poslovanje, pojednostavljenjem i reformom procedura osnivanja i rada preduzeća, dosljednom implementacijom pozitivnih zakonskih rješenja i osiguranjem predvidljivog poslovnog okruženja.<sup>31</sup>

Centralna banka Crne Gore, u svojim preporukama Vladi Crne Gore za ekonomsku politiku u 2013. godini, između ostalog navodi i rizike u oblasti tržišta rada i obrazovanja, koji su posebno relevantni za okvir MAF. U preporukama se ističe da se recesija prognozira za veliki broj zemalja EU, kao i za veliki broj zemalja jugoistočne Evrope. Stoga akcenat ekonomske politike

treba da bude na strukturnim reformama, koje će promovisati rast i razvoj i kreirati stabilnost. Najvažnije mjere ekonomske politike treba da se odnose na fiskalnu konsolidaciju, postupnu promjenu modela razvoja, restrukturiranje realnog sektora, unapređenje konkurentnosti crnogorske privrede, intenziviranje pregovora s EU, nastavak privatizacije, donošenje sistemskih zakona u skladu sa najboljom međunarodnom praksom, nastavak deregulacije, otklanjanja biznis barijera i dr.

Posljednji nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka<sup>32</sup> podsjeća da su obrazovanje i obuka ključni aspekti ljudskog kapitala zemlje, te da je stvaranje dobro obrazovane radne snage od suštinskog značaja za dugoročni prosperitet Crne Gore i uopšte za razvoj po mjeri čovjeka. Dokazano je da djelotvorne investicije, institucionalna i podrška javnih politika razvoju ljudskog kapitala predstavljaju ključnu komponentu dugoročnog ekonomskog rasta i povećane produktivnosti, kao i da je razlika između razvijenih i manje razvijenih privreda u manjoj mjeri rezultat prirodnih prednosti i bogatstava, a u većoj mjeri strateškog ulaganja u razvoj ljudskih resursa. Znanje je ključ za konkurentnost, zaposlenost i dugoročni razvoj pojedinca.

Izvještaj otvara i pitanje da li su mladi ljudi spremni da odgovore na zahtjeve koje donose globalne i lokalne promjene, a koje se ubrzano odvijaju na tržištu rada. Akademske ili stručne kvalifikacije danas se gotovo podrazumijevaju, a pored toga je neophodno vladati i drugim kompetencijama

28. Centralna banka Crne Gore

29. Akcioni plan zapošljavanja za 2012. godinu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

30. Izvještaj Evropske Komisije o napretku Crne Gore za 2012. god.

31. Mišljenje Direkcije za mala i srednja preduzeća <http://nasme.me/project/biznis-barijere/>

32. Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka – 2013. "Ljudi su najveće bogatstvo jedne zemlje." *Koliko je bogata Crna Gora?*, UNDP, 2013.

(znanjima, vještinama i stavovima), kojima se ostvaruje dodatna vrijednost u poslovanju.<sup>33</sup> U izvještaju se, nadalje, naglašava da *nije dovoljno nadograditi, prilagoditi i proširiti portfolio vještina pojedinaca da bi se otvorila i popunila radna mjesta sjutrašnjice. Jednako je važno osnažiti sve ljude da se ohrabre i postanu ambiciozniji kada je u pitanju njihova budućnost. Nije dovoljno ohrabriti više učenika koji završe srednju školu da se upišu na više škole i fakultete, jer će im više obrazovanje olakšati pristup zanimanjima koja će im omogućiti veću zaradu, već ih je važno pripremiti da budu inovativni, ka budućnosti orijentisani i fleksibilni za rad.*

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, koji na terenu sprovodi najveći dio mjera aktivne politike zapošljavanja, među najvažnije izazove spadaju:

- o **Sporiji privredni rast koji utiče na smanjen potencijal otvaranja novih radnih mjesta:** Jedna od ključnih barijera za uspješno zapošljavanje mladih je nedostatak slobodnih radnih mjesta, kao i nedostatak analize uzroka za takvo stanje (pored ekonomske i finansijske krize).
- o **Strukturna neusklađenost ponude i tražnje radne snage,** koja se ispoljava u tri oblika:
  - na tržištu postoji tražnja za radnom snagom određenog profila, ali obrazovni sistem ne produkuje dovoljan broj takvih profila, prvenstveno zbog nezainteresovanosti učenika da se obrazuju po ovim profilima (stolar, tesar, pekar, mesar, konobar, kuvar, sobarica, inženjer arhitekture, inženjer građevinarstva itd.);

- na tržištu postoji tražnja za radnom snagom određenih profila, kao i dovoljna ponuda tih profila, ali se slobodna radna mjesta ne popunjavaju;
- na tržištu rada postoji ponuda određenih profila, ali ne postoji dovoljna tražnja za radnom snagom tih profila (elektrotehničar, ekonomski tehničar, turistički tehničar, maturant gimnazije itd.).

Razlike između ponude i tražnje razlikuju se i od regiona do regiona.

- o **Razlike u stopi zaposlenosti i nezaposlenosti po regionima.** U Crnoj Gori postoje velike razlike u stepenu razvijenosti po regionima i užim teritorijalnim cjelinama – opštinama (Slika 2-2). Stope siromaštva u ruralnim područjima i u sjevernom regionu gotovo su duplo veće od nacionalnog prosjeka.<sup>34</sup> Kategoriji siromašnih pripada oko polovina ukupnog stanovništva sjevernog regiona odnosno skoro 70% seoskog stanovništva. Takođe, stopa nezaposlenosti na sjeveru bila je za oko 2/3 veća od ukupne u 2011. godini.<sup>35</sup>
- o **Teško zapošljiva lica – ranjive grupe.** Među teško zapošljivim, najugroženije su osobe s invaliditetom, nezaposleni sa smetnjama u razvoju, Romi, interno raseljena lica i izbjeglice, lica koja na posao čekaju preko tri godine, žene, lica koja napuštaju obrazovanje prije sticanja prve kvalifikacije.
- o **Mala regionalna mobilnost.** U sektorima i granama gdje postoje slobodna radna mjesta prisutni su faktori koji nepovoljno utiču na regionalnu mobilnost radne snage

33. Prema Evropskom parlamentu, ključne kompetencije su: 1) sposobnost komunikacije na maternjem jeziku; 2) poznavanje stranih jezika i sposobnost komunikacije na stranim jezicima; 3) matematička kompetencija i osnovne kompetencije u nauci i tehnologiji; 4) digitalna kompetencija; 5) učiti kako se uči; 6) društvene i građanske kompetencije; 7) spremnost za inicijativu i preduzetništvo; 8) kulturološka osviještenost i njeno izražavanje.

34. Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori 2010-2014.

35. Izvještaj o Milenijumskim razvojnim ciljevima 2010-2013.

(neadekvatan smještaj, smjenski rad i radna mjesta sezonskog karaktera).

- o **Malo ulaganje u dodatno osposobljavanje i usavršavanje.** Praksa pokazuje da se u Crnoj Gori u osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih nedovoljno ulaže. Ovo se jednako odnosi na ulaganje od strane poslodavca kao i na individualna ulaganja.

- o **Zapošljavanje u neformalnom sektoru/sivoj ekonomiji.** Na nivou Crne Gore, između 20% i 25% radne snage zaposleno je u sivoj ekonomiji. Neformalno zapošljavanje je prisutnije tamo gdje je potražnja mnogo veća od ponude – u primorskim opštinama i Podgorici. Nakon završetka programa aktivnih mjera, ne postoji struktura koja dalje prati napredak korisnika i pruža im podršku dok ne ojačaju na tržištu. Zato se nerijetko dešava da nakon uspješne obuke (npr. frizeri, konobari) pokreću svoj biznis, ali u sivoj zoni, zbog čega se, između ostalog, nemaju realni podaci o uspješnosti programa/zaposlenosti.

- o **Sezonski karakter tržišta rada.** U strategiji razvoja Crne Gore najznačajniju ulogu imaju: **turizam, građevinarstvo, trgovina i poljoprivreda**, u kojima je jako naglašen sezonski karakter zapošljavanja. Dominacija navedenih sektora sa veoma izraženim sezonskim oscilacijama na tržište rada produkuje niz posljedica:

- tokom trajanja sezone postoji velika tražnja za radnom snagom odnosno postoji jako izražena potreba za sezonskim zapošljavanjem;
- izvan sezone tražnja za radnom snagom, odnosno zapošljavanjem, opada, što za posledicu ima izraženu sezonsku nezaposlenost odnosno nedovoljnu iskorišćenost radne snage;

- postoje velike razlike u tražnji za radnom snagom u odnosu na polnu strukturu: turizam, ugostiteljstvo i trgovina više zapošljavaju žensku radnu snagu, koja je manje mobilna, a građevinarstvo i poljoprivreda više zapošljavaju mušku radnu snagu.<sup>36</sup>

- o **Demografski izazovi. Starosna struktura stanovništva** pokazuje da je sve veći procenat starijih. Zbog starenja stanovništva, u javnim fondovima biće manje sredstava za mlade (npr. u sistemu obrazovanja), a više će se izdvajati za stariju populaciju, usljed povećanja tražnje za liječenjem i smještajem starijih ljudi. S druge strane, starenje može negativno uticati na potencijalni rast, jer društvo koje stari ima slabiju tražnju. Manji broj novorođenih će, vremenom, smanjiti ponudu radne snage i izazvati starenje unutar aktivnih starosnih skupina.<sup>37</sup> U procesu tranzicije, Crna Gora je ostala bez značajnog broja visokoobrazovanih mladih ljudi, što je posljedica tzv. „odliva mozgova“. Za sada ne postoje zvanični podaci o ovim osobama, ali već za narednu godinu se planira priprema studije o naučnoj dijaspori.

36. Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori 2010–2014.

37. Pravci razvoja Crne Gore 2013–2016.

## 2.4. PRAVCI ODRŽIVOG RAZVOJA CRNE GORE

Na osnovu EU Agende 2020, Vlada Crne Gore razvila je dokument Pravci razvoja Crne Gore 2013–2016. godine, kao nacionalni plan razvoja, koji između ostalog obuhvata i mjere zapošljavanja mladih. Razmatrajući ključne privredne grane za generisanje novih radnih mjesta, ovim dokumentom definisana su četiri prioriteta razvojna sektora: turizam, energetika (uključuju obnovljive izvore energije), poljoprivredna proizvodnja i prerada i ruralni razvoj. Prioritetni sektori razvoja, podržani kroz javne investicije/mjere predložene u PR, proizvode sinergijske efekte na čitav crnogorski ekonomski sistem i omogućavaju otvaranje novih radnih mjesta.

“Zelena” ekonomija je jedno od osnovnih polazišta dokumenta. Plan razvoja naslanja se na crnogorsku Platformu za Rio+20, a u njemu se navodi da “ozelenjavanje” ekonomije ima veliki potencijal za pokretanje zapošljavanja. Kako se navodi u dokumentu, stvaranje “zelenih” radnih mjesta u crnogorskim uslovima smatra se značajnim sredstvom za postizanje nekoliko srodnih socio-ekonomskih ciljeva, uključujući privredni rast, smanjenje razlika u regionalnom razvoju i smanjenje siromaštva. Razvoj “zelene” ekonomije, koji može da dovede do novog zapošljavanja i doprinese razvoju lokalnih zajednica, kroz npr. prevazilažanje regionalnih razvojnih razlika, izuzetno je važan i za otvaranje novih radnih mjesta i povećano angažovanje privatnog sektora. Značajne su i mogućnosti za razvoj “zelenog” preduzetništva u nekoliko sektora: energetika, upravljanje otpadom

(reciklaža), ekološka proizvodnja, eko-turizam, eko-proizvodi i druge aktivnosti. Velike su mogućnosti za nova zaposlenja (uključujući “zelene” poslove) u sektoru poljoprivrede (uključujući šumarstvo) i ruralnog razvoja. Da bi se ovaj potencijal najbolje iskoristio, neophodno je “ozeleniti” tržište radne snage, kroz poboljšanje postojećih radnih mjesta, razvoj novih profesija i unapređenje vještina i znanja za postojeće profesije. Predviđa se da bi ovakve investicije brzo donijele vidljive rezultate, kroz poboljšanje kvaliteta proizvoda i usluga, povećanu produktivnost i mjerljiv finansijski napredak (na nivou samih preduzeća i određenog tržišnog segmenta).<sup>38</sup>

Od velikog značaja je unapređenje saradnje između sektora zapošljavanja mladih i omladinske politike, u smislu podrške mladima za razvijanje novih znanja i vještina za obavljanje „zelenih poslova“, pomoću kojih bi se povećala njihova konkurentnost i spremnost za uključivanje na tržište rada. Time bi se doprinijelo i specijalizaciji mladih kadrova za zanimanja koja su ne samo deficitarna u zemlji već i nužna za dostizanje održivog razvoja.

Revidirana Nacionalna strategije održivog razvoja Crne Gore predstavljaće ključni strateški dokument za dugoročni održivi razvoj zemlje, a zaposlenost mladih predstavlja jedan od prioriteta kojima će se ova strategija baviti. Ovaj dokument povezuje pojedinačne milenijumske razvojne ciljeve, a posebno se bavi usaglašavanjem mjera za postignuće smanjenja siromaštva i povećanja održivosti životne sredine (MRC 1 i MRC 7).

38. Government of Montenegro, Montenegro ecological state +20, Rio +20, 2012.





# III STRATEŠKI OKVIR ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH

Fotografija: Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori



Na osnovu analize nejednakog napretka u dostizanju MRC u različitim zemljama može se zaključiti da su nacionalne politike i efikasne intervencije/mjere od ključnog značaja za ubrzanje procesa sprovođenja MRC do 2015. U skladu sa tom činjenicom, ovo poglavlje daje pregled razvojnog i strateškog okvira relevantnog za proces ubrzanja dostizanja MRC 1 u Crnoj Gori.

### 3.1. USKLAĐIVANJE S EU PRAVNOM TEKOVINOM

Nacionalni pravni i strateški okvir relevantan za oblast omladinske politike i zapošljavanja mladih usaglašen je sa evropskom pravnom tekovinom (Acquis communautaire) tokom procesa skringinga kroz Poglavlje 26 (Obrazovanje i kultura) i Poglavlje 19 (Socijalna politika i zapošljavanje). Tokom procesa usaglašavanja konstatovano je da je Crna Gora dostigla zadovoljavajući nivo usklađenosti s okvirom evropske pravne tekovine: "Crnogorska omladinska politika je već u velikoj mjeri u skladu sa zajedničkim ciljevima utvrđenim na EU nivou u skladu sa Bijelom knjigom o mladima Evropske komisije (2001)".<sup>39</sup>

Usklađenost strateškog, pravnog i institucionalnog okvira u oblasti omladinske politike obezbijeđena je kroz strategiju za mlade – Nacionalni plan akcije za mlade (NPAM, 2006–2011), kao i kroz razvoj pravnog okvira, poboljšanje strukture za implementaciju i izgradnju institucionalnih kapaciteta. Navodeći zapošljavanje mladih kao jednu od devet prioritarnih oblasti, NPAM je predvidio sljedeće strateške ciljeve za rješavanje problema mladih u ovoj oblasti: usklađivanje ponude i potražnje na tržištu rada; pružanje podrške inventivnim programima usklađenim sa strateškim pravcima ekonomskog razvoja; i obezbjeđivanje istih uslova za rad i zapošljavanje mladih ljudi.<sup>40</sup>

Nažalost, nakon petogodišnjeg procesa implementacije nacionalne strategije za mlade, još uvijek nije izvršena njegova evaluacija, niti su stvoreni uslovi za kreiranje novog strateškog okvira za omladinsku politiku u Crnoj Gori. Ipak, tokom 2012–2013. godine, Ministarstvo prosvjete i Uprava za mlade i sport pristupili su kreiranju nacrta pravnog okvira za kreiranje i sprovođenje omladinske politike (Zakon o mladima), čijom se budućom implementacijom očekuje unapređenje aktivnosti u ovoj oblasti.

Osim nacionalnog okvira omladinske politike, Uprava za mlade i sport, kao i lokalne nevladine organizacije (Proaktiv, Forum MNE) i međunarodni donatori (IOM, OSCE, SIDA) podržali su i razvoj Lokalnih planova akcije za mlade (LPAM), koji predstavljaju lokalnu međusektorsku omladinsku politiku, uključujući i oblast zapošljavanja mladih. Lokalni planovi akcije za mlade razvijeni su u Kotoru, Budvi, Tivtu, Nikšiću, Kolašinu, Bijelom Polju, Pljevljima. Glavni grad Podgorica trenutno razvija lokalni plan akcije za mlade. Lokalne samouprave su takođe započele s uspostavljanjem lokalnih opštinskih kancelarija za mlade, koje koordiniraju i rukovode razvojem lokalne politike za mlade. Trenutno, kancelarije za mlade funkcionišu u Mojkovcu, Kolašinu, Bijelom Polju, Nikšiću, dok tu funkciju u opštinama Cetinje, Tivat i Kotor vrše lokalne kancelarije za prevenciju narkomanije.

U okviru procesa usaglašavanja strateškog okvira u oblasti zapošljavanja s evropskom pravnom tekovinom, Vlada Crne Gore razvila je niz strateških dokumenata, od kojih su za MAF okvir posebno značajne: Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2012–2015), Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje (2008–2013), Nacionalna strategija za cjeloživotnu karijernu orijentaciju (2011–2015), Strategija razvoja stručnog obrazovanja (2010–2014), Strategija razvoja

39. COM (2004) 694 final, Evropska komisija

stručnog obrazovanja na sjeveru Crne Gore (2011–2014), Strategija za razvoj volonterizma u Crnoj Gori (2010–2014), Strategija razvoja ljudskih resursa u sektoru turizma u Crnoj Gori 2007, Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori (2008–2012), Strategija za integraciju osoba s invaliditetom u Crnoj Gori (2008–2016), kao i Strategija za razvoj malih i srednjih preduzeća (2011–2015), koja se direktno ne bavi mladima, ali naglašava preduslove za kreiranje ambijenta i prilika za njihovo (samo) zapošljavanje.

Pomenute strategije posebno naglašavaju: razvoj cjeloživotnog profesionalnog usavršavanja i osposobljavanja, kao i bolje povezanosti obrazovanja i preduzetništva, ističući, između ostalog, i značaj unapređenja učenja na radnom mjestu; veći stepen uključivanja diplomaca i sticanje zaposlenja odmah po završetku procesa sticanja obrazovanja; unapređenje inovacija, regionalnog razvoja i preduzetništva; obezbjeđivanje stručnosti kao dijela kvalitetnih strategija; brže i fleksibilnije reagovanje na promjene na tržištu rada, kao i njihovo brže predviđanje; kreiranje različitih oblika obuke za odrasle; jačanje povezanosti programa za osposobljavanje odraslih i segmenta rada; unapređenje i podsticanje stručnog usavršavanja u toku trajanja karijere.

Osim toga, usaglašavanje crnogorskog pravnog okvira s evropskom pravnom tekovinom ogleda se i u kreiranju zakona koji se, između ostalog, bave regulisanjem oblasti zapošljavanja (mladih), i to:

- o Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti („Sl. list CG“, br. 14/2010 i 45/2012) definiše stepen u kojem je osiguranje nezaposlenih određeno aktivnom politikom i mjerama njihove implementacije kroz informacije o mogućnostima zapošljavanja, posredovanje pri zapošljavanju,

profesionalnu orijentaciju, finansiranje zarada pripravnika; podršku samozapošljavanju, subvencije za samozapošljavanje, obrazovanje i obuku, stručno osposobljavanje teže zapošljivih lica, javni rad, stipendije i ostale mjere koje imaju za cilj povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti.

- o Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom („Sl. list CG“, br. 49/08) bavi se ovom grupom zasebno.
- o Usvojeni su i Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija („Sl. list CG“, br. 80/210), i Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama („Sl. list CG“, br. 80/2008).
- o Stručno obrazovanje uređeno je Zakonom o stručnom obrazovanju i Zakonom o obrazovanju odraslih („Sl. list CG“, br. 20/2011).
- o Novousvojeni Zakon o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem („Sl. list CG“, br. 38/12) stvara pravni osnov za obezbjeđivanje prakse mladim diplomcima.

Ipak, bez obzira na mnogobrojne izazove, okvir javne politike prema mladima, uključujući i zapošljavanje, razvija se u Crnoj Gori u skladu s EU standardom za omladinsku politiku, koji se, između ostalog, odnosi i na sljedeće ciljeve:

- o plansko i namjensko ulaganje u mlade ljude na način koji je koherentan i uzajamno podstičući, gdje god je to moguće, više se fokusirajući na mogućnosti, a manje na rješavanje problema;
- o uključivanje mladih ljudi u strateško formulisanje omladinskih politika i navođenje njihovih mišljenja o funkcionalnoj efikasnosti implementacije politika;
- o kreiranje uslova za učenje, prilika i iskustava koji osiguravaju i omogućavaju mladim ljudima da unapređuju svoje znanje, razvijaju svoje

sposobnosti i vještine, kako bi u potpunosti bili prisutni na tržištu rada i u civilnom društvu;

- o uspostavljanje sistema za prikupljanje podataka kako bi se pokazala efikasnost omladinskih politika i otkrio nivo „nedostataka politike“<sup>41</sup> u smislu efikasnog pružanja servisa mladim ljudima iz određenih društvenih grupa, u konkretnim oblastima i u određenim uslovima;
- o demonstriranje posvećenosti smanjenju gore pomenutih nedostataka, tamo gdje je neosporno utvrđeno njihovo postojanje.<sup>42</sup>

Proces usaglašavanja pravnog i strateškog okvira u oblasti omladinske politike u Crnoj Gori u skladu je i s EU strategijom za mlade (2010–2018) koja oblast “Zapošljavanje i preduzetništvo” definiše kao jedan od svojih prioriteta – Polje djelovanja 2 EU strategije za mlade naglašava da prelazni periodi mladih ljudi od obrazovanja do zapošljavanja postaju znatno duži i složeniji. Cilj ove oblasti djelovanja je da:

*“Obezbjedi podršku integraciji mladih ljudi na tržište rada, bilo u svojstvu zaposlenih ili u svojstvu preduzetnika. Neophodno je olakšati i podstaći prelazak sa faze sticanja obrazovanja i obuke ili faze nezaposlenosti i neaktivnosti u fazu zaposlenosti. Potrebno je i unaprijediti mogućnosti mladih za usklađivanje profesionalnog i porodičnog života. U Lisabonskoj strategiji, za period nakon 2010.*

*godine, navodi se da je neophodno osigurati prilike za mlade ljude i nastaviti rad u skladu s opštim ciljevima Evropskog pakta za mlade.”*

Na kraju, važno je istaći da EU strategija 2020. predlaže sedam ključnih inicijativa koje treba da doprinesu razvoju i zapošljavanju, pri čemu je osnovni cilj inicijative Mladi u pokretu (Youth on the Move flagship): “da se oslobodi potencijal mladih ljudi da ostvare pametan, održiv i inkluzivan rast u Evropskoj uniji”.<sup>44</sup> Ovom inicijativom promoviše se primjena strateških ciljeva u domenu obrazovanja i zapošljavanja mladih ljudi, kao i preduzetništva, kroz programe mobilnosti za mlade stručnjake; zatim kroz priznavanje neformalnog i formalnog oblika obrazovanja i izradu novih politika za mlade kojima bi se podsticalo zapošljavanje onih bez iskustva, kroz stažiranje i druge oblike sticanja radnog iskustva. Novi EU paket za zapošljavanje mladih – Garancija za mlade (The European Youth Guarantee) predstavlja nastavak inicijative Mladi u pokretu, uspostavljene kroz Inicijativu za stvaranje mogućnosti za mlade, kojom se podstiče proaktivna uloga mladih u zapošljavanju.<sup>45</sup> Između ostalog, njom se promoviše šema garancija za mlade, koja osigurava svim mladim ljudima (kojima treba 3 do 6 mjeseci da završe svoje studije) da će dobiti zaposlenje, moći da odrade pripremački staž, moći da volontiraju ili prođu kroz dodatne obuke i steknu iskustvo.<sup>46</sup>

41. Pretpostavka je da će omladinska politika ispuniti potrebe mladih ljudi i da će mladi ljudi biti u potpunosti osposobljeni da se nose s izazovima doba zrelosti. Ovo je utopijska pretpostavka. Svaka politika ima određene nedostatke u pogledu ispunjenja ovih potreba. Prema Williamsonu (2008), „ovakvi i slični nedostaci” efikasnosti funkcionisanja politika definišu se kao „nedostaci politika”.

42. Denstad F.Y., Priručnik za izradu politika „Kako izraditi nacionalnu strategiju za mlade”, objavio Savjet Evrope, septembar 2009.

43. EU strategija za mlade 2010–2018.

44. EK, 2010.

45. Mjere u okviru EU paketa garancija za mlade opisane su u Aneksu I, Tabela 1.

46. EK, 2010.

## 3.2. STRATEŠKE INTERVENCIJE U OBLASTI ZAPOŠLJAVANJA MLADIH

U nastavku poglavlja predstavljeni su strateški dokumenti, posebno relevantni za MAF okvir u Crnoj Gori, kako oni koji na neposredan način odgovaraju na probleme i potrebe mladih u oblasti zapošljavanja, tako i oni koji se ovim problemom bave na posredan način. Strategije su opisane kroz predstavljanje opštih ciljeva, prioriteta i nadležnosti.

### NACIONALNA STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA

**Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012–2015.** predstavlja strateški okvir za sprovođenje politike zapošljavanja i reformi na tržištu rada u Crnoj Gori. Strategija je kreirana u kontekstu pridruživanja Crne Gore EU i zasnovana je na pretpostavci da je ulaganje u ljudske resurse nužno za oporavak ekonomije i povratak na obrazac ekonomskog rasta. Oslanja se na prioritete strateškog okvira EU 2020. sa naglaskom na pametan, održiv i inkluzivan rast, kao i na odgovor na Smjernice o zapošljavanju EU (7-10) iz oktobra 2010. godine. Uzimajući u obzir i nacionalne prioritete u domenu politike zapošljavanja, strategija ima za cilj obezbjeđenje dugoročnog okvira za konkretne, ambiciozne mjere i aktivnosti, koje su usmjerene ka budućnosti, a koje će biti realizovane kroz godišnje akcione planove, u skadu sa problemima, izazovima i prednostima tržišta rada Crne Gore.

TABELA 3-1:

NACIONALNA STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA ZA PERIOD 2012–2015.

Opšti cilj	Prioriteti	Nadležnost
<p><b>Stvaranje boljih uslova za otvaranje novih radnih mjesta i u ljudski kapital u cilju podizanja nivoa zaposlenosti i unapređenja ekonomske konkurentnosti Crne Gore</b></p>	<p><b>Povećanje zaposlenosti i smanjenje stope nezaposlenosti:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stimulisanje stvaranja poslova kroz jačanje biznis okruženja i upravljanje tržištem rada;</li> <li>- povećanje efikasnosti politika aktivacije, sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica i nezaposlenih mladih na tržištu rada;</li> <li>- povećanje samozapošljavanja;</li> <li>- podsticanje preduzetništva, posebno u nerazvijenim područjima Crne Gore.</li> </ul> <p><b>Unapređenje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkurentnosti kroz formalno i neformalno obrazovanje i obuku:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promovisanje pristupa cjeloživotnom učenju od strane odraslih i njihovog učešća u njemu;</li> <li>- unapređenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i prilagođavanje sistema obrazovanja potrebama tržišta rada.</li> </ul> <p><b>Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenja siromaštva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- unapređenje sistema socijalnih davanja i socijalnih usluga u cilju bolje usmjerenosti i pokrivenosti ranjivih grupa;</li> <li>- integracija u zapošljavanju osoba s invaliditetom;</li> <li>- integracija u zapošljavanju RAE populacije, izbjeglica i raseljenih lica.</li> </ul> <p>Sve mjere AP za 2013. godinu predstavljene su u Matrici 1</p>	<p>Ministarstvo rada i socijalnog staranja;</p> <p>Zavod za zapošljavanje Crne Gore</p>

Mehanizmi za sprovođenje aktivnosti navedenih u Strategiji treba da se ogledaju u operativnim dokumentima, kao što su Operativni program IPA za razvoj ljudskih resursa i godišnji programi rada Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.<sup>47</sup> Strategijom su utvrđeni i pokazatelji mjerenja uspjeha njene implementacije, prema kojima je, između ostalih, predviđeno da se (u četvorogodišnjem periodu), prema Anketi o radnoj snazi (MONSTAT), stopa zaposlenosti (15-65) poveća na 60%, stopa zaposlenosti žena (15-65) poveća na 50%, stopa nezaposlenosti (15-65) smanji na 15%, stopa nezaposlenosti mladih (14-24) smanji na 28%, stopa registrovane nezaposlenosti, prema podacima Zavoda za zapošljavanje, smanji na 8%, itd. Ove projekcije su od posebnog značaja prilikom kreiranja Akcionog plana za unapređenje zapošljavanja mladih za 2014. godinu.

Strategijom se definiše i politika tržišta rada u Crnoj Gori, njeni prioriteti i zadaci. Između ostalog, navodi se i da, iako koordinacija između ministarstava, definisanje i raspodjela odgovornosti postoje, procesi praćenja i evaluacije upravljanja tržištem rada moraju da budu unaprijeđeni u predstojećem periodu. Dokumenti vladine politike navode i na zaključak da će vodeći sektor ekonomije nastaviti da bude turizam, a da će poljoprivreda, transport, trgovina i građevinarstvo takođe napredovati. Stoga ove grane treba da budu primarni fokus za razvoj ljudskih resursa u sljedećem desetogodišnjem periodu kako bi se obezbijedio adekvatan broj ljudi s odgovarajućim znanjem, vještinama i kompetencijama, a time i umanjila potreba da se radna snaga uvozi. Takođe, ističe se i da postoji potreba da se pređe sa prethodnog modela

rasta, koji se zasnivao na podsticajima spolja, na novi oblik rasta, koji se oslanja na "domaće" inicijative, kakve su inovacije, produktivnost i intenzitet znanja.<sup>48</sup>

Aktivna politika zapošljavanja (APZ) predstavlja skup mjera i programa za usklađivanje ponude i potražnje radne snage, koji su neposredno usmjereni na smanjenje nezaposlenosti. Kod porasta nezaposlenosti mjere se prilagođavaju odnosima na tržištu rada. Promjene na tržištu radne snage najizrazitije se manifestuju u strukturnoj nezaposlenosti. Ovim mjerama i programima utiče se kako na potražnju radne snage, što se najčešće izražava u mjerama namijenjenim poslodavcima, tako i na ponudu, gdje su mjere, prvenstveno, namijenjene nezaposlenim licima. APZ direktno utiče na tržište radne snage svojim mjerama, koje obuhvataju: aktivnu demografsku politiku; migracijsku politiku i politiku usmjeravanja kapitala na razvoj ljudskih resursa; promjene u obrazovnim sistemima, s akcentom na permanentnom i neformalnom obrazovanju; povećanje mogućnosti zapošljavanja pripadnika marginalnih grupa; razvoj institucija za zapošljavanje, centara za profesionalno informisanje i planiranje karijere; mjere kojima se podstiču poslodavci na usklađivanje ponude i potražnje radne snage (npr. subvencije kod zapošljavanja novih radnika, prekvalifikacije i obrazovanja već zaposlenih, posebno onih koji najteže dolaze do zaposlenja) i raznovrsne (fleksibilne) oblike zaposlenja i smanjenja (skraćivanja) radnog vremena.<sup>49</sup>

47. Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012–2015, Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja, Podgorica, 2008.

48. Izvještaj ETF – april 2010. godine

49. Isto.

## OPERATIVNI PLAN RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI

u Crnoj Gori, strateški okvir usklađenosti fokusira se na smanjivanje jaza između postojećih vještina na tržištu rada i novih zahtjeva tržišta rada, i u skladu je sa strategijom EU 2020.

U pogledu komponente razvoja ljudskih resursa

**TABELA 3-2:**

### OPERATIVNI PLAN RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI

Opšti cilj	Prioriteti	Nadležnost
<b>Promovisanje održivog razvoja ljudskih resursa modernizacijom i razvojem sistema obrazovanja, obuke i istraživanja u Crnoj Gori, u skladu sa politikama i standardima EU, sa posebnim fokusom na zapošljivost mladih</b>	<p><b>Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- povećati djelotvornost mjera aktivne politike zapošljavanja radi unapređenja pristupa zapošljavanju i zadržavanja zaposlenja.</li> </ul> <p><b>Obrazovanje i istraživanje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- unaprijediti sistem obrazovanja i istraživanja radi postizanja njegove bolje povezanosti sa privredom.</li> </ul> <p><b>Socijalna inkluzija:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- unaprijediti pristup tržištu rada za kategorije lica koja se nalaze u nepovoljnom položaju kroz povećanje zapošljivosti.</li> </ul> <p><b>Tehnička podrška:</b> EK 2010.</p>	Government of Montenegro

Ciljevi Strategije razvoja i finansiranja visokog obrazovanja (2011–2020) su: 1) obezbjeđenje i unapređenje kvaliteta visokog obrazovanja; 2) povezivanje visokog obrazovanja i tržišta rada i podizanje preduzetničko-inovativnog karaktera obrazovanja; 3) učešće populacije sa visokim obrazovanjem starosti 30-34 godine treba da bude najmanje 40% u 2020. godini; 4) uspostavljanje modela cjeloživotnog učenja utemeljenog na dobroj međunarodnoj praksi; 5) istraživački orijentisano visoko obrazovanje; 6) internacionalizacija visokog obrazovanja. U Strategiji naučnoistraživačke djelatnosti 2008–2016, cilj koji se tiče razvoja ljudskih resursa odnosi se na unapređenje kadrovskih potencijala za razvoj nauke i tehnologije, prvenstveno kroz razvoj mladih kadrova i uključenje u evropski istraživački prostor (European Research Area – ERA). U cilju operacionalizacije ovog cilja, Vlada Crne Gore je u martu 2011. godine usvojila Akcioni plan za povećanje mobilnosti istraživača 2011–2012, sa sljedećim operativnim ciljevima: 1) jačanje

osnova za odlazeću mobilnost; 2) unapređenje dolazeće mobilnosti i 3) snaženje međusektorske mobilnosti.<sup>50</sup>

### STRATEGIJA RAZVOJA STRUČNOG OBRAZOVANJA U CRNOJ GORI (2010–2014)

Strategija, između ostalog, predviđa i veliki broj specifičnih ciljeva kao što su:

- omogućiti brži odgovor obrazovnog sistema na potrebe tržišta rada, razviti kvalifikacije bazirane na ishodima učenja u svim područjima rada i svima omogućiti dostupnost obrazovanja i osposobljavanja, kao i prohodnost kroz sistem;
- obezbijediti kvalitetno stručno obrazovanje, na osnovu definisanih indikatora kvaliteta obrazovanja;
- svim učenicima tokom obrazovanja pomoći da razviju stručne i ključne kompetencije, potrebne za život i rad;

<sup>50</sup> Operativni plan razvoja ljudskih resursa, Vlada Crne Gore, 2012–2013.

- obezbijediti uslove za cjeloživotno učenje i mobilnost pojedinaca, omogućiti priznavanje neformalnog i informalnog učenja i povezivanje formalnog obrazovanja i neformalnog učenja;
- omogućiti lični, socijalni i profesionalni razvoj svakog pojedinca, podsticanjem pravičnosti, socijalne kohezije i aktivnog građanstva;
- omogućiti uporedivost kvalifikacija koje se stiču u Crnoj Gori sa kvalifikacijama u drugim zemljama.

Takođe, Strategija razvoja stručnog obrazovanja na sjeveru zemlje (2011–2014) kreirana je sa ciljem kreiranja stručnog obrazovanja koje će

biti usmjereno na sticanju praktičnog znanja, vještina i sposobnosti u skladu sa zahtjevima tržišta rada i koje će spremno reagovati na promjene i podsticati ih: „Osnovna karakteristika strategije razvoja zasniva se na formiranju dominantnog klastera usluga, koji čine turizam, šumarstvo, servisi, transport i komunikacije, pod uslovom da postoje prirodni resursi.“ Misija ove strategije jeste da se osnuje stručni obrazovni sistem na sjeveru Crne Gore, koji bi, u saradnji sa lokalnim samoupravama i socijalnim partnerima, generisao kompetentno i stručno osoblje koje će spremno odgovoriti na potrebe tržišta. Takav obrazovni sistem pružio bi podršku razvoju opština zasnovanom na njihovim prirodnim resursima i privrednim potencijalima.

**TABELA 3-3:**

**STRATEGIJA RAZVOJA STRUČNOG OBRAZOVANJA U CRNOJ GORI (2010–2014)**

Opšti cilj	Prioriteti	Nadležnost
<p><b>Odrediti pravac razvoja stručnog obrazovanja i specifične ciljeve:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- omogućiti brzi odgovor obrazovnog sistema na potrebe tržišta rada, razviti kvalifikacije bazirane na ishodima učenja u svim područjima rada i svima omogućiti dostupnost obrazovanja i osposobljavanja, kao i prohodnost kroz sistem;</li> <li>- obezbijediti kvalitetno stručno obrazovanje, na osnovu definisanih indikatora kvaliteta obrazovanja;</li> <li>- tokom obrazovanja pomoći da učenici razviju stručne i ključne kompetencije;</li> <li>- obezbijediti uslove za cjeloživotno učenje i mobilnost, omogućiti priznavanje neformalnog i informalnog učenja i povezivanje formalnog obrazovanja i neformalnog učenja;</li> <li>- omogućiti lični, socijalni i profesionalni razvoj svakog pojedinca;</li> <li>- omogućiti uporedivost kvalifikacija koje se stiču u Crnoj Gori sa kvalifikacijama u drugim zemljama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jačanje institucionalnog i zakonskog okvira</li> <li>- Jačanje socijalnog partnerstva</li> <li>- Decentralizacija</li> <li>- Povezivanje stručnog obrazovanja sa tržištem rada, kroz dalji razvoj crnogorskog kvalifikacionog okvira, sektorskih komisija, standarda zanimanja i obrazovnih programa, kao i priznavanje neformalnog i informalnog učenja</li> <li>- Dostupnost obrazovanja</li> <li>- Kvalitet stručnog obrazovanja</li> <li>- Nastavnici i uprava škola</li> <li>- Finansiranje stručnog obrazovanja</li> <li>- Međunarodna saradnja</li> </ul>	<p>Ministarstvo prosvjete; Ministarstvo rada i socijalnog staranja; Centar za stručno obrazovanje; Ispitni centar; Savjet za stručno obrazovanje</p>

## NACIONALNA STRATEGIJA ZA KARIJERNU ORIJENTACIJU (2011–2015)

Novi **koncept karijerne** orijentacije takođe se razvija u cilju razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori, a zasnovan je na uvjerenju da su pojedinci

koji imaju razvijene vještine vođenja karijere sposobni da realno procijene svoje kompetencije, sagledaju mogućnosti na tržištu rada i u obrazovanju, da donose odluke i preduzimaju korake u pravcu njihove realizacije.

**TABELA 3-4:**

**NACIONALNA STRATEGIJA ZA KARIJERNU ORIJENTACIJU (2011-2015)**

Opšti cilj	Prioriteti	Nadležnost
<b>Identifikovati prioritete, mjere i aktivnosti, koje će građanima (mladima i odraslima) obezbijediti kvalitetne usluge karijerne orijentacije i pomoći im da tokom cijelog života razvijaju karijeru u skladu sa svojim sposobnostima, interesima, osobinama i potrebama na tržištu rada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Podizanje svijesti o potrebi za cjeloživotnim učenjem i razvojem karijere</li> <li>- Unapređivanje pravnog i institucionalnog okvira</li> <li>- Jačanje karijerne orijentacije u obrazovnom sistemu Crne Gore</li> <li>- Jačanje usluga karijerne orijentacije za nezaposlene i zaposlene</li> <li>- Obezbeđivanje kvaliteta u karijernoj orijentaciji</li> <li>- Koordinacija politike i vođenja službi za karijernu orijentaciju</li> </ul>	Ministarstvo prosvjete; Ministarstvo rada i socijalnog staranja; Zavod za zapošljavanje Crne Gore; Zavod za školstvo; Univerziteti; Škole

## STRATEGIJA ZA CJELOŽIVOTNO PREDUZETNIČKO UČENJE (2008–2013)

Koncept **cjeloživotnog učenja** u velikoj mjeri se primjenjuje u zemljama OECD-a. Iako formalno obrazovanje predstavlja centralni dio procesa cjeloživotnog učenja, van škola i univerziteta, kroz uključivanje roditelja, poslodavaca, poslovnih partnera i dobrovoljnih organizacija sprovede se različiti vidovi učenja. Strategija treba da pomogne razvoju ljudskog kapitala u Crnoj Gori čime će se značajno doprinijeti stvaranju konkurentne i dinamične ekonomije,

koja je u stanju da ostvari održiv ekonomski razvoj sa više boljih poslova i boljom socijalnom kohezijom. Crna Gora je prva zemlja zapadnog Balkana koja je uvela preduzetništvo u osnovno i srednje obrazovanje kao obavezan ili izborni predmet, sa ciljem da se razvije svijest o tome kod učenika koji se pripremaju preuzeti odgovornost za samostalan život. Na taj način oni se upoznaju sa poslovnim svijetom i načinom njegovog funkcionisanja. U obrazovnim programima iz područja rada kao što su ekonomija, pravo i administracija – preduzetništvo se izučava kroz predmet Preduzeće za vježbu.

**TABELA 3-5:**

**STRATEGIJA ZA CJELOŽIVOTNO PREDUZETNIČKO UČENJE (2008–2013)**

Opšti cilj	Prioriteti	Nadležnost
<b>Opšti cilj strategije za cjeloživotno preduzetničko učenje je razvoj preduzetničkog duha kroz ubrzano ostvarivanje napretka u promovisanju preduzetničkog načina razmišljanja u društvu na sistematski način i uz efektivne akcije</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Razvoj svijesti o značaju preduzetničkog učenja za ukupan socio-ekonomski razvoj zemlje</li> <li>- Unapređivanje preduzetničkog učenja u sistemu formalnog obrazovanja</li> <li>- Unapređivanje preduzetničkog učenja u sistemu neformalnog obrazovanja</li> <li>- Praćenje sprovođenja i evaluacija preduzetničkog učenja</li> </ul>	Ministarstvo rada i socijalnog staranja; Zavod za zapošljavanje Crne Gore; Centar za stručno obrazovanje; Investiciono razvojni fond Crne Gore; Direkcija za razvoj MSP



Važno je istaći da **socijalno preduzetništvo** ima snažan potencijal za generisanje zapošljavanja i samozapošljavanja, posebno ranjivih grupa stanovništva. Osim ekonomskih benefita, ovaj vid preduzetništva ima važnu socijalnu dimenziju kroz uključivanje ranjivih grupa. U Crnoj Gori je socijalno preduzetništvo ograničeno na ad hoc inicijative. Razloga za ovo je više, među kojima se mogu izdvojiti: nepostojanje adekvatne zakonske regulative i infrastrukture (institucije i organizacije), sistemske podrške razvoju i drugo. Ipak, jedan od ključnih uslova za razvoj socijalnog preduzetništva je razvoj kapaciteta na različitim nivoima, koji bi doprinio intenziviranju napora i aktivnosti za razvoj socijalnog preduzetništva u Crnoj Gori.<sup>51</sup>

Osim mjera i aktivnosti koje su predviđene u oblasti zdravlja, socijalne zaštite i obrazovanja, strategija predviđa i posebne mjere u oblasti profesionalne rehabilitacije i povećanja motivacije za učešće u programima osposobljavanja i drugih mjera zapošljavanja, kao i pružanje usluga psiho-socijalne pomoći, uz tijesnu saradnju Biroa rada i Centara za socijalni rad.

## STRATEGIJA ZA INTEGRACIJU OSOBA S INVALIDITETOM U CRNOJ GORI (2008–2016)

Takođe, u Akcionom planu za implementaciju evropskog partnerstva jedan od srednjoročnih prioriteta podrazumijeva i obezbjeđivanje integracije mladih ljudi, žena i ranjivih grupa u tržište rada, kao i modernizaciju socijalnih politika. Ovaj dokument reflektuje generalnu posvećenost Crne Gore implementaciji zakonodavnog i političkog okvira, zasnovanog na nediskriminaciji, a u skladu sa evropskim i međunarodnim standardima (što uključuje zabranu diskriminacije po osnovu pola, rase, etničkog porijekla ili religije, invaliditeta, godina ili seksualne orijentacije).

**TABELA 3-6:**

### STRATEGIJA ZA INTEGRACIJU OSOBA S INVALIDITETOM U CRNOJ GORI (2008-2016)

Goal	Priorities	Responsible entities
<b>Unapređenje položaja OSI u Crnoj Gori i njihovo uključivanje u sve oblasti društva na ravnopravnoj osnovi</b>	<b>Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje:</b> - uspostavljanje pravnog okvira za zapošljavanje osoba s invaliditetom, koji treba da stvori uslove za njihovo prilagođavanje tržištu rada kroz edukaciju, treninge i profesionalno osposobljavanje, kao i prilagođavanje tržišta rada osobama s invaliditetom	Ministarstvo rada i socijalnog staranja; Ministarstvo za ljudska i manjinska prava; Ministarstvo prosvjete; Ministarstvo nauke; Zavod za zapošljavanje Crne Gore

51. Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje 2008–2013. godine, strana 27.

**STRATEGIJA ZA POBOLJŠANJE POLOŽAJA  
ROMA I EGIPĆANA U CRNOJ GORI 2012–  
2016.**

**TABELA 3-7: STRATEGIJA ZA POBOLJŠANJE POLOŽAJA ROMI I EGIPĆANA U CRNOJ GORI 2012–2016.**

Goal	Priorities	Responsible entities
<b>Stvaranje uslova za primjenu i primjena osnovnih ljudskih i manjinskih prava u odnosu na romsku i egipćansku populaciju, individualno i kolektivno, kako bi se suštinski i kvalitativno poboljšao sveukupan društveni, kulturni, socio-ekonomski i svaki drugi položaj ove grupe građana Crne Gore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pravni status</li> <li>- Obrazovanje</li> <li>- Zapošljavanje i prava iz radnog odnos</li> </ul>	Ministarstvo za ljudska i manjinska prava

Osim gore navedenih strategija, koje se neposredno bave rješavanjem problema u oblasti zapošljavanja mladih (uključujući i osjetljive grupe), za MAF okvir relevantne su i strategije koje se ovim problemom bave na posredan način, kao što su Strategija razvoja volonterizma u Crnoj Gori 2010–2014, Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća (2011–2015) ili Strategija razvoja turizma u Crnoj Gori do 2020. godine. U ovom kontekstu, pretpostavlja se da će unapređenju zapošljivosti mladih doprinijeti i afirmacija volonterizma i volonterskog rada, kao socio-ekonomskog resursa u funkciji sticanja znanja i vještina, kao i unapređenje normativno-pravnog okvira za osnivanje volonterskih servisa, posebno u lokalnim zajednicama. Takođe, pretpostavlja se da je od posebnog značaja za kreiranje prilika za zapošljavanje i samozapošljavanje mladih i podrška početnicima u biznijesu – start up, a prije svega jačanje institucionalne infrastrukture za podršku započinjanja biznisa kod mladih, te unapređenje kvaliteta i dostupnosti finansijske i nefinansijske podrške mladima. Na kraju, raspoloživost kvalifikovanih i kompetentnih ljudskih resursa za privredno prioritetni sektor turizma trebalo bi da se postigne razvojem specifičnih kvalifikacionih usluga i ustanova za ovaj sektor, kao i usmjerenjem reforme

sistema obrazovanja i stručnog obrazovanja ka potrebama sektora turizma. Osim prilika za sezonsko zapošljavanje mladih, ovaj sektor pruža i šansu za sticanje prihoda u područjima sa visokim stepenom siromaštva kroz različite vidove usluga. Specifičnim mjerama u oblasti razvoja ljudskih resursa može se dati održivi doprinos borbi protiv siromaštva.

### 3.3. IDENTIFIKACIJA I ODREĐIVANJE PRIORITETNIH MJERA

MAF okvir fokusira se, prije svega, na mjere sa kratkoročnim uticajem, identifikovane u prethodnom poglavlju, ali identifikuje i one za koje se pretpostavlja da će donositi rezultate u dužem vremenskom periodu, kako bi se osigurao nastavak napretka u ostvarenju prioritetnog MRC. Usljed nedostatka analize uticaja strategija i mjera u oblasti zapošljavanja mladih u Crnoj Gori, kao i sa njima povezanih kvantitativnih pokazatelja, proces identifikacije mjera oslanjao se na postojeći strateški okvir. Tokom desk istraživanja identifikovan je veliki broj mjera iz ukupno 10 strategija relevantnih za oblast

zapošljavanja mladih. Određivanje prioriternih mjera izvršeno je tokom procesa konsultacija sa zainteresovanim stranama, nakon čega su prioriterni mjere u oblasti zapošljavanja mladih svrstane u četiri glavne kategorije, i to:

### **1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih:**

- 1.1. Unapređenje međusektorske i međuresorne saradnje relevantnih državnih službi, akademske zajednice, privatnog sektora i lokalnih samouprava u oblasti zapošljavanja mladih;
- 1.2. Pобоljšanje procesa praćenja sprovođenja sektorskih strategija relevantnih za oblast zapošljavanja mladih (posebno mjera za aktivno zapošljavanje);
- 1.3. Unapređenje veze između poslodavaca i mladih u cilju povećanja njihove zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada;
- 1.4. Razvoj lokalnih službi za karijerno savjetovanje i zapošljavanje i unapređenje informisanosti mladih o postojećim servisima za karijernu orijentaciju;
- 1.5. Unapređenje volonterizma i mobilnosti mladih.

### **2. Unapređenje obrazovnih politika (stručno, visoko, srednje, neformalno obrazovanje) i odgovarajućih mjera za zapošljavanje mladih:**

- 2.1. Unapređenje rada institucija za stručno obrazovanje kako bi se razvile vještine mladih koje su u skladu sa potrebama tržišta rada i principima održivog razvoja;
- 2.2. Razvijanje vještina preduzetništva i preduzetničkog razmišljanja kroz osnovno, srednje i visoko obrazovanje;
- 2.3. Razvijanje programa cjeloživotnog učenja, posebno na regionalnom i opštinskom nivou.

### **3. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za razvoj biznisa (mala i srednja preduzeća i razvoj preduzetništva):**

3.1. Unapređenje pružanja poslovno savjetodavnih usluga mladima za pokretanje biznisa (posebno na temu energetske efikasnosti, upravljanja otpadom, pristupa međunarodnom znanju, grantovima za inovativne firme itd.;

3.2. Unapređenje vrste i dostupnosti finansijskih usluga (povoljni krediti za start-up).

### **4. Obezbeđenje jednakih mogućnosti za zapošljavanje mladih iz osjetljivih i manjinskih grupa:**

- 4.1. Mjere za unapređenje zapošljavanja mladih iz ruralnih i izolovanih sredina;
  - 4.1.1. Podsticanje uključivanja mladih iz ruralnih sredina u programe povećanja zapošljivosti;
- 4.2. Mjere za unapređenje zapošljavanja mladih s invaliditetom (OSI);
  - 4.2.1. Obezbeđivanje uslova za nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad licima smanjene pokretljivosti i licima s invaliditetom objektima u javnoj upotrebi;
  - 4.2.2. Unapređenje sprovođenja zakonske regulative relevantne za zapošljavanje mladih OSI;
- 4.3. Mjere za osnaživanje mladih Roma i Egipćana;
  - 4.3.1. Povećanje zapošljivosti mladih pripadnika RE populacije;
  - 4.3.2. Povećanje nivoa uključenosti mladih pripadnika RE populacije u mjere aktivne politike zapošljavanja.

Osnovni izazov prilikom određivanja prioriternih mjera predstavljao je neujednačen način definisanja i nivo opštosti na kojem su one određene u okviru različitih strategija. S obzirom na to da je oblast zapošljavanja inter-sektorska, ubuduće bi trebalo raditi na unapređenju i standardizaciji procesa izrade relevantnih strategija kako bi uporedna istraživanja i analize bile olakšane.

PROBLEM

Nezaposlenost mladih

Kategorija

Samoeфикаsnost

Prihvаtljivost

dostupnost

UZROCI

NEPUNO STANJE  
SA PUNIM RADNIM VREMENOM

SEZONSKI POSAO  
(niska osiguranje  
penzije)

RAD OD VEINKA, BEZ  
FIRMSKE PЛАTE  
RAD ZA KOJI NIJESAM KVАLIFIKOVAN

ADMINISTRATIVNE  
PREPREKE

NEODSTUPNOST  
- KURSEVA, SEMINARA ZBOG  
KOTIZACIJA I LI PLACANJA (LITH...)  
- PRAKSA!

**IV IDENTIFIKACIJA  
I PRIORITIZACIJA  
PREPREKA I RJEŠENJA  
ZA UNAPREĐENJE  
ZAPOSLENOSTI MLADIH**

Fotografija: Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori

Proces analize prepreka i mapiranja rješenja u okviru MAF procesa sastojao se od desk analize dostupnih podataka i kvalitativnog istraživanja (fokus grupe i intervjui sa ključnim akterima, online konsultacije). Važno je istaći da je posebnu vrijednost MAF procesa u Crnoj Gori predstavljala njegova **visoka participativnost**, tj. činjenica da je uključio veliki broj zainteresovanih aktera, uključujući i mlade. Tako se analiza stanja sastojala, između ostalog, i od sprovođenja deset intervjua i četiri fokus grupe, koje su organizovane u sjevernom, centralnom i južnom dijelu zemlje. Proces konsultacija

uključio je i oko 70 predstavnika relevantnih organizacija i institucija – pružaoca usluga u oblasti zapošljavanja mladih. Sami mladi bili su uključeni u proces pripreme dokumenta kroz tri pomenute konsultativne radionice, kao i kroz on-line konsultacije – ukupno 170 mladih iz svih crnogorskih gradova izrazilo je svoje mišljenje o trenutnoj situaciji, uzrocima nezaposlenosti, ali i o pozitivnim promjenama koje bi trebalo da se dogode kako bi se povećala stopa zaposlenosti mladih, a time smanjila i stopa siromaštva.

SLIKA 4-1:

KATEGORIJE PREPREKA PREMA MAF OKVIRU

Javne politike i planiranje	Budžet i finansije	Ponuda	Potražnja	Međusektorska pitanja
Sektorske strategije i akcioni planovi	Alokacija resursa	Ljudski resursi	Samoeфикаsnost i prihvatljivost	Angažovanost i zagovaranje
Pravni okvir i zakoni	Eфикаsnost potrošnje	Infrastruktura, oprema i zalihe	Dostupnost	Koordinacija i usaglašavanje
Institucionalni kapaciteti	Mobilizacija resursa	Upravljanje sektorom		Odgovornost i transparentnost

U skladu sa MAF okvirom, u odnosu na prioritetne mjere, izvršena je i analiza dvije osnovne kategorije prepreka (sektorskih i međusektorskih), koje stoje na putu uspješne realizacije planiranih strateških intervencija. Akcioni plan se, prema tome, zasniva na detaljnoj analizi prepreka iz oblasti javnih politika i planiranja (sektorske strategije i akcioni planovi; pravni okvir i zakoni; institucionalni kapaciteti); budžeta i finansiranja (alokacija resursa;

efikasnost potrošnje i mobilizacija resursa); ponude usluga povezanih sa zapošljavanjem mladih (ljudski resursi; infrastruktura, oprema i zalihe; upravljanje sektorom) i potražnje tj. samih mladih (samoeфикаsnost; prihvatljivost i dostupnost). Osim toga, plan daje pregled i međusektorskih prepreka (angažovanost i zagovaranje; koordinacija i usaglašavanje; odgovornost i transparentnost).

## 4.1. ANALIZA IDENTIFIKOVANIH PREPREKA I RJEŠENJA

Kao što je već napomenuto, prepreke i rješenja su definisali učesnici fokus grupa sa relevantnim institucijama i organizacijama, kao i mladima iz svih regiona zemlje, koji su takođe bili konsultovani kroz on-line anketu.<sup>52</sup>

### 4.1.1 JAVNE POLITIKE I PLANIRANJE

U oblasti politika i planiranja, sledeće prepreke su identifikovane:

#### Politike zapošljavanja i zapošljivost mladih

- Nedovoljno razvijeni mehanizmi za praćenje i procjenu uticaja sektorskih strategija i mjera relevantnih za oblast zapošljavanja mladih, a posebno mjera za aktivno zapošljavanje;
- Nedovoljna usklađenost politike zapošljavanja i upisne politike (nedovoljno razvijeni mehanizmi za sistemsko planiranje kadrova);
- Nedovoljna dostupnost informacija (mladima) o deficitarnim zanimanjima;
- Nedovoljan broj mladih uključenih u sezonska zanimanja;
- Neadekvatno sprovođenje postojeće zakonske regulative u oblasti volonterizma;

Obrazovne politike (stručno, visoko, srednje, neformalno obrazovanje) i mjere za zapošljavanje mladih

- Nedovoljna usaglašenost programa koje nudi stručno obrazovanje i tržišta rada;
- Nedovoljni kapaciteti za sprovođenje i praćenje uspešnosti praktičnog obrazovanja;
- Nedovoljno razvijeni uslovi i ljudski resursi u obrazovnim institucijama i preduzećima za promociju preduzetništva kod mladih;

- Nedovoljno razvijeni sistem kvalifikacija i modula koji podstiču cjeloživotno učenje.

Zapošljavanje osoba sa invaliditetom

- Slaba implementacija zakonske regulative koja se, između ostalog, odnosi na kvote zapošljavanja OSI.

Ove prepreke i njima odgovarajuća rješenja su sažeti i povezani sa relevantnim intervencijama i pod-intervencijama u tabeli 4.2.

Nacionalni plan akcije za mlade (NPAM 2006-2011), kao krovni dokument za pitanja iz oblasti omladinske politike, je istekao. Efekti primjene jednogodišnjih akcionih planova proisteklih iz NPAM-a nijesu mjereni, pa se teško može ocijeniti uspešnost njegove implementacije. Generalno, implementacija politika od značaja za zapošljavanje mladih usporena je zbog slabe koordinacije donosilaca zakona i njihovih sprovodilaca. Podijeljena su mišljenja o radnom zakonodavstvu, za koje se smatra da je previše rigidno jer obavezuje poslodavce da obezbijede ugovore na neodređeno vrijeme, iako mladi smatraju da ih Zakon dovoljno ne štiti. Analiza pilot projekta za uvođenje dualnog obrazovanja ukazala je na nedostatak stimulativnih mjera za preduzeća koja prime učenike za ovaj oblik obrazovanja. Cjelovito i kvalitetno korišćenje postojećih stimulativnih mjera ometaju administrativne barijere – obično nijesu izmirene obaveze prema državi, kao preduslov za realizaciju mjera podrške, korisnici programa ne prijavljuju realne prihode prilikom apliciranja, zatim problem vlasništva – obično nijesu završeni ostavinski postupci, pa imovina nije prevedena na mlade koji traže podršku. Biznis barijere gotovo da parališu inicijative za pokretanje biznisa, a naročito su izražene u glavnom gradu.

52. Upitnik je popunila ukupno 121 mlada osoba, od toga 74 mladih žena i 45 muškaraca (2 se nije izjasnilo o polu). Anketirani su iz 17 gradova, od čega 15 crnogorskih i po jedan grad iz Srbije i Bosne i Hercegovine.

Početak 2014. godine biće donesen Zakon o mladima, koji će regulisati pitanja od značaja za omladinsku politiku. Neophodno je ojačati kapacitete za sprovođenje javnih politika od značaja za mlade i poboljšati komunikaciju između donosioca i sprovodioca. Od naročito je značaja pojačati napore da se sistemski odgovori na problem sive ekonomije. Poslodavcima koji primaju učenike kroz sistem dualnog obrazovanja treba omogućiti odgovarajuće olakšice (manja poreska stopa na potrošni materijal, opremu i uređaje, jer se koriste kao nastavna sredstva). Neophodno je ukidanje biznis barijera za mlade početnike i pružanje dodatnih mjera podrške u prvih par godina poslovanja (npr. davanje poslovnog prostora po povoljnim uslovima). Potrebno je regulisati nove oblike rada, naročito rad od kuće, otvaranje privremenih i povremenih poslova itd. Razvijati koncept fleksigurnosti<sup>53</sup> primjeren potrebama crnogorskog društva/mladih. Upisnu i obrazovnu politiku treba uskladiti sa potrebama tržišta kako bi se omogućio raniji ulazak mladih na tržište rada.

Rješenja predstavljena u Akcionom planu (tabele 4.1 i 4.2) su prioritarna rješenja visokog uticaja, koja se mogu sprovesti uz pomoć budžetskih sredstava, donacija i kredita u 2014. u sljedećim područjima: a) poboljšanje međusektorske koordinacije i planiranja među raznim institucijama odgovornim za podsticanje zapošljavanja mladih na nacionalnom i lokalnom nivou; b) uspostavljanje jedinstvenog sistema prikupljanja podataka i praćenja za mjerenje rezultata i uticaja državnih mjera; c) promovisanje inovirane politike upravljanja ljudskim resursima u skladu sa standardima Evropske unije; d) osiguranje da postojeći zakoni i mjere za povećanje zapošljivosti mladih s invaliditetom, Roma i Egipćana su u potpunosti sprovedeni uz

aktivno učešće ove populacije; e) uspostavljanje mehanizama za podsticanje praktične obuke i cjeloživotnog učenje među mladima iz ruralnih i drugih područja.

#### **4.1.2. BUDŽET I FINANSIRANJE**

Što se tiče budžeta i finansiranja, identifikovane su sledeće prepreke, koje su usko povezane sa izazovima koji se tiču oblasti politika i planiranja:

1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih:
  - 1.1. Nedovoljno razvijeni mehanizmi i finansijske mogućnosti za praćenje i procjenu uticaja sektorskih strategija i mjera relevantnih za oblast zapošljavanja mladih, a posebno mjera za aktivno zapošljavanje;
  - 1.2. Nedovoljni kapaciteti (tehnički, ljudski i prostorni) službi koje se bave karijernom orijentacijom (pedagoško-psihološke službe u školama, kancelarije za mlade, lokalne uprave) i CIPS.
2. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za pokretanje biznisa (mala i srednja preduzeća i razvoj preduzetništva):
  - 2.1. Nedovoljan broj programa za podsticanje biznisa na lokalnom nivou (inkubatori, biznis centri);
  - 2.2. Nemogućnost mladih da obezbijede početna sredstva za pokretanje biznisa, nemogućnost obezbjeđenja kolaterala.

Slaba ekonomska snaga zemlje uticala je na smanjenje državnog budžeta, što se odrazilo i na značajno smanjenje mogućnosti za finansiranje svih mjera aktivne politike zapošljavanja. Nedovoljno su razvijeni kapaciteti institucija za prikupljanje dodatnih sredstava za realizaciju ovih mjera. Ostaju neiskorišćeni resursi iz privrede za ulaganja u inovacije i istraživanja.

*53. Fleksigurnost je izvedena iz riječi fleksibilnost i sigurnost, a predstavlja kombinaciju fleksibilnosti u promjenjivom ekonomskom okruženju uz sigurnost za zaposlene.*

Na kraju, neke mjere ostaju neiskorišćene zbog nedovoljnog angažovanja korisnika (nису spremni na zajednička ulaganja, njihove ideje nису dovoljno inovativne, nemaju dovoljno znanja da pripreme kvalitetne projekte itd.)

Jačanje ekonomije i sredstva prikupljena od borbe sa sivom ekonomijom (naplata poreza) doprinijeće povećanju budžeta i sredstava koja se mogu koristiti za mjere zapošljavanja mladih. Neophodno je intenzivirati tek osnovani Fond za deficitarna zanimanja, otvaranjem stalnog konkursa za stipendije. Jasno je da je neophodno obezbijediti više sredstava za aktivne mjere (obuke, prekvalifikacije, obrazovanje odraslih, podrška poslodavcima – subvencije, kreditne linije za mlade itd.), a pritom treba imati u vidu i alternativne izvore finansiranja (iz IPA i drugih evropskih, ali i nacionalnih i lokalnih fondova). S tim u vezi, potrebno je nadležnim službenicima obezbijediti obuku za pisanje projekata i prikupljanje sredstava (fundraising), a, imajući u vidu da je potrebno više vremena da se ovo znanje usvoji i primijeni, teba planirati i angažovanje profesionalaca.

Rješenja predstavljena u oblasti budžeta i finansiranja su prioritet prema procjeni uticaja (vidi tabelu 4.1 i tabelu 4.2, Akcioni plan) i odnose se na sljedeće: a) stvaranje i efikasno korištenje sredstava za unapređenje zapošljavanja mladih sa invaliditetom i mladih Roma i Egipćana; 2) uspostavljanje posebnih mehanizama za obezbjeđivanje kredita koji ne uključuju kolateral za mlade koji pokreću biznis; 3) finansiranje profesionalne orijentacije i praktične obuke u ruralnim područjima. Osim ovih kratkoročnih rješenja, moraju biti pokrenute dugoročne inicijative, kao što su obezbjeđivanje finansisjkih sredstava za promovisanje zelenih poslova u turizmu, poljoprivredi, proizvodnji i uslužnim djelatnostima. To bi zahtijevalo preispitivanje industrijske i politike uslužnih djelatnosti u zemlji, za šta bi bilo potrebno najmanje tri do pet godina.

#### 4.1.3. PONUDA

Na strani ponude (pružalaca usluga povezanih sa zapošljavanjem mladih), identifikovane su prepreke:

1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih
  - 1.1. Nedovoljni kapaciteti (tehnički, ljudski i prostorni) službi koje se bave karijernom orijentacijom (CIPS, pedagoško-psihološke službe u školama, kancelarije za mlade, lokalne uprave).
2. Obrazovne politike
  - 2.1. Nedovoljno razvijeni uslovi i ljudski resursi u obrazovnim institucijama i preduzećima za promociju preduzetništva kod mladih;
  - 2.2. Nedovoljno razvijen sistem kvalifikacija i modula koji podstiču cjeloživotno učenje;
  - 2.3. Nedostatak odgovarajućeg broja licenciranih organizatora obrazovanja zasnovanog na cjeloživotnom učenju.
3. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za pokretanje biznisa
  - 3.1. Nedovoljni kapaciteti postojećih biznis centara da se bave podrškom mladima koji žele da se bave preduzetništvom;
  - 3.2. Visok procenat sopstvenog učešća (nedostatak sopstvenih sredstava start-up preduzeća, min. 50% učešća, nemogućnost obezbjeđivanja kolaterala).
4. Jednake mogućnosti za zapošljavanje osjetljivih i manjinskih grupa
  - 4.1. Nizak stepen uključenosti (izolovanost) i siromaštvo mladih u ruralnim i udaljenim područjima (posebno na sjeveru);
  - 4.2. Objekti u javnoj upotrebi nису u potpunosti prilagođeni uslovima iz Pravilnika o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti.



Kao što se može vidjeti, na strani ponude, najveće prepreke su definisane kod efikasnosti i načina na koji se pružaju usluge i upravlja ovim sektorom. Usluge su centralizovane i nedostupne većem broju mladih iz udaljenih i seoskih područja. Slaba je koordinacija rada i saradnja institucija koje se bave mladima, kako unutrašnja, tako i sa drugim poslovnim sektorima. Lokalne samouprave ne uključuju se dovoljno u rješavanje problema nezaposlenosti mladih. Loša finansijska situacija utiče na kvalitet pruženih usluga i na nemogućnost dugoročnog planiranja sistemskih mjera, zvog čega su i efekti na konkretno zaposlenje u najvećem broju slučajeva izostali ili su privremenog karaktera. Sistem obrazovanja sporo se usklađuje sa promjenama na tržištu, pa mladi iz formalnog obrazovanja ne izlaze dovoljno pripremljeni za buduće zaposlenje. Na ovo dodatno utiče: nedovoljno prakse, nedostatak koordinatora i mentora koji prate sticanje praktičnih znanja i vještina, nedovoljno informacija o deficitarnim zanimanjima kao posljedica slabe upisne politike.

Za rješavanje problema na strani ponude potrebno je kreirati najefikasniji model za bolju, kvalitetniju i intenzivniju komunikaciju i koordinaciju između institucija koje se bave mladima, poboljšati protok informacija među sektorima i analizirati efikasnost/efektivnost mjera koje se sprovode. Neophodno je raditi na decentralizaciji usluga za mlade u saradnji sa lokalnim samoupravama i ispitivanju njihovih potreba kako bi usluge bile efikasne i pravovremene. Zato treba: realizovati obilaskne srednjih stručnih škola radi skeniranja stanja i promocije deficitarnih zanimanja direktnim kontaktom s učenicima; osmisliti što prije program za učenike koji završavaju srednje stručne škole 2014. godine; uvesti biznis shop sobu (gdje će se naći informacije o tome šta sve treba mladom čovjeku za pokretanje biznisa); dizajnirati cjelovite usluge za mlade (npr. da program obuke prati odgovarajuća kreditna

podrška i poslovno savjetovanje prilikom realizacije ideje).

Veliki broj učesnika u konsultacijama je mišljenja da su ljudski resursi najveća prepreka i najvažniji potencijal/rješenje. Ocijenjeno je da sektor za ljudske resurse nije dovoljno razvijen kako kod državnih organa, obrazovnih institucija, tako i kod samih preduzeća. Ovo se ogleda u nedostatku motivisanosti zaposlenih, nedostatku pedagoško-andragoškog obrazovanja budućih nastavnika i instruktora, koji kasnije nijesu spremni da uspješno prenesu znanje i pozitivno utiču na smanjenu aktivnost i apatiju mladih (koji nijesu spremni da uče i rade i ne prihvataju većinu ponuđenih poslova). S tim u vezi, pružaoci usluga često nijesu spremni da koriste savremene načine pružanja usluga koje odgovaraju potrebama mladih (internet, društvene mreže). Zbog malih budžeta, teško se obezbjeđuju mentori za mlade koji se uključuju u razne programe podrške, ali ne dobiju očekivani prenos znanja. Rješenja za ove probleme polaze od pretpostavke da je odgovoran rad službenika iz javne administracije temelj za dalji napredak. Potrebno je inicirati aktivnosti za jačanje sektora ljudskih resursa na svim nivoima, vršiti obuke o značaju ulaganja u zaposlene, organizovati pedagošku obuku kako bi stučnjaci, profesori iz različitih struka, na najbolji način mogli da prenesu svoja specifična znanja studentima, zatim obezbijediti mentore i prilagoditi školske planove i programe kako bi se uvelo više prakse i rad na "mekim vještinama", organizovati obuke za mlade lidere u lokalnim zajednicama, sa posebnim naglaskom na manje razvijene opštine.

Što se tiče pitanja *infrastrukture i opreme*, za nju su neophodna relativno najveća ulaganja, pa se radi o prepreci koja će se dugoročno morati ublažavati i rješavati. Mobilnost mladih je otežana zbog loše saobraćajne infrastrukture, loše povezanosti gradova linijskim prevozom, te visokih cijena prevoza. Nedostaje infrastruktura,

oprema i pomagala za mlade s invaliditetom, kojima većina postojećih servisa nije dostupna. Stanje po pitanju opreme razlikuje se od slučaja do slučaja. U velikom broju srednjih stručnih škola postoji dobra oprema, ali nedostaje novac za pokretanje aktivnosti. U drugim školama nedostaje oprema za praktičnu nastavu i istraživački rad đaka i studenata ili je oprema neadekvatna/zastarjela. Generalno, nedostaju prostori namijenjeni društvenim aktivnostima mladih. Da bi se riješili ovi problemi, neophodno je nastaviti s izgradnjom saobraćajne i druge infrastrukture, poštujući principe univerzalnog dizajna, opremanje laboratorija i otvaranja omladinskih centara.

Rješenja predstavljena u oblasti ponude su prioritet prema procjeni uticaja (vidi tabele 4.1 i 4.2, Akcioni plan), i, u skladu sa prethodno navedenim, odnose se na sljedeće: a) razvijanje modernih i mladima prilagođenih usluga profesionalnog savjetovanja na lokalnom nivou; b) razvoj stručnog i visokog obrazovanja orijentisanih na razvoj preduzetničkih vještina i cjeloživotnog učenja, posebno za zanimanja za koja se smatra da će biti potrebna u budućnosti c) razvijati specijalizovane finansijske kao i usluge savjetovanja za pokretanje biznisa usmjerene na mlade preduzetnike (posebno u zelenim poslovima, kao što su eko-turizam, upravljanje otpadom, uređenje životne sredine, itd.); i d) razvijati uslove za život, kao što je infrastruktura u onim područjima u kojima žive ugrožene grupe, te intenzivirati usluge za razvoj poslovanja i savjetodavne usluga za mlade s invaliditetom i mlade Rome/Egipćane.

#### 4.1.4 POTRAŽNJA

Samoeфикаsnost, prihvatljivost i dostupnost usluga glavna su pitanja kojima se analiza bavila u dijelu identifikovanja prepreka što se tiče potražnje. Kroz terenske i online konsultacije, mladi su naveli različite izazove sa kojima se

susreću, u odnosu na različite specifičnosti okruženja u kojem žive.

Kao što je u daljem tekstu predočeno, prioritetne prepreke u ovoj oblasti su:

1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih
  - 1.1. Nedovoljna dostupnost informacija (mladima) o deficitarnim zanimanjima;
  - 1.2. Nedovoljan broj mladih uključenih u sezonska zanimanja;
  - 1.3. Nedovoljna informisanost mladih o postojećim službama i servisima za karijernu orijentaciju i zapošljavanje, i nedovoljna uključenost mladih u rješavanje problema nezaposlenosti;
  - 1.4. Nedovoljno učešće mladih u EU programima mobilnosti
2. Obrazovne politike
  - 2.1. Nedovoljna informisanost i zainteresovanost mladih i njihovih roditelja za stručna zanimanja, posebno ona koja se naslanjaju na principe održivog razvoja;
  - 2.2. Nedostatak svijesti i informacija o značaju cjeloživotnog učenja kod mladih i roditelja.
3. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za pokretanje biznisa
  - 3.1. Nedostatak informisanosti o postojećim programima za razvijanje preduzetništva i preduzetničkog razmišljanja i predrasude o preduzetništvu među mladima i roditeljima;
  - 3.2. Nedovoljna informisanost mladih o postojećoj infrastrukturi za podršku biznisu i postojećim oblicima registracije/obavljanja privredne djelatnosti;
  - 3.3. Nedovoljno razvijeni kapaciteti mladih za pokretanje i vođenje biznisa (nedovoljno inovativno razmišljanje o preduzetništvu, nedostatak specifičnih znanja i vještina i znanja, i svijesti o značaju održivog razvoja).

4. Jednake mogućnosti za zapošljavanje osjetljivih i manjinskih grupa

- 4.1. Nezaintereovanost poslodavaca za korišćenje benefita od zapošljavanja mladih OSI (subvencije);
- 4.2. Nedovoljna uključenost mladih Roma i Egipćana u mjere aktivne politike zapošljavanja.

Mladi su se pokazali kao najkritičniji kada je u pitanju analiza „*samoefikasnosti*“ – njihovih znanja, vještina, ponašanja, praksi po pitanju zaposlenja. Kao glavne prepreke da ispune svoj potencijal i da se zaposle mladi navode slabu informisanost o postojećim mogućnostima, servisima koji pomažu pri traženju posla, nedostatak potrebnih znanja, vještina i radnog iskustva (poznavanje stranih jezika, rada na računaru, obavljanja specifičnih poslova za koje su formalno školovani itd.). Mladi donose odluku o školovanju i budućoj profesiji na osnovu ličnih preferencija ili odluke roditelja, a ne na osnovu stvarnih potreba tržišta, o čemu zapravo i nemaju dovoljno informacija. Takođe nedostaju informacije o tome koji su sve mogući poslovi u okviru određene profesije kroz koje se stečena znanja i vještine mogu primijeniti. Mladi uglavnom nisu zainteresovani za zanate, čak ih je sramota da rade manje kvalifikovane poslove. Kao glavna prepreka, a posebno na sjeveru i u drugim manje razvijenim djelovima zemlje, stoji realno nepostojanje slobodnih radnih mjesta, što stvara potrebu za prekvalifikacijom ili napuštanjem grada, a utiče i na nemotivisanost i apatiju mladih. Mladi Romi i Egipćani suočavaju se sa nizom dodatnih prepreka, kao što je nepoznavanje crnogorskog jezika, nepostojanje kvalifikacija, ali ni osnovnih preduslova za život i rad.

Mladi nemaju dovoljno prakse tokom redovnog školovanja, a kasnije nemaju radno iskustvo niti priliku da ga steknu, što ih čini još manje konkurentnim na tržištu. Većina mladih, a pogotovo mladi slabe finansijske situacije, iz

sjevernih ali i južnih opština, nijesu u situaciji da plaćaju školovanje i stručno usavršavanje. Mlade brine i nedostatak prepoznavanja neformalnog obrazovanja od strane poslodavaca (npr. ne može da se sertifikuje iskustvo i znanja stečena volontiranjem). Takođe ih brine nedostupnost postojećih radnih mjesta, koja se, po njihovom mišljenju, dodjeljuju na netransparentan način.

Rješenje svojih problema mladi vide u poboljšanoj saradnji između ministarstava i nadležnih institucija i preduzeća po pitanju prakse i usklađenosti obrazovnog sistema sa tržištem rada, kao i u priznavanju neformalnog obrazovanja. Oni smatraju da treba razvijati radne navike i aktivizam kod mladih i razvijati kulturu i praksu da se radnici biraju na osnovu znanja, a ne ličnih poznanstava i veza. U tom smislu potrebno je pojačati aktivnosti inspekcije rada, kako bi se pospiješilo fer zapošljavanje. Mladi žele više informacija o deficitarnim zanimanjima i drugim kretanjima na tržištu rada, zatim o programima obrazovanja i aktivnim mjerama zapošljavanja, kako bi maksimalno iskoristili i dalje razvili svoje potencijale. Potrebne su aktivnosti za promovisanje koncepta cjeloživotnog učenja, neformalnog obrazovanja i osam ključnih kompetencija. Država bi trebalo da garantuje realizaciju pripravničkog staža. Po njihovom mišljenju, potrebno je ohrabriti mlade da se opredjeljuju za zanate i pružiti neophodnu logistiku za pokretanje sopstvenog biznisa.

Iako je pitanje ukazivalo na samoprocjenu, u rješenjima nije dovoljno vidljiv poziv na samoinicijativno angažovanje mladih, već odabrana rješenja uglavnom podrazumijevaju aktivnosti drugih aktera.

Kada je u pitanju *prihvatljivost* pojedinih rješenja za povećanje zapošljivosti ili zaposlenje koja se mladima nude, mladi se uglavnom pozivaju na sezonsko zapošljavanje, gdje navode kao neprihvatljive uslove rada: nisku platu, predugo radno vrijeme, neobezbijeđen ili loš smještaj

i hrana, neplaćeni putni troškovi za rad u susjednim gradovima itd. Za dio mladih, naročito za mlade žene, neprihvatljivi su poslovi koji podrazumijevaju napuštanje rodnog mjesta. Razlozi su različiti: plata je obično previše niska pa se zaradom mogu pokriti samo osnovni troškovi u mjestu u kojem se radi, prosvjetnim radnicima je neprihvatljiv rad na pola radne norme jer se takođe ne isplati, dio mladih ima porodične obaveze zbog kojih ne mogu/žele napustiti svoj grad. Mladima je neprihvatljivo da rade posao van svoje stručne spremlje, naročito ako je riječ o niže kvalifikovanim pozicijama ili fizički napornom poslu. Nekada je i radno vrijeme prepreka, kada se poklapa s obavezama u školi/na fakultetu. Neprihvatljiv je i neplaćen rad, kao i rad na crno. Što se tiče usluga koje povećavaju zapošljivost mladih, mladima je neprihvatljivo vrijeme kada se obuke organizuju, a najčešća prepreka za dalje unapređenje znanja i vještina je nedostatak novca.

Mladi sa sjevera Crne Gore žele da im se omoguće prilike da ostanu, rade i doprinose razvoju u svojim lokalnim zajednicama. Mladi očekuju od države da obezbijedi poštovanje zakona (da se zaposleni prijavljuju i osiguravaju, da se reguliše pitanje neloyalne konkurencije i nepotizma). Takođe, mladi žele da imaju prioritet prilikom zapošljavanja kao građani Crne Gore. Poslodavci treba da pokažu fleksibilnost – praktikovanjem rada na pola radnog vremena za studente i drugih fleksibilnih angažmana. Lokalne samouprave treba da ponude rješenje za transport i ishranu tokom rada, npr. bonove (opštine ili firme bi trebalo da ih obezbijede mladima) i organizuju kampanju o fer uslovima rada namijenjenu poslodavcima i mladima.

Brojne su prepreke koje mladi prepoznaju kroz problem nedostupnosti usluga i programa za povećanje zapošljivosti i zapošljavanja, a one posebno pogađaju mlade osobe s invaliditetom. Te osobe se suočavaju sa fizičkom nedostupnošću obrazovnih institucija i potencijalnih radnih

mjesta, nedostatkom adekvatne opreme i pomagala, prilagođene literature za slijepo osobe i mlade koji ne mogu samostalno da čitaju. Dodatno su izloženi stereotipima i diskriminaciji od strane poslodavaca, ali i nemogućnošću korišćenja sredstava koja su po zakonu namijenjena za zapošljavanje OSI. Mladi van glavnog grada imaju na raspolaganju mnogo manje mogućnosti za obuku i zapošljavanje, jer su ovi programi u većini slučajeva skoncentrisani na glavni grad. Takođe, nedostaju program neformalnog obrazovanja i studentski servis, koji bi se bavio zapošljavanjem mladih. Mladi u svim sredinama prepoznaju nedostupnost radne prakse i prilika da se dokažu poslodavcima. Neki smatraju da poslovi jesu dostupni, ali "zahtijevaju viši stepen odricanja i veza". Mladima su nedostupna sredstva za pokretanje biznisa. Naročito veliku prepreku im predstavljaju uslovi za dobijanje podrške, po pitanju početnog kapitala i garancija, ali i biznis barijere, koje im stoje na putu da ostvare svoje planove.

Mladi sa sjevera smatraju da će poboljšanje ukupne ekonomske situacije i poslovnog ambijenta dovesti do otvaranja novih radnih mjesta i biti najbolji pokretač za rješavanje situacije u kojoj se nalaze. Uklanjanje biznis barijera pomoći će im da pokrenu poslove iz oblasti poljoprivrede, turizma i građevine. Samozapošljavanje treba podstaći i osnivanjem Fonda za rizična ulaganja, kako mladi ne bi zapali u još rizičnije situacije povezane sa dugovima i siromaštvom. Potrebno je takođe naći mehanizam za pokrivanje troškova obuka za mlade (transport, kotizacija, izrada naučno-istraživačkog rada) i ostvariti bolju saradnju sa biznis sektorom, kako bi što veći broj mladih mogao da stekne praksu i radno iskustvo. Osnivanje CIPS-a u svakoj opštini u kojoj trenutno nedostaje i unapređenje web stranice preko koje se mladi informišu, pomoglo bi decentralizaciju i lakšu mobilizaciju mladih. Osobama s invaliditetom treba obezbijediti prilaze, opremu i pomagala, a manjinama pomoći da riješe pravni

status i time steknu prava da koriste sve usluge i da se ravnopravno obrazuju i zapošljavaju.

Predložena rješenja za prepreke u oblasti potražnje su sumirana u tabelama 4.1. i 4.2., Akcioni plan za zapošljavanje mladih. Najvažnija rješenja su:

- a) primjena paketa Garancija za mlade, na osnovu EU modela i EU programa za mobilnost mladih, kao i javnih radova (ova rješenja adresiraju i segment ponude);
- b) sprovođenje ciljanih i modernih informativnih kampanja o dostupnim servisima za zapošljavanje mladih, posebno u izolovanim sredinama;
- c) razvoj otvorenih platform za i mehanizama za razmjenu informacija i diskusiju mladih kako bi se aktivno uključili u rješavanje problema nezaposlenosti mladih;
- d) razvoj fleksibilnih programa zapošljavanja, kao što su programi stručnog osposobljavanja za mlade sa srednjoškolskim i visokim obrazovanjem, rad na pola radnog vremena, praktične obuke;
- e) jačanje preduzetništva mladih, posebno na sjeveru, kroz podršku mreži mladih farmera i preduzetnika;
- f) aktivno raditi sa poslodavcima na promociji mogućnosti zapošljavanja mladih sa invaliditetom i mladih Roma i Egipćana, kroz postojeće subvencije.

#### 4.1.5 MEĐUSEKTORSKA PITANJA

Ključna pitanja za uspješno planiranje mjera na svim nivoima povezana su s angažovanošću, dobrom koordinacijom i saradnjom između različitih resora, te odgovornim i transparentnim djelovanjem svih partnera.

Identifikovane su sledeće prepreke što se tiče međusektorskih pitanja:

1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih:

- 1.1. Nedovoljno razvijena zajednička vizija, međuinstitucionalna i međusektorska saradnja;

- 1.2. Nedovoljno usklađena upisna i politika

2. Obrazovne politike:

- 2.1. Nedovoljna usaglašenost programa koje nudi stručno obrazovanje i tržišta rada;

- 2.2. Nedostatak odgovarajućeg broja licenciranih organizatora obrazovanja zasnovanog na cjeloživotnom učenju.

3. Jednake mogućnosti za zapošljavanje osjetljivih i manjinskih grupa

- 3.2. Nedovoljna informisanost poslodavaca o prednostima prilikom zapošljavanja mladih pripadnika RE populacije;

- 3.3. Nezainteresovanost poslodavaca za korišćenje benefita od zapošljavanja mladih OSI (subvencije).

Kao glavne prepreke iz ove oblasti izdvojile su se nedovoljna umreženost institucija koje se bave mladima, nepovezanost nauke i biznisa i nepovezanost institucija i privrede radi uključivanja što većeg broja mladih u ovaj sektor. Takođe je prepoznata nedovoljna transparentnost i dostupnost informacija koje pružaju nadležni organi, nezainteresovanost poslodavaca, te nedovoljno preuzimanje odgovornosti svih aktera za pitanje zapošljavanja mladih kao osjetljive kategorije.

Prevazilaženje prepreka biće moguće multisektorskim pristupom. Potrebno je organizovati zajedničke kampanje za podizanje svijesti mladih i njihovih roditelja o preduzetništvu, deficitarnim zanimanjima, aktivnom traženju posla itd. Takođe je neophodno nastaviti sa kampanjom za informisanje poslodavaca o postojećim subvencijama pri zapošljavanju mladih i prednostima zapošljavanja i ulaganja u domaću radnu snagu.

Mjere podrške svih aktera treba da se povežu

kako bi ih mladi uspješno iskoristili za napredak i zapošljavanje. Neophodno je posebno ojačati kapacitete Uprave za mlade i sport, koja će se najsvieobuhvatnije baviti budućim servisima za mlade. Na kraju, neophodno je uspostaviti kriterijume/standarde kvaliteta i mehanizme za praćenje uspješnosti sprovedenih mjera, koji će se zasnivati na praćenju konkretnih slučajeva i dugoročnih rezultata pokrenutih programa.

Predložena rješenja za prepreke u oblasti međusektorskih pitanja su sumirana u tabelama 4.1. i 4.2., Akcioni plan za zapošljavanje mladih, i odnose se na sledeće:

a) Uspostavljanje platformi za zajedničko planiranje, saradnju i koordinaciju;

b) Unapređenje mehanizama za usklađivanje upsine politike i politike zapošljavanja, kako bi se osiguralo održavo, efikasno i efektivno upravljanje ljudskim resursima;

c) Unapređenje veza između stručnog obrazovanja i tržišta rada kroz dalji razvoj Nacionalnog okvira stručnih kvalifikacija, te prepoznavanje neformalnog obrazovanja;

d) Uvođenje integrisanog informisanja mladih o uslovima i mogućnostima za pokretanje biznisa na lokalnom nivou;

e) Bolje informisanje poslodavaca o mogućnostima subvencija i benefita kada je u pitanju zapošljavanje mladih sa invaliditetom, mladih Roma i Egipćana, i promovisanje korištenja postojećih subvencija.

## 4.2. PRIKAZ PRIORITETNIH MJERA, PREPREKA I RJEŠENJA ZA UBRZANJE DOSTIZANJA MRC 1

**TABELA 4-2:**

**PRIKAZ PRIORITETNIH MJERA, PREPREKA I RJEŠENJA U OKVIRU MAF PROCESA**

MRC 1: Smanjenje relativnog siromaštva i ostalih dimenzija siromaštva  
Zadatak 4: Smanjiti nezaposlenost na 9% do 2015. godine

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Kategorija prepreke	Prioritetna rješenja
<b>1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih</b>			
<b>1.1. Unaprijediti međusektorsku i međuresornu saradnju relevantnih državnih službi, akademske zajednice, privatnog sektora, i lokalnih samouprava u oblasti zapošljavanja mladih.</b>	Nedovoljno razvijena zajednička vizija, međuresorna i međusektorska saradnja, kao i koordinacija između aktera u oblasti zapošljavanja mladih.	<b>Međusektorska:</b> koordinacija i usaglašenost.	Unaprijediti mehanizme za sprovođenje zajedničkog planiranja, koordinacije, i kooperacije svih relevantnih aktera u u oblasti zapošljavanja mladih.
<b>1.2. Poboljšanje procesa praćenja sprovođenja sektorskih strategija relevantnih za oblast zapošljavanja mladih (posebno mjera za aktivno zapošljavanje).</b>	Nedovoljno razvijeni mehanizmi za praćenje i procjenu uticaja sektorskih strategija i mjera relevantnih za oblast zapošljavanja mladih, a posebno mjera za aktivno zapošljavanje.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti.	Unaprijediti mehanizme praćenja uticaja sektorskih strategija i mjera u oblasti zapošljavanja mladih, a posebno kontrole kvaliteta i uticaja aktivnih mjera na zapošljavanje mladih.
<b>1.3. Unapređenje veze između poslodavaca i mladih u cilju povećanja njihove zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada.</b>	Nizak nivo zapošljivosti mladih (nedostatak znanja, vještina, praktičnog iskustva i proaktivnih stavova).	<b>Sektorska:</b> potražnja – samefikasnost.	Povećati zapošljivost mladih kroz obezbjeđivanje uslova za sticanje praktičnog iskustva, znanja, vještina i proaktivnih stavova, kroz programe kao što su Garancije za mlade i programi stručnog osposobljavanja za mlade sa srednjoškolskim i visokim obrazovanjem

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Kategorija prepreke	Prioritetna rješenja
<b>1. Improve employment policy and youth employability</b>			
<b>1.3. Unapređenje veze između poslodavaca i mladih u cilju povećanja njihove zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada.</b>	Nedovoljna usklađenost politike zapošljavanja i upisne politike (nedovoljno razvijeni mehanizmi za sistemsko planiranje kadrova).	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – sektorske strategije i akcioni planovi. <b>Međusektorska:</b> koordinacija i usaglašavanje.	Unaprijediti mehanizme za usklađivanje politike zapošljavanja i upisne politike koji osiguravaju održivo, efikasno i efektivno upravljanje ljudskim resursima (npr. kroz unapređenje Ankete poslodavaca).
	Nedovoljna dostupnost informacija (mladima) o deficitarnim zanimanjima.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti; potražnja – dostupnost.	Unaprijediti mehanizme informisanja i popularizaciju deficitarnih zanimanja kod mladih.
	Nedovoljan broj mladih uključenih u sezonska zanimanja.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti; potražnja – dostupnost.	Unapređenje prilika za sezonsko zapošljavanje mladih kroz primjenu subvencija, praćenje sprovođenja radnog prava pri zapošljavanju mladih, unapređenje saradnje između lokalnih samouprava, Biroa za zapošljavanje i privantog sektora.
<b>1.4. Razvoj lokalnih službi za karijerno savjetovanje i zapošljavanje i unapređenje informisanosti mladih o postojećim servisima za karijernu orijentaciju.</b>	Nedovoljna informisanost mladih o postojećim službama i servisima za karijernu orijentaciju i zapošljavanje, kao i nedovoljna uključenost mladih u rješavanje problema nezaposlenosti.	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoeфикаsnost.  <b>Međusektorska:</b> angažovanost i zagovaranje.	Unapređenje informisanosti mladih o postojećim službama i servisima za karijernu orijentaciju i zapošljavanje, i kreiranje mehanizama za uključivanje mladih u rješavanje problema nezaposlenosti, kako online tako i na terenu.
	Nedovoljni kapaciteti (tehnički, ljudski i prostorni) službi koje se bave karijernom orijentacijom (pedagoško-psihološke službe u školama, kancelarije za mlade, lokalne uprave) i CIPS.	<b>Sektorska:</b> ponuda – infrastruktura, oprema i zalihe; ljudski resursi.	Unapređenje kapaciteta (tehničkih, ljudskih i prostornih) CIPS i ostalih nadležnih službi na lokalnom nivou, podsticanje korištenja inovativnih metoda savjetovanja, pružanje integrisanog paketa usluga (preduzetništvo, obuke, neformalno obrazovanje).
<b>1.5. Unaprijediti volonterizam i mobilnost mladih.</b>	Neadekvatno sprovođenje postojeće zakonske regulative u oblasti volonterizma.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – pravni okvir i zakoni.	Unaprijeđen normativni okvir za razvoj volonterizma i razvoj lokalnih volonterskih servisa, kroz saradnju sa lokalnim institucijama, NVO i privatnim sektorom.
	Nedovoljno učešće mladih u EU programima mobilnosti.	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoeфикаsnost i dostupnost.  <b>Međusektorska:</b> angažovanost i zagovaranje	Osnaživanje mladih za učešće u EU programima mobilnosti i unapređenje informisanja o postojećim programima.

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Kategorija prepreke	Prioritetna rješenja
<b>2. Obrazovne politike (stručno, visoko, srednje, neformalno obrazovanje) i mjere za zapošljavanje mladih</b>			
<b>2.1. Unapređenje rada institucija za stručno obrazovanje kako bi se razvile vještine mladih koje su u skladu sa potrebama tržišta rada i principima održivog razvoja.</b>	Nedovoljna usaglašenost programa koje nudi stručno obrazovanje i tržišta rada.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – sektorske strategije i akciono planiranje; ponuda – upravljanje sektorom;  <b>Međusektorska:</b> koordinacija i usaglašavanje.	Unaprijeđeno povezivanje stručnog obrazovanja sa tržištem rada kroz dalji razvoj crnogorskog kvalifikacionog okvira, sektorskih komisija, standarda zanimanja i obrazovnih programa, kao i priznavanje neformalnog i informalnog učenja.
	Nedovoljno zastupljeno praktično obrazovanje u srednjim školama.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – sektorske strategije i akcion planovi; ponuda – upravljanje sektorom.	Unaprijediti kapacitete i uslove za odvijanje praktičnog (dualnog) obrazovanja.
	Nedovoljni kapaciteti za sprovođenje i praćenje uspješnosti praktičnog obrazovanja.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti; ponuda – ljudski resursi;	Unaprijediti mehanizme praćenja uspješnosti sprovođenja praktičnog obrazovanja (kroz imenovanje koordinatora praktične nastave u školama, unapređenje podsticajnih mjera poslodavcima za učešće u dualnom obrazovanju)
	Nedovoljna informisanost i zainteresovanost mladih i njihovih roditelja za stručna zanimanja, posebno ona koja se naslanjaju na principe održivog razvoja.	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoefikasnost.	Unaprijeđena informisanost mladih i njihovih roditelja o značaju i vrijednostima stručnih zanimanja, posebno onih koja se naslanjaju na principe održivog razvoja (upravljanje otpadom, upravljanje prirodnim resursima, obnovljiva energija i energetska efikasnost, upravljanje eko sistemima, organska proizvodnja).
<b>2.2. Razviti vještine preduzetništva i preduzetničkog razmišljanja kroz osnovno, srednje i visoko obrazovanje.</b>	Nedostatak informisanosti o postojećim programima za razvijanje preduzetništva i preduzetničkog razmišljanja i predrasude o preduzetništvu među mladima i roditeljima.	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoefikasnost;	Unapređenje informisanosti o značaju preduzetničkog učenja za ukupan socio-ekonomski razvoj zemlje i unapređenje razumijevanja preduzetništva kod mladih i roditelja, u kontekstu ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje (organizovanje sajmova, otvaranje preduzetničkih centara).
	Nedovoljno razvijeni uslovi i ljudski resursi u obrazovnim institucijama i preduzećima za promociju preduzetništva kod mladih.	<b>Međusektorska:</b> angažovanost i zagovaranje. <b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti; ponuda – ljudski resursi.	Unaprijeđeni uslovi i ljudski resursi u obrazovnim institucijama i preduzećima za promociju preduzetništva kod mladih (virtuelna preduzeća, revizija kurikuluma i uključivanje biznis i NVO sektora u praktične obuke za srednjoškolce)



Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Kategorija prepreke	Prioritetna rješenja
<b>2. Obrazovne politike (stručno, visoko, srednje, neformalno obrazovanje) i mjere za zapošljavanje mladih</b>			
<b>2.3. Razviti programe cjeloživotnog učenja, posebno na regionalnom i opštinskom nivou.</b>	Nedostatak svijesti i informacija o značaju cjeloživotnog učenja kod mladih i roditelja.	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoeфикаsnost.	Unapređenje svijesti i informisanosti o značaju cjeloživotnog učenja kod mladih i roditelja (sajmovi).
	Nedovoljno razvijen sistem kvalifikacija i modula koji podstiču cjeloživotno učenje.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – sektorske strategije i akciono planiranje.	Unaprijeđen sistem kvalifikacija i razvijeni moduli koji podstiču cjeloživotno učenje.
	Nedostatak odgovarajućeg broja licenciranih organizatora obrazovanja zasnovanog na cjeloživotnom učenju.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti; ponuda – upravljanje sektorom. <b>Međusektorska:</b> koordinacija i usaglašavanje.	Povećati broj licenciranih organizatora obrazovanja zasnovanog na cjeloživotnom učenju.
<b>3. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za pokretanje biznisa (mala i srednja preduzeća i razvoj preduzetništva)</b>			
<b>3.1. Unapređenje pružanja poslovno savjetodavnih usluga mladima za pokretanje biznisa (posebno na temu energetske ефикаsnosti, upravljanja otpadom, pristupa međunarodnom znanju, grantovima za inovativne firme itd.)</b>	Nedovoljno cjelovit i prilagođen sistem informisanja i usluga za pružanje podrške mladima prilikom samostalnog pokretanja biznisa.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti; ponuda – ljudski resursi.	Uvesti integrisano informisanje mladih o uslovima i mogućnostima za obavljanje privrednih djelatnosti (na način prilagođen mladim početnicima u biznisu).
	Nedovoljna informisanost mladih o postojećoj infrastrukturi za podršku biznisu, kao i o postojećim i inovativnim oblicima registracije/obavljanja privredne djelatnosti.	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoeфикаsnost. <b>Međusektorska:</b> angažovanost i zagovaranje.	Ispitati mogućnosti za inovativne oblike obavljanja privredne djelatnosti u skladu sa novim mogućnostima za samozapošljavanje mladih (ekoturizam, seoski turizam, ICT, web dizajn, on-line prodaja).
	Nedovoljno razvijeni kapaciteti mladih za pokretanje i vođenje biznisa (nedovoljno inovativno razmišljanje o preduzetništvu, nedostatak specifičnih znanja i vještina i znanja, kao i svijesti o značaju održivog razvoja).	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoeфикаsnost.	Kreirati uslove za sticanje teorijskog i praktičnog znanja i vještina za pokretanje biznisa kod mladih, kroz programe po uzoru na program Šansa mladim menadžerima.  Podsticati mlade na primjenu inovativnog razmišljanja u pokretanju i unapređenju biznisa, uključujući i primjenu informaciono- komunikacionih tehnologija (ICT) u unapređenju inovativnosti mladih.  Podizanje svijesti o održivom razvoju, "ozeljenjavanju" privrede i društvenoj odgovornosti kod mladih i MSP.

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Kategorija prepreke	Prioritetna rješenja
<b>3. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za pokretanje biznisa (mala i srednja preduzeća i razvoj preduzetništva)</b>			
<b>3.1. Unapređenje pružanja poslovno savjetodavnih usluga mladima za pokretanje biznisa (posebno na temu energetske efikasnosti, upravljanja otpadom, pristupa međunarodnom znanju, grantovima za inovativne firme itd.)</b>	Nedovoljan broj programa za podsticanje biznisa na lokalnom nivou (inkubatori, biznis centri).	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti; ponuda – ljudski resursi; infrastruktura, oprema i zalihe.	Unapređenje sprovođenja politike razvoja mreže inkubatora i biznis centara na lokalnom nivou, kroz primjenu dobrih praksi.
	Nedostatak kapaciteta postojećih biznis centara za podršku mladim preduzeticima.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – institucionalni kapaciteti; ponuda – ljudski resursi; infrastruktura, oprema i zalihe.	Jačanje kapaciteta i vidljivosti lokalnih biznis centara i njihove saradnje sa lokalnom samoupravom i sektorom privrede i obrazovanja, u cilju obezbjeđivanja uslova za započinjanje biznisa za mlade.
<b>3.2. Unapređenje vrste i dostupnosti finansijskih usluga (povoljni krediti za start-up).</b>	Administrativne barijere za pokretanje biznisa: visok procenat sopstvenog učešća pri korištenju kredita (nedostatak sopstvenih sredstava start-up preduzeća, min. 50% učešća, nemogućnost obezbjeđivanja kolaterala).	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – sektorske strategije i akciono planiranje; pravni okvir i zakoni.	Jačanje institucionalne i pravne podrške mladima za započinjanje biznisa (ukidanje barijera) i kreiranje mehanizama za podršku mladima za obezbjeđenje finansijskog učešća kod uzimanja kredita, te smanjenje kamatnih stopa.
<b>4. Obezbjediti jednake mogućnosti za zapošljavanje osjetljivih i manjinskih grupa</b>			
<b>4.1. Mjere za unapređenje zapošljavanja mladih iz ruralnih i izolovalnih sredina</b>			
<b>4.1.1 Podsticanje uključivanja mladih iz ruralnih sredina u programe povećanja zapošljivosti.</b>	Nizak stepen uključenosti (izolovanost) i siromaštvo mladih u ruralnim i udaljenim područjima (posebno na sjeveru).	<b>Sektorska:</b> potražnja – dostupnost.	Povećan stepen uključenosti mladih sa sela u programe obrazovanja i zapošljavanja, kroz podršku Mreži mladih farmera, obezbjeđenje prevoza i drugih troškova mladima koji koriste određene programe zapošljavanja .
<b>4.2. Mjere za unapređenje zapošljavanja mladih s invaliditetom (OSI)</b>			
<b>4.2.1. Obezbjediti uslove za nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad licima smanjene pokretljivosti i licima s invaliditetom objektima u javnoj upotrebi.</b>	Objekti u javnoj upotrebi nijesu u potpunosti prilagođeni uslovima iz Pravilnika o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti	<b>Sektorska:</b> potražnja - dostupnost.	Unaprijeđen nivo praćenja sprovođenja zakona.  Utvrđiti nadležnost za poštovanje zakonskih obaveza u vezi s arhitektonskim barijerama za već izgrađene objekte.
	Neinformisanost i nezainteresovanost poslodavaca za korištenje benefita od zapošljavanja mladih OSI (subvencije).	<b>Međusektorska:</b> angažovanost i zagovaranje	Povećan stepen informisanosti poslodavaca o prednostima pri zapošljavanju mladih OSI i promocija subvencija, kroz kampanje.

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Kategorija prepreke	Prioritetna rješenja
<b>4.2. Mjere za unapređenje zapošljavanja mladih s invaliditetom (OSI)</b>			
<b>4.2.2. Unapređenje sprovođenja zakonske regulative relevantne za zapošljavanje mladih OSI.</b>	Slaba implementacija zakonske regulative koja se, između ostalog, odnosi na kvote zapošljavanja OSI.	<b>Sektorska:</b> javne politike i planiranje – pravni okvir i zakoni.	Poboljšanje uslova za sprovođenje Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom.
<b>4.3. Mjere za osnaživanje mladih Roma i Egipćana</b>			
<b>4.3.1. Povećanje zapošljivosti mladih pripadnika RE populacije.</b>	Skoro 95% mladih pripadnika RE populacije su lica bez zanimanja i stručne spreme.	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoeфикаsnost.	Unapređenje prilika za sticanje prve kvalifikacije mladim pripadnicima RE populacije.
<b>4.3.2 Povećanje nivoa uključenosti mladih pripadnika RE populacije u mjere aktivne politike zapošljavanja.</b>	Nedovoljna uključenost mladih Roma i Egipćana u mjere aktivne politike zapošljavanja.	<b>Sektorska:</b> potražnja – samoeфикаsnost; javne politike i planiranje – sektorske strategije i akciono planiranje.	Unapređenje uključenosti i radnog angažovanja mladih pripadnika RE populacije, posebno kroz aktivne mjere zapošljavanja, bazirano na primjerima dobre prakse.
	Nedovoljna informisanost poslodavaca o prednostima prilikom zapošljavanja mladih pripadnika RE populacije.	<b>Međusektorska:</b> angažovanost i zagovaranje.	Unaprijedena informisanost poslodavaca o subvencijama prilikom zapošljavanja mladih pripadnika RE populacije.

A photograph showing two men in a workshop or classroom setting. The man on the left is wearing glasses and a light blue striped shirt, looking down at a tablet. The man on the right is leaning over him, pointing at the screen. In the background, other people are visible, including a woman in a pink shirt and another in a purple shirt. A water bottle is on the table. The image has a blue overlay at the bottom where the text is located.

**V AKCIONI PLAN  
ZA UNAPREĐENJE  
ZAPOŠLJAVANJA  
MLADIH ZA 2014.  
GODINU**

*Fotografija: Sistem Ujedinjenih nacija u Crnoj Gori*

Shodno gore navedenom, Akcioni plan obuhvata, prije svega, mjere za koje se pretpostavlja da će doprinijeti smanjenju stope nezaposlenosti mladih i smanjenju siromaštva u kratkom roku – do 2015. godine. Pored toga, ovim dokumentom predlaže se okvir za planiranje dugoročnih mjera, koje se odnose na mehanizme za čije je uspostavljanje i funkcionisanje neophodan duži vremenski period i značajnija finansijska ulaganja, iako realizacija pojedinih segmenata može biti započeta i tokom 2014. godine.

U odnosu na formu Akcionog plana predloženu MAF okvirom, u Crnoj Gori bilo je neophodno izvršiti odgovarajuće izmjene, usljed neophodnosti prilagođavanja postojećem institucionalnom okviru i procedurama, pa je tako kategorija „rješenja“ zamijenjena konkretnim aktivnostima za koje je bilo moguće projektovati budžet. Takođe, zbog suženog vremenskog okvira za realizaciju projekta, faza izrade plana monitoringa i evaluacije integrisana je sa fazom finalizacije Izvještaja, pa su indikatori za pojedine predložene aktivnosti navedeni u okviru Akcionog plana.

**TABELA 5-1:**

**AKCIONI PLAN ZA UNAPREĐENJE ZAPOSŁJAVANJA MLADIH ZA 2014. GODINU**

MRC 1: Smanjenje relativnog siromaštva i ostalih dimenzija siromaštva  
Zadatak 4: Smanjiti nezaposlenost na 9% do 2015. godine

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih</b>					
1.1. Unapređenje međusektorske i međuresorne saradnje relevantnih državnih službi, akademske zajednice, privatnog sektora i lokalnih samouprava u oblasti zapošljavanja mladih.	Nedovoljno razvijena zajednička vizija, međuresorna i međusektorska saradnja, kao i koordinacija između aktera u oblasti zapošljavanja mladih.	Formiranje međusektorske radne grupe za praćenje sprovođenja Akcionog plana za zapošljavanje mladih.  <b>Indikatori:</b> - broj održanih sastanaka RG - broj izvještaja o realizaciji AP sa preporukama za poboljšanja.	Nosioci: Uprava za mlade i sport Ministarstvo rada i socijalnog staranja Ministarstvo prosvjete Ministarstvo održivog razvoja i turizma.	€0	N/A
		Organizovanje godišnje konferencije o zapošljavanju mladih.  <b>Indikatori:</b> - broj i struktura učesnika konferencije - broj relizovanih aktivnosti na osnovu zaključaka i preporuka donesenih na konferenciji.	Nosioci: Ministarstvo rada i socijalnog staranja Ministarstvo prosvjete Uprava za mlade i sport Ministarstvo održivog razvoja i turizma Sistem Ujedinjenih nacija  Partneri: Udruženja poslodavaca Nevladine organizacije	€5,000	€10,000

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih</b>					
<b>1.2. Poboljšanje procesa praćenja sprovođenja sektorskih strategija relevantnih za oblast zapošljavanja mladih (posebno mjera za aktivno zapošljavanje).</b>	Nedovoljno razvijeni mehanizmi za praćenje i procjenu uticaja sektorskih strategija i mjera relevantnih za oblast zapošljavanja mladih, a posebno mjera za aktivno zapošljavanje.	- Izrada inovirane metodologije za praćenje i ocjenu učinka aktivnih mjera koje se odnose na zapošljavanje, uključujući i obuku kadra koji prati njihovo sprovođenje.  <b>Indikatori:</b> - izrađena nova metodologija - broj predstavnika institucija obučениh za korišćenje nove metodologije - stepen primjene nove metodologije – broj izvještaja o uticaju aktivnih mjera po inoviranoj metodologiji	Nosioci: Uprava za mlade i sport Ministarstvo rada i socijalnog staranja Ministarstvo prosvjete Ministarstvo održivog razvoja i turizma.	€5,000	Regular Activity
<b>1.3. Unapređenje veze između poslodavaca i mladih u cilju povećanja njihove zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada.</b>	Nizak nivo zapošljivosti mladih (nedostatak znanja, vještina, praktičnog iskustva i proaktivnih stavova).	Priprema paketa "Garancija za mlade" (po uzoru na program EU).  <b>Indikatori:</b> - izrađen plan realizacije programa "Garancija za mlade"	Nosioci: Ministarstvo rada i socijalnog staranja	€0	N/A
		Nastaviti program stručnog osposobljavanja lica sa visokim obrazovanjem. <b>Indikatori:</b> - broj mladih uključenih u program stručnog osposobljavanja.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete  Partneri: ZZZCG	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
		Pokretanje programa za stručno osposobljavanje svršenih srednjoškolaca. <b>Indikatori:</b> - pripremljena analiza modela programa stručnog osposobljavanja svršenih srednjoškolaca - izrađen novi zakon o stručnom osposobljavanju lica sa srednjom stručnom spremom - izmijenjen i dopunjen Pravilnik o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje. - minimum 1000 mladih uključeno u program.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Ministarstvo rada i socijalnog staranja  Partneri: ZZZCG	Redovna aktivnost	€1,500,000
		Realizacija programa profesionalne (karijerne) orijentacije u osnovnim školama.  <b>Indikatori:</b> - broj škola u kojima su organizovani programi promocije karijerne orijentacije.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete  Partneri: Osnovne škole Zavod za zapošljavanje Crne Gore Centri za informisanje i profesionalno savjetovanje	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti

Prioritized Measures	Prioritized Bottlenecks	Prioritized solution activities and Indicators	Responsible agencies and Partners	Budget 2014	Budget 2015, 2016
<b>1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih</b>					
<b>1.3. Unapređenje veze između poslodavaca i mladih u cilju povećanja njihove zapošljivosti i konkurentnosti na tržištu rada.</b>	Nedovoljna usklađenost politike zapošljavanja i u pisne politike (nedovoljno razvijeni mehanizmi za sistemsko planiranje kadrova).	Unapređenje metodologije Ankete poslodavaca. Indikatori: - pripremljena inovirana metodologija za anketu poslodavaca.	Nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore Partneri: Udruženja poslodavaca	3 000 €	
		Sprovođenje ankete poslodavaca. Indikatori: - obezbijeđeni podaci o zaposlenosti i zapošljavanju za 2014/2015. god.		Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	
	Nedovoljna dostupnost informacija (mladima) o deficitarnim zanimanjima.	Priprema godišnje analize deficitarnih zanimanja za visoko obrazovanje. Indikatori: - pripremljena i objavljena lista deficitarnih zanimanja za visoko obrazovnje.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Zavod za zapošljavanje Crne Gore  Partneri: MRSS Uprava za sport i mlade Univerziteti Udruženja poslodavaca	Redovna aktivnost	Redovna aktivnost
		Priprema godišnje analize deficitarnih zanimanja za srednje obrazovanje Indikatori: - pripremljeni i objavljeni podaci o deficitarnim zanimanjima za srednje obrazovanje.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti
		Kampanja za promociju deficitarnih zanimanja, uključujući promociju Fonda za deficitarna zanimanja i promociju primjera dobre prakse mladih koji se uspješno bave deficitarnim zanimanjima. Indikatori: - Crnogorska javnost informisana o nedostajućim zanimanjima na tržištu (broj održanih promotivnih aktivnosti, broj mladih i roditelja koji su učestvovali u aktivnostima) - iznos prikupljenih sredstava za dodjelu prvih stipendija za učenike iz Fonda za deficitarna zanimanja - broj klijenata ZZZ koji su zainteresovani za prekvalifikaciju - broj učenika prijavljenih za obrazovne programe za deficitarni kadar.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje Zavod za zapošljavanje Crne Gore  Partneri: Ministarstvo održivog razvoja i turizma Centar za stručno obrazovanje Privredna komora Crne Gore Udruženje poslodavaca Sistem Ujedinjenih nacija	€10,000	€20,000
	Nedovoljan broj mladih uključenih u sezonska zanimanja.	Nastavak Programa subvencioniranja zapošljavanja mladih do 25 godina na sezonskim poslovima. Indikatori: - broj dodijeljenih subvencija poslodavcima za sezonsko zapošljavanje mladih za 2014. godinu.	Nosioci: ZZZCG	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih</b>					
<b>1.4. Razvoj lokalnih službi za karijerno savjetovanje i zapošljavanje i unapređenje informisanosti mladih o postojećim servisima za karijernu orijentaciju.</b>	Nedovoljna informisanost mladih o postojećim službama i servisima za karijernu orijentaciju i zapošljavanje, i nedovoljna uključenost mladih u rješavanje problema nezaposlenosti.	<p>Informativna kampanja o postojećim službama i programima za podršku zapošljavanju i samozapošljavanju mladih, uključujući mogućnosti za sticanje praktičnog radnog i volonterskog iskustva.</p> <p>Indikatori: - broj mladih učesnika i korisnika aktivnosti kampanje.</p>	<p>Nosioci: Sistem Ujedinjenih nacija Ministarstvo prosvjete Uprava za mlade i sport Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje</p> <p>Partneri: Lokalne samouprave Lokalne kancelarije za mlade Lokalni savjeti mladih Nevladine organizacije</p>	€20,000  (Doprinos Sistema UN)	
		<p>mladih u rješavanje problema nezaposlenosti i finansiranje najboljih rješenja.</p> <p>Indikatori: - broj mladih učesnika u diskusiji - broj predloženih rješenja - broj finansiranih rješenja.</p>	<p>Nosioci: Sistem Ujedinjenih nacija</p> <p>Partneri: Ministarstvo rada i socijalnog staranja Zavod za zapošljavanje Crne Gore Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje Uprava za mlade i sport</p>	€20,000  (Doprinos Sistema UN)	N/A
	Nedovoljni kapaciteti (tehnički, ljudski i prostorni) službi koje se bave karijernom orijentacijom (pedagoško-psihološke službe u školama, kancelarije za mlade, lokalne uprave) i CIPS	<p>Otvaranje centara za informisanje i profesionalno savjetovanje mladih u gradovima gdje nedostaju.</p> <p>Indikatori: - Broj otvorenih centara</p>	<p>Nosioci: Zavod za zapošljavanje</p>	€10,000	€50,000
		<p>Kreiranje plana unapređenja usluga profesionalne orijentacije i informisanja svih službi uključenih u karijernu orijentaciju o uslugama informisanja i savjetovanja o pokretanju biznisa i postojećim kreditima za mlade, te drugim programima za sticanje vještina i povećanje zapošljivosti (programi neformalnog obrazovanja, nacionalne i međunarodne mobilnosti).</p> <p>Indikatori: - kreiran plan unapređenja usluga.</p>	<p>Nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore Centri za informisanje i profesionalno savjetovanje</p> <p>Partneri: Direkcija za mala i srednja preduzeća Investiciono-razvojni fond Uprava za mlade i sport Nevladine organizacije Sistem Ujedinjenih nacija</p>	€5,000	N/A



Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih</b>					
<b>1.4. Razvoj lokalnih službi za karijerno savjetovanje i unapređenje informisanosti mladih o postojećim servisima za karijernu orijentaciju.</b>	Nedovoljni kapaciteti (tehnički, ljudski i prostorni) službi koje se bave karijernom orijentacijom (pedagoško-psihološke službe u školama, kancelarije za mlade, lokalne uprave) i CIPS	Organizovanje obuka zaposlenih u CIPS-u, u školama – pedagoško psihološke službe, nastavnika i službenika kancelarija za mlade o savremenim metodama informisanja i savjetovanja mladih, kao i o karijernoj orijentaciji i programima za pružanje usluga informisanja i savjetovanja mladih o pokretanju biznisa i postojećim kreditima za mlade, te drugim programima za sticanje vještina i povećanje zapošljivosti (programi neformalnog obrazovanja, nacionalne i međunarodne mobilnosti). Indikatori: - broj zaposlenih u CIPS centrima koji su uspješno pohađali obuku - broj i vrsta informacija koje se pružaju mladim korisnicima.	Nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore Centri za informisanje i profesionalno savjetovanje  Partneri: Uprava za mlade i sport Ministarstvo prosvjete Direkcija za mala i srednja preduzeća	€20,000	N/A
		Kreiranje jedinstvenog web sajta za sve CIPS centre. Indikatori: - broj posjeta sajta za prvih godinu dana - broj posjetilaca web stranice po opštinama.	Nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje Partneri: Ministarstvo prosvjete Uprava za mlade i sport	€3,500	N/A
<b>1.5. Unapređenje volonterizma i mobilnosti mladih.</b>	Neadekvatno sprovođenje postojeće zakonske regulative u oblasti volonterizma.	Evaluacija implementacije Strategije o razvoju volonterizma i izmjene Zakona o volonterskom radu.  Indikatori: - pripremljen izvještaj o procjeni primjene Strategije o razvoju volonterizma - pripremljen prijedlog izmjena i dopuna Zakona o volonterskom radu.	Nosioci: Ministarstvo rada i socijalnog staranja  Partneri: Uprava za mlade i sport  NVO	€5,000	N/A
		Priprema i objavljivanje brošure o mobilnosti mladih.  Indikatori: - broj posjeta internet stranicama na kojima je objavljena brošura - broj štampanih primjeraka brošure distribuiranih mladima.	Nosioci: Uprava za mlade i sport Sistem Ujedinjenih nacija Ministarstvo prosvjete  Partneri: Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje Zavod za zapošljavanje Crne Gore NVO Lokalne samouprave Kancelarija za međunarodnu saradnju Univerziteta Crne Gore	€5,000	N/A

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>2. Obrazovne politike (stručno, visoko, srednje, neformalno obrazovanje) i mjere za zapošljavanje mladih</b>					
<b>2.1. Unapređenje rada institucija za stručno obrazovanje kako bi se razvile vještine mladih koje su u skladu sa potrebama tržišta rada i principima održivog razvoja.</b>	Nedovoljna usaglašenost programa koje nudi stručno obrazovanje i tržišta rada.	Usvajanje 20 novih kvalifikacija za tržište rada, uključujući oblasti "zelene" ekonomije i promocije principa održivog razvoja.  Indikatori: - nove kvalifikacije uključene u CKO.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje	€60,000 (Uključeno u predlog budžeta CSO za 2014. god.)	N/A
	Nedovoljno zastupljeno praktično obrazovanje u srednjim školama.	Imenovanje koordinatora praktične nastave u školama i instruktora praktične nastave kod poslodavca.  Indikatori: - broj koordinatora praktične nastave u školama i - broj instruktora praktične nastave kod poslodavca.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje  Partneri: Udruženja poslodavaca	€6,000	€12,000
	Nedovoljni kapaciteti za sprovođenje i praćenje uspjehnosti praktičnog obrazovanja.	Unapređenje metodologije i sprovođenje monitoringa i evaluacije postignuća učenika.  Indikatori: - pozitivno ocijenjeni izvještaji o radu koordinatora praktične nastave.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje  Partneri: Udruženja poslodavaca	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
		Definisati kriterijume (materijalne, kadrovske i tehničke uslove) za poslodavce koji žele da se bave dualnim oblikom obrazovanja.  Indikatori: - pripremljen inventar potreba poslodavaca i lista kriterijuma za učešće u programima dualnog obrazovanja.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje  Partneri: Udruženja poslodavaca	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
Nedovoljna informisanost i zainteresovanost mladih i njihovih roditelja za stručna zanimanja, posebno ona koja se naslanjaju na principe održivog razvoja.	Kampanja za promociju stručnih zanimanja, posebno vještina zasnovanih na održivom razvoju u srednjim školama i na fakultetima (npr. vještine održivog upravljanja otpadom, uključujući i reciklažu, upravljanje prirodnim resursima, razvoj obnovljivih izvora energije, energetske efikasnosti, održive/"zelene" gradnje i proizvodnje "bio" poljoprivrednih proizvoda i organske hrane).  Indikatori: - broj održanih aktivnosti, broj mladih koji su učestvovali u aktivnostima - broj upisanih učenika u srednjim stručnim školama.	Nosioci: Centar za stručno obrazovanje  Partneri: Privredna komora Crne Gore Ministarstvo rada i socijalnog staranja Nevladine organizacije	20 000 €	N/A	

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>2. Obrazovne politike (stručno, visoko, srednje, neformalno obrazovanje) i mjere za zapošljavanje mladih</b>					
2.2. Razvijanje vještina preduzetništva i preduzetničkog razmišljanja kroz osnovno, srednje i visoko obrazovanje.	Nedostatak informisanosti o postojećim programima za razvijanje preduzetništva i preduzetničkog razmišljanja i predrasude o preduzetništvu među mladima i roditeljima.	<p>Kampanja za promociju značaja preduzetničkog učenja za ukupan socio-ekonomski razvoj zemlje i razumijevanje preduzetništva u kontekstu ključnih kompetencija za cjeloživotno učenje.</p> <p>Organizacija sajma o preduzetništvu uz prisustvo svih ključnih aktera (mladih, roditelja, NVO, škola, privrednika, i sl.).</p> <p>Indikatori:            -broj održanih aktivnosti, broj mladih koji su učestvovali u aktivnostima kampanje            -broj posjetilaca sajma o preduzetništvu            -broj škola uključenih u realizaciju sajma            -broj privrednika uključenih u realizaciju sajma</p>	<p>Nosioci:            Centar za stručno obrazovanje Ministarstvo prosvjete            Direkcija za mala i srednja preduzeća</p> <p>Partneri:            Udruženje poslodavaca            Nevladine organizacije</p>	€20,000	N/A
	Nedovoljno razvijeni uslovi i ljudski resursi u obrazovnim institucijama i preduzećima za promociju preduzetništva kod mladih.	<p>Otvaranje preduzetničkih centara (regionalnih i lokalnih) i osnivanje virtuelnih preduzeća na svim nivoima obrazovanja.</p> <p>Indikatori:            -broj novootvorenih preduzetničkih centara            -broj "osnovanih" virtuelnih preduzeća za mlade.</p>	<p>Nosioci:            Ministarstvo prosvjete            Centar za stručno obrazovanje</p>	€35,000	€70,000
		<p>Kurikularno i kroskurikularno uvođenje preduzetničkih vještina.</p> <p>Indikatori:            -izmijenjeni i dopunjeni kurikulumi.</p>	<p>Nosioci:            Ministarstvo prosvjete            Centar za stručno obrazovanje</p>	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
		<p>Obuke za nastavnike i privrednike uključene u sistem obrazovanja o vještinama promocije preduzetništva kod mladih.</p> <p>Indikatori:            -broj polaznika obuka za podsticanje preduzetništva kod mladih.</p>	<p>Nosioci:            Ministarstvo prosvjete            Centar za stručno obrazovanje</p> <p>Partneri:            Udruženja poslodavaca</p>	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>2. Obrazovne politike (stručno, visoko, srednje, neformalno obrazovanje) i mjere za zapošljavanje mladih</b>					
<b>2.2. Razvijanje vještina preduzetništva i preduzetničkog razmišljanja kroz osnovno, srednje i visoko obrazovanje.</b>	Nedovoljno razvijeni uslovi i ljudski resursi u obrazovnim institucijama i preduzećima za promociju preduzetništva kod mladih.	Podsticanje poslodavaca na organizovanje praktičnog obrazovanja uz rad – prihvatanje učenika da bi dio praktičnog obrazovanja ostvarili u neposrednom radnom okruženju, u svim obrazovnim profilima na svim nivoima stručnog obrazovanja.  Indikatori: -broj poslodavaca koji su uključeni u program realizacije profesionalne prakse -broj učenika koji su uključeni u program profesionalne prakse kod poslodavca.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje  Partneri: Udruženja poslodavaca	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
<b>2.3. Razvijanje programa cjeloživotnog učenja, posebno na regionalnom i opštinskom nivou.</b>	Nedostatak svijesti i informacija o značaju cjeloživotnog učenja kod mladih i roditelja.  Nedovoljno razvijen sistem kvalifikacija i modula koji podstiču cjeloživotno učenje.  Nedostatak odgovarajućeg broja licenciranih organizatora obrazovanja zasnovanog na cjeloživotnom učenju.	Kampanja za unapređenje svijesti i informisanosti mladih i roditelja o značaju cjeloživotnog učenja.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje	€10,000	N/A
		Organizovanje Festivala obrazovanja odraslih.  Indikatori: -broj obuhvaćenih mladih i roditelja kampanjom o CŽU -broj posjetilaca Festivala obrazovanja odraslih.	Partneri: NVO UMS Udruženja poslodavaca		
		Sprovođenje aktivnosti za unapređenje sistema kvalifikacija i razvijanje modula koji podstiču cjeloživotno učenje.  Indikatori: -broj i rezultat sprovedenih aktivnosti.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
		Podsticanje institucija i organizacija obrazovanja koje se bave cjeloživotnim učenjem da se licenciraju.  Indikatori: -broj licenciranih institucija i organizacija.	Nosioci: Ministarstvo prosvjete Centar za stručno obrazovanje	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioци i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>3. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za pokretanje biznisa (mala i srednja preduzeća i razvoj preduzetništva)</b>					
<b>3.1. Unapređenje pružanja poslovno-savjetodavnih usluga mladima za pokretanje biznisa (posebno na temu energetske efikasnosti, upravljanja otpadom, pristupa međunarodnom znanju, grantovima za inovativne firme itd.)</b>	Nedovoljno cjelovit i prilagođen sistem informisanja i usluga za pružanje podrške mladima prilikom samostalnog pokretanja biznisa.	Kreirati informator za mlade početnike u biznisu. Indikatori: - relevantne informacije objedinjene i uobličene na mladima razumljiv način i distribuirane kroz web sajtove relevantnih institucija, CIPS, i NVO-a - broj posjetilaca internet stranica na kojima je objavljen informator	Nosilac: Direkcija za mala i srednja preduzeća  Partneri: ZZZCG Ministarstvo rada i socijalnog staranja Udruženja poslodavaca NVO Sistem Ujedinjenih nacija CIPS MORT Mreža za društvenu odgovornost Lokalne samouprave Lokalni biznis inkubatori Lokalni biznis centri Obrazovne institucije	€10,000	N/A
	Nedovoljno razvijeni kapaciteti mladih za pokretanje i vođenje biznisa (nedovoljno inovativno razmišljanje o preduzetništvu, nedostatak specifičnih znanja i vještina i svijesti o značaju održivog razvoja).	Kreirati ciklus obuka za mlade koji žele da se bave biznisom (po uzoru na projekat Sansa za mlade menadžere – sa 95% uspjehnosti pri zapošljavanju): • kreiranje programa i plana primjene obuke; • sprovođenje obuke u 2014: regrutovanje trenera i realizacija jednog pilot programa za 20 mladih na sjeveru; • dodjela grantova za učesnike obuke koji žele da pokrenu biznis.  Indikatori: - broj mladih osoba sa sjevera Crne Gore koji su učestvovali u obuci - broj grantova i iznos dodijeljenih sredstava za pokretanje biznisa svim zainteresovanim polaznicima u skladu sa kriterijumima programa.	Nosilac: Direkcija za mala i srednja preduzeća Zavod za zapošljavanje Crne Gore  Partneri: Ministarstvo rada i socijalnog staranja Udruženja poslodavaca Nevladine organizacije Sistem Ujedinjenih nacija Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje Ministarstvo održivog razvoja i turizma Mreža za društvenu odgovornost Lokalne samouprave Lokalni biznis inkubatori Lokalni biznis centri	50 000 €	150 000 €
		Jačanje klastera sa dobrim razvojnim potencijalom i mogućnošću otvaranja radnih mjesta u sjevernoj regiji.  Indikatori: - broj korisnika programa - broj novozaposlenih mladih.	Nosioци: Ministarstvo ekonomije	500 000 €  (Iznos već obezbijeđen kroz IPA projekat) obezbijeđen kroz IPA projekat)	

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>3. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za pokretanje biznisa (mala i srednja preduzeća i razvoj preduzetništva)</b>					
<b>3.1. Unapređenje pružanja poslovnih savjetodavnih usluga mladima za pokretanje biznisa (posebno na temu energetske efikasnosti, upravljanja otpadom, pristupa međunarodnom znanju, grantovima za inovativne firme itd.)</b>	Nedovoljan broj programa za podsticanje biznisa na lokalnom nivou (inkubatori, biznis centri).	Procjena kapaciteta i rezultata rada lokalnih biznis centara i inkubatora i kreiranje plana za unapređenje njihove djelatnosti.	Nosioci: Ministarstvo ekonomije Direkcija za mala i srednja preduzeća  Partneri: Lokalne samouprave Lokalni biznis inkubatori Lokalni biznis centri	€10,000	N/A
	Nedostatak kapaciteta postojećih biznis centara za podršku mladim preduzetnicima.	Obuka za zaposlene u inkubatorima i biznis centrima za pružanje usluga i savjeta mladima zainteresovanim za pokretanje biznisa.  Obuka za zaposlene u lokalnim samoupravama o važnosti inkubatora i biznis centara za podršku mladim početnicima u biznisu.  Indikatori: -izvršena procjena kapaciteta lokalnih biznis centara i inkubatora -broj predstavnika inkubatora i biznis centara u zemlji koji su uspješno pohađali obuke -broj opština u kojima su organizovane obuke -broj inicijativa za inkubatore i biznis centre, nakon održane obuke.			
<b>3.2. Unapređenje vrste i dostupnosti finansijskih usluga (povoljni krediti za start-up).</b>	Administrativne barijere pri pokretanju biznisa: visok procenat sopstvenog učešća za korištenje kredita (nedostatak sopstvenih sredstava start-up preduzeća, min. 50% učešća, nemogućnost obezbjeđivanja kolateralala).	Analiza prisutnih administrativnih barijera kod pokretanja biznisa od strane mladih i mapiranje mogućih rješenja.	Nosioci: Ministarstvo ekonomije Investiciono-razvojni fond Direkcija za mala i srednja preduzeća  Partneri: Zavod za zapošljavanje Crne Gore Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja Ministarstvo održivog razvoja i turizma Udruženja poslodavaca	5 000 €	
		Garancije za mlade početnike u biznisu pri apliciranju za kredite kod IRF.  Indikatori: -broj korisnika garancija.	Nosilac: Investiciono-razvojni fond	50 000 €	100 000 €

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>4. Obezbjediti jednake mogućnosti za zapošljavanje osjetljivih i manjinskih grupa</b>					
<b>4.1. Mjere za unapređenje zapošljavanja mladih iz ruralnih i izolovanih sredina</b>					
<b>4.1.1 Podsticanje uključivanja mladih iz ruralnih sredina u programe povećanja zapošljivosti.</b>	Nizak stepen uključenosti (izolovanost) i siromaštvo mladih u ruralnim i udaljenim područjima (posebno na sjeveru).	Kreiranje plana podrške Mreži mladih farmera na sjeveru (npr: proizvodnja organske hrane, dodatne vještine – strani jezici/ korištenje informaciono-komunikacionih tehnologija, itd.).  Kreiranje plana podrške za obezbjeđivanje održivosti projekta mreže mladih preduzetnika.  Indikatori: - razvijen plan podrške za mrežu mladih farmera - razvijen plan razvoja za mrežu mladih preduzetnika.	Nosioci: Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje Zavod za zapošljavanje Crne Gore  Partneri: Lokalni biznis centri Razvojne regionalne agencije Sistem Ujedinjenih nacija Nevladine organizacije	€20,000	€50,000
<b>4.2. Mjere za unapređenje zapošljavanja mladih s invaliditetom (OSI)</b>					
<b>4.2.1. Obezbjedivanje uslova za nesmetan pristup, kretanje, boravak i rad licima smanjene pokretljivosti i licima s invaliditetom objektima u javnoj upotrebi.</b>	Objekti u javnoj upotrebi nijesu u potpunosti prilagođeni uslovima iz Pravilnika o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti.	Praćenje sprovođenja zakonske regulative /primjene standarda u oblasti obezbjeđivanja pristupačnosti.  Indikatori: - broj pristupačnih objekata javne namjene.	Nosioci: Ministarstvo održivog razvoja i turizma  Partneri: NVO koje se bave pitanjima lica smanjene pokretljivosti i lica s invaliditetom	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
	Nezaintereovanost poslodavaca za korišćenje benefita od zapošljavanja mladih OSI (subvencije).	Kampanja za povećanje stepena informisanosti poslodavaca o subvencijama prilikom zapošljavanja mladih OSI i smanjenje predrasuda prema OSI prilikom zapošljavanja.  Indikatori: - povećan broj poslodavaca koji su zainteresovani za zapošljavanje OSI i korišćenje subvencija - ukupan broj zapošljenih OSI.  Zapošljavanje mladih OSI kroz dodjelu subvencija u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom.  Indikatori: - broj mladih osoba s invaliditetom koje su zapošljene preko programa subvencija.	Nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore  Partneri: Udruženja poslodavaca Udruženja osoba s invaliditetom	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti

Prioritetne mjere	Prioritetne prepreke	Rješenja-Aktivnosti Indikatori	Nosioci i partneri	Budžet 2014.	Budžet 2015. 2016.
<b>4.2.2. Unapređenje sprovođenja zakonske regulative relevantne za zapošljavanje mladih OSI.</b>	Slaba implementacija zakonske regulative koja se, između ostalog, odnosi na kvote zapošljavanja OSI.	Finalizacija i sprovođenje Pravilnika o grant šemama za zapošljavanje OSI u okviru Fonda za profesionalnu rehabilitaciju OSI.  Indikatori: -objavljen poziv za projekte za zapošljavanje OSI -broj odobrenih projekata za zapošljavanje mladih OSI.	Nosioci: Ministarstvo rada i socijalnog staranja Zavod za zapošljavanje Crne Gore	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
<b>4.3 Mjere za osnaživanje mladih Roma i Egipćana</b>					
<b>4.3.1. Povećanje zapošljivosti mladih pripadnika RE populacije.</b>	Skoro 95% mladih pripadnika RE populacije su lica bez zanimanja i stručne spreme.	Organizovanje programa obuke za sticanje prve kvalifikacije za zanimanje za mlade pripadnike RE populacije koji nemaju stručnu spremu.  Indikatori: -broj učesnika obuke -broj zapošljenih RE nakon sticanja prve kvalifikacije.	Nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
<b>4.3.2 Povećanje nivoa uključenosti mladih pripadnika RE populacije u mjere aktivne politike zapošljavanja.</b>	Nedovoljna uključenost mladih Roma i Egipćana u mjere aktivne politike zapošljavanja.	Uključivanje mladih pripadnika RE populacije u programe javnih radova.  Indikatori: -broj mladih Roma i Egipćana koji su uključeni u programe javnih radova.	Nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	N/A
	Nedovoljna informisanost poslodavaca o prednostima prilikom zapošljavanja mladih pripadnika RE populacije.	Kampanja za povećanje stepena informisanosti poslodavaca o subvencijama prilikom zapošljavanja mladih pripadnika RE populacije i smanjenje predrasuda prilikom njihovog zapošljavanja.  Indikatori: -broj korisnika subvencija za zapošljavanje mladih Roma i Egipćana.	Nosioci: Zavod za zapošljavanje Crne Gore  Partneri: Nevladine organizacije Mreža za društvenu odgovornost	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti	Sredstva već planirana kroz redovne aktivnosti



## 5.1 DUGOROČNE MJERE ZA SMANJENJE NEZAPOSLENOSTI MLADIH I SIROMAŠTVA

Osim kratkoročnih, tokom MAF procesa identifikovane su i **dugoročne mjere** na koje treba obratiti pažnju prilikom izrade budućih akcionih planova za zapošljavanje mladih, a tiču se sljedećih ciljeva u okviru ranije navedenih kategorija:

### 1. Unapređenje politike zapošljavanja i zapošljivosti mladih:

- Kreirati mehanizme za koordinisano praćenje uticaja sektorskih strategija i mjera u oblasti zapošljavanja mladih.
- Razviti i unaprijediti sprovođenje politika upravljanja ljudskim resursima u strateški važnim sektorima, koji imaju najveći potencijal za stvaranje novih radnih mjesta i „ozelenjavanje“ ekonomije (održivi turizam i poljoprivreda, građevinarstvo, upravljanje otpadom, energetika i sl.).
- Promovisati i jačati ulogu kvantitativnih i kvalitativnih istraživanja u predviđanju potreba tržišta rada (kroz partnerstva sa univerzitetima i Zavodom za statistiku).
- Unaprijediti uslove za međuoopštinsku mobilnosti mladih.
- Sprovoditi analizu indikatora za praćenje zaposlenosti mladih i njihovo usklađivanje sa standardima EU.
- Pojačati inspekcijски nadzor kod sezonskog zapošljavanja (sa posebnim fokusom na mlade).
- Osnivanje volonterskih servisa i izdavanje volonterskih knjižica, u skladu sa izmijenjenom verzijom Zakona o volonterskom radu (izmjena Zakona predviđena za 2014. godinu).

### 2. Unapređenje obrazovnih politika (stručno, visoko, srednje, neformalno obrazovanje) i odgovarajućih mjera za zapošljavanje mladih:

- U saradnji sa privatnim sektorom, uspostavljanje naprednih istraživačkih programa (doktorata, itd.) za rješavanje strukturnih prepreka sa kojima se suočavaju glavni sektori ekonomije (održiva poljoprivreda, održivi turizam, energetika, itd.).
- Osnivanje međusektorske radne grupe za postavljanje standarda za programe neformalnog obrazovanja mladih koje sprovode NVO.
- Uvođenje obavezne profesionalne prakse za visokoškolske ustanove iz oblasti turizma i ugostiteljstva, uključujući i „ozelenjavanje“ sektora turizma i usluga;
- Pokretanje promotivne kampanje o važnosti neformalnog obrazovanja, razvoj programa zasnovanih na neformalnim metodama učenja (posebno programa za razvijanje „mekih vještina“) i istraživanje mogućnosti unapređenja njihovog finansiranja.
- Kreirati program za smanjenje broja mladih koji napuštaju školovanje, posebno onih iz osjetljivih grupa.
- Kreiranje plana razvoja kvalifikacija i modula koji će podsticati cjeloživotno učenje.
- Sektorsko licenciranje organizatora obuka.

### 3. Unapređenje uslova i kapaciteta mladih za razvoj biznisa (mala i srednja preduzeća i razvoj preduzetništva):

- Ispitati mogućnosti za nove oblike obavljanja privredne djelatnosti u skladu sa novim mogućnostima za samozapošljavanje mladih (socijalno preduzetništvo, eko-turizam, seoski turizam, ICT usluge, web dizajn, on-line prodaja).
- Kreirati uslove za uspostavljanje jednošalterskog sistema za informisanje i registraciju privrednih subjekata – “One stop shop”.
- Stvaranje uslova za aktivno učešće poslodavaca u realizaciji praktičnog obrazovanja, uz licenciranje poslodavaca koji mogu praktično obrazovati učenike.

### 4. Obezbjedeње jednakih mogućnosti za zapošljavanje mladih iz osjetljivih i manjinskih grupa:

- Realizacija aktivnosti za smanjenje predrasuda i diskriminacije prema osjetljivim kategorijama stanovništva (mlade žene, OSI, manjinske grupe) od strane poslodavaca prilikom zapošljavanja.
- Unapređenje razvoja socijalnog preduzetništva, posebno za mlade osobe s invaliditetom.
- Uklanjanje arhitektonskih barijera i promocija univerzalnog dizajna.
- Kontinuirano sprovođenje programa edukacije službenika u državnim organima na nacionalnom i lokalnom nivou u pogledu pristupa bez prepreka radi omogućavanja komunikacije s osobama s invaliditetom.

- Izrada analize pristupačnosti objekata u javnoj i opštoj upotrebi i Utvrđivanje prioriteta za uklanjanje arhitektonskih barijera na objektima u javnoj upotrebi kroz dostavljanje Izvještaja o stanju u toj oblasti.
- Promocija fer zapošljavanja i poštovanja prava iz radnog odnosa (promocija prava na dostojanstven posao i zaradu).

## 5.2 SPROVOĐENJE I FINANSIRANJE AKCIONOG PLANA

U okviru MAF procesa predviđeno je da Uprava za mlade i sport u Vladi Crne Gore bude odgovorna za **koordinaciju i praćenje implementacije** Akcionog plana za zapošljavanje mladih, u saradnji sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja i Ministarstvom održivog razvoja i turizma.

Za **sprovođenje** Akcionog plana neophodno je obezbjeđivanje sredstava iz budžeta resora nadležnih za sprovođenje mjera Akcionog plana. Ukupna finansijska projekcija Akcionog plana za 2014. godinu je 897 500 eura. Od tog iznosa: Ministarstvo rada i socijalnog staranja je svojim budžetom za 2014. već predvidjelo 20 000 eura za implementaciju aktivnosti u svojoj nadležnosti; Centar za stručno obrazovanje svojim budžetom za 2014. godinu predvidio je 60 000 eura, koje se odnose na aktivnost Usvajanje 20 novih kvalifikacija za tržište rada; Investiciono-razvojni fond svojim budžetom je predvidio 50 000 eura za mjeru Garancije za mlade početnike u biznisu pri apliciranju za kredite kod IRF; Ministarstvo ekonomije je kroz IPA projekat obezbijedilo 500 000 eura za aktivnost razvoja klastera na sjeveru. Doprinos sistema Ujedinjenih nacija u Crnoj

Gori je 40 000 eura, koje su već obezbijeđene, dok ostaje otvorena mogućnost dodatnog mobilisanja resursa od strane UN-a i drugih međunarodnih partnera.

Preostala, nedostajuća sredstva time se smanjuju na 227 500 eura, ukoliko se Ministarstvu rada i socijalnog staranja i Centru za stručno obrazovanje, u okviru njihovih predloga budžeta, odobre tražena sredstva u iznosu od 20 000 eura odnosno 60 000 eura. U suprotnom, nedostajuća sredstva su 307 500 eura. Za dio aktivnosti, naročito dugoročnih, predviđena je i mogućnost finansiranja iz EU i ostalih međunarodnih fondova (Svjetska banka, UN, međunarodne finansijske institucije i sl).

S obzirom na to da je većina zaključaka i preporuka već navedena tokom Izvještaja, na kraju je važno konstatovati da je proces MAF u Crnoj Gori već tokom svog sprovođenja doprinio povećanju vidljivosti problema zapošljavanja mladih, kao i kreiranju sinergija svih nadležnih organa i zainteresovanih strana u procesu iznalaženja konstruktivnih rješenja za prevazilaženje identifikovanih prepreka. U tom smislu, u predstojećem periodu posebno je važno osigurati kontinuiranu implementaciju i praćenje sprovođenja Akcionog plana.

# ZAHVALNOST

Želimo da izrazimo veliku zahvalnost svim pojedincima, institucijama i organizacijama koji su bili uključeni u proces, stvaranja Akcionog plana za zapošljavanje mladih i kompletnog Izvještaja o ubrzanju progressa u ostvarivanju Milenijumskih razvojnih ciljeva.

Proces kreiranja ovih dokumenata baziran je na analizi brojnih lokalnih, nacionalnih i međunarodnih izvještaja, studija, istraživanja, intervjua, fokus grupa, radionica i okruglih stolova sa relevantnim lokalnim i nacionalnim vladinim i nevladinim organizacijama. Nacionalna radna grupa za nadgledanje i izvještavanje o Milenijumskim razvojnim ciljevima, relevantna ministarstva i vladine institucije, nevladine organizacije i agencije UN sa stalnim predstavništvom u Crnoj Gori (UNICEF, UNDP, UNHCR, SZO i IOM) učestvovali su u ovom procesu obezbjeđujući relevantna dokumenta, podržavajući istraživanja na terenu ili direktno učestvujući u razvijanju Akcionog plana i Izvještaja. Rad na Izvještaju ne bi bio moguć bez njihove nesebične podrške i značajnog doprinosa.

Posebno smo zahvalni i ponosni na dvije stotine mladih ljudi u Crnoj Gori koji su takođe učestvovali u ovom procesu lično ili putem online konsultacija.

Izvještaj ne bi bio završen bez posvećenosti projektne radne grupe koja se sastojala od predstavnika i predstavnica Ministarstva održivog razvoja i turizma, Ministarstva rada i socijalnog staranja, Uprave za mlade i sport i Kancelarije za koordinaciju Sistema UN u Crnoj Gori. Cijeli proces je značajno podržan i od strane dvije nacionalne konsultantkinje koje su bile angažovane na ovom projektu – gospođe Lidija Brnović i Slađana Petković.

Tim se posebno zahvaljuje gđi Tuji Altangerel, specijalistkinji za politike u Birou za razvojnu politiku pri sjedištu UNDP u Njujorku, za njen značajan doprinos i profesionalno savjetovanje kao i posvećenost tokom cijelog procesa.





*Vlada Crne  
Gore*



*Montenegro*