

IZMIJENJENA EVROPSKA SOCIJALNA POVELJA

PRVI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE

-Rezime-

Kada je riječ o socijalnim, ekonomskim i kulturnim pravima u Evropi, jedan od centralnih međunarodno-pravnih mehanizama zaštite predstavlja Evropska socijalna povelja. Evropska socijalna povelja potpisana je na engleskom i francuskom jeziku 18.oktobra 1961.godine u Torinu, a stupila je na snagu 26.februara 1965.godine. Više puta je mijenjana i dopunjavana, tako da je Izmijenjena Evropska socijalna povelja potpisana 1996.godine, a stupila je na snagu 1999.godine.Ova međunarodna konvencija utvrđuje socijalna i ekonomska prava koja se odnose na egzistencijalna pitanja kao što su rad i radni odnosi, zdravstvo, obrazovanje, socijalna zaštita, stanovanje, odnosno uživanje i zaštitu svih ovih prava na zakonit i nediskrimantorski način.Sva navedena prava su u ovom dokumentu jasno formulisana i na taj način upućuju države članice Savjeta Evrope da i u svojim pozitivno-pravnim propisima predvide Poveljom utvrđene standarde, uspostave njihovu institucionalnu zaštitu i predvide procedure i mehanizme za njihovo ostvarivanje.Izmijenjena Evropska socijalna povelja je osnovni dokument Savjeta Evrope u oblasti radnih i socijalnih prava i ujedno najvažniji dokument Savjeta Evrope poslije Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda.

Od 47 zemalja koje su članice savjeta Evrope, njih 40 je ratifikovalo Evropsku socijalnu povelju, od čega je 27 država potvrdila njenu novu verziju iz 1996.godine, koja objedinjuje prava zajemčena inicijalnom Poveljom i prava koja su predviđena dodatnim Protokolom iz 1988.godine. Samo sedam zemalja članica Savjeta Evrope nije pristupilo potvrđivanju ovog instrumenta, mada su ga sve države članice potpisale.Preuzimanjem obaveza iz Povelje država pokazuje spremnost da i na svojoj teritoriji uspostavi pravila opšteg evropskog konsenzusa iz ove oblasti, i time pokaže spremnost da i po svom unutrašnje-pravnom uređenju prihvata evropske standarde.

Crna Gora je nakon sticanja nezavisnosti 2006.godine obnovila članstvo u Savjetu Evrope u maju 2007.godine i time preuzela sva prava i obaveze koje proističu iz tog članstva.Jedna od obaveza Crne Gore je bila i obaveza potvrđivanja Izmijenjene Evropske socijalne povelje, instrumenta koji je prethodno potpisan 22.marta 2005.godine dok je Crna

Gora bila član državne zajednice Srbija i Crna Gora. U skladu sa tom obavezom Crna Gora je donijela Zakon o potvrđivanju Izmijenjene Evropske socijalne povelje u decembru 2009.godine („SL.list CG-Međunarodni ugovori“, br.6/09), a u martu 2010.godine je deponovan kod generalnog sekretara Savjeta Evrope instrument o njegovom potvrđivanju.Ovim je Crna Gora peuzela obavezu da u skladu sa čl. 21 i 22, Dijela IV, član C- „Nadzor nad primjenom obaveza sadržanih u Povelji“, izvještava o primjeni prihvaćenih odredaba iz Povelje.

Saglasno odluci zamjenika ministara Savjeta Evrope koja je donijeta na njihovom 963. Sastanku od 3.maja 2006.godine, a odnosi se na sistem dostavljanja izvještaja o primjeni Evropske socijalne povelje, Crna Gora je u obavezi da do 31.oktobra 2011.godine izradi i dostavi svoj prvi nacionalni izvještaj u pogledu primjene prihvaćenih odredbi i članova koji pripadaju prvoj tematskoj grupi „zapošljavanje, obuka i jednake mogućnosti“, odnosno članovi 1 - Pravo na rad; 9 - Pravo na profesionalnu orijentaciju, 10 st 1, 2, 3 i 4 - Pravo na profesionalnu obuku; 15 - Pravo hendikepiranih lica na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice; 20 - Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i posla bez diskriminacije u odnosu na pol i 24 - Pravo na zaštitu u slučajevima prestanka radnog odnosa.Referentni period je 01.01.2007.-31.12.2010.godine.

Izvještaj je koncipiran i formatiran u skladu sa dokumentom pod nazivom „Obrazac izvještaja koji se podnosi o primjeni Evropske socijalne povelje“ a usvojen je na sjednici Komiteta ministara Savjeta Evrope 26.03.2008.godine.

U izradu izvještaja uključena su bila ministarstva nadležna za praćenje predmetne oblasti, odnosno Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo prosvete i sporta.

Prvi izvještaj o primjeni Izmijenjene Evropske socijalne povelje sadrži detaljne informacije u pogledu svake od prihvaćenih odredaba Izmijenjene Evropske socijalne povelje, odnosno sve relevantne informacije o usvojenim mjerama za potrebe njene primjene, a posebno: zakonodavni okvir – sve zakone ili propise, kolektivne ugovore ili druge odredbe koje idu u prilog njihovoj primjeni, mjere kao što su administrativni aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd. koji su preduzeti u cilju primjene zakonodavnog okvira kao i cifre, statističke podatke ili druge relevantne informacije na osnovu kojih se može ocijeniti do kojeg obima se ove odredbe primjenjuju.

Takođe, u skladu sa članom 23 Povelje, obaveza je svake vlade države članice da reprezentativnim predstavnicima socijalnih partnera, koji su članovi srodnih međunarodnih

asocijacija koje se u skladu sa članom 27 stav 2 pozivaju na sastanke Vladinog komiteta Savjeta Evrope za Evropsku socijalnu povelju (Evropska konfederacija sindikata / ETUC i Međunaerodna organizacija poslodavaca / IOE), dostavi kopiju usvojenog izvještaja.

Izmijenjena Evropska socijalna povelja je medjunarodni instrument koji je komplementaran i sa Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda koja predstavlja jedan od mehanizama Evropske unije za zaštitu ljudskih prava, tako da redovno ispunjavanje obaveza u pogledu izvještavanja o primjeni ovog medjunarodnog ugovora predstavlja svojevrsnu pripremu Crne Gore za obaveze koje će zemlja morati da ispuni nakon pristupanja Evropskoj uniji.

Dosljednom primjenom Izmijenjene Evropske socijalne povelje, uključujući i poštovanje procedure nadzora nad njenom primjenom, Crna Gora stvara pravne uslove da se osnovna evropska načela socijalne zaštite pretvore u nacionalna pravila koja su stalno primjenljiva. Na medjunarodnom planu, involviranje načela iz Izmijenjene Evropske socijalne povelje u unutrašnji pravni poredak, pokazuje spremnost Crne Gore da bude dio demokratskih društava koja se zalažu za izgradnju pravne države i neselektivnu zaštitu punog obima.



Crna Gora

*Vlada Crne Gore
Ministarstvo rada i socijalnog staranja*

IZMIJENJENA EVROPSKA SOCIJALNA POVELJA
PRVI NACIONALNI IZVJEŠTAJ O PRIMJENI IZMIJENJENE
EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE

Referentni period 01.01.2007-31.12.2010.
(Izvještaj za Grupu I- Zapošljavanje, obuke i jednake mogućnosti na čl.1,
9, 10 st.1, 2, 3 i 4, 15, 20 i 24)

Oktobar 2011.godine

Član 1 – Pravo na rad

U namjeri da obezbijede djelotvorno ostvarivanje prava na rad, strane ugovornice obavezuju se:

- 1 da prihvate kao jedan od svojih primarnih ciljeva i dužnosti da obezbijede i očuvaju što je moguće viši i stabilniji nivo zapošljavanja u cilju postizanja pune zaposlenosti;
- 2 da efikasno štite pravo radnika da zarađuje za život na poslu koji je slobodno odabrao;
- 3 da uspostave ili očuvaju besplatne službe za zapošljavanje za sve radnike;
- 4 da obezbijede ili unapređuju odgovarajuću profesionalnu orijentaciju, obuku i rehabilitaciju.

Član 1, stav 1

- 1) Opišite nacionalnu politiku zapošljavanja i opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.
- 3) Dostavite relevantne brojčane podatke (cifre), statističke podatke (na primjer podatke kojima barata Eurostat) ili sve druge relevantne informacije, a posebno: stopu rasta BND; trendove u zapošljavanju u svim sektorima ekonomije; stopu zaposlenosti (broj zaposlenih izražen u procentima stanovništva starosti od 15 do 64 godina), stopu zaposlenosti mladih; stopu radno aktivnog stanovništva (ukupna radna snaga kao procenat stanovništva od 15 godina naviše); stopu nezaposlenosti; stopu dugoročne nezaposlenosti, stopu nezaposlenosti mladih; status onih koji rade (zaposleni, samozaposleni); sve ove podatke dostavite po polovima; rashode za politiku zapošljavanja kao dio BND, uključujući relativne djelove koji se izdvajaju za «aktivne» (otvaranje radnih mjesta, osposobljavanje, itd.) i «pasivne» (finansijska nadoknada, itd.) mjere.

Odgovor:

1. Primarno zakonodavstvo

-Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava od nezaposlenosti („Sl.list CG“,br.14/2010);

-Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom („Sl.list CG“, 4972008,73/2010 i 39/2011);

-Zakon o zapošljavanju i radu stranaca („Sl.list CG“, 22/2008 i 32/2011);

- Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu („Sl.list RCG“,br.11/04).

2. Sekundarno zakonodavstvo

- Nacionalna strategija za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa za period 2007 – 2011 godine
- Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje 2010-2011. godine
- Statut Zavoda za zapošljavanje Crne Gore;
- Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica;
- Pravilnik o uslovima za obavljanje poslova zapošljavanja u agencijama za zapošljavanje
- Uredba o kriterijumima i postupku za utvrđivanje broja radnih dozvola za strance ("Sl. list CG", br. 69/08);
- Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica („ Sl. list CG“, br. 21/10);
- Odluka o utvrđivanju broja radnih dozvola za strance za 2010. godinu („Sl. list CG“ br. 81/09);
- Pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije ("Sl. list CG", br. 54/09);
- Pravilnik o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na subvenciju zarade lica sa invaliditetom ("Sl. list CG", br. 54/09);
- Pravilnik o načinu izdavanja radne dozvole za strance ("Sl. listu CG", br. 81/08);
- Pravilnik o uslovima i kriterijumima za utvrđivanje preostale radne sposobnosti i mogućnost zaposlenja ("Sl. list CG", br. 54/09);
- Pravilnik o uslovima i načinu ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju ("Sl. list CG", br. 54/09);
- Pravilnik o uslovima koje treba da ispunjava ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon („Sl. list CG", br. 54/09);
- Pravilnik o posredovanju pri zapošljavanju („ Sl. list RCG“, br. 52/02);
- Pravilnik o pripremi za zapošljavanje („Sl. list RCG“, br.52/02 i 1/04)

Zapošljavanje i ostvarivanje prava od nezaposlenosti ostvaruju se u skladu sa Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava od nezaposlenosti, koji je u primjeni od marta 2010. godine, kao i niz drugih podzakonskih akata, strategija, akcionih planova, programa i drugih propisa koji se donose na osnovu tog zakona. Ovaj zakon se primjenjuje na nezaposleno lice, zaposleno lice koje traži promjenu zaposlenja, poslodavca i druga lica koja traže informacije i savjete o uslovima i mogućnostima zapošljavanja. Zakon o zapošljavanju se zasniva na načelima: slobode u izboru zanimanja i radnog mjesta; zabrane diskriminacije; rodne ravnopravnosti; afirmativne akcije usmjerene prema teže zapošljivim licima; nepristrasnosti nosioca poslova zapošljavanja; besplatnosti obavljanja poslova zapošljavanja.

Tekst zakona usaglašen je sa načelima, direktivama, smjernicama i preporukama politike zapošljavanja iz Evropske unije, kao i obavezama i standardima sadržanim u relevantnim konvencijama zaključenim pod okriljem Međunarodne organizacije rada.

Nosioci poslova zapošljavanja u Crnoj Gori su Zavod za zapošljavanje Crne Gore i agencije za zapošljavanje (kojih trenutno ima dvanaest). U okviru poslova zapošljavanja zavod i agencije obavljaju: informisanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje; posredovanje u zapošljavanju; profesionalnu orijentaciju i savjetovanje o planiranju karijere; obrazovanje i osposobljavanje odraslih; profesionalnu rehabilitaciju teže zapošljivih lica; javne radove; posredovanje u zapošljavanju građana Crne Gore u inostranstvu, u skladu sa posebnim zakonom; izdavanje radne dozvole za strance, u skladu sa posebnim zakonom; sprovođenje drugih mjera aktivne politike zapošljavanja.

Aktivna politika zapošljavanja utvrđuje se Nacionalnom strategijom, koju donosi Vlada za period od najmanje četiri godine. Ostvarivanje ciljeva definisanih Nacionalnom strategijom sprovodi se kroz Akcioni plan zapošljavanja, koji takođe donosi Vlada za period od godinu dana.

Akcioni plan sadrži: prioritete i ciljeve politike zapošljavanja u skladu sa Nacionalnom strategijom; stanje i tokove na tržištu rada; mjere i aktivnosti za ostvarivanje ciljeva politike zapošljavanja za narednu godinu; finansijski okvir za sprovođenje mjera i aktivnosti i izvore finansiranja; nosioce mjera i aktivnosti; pokazatelje uspješnosti realizacije programa i mjera za ostvarivanje ciljeva politike zapošljavanja za narednu godinu i druge elemente od značaja za sprovođenje Akcionog plana.

Mjere aktivne politike zapošljavanja obuhvataju:

- informisanje o mogućnostima i uslovima zapošljavanja;
- posredovanje u zapošljavanju;
- profesionalnu orijentaciju;
- finansiranje zarada pripravnika;
- podrška samozapošljavanju;
- subvencije za zapošljavanje;
- obrazovanje i osposobljavanje odraslih;
- profesionalnu rehabilitaciju teže zapošljivih lica;
- javni rad;
- stipendiranje;
- druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti.

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom uređena je oblast rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom i usvojen je sredinom 2008. godine.

Odredbama navedenog zakona uređuje se način i postupak ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, mjere i podsticaj za njihovo zapošljavanje, način finansiranja i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Navedeni zakon sadrži odredbe koje propisuju da se lice sa invaliditetom može zaposliti pod opštim ili posebnim uslovima. Pod opštim uslovima lice sa invaliditetom zapošljava se na otvorenom tržištu rada, a pod posebnim uslovima u posebnim organizacijama, ako se na osnovu radnih i zdravstvenih sposobnosti ne može zaposliti na otvorenom tržištu rada.

Posebne organizacije za zapošljavanje lica sa invaliditetom su: ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon.

Takođe, u cilju podsticaja zapošljavanja lica sa invaliditetom, zakon je propisao i kvote - broj invalidnih lica koji je poslodavac dužan da zaposli zavisno od ukupnog broja zaposlenih.

Poslodavac koji zaposli lice sa invaliditetom shodno navedenom zakonu ima pravo na subvencije koje se realizuju kroz sljedeće oblike:

- bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom;
- subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli.

Poslodavac koji nije zaposlio lice sa invaliditetom ima obavezu da uplati poseban doprinos Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Sredstva Fonda koriste se za: razvoj i unapređivanje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom; sufinansiranje posebnih organizacija; isplatu subvencija predviđenih ovim zakonom; sufinansiranje programa za održavanje zaposlenosti lica sa invaliditetom; finansiranje i drugih aktivnosti koje se odnose na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom.

Za primjenu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom i navedenih pravilnika potrebno je uspostaviti odgovarajuću institucionalnu mrežu, edukovati kadrove – stručnjake raznih profila, koji će biti jedan od osnovnih uslova za funkcionisanje novog sistema u ovoj oblasti. U Zavodu za zapošljavanje Crne Gore je u toku formiranje stručne multidisciplinarnе komisije na centralnom i regionalnom nivou (psiholog, doktor medicine rada, pedagog-andragog, tehnolog i dr) koja bi, prema standardima utvrđenim od strane nadležnog organa, ocjenjivala radne i druge sposobnosti lica koja traže zaposlenje i opredjeljivala mjere i aktivnosti za njihovu profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje u skladu sa Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja kao nadležno ministarstvo za izradu i sprovođenje politike tržišta rada, daje puni doprinos sprovođenju aktivne politike zapošljavanja, jer samo efikasno i produktivno zapošljavanje garant je razvoja, socijalnog blagostanja i smanjenja siromaštva, pa se problem zapošljavanja treba postaviti u središte ekonomske i socijalne politike .

Shodno tome, reforma tržišta rada i zakonodavstva u ovoj oblasti, vrši se u skladu sa standardima MOR, preporukama i direktivama EU, najnovijim smjernicama Evropske politike zapošljavanja i čine sastavni dio društveno-ekonomskih promjena u Crnoj Gori.

Vlada Crne Gore, na sjednici od 31.jula 2008. godine usvojila je **Nacionalnu strategiju zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. godine i Nacionalni akcioni plan zapošljavanja (NAPZ) za period 2008-2009. godine**, kao instrument za realizaciju Nacionalne strategije, koji prate standarde MOR-a i najnovije smjernice Evropske politike zapošljavanja.

Nacionalni akcioni plan zapošljavanja za period 2010-2011. godine je operativni plan rada i sadrži najvažnije ciljeve i aktivnosti nacionalne politike zapošljavanja. Plan predstavlja skup aktivnosti politike zapošljavanja neophodnih za unapređenje tržišta rada i prilagođavanje sistema zapošljavanja u skladu sa smjernicama EU.

Polazište za izradu aktivnosti predviđenih NAPZ-om za period 2010-2011. godine čine Strategija zapošljavanja i razvoj ljudskih resursa za period 2007-2011. godine, realizacija aktivnosti predviđenih NAPZ-om za period 2008-2009.godine, preporuke sa vanrednog evropskog samita o zapošljavanju i mjera Vlade Crne Gore za ublažavanje posljedica ekonomske krize.

Strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. godine data su tri prioriteta djelovanja:

- povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti;
- povećanje produktivnosti i kvaliteta rada ;
- jačanje socijalne kohezije;

Indikatori uspjeha koji treba da se ostvare do 2011. godine su:

1. stopa zaposlenosti od najmanje 60%;
2. stopa zaposlenosti žena od najmanje 50%;
3. stopa zaposlenosti starijih radnika od najmanje 32%;
4. stopa nezaposlenosti ispod 10%;
5. pružanje mogućnosti svakom nezaposlenom licu za novi početak prije isteka perioda od šest mjeseci nezaposlenosti (za mlade) i u roku od 12 mjeseci nezaposlenosti (za odrasle), i to u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, radne prakse, posla ili drugih mjera za zapošljavanje odraslih, u kombinaciji sa kontinuiranom pomoći u traženju posla;
6. uključivanje najmanje 50% dugoročno nezaposlenih lica u aktivne mjere u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, radne prakse, posla ili drugih mjera za zapošljavanje, u kombinaciji sa kontinuiranom pomoći u traženju posla;

7. povećanje procenta 22-godišnjaka sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom;
8. smanjenje stope onih koji rano napuštaju sistem redovnog obrazovanja;
9. nivo učešća u doživotnom učenju predstavljaće najmanje 10% radno aktivnog stanovništva;
10. brigu o djeci od 1-3 godine učiniti dostupnijom, a od 3-5 godina učiniti dostupnom za najmanje 30% djece predškolskog uzrasta.

Posljedice globalne ekonomske krize, koja je obuhvatila i našu zemlju, zahtijevaju aktivnosti koje će biti usmjerene na ublažavanje negativnog uticaja smanjenja privrednih aktivnosti na zapošljavanje. Obezbjedivanje fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada u cilju prevencije i prevazilaženja efekata ekonomske i finansijske krize na zapošljavanje biće glavni izazov u narednom periodu.

Projekat IPA 2008 **“Reforma tržišta rada i razvoj radne snage”** započet je u februaru 2010 godine i predstavlja kontinuitet finansijske podrške Evropske unije iz sredstava predpristupne pomoći strukturnim reformama u Crnoj Gori.

Strukturnim reformama, koje postaju integralni dio procesa pridruživanja Evropskoj uniji, teži se postizanju veće konkurentnosti i produktivnosti, povećanju efikasnosti i kvalitetu javnih usluga, unapređenju potencijala za preduzetništvo i inovacije i rastu zaposlenosti i povećanju socijalne kohezije.

Osnovna svrha ovog projekta je da kroz tri komponente pruži podršku unapređenju administrativnih kapaciteta institucijama tržišta rada i obrazovanja, doprinese razvoju aktivnih mjera tržišta rada, posebno putem partnerstava na lokalnom nivou, kao i razvoju i uspostavljanju okvira za pružanje usluga cjeloživotne karijerne orijentacije i savjetovanja.

Projektna aktivnosti sprovedene su u četiri opštine na sjeveru u Pljevljima, Bijelom Polju, Beranama i Mojkovcu. U tim opštinama su sredinom prošle godine od strane opština formirane Partnerske grupe za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa. Njihov sastav činili su predstavnici ključnih zainteresovanih strana za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa na lokalnom nivou. One su, uz pomoć stručnog tima Projekta, pripremile nacрте opštinskih strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa i akcione planove za njihovo sprovođenje.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja podržava pristup rješavanju problema nezaposlenosti i razvoja ljudskih resursa na lokalnom nivou, sa posebnim naglaskom na pružanje podrške lokalnim zajednicama u pronalaženju rješenja. Na taj način se povećava uloga lokalne zajednice u rješavanju nezaposlenosti, poboljšanju poslovnog ambijenta, kreiranju novih poslova i poboljšanja usaglašenosti ponude i tražnje na tržištu rada kroz razvoj ljudskih resursa.

Razvoj sistema lokalnog partnerstva za zapošljavanje i razvoj radne snage je, ujedno, i priprema za ulazak u Evropsku uniju. Obzirom da je Crna Gora dobila status kandidata, te da je korak bliže članstvu u Evropskoj uniji, ukazuje se potreba za pripremu i uspostavljanje boljih uslova za osnivanje lokalnih partnerstava za zapošljavanje, koja predstavljaju bitan faktor apsorpcije, odnosno većeg korišćenja sada predpristupne pomoći, koja je raspoloživa naročito u okviru IPA komponente IV – razvoj ljudskih resursa, kao i buduće pomoći Evropskog socijalnog fonda. To, pored ostalog, zahtijeva i regionalni pristup u razvoju ljudskih resursa, strateško planiranje, postupak konsultovanja orijentisan na partnerstvo, odnosno sve važne učesnike na tržištu rada.

Pri tome, svakako, treba imati u vidu načela Evropske unije koja predviđaju da se lokalna partnerstva za zapošljavanje moraju sprovoditi u partnerskom duhu, uz puno međusobno povjerenje, da trebaju biti inovativna, dajući prostor novim idejama, integrativna u smislu uključivanja grupa čije djelovanje utiče na tržište rada. Osim toga, trebaju imati pristup kreiranja politike odozdo prema gore, što znači da inicijative trebaju da potiču iz određenih ciljnih grupa ili njihovih neposrednih predstavnika.

Lokalna partnerstva za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa će značajno doprinijeti sprovođenju prioriteta Operativnog programa. To je dokument koji Operativne strukture treba da razviju, kao jedan od mnogobrojnih preduslova za decentralizovano korišćenje sredstava u okviru IPA komponente IV- razvoj ljudskih resursa. Dakle, cilj je razviti model, i institucionalni okvir za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa, utemeljen na partnerstvu, čime će se osnažiti kapaciteti lokalnih učesnika za sprovođenje aktivne politike tržišta rada. Ovaj projekat značajno doprinosi tome, jer razvija lokalno partnerstvo u četiri opštine na sjeveru Crne Gore što bi trebao biti inicijalni impuls da se sa tom praksom nastavi i u ostalim opštinama.

PROGRAMI I MJERE ZAPOSŁJAVANJA

1. Saradnja sa poslodavcima

Polazeći od rastuće uloge poslodavaca na tržištu rada Zavod je u toku 2010. godine nastojao da intenzivira saradnju sa poslodavcima. U tom smislu nastavljene su aktivnosti organizovanja: sajmovi, okruglih stolova, uključivanja poslodavaca u obuke, izradu programa, monitoring i evaluaciju obuka, kreditiranje, zapošljavanje pripravnika, sezonsko zapošljavanje, javne radove i drugo. Sve to doprinijelo je jačanju povjerenja i uzajamnih veza Zavoda i poslodavaca, što su pokazali i rezultati ankete, koja je sprovedena kod poslodavaca.

U cilju unapređenja rada sa poslodavcima u biroima rada su pokrenute aktivnosti na formiranju posebnih odjeljenja za rad sa poslodavcima, u kojima se efikasno i na jednom mjestu pružaju potrebne usluge.

2. Priprema za zapošljavanje

Na predlog Komisije za izbor i praćenje programa aktivne politike zapošljavanja, Upravni odbor Zavoda je odobrio sredstva u visini od 1.801.157,16 Eur za realizaciju 288 programa pripreme za zapošljavanje sa 4.521 polaznika, što predstavlja 141% planiranog broja polaznika u 2010. godini (3.200 polaznika).

U 2010. godini realizovano je 237 programa obrazovanja i osposobljavanja nezaposlenih lica, u kojima je angažovano 3.920 polaznika, što je za 1.709 lica više u odnosu na isti period prošle godine.

Od ukupnog broja realizovanih programa, na programe osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu kojim se obezbjeđuje zapošljavanje polaznika programa na neodređeno vrijeme (tzv. programi za poznatog poslodavca) odnosi se 41, u kojima je uključeno 214 lica i 196 programa obrazovanja i osposobljavanja za tržište rada sa 3.706 polaznika, od kojih su 820 lica polaznici programa obrazovanja za osposobljavanje za zanimanja, a 2.886 polaznici programa sticanja vještina.

Programi su realizovani u skladu sa nacionalno važećim programima koji obuhvataju sadržaje utvrđene standardima znanja za određena zanimanja, uz kontinuirano praćenje načina i kvaliteta njihovog izvođenja i obavljanje provjere stečenih znanja i vještina od strane stručnih lica koja je angažovao Zavod.

Za realizaciju navedenih programa usmjereno je 1.502.239,89 Eur.

2.1. Programi obrazovanja za osposobljavanje za zanimanja

Programi za zanimanja organizovani su u saradnji sa organizatorima obrazovanja i poslodavcima, za 1.034 nezaposlena lica i lica za čijim je radom prestala potreba, od kojih je u programima osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu uključeno 214 lica, a u programima obrazovanja za osposobljavanje za zanimanja, shodno potrebama tržišta rada, 820 lica.

Programima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije nezaposlena lica i lica za čijim je radom prestala potreba sticala su znanja i vještine za zapošljavanje u prerađivačkoj industriji, građevinarstvu, turizmu i ugostiteljstvu, uslužnim i ostalim djelatnostima.

Za rad u prerađivačkoj industriji pripremljeno je 231 lice, od kojih: za zanimanja drvoprerade 45, metaloprerade i elektrotehnike 43 i poljoprivrede, proizvodnje i prerade hrane 143, a za zapošljavanje u građevinarstvu 260 lica.

U programe obrazovanja za osposobljavanje za turističko-ugostiteljska zanimanja, uključeno je 189 nezaposlenih lica.

Programima za rad u uslužnim djelatnostima obuhvaćeno je 306, a u ostalim djelatnostima 48 lica.

Posmatrano po vrstama programa, sa 20% učestvuju polaznici programa stručnog osposobljavanja, 2,2% dokvalifikacije i 77,8% programa prekvalifikacije.

2.2. Programi sticanja vještina

Programima sticanja vještina, koji su realizovani u saradnji sa organizatorima obrazovanja, obuhvaćena su 2.886 lica koja traže zaposlenje.

Programi informatičkog opismenjavanja organizovani su za 1.247 lica, a programi sticanja znanja iz stranih jezika za 798 lica.

Za 356 lica sa evidencije Zavoda organizovani su programi za vozače »C«, »D« i »E« kategorije.

Edukacija nezaposlenih lica za računovođe, menadžere, poslovne sekretare i voditelje jahti, organizovana je za 485 polaznika.

Polaznici programa

Učesnici programa su lica: sa završenom osnovnom školom (I i II stepen stručne spreme) – 12,5%, sa srednjom (III, IV i V stepen) – 60% i sa visokom školom (VI i VII stepen) – 27,5%. U navedenim programima lica ženskog pola učestvuju sa 59,3%. Kada je riječ o starosnoj strukturi polaznika programa, učešće mladih je 35,4%, lica od 25 do 45 godina života – 55,1% i starijih od 45 godina – 9,5%.

Učešće dugoročno nezaposlenih lica u programima je 31%, a lica bez staža 2,2%.

3. Sezonsko zapošljavanje

Polazeći od rastuće uloge poslodavaca na tržištu rada nacionalna služba za zapošljavanje je u toku 2010. godine nastojao da intenzivira saradnju sa poslodavcima. U tom smislu nastavljene su aktivnosti organizovanja: sajмова, okruglih stolova, uključivanja poslodavaca u obuke, izradu programa, monitoring i evaluaciju obuka, kreditiranje, zapošljavanje pripravnika, sezonsko zapošljavanje, javne radove i drugo. Sve to doprinijelo je jačanju povjerenja i uzajamnih veza Zavoda i poslodavaca, što su pokazali i rezultati ankete, koja je sprovedena kod poslodavaca.

U cilju unapređenja rada sa poslodavcima u biroima rada su pokrenute aktivnosti na formiranju posebnih odjeljenja za rad sa poslodavcima, u kojima se efikasno i na jednom mjestu pružaju potrebne usluge.

U sklopu pripreme za zapošljavanje, kao jedne od mjera aktivne politike zapošljavanja, realizovano je 288 programa obrazovanja i osposobljavanja nezaposlenih lica, u kojima je angažovano 3.920 polaznika.

Sezonsko zapošljavanje je vid zapošljavanja koji sve značajnije utiče na ublažavanje problema nezaposlenosti, jer se u toku sezone na ovim poslovima angažuje oko 20% od ukupnog broja nezaposlenih lica. To je potvrđeno i u 2010. godini, zapošljavanjem ne samo u turizmu i ugostiteljstvu, već i u drugim djelatnostima: građevinarstvu, poljoprivredi, trgovini, zdravstvu.

Prema podacima Zavoda, u 2010. godini je oglašeno 12.991 sezonskih radnih mjesta.

Za potrebe turizma i ugostiteljstva traženo je 5.226 radnika ili 40,23% od ukupnog broja oglašanih, za potrebe poljoprivrede 601 ili 4,63%, građevinarstva 2.249 ili 17,91%, trgovine 2.147 ili 16,53% i za ostale djelatnosti 2.768 radnika ili 21,31%.

Najviše oglašanih slobodnih radnih mjesta za sezonsko zapošljavanje odnosi se na primorske opštine (9.022 ili 69,45%), a od ukupnog broja oglašanih potreba za ugostiteljskim radnicima, 5.052 ili 96,67% se odnosi na primorske opštine.

Shodno Operativnom planu Zavoda za 2010. godinu, biro rada su preduzimali brojne aktivnosti za pripremu sezonskog zapošljavanja, kako bi ostvarili planirani broj zapošljavanja na tim poslovima.

Ostvarenje Plana bilo je pod stalnim praćenjem i nadzorom Radne i Operativne grupe Zavoda i lica zaduženih na poslovima sezonskog zapošljavanja po biroima i kancelarijama Zavoda. To je omogućilo zapošljavanje 6.499 sezonskih radnika, što je ostvarenje plana za 2010. godinu u iznosu od 130%.

4. Zapošljavanje pripravnika

U skladu sa Vladinim Programom zapošljavanja pripravnika sa visokom stručnom spremom i Pravilnikom o pripremi za zapošljavanje, Zavod podstiče zapošljavanje pripravnika putem učešća u finansiranju njihovih zarada.

Od ukupno 1.415 pripravnika, koliko ih je zasnovalo radni odnos u 2010. godini, Zavod je finansirao zapošljavanje 493 pripravnika, što čini 45% od rezultata iz 2009. godine (1.094).

Sa visokom stručnom spremom zaposleno je 458 pripravnika, od čega 181 ili skoro 40% u okviru realizacije programa »Posao za vas«, dok je finansirano i zapošljavanje 47 visokoškolaca ili 10% od ukupnog broja, koji su u toku studija ostvarili prosječnu ocjenu 8,50 ili veću.

Takođe, Zavod je finansirao zapošljavanje 14 pripravnika sa višom stručnom spremom i 21 pripravnika sa srednjom stručnom spremom.

Zapošljavanje pripravnika

- po djelatnostima i stepenima stručne spreme –

RB	DJELATNOST	BROJ ZAKLJUČENIH UGOVORA						
		VSS				VŠS	SSS	UKUPNO
		POS AO ZA VAS	OCJEN A > 8,50	OSTALI	UKUPNO			
1.	Državna uprava	41	0	23	64	0	0	64
2.	Školstvo	13	5	58	76	3	0	79
3.	Zdravstvo	11	19	15	45	1	9	55
4.	Sudstvo	2	2	1	5	0	0	5
5.	Advokati	20	2	25	47	0	0	47
6.	D.O.O.	44	12	65	121	8	11	140
7.	Banke	0	1	5	6	0	0	6
8.	Akcionarska društva	5	0	20	25	0	1	26
9.	Javne ustanove i preduzeća	44	4	15	63	2	0	65

10.	NVO sektor	1	2	3	6	0	0	6
11.	UKUPNO	181	47	230	458	14	21	493

Po djelatnostima, najveći broj ugovora je sklopljen sa d.o.o. - 140 ugovora ili 28,39% od ukupnog broja, zatim sa školstvom - 79 ili 16,02%, sa državnim upravom - 64 ili 13%, sa JU i preduzećima - 65 ili 13,20%, sa zdravstvom - 55 ili 11,20% i sa advokatima - 47 ili 9,53%.

Posmatrano po opštinama, najveći broj ugovora sklopljen je u Podgorici - 207 ili 41,98% od ukupnog broja, zatim Nikšiću - 50 ili 10,14% i u Bijelom Polju - 46 ili 9,33%. Najmanje ugovora je sklopljeno u Budvi - 4, zatim u Kolašinu - 3 i u Žabljaku - 2, dok je u Andrijevici i u Šavniku sklopljen samo po jedan ugovor o zapošljavanju pripravnika.

5. Zapošljavanje i rad stranaca

Sezonski karakter rada u oblasti turizma i ugostiteljstva, poljoprivrede i građevinarstva nameće u određenim periodima godine potrebu zapošljavanja većeg broja lica nego što tržište rada u Crnoj Gori može da ponudi. U tim periodima uobičajeno znatno veća ponuda od tražnje, ukupno i po stepenima stručne spreme, zadovoljava svega oko 30% potreba za radnom snagom, koja se uglavnom obezbjeđuje iz zemalja iz okruženja. Zbog potrebe da se radnici, najčešće, angažuju u što kraćem roku i na kratak period (prosječno dva mjeseca), to ni evidencije o njihovom zapošljavanju, kao nerezidenata do 2009. godine, nisu bile zadovoljavajućeg kvaliteta. Bilo je teško utvrditi obim i strukturu angažovanih radnika, od kojih jedan broj zaposlenih nije nigdje evidentiran.

U skladu sa Zakonom o zapošljavanju i radu stranaca i Odlukom o utvrđivanju broja radnih dozvola za strance Vlada Crne Gore je utvrdila kvotu radnih dozvola za 2010. godinu u ukupnom broju od 39.450, od čega je izdvojeno 1.000 radnih dozvola za izdavanje u slučaju vanrednih zahtjeva.

U 2010. godini ukupno je izdato 14.596 dozvola za rad i zapošljavanje stranaca, što je za 14,68% manje u odnosu na isti period prethodne godine (17.108). Posmatrano prema strukturi, izdate su:

- Lična radna dozvola - 74;
- Dozvola za zapošljavanje - 9.646;
- Dozvole za rad:
 - sezonski rad stranaca - 3.967;
 - prekogranične usluge - 718;
 - dodatno osposobljavanje i usavršavanje - 8;
 - kretanje lica unutar stranog privrednog društva - 169;
 - osposobljavanje i usavršavanje stranaca - 1;
 - dozvola za pružanje ugovorenih usluga - 13.

U pogledu zanimanja, odnosno poslova na kojima se angažuju stranci u Crnoj Gori, to su: u oblasti ugostiteljstva najčešće konobari, šankeri, sobarice, kuvari, u oblasti građevinarstva PK i NK radnici, armirači, tesari, zidari, moleri-farbari, fasaderi, instalateri, monter, zavarivači, keramičari, građevinski tehničari, bravari, u oblasti trgovine prodavci, a u oblasti poljoprivrede najčešće PK i NK radnici.

Najviše stranaca koji se zapošljavaju u Crnoj Gori je iz Republike Srbije - oko 40% od ukupnog broja, iz Bosne i Hercegovine je oko 30% i Makedonije, oko 20%.

Kada je u pitanju starosna struktura stranaca koji se radno angažuju u Crnoj Gori, na starosnu dob od 30–50 godina odnosi se 45%, na starosnu dob do 30 godina 35%, a na starosnu dob preko 50 godina oko 20%.

Posmatrano prema djelatnostima najviše je odobreno dozvola za građevinarstvo (5.785 ili 33,85%), zatim turizam i ugostiteljstvo (5.209 ili 30,48%), poljoprivredu (909 ili 5,32%) i ostale djelatnosti (4.136 ili 24,20%).

6. Zapošljavanje teže zapošljivih lica

Uporedo sa smanjenjem broja nezaposlenih lica mijenja se i njihova struktura na evidenciji. Sve je veće učešće lica sa preprekama u zapošljavanju, tj. lica koja se svrstavaju u grupe teže zapošljivih, kao što su: lica sa invaliditetom, dugotrajno nezaposlena lica, zavisnici od alkohola i psihoaktivnih supstanci, lica sa hroničnim bolestima, sa psiho-fizičkim problemima, samohrane majke, pripadnici etničkih grupa, tehnno-ekonomski viškovi itd.

Na evidenciji Zavoda identifikovano je više od 35% teže zapošljivih lica od ukupnog broja nezaposlenih, među kojima su i lica sa invaliditetom (2.225 ili 7,02%). Ovaj broj teže lica utvrđen je trijažom tj. svrstavanjem prema stepenu zapošljivosti, odnosno vrsti potrebnog stručnog tretmana, u cilju da se prepreke i problemi koje imaju što brže savladaju.

Polazeći od činjenice da je normativno uređen ovaj podsistem zapošljavanja (donijet zakon i podzakonska akta), kao i od opredjeljenja da samo stručni kadar, sposoban da multidisciplinarnim pristupom ponudi rješenja zadatih problema, može da sprovede nove sadržaje, tokom 2010. godine realizovani su mnogi novi programi. U nekima su učestvovali osim teže zapošljivih lica i lica izabrana za osposobljavanje za budući rad sa njima. Time su utvrđene osnove koje će u budućnosti činiti suštinu rada sa ovom strukturom nezaposlenih lica.

7. Javni radovi

Na predlog Komisije za izbor programa aktivne politike zapošljavanja, Upravni odbor Zavoda je u toku 2010. godine odobrio sredstva u visini od 4.700.450,28 Eur za realizaciju 132 javna rada, kojima je angažovano 1.631 nezaposleno lice. To je više u odnosu na planirani broj javnih radova (105) i broj zaposlenih lica (1.500) za navedenu godinu.

Zavod je u saradnji sa ministarstvima, međunarodnim i nevladinim organizacijama realizovao pet državnih javnih radova, u trajanju od jednog mjeseca do godinu dana, za 454 lica sa evidencije Zavoda.

Državni javni radovi su se odnosili na sljedeće aktivnosti: njegu starih lica u stanju socijalne potrebe; adekvatnu pripremu crnogorskih opština za turističku sezonu; sezonsko zapošljavanje maturanata i studenata; izradu nacionalnih suvenira i uređenje i održavanje željezničke infrastrukture Crne Gore.

Za njihovu realizaciju odobrena su sredstva u visini od 1.831.958,68 Eur.

U saradnji sa opštinama, javnim institucijama i nevladinim sektorom realizovano je 127 lokalnih javnih radova sa 1.177 učesnika.

Radovi su se izvodili u trajanju od jednog do dvanaest mjeseci. Odnosili su se na sljedeće: borbu protiv bolesti zavisnosti, pružanje usluga djeci i mladima sa teškoćama u razvoju, podsticanje razvoja ruralnog i primorskog turizma, izradu suvenira, sređivanje bibliotekarske građe, uređenje nacionalnih i gradskih parkova, korita i obala rijeka, uslužni servis zanatskih radova i dr.

Za realizaciju lokalnih javnih radova odobreno je 2.868.491,60 Eur.

Broj učesnika javnih radova u 2010. godini

RB	JAVNI RADOVI	BROJ	ANGAŽOVANA LICA	OSTVARENJE PLANA (U %)
1	2	3	4	5
1	Državni javni radovi	5	454	90,8
2	Lokalni javni radovi	127	1.177	117,7
3	UKUPNO	132	1.631	108,7

Zavod za zapošljavanje u saradnji sa Ministarstvom turizma i mnogobrojnim partnerima (Ministarstvo pomorstva i saobraćaja, Ministarstvo uređenja prostora i zaštite životne sredine, Ministarstvo prosvjete i nauke, Javno preduzeće morsko dobro, "Crnogoraput" AD, sve opštine i javna komunalna preduzeća) već više godina organizuje državni javni rad »Neka bude čisto«. U cilju adekvatne pripreme za turističku sezonu 2010. godine realizovan je javni rad koji ima za cilj čišćenje i uklanjanje otpada i održavanje magistralnog i regionalnog putnog pojasa u dužini od preko 1.300 km u svim opštinama u Crnoj Gori. Na navedenim poslovima u toku 2010. godine je angažovano 146 teže zapošljivih lica sa evidencije Zavoda.

Program »Njega starih lica u Crnoj Gori« realizuje se u formi državnog programa zapošljavanja od maja 2005. godine u 15 opština u Crnoj Gori (Bar, Berane, Bijelo Polje, Budva, Danilovgrad, Kotor, Nikšić, Plav, Pljevlja, Podgorica, Rožaje, Tivat, Ulcinj, Herceg Novi, Cetinje). U ovom Programu ukupno je angažovano 164 nezaposlena lica (gerontodomačice) u pružanju pomoći za 1.225 starih lica. Riječ je o modelu kućne pomoći starim licima, koja se

prvenstveno ogleda u fizičkom zbrinjavanju i socijalno–psihološkoj podršci starim licima, a sve u cilju podizanja kvaliteta života u starosti.

Korisnici Projekta su stara lica u stanju socijalne potrebe, lošeg zdravstvenog ili materijalnog stanja, sa teškoćama u održavanju domaćinstva. Usluge koje se pružaju starim licima su: neki od vidova pomoći u kući, pomoć pri odlasku kod ljekara, razgovor ili kupovina, pomoć pri ličnoj higijeni, šetnji, rekreaciji ili druge vrste pomoći.

Upravni odbor Zavoda je donio odluku kojom je zaključeno da prestaje realizacija ovog projekta u formi državnog javnog rada zaključno sa 31.12.2010. godine. Polazeći od značaja koji ovaj projekat ima za Crnu Goru i svaku opštinu posebno sprovode se aktivnosti da nosioci ovog projekta budu opštine i drugi subjekti.

U toku 2010. godine, od maja meseca je realizovan državni javni rad »Uređenje i održavanje željezničke infrastrukture«, gdje su angažovana 64 nezaposlena lica na čišćenju pojasa uz željezničku prugu, u dužini od 230 km. Javni rad je trajao četiri meseca.

Takođe u maju, u opštinama Kolašin i Cetinje je otpočela realizacija projekta »Volonterski kampovi«, gdje je angažovano 24 volontera na čišćenju Biogradske gore i parkova Cetinja.

Tokom godine realizovan je i projekat »Eko patrole« u 30 škola u Crnoj Gori. Projekat je usmjeren na edukovanje djece uzrasta 10–15 godina i osmišljen je kao aktivnost koja podstiče djecu da uoče i prepoznaju ekološke probleme u svojoj okolini i da se aktivno uključe u njihovo rješavanje.

Tokom godine dogovorena je i saradnja sa međunarodnom organizacijom UNIFEM na realizaciji projekta koji se tiče rodne ravnopravnosti.

U saradnji sa Ekonomskim fakultetom kao nosiocem projekta, Zavod za zapošljavanje u ulozi partnera učestvuje u projektu Gem – Global Entrepreneurship Monitor. Tri glavna cilja ovog projekta su:

- Da ocijeni razlike u nivoima preduzetništva pojedinih zemalja,
- Da otkrije faktore koji determinišu nivo preduzetničke aktivnosti, i
- Da identifikuje strategije koje mogu da poboljšaju nivo preduzetničkih aktivnosti.

Predstavnici Centra učestvuju ispred Zavoda za zapošljavanje u ovom projektu i analiziraju drugo poglavlje dobijenih odgovora iz Upitnika.

8. Profesionalna orijentacija

Profesionalna orijentacija se obavlja kroz profesionalno informisanje, profesionalnim savjetovanjem, profesionalnu selekciju i radioničarske aktivnosti.

Profesionalnim informisanjem se obezbjeđuju objektivne i istinite informacije o obrazovanju i osposobljavanju, zanimanjima, mogućnostima zaposlenja, stipendijama itd, a u 2010. godini procesom profesionalnim informisanjem je obuhvaćeno 2 211 lica. Profesionalno savjetovanje je prošlo 246, a profesionalnu selekciju 236 nezaposlenih lica. Kompletnu psihološku obradu prošlo je 77 nezaposlenih lica, a kroz intervju je prošlo 313 nezaposlenih lica. U toku 2010. godine su sprovedene su radioničarske aktivnosti, kojima je prisustvovalo 2.359 lica.

Kreditna aktivnost

Osim navedenih programa u okviru Inoviranog programa za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva u Crnoj Gori **odvijala se kreditna aktivnost .**

U periodu od 1.1 – 31.12.2010. godine podnijeto je 459 zahtjeva za dodjelu kredita, ukupne vrijednosti 3.086.500 Eur, čijom realizacijom bi se otvorilo 618 novih radnih mjesta. Od ovog broja, 158 zahtjeva ili 41,80% podnijele su pripadnice ženskog pola (za otvaranje 183 nova radna mjesta, u vrijednosti od 915.000 Eur).

Sastavni dio Inoviranog programa samozapošljavanja predstavlja **Edukacija iz preduzetništva**. Zavod za zapošljavanje Crne Gore je odredio da nijedan projekat ne može biti kreditno podržan, a da nezaposlena lica, koja su nosioci projekata, ne dobiju elementarna znanja iz preduzetništva. Od uspješnosti završetka programa edukacije zavisi mogućnost podnošenja zahtjeva za kredit.

U periodu januar – decembar realizovano je 50 programa edukacije preduzetnika i njima je bilo obuhvaćeno 611 lica.

U posmatranom periodu regionalne komisije su pozitivno ocijenile 454 zahtjeva za kredit

(obuhvaćeni i zahtjevi iz prethodnog perioda), u vrijednosti od 3.041.500 Eur, čijim finansiranjem bi se omogućilo zapošljavanje 609 radnika.

Na predlog Komisije za dodjelu kredita Upravni odbor Zavoda za zapošljavanje je odobrio 454 kredita vrijednih 3.046.500 Eur, čijom realizacijom je omogućeno otvaranje 610 novih radnih mjesta. Od ovog broja, 375 kredita (82,60%) je do dijeljeno nezaposlenim licima, 23 kredita (5,07%) je odobreno preduzetnicima, dok je 56 kredita (12,33%) namijenjeno pravnim licima. Takođe, odobreni su krediti po svim zahtjevima koje su podnijele žene.

Najveći dio kreditnih sredstava je usmjeren u razvoj preduzetništva na sjeveru Crne Gore – 323 kredita ili 71,15% od ukupnog broja, ukupne vrijednosti 2.073.500 Eur.

Najviše odobrenih kredita je iz oblasti poljoprivrede i ribarstva (47,36%). Slijede trgovina (16,08%) i zanatstvo i lične usluge (15,42%).

OSIGURANJE ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI

Nakon prestanka radnog odnosa nezaposlena lica imaju pravo, po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti, na isplatu novčane naknade pod određenim uslovima.

Uslovi za sticanje prava, ostvarivanje i prestanak, dužina trajanja, visina novčane naknade i ponovno sticanja prava na novčanu naknadu utvrđeni su Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti («Sl. list Crne Gore», br. 14/10) koji je stupio na snagu 25.03.2010.godine.

Pravo na novčanu naknadu, u smislu ovog zakona, ima osiguranik koji prije prestanka radnog odnosa ima staž osiguranja od najmanje 12 mjeseci neprekidno ili sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci, kojem je radni odnos prestao bez njegove saglasnosti ili krivice i ako se prijavi Zavodu i podnese zahtjev u zakonom propisanom roku.

Osnovni kriterijum za utvrđivanje perioda za koje vrijeme nezaposlenom licu nakon prestanka radnog odnosa pripada novčana naknada, je prethodno ostvarena dužina staža osiguranja. Minimalni period za koji se vrši isplata novčane naknade iznosi tri mjeseca (za osiguranike sa stažom osiguranja dugim od jedne do pet godina), a maksimalni 12 mjeseci (za osiguranike sa više od 25 godina staža osiguranja). Izuzetak čine žene (sa više od 30 godina staža) i muškarci (sa više od 35 godina staža), kojima pravo na novčanu naknadu traje do ponovnog zaposlenja ili do nastupanja nekog od osnova za prestanak prava na novčanu naknadu. Isto pravo imaju roditelji lica koje u skladu sa zakonom ostvaruje pravo na ličnu invalidninu, pod uslovom da imaju više od 25 godina staža.

Novčana naknada, shodno članu 57 Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, iznosi 40% minimalne zarade utvrđene Opštim kolektivnim ugovorom.

U izvještajnom periodu, za korisnike koji su pravo na novčanu naknadu ostvarili prema navedenoj odredbi zakona, vršena je isplata u iznosu od 55 eura, s obzirom na to da minimalna zarada nije bila utvrđena. Za one korisnike koji su pravo na novčanu naknadu stekli po propisima iz ranijeg perioda (60 (muškarac) odnosno 55 (žena) godina života i najmanje 10 godina staža osiguranja ili 30 godina staža osiguranja i najmanje 50 godina života), naknada je isplaćivana u iznosu od 60% od najniže cijene rada ili u visini najniže penzije, predviđene Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju. Na iznose isplaćene novčane naknade obračunavaju se i plaćaju doprinosi za zdravstveno i penzijsko - invalidsko osiguranje.

U periodu januar – decembar 2010. godine broj korisnika novčane naknade, po mjesecima, sa neto

iznosom novčane naknade, dat je u sljedećem pregledu:

Mjesec	Najniža penzija	Iznos od 33 Eur (60% od najniže cijene rada)	Iznos od 55 Eur (40% od minimalne zarade)	Ukupno
Januar	7.453	5.177	-	12.630
Februar	7.610	5.425	-	13.035
Mart	7.795	5.351	-	13.146
April	8.054	5.369	-	13.423
Maj	8.170	5.132	209	13.511

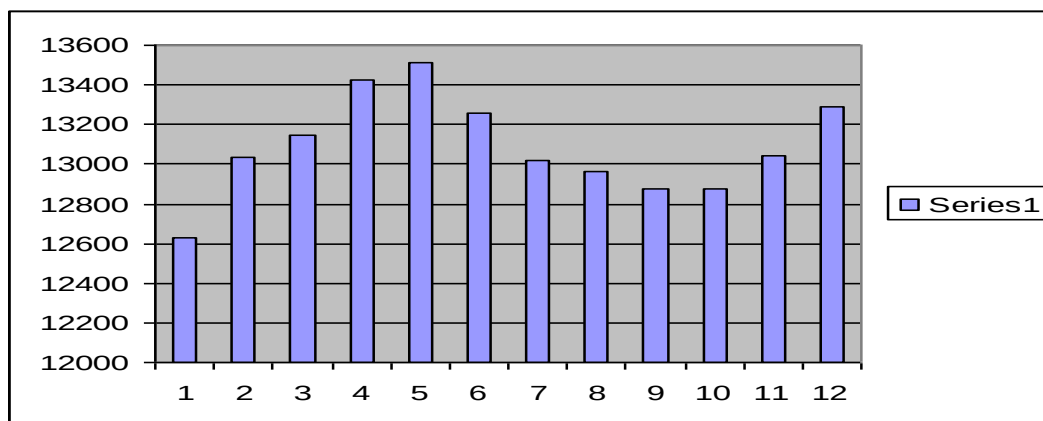
Jun	8.118	4.737	404	13.259
Jul	8.049	4.496	473	13.018
Avgust	7.943	4.327	693	12.963
Septembar	7.801	4.257	816	12.875
Oktobar	7.631	4.170	1.071	12.872
Novembar	7.513	4.095	1.433	13.041
Decembar	7.399	4.102	1.787	13.288

Na osnovu datih podataka uočava se povećanje broja korisnika novčane naknade, u 2010. godini. U prosjeku, mjesečno je 13.088 nezaposlenih lica koristilo navedeno pravo. U poređenju sa 2009. godinom (12.141 korisnik), to je povećanje za oko 8%.

To se vidi i na narednom grafiku.

Korisnici novčane naknade u 2010. godini

- broj korisnika na mjesečnom nivou -



U sporovima iz osnova privatizacije i transformacije Zavod za zapošljavanje je utužen kao solidarni tuženi, zajedno sa Fondom za razvoj Crne Gore i Fondom PIO Crne Gore ili samostalno. Pravni osnov u ovim sporovima je uglavnom poništaj ugovora o kupoprodaji akcija, naknada štete ili utvrđivanja broja ili vrijednosti akcija manjinskih akcionara. Sporovi se, u zavisnosti od faze u postupku, vode pred različitim sudovima (pred Privrednim sudovima u Crnoj Gori, zatim po žalbama pred Apelacionim sudom Crne Gore ili po reviziji i drugim vanrednim pravnim sredstvima pred Vrhovnim sudom Crne Gore), tako da se u određenom broju slučajeva ne može na potpuno izvjestan način utvrditi vrijeme okončanja spora ni konačan ishod.

Broj predmeta iz osnova privatizacije i transformacije se mijenja i smanjen je u odnosu na prethodni period. Međutim broj predmeta iz drugih osnova se povećava kao što su krivični predmeti, u kojima se Zavod za zapošljavanje pojavljuje u svojstvu oštećenog, zatim fizička dioba imovine u preduzećima koja su transformisana i u kojima je Zavod za zapošljavanje akcionar (po osnovu vlasništva nad akcijama), radni sporovi i drugo.

Učestvovanje u upravnim i drugim postupcima, naročito kod Direkcije za nekretnine, zatim određeni broj sudskih sporova koji su vraćeni na ponovni postupak, sporovi iz radnih odnosa i naknade štete i tekući poslovi u vezi sa istim.

Broj postupaka se ne može precizno izvesti, jer se mijenja u odnosu na fazu u kojoj se trenutno nalaze.

Prema podacima Zavoda za statistiku MONSTAT:

BRUTO DOMAĆI PROIZVOD

	2007	2008	2009	2010
- u mil.€	2.680,5	3.085,6	2.980,9	3.103,8
Stope rasta – realno upor.per.preth.god. = 100	10,7	6,9	-5,7	2,5

ZAPOSLENA LICA PREMA SEKTORIMA DJELATNOSTI I POLU

	1000			%			% Žene %Women
	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	
UKUPNO	209,4	119,1	90,3	100,0	100,0	100,0	43,1
POLJOPRIVREDNA DJE LATNOST	12,9	8,4	(4,5)	6,2	7,1	(5,0)	35,0
NEPOLJOPRIVREDNA DJE LATNOST	41,8	32,9	(8,9)	20,0	27,6	(9,8)	21,2
Vađenje ruda i kamena	23,5	17,3	(6,2)	11,2	14,5	(6,8)	26,3
Prrađivačka industrija							
Proizvodnja el.energije, gasa i vode	5,6	4,0	1,6	2,7	3,4	(1,8)	28,2
Građevinarstvo	12,7	11,6	1,1	6,1	9,7	(1,2)	(8,8)
Uslužne djelatnosti	154,7	77,8	76,9	73,9	65,3	85,2	49,7
Trgovina na veliko i malo,opravka	47,1	22,3	24,8	22,5	18,7	27,5	52,7
Hoteli i restorani	17,9	8,7	9,2	8,5	7,3	10,2	51,5
Saobraćaj skladištenje i veze	17,5	13,6	(3,9)	8,4	11,5	(4,3)	((22,1))
Finansijsko posredovanje	(3,9)	(1,3)	(2,6)	(1,9)	(1,1)	(2,9)	67,4
Poslovi sa nekretninama ,iznajmljivanje	7,8	5,0	2,8	3,7	4,2	3,1	36,4

Državna uprava i socijalno osiguranje	19,5	11,1	8,4	9,3	9,4	9,3	42,9
Obrazovanje	13,2	4,6	8,6	6,3	3,8	9,6	65,4
Zdravstveni i socijalni rad	12,6	2,4	10,2	6,0	2,0	11,3	81,2
Druge komunalne idruštvene i lič. usluge	15,1	8,9	6,3	7,2	7,4	7,0	41,5

(Izvor: Zavod za statistiku- MONSTAT: Anketa o radnoj snazi -2010)

STOPE AKTIVNOSTI STANOVNIŠTVA PO STAROSNIM GRUPAMA I POLU

		Ukupno %	Muškarci %	Žene %
1	Stopa aktivnosti 15+	50,1	58,1	42,6
2	Stopa aktivnosti 15-64	59,3	67,1	51,7
3	Stopa zaposlenosti 15-64	47,6	54,3	41,0
4	Stopa zaposlenosti 15-24	13,7	16,2	11,0
5	Stopa nezaposlenosti 15+	19,7	18,9	20,6
6	Stopa nezaposlenosti 15-64	19,8	19,1	20,7
7	Stopa nezaposlenosti 15-24	45,5	44,1	47,1

(Izvor: Zavod za statistiku- MONSTAT: Anketa o radnoj snazi -2010)

NEZAPOSLENA LIICA PREMA DUŽINI TRAŽENJA POSLA I POLU

		Ukupno	Muškarci %	Žene%
1	12-23 mjeseca	13,8	15,3	12,0
2	2 godine i duže	64,9	63,1	67,1

(Izvor: Zavod za statistiku -MONSTAT: Anketa o radnoj snazi -2010)

RASHODI ZA POLITIKU ZAPOSŁJAVANJA

Mil.

Pasivne mjere zapošljavanja	2008	2009	2010	2011
Novčana naknada	8.850,6	12.637,9	155.179,8	14.500,0
Učešće pas.mjera u BDP	0,28	0,40	0,47	0,45
Učešće pas.mjera u Budžetu CG	0,62	0,82	1,06	1,03

Aktivne mjere zapošljavanja	2008	2009	2010	2011
Sufinansiranje plata pripravnika	3.556,0	3.526,4	2.450,3	2.575,00
Krediti za samozapošljava	3.776,0	4.685,7	2.500,0	2.000,00
Obuke, prev i dr	4.887	4.824,9	6.049,6	3.425,00

Ukupno	12.219,0	13.037,0	10.999,9	8.000,00
Učešće aktivnih.mjera u BDP	0,39	0,42	0,34	0,25
Učešće aktivnih mjera u Budžetu CG	0,85	0,85	0,77	0,57

STATISTIKA TRŽIŠTA RADA

(Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore)

EVIDENCIJA NEZAPOSLENIH LICA

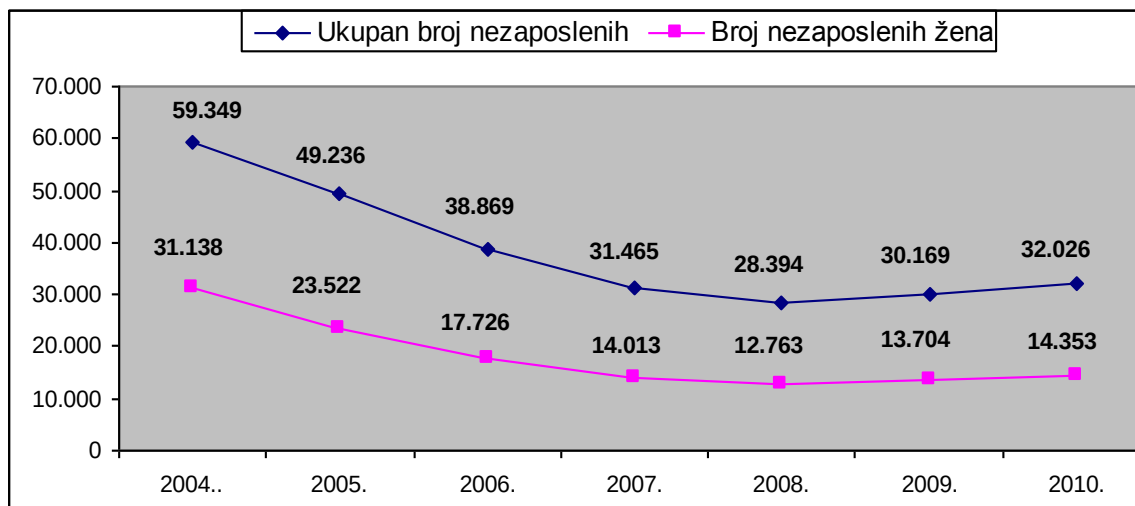
Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 31. decembar 2010. godine nalazilo se 32.026 nezaposlenih lica (žena je bilo 14.363 ili 44,82%).

U odnosu na 31.12.2009. godine (30.169 lica, a od toga 13.704 žena ili 45,42%) broj nezaposlenih je povećan za 1.857 lica ili za 6,16%.

Na narednom grafiku prikazano je kretanje nezaposlenosti u periodu 2004. do 2010. godine, prema evidencijama Zavoda za zapošljavanje.

Kretanje nezaposlenosti

(period 2004 – 2010)

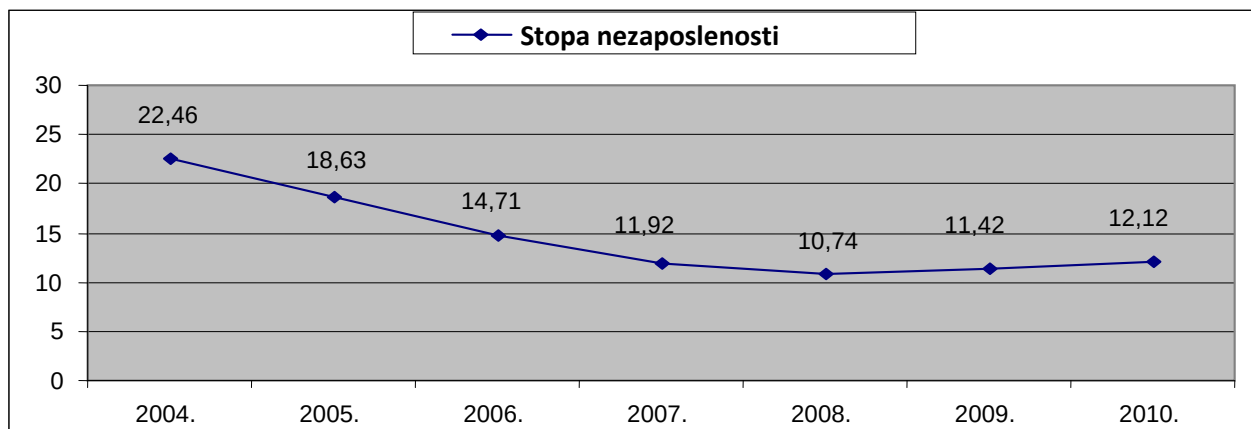


Stopa nezaposlenosti

Stopa nezaposlenosti na dan 31. decembar 2010. godine je iznosila 12,22%, a na isti dan 2009. godine 11,42% (veća za 6,13%). Najniže stope nezaposlenosti su u opštinama: Herceg Novi (7,98%), Plužine (8,09%), Bar (8,31%) i Budva (8,69%), a najviše u opštinama: Mojkovac (18,39%), Bijelo Polje (18,22%) i Cetinje (17,82%).

Stopa nezaposlenosti

(period 2004 – 2010)



Kvalifikaciona struktura nezaposlenih lica

Jedan od osnovnih pokazatelja nezaposlenih lica je njihova kvalifikaciona struktura. U narednom pregledu prikazano je kretanje broja nezaposlenih lica (posebno žena) u 2010. u odnosu na 2009. godinu, posmatrano prema stepenima stručne spreme, kao i apsolutne i relativne razlike između dva perioda.

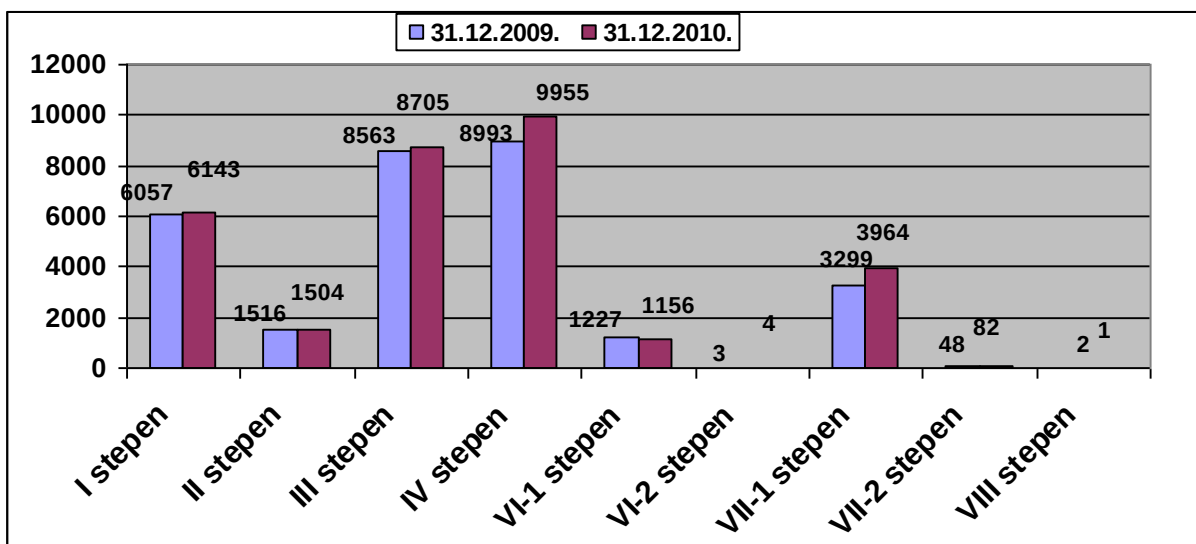
Nezaposleni

- prema stepenima stručne spreme –

Rb	Stepen stručne spreme	31.12.2009. godine		31.12.2010. godine		Odnosi 4:2	
		Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Nom. raz.	Indeks
	1	4	5	4	5	6	7
1	I stepen	6.057	2.075	6.143	2.053	86	101,42
2	II stepen	1.516	711	1.504	702	-12	99,21
3	III stepen	8.563	3.127	8.705	3.111	142	101,66
4	IV stepen	8.993	5.076	9.955	5.426	962	110,70
5	V stepen	460	47	513	51	53	111,52
6	VI-1 stepen	1.227	604	1.156	542	-71	94,21
7	VI-2 stepen	4	1	3	1	-1	75,00
8	VII-1 stepen	3.299	2.032	3.964	2.425	665	120,16
9	VII-2 stepen	48	30	82	41	34	170,83
10	VIII stepen	2	1	1	1	-1	50,00
11	Ukupno:	30.169	13.704	32.026	14.353	1.857	106,16

Nezaposleni

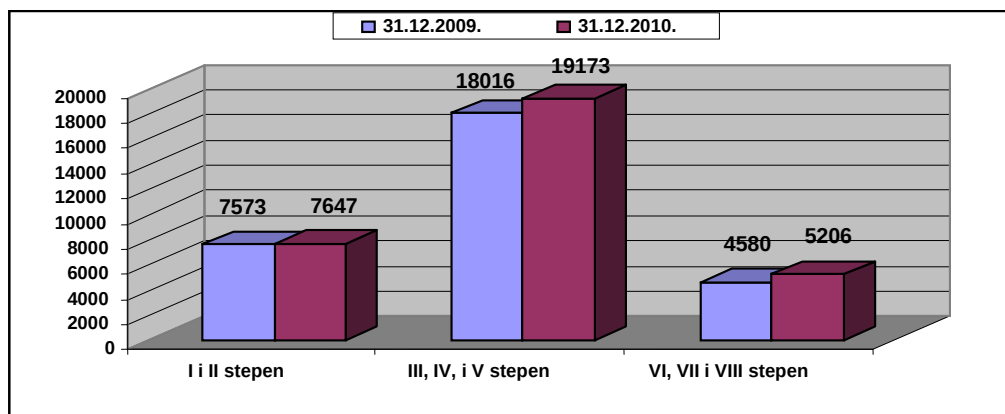
- prema stepenima stručne spreme -



Na osnovu datih pokazatelja može se konstatovati da je u toku 2010. godine porastao broj nezaposlenih lica u skoro svim kvalifikacijama (izuzev lica sa VI-1 i II stepenom stručne spreme i simbolično, lica sa VI-2 i VIII stepenom stručne spreme). Od toga, najveće promjene su evidentirane kod lica sa IV stepenom (u apsolutnom iznosu), zatim kod lica sa VII-2 stepenom stručne spreme (u relativnom iznosu) i kod lica sa V i VI-1 stepenom stručne spreme (u apsolutnom i relativnom iznosu).

Kada je u pitanju kretanje kvalifikacione strukture u 2010. godini, na evidenciji Zavoda nalazi se 7.647 ili 23,87% nekvalifikovanih i polukvalifikovanih lica (31.12.2009. godine - 7.573 ili 25,10%). Nezaposlenih sa III, IV i V stepenom obrazovanja ima 19.173 ili 59,87% (31.12.2009. godine - 18.016 ili 59,72%), a sa VI, VII i VIII stepenom obrazovanja ima 5.206 lica ili 16,26% (31.12.2009. godine - 4.480 ili 15,18%).

Nezaposleni
- prema kvalifikacionoj strukturi -



Starosna struktura nezaposlenih lica

Na evidenciji Zavoda na dan 31.12.2010. godine bilo je 12.056 lica starijih od 50 godina ili 37,64% od ukupnog broja nezaposlenih (na dan 31.12.2009. godine – 11.095 ili 36,79%), što znači da se povećalo učešće ove kategorije u ukupnom broju nezaposlenih lica. Broj lica starih između 40 i 50 godina iznosio je 5.822 ili 121 manje u odnosu na isti dan 2009. godine, dok nezaposlena lica starija od 40 godina i dalje učestvuju sa više od 50% u ukupnom broju nezaposlenih (55,82%).

Na evidenciji se nalaze i 5.298 nezaposlenih lica, mlađih od 25 godina, što čini 16,54% od ukupnog broja. Podaci za 2009. godinu su: 5.133 ili 17,01%, što znači da se apsolutno povećala nezaposlenost mladih, dok je njihovo učešće u ukupnom broju smanjeno u 2010. u odnosu na učešće u 2009. godini.

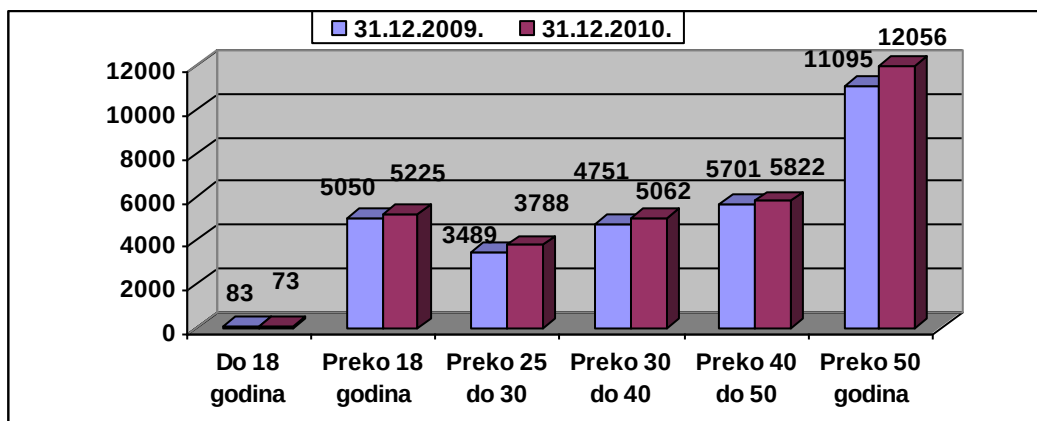
U narednom pregledu prikazani su nezaposleni sa aspekta godina starosti, a potom slijedi i grafički prikaz.

Nezaposleni

- prema godinama starosti -

Rb	Starosna grupa	31.12.2009. godine		31.12.2010. godine		Odnosi 4:2	
		Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Nom. raz.	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7
1	Do 18 godina	83	42	73	34	-9.012	0,80
2	Preko 18 do 25	5.050	2.432	5.225	2.496	3.024	237,39
3	Do 25 godina	5.133	2.474	5.298	2.530	3.260	259,96
4	Preko 25 do 30	3.489	1.781	3.788	1.992	-4.181	47,53
5	Preko 30 do 40	4.751	2.578	5.062	2.676	1.281	133,88
6	Preko 40 do 50	5.701	3.026	5.822	2.995	3.317	232,42
7	Preko 50 god.	11.095	3.845	12.056	4.160	9.466	465,48
	Ukupno:	30.169	13.704	32.026	14.353	1.857	106,16

Nezaposleni
- prema godinama starosti -



Struktura nezaposlenih lica prema dužini radnog staža

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje nalaze se lica koja nemaju radni staž i ostala nezaposlena lica, koja se mogu kategorisati prema dužini radnog staža.

Na dan 31.12.2010. godine na evidenciji je bilo 6.990 lica ili 21,83% od ukupnog broja nezaposlenih (31.12.2009. godine – 6.618 lica ili 21,94%), koji su prvi put tražili posao (lica bez radnog staža). Njihovu strukturu čine: lica bez kvalifikacija (I i II stepen) – 1.260 ili 18,03%, kvalifikovana lica (III, IV i V stepen) – 3.834 ili 54,85% i lica sa višim i visokim obrazovanjem (VI, VII i VIII stepen) – 1.896 ili 27,12%.

Kada je u pitanju kategorija nezaposlenih lica koji su radili prije nego su se prijavili na evidenciju Zavoda za zapošljavanje, treba istaći da je u toku 2010. godine povećan broj lica sa evidentiranim radnim stažom koja traže posao.

U narednom pregledu prikazana je struktura nezaposlenih lica prema dužini njihovog radnog staža.

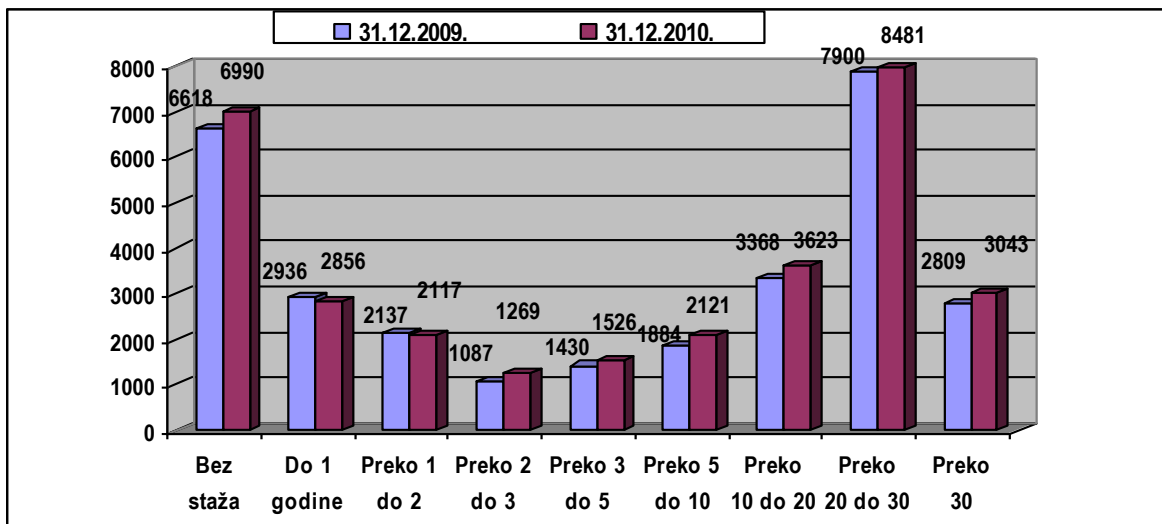
Nezaposleni - prema dužini radnog staža -

Rb	Radni staž	31.12.2009. godine		31.12.2010. godine		Odnosi 4:2	
		Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Nom. raz.	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7
1	Bez staža	6.618	3.235	6.990	3.431	372	105,62
2	Do 1 godine	2.936	1.550	2.856	1.478	-80	97,28
3	Preko 1 do 2	2.137	1.218	2.117	1.177	-20	99,06
4	Preko 2 do 3	1.087	638	1.269	721	182	116,74
5	Preko 3 do 5	1.430	818	1.526	868	96	106,71
6	Preko 5 do 10	1.884	1.022	2.121	1.156	237	112,58
7	Preko 10 do 20	3.368	1.601	3.623	1.714	255	107,57
8	Preko 20 do 30	7.900	3.100	8.481	3.273	581	107,35
9	Preko 30	2.809	522	3.043	535	234	108,33

10	Sa stažom (2 do 9)	23.551	10.469	25.036	10.922	1.485	106,31
11	Ukupno:	30.169	13.704	32.026	14.353	1.857	106,16

Naredni grafik prikazuje stanje nezaposlenosti u 2009. i 2010. godini prema dužini radnog staža.

Nezaposleni
- prema dužini radnog staža –



Struktura nezaposlenih lica prema dužini traženja posla

Od ukupnog broja nezaposlenih na dan 31.12.2010. godine (32.026 lica), 17.909 lica ili 55,92% traže zaposlenje duže od godinu dana (podaci na 31.12.2009. godine su 16.845 ili 55,83%), što znači da je dugoročna nezaposlenost blago (za 0,16 %) povećana.

Zaposlenje duže od tri godine traži 9.151 lice ili 28,57% od ukupnog broja nezaposlenih (31.12.2009 – 8.876 ili 29,42%), a duže od pet godina posao traže 5.284 lica ili 16,50% (31.12.2009 – 5.095 ili 16,89%).

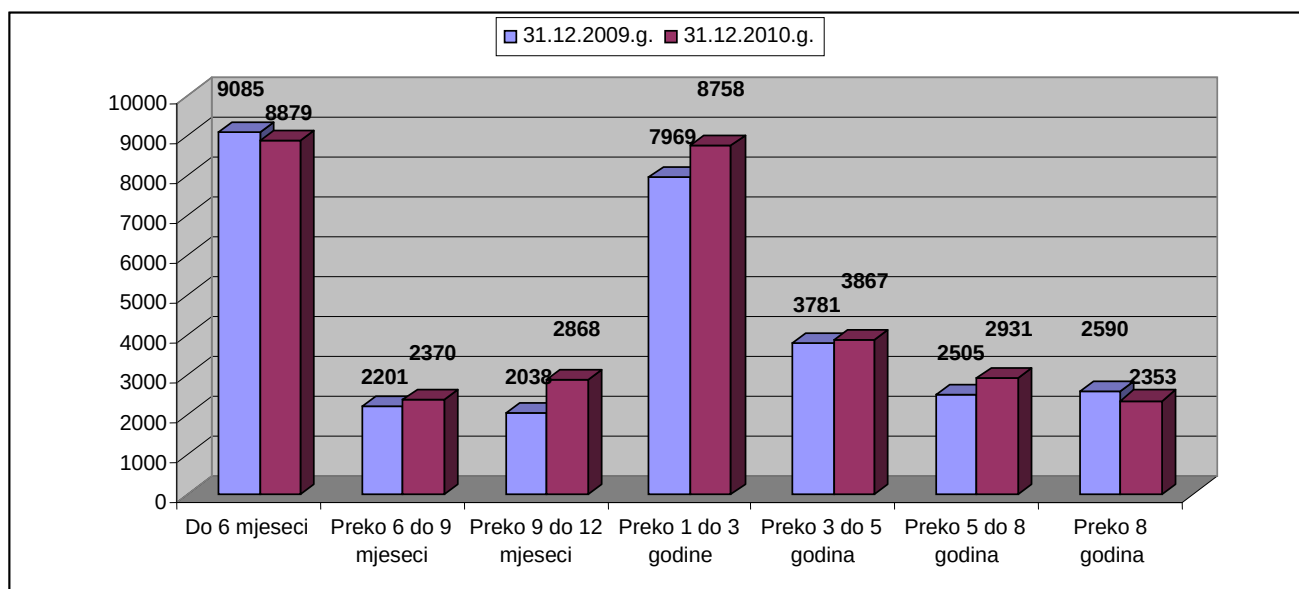
U narednom pregledu prikazani su podaci o nezaposlenima, sa aspekta dužine traženja posla, a potom slijedi i grafički prikaz.

Nezaposleni

- prema dužini traženja posla –

Rb	Dužina traženja zaposlenja	31.12.2009. godine		31.12.2010. godine		Odnosi 4:2	
		Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Nom. raz.	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7
1	Do 6 mjeseci	9.085	4.582	8.879	4.394	-206	97,73
2	Preko 6 do 9 mjeseci	2.201	1.094	2.370	1.140	169	107,68
3	Preko 9 do 12 mjeseci	2.038	927	2.868	1.202	830	140,73
4	Do 1 godine	13.324	6.603	14.117	6.736	793	105,95
5	Preko 1 do 3 godine	7.969	3.582	8.758	4.159	789	109,90
6	Preko 3 do 5 godina	3.781	1.398	3.867	1.399	86	102,27
7	Preko 5 do 8 godina	2.505	883	2.931	979	426	117,01
8	Preko 8 godina	2.590	1.238	2.353	1.080	-237	90,85
9	Preko 1 godine	16.845	7.101	17.909	7.617	1.064	106,32
10	Ukupno:	30.169	13.704	32.026	14.353	1.857	106,16

Nezaposleni
- prema dužini traženja posla -



1.7. Novoprijavljena lica

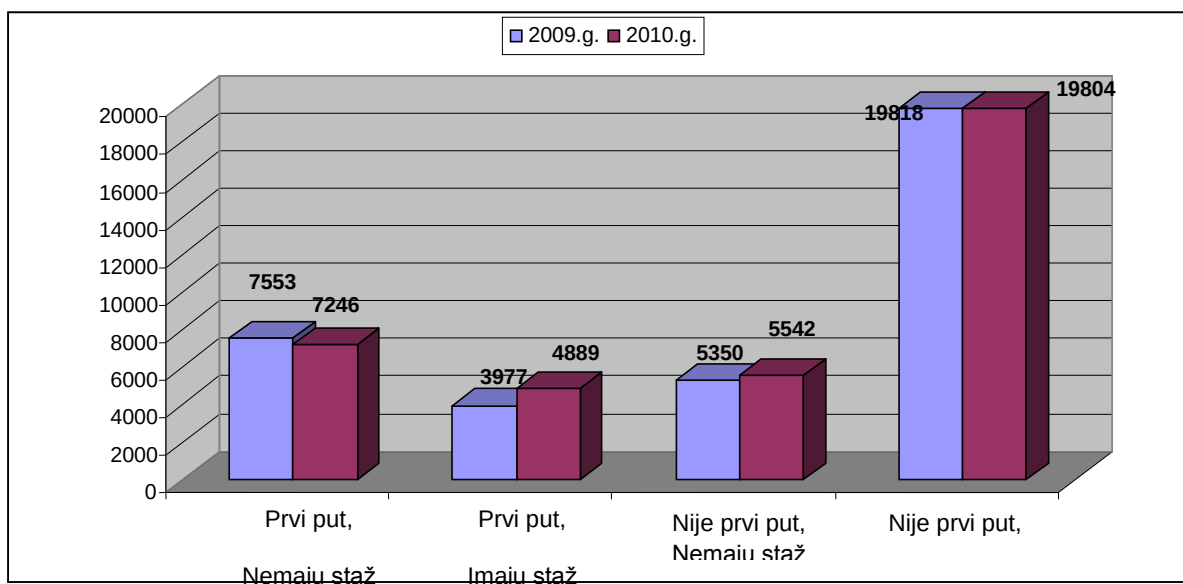
U 2010. godini na evidenciju Zavoda za zapošljavanje se prijavilo 37.841 lica (605 ili 1,65% lica više u odnosu na 2009. godinu). Od tog broja, 12.135 ili 32,38% se prijavilo prvi put, dok su se ostali (25.346 lica ili 67,62%) već prijavljivali na evidenciju Zavoda.

Novoprijavljena lica

Rb	Novoprijavljeni	31.12.2009.		31.12.2010.		Odnosi 4:2	
		Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Nom. raz.	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7
1	Prvi put, nemaju staž	7.553	3.748	7.246	3.533	-307	95,94
2	Prvi put, imaju staž	3.977	1.658	4.889	1.929	912	122,93

3	Nije prvi put, nemaju staž	5.350	2.642	5.542	2.899	192	103,59
4	Nije prvi put, imaju staž	19.818	10.313	19.804	10.090	-14	99,93
5	UKUPNO:	36.698	18.361	37.481	18.451	783	102,13

Novoprijavljena lica



Najviše novoprijavljenih je u starosnoj dobi od 18 do 25 godina – 11.290 ili 30,12% i od 25 do 30 godina – 6.910 ili 18,44%, što čini više od polovine svih novoprijavljenih lica.

Od ukupnog broja novoprijavljenih nezaposlenih lica, 12.788 ili 34,12% su lica koja nemaju radni staž, dok se na evidenciju nezaposlenih u 2010. godini prijavilo 24.693 lica ili 65,88% od ukupnog broja novoprijavljenih, koji imaju radno iskustvo (staž).

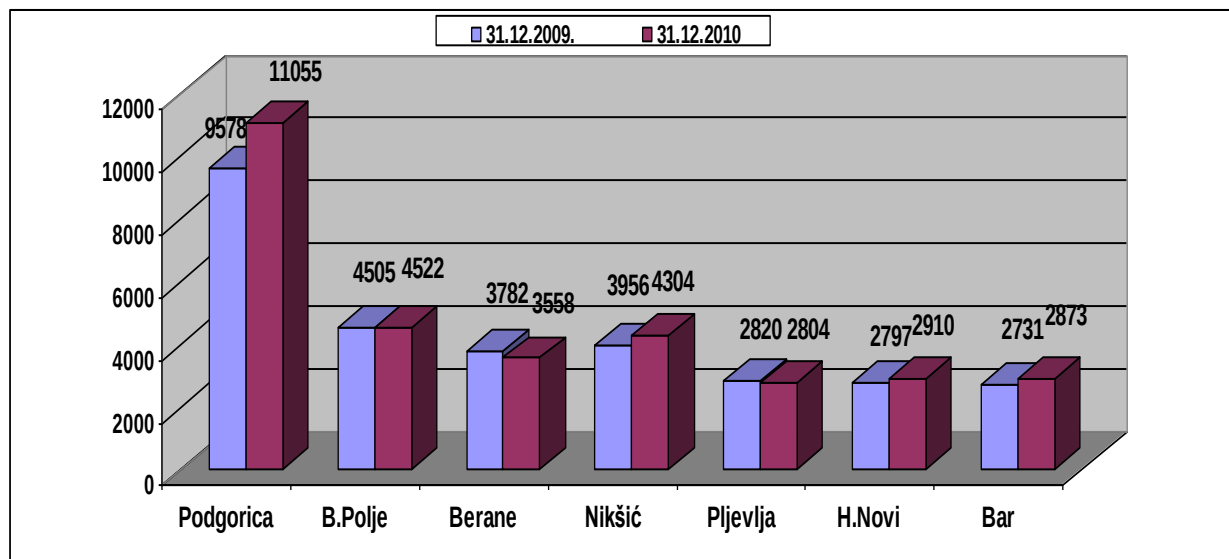
Regionalna struktura nezaposlenosti

Najviše nezaposlenih na dan 31. decembar 2010. godine bilo je na području Biroa rada Podgorica (sa kancelarijama u Kolašinu, Danilovgradu i Cetinju) – 11.055 lica ili 34,52% od ukupnog broja (31.12.2009. godine – 9.578 ili 31,75%), a najmanje na području Biroa rada Pljevlja (sa kancelarijom u Žabljaku) – 2.804 lica ili 8,76% od ukupnog broja nezaposlenih lica u Crnoj Gori (31.12.2009. godine - 2.820 ili 9,35%).

Na sljedećoj strani je dat grafik koji prikazuje teritorijalni raspored nezaposlenih lica, po biroima rada.

Teritorijalni raspored nezaposlenih

- po biroima rada -



U narednom pregledu prikazane su promjene broja nezaposlenih u 2010. godini, posmatrano po biroima rada, sa prikazom razlike na početku i na kraju perioda, kao i relativna promjena (povećanje ili smanjenje pojave, u %).

Promjene broja nezaposlenih u periodu I – XII 2010. godine

- po biroima rada i kancelarijama –

Biro rada – kancelarija	31.12.2009.	%	31.12.2010.	%	Odnosi 4:2	
					Nom. razlika	Index
1	2	3	4	5	6	7
Podgorica	6.768	22,43	8.088	25,25	1.320	119,50
Cetinje	1.510	5,01	1.512	4,72	2	100,13
Danilovgrad	720	2,39	834	2,60	114	115,83
Kolašin	580	1,92	621	1,94	41	107,07

Biro rada Podgorica	9.578	31,75	11.055	34,52	1.477	115,42
Berane	1.729	5,73	1.759	5,49	30	101,74
Andrijevica	360	1,19	366	1,14	6	101,67
Plav	452	1,50	431	1,35	-21	95,35
Rožaje	1.241	4,11	1.002	3,13	-239	80,74
Biro rada Berane	3.782	12,54	3.558	11,11	-224	94,08
Herceg Novi	1.052	3,49	1.139	3,56	87	108,27
Kotor	1.005	3,33	971	3,03	-34	96,62
Tivat	740	2,45	800	2,50	60	108,11
Biro rada Herceg Novi	2.797	9,27	2.910	9,09	113	104,04
Nikšić	3.683	12,21	3.997	12,48	314	108,53
Šavnik	141	0,47	148	0,46	7	104,96
Plužine	132	0,44	159	0,50	27	120,45
Biro rada Nikšić	3.956	13,11	4.304	13,44	348	108,80
Pljevlja	2.552	8,46	2.539	7,93	-13	99,49
Žabljak	268	0,89	265	0,83	-3	98,88
Biro rada Pljevlja	2.820	9,35	2.804	8,76	-16	99,43
Bijelo Polje	3.820	12,66	3.755	11,72	-65	98,30
Mojkovac	685	2,27	767	2,39	82	111,97
Biro rada Bijelo Polje	4.505	14,93	4.522	14,12	17	100,38
Bar	1.433	4,75	1.406	4,39	-27	98,12
Budva	598	1,98	641	2,00	43	107,19
Ulcinj	700	2,32	826	2,58	126	118,00
Biro rada Bar	2.731	9,05	2.873	8,97	142	105,20
CRNA GORA (UKUPNO)	30.169	100	32.026	100,00	1.857	106,16

Zapošljavanje i zaposlenost

Prema informacijama dobijenim od strane poslodavaca putem obrasca E3, u 2010. godini je posredstvom Zavoda za zapošljavanje zaposleno 18.766 lica, što je za 2.178 ili 10,40% lica manje u odnosu na 2009. godinu (20.763 lica).

Najviše su zapošljavani srednjoškolci sa četvrtim stepenom obrazovanja - 5.366 ili 28,59% od ukupnog broja, sa VII-1 stepenom 3.908 ili 20,82%, dok je najmanje evidentirano zapošljavanja lica sa VI-2 stepenom obrazovanja – 2.

Najviše lica se zaposlilo u Podgorici – 6.722 ili 35,82% od ukupnog broja. U opštini Herceg Novi je zaposleno 2.738 lica ili 14,59%, dok je u Baru u 2010. godini zaposleno 1.969 ili (10,49%). Najmanje zapošljavanja je bilo u opštinama: Andrijevica – 13 lica, Plužinama i Šavniku po 18 lica, dok u Plavu nije evidentirano ni jedno zapošljavanje.

Prema podacima Zavoda za statistiku Crne Gore – MONSTAT-a, u Crnoj Gori je prosječan broj zaposlenih za prvih deset mjeseci 2010. godine iznosio 162.552, što je za 11.971 ili 6,86% više u odnosu na isti period u 2000. godini (174.523).

Broj zaposlenih je povećan kod 4 od 15 sektora djelatnosti (naredni pregled). Porast broja zaposlenih se kretao od 8,27%, u oblasti građevinarstva, do 40,80%, u oblasti aktivnosti u vezi sa nekretninama, dok je najveći porast u apsolutnom iznosu ostvaren u oblasti aktivnosti u vezi sa nekretninama (2.928). Smanjenje broja zaposlenih se kretalo od 2,73%, u oblasti trgovine na veliko i malo, do 25,68% u oblasti rudarstva, dok se broj zaposlenih najviše smanjio u apsolutnom iznosu u oblasti prerađivačke industrije (5.471).

Zaposleni

- po sektorima djelatnosti -

Rb	Sektor	Period		Razlika	
		Ø I-X 2009.	Ø I-X 2010.	Nominalna 3 - 2	Index 3 : 2
	1	2	3	4	5
1	Poljoprivreda, šumarstvo i vodoprivreda	2.698	2.411	-287	89,36
2	Ribarstvo	120	102	-18	85,00
3	Vađenje ruda i kamena	3.212	2.387	-825	74,32

4	Prerađivačka industrija	22.204	16.733	-5.471	75,36
5	Proizvodnja električne energije	5.523	4.402	-1.121	79,70
6	Građevinarstvo	10.053	10.884	831	108,27
7	Trgovina na veliko i malo, opravka	35.774	34.796	-978	97,27
8	Hoteli i restorani	17.043	13.359	-3.684	78,38
9	Saobraćaj, skladištenje i veze	13.962	11.778	-2.184	84,36
10	Finansijsko posredovanje	3.704	4.495	791	121,36
11	Aktivnosti u vezi s nekretninama	7.176	10.104	2.928	140,80
12	Državna uprava i obavezno socijalno osiguranje	18.863	18.085	-778	95,88
13	Obrazovanje	13.019	11.790	-1.229	90,56
14	Zdravstveno i socijalno osiguranje	12.246	11.271	-975	92,04
15	Ostale komununalne, društvene i lične usluge	8.926	9.955	1.029	111,53
16	Ukupno:	174.523	162.552	-11.971	93,14

Broj zaposlenih povećan je u jednoj opštini, u Budvi, u apsolutnom i relativnom smislu, i to za 136 lica ili 1,27% (naredni pregled), dok je u Pljevljima zabilježeno najveće smanjenje broja zaposlenih u apsolutnom i relativnom smislu i to 1.877 lica ili 27,26%.

Zaposlenost
- po opštinama –

Rb	Opština	Period		Razlika	
		Ø I-X 2009.	Ø I-X 2010.	Nominalna 4-3	Index 4:3
1	2	3	4	5	6
1	Andrijevica	537	453	-84	84,36
2	Bar	12.388	11.202	-1.186	90,43
3	Berane	6.091	5.348	-743	87,80
4	Bijelo polje	8.691	7.340	-1.351	84,46
5	Budva	10.711	10.847	136	101,27
6	Cetinje	4.196	3.747	-449	89,30
7	Danilovgrad	3.145	3.025	-120	96,18
8	Herceg Novi	12.321	10.970	-1.351	89,03
9	Kolašin	1.849	1.436	-413	77,66
10	Kotor	6.738	6.356	-382	94,33
11	Mojkovac	1.738	1.374	-364	79,06
12	Nikšić	18.758	17.308	-1.450	92,27
13	Plav	1.400	1.209	-191	86,36
14	Plužine	940	661	-279	70,32
15	Pljevlja	7.313	5.466	-1.847	74,74
16	Podgorica	64.668	64.478	-190	99,71
17	Rožaje	3.194	2.850	-344	89,23
18	Šavnik	295	247	-48	83,73
19	Tivat	4.137	3.417	-720	82,60

20	Ulcinj	4.410	4.068	-342	92,24
21	Žabljak	1.003	750	-253	74,78
22	Ukupno	174.523	162.552	-11.971	93,14

U narednom pregledu dati su podaci o zapošljavanju, po stepenima stručne spreme, vrsti radnog mjesta i vrsti radnog odnosa.

Od ukupnog broja zapošljavanja, 6.877 ili 36,65% se odnosi na novootvorena radna mjesta, dok su 11.889 ili 63,35% upražnjena. Na neodređeno vrijeme je zaposleno 2.176 lica ili 11,60%, dok se preostali broj (16.590 ili 88,40%) odnosi na zapošljavanje na određeno vrijeme.

Zapošljavanje

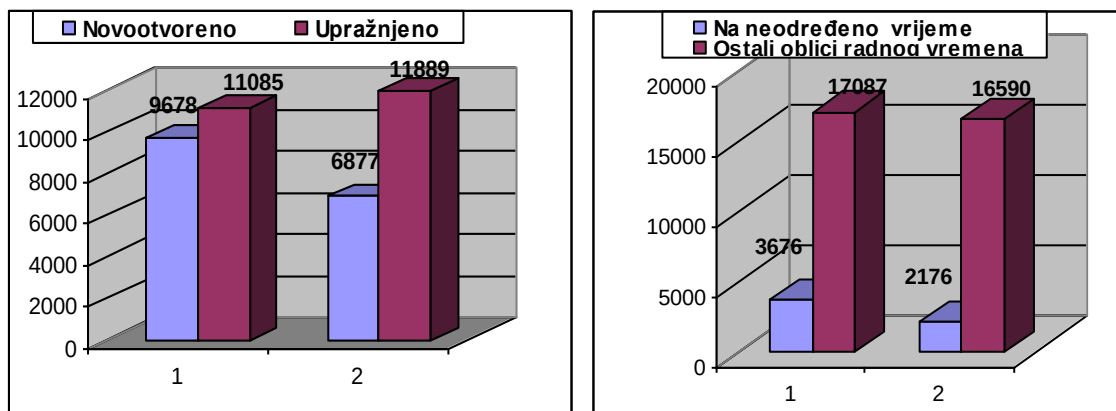
- po stepenima stručne spreme, vrsti radnog mjesta i radnog odnosa -

Rb	Stepen stručne spreme	Ukupno	Novootvoreno	Upražnjeno	Neodređeno	Ostalo
	1	2	3	4	5	6
1	I	3.633	1.347	2.286	428	3.205
2	II	1.303	803	500	128	1.175
3	III	3.665	1.360	2.305	455	3.210
4	IV	5.366	1.667	3.699	595	4.771
5	V	97	19	78	15	82
6	VI ₁	707	188	519	104	603
7	VI ₂	2	1	1	1	1
8	VII ₁	3.908	1.460	2.448	432	3.476
9	VII ₂	80	28	52	16	64
10	VIII	5	4	1	2	3
11	Ukupno	18.766	6.877	11.889	2.176	16.590

Na narednoj strani data su dva grafika (broj 12 i 13) na kojima se mogu uočiti razlike u zapošljavanju prema vrsti radnog mjesta i vrsti radnog odnosa, u 2009. i 2010. godini.

Zapošljavanje

-prema vrsti radnog mjesta i vrsti radnog odnosa –



Najviše zapošljavanja je bilo na poslovima u trgovini na veliko i malo, opravci motornih vozila i predmeta za domaćinstvo – 4.984 ili 26,56% od ukupnog broja i ugostiteljstvu i trgovini – 2.713 ili 14,46%. Ako se zanemari simboličan broj zapošljavanja na poslovima privatnih domaćinstava sa zaposlenim licima (8 ili 0,04%) i eksteritorijalnih organizacija i tijela (1 ili 0,01%), na poslovima ribarstva i proizvodnje i snabdijevanja električnom energijom, gasom i vodom zaposlilo se najmanje lica u 2010. godini – 52 (0,28%), odnosno – 62 (0,33%).

Zapošljavanje

- po djelatnostima –

Rb	Djelatnost	2009.		2010.		Odnosi 4:2	
		Zap.	%	Zap.	%	Nom. raz.	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7
1	A Poljoprivreda, lov i	140	0,67	627	3,34	487	447,86

	šumarstvo						
2	B Ribarstvo	35	0,17	52	0,28	17	148,57
3	D Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom	140	0,67	62	0,33	-78	44,29
4	Đ Građevinarstvo	1.994	9,52	1.397	7,44	-597	70,06
5	E Trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila i predmeta za domaćinstvo	6.097	29,11	4.984	26,56	-1.113	81,75
6	G Prerađivačka industrija	1.627	7,77	1.359	7,24	-268	83,53
7	I Finansijsko poslovanje	234	1,12	524	2,79	290	223,93
8	J Aktivnosti u vezi sa nekretninama, iznajmljivanje i poslov. aktivnosti	1.681	8,03	933	4,97	-748	55,50
9	K Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	780	3,72	687	3,66	-93	88,08
10	L Obrazovanje	1.868	8,92	1.698	9,05	-170	90,90
11	LJ Zdravstveni i socijalni rad	797	3,81	936	4,99	139	117,44

12	M Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	1.061	5,07	1.238	6,60	177	116,68
13	N Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima	5	0,02	8	0,04	3	160,00
14	NJ Eksteritorijalne organizacije i tijela	5	0,02	1	0,01	-4	20,00
15	V Vađenje rude i kamena	219	1,05	406	2,16	187	185,39
16	Z Saobraćaj, skladištenje i veze	1.404	6,70	1.141	6,08	-263	81,27
17	Ž Hoteli i restorani	2.857	13,64	2.713	14,46	-144	94,96
18	UKUPNO:	20.944	100	18.766	100	-2.178	89,60

Stopa nezaposlenosti

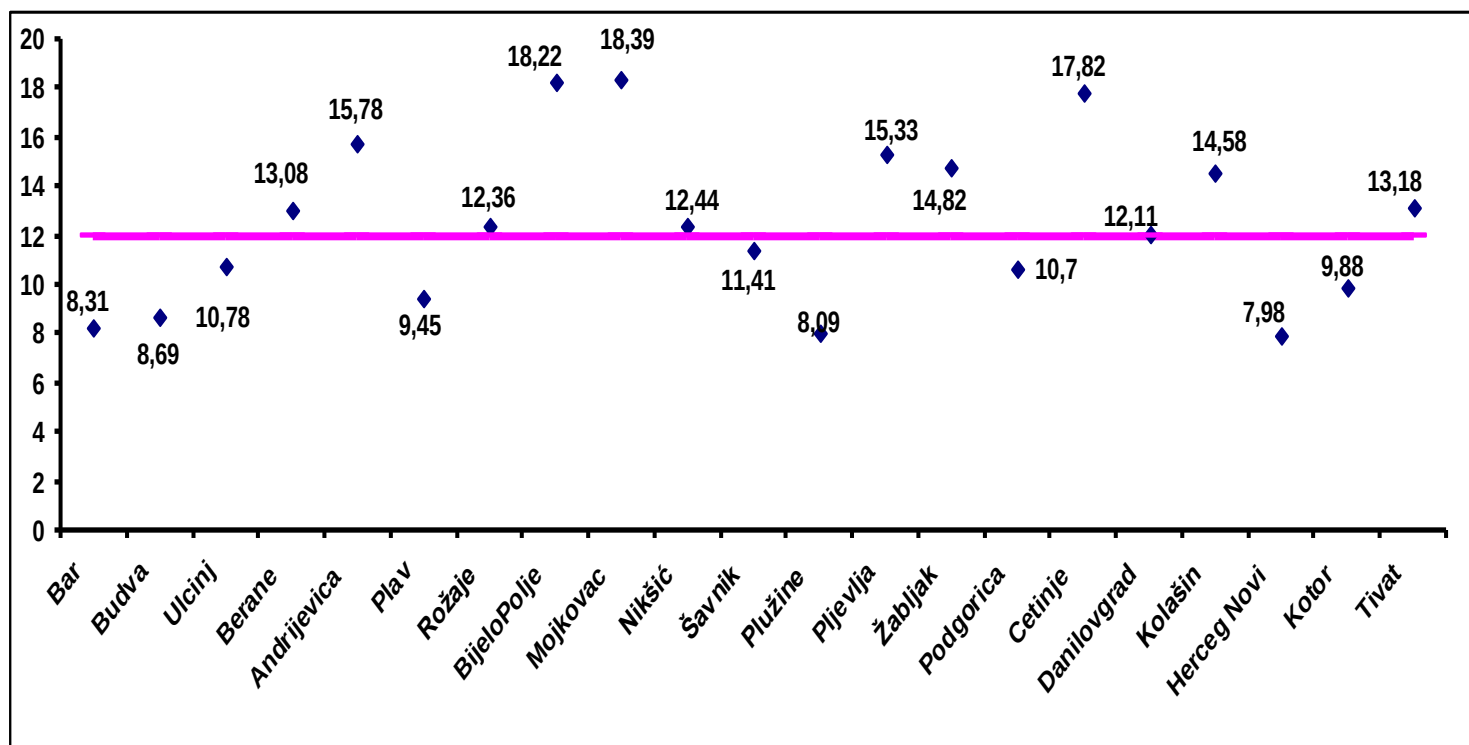
- po opštinama –

RB	BIRO RADA	OPŠTINA	STOPA (U %)
1	BAR	Bar	8,31
2		Budva	8,69
3		Ulcinj	10,78
6	BERANE	Berane	13,08
7		Andrijevica	15,78
8		Plav	9,45
9		Rožaje	12,36
12	BIJELO POLJE	Bijelo Polje	18,22
13		Mojkovac	18,39
16	NIKŠIĆ	Nikšić	12,44
17		Šavnik	11,41
18		Plužine	8,09

21	PLJEVLJA	Pljevlja	15,33
22		Žabljak	14,82
25	PODGORICA	Podgorica	10,7
26		Cetinje	17,82
27		Danilovgrad	12,11
28		Kolašin	14,58
31	HERCEG NOVI	Herceg Novi	7,98
32		Kotor	9,88
33		Tivat	13,18

Prikaz stope nezaposlenosti po biroima rada i pripadajućim kancelarijama

- stanje na dan 31.12.2010. godine -



Nezaposleni
- po opštinama i polu -

Rb	Opština	31.12.2009. godina		31.12.2010. godina		Index	
		Σ	Žene	Σ	Žene	5-3	4:2
	1	2	3	4	5	6	7
1	Andrijeвица	360	144	366	145	1	101,67
2	Berane	1.729	666	1.759	700	34	101,74
3	Budva	598	312	641	349	37	107,19
4	Bijelo Polje	3.820	1.672	3.755	1.601	-71	98,30
5	Bar	1.433	801	1.406	789	-12	98,12
6	Cetinje	1.510	706	1.512	713	7	100,13
7	Danilovgrad	720	320	834	363	43	115,83
8	Herceg Novi	1.052	489	1.139	554	65	108,27

9	Kotor	1.005	438	971	433	-5	96,62
10	Kolašin	580	207	621	215	8	107,07
11	Mojkovac	685	262	767	290	28	111,97
12	Nikšić	3.683	1.856	3.997	2.002	146	108,53
13	Podgorica	6.768	3.243	8.088	3.738	495	119,50
14	Plav	452	128	431	132	4	95,35
15	Plužine	132	65	159	73	8	120,45
16	Pljevlja	2.552	1.124	2.539	1.067	-57	99,49
17	Rožaje	1.241	471	1.002	352	-119	80,74
18	Šavnik	141	47	148	53	6	104,96
19	Tivat	740	304	800	328	24	108,11
20	Ulcinj	700	318	826	328	10	118,00
21	Žabljak	268	131	265	128	-3	98,88
22	UKUPNO	30.169	13.704	32.026	14.353	649	106,16

Nezaposleni

- prema dužini traženja posla i stepenima stručne spreme –

Dužina čekanja	Stepen stručne spreme										Ukupno	
	I	II	III	IV	V	VI ₁	VI ₂	VII ₁	VII ₂	VIII	Σ	žene
Do 6 mjeseci	1.373	216	1.97 3	3.106	63	287	1	1.813	47	0	8.879	4.394
Preko 6 do 9 mjeseci	361	67	561	838	34	90	1	410	8	0	2.370	1.140
Preko 9 do 12 mjeseci	499	101	803	954	54	98	1	349	9	0	2.868	1.202
Preko 1 do 3 godine	1.886	362	2.31 9	2.603	111	366	0	1.099	11	1	8.758	4.159
Preko 3 do 5	806	184	1.29	1.072	176	154	0	180	5	0	3.867	1.399

godina			0									
Preko 5 do 8 godina	725	225	997	731	62	113	0	76	2	0	2.931	979
Preko 8 godina	493	349	762	651	13	48	0	37	0	0	2.353	1.080
Ukupno:	6.143	1.504	8.705	9.955	513	1.156	3	3.964	82	1	32.026	14.353
Ukupno žene	2.058	701	3.108	5.424	51	546	1	2.423	40	1		

Nezaposleni po biroima rada i stepenima stručne spreme

Opština	Σ	Žene	Stepen stručne spreme									
			I	II	III	IV	V	VI ₁	VI ₂	VII ₁	VII ₂	VIII
Andrijevisa	366	145	105	6	97	127	1	7	0	23	0	0
Berane	1.759	700	465	51	449	593	7	49	1	143	1	0
Budva	641	349	91	35	178	207	17	32	0	79	2	0
Bijelo Polje	3.755	1.601	831	179	1.152	1.186	33	117	0	256	1	0
Bar	1.406	789	293	48	368	407	11	84	1	190	4	0
Cetinje	1.512	713	519	67	303	451	17	41	0	110	4	0
Danilovgrad	834	363	168	25	241	287	24	16	0	72	1	0
Herceg Novi	1.139	554	81	161	333	290	42	61	0	164	7	0
Kotor	971	433	90	97	316	220	13	95	0	133	7	0
Kolašin	621	215	156	14	227	167	1	18	0	38	0	0
Mojkovac	767	290	147	32	285	219	3	21	0	60	0	0
Nikšić	3.997	2.002	513	168	1.139	1.199	35	149	0	773	21	0
Podgorica	8.088	3.738	1.359	341	1.836	2.777	173	218	1	1.357	25	1
Plav	431	132	110	5	91	155	4	24	0	41	1	0

Plužine	159	73	17	2	77	47	1	3	0	12	0	0
Pljevlja	2.539	1.067	552	146	782	816	25	71	0	147	0	0
Rožaje	1.002	352	305	26	240	253	4	59	0	114	1	0
Šavnik	148	53	33	11	53	40	0	1	0	10	0	0
Tivat	800	328	79	38	227	190	93	54	0	113	6	0
Ulcinj	826	328	192	50	243	184	8	30	0	118	1	0
Žabljak	265	128	37	2	68	140	1	6	0	11	0	0
UKUPNO=	32.026	14.353	6.143	1.504	8.705	9.955	513	1.156	3	3.964	82	1

Nezaposleni
- prema godinama starosti –

Godine života	Stepen stručne spreme										Ukupno	
	I	II	III	IV	V	VI ₁	VI ₂	VII ₁	VII ₂	VIII	Σ	žene
Do 18 godina	44	3	25	1	0	0	0	0	0	0	73	34
Preko 18 do 25	472	67	1.235	2.318	12	60	0	1.042	19	0	5.225	2.469
Preko 25 do 30	368	83	757	976	13	185	2	1.382	22	0	3.788	1.992

Preko 30 do 40	787	246	1.225	1.738	22	239	0	784	21	0	5.062	2.676
Preko 40 do 50	1.219	393	1.523	2.116	69	225	0	269	8	0	5.822	2.995
Preko 50	3.253	712	3.940	2.806	397	447	1	487	12	1	12.056	4.160
Ukupno:	6.143	1.504	8.705	9.955	513	1.156	3	3.964	82	1	32.026	14.353
Ukupno žene:	2.058	701	3.108	5.424	51	546	1	2.423	40	1		

Nezaposleni

- prema dužini radnog staža i stepenima stručne spreme –

Dužina Radnog staža	Stepen stručne spreme											
	I	II	III	IV	V	VI ₁	VI ₂	VII ₁	VII ₂	VIII	Ukupno	žene
Bez staža	952	308	1.418	2.397	19	167	2	1.696	31	0	6.990	3.431
Do 1 godine	453	84	652	1.075	4	111	0	474	3	0	2.856	1.478
Preko 1 do 2	289	58	455	602	9	110	0	578	16	0	2.117	1.177

Preko 2 do 3	144	53	324	461	4	59	0	223	1	0	1.269	721
Preko 3 do 5	176	49	399	604	11	82	0	200	5	0	1.526	868
Preko 5 do 10	306	108	589	794	13	111	0	196	4	0	2.121	1.156
Preko 10 do 20	854	227	1.011	1.166	30	131	0	193	10	1	3.623	1.714
Preko 20 do 30	2.220	496	2.775	2.194	208	275	1	303	9	0	8.481	3.273
Preko 30	749	121	1.082	662	215	110	0	101	3	0	3.043	535
Sa stažom	5.191	1.196	7.287	7.558	494	989	1	2.268	51	1	25.036	10.922
Ukupno:	6.143	1.504	8.705	9.955	513	1.156	3	3.964	82	1	32.026	14.353
Ukupno žena:	2.058	701	3.108	5.424	51	546	1	2.423	40	1		

Novoprijavljeni
- prema stepenima stručne spreme –

Opis	Ukupno	Žene	I	II	III	IV	V	VI ₁	VI ₂	VII ₁	VII ₂	VIII
Prvi put, nema staž	7.246	3.533	1.671	30	902	2.616	13	96	2	1.889	26	1
Prvi put, ima staž	4.889	1.929	1.039	91	1.266	1.698	106	138	1	533	17	0
Nije prvi put, nema staž	5.542	2.899	1.780	142	1.207	1.637	10	118	2	634	11	1
Nije prvi put, ima staž	19.804	10.090	3.266	786	5.254	6.765	119	807	3	2.752	51	1
Ukupno:	37.481	18.451	7.756	1.049	8.629	12.716	248	1.159	8	5.808	105	3

Novoprijavljeni
- po opštinama i stepenima stručne spreme –

Opština	Ukupno	žene	I	II	III	IV	V	VI ₁	VI ₂	VII ₁	VII ₂	VIII
Andrijevisa	191	83	37	0	42	83	0	3	0	26	0	0
Berane	1.921	903	474	21	385	744	1	54	1	239	2	0
Budva	825	464	149	29	165	323	6	42	2	107	2	0
Bijelo Polje	3.498	1.464	935	89	938	1.093	23	91	0	328	1	0
Bar	2.331	1.301	555	93	498	756	3	85	2	333	6	0
Cetinje	1.136	562	297	33	190	401	8	33	0	171	3	0
Danilovgrad	1.272	589	270	24	322	489	16	21	0	128	2	0
Herceg Novi	1.929	1.035	176	172	518	621	17	118	0	300	7	0
Kotor	1.038	535	92	41	253	370	5	79	0	192	6	0
Kolašin	475	200	114	14	148	138	2	16	0	43	0	0
Mojkovac	647	285	84	13	247	189	3	19	0	91	1	0
Nikšić	4.560	2.285	731	107	1.129	1.547	20	124	0	881	21	0
Podgorica	10.985	5.602	2.015	252	2.044	4.010	101	295	1	2.226	39	2

Plav	505	255	212	2	85	139	0	15	0	51	1	0
Plužine	211	110	32	0	109	54	3	5	0	7	1	0
Pljevlja	1.999	914	356	53	576	702	19	55	0	235	2	1
Rožaje	1.802	818	783	7	422	395	3	34	0	156	2	0
Šavnik	196	80	45	6	53	72	0	6	0	14	0	0
Tivat	859	446	114	47	219	286	11	37	2	135	8	0
Ulcinj	960	464	266	45	255	232	6	25	0	130	1	0
Žabljak	141	56	19	1	31	72	1	2	0	15	0	0
Ukupno:	37.481	18.451	7.756	1.049	8.629	12.716	248	1.159	8	5.808	105	3

Novoprijavljeni
- prema starosnim grupama –

	Starosna grupa	Ukupno	I	II	III	IV	V	VI-1	VI-2	VII-1	VII-2	VIII
Rb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Do 18 godina	245	206	3	35	1	0	0	0	0	0	0
2	Od 18 do 25 godina	11.290	1.835	86	2.269	4.721	18	104	2	2.227	28	0
3	Preko 25 do 30	6.910	1.076	97	1.495	1.955	21	311	1	1.925	28	1

	godina											
4	Preko 30 do 35 godina	4.519	982	149	1.092	1.404	15	190	0	667	19	1
5	Preko 35 do 40 godina	3.483	812	149	879	1.193	19	146	1	276	8	0
6	Preko 40 do 45 godina	3.060	730	179	850	1.036	24	98	1	136	6	0
7	Preko 45 do 50 godina	2.837	699	156	632	1.072	31	106	0	133	8	0
8	Preko 50 do 55 godina	2.341	602	121	685	622	57	107	1	144	1	1
9	Preko 55 do 60 godina	1.512	474	77	442	318	46	58	1	93	3	0
10	Preko 60 godina	417	146	19	90	89	15	21	1	35	1	0
11	Ukupno:	37.481	7.756	1.049	8.629	12.716	248	1.159	8	5.808	105	3
12	Ukupno žena:	18.451	32.426	604	3.268	6.806	28	612	1	3.648	57	1

Novoprijavljeni
- prema razlogu prestanka rada -

	Razlog prestanka radnog odnosa	Ukupno	Žene	I	II	III	IV	V	VI-1	VI-2	VII-1	VII-2	VIII
Rb	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	01 Izrecena mera prestanka radnog odnosa zbog povrede radnih dužnosti i obaveza	87	27	20	1	21	31	0	4	0	10	0	0
2	02 Pismena izjava zapošljenog da želi da raskine radni odnos (otkaz ugovora o radu)	1.051	461	199	51	295	378	8	36	0	81	3	0
3	03 Zaključivanje sporazuma s poslodavcem o prestanku radnog odnosa	1.471	687	257	54	398	538	17	47	0	151	9	0
4	06 Ako zapošljeni ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, a nema radnog mesta na koje može biti raspoređen	6	3	1	1	2	1	0	0	0	1	0	0
5	07 Ako zapošljeni na probnom radu nije postigao odgovarajuće rezultate rada	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
6	08 Pripravnik nije položio stručni ispit	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
7	09 Neopravdani izostanak s posla 5 radnih dana uzastopno	15	5	4	0	3	2	0	2	0	4	0	0
8	10 Neopravdani izostanak s posla 7 radnih dana sa prekidima u toku 3	14	6	2	2	5	3	0	0	0	2	0	0

	meseca												
9	12 Ako su pri zasnivanju radnog odnosa precutani ili dati neistiniti podaci znacajni za zasnivanje radnog odnosa	3	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
10	13 Odbijanje raspoređivanja na drugo radno mesto na koje je zapošljeni raspoređen zbog potreba procesa rada	8	4	2	0	1	5	0	0	0	0	0	0
11	14 Odbijanje raspoređivanja iz jednog u drugo mesto rada, kod istog poslodavca	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
12	15 Odbijanje raspoređivanja na drugo odgovarajuće radno mesto, pošto je utvrđeno da zapošljeni nema sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta na koje je raspoređen	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
13	16 Odbijanje raspoređivanja na drugo radno mesto, pošto je utvrđeno da zapošljeni ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
14	17 Odbijanje privremenog raspoređivanja, u slučaju sile ili drugih iznenadnih okolnosti , na druge poslove za koje se traži niži stepen strucne sprema	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
15	18 Odbijanje zapošljenog za cijim je radom prestala potreba da bude	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

	raspoređen na drugo odgovarajuće radno mesto sa punim radnim vremenom, kod istog poslodavca												
16	20 Odbijanje zapošljenog za cijim je radom prestala potreba da se radno angažuje na obavljanju poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno radnoj sposobnosti	11	4	0	0	10	1	0	0	0	0	0	0
17	21 Odbijanje zapošljenog za cijim je radom prestala potreba da se stručno osposobi, prekvalifikuje ili dokvalifikuje za drugo odgovarajuće radno mesto sa punim radnim vremenom, kod istog ili drugog poslodavca	3	2	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0
18	22 Isplacena jednokratna novčana naknada zapošljenom za cijim je radom prestala potreba	124	35	25	5	49	30	3	5	0	7	0	0
19	23 Isplacena otpremnina zapošljenom za cijim je radom prestala potreba	2.993	1.086	577	106	872	1.052	77	104	1	199	5	0
20	24 Organizovanje, odnosno učešće u štrajku koji nije organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	25 Navršenih 65 godina života i 15 godina staža osiguranja	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	27 Ako je zabranjeno vršenje određenih poslova po pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa	2	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0

23	28 Ako zapošljeni odsustvuje sa rada duže od 6 meseci zbog izdržavanja kazne zatvora	4	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0
24	29 Ako zapošljeni odsustvuje sa rada duže od 6 meseci zbog izrecene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
25	30 Isteka rada na određeno vreme u svojstvu pripravnika	508	352	1	0	7	122	1	35	0	335	7	0
26	31 Stecaj preduzeca	908	519	180	40	290	320	15	31	0	32	0	0
27	32 Likvidacija preduzeca	159	88	25	9	47	57	0	5	0	15	1	0
28	33 Prestanak rada poslodavca	236	119	36	10	61	108	3	6	0	12	0	0
29	34 Ako se zapošljeni ne vrati na rad u roku od 30 dana od dana povratka sa rada iz inostranstva, vojske ili po prestanku funkcije	6	5	1	1	3	1	0	0	0	0	0	0
30	35 Istek rada na određeno vreme	10.161	5.077	1.927	385	2.807	3.388	60	380	1	1192	20	1
31	36 Istek radnog angažovanja nezapošljenog lica	531	272	116	20	122	177	2	21	0	70	3	0
32	37 Zbog premeštaja bracnog druga u skladu sa posebnim propisima	3	3	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
33	38 Zbog zdravstvenog stanja zapošljenog ili članova njegove porodice	6	2	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0
34	40 Zbog prestanka rada ostvarenog po drugom osnovu	12	8	2	0	1	5	0	2	0	2	0	0

34	41 Zbog prestanka rada u stranim i drugim predstavništvima	7	5	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0
36	42 Ostali razlozi utvrđeni zakonom ili kolektivnim ugovorom	1.073	505	223	31	292	402	5	37	0	82	1	0
37	UKUPNO 1. sa stažom	19.412	9.281	3.609	719	5.299	6.629	191	717	2	2.196	49	1
38	UKUPNO 2. bez staža	17.202	8.736	3.953	317	3.170	5.782	55	424	6	3.440	53	2
39	UKUPNO SVEGA=	37.481	18.451	7.756	1.049	8.629	12.716	248	1.159	8	5.808	105	3

Zapošljavanje
- po opštinama i stručnoj spremi -

Opština	Ukupno	I	II	III	IV	V	VI1	VI2	VII1	VII2	VIII	
Andrijevica	13	1	0	4	1	0	1	0	6	0	0	0
Bar	1.969	590	86	468	532	16	73	1	201	2	0	0
Berane	298	27	1	18	93	0	15	0	135	9	0	0
Bijelo Polje	989	106	6	185	278	1	75	0	336	2	0	0
Budva	569	181	73	103	148	4	14	0	43	2	1	0
Cetinje	225	25	1	34	74	2	4	0	82	3	0	0
Danilovgrad	94	15	3	7	17	0	2	0	48	2	0	0
Herceg Novi	2.738	555	803	533	446	17	102	0	274	5	3	0
Kolašin	58	7	1	14	23	0	1	0	12	0	0	0
Kotor	1.186	175	54	273	355	4	93	0	225	7	0	0
Mojkovac	126	14	0	11	35	0	13	0	51	2	0	0
Nikšić	1.225	189	14	299	391	5	37	0	286	4	0	0
Pljevlja	978	113	27	293	298	7	43	0	196	1	0	0
Plužine	18	1	0	3	2	0	1	0	11	0	0	0
Podgorica	6.722	1.257	102	1.102	2.302	33	171	1	1.713	40	1	0
Rožaje	65	17	0	14	11	0	1	0	21	1	0	0
Šavnik	18	0	0	0	6	0	2	0	10	0	0	0
Tivat	691	155	99	128	171	6	19	0	113	0	0	0
Ulcinj	666	186	16	151	152	2	36	0	123	0	0	0
Žabljak	118	19	17	25	31	0	4	0	22	0	0	0
Ukupno	18.766	3.633	1.303	3.665	5.366	97	707	2	3.908	80	5	0

Zaključeni ugovori po opštinama i stručnoj spremi

RB	OPŠTINA	BROJ ZAKLJUČENIH UGOVORA						
		VSS				VŠS	SSS	UKUPNO
		POSLO ZA VAS	OCJENA > 8,50	OSTALI	UKUPNO			
1.	Podgorica	0	26	170	196	2	9	207
2.	Cetinje	23	0	0	23	0	1	24
3.	Kolašin	2	0	0	2	0	1	3
4.	Danilovgrad	0	7	13	20	1	1	22
5.	Bar	0	0	14	14	2	0	16
6.	Budva	0	0	4	4	0	0	4
7.	Ulcinj	0	0	0	0	0	0	0
8.	Berane	21	0	0	21	1	2	24
9.	Andrijevica	1	0	0	1	0	0	1
10.	Plav	7	0	0	7	0	0	7
11.	Rožaje	23	0	0	23	2	2	27
12.	Bijelo Polje	34	1	5	40	4	2	46
13.	Mojkovac	10	0	1	11	1	1	13
14.	Pljevlja	15	1	0	16	0	0	16
15.	Žabljak	2	0	0	2	0	0	2
16.	Nikšić	42	7	0	49	0	1	50
17.	Šavnik	1	0	0	1	0	0	1
18.	Plužine	0	0	0	0	0	0	0
19.	Herceg Novi	0	4	14	18	1	0	19
20.	Kotor	0	1	9	10	0	0	10
21.	Tivat	0	0	0	0	0	0	0

22.	UKUPNO	181	47	230	458	14	20	492
------------	---------------	------------	-----------	------------	------------	-----------	-----------	------------

Zaključeni ugovori za pripravnike u 2009. i 2010. godini, po djelatnostima

Rb	Djelatnost	Ukupan broj zaključenih Ugovora 1.1 - 31.12.2009.	Ukupan broj zaključenih Ugovora 1.1 - 31.12.2010.	Nom. razlika	Indeks
1.	Državna uprava	181	64	-117	35,36
2.	Školstvo	461	79	-382	17,14
3.	Zdravstvo	42	55	13	130,95
4.	Sudstvo	64	5	-59	7,81
5.	Advokati	41	47	6	114,63
6.	D.O.O.	169	140	-29	82,84
7.	Banke	0	6	6	0,00
8.	Akcionarska društva	49	26	-23	53,06
9.	JU i preduzeća	65	65	0	100,00
10.	NVO sektor	21	6	-15	28,56
11	Ukupno:	1.093	493	-600	45,10

Zaključeni ugovori za pripravnike u 2009. i 2010. godini, po opštinama

Rb	Opštine	Ukupan broj zaključenih ugovora 1.1 - 31.12.2009.	Ukupan broj zaključenih ugovora 1.1 - 31.12.2010.	Nominalna razlika	Indeks
1.	Podgorica	427	207	-220	48.50
2.	Cetinje	37	24	-13	64.90
3.	Kolašin	18	3	-15	16.66
4.	Danilovgrad	31	22	-9	70.96
5.	Bar	24	16	-8	66.66

6.	Budva	7	4	-3	57.14
7.	Ulcinj	20	0	-20	0.00
8.	Berane	27	24	-3	88.88
9.	Andrijevisa	2	1	-1	50.00
10.	Plav	19	7	-12	38.84
11.	Rožaje	45	27	-18	60.00
12.	Bijelo Polje	85	46	-39	54.11
13.	Mojkovac	21	13	-8	61.90
14.	Pljevlja	25	16	-9	64.00
15.	Žabljak	1	2	1	200.00
16.	Nikšić	233	50	-183	21.45
17.	Šavnik	1	1	0	100.00
18.	Plužine	0	0	-	-
19.	Herceg Novi	34	20	-14	58.82
20.	Kotor	23	10	-13	43.50
21.	Tivat	13	0	-13	0.00
22.	Ukupno	1.093	493	-600	45.10

Odnos broja zaključenih ugovora i broja nezaposlenih visokoškolaca, po biroima

Rb	Opština	Nezaposleni visokoškolci na dan 31.12.2008.	Nezaposleni visokoškolci na dan 31.12.2009.	Nezaposleni visokoškolci na dan 31.12.2010.	Zaključeni ugovori sa VSS na dan 31.12.2010.	Odnos kolone 6 prema koloni 3 (u %)	Odnos kolone 6 prema koloni 4 (u %)	Odnos kolone 6 prema koloni 5 (u %)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Podgorica	887	1.316	1.590	241	27,17	18,31	15,16
2	Bar	251	316	382	18	7,17	5,70	4,71
3	Herceg Novi	231	327	407	28	12,12	8,56	6,88
4	Nikšić	372	674	794	50	13,44	7,42	6,30
5	Berane	228	317	320	52	22,81	16,40	16,25
6	Bijelo Polje	186	244	313	51	27,42	20,90	16,29
7	Pljevlja	85	124	161	18	21,18	14,52	11,18
8	Ukupno	2.240	3.318	3.967	458	20,45	13,80	11,55

Seminari za dugoročno nezaposlena lica

Rb	Opština	Broj seminara	Broj lica
	1	2	3
1.	Podgorica	25	313
2.	Cetinje	8	91
3.	Danilovgrad	11	137
4.	Herceg Novi	2	24

5.	Kotor	2	25
6.	Tivat	2	24
7.	Bar	7	76
8.	Ulcinj	6	63
9.	Budva	4	44
10.	Pljevlja	7	71
11.	Nikšić	8	97
12.	Bijelo Polje	10	117
13.	Berane	10	131
14.	Rožaje	10	130
15.	Ukupno:	112	1.343

Državni javni radovi u 2010. godini

- po biroima rada -

RB	BIRO RADA	DRŽAVNI JAVNI RADOVI	
		BROJ RADOVA	BROJ UČESNIKA
1	2	3	4
1	Podgorica	5 od 5	130
2	Nikšić	5 od 5	54
3	Bijelo Polje	5 od 5	59
4	Berane	4 od 5	45
5	Bar	4 od 5	75
6	Herceg Novi	3 od 5	66
7	Pljevlja	2 od 5	25

8	UKUPNO	5	454
---	--------	---	-----

Lokalni javni radovi u 2010. godini

- po biroima rada -

RB	BIRO RADA	LOKALNI JAVNI RADOVI	
		BROJ RADOVA	BROJ UČESNIKA
1	2	3	4
1	Podgorica	31	341
2	Nikšić	19	130
3	Bijelo Polje	32	336
4	Berane	14	183
5	Bar	8	58
6	Herceg Novi	15	79
7	Pljevlja	8	50
8	UKUPNO	127	1.177

Dozvole za zapošljavanje i rad stranaca po opštinama i biroima rada

- uporedni podaci za 2009. i 2010. godinu –

Rb	Biro rada – kancelarija	1.1-31.12. 2009.	%	1.1-31.12. 2010.	%	Odnosi 4:2	
						Nom. razlika	Index
	1	2	3	4	5	6	7
1	Podgorica	4.368	25,53	3.841	26,32	-527	87,93
2	Cetinje	96	0,56	19	0,13	-77	19,79
3	Danilovgrad	133	0,78	101	0,69	-32	75,94
4	Kolašin	19	0,11	68	0,47	49	357,89
5	Biro rada Podgorica	4.616	26,98	4.029	27,60	-587	87,28
6	Berane	63	0,37	164	1,12	101	260,32
7	Andrijevica	3	0,02	0	0,00	-3	0,00
8	Plav	85	0,50	0	0,00	-85	0,00
9	Rožaje	211	1,23	0	0,00	-211	0,00
10	Biro rada Berane	362	2,12	164	1,12	-198	45,30
11	Herceg Novi	2.301	13,45	849	5,82	-1.452	36,90
12	Kotor	868	5,07	711	4,87	-157	81,91
13	Tivat	726	4,24	757	5,19	31	104,27
14	Biro rada Herceg Novi	3.895	22,77	2.317	15,87	-1.578	59,49
15	Nikšić	560	3,27	348	2,38	-212	62,14
16	Šavnik	0	0,00	0	0,00	0	-
17	Plužine	0	0,00	0	0,00	0	-
18	Biro rada Nikšić	560	3,27	348	2,38	-212	62,14

19	Pljevlja	55	0,32	51	0,35	-4	92,73
20	Žabljak	19	0,11	10	0,07	-9	52,63
21	Biro rada Pljevlja	74	0,43	61	0,42	-13	82,43
22	Bijelo Polje	97	0,57	98	0,67	1	101,03
23	Mojkovac	16	0,09	0	0,00	-16	0,00
24	Biro rada Bijelo Polje	113	0,66	98	0,67	-15	86,73
25	Bar	1.388	8,11	1.322	9,06	-66	95,24
26	Budva	4.579	26,77	3.909	26,78	-670	85,37
27	Ulcinj	452	2,64	361	2,47	-91	79,87
28	Biro rada Bar	6.419	37,52	5.592	38,31	-827	87,12
29	Sektor za pravne i opšte poslove	1.069	6,25	987	6,76	-82	92,33
30	Σ CRNA GORA	17.108	100,00	14.596	100,00	-2.512	85,32

PREGLED: 2010. godina

Rb	Opština	Broj nezaposelnih 1.1.2010.	Novo- prijavljeni 1.1 - 31.12.	Ukupno 3+4	OSRM 1.1 - 31.12.	Zaposleni 1.1 - 31.12.	Broj nezaposelnih 31.12.2010.	INDEX			
								6:5	7:4	7:5	7:6
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Andrijevica	360	191	551	47	13	366	8,53	6,81	2,36	27,66
2	Berane	1.729	1.921	3.650	394	298	1.759	10,79	15,51	8,16	75,63
3	Budva	598	825	1.423	2.874	569	641	201,97	68,97	39,99	19,80
4	Bijelo Polje	3.820	3.498	7.318	907	989	3.755	12,39	28,27	13,51	109,04
5	Bar	1.433	2.331	3.764	1.808	1.969	1.406	48,03	84,47	52,31	108,90
6	Cetinje	1.510	1.136	2.646	349	225	1.512	13,19	19,81	8,50	64,47
7	Danilovgrad	720	1.272	1.992	172	94	834	8,63	7,39	4,72	54,65
8	Herceg Novi	1.052	1.929	2.981	2.229	2.738	1.139	74,77	141,94	91,85	122,84
9	Kotor	1.005	1.038	2.043	1.371	1.186	971	67,11	114,26	58,05	86,51
10	Kolašin	580	475	1.055	141	58	621	13,36	12,21	5,50	41,13
11	Mojkovac	685	647	1.332	127	126	767	9,53	19,47	9,46	99,21
12	Nikšić	3.683	4.560	8.243	1.132	1.225	3.997	13,73	26,86	14,86	108,22
13	Podgorica	6.768	10.985	17.753	6.738	6.722	8.088	37,95	61,19	37,86	99,76

14	Plav	452	505	957	49	0	431	5,12	0,00	0,00	0,00
15	Plužine	132	211	343	29	18	159	8,45	8,53	5,25	62,07
16	Pljevlja	2.552	1.999	4.551	811	978	2.539	17,82	48,92	21,49	120,59
17	Rožaje	1.241	1.802	3.043	215	65	1.002	7,07	3,61	2,14	30,23
18	Šavnik	141	196	337	24	18	148	7,12	9,18	5,34	75,00
19	Tivat	740	859	1.599	888	691	800	55,53	80,44	43,21	77,82
20	Ulcinj	700	960	1.660	699	666	826	42,11	69,38	40,12	95,28
21	Zabljak	268	141	409	143	118	265	34,96	83,69	28,85	82,52
22	Ukupno:	30.169	37.481	67.650	21.147	18.766	32.026	31,26	50,07	27,74	88,74

PREGLED: 2009. godina

Rb	Opština	Broj nezaposlenih 1.1.2009.	Novo prijavljeni 1.1 - 31.12.	Ukupno 3+4	OSRM 1.1 - 31.12.	Zaposleni 1.1 - 31.12.	Broj nezaposlenih 31.12.2009.	INDEX			
								6:5	7:4	7:5	7:6
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Andrijevica	363	256	619	55	38	360	8,89	14,84	6,14	69,09
2	Berane	1.732	2.067	3.799	579	1.725	1.729	15,24	83,45	45,41	297,93
3	Budva	394	1.043	1.437	8.634	408	598	600,84	39,12	28,39	4,73
4	Bijelo Polje	3.538	3.611	7.149	1.776	1.268	3.820	24,84	35,11	17,74	71,40

5	Bar	1.305	2.903	4.208	3.560	1.086	1.433	84,60	37,41	25,81	30,51
6	Cetinje	1.639	1.086	2.725	1.006	323	1.510	36,92	29,74	11,85	32,11
7	Danilovgrad	759	1.029	1.788	402	154	720	22,48	14,97	8,61	38,31
8	Herceg Novi	962	1.648	2.610	3.967	2.688	1.052	151,99	163,11	102,99	67,76
9	Kotor	972	1.249	2.221	2.853	213	1.005	128,46	17,05	9,59	7,47
10	Kolašin	690	516	1.206	351	1.694	580	29,10	328,29	140,46	482,62
11	Mojkovac	628	700	1.328	264	219	685	19,88	31,29	16,49	82,95
12	Nikšić	3.280	4.321	7.601	3.504	1.699	3.683	46,10	39,32	22,35	48,49
13	Podgorica	5.819	9.775	15.594	14.265	19	6.768	91,48	0,19	0,12	0,13
14	Plav	405	567	972	170	981	452	17,49	173,02	100,93	577,06
15	Plužine	122	184	306	49	24	132	16,01	13,04	7,84	48,98
16	Pljevlja	2.439	1.910	4.349	1.127	6.024	2.552	25,91	315,39	138,51	534,52
17	Rožaje	1.279	1.798	3.077	924	247	1.241	30,03	13,74	8,03	26,73
18	Šavnik	188	181	369	69	37	141	18,70	20,44	10,03	53,62
19	Tivat	716	756	1.472	1.666	921	740	113,18	121,83	62,57	55,28
20	Ulcinj	872	955	1.827	2.131	902	700	116,64	94,45	49,37	42,33
21	Žabljak	292	143	435	199	93	268	45,75	65,03	21,38	46,73
22	Ukupno:	28.394	36.698	65.092	47.551	20.763	30.169	73,05	56,58	31,90	43,66

Odobreni krediti po opštinama

Rb	Opština	Broj kredita	Broj radnika	Sredstva (€)
1	Berane	48	59	295.000
2	Andrijevica	6	6	28.500
3	Plav	11	11	55.000
4	Rožaje	34	47	235.000
5	Pljevlja	38	60	300.000
6	Žabljak	2	2	10.000
7	Nikšić	78	93	465.000
8	Šavnik	6	6	30.000
9	Plužine	5	9	45.000
10	Bijelo Polje	54	65	325.000
11	Mojkovac	16	19	95.000
12	Kolašin	11	15	75.000
13	Cetinje	14	23	115.000
14	Posao za vas (1 do 13)	323	415	2.073.500
15	Podgorica	57	105	525.000
16	Danilovgrad	12	12	60.000
17	Bar	23	30	148.000
18	Ulcinj	11	13	65.000
19	Budva	8	12	60.000
20	Herceg Novi	11	12	60.000
21	Tivat	7	7	35.000

22	Kotor	2	4	20.000
23	Ostale opštine (15 do 22)	131	195	973.000
24	Ukupno (14 + 23):	454	610	3.046.500

Pregled odobrenih kredita prema statusu korisnika sredstava

Rb	Korisnik sredstava	Broj kredita	Broj radnika	Sredstva (€)
1.	Nezaposleni (ukupno)	375	455	2.271.500
	Nezaposleni (žene)	158	183	915.000
2.	Preduzetnici	23	35	175.000
3.	Pravna lica	56	120	600.000
4.	Ukupno:	454	610	3.046.500

Pregled odobrenih kredita po djelatnostima

Rb	Djelatnost	Broj kredita	Broj radnika	Sredstva (€)
1	Industrija i rudarstvo	15	30	150.000
2	Poljoprivreda i ribarstvo	215	252	1.258.500
3	Šumarstvo	1	3	15.000

4	Građevinarstvo	2	3	15.000
5	Saobraćaj i veze	15	20	100.000
6	Trgovina	73	103	515.000
7	Ugostiteljstvo i turizam	35	60	300.000
8	Zanatstvo i lične usluge	70	94	468.000
9	Finans.tehn.i posl. usluge	14	19	95.000
10	Obrazovanje, nauka, kultura i inform.	3	5	25.000
11	Zdravstvena i socijalna zaštita	11	21	105.000
12	Ukupno:	454	610	3.046.500

Prema Budžetu Zavoda za zapošljavanje za 2010. godinu planirana su sredstva u visini od 32.592.968,49 Eur. U Sektoru za ekonomske poslove su u 2010. godini realizovani primici u iznosu od 35.155.763,48 Eur (107,9% od planiranih) i izdaci u iznosu od 31.906.605,76 Eur (97,9% od planiranih). Ostvaren je višak prihoda nad rashodima u iznosu od 3.249.157,72 Eur.

Daje se izvještaj o finansijskom poslovanju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore Gore za 2010. godinu u kojem su iskazani planirani i ostvareni primici po pojedinim izvorima i izdaci po pojedinim namjenama u toku 2010. godine.

RAČUN	O P I S	PLANIRANO	OSTVARENO	INDEKS
7	A. PRIMICI (a + b + c)	32.592.968,49	35.155.763,48	1,079
	a. OPŠTI PRIHODI	17.230.182,50	17.213.507,88	0,999
	b. NAMJENSKI PRIHODI	14.767.785,99	17.942.255,60	1,215
71	Tekući primici	12.030.921,90	15.168.636,61	1,261
712-3	Doprinos za osiguranje od nezaposlenosti	8.060.921,90	10.148.601,54	1,259
712-4	Doprinos za rehabilitaciju lica sa invaliditetom	2.000.000,00	3.370.516,42	1,685
713-6	Ostale takse (zapošljav. nerezidenata)	1.600.000,00	1.088.966,90	0,681

715	Ostali prihodi	370.000,00	560.551,75	1,515
715-1	Prihodi od kapitala	300.000,00	191.245,82	0,637
715-2	Kamate za neblagovremeno plaćanje		13,81	
715-5	Ostali prihodi	70.000,00	369.292,12	5,276
72	Primici od prodaje imovine	223.638,40	177.101,26	0,792
721-2	Prodaja ostale opreme			
722-1	Prodaja akcija	223.638,40	177.101,26	0,792
73	Primici od otplate kredita i prenijeta sredstva iz prethodne godine	2.513.225,69	5.728.604,49	1,033
731	Primici od otplate kredita za samozapošljavanje	2.513.225,69	2.474.889,02	1,033
	Prenijeta sredstva iz 2009. godine		3.253.715,47	
	c. DONACIJE	595.000,00	10.000,00	0,000
74	Donacije	595.000,00	10.000,00	0,000
741	Donacije EU za IPA projekte	595.000,00		
4	B. IZDACI (a + b + c)	32.592.968,49	31.906.605,76	0,979
	a. IZ OPŠTIH PRIHODA	17.213.507,90	17.213.507,88	1,000
422-4	Naknade nezaposlenim licima	15.179.880,00	15.179.880,00	1,000
431-3	Sredstva za lična primanja pripravnika	2.033.627,90	2.033.627,88	1,000
	Sredstva za IPA projekte			
	b. IZ NAMJENSKIH PRIHODA	14.784.460,59	14.683.100,64	0,993
41	Tekući izdaci	5.852.203,47	5.749.327,24	0,982
411	Bruto zarade i doprinosi na teret	3.860.914,27	3.853.614,67	0,998

	poslodavca			
411-1	Neto zarade	2.280.094,73	2.276.734,58	0,999
411-2	Porez na zarade	319.746,79	319.655,09	1,000
411-3	Doprinosi na teret zaposlenog	852.651,86	852.102,58	0,999
411-4	Doprinos na teret poslodavca	360.610,66	360.603,36	1,000
411-5	Opštinski prirez	47.810,23	44.519,06	0,931
412	Ostala lična primanja	163.242,55	148.697,96	0,911
412-1	Naknada za topli obrok	62.952,43	62.939,18	1,000
412-2	Naknada za godišnji odmor	37.290,12	37.290,00	1,000
412-5	Naknada za prevoz na rad			
412-6	Jubilarne nagrade			
412-7	Otpremnine za penziju			
412-9	Ostale naknade	63.000,00	48.468,78	0,769
413	Rashodi za materijal i usluge	1.515.469,16	1.459.257,19	0,963
413-1	Rashodi za materijal	162.886,05	150.755,26	0,926
413-2	Rashodi za službena putovanja	108.147,81	102.109,17	0,944
413-3	Rashodi za reprezentaciju	53.786,15	44.684,50	0,831
413-4	Rashodi za energiju	206.845,65	180.292,02	0,872
413-5	Rashodi za telefonske usluge	248.560,29	248.508,08	1,000
413-6	Rashodi za poštanske usluge	144.027,77	144.201,70	1,001
413-7	Bankarske usluge	56.785,80	53.889,91	0,949
413-9	Ugovorene usluge	534.429,64	534.816,55	1,001
414	Tekuće održavanje	127.749,49	116.071,15	0,909
414-2	Tekuće održavanje građevinskih objekata	92.998,45	81.838,98	0,880
414-3	Tekuće održavanje opreme	34.751,04	34.232,17	0,985
415	Kamate	142.028,00	142.222,09	1,001
415-1	Kamate rezidentima	142.028,00	142.222,09	1,001

416	Rente	22.800,00	14.285,34	0,627
416-1	Zakup objekata	19.500,00	14.285,34	0,733
416-2	Zakup opreme	3.300,00		
418	Ostali izdaci	20.000,00	15.178,84	0,759
418-1	Komunalne naknade	15.862,07	14.561,84	0,918
418-3	Takse	4.137,93	617,00	0,149
42	Naknade nezaposlenim licima -sudska rješenja		37,00	
422-4	Naknade nezap. licima-sudska rješenja		37,00	
43	Transferi institucijama, pojedinci-ma, nevladinom sektoru i javnom sektoru	6.261.578,43	6.263.057,74	1,000
431	Transferi institucijama, pojedincima, nevladinom i javnom sektoru	6.261.578,43	6.263.057,74	1,000
431-3	Transferi pojedincima	6.261.578,43	6.263.057,74	1,000
44	Kapitalni izdaci	170.678,69	170.678,69	1,000
441-3	Građevinski objekti	111.119,13	111.119,13	1,000
441-5	Izdaci za opremu	59.559,56	59.559,56	1,000
45	Pozajmice i krediti	2.500.000,00	2.499.999,97	1,000
451	Pozajmice i krediti	2.500.000,00		1,000
451-3	Pozajmice i krediti pojedincima (za stambenu izgradnju)			
451-5	Ostale pozajmice i krediti (za samozapošljavanje)	2.500.000,00	2.499.999,97	1,000
	c. IZ DONACIJA	595.000,00	9.997,24	0,017
431	Transf. Inst.-donacija IPA proj.	595.000,00	9.997,24	0,017
Višak primitaka nad rashodima: A – B = 3.249.157,72 Eur.				

U posmatranom periodu ostvaren je višak primitaka nad rashodima, u iznosu od 3.249.157,72 Eur. Navedena sredstva Zavod neće moći da koristi, već su ona direktno uplaćena u Budžet Crne Gore.

Član 1, stav 2

- 1) **Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima**
- 2) **Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) **Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće**

Odgovor:

U okviru reforme radnog zakonodavstva u kojem su standardi rada iz odgovarajućih međunarodnih propisa, u najvećoj mogućoj mjeri inkorporirani u tekst Zakonom o radu iz 2008 godine, u odredbama čl.77 do 81 između ostalog utvrđeno je pravo na zaradu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Pravo na zaradu je jedno od osnovnih prava iz rada i po osnovu rada, ustavnog je i zakonskog karaktera. Zbog toga, zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja odgovara vrijednosti obavljenog rada, i koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. S tim u vezi zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost i odgovornost za fizički i intelektualni rad.

Polazna osnova za utvrđivanje zarade zaposlenog je osnovna zarada za odgovarajuće radno mjesto, koja ne može biti niža od minimalne zarade. Tako zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, te s toga ako zaposleni ne ostvaruje nikakav radni učinak, odnosno ako uopšte ne radi, on nema pravo ni na minimalnu zaradu. To znači da i kod ovog instituta važi princip, da bez rada nema zarade. Imajući u vidu karakter minimalne zarade važno je istaći, da je način njenog utvrđivanja i vrijeme za koje se ona može ugovoriti prepušteno regulativi kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Minimalna zarada na nivou Crne Gore utvrđena je opštim kolektivnim ugovorom polazeći od: troškova života, kretanja prosječne zarade u Crnoj Gori, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice, stope nezaposlenosti, kretanja zaposlenosti na tržištu rada, produktivnosti rada, profitne stope u privredi i opšteg nivoa ekonomske razvijenosti Crne Gore. Minimalna zarada utvrđuje se po radnom času i ne može biti niža od minimalne zarade za period koji prethodi periodu za koji se utvrđuje ta zarada, a osnov za isplatu minimalne zarade je ugovor o radu. Zakonom o radu predviđeno je da se zarada zaposlenom isplaćuje u rokovima i na način kako je to utvrđeno kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jednom mjesečno.

Ovim članom utvrđena je sadržina kolektivnih ugovora. U skladu sa članom 149 Zakona o radu opštim kolektivnim ugovorom uređuje se minimalna zarada u privredi, odnosno vanprivredi, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarade, ostala primanja zaposlenih i utvrđuje obim prava i obaveze iz rada u skladu sa zakonom. Istim članom stavom 2 propisuje da se granskim kolektivnim ugovorom utvrđuju svi elementi koji su važni za utvrđivanje

minimalne zarade, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarade i druga primanja kao i kod opšteg kolektivnog ugovora, ali u grani djelatnosti, grupi, odnosno podgrupi djelatnosti u kojoj se zaključuje taj ugovor.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca u okviru sistema tog poslodavca utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknade zarada idrugih primanja, utvrđuje se veci obim prava u okviru materijalnih mogućnosti poslodavca u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Obračun zarade poslodavac iskazuje u bruto iznosu na obračunskoj listi za svakog zaposlenog iz koje zaposleni može da vidi sve elemente zarade i to : vrijeme za koje se zarada isplaćuje, doprinose za socijalno osiguranje i poreze koji se plaćaju iz zarade i odbitke od zarade ako ih ima .Obračun zarade se dostavlja zaposlenom prilikom svake isplate .

Poslodavac koji na dan dospelosti nije mogao da izvrši isplatu zarade ili je ne isplati u cjelini, dužan je da do kraja mjeseca u kojem je isplata dospjela, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati i ovaj obračun ima snagu vjerodostojne isprave, za slučaj zaštite prava zbog neisplaćene zarade kod nadležnog suda.

Vođenje evidencije zarada i naknade zarada je obavezno, s toga je poslodavac dužan da svakog mjeseca vodi ovu evidenciju. Evidencija mora da se sačini do dana isplate zarade, a ako se ne isplaćuje zarada najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec. Prema tome ova evidencija može da sadrži samo podatke o zaposlenom kao što je ime, prezime, poslove radnog mjesta koje obavlja i o visini zarade, odnosno naknadi zarade.

Ova odredba je imperativnog karaktera, te se s toga radi načina i postupka vođenja evidencije zarada i naknade zarada zaposlenih, poslodavac upućuje na primjenu posebnog Zakon o evidencijama iz oblasti rada.

Nadzor nad primjenom propisa iz oblasti rada, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši ministarstvo preko inspekcije rada. Poslodavac je dužan da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa i za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu.

Inspekcija rada vodi samo zbirne podatke o utvrđenim nepravilnostima i nedostacima kod subjekata nadzora i preduzetim mjerama na otklanjanju istih ,u skladu sa svojim zakonskim obavezama i ovlaštenjima. Podaci se iskazuju kroz mjesečne i godišnje izvještaje o radu.Takođe se ne razvrstavaju inicijative zaposlenih prema vrsti povrede prava iz rada i po osnovu rada na koje se ukazuje, već ih inspektori rada evidentiraju u brojčanom izrazu na mjesečnom nivou, a potom se ukupno zbrajaju u jedinstvenom izvještaju Inspekcije rada za svaki mjesec i svaku kalendarsku godinu.Sa iznijetih razloga ova inspekcija ne raspolaže podacima o broju povreda prava zaposlenih na redovnu isplatu zarade i uplatu doprinosa za obavezne vidove socijalnog osiguranja, ali je nesporno da je u svim slučajevima koji se odnose na ovu materiju, Inspekcija rada postupala i pradužimala mjere.

Kako je odredbom člana 84 Zakona o radu (Sl.list CG,br.49/08) propisano : “Zarada se isplaćuje u rokovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno”, a odredbom člana 28 Opšteg kolektivnog ugovora (Sl.list RCG,br.1/04...Sl.list CG.br.65/10) da: “Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade”, to Inspekcija rada relativno često interveniše zbog kašnjenja u isplati zarada , a zbog dužeg kašnjenja kod uplate doprinosa preduzima i druge radnje , kao što je izricanje privremene zabrane rada do otklanjanja utvrđenih nepravilnosti.

Dakle, Inspekcija rada djeluje i preventivno i represivno u cilju postizanja što boljih efekata i dosljedne primjane propisa iz oblasti radnog zakonodavstva, a izvještaji inspekcije rada su dostupni javnosti preko web sita Ministarstva rada i socijalnog staranja u mjesečnim, polugodišnjim i godišnjim intervalima, kao i izvještaji vezani za ljetnu turističku sezonu.

Zakonom o radu u odredbama čl. 97 do 101, konstituisan je novi institut zaštite zaposlenih u slučaju stečajnog postupka, odnosno zaštite lica koja ostaju bez posla „po sili zakona“ zbog pokretanja stečajnog postupka, a koja do donošenja ovog zakona nijesu imala adekvatnu zaštitu. S toga je formiran Fond rada za zaštitu lica iz stečajnog postupka i on ima karakter garantne institucije, koja obezbjeđuje isplatu potraživanja zaposlenom koji je na dan pokretanja stečajnog postupka bio u radnom odnosu kod poslodavca, kao i licu koje je bilo zaposleno u periodu za koji se ostvaruju prava utvrđena zakonom. To dalje znači, da će se od osnivanja ove institucije neizmirena potraživanja po osnovu rada, u slučaju pokretanja stečajnog postupka koja nijesu isplaćena u skladu sa posebnim zakonom (Zakon o insolventnosti privrednih društava, koja se po pravilu izmiruju iz stečajne mase), izmirivati preko Fonda rada.

Član 1, stav 3

- 1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.
- 3) Navedite sve indikatore, ako je potrebno u vidu procjena, o radu i rezultatima (funkcionisanje i performanse) službi za zapošljavanje u praksi, uključujući broj upražnjenih radnih mjesta registrovanih od strane službi za zapošljavanje; stopu stupanja u radni odnos (radnih odnosa koji su zaključeni posredstvom službe za zapošljavanje kao udio objavljenih upražnjenih radnih mjesta).

Odgovor:

Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava od nezaposlenosti, kao jednom od osnovnih načela, zasniva se na načelu besplatnosti obavljanja poslova zapošljavanja.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, kao državna institucija, posjeduje i održava bazu podataka o slobodnim radnim mjestima, na nacionalnom nivou. Ova baza je jedinstvena i centralizovana na lokaciji Centralne službe Zavoda i obuhvata sve podatke koji se dobijaju i obrađuju na lokacijama područnih službi. U bazi se ne nalaze radna mjesta koja nijesu oglašena, što predstavlja mali procenat, u odnosu na ukupan broj upražnjenih radnih mjesta.

Ažuriranje podataka u bazi se izvršava u realnom vremenu, u trenutku nastanka informacije o potrebi za radnikom. Osnovni ulazni dokument je Prijava o slobodnom radnom mjestu (obrazac E1), koju poslodavac podnosi odgovarajućim službama Zavoda, na početku postupka zapošljavanja radnika. Po važećem zakonu o zapošljavanju, poslodavac ne mora da oglašava slobodno radno mjesto, pa samim tim ni da podnosi prijavu E1, mada je preporuka Zavoda da to uradi.

Postojanje baze podataka o oglašenim slobodnim radnim mjestima predstavlja osnovnu pretpostavku za analitičko-istraživačko sagledavanje pojava u oblasti zapošljavanja i nezaposlenosti, i njihovog praćenja, na nivou Republike. Osim toga, njeno “online” ažuriranje omogućava jednostavnu distribuciju kvalitetnih i pravovremenih informacija o aktuelnoj tražnji na tržištu rada, svim zainteresovanim korisnicima, primjenom savremenih tehnologija, kao što su Internet i mobilna telefonija (SMS).

U okviru portala Zavoda za zapošljavanje Crne Gore funkcioniše elektronska verzija tržišta rada u Crnoj Gori. Postupak oglašavanja slobodnih radnih mjesta na internetu je potpuno automatizovan, tako da su informacije o aktuelnim poslovima dostupne odmah nakon prijema prijave E1. Poslodavac ima potpunu kontrolu nad prijavom i može je promijeniti, ili dodati novu.

Postavljanje prijave za posao na web sajt Zavoda za zapošljavanje je besplatan servis, dostupan svima koji traže ili nude posao, bez obzira da li se nalaze na evidenciji lokalnih biroa rada ili ne. Jedini uslov je otvoren pristup Internetu i registracija za korišćenje ovog servisa. Osnovni nivo servisa omogućava pretragu oglašanih slobodnih radnih mjesta i/ili ponude radne snage u bazi podataka i dostupan je svim korisnicima, bez potrebe za registracijom. Pretraživanje se može izvršiti na tri načina:

Slanjem odgovarajuće SMS poruke na jedan od brojeva SMS Centra svi korisnici mogu, gotovo trenutno, dobiti potpune informacije o aktuelnim oglašanim slobodnim radnim mjestima ili informacije o raspoloživosti i strukturi određenih zanimanja na evidenciji Zavoda. SMS centar je u potpunosti automatizovan i obezbjeđuje da informacije iz oblasti zapošljavanja budu dostupne svim zainteresovanim 24h dnevno.

Poseban zakon koji reguliše ovu oblast je Zakon o evidencijama u oblasti rada i zapošljavanja, čija je osnovna uloga stvaranje pravnog okvira za vođenje evidencije o slobodnim radnim mjestima. Evidencija o slobodnim radnim mjestima sadrži podatke o radnom mjestu i potrebnim zanimanjima i sposobnostima, kao i o drugim uslovima potrebnim za izvršavanje poslova radnog mjesta.

Evidencija o slobodnim radnim mjestima sadrži: naziv i adresu poslodavca; djelatnost poslodavca; oblik svojine poslodavca; matični broj jedinstvenog registra podnosioca prijave; registarski broj prijave o slobodnom radnom mjestu, datum prijave, broj traženih lica; naziv radnog mjesta; vrsta radnog mjesta (upražnjeno ili novootvoreno), vrsta radnog odnosa, odnosno ugovora o radu; predviđeno radno vrijeme; uslove za zasnivanje radnog odnosa; uslove rada i ostale uslove pod kojima se obavljaju poslovi (rad u smjenama, noćni rad, rad na terenu, obezbjeđenje smještaja, obezbjeđenje ishrane, obezbjeđenje prevoza) , mjesto rada, iznos mjesečne zarade; rok za prijavljivanje na oglas. Podaci o slobodnom radnom mjestu se unose na osnovu prijave o slobodnom radnom mjestu.

Poslodavac je dužan da Zavodu za zapošljavanje dostavi izvještaj o realizaciji prijave o slobodnom radnom mjestu, kao i primjerak prijave na obavezno socijalno osiguranje.

Osim evidencije o slobodnim radnim mjestima nacionalna služba za zapošljavanje vodi evidenciju o nezaposlenim licima koja traže zaposlenje, koja pored ostalog sadrži zanimanje, radno iskustvo u zanimanju, vrstu i stepen stručne spremlje, posebna znanja, vještine i znanje stranog jezika, radni staž i druge podatke koji su neophodni za zapošljavanje nezaposlenog lica.

Pravilnikom o pripremi za zapošljavanje utvrđuju se jedinstveni postupci i metodi stručnog rada u posredovanju pri zapošljavanju i radnom angažovanju nezaposlenih lica koja aktivno traže zaposlenje i zaposlenih lica koja traže promjenu zaposlenja, kao i prava i obaveze nezaposlenih lica u postupku posredovanja.

Nezaposlena lica se, radi posredovanja pri zapošljavanju i radnom angažovanju, kao i radi ostvarivanja drugih prava po osnovu nezaposlenosti, obraćaju Zavodu za zapošljavanje. Pravo na posredovanje pri zapošljavanju imaju i zaposlena lica koja traže promjenu zaposlenja i lica koja su zasnovala radni odnos sa nepunim radnim vremenom radi zapošljavanja za preostalo radno vrijeme do punog radnog vremena. Pravo na posredovanje u radnom angažovanju imaju redovni učenici i studenti, u skladu sa Zakonom.

Kroz informisanje dobijaju se informacije o slobodnim radnim mjestima, o programima obrazovanja ili stručnog osposobljavanja, o uključivanju u programe aktivne politike zapošljavanja i dr.

Ovlašćeno lice Zavoda je dužno da sa nezaposlenim licem sačini Plan zapošljavanja. Plan zapošljavanja sadrži:

- poslove koje je nezaposleno lice prethodno obavljalo;
- poslovi koje će nezaposleno lice tražiti u struci;

- poslovi van struke koje bi prihvatilo nezaposleno lice;
- spremnost na prihvatanje privremenih i povremenih poslova;
- programe aktivne politike zapošljavanja;
- dodatne stručne tretmane sa stručnim licima u Zavodu i van Zavoda;
- upućivanje radi traženja zaposlenja;
- zakazano javljanje;
- aktivnosti nezaposlenog lica u traženju zaposlenja.

Oglašavanje slobodnih radnih mjesta

U 2010. godini oglašeno je 39.168 slobodnih radnih mjesta na osnovu 21.147 prijava o slobodnim radnim mjestima, što je za 8.383 ili 17,63% manje nego u 2009. godini (47.551).

Od ukupnog broja oglašanih slobodnih radnih mjesta, 4.785 ili 12,22% je radni odnos na neodređeno vrijeme, 23.950 ili 61,14% je radni odnos na određeno vrijeme, 1.974 ili 5,03% su pripravnici i 8.459 ili 21,61% su ostale vrste radnog odnosa (pripravnik – volonter, dopunski rad, privremeni i povremeni poslovi, sezonski poslovi, privremeno radno angažovanje, zapošljavanja invalida).

Posmatrano prema vrsti radnog mjesta, 17.756 ili 45,33% su novootvorena radna mjesta, a 21.412 ili 54,67% su upražnjena radna mjesta.

Od ukupno oglašanih slobodnih radnih mjesta, 37.194 ili 94,97% su potrebe za radnicima, a 1.974 ili 5,03% su iskazane potrebe za pripravnicima.

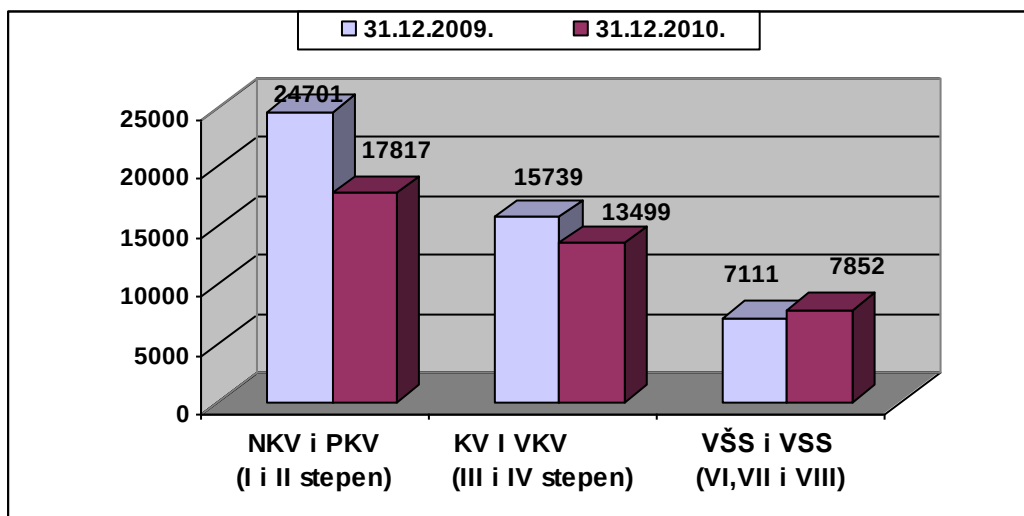
U narednoj tabeli prikazano je kretanje nezaposlenosti u 2010. godini prema kvalifikacionoj strukturi, poređenjem dva stanja (na početku, 31.12.2009. godine, i na kraju posmatranog perioda, 31.12.2010. godine). Tabela sadrži podatke i o relativnim promjenama.

Oglašena slobodna radna mjesta - prema kvalifikacionoj strukturi -

Rb	Radni staž	31.12.2009. god.		31.12.2010. god.		Odnosi 4:2	
		Ukupno	%	Ukupno	%	Nom. raz.	Indeks
	1	2	3	4	5	6	7
1	NKV i PKV (I i II stepen)	24.701	51,95	17.817	37,47	9.139	72,13

2	KV i VKV (III, IV i V stepen)	15.739	33,10	13.499	28,39	-24.863	85,77
3	VŠS i VSS (VI, VII i VIII stepen)	7.111	14,95	7.852	16,51	-1.579	110,42
4	Ukupno:	47.551	100,00	39.168	100,00	-17.303	82,37

**Oglašena slobodna radna mjesta
- prema kvalifikacionoj strukturi -**



Najviše oglašanih slobodnih radnih mjesta odnosi se na I stepen stručne spreme - 15.138 ili 38,65% od ukupnog broja oglašanih slobodnih radnih mjesta, zatim na IV stepen - 7.887 ili 20,14% i VII-1 stepen - 6.903 ili 17,62%.

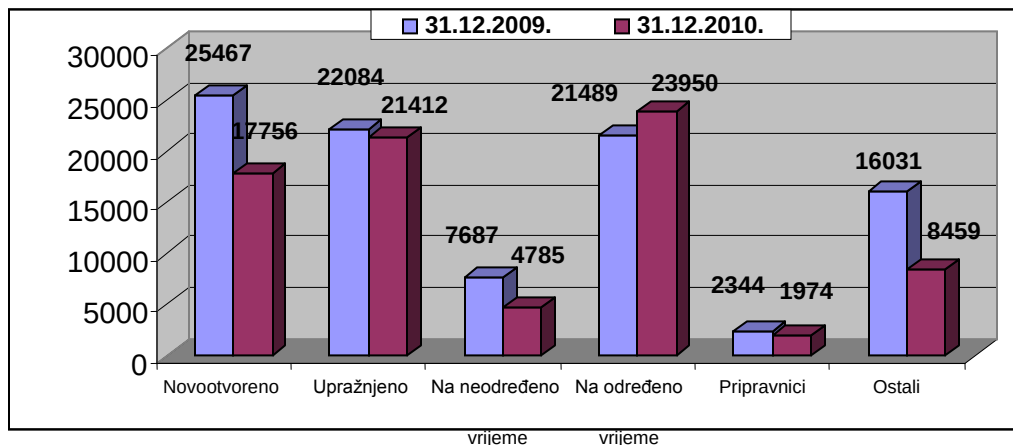
Najviše slobodnih radnih mjesta oglašeno je u Podgorici - 12.922 ili 32,99% od ukupnog broja, zatim u Budvi - 6.413 ili 16,37% i Herceg Novom - 3.876 ili 9,40%.

Naredna tabela sadrži podatke o oglašenim radnim mjestima u 2010. godini prema vrsti radnog mjesta, radnog odnosa i stručnoj spremi.

Oglašena slobodna radna mjesta
- prema vrsti radnog mjesta, radnog odnosa i stručnoj spremi -

Rb	Stepen stručne spreme	Ukupno	Vrsta radnog mjesta		Vrsta radnog odnosa			
			Novo- otvorena	Upraznjena	Na neodređeno	Na određeno	Pripravnici	Ostali
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	I stepen	15.138	8.401	6.737	1.878	8.029	5	5.226
2	II stepen	2.679	1.558	1.121	241	1.412	0	1.026
3	III stepen	5.401	2.507	2.894	702	3.548	7	1.144
4	IV stepen	7.887	2.716	5.171	1.003	5.812	229	843
5	V stepen	211	55	156	29	110	4	68
6	VI-1 stepen	787	219	568	119	517	69	82
7	VI-2 stepen	6	3	3	2	4	0	0
8	VII-1 stepen	6.903	2.237	4.666	762	4.415	1.657	69
9	VII-2 stepen	137	49	88	37	96	3	1
10	VIII stepen	19	11	8	12	7	0	0
11	Ukupno	39.168	17.756	21.412	4.785	23.950	1.974	8.459

Oglašena slobodna radna mjesta
- prema vrsti radnog mjesta i radnog odnosa -



Najviše oglašених slobodnih radnih mjesta je u turizmu i ugostiteljstvu (7.818 ili 21,27%), trgovini, opravci motornih vozila i predmeta za domaćinstvo (7.493 ili 20,39%) i građevinarstvu (4.695 ili 12,78%).

Oglašena slobodna radna mjesta

- po opštinama -

Rb	Opština	2009.		2010.		Nom. Razlika (5-3)	Indeks (5:3)
		Broj prijava o SRM	Broj SRB	Broj prijava o SRM	Broj SRB		
	1	2	3	4	5	6	7
1	Andrijevisa	38	55	47	56	1	101,82

2	Bar	1.505	3.560	1.808	3.528	-32	99,10
3	Berane	326	579	394	523	-56	90,33
4	Bijelo Polje	922	1.776	907	1.190	-586	67,00
5	Budva	3.184	8.634	2.874	6.413	-2.221	74,28
6	Cetinje	360	1.006	349	544	-462	54,08
7	Danilovgrad	183	402	172	289	-113	71,89
8	Herceg Novi	2.054	3.967	2.229	3.876	-91	97,71
9	Kolašin	249	351	141	174	-177	49,57
10	Kotor	1.503	2.853	1.371	2.172	-681	76,13
11	Mojkovac	175	264	127	170	-94	64,39
12	Nikšić	1.464	3.504	1.132	2.117	-1.387	60,42
13	Plav	63	170	49	56	-114	32,94
14	Pljevlja	634	1.127	811	1.246	119	110,56
15	Plužine	35	49	29	30	-19	61,22
16	Podgorica	5.775	14.265	6.738	12.922	-1.343	90,59
17	Rožaje	328	924	215	340	-584	36,80
18	Šavnik	40	69	24	25	-44	36,23
19	Tivat	758	1.666	888	1.755	89	105,34
20	Ulcinj	925	2.131	699	1.494	-637	70,11
21	Žabljak	101	199	143	248	49	124,62
22	Crna Gora	20.622	47.551	21.147	39.168	-8.383	82,37

Oglašena slobodna radna mjesta

- po djelatnostima i vrsti radnog odnosa –

DJELATNOST	Ukupno:	Novootvoreno	Upraznjeno	Neodređeno	Određeno	Pripravnik	Pripravnik volonter	Dopunski rad	Privremeni poslovi	Sezonski poslovi	Privrem.radno ang.	Invalidi
A Poljoprivreda, lov i šumarstvo	1.413	60	1.353	32	407	24	0	0	0	950	0	0
B Ribarstvo	125	74	51	26	53	6	0	1	0	39	0	0
D Proizvodnja i snadbijevanje električnom energijom, gasom i vodom	148	86	62	32	67	32	0	0	0	17	0	0
Đ Građevinarstvo	4.983	3.508	1.475	587	3.305	85	0	1	8	979	18	0
E Trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila, motocikala i	8.008	4.021	3.987	1.204	5.854	178	1	2	9	756	4	0

predmeta za domaćinstvo												
G Prerađivačka industrija	2.338	935	1.403	263	1.775	85	0	2	5	206	1	1
I Finansijsko poslovanje	849	202	647	81	714	47	0	0	0	5	0	2
J Aktivnosti u vezi sa nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	2.785	2.099	686	598	1.771	246	2	1	0	166	0	1
K Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	1.337	291	1.046	275	712	342	0	0	0	8	0	0
L Obrazovanje	2.924	498	2.426	127	2.499	288	1	4	0	0	4	1
LJ Zdravstveni i socijalni rad	1.359	371	988	223	731	293	1	4	0	107	0	0
M Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	2.101	821	1.280	230	1.483	132	8	0	1	247	0	0
N Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima	14	6	8	6	8	0	0	0	0	0	0	0
NJ Eksteritorijalne	2	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0

organizacije i tijela												
V Vađenje rude i kamena	688	292	396	43	495	50	0	0	0	100	0	0
Z Saobraćaj, skladištenje i veze	2.054	720	1.334	301	1.344	124	0	0	1	282	2	0
Ž Hoteli i restorani	8.040	3.771	4.269	757	2.731	41	0	3	0	4.501	7	0
UKUPNO:	39.168	17.756	21.412	4.785	23.950	1.974	13	18	24	8.363	36	5

Član 1, stav 4¹

- 1) Opišite kakav je opšti zakonodavni okvir. Precizirajte karakter, razloge za i obim reformi ako ih ima.
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće.

Odgovor:

Ustav Crne Gore, kao osnovni pravni akt, polazi od opredjeljenja da građani Crne Gore treba da žive u državi u kojoj su osnovne vrijednosti: sloboda, mir, tolerancija, poštovanje ljudskih prava i sloboda, multikulturalnost, demokratija i vladavina prava.

Pored Ustava naše zakonodavstvo sadrži niz zakona koji zabranjuju diskriminaciju i potpomognuti brojnim prijateljima iz međunarodne zajednice koji nam pružaju neophodni *know how*, *pokušavamo* i msilim uspjevamo da implementacija regulative u praksi bude uspješna.

Primjeri najznačajnije legislative jesu su Zakon o manjinskim pravima i slobodama, kojim se manjinama i njihovim pripadnicima, pored prava predviđenih opšte prihvaćenim međunarodnim pravilima i ratifikovanim međunarodnim ugovorima, obezbjeđuje puno uživanje prava koja ne mogu biti manja od dostignutih, pod jednakim uslovima u cilju obezbjeđivanja njihove stvarne jednakosti sa ostalim državljanima. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti uređuje se način ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, kao i mjere za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života. Zakonom o radu

¹ Usklađenost situacije u zemlji sa ovom odredbom procenjuje se tako što se u obzir uzimaju članovi 9, 10 i 15 Povelje jer su one međusobno povezane. Shodno tome, ako je Potpisnica prihvatila ove članove može da se u svom izveštaju pozove na informacije koje je dala u vezi sa istima. Ako Potpisnica nije prihvatila neke od navedenih članova, Evropski komitet za socijalna prava procenice usklađenost sa situacijom u Potpisnici prema članu 1, stav 4.

Crne Gore zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo. Prema tom zakonu diskriminacija je zabranjena u odnosu na: uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, napredovanje na poslu, otkaz ugovora o radu.

Polazeći od značaja ovog pitanja Crna Gora je donijela Zakon o zabrani diskriminacije, koji je stupio na snagu 14. jula 2010. godine, prema kojem je zabranjen svaki oblik diskriminacije koji se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, u vezi sa manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima.

Prema ovom zakonu diskriminacijom u radu smatra se i isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti, a pravo na zaštitu imaju i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po posebnom ugovoru, studenti i učenici na praksi, kao i druga lica po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom predstavlja primjer aktivne politike Crne Gore u cilju integracije osoba sa invaliditetom u glavne društvene tokove. Zakon predviđa konkretne i opipljive mjere i mehanizme čiji je cilj podsticanje poslodavaca da zapošljavaju osobe sa invaliditetom. Prema tom zakonu poslodavci imaju obavezu da zapošljavaju osobe sa invaliditetom, a ukoliko ne zaposle lice sa invaliditetom uplaćuju doprinose u Fond za profesionalnu rehabilitaciju. Sredstva Fonda se koriste za razvoj i unapređenje profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje lica sa invaliditetom, sufinansiranjem posebnih organizacija, isplatu subvencija poslodavcima koji se na taj način postižu da zapošljavaju osobe sa invaliditetom, sufinansiranje programa za održavanje zaposlenosti lica sa invaliditetom i finansiranje drugih aktivnosti koje se odnose na profesionalnu rehabilitaciju.

U cilju zaštite lica sa invaliditetom u fazi predloga je Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom kojim je zabranjen svaki oblik neposredne i posredne diskriminacije u pogledu jednakih prava i obaveza, u postupcima pred organima, u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi, pružanju javnih usluga, zdravstvene zaštite, u oblasti vaspitanja i obrazovanja, zapošljavanja, socijalne i dječje zaštite i drugi oblici diskriminacije.

Brojni primjeri iz prakse govore da je politika tržišta rada orijentisana ka pružanju pomoći pripadnicima onog segmenta društva koji se nalazi u nepovoljnom položaju i u potpunosti je bazirana na principima anti-diskriminacije.

Međutim, na ovom polju trebe kontinuirano raditi na podizanju svijesti društva.

Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti uređeni su poslovi profesionalne orijentacije i dodatnog obrazovanja i obuka, a Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom uređene su mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Detaljne informacije date su u odgovorima u vezi sa primjenom članova 9, 10 i 15.

Član 9 – Pravo na profesionalnu orijentaciju

Da bi se osiguralo efikasno ostvarivanje prava na profesionalnu orijentaciju, Ugovorne strane obavezuju se da obezbijede, ili promovišu, prema potrebi, službu koja će pomagati svim licima, uključujući i hendikepirana, da riješe probleme koji se tiču profesionalnog izbora i napretka, sa dužnim poštovanjem prema osobinama pojedinaca i njihovom odnosu prema profesionalnim okolnostima: ova pomoć trebalo bi da bude dostupna besplatno, kako omladini, uključujući školsku djecu, tako i odraslima.

- 1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije o javnoj potrošnji na usluge/službe profesionalne orijentacije, njihovu teritorijalnu raspoređenost i institucije koje ih pružaju, nivo zaposlenosti (broj zaposlenih) u njima i njihov nivo stručne spreme, broj lica kojima su pružili usluge i njihove karakteristike, kao što su starosna dob, pol, obrazovni nivo i zanimanje.

Odgovor:

Crna Gora je devedesetih godina 20. vijeka prepoznala potrebu za promjenama u oblasti vaspitanja i obrazovanja. Reforma obrazovnog sistema u Crnoj Gori počela je uspostavljanjem osnovnih principa, definisanih dokumentom »Knjiga promjena« (2001.), koja je poslužila kao osnova za kreiranje dugoročne vizije budućeg obrazovnog sistema. *Ti principi su:* princip decentralizacije sistema, princip jednakih mogućnosti, princip izbora u skladu s individualnim mogućnostima, princip uvođenja evropskih standarda, princip primjene sistema kvaliteta, princip razvoja ljudskih resursa, princip permanentnog obrazovanja, princip fleksibilnosti, princip prohodnosti (vertikalne i horizontalne povezanosti sistema), princip usklađenosti programa s nivoom obrazovanja, princip interkulturalizacije i princip postupnosti uvođenja promjena. Dakle, osnovne postavke reforme sistema odnose se na oblikovanje uslova koji će uzeti u obzir individualne potrebe svakog pojedinačnog djeteta.

Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, izmijenjen 2010. godine, propisuje da je karijerna orijentacija jedan od ciljeva obrazovanja u osnovnoj školi (Cilj 14 glasi: „razvijanje profesionalne orijentacije kod učenika“). Ovo je osnov za dalji razvoj karijerne orijentacije u osnovnim školama.

Zakon o stručnom obrazovanju iz 2002. godine profesionalnu orijentaciju direktno ne pominje, ali definiše cilj za čije ostvarivanje je profesionalna orijentacija neophodna: „... obezbjeđivanje znanja i sposobnosti neophodnih za život i rad, lična interesovanja, profesionalni razvoj ličnosti i za dalje obrazovanje“.

Novi Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama definiše niz institucija koje u okviru svojih nadležnosti prate i analiziraju potrebe tržišta rada i informišu i savjetuju zainteresovane kandidate i poslodavce. Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti Crne Gore iz 2010. godine profesionalnu orijentaciju i savjetovanje o planiranju karijere definiše kao jednu od aktivnosti u poslovima zapošljavanja.

Profesionalna orijentacija u školama se u najvećoj mjeri realizuje kroz rad školskih pedagoga i psihologa. Najznačajniji dokument, koji opredjeljuje rad stručnih službi na području profesionalne orijentacije, je *Program rada stručnih službi u školskim i predškolskim ustanovama* (pedagog, psiholog, logoped i defektolog), izdat od strane Zavoda za školstvo 2008. godine. Škole koje imaju više od 400 učenika mogu da zaposle pedagoga, a škole sa više

od 800 učenika zaposle i psihologa. Ako škola ima psihologa i on je uključen u izvođenje profesionalne orijentacije. Program rada stručnih službi definiše da je „profesionalna orijentacija djece i mladih“ jedan od ciljeva rada psihologa u školi. Psiholog podršku djeci i mladima ostvaruje uglavnom na individualan način na sljedećim područjima karijerne orijentacije:

- 'u saradnji sa nastavnicima/ama identifikuje nadarenu djecu, procjenjujući njihove posebne sposobnosti i razvija programe za podsticanje njihovih sposobnosti',
- 'razvija i učestvuje u realizaciji programa za profesionalnu orijentaciju djece i mladih',

Kada je u pitanju odnos sa roditeljima, uloga školskog psihologa je u skladu sa Programom ograničena na pružanje informacija:

- 'informiše roditelje o programu profesionalne orijentacije za djecu i mlade',
- 'informiše roditelje o neophodnim i postojećim resursima u školi i zajednici, koji služe i profesionalnoj orijentaciji'.

Škole imaju različite mogućnosti sprovođenja programa karijerne orijentacije, pa je u praksi različit i obim i kvalitet pojedinih aktivnosti karijerne orijentacije koje se sprovode.

Određeni broj škola (gimnazija i stručnih škola) sprovodi aktivnosti informisanja učenika završnih razreda osnovne škole o obrazovnim programima koje realizuju, uslovima u školi, mogućnostima daljeg školovanja i zaposlenja. Te aktivnosti se sprovode kroz izradu lifleta o obrazovnoj ponudi škole, posjetama osnovnim školama, organizovanjem dana otvorenih vrata i sl. Urađen je informator za osnovnu školu, kao i brošura „Kuda poslije osnovne škole“ za svršene osnovce, kao i slična brošura za svršene srednjoškolce. Pomenute brošure radi Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), koji sprovodi i druge aktivnosti profesionalnog informisanja u osnovnim i srednjim školama (radionice za buduće srednjoškolce na temu izbora zanimanja, radionice za srednjoškolce koji izlaze na tržište rada, grupno i individualno profesionalno informisanje učenika osnovnih i srednjih škola, grupna i individualna savjetovanja na temu izbora zanimanja za učenike srednjih škola, psihološka testiranja, informisanje i savjetovanje roditelja na temu izbora zanimanja i dr.).

U vaspitno-obrazovnim ustanovama postoje stručne službe, po pravilu pedagog i psiholog, u čijem se opisu posla, između ostalog nalazi i profesionalna orijentacija učenika. Kroz program IPA 2008, u toku je Projekat reforma tržišta rada i radne snage 2, u okviru koje je Ministarstvo prosvete i sporta korisnik treće komponente. U okviru navedene komponente realizuje se promocija cjeloživotnog učenja, Nacionalna Strategija cjeloživotne karijerne orijentacije (2011-2015) sa Akcionim planom za 2011. godinu (Prijedlog je upućen Vladi) i razvoj kurikuluma za upravljanje karijerom.

Prioriteti u Strategiji cjeloživotne karijerne orijentacije su:

- Podizanje svijesti o potrebi za cjeloživotnim učenjem i razvojem karijere,
- Unapređivanje pravnog i institucionalnog okvira,
- Jačanje karijerne orijentacije u obrazovnom sistemu Crne Gore,
- Jačanje usluga karijerne orijentacije za nezaposlene i zaposlene,
- Obezbeđivanje kvaliteta u karijernoj orijentaciji,
- Koordinacija politika i vođenja službi za karijernu orijentaciju.

U okviru programa IPA 2008., a cilju unapređenja sprovođenja programa karijerne orijentacije srednjim školama, organizovana obuka nastavnika i predstavnika pedagoško-psiholoških službi iz

10 stručnih i mješovitih škola i gimnazija u Crnoj Gori, kao i predstavnike Zavoda za školstvo, Zavoda za zapošljavanje, i Centra za stručno obrazovanje, u trajanju od sedam radnih dana kroz tri seminara na temu: Program za razvoj karijere. Do sada je obučeno 43 nastavnika i predstavnika navedenih institucija. U planu je i izrada kurikuluma karijerne orijentacije na svim nivoima obrazovanja.

- Unapređenje postojećeg stanja profesionalne orijentacije u Crnoj Gori i informisanje mladih o značaju pravilnog izbora srednje škole realizuje se i u okviru regionalnog pilot projekta *“Osmišljavanje prelaska mladih u svijet rada na jugozapadnom Balkanu”* u organizaciji Njemačkog društva za međunarodnu saradnju (GlZ-a). Organizovana je obuka pet lokalnih eksperta-trenera iz Crne Gore za sprovođenje i izradu programa obuke nastavnika i izradu priručnika profesionalne orijentacije.
- Obučeni treneri su izradili programe obuke, i radili na inicijalnoj obuci nastavnika, predstavnika pedagoško-psiholoških službi u 9 osnovnih škola u Crnoj Gori. Do sada je obučeno 50 nastavnika i 12 pedagoga, psihologa i predstavnika uprave škole i Zavoda za zapošljavanje. Obuka je realizovana u trajanju od deset radnih dana u trajanju od 4 modula na teme: Samospoznaja (prepoznavanje svojih sposobnosti, interesovanja, vrijednosnih orijentacija, profila ličnosti); Informisanje i pretraživanje/mogućnosti školovanja i karijere, Realni susreti (susret mladih sa svijetom zanimanja i rada) i Odluka (preispitivanje i donošenje konačne odluke o budućem zanimanju). Kao rezultat prethodne edukacije trenera za izradu priručnika i sprovedene obuke nastavnika proizašla su i dva priručnika profesionalne orijentacije u osnovnim školama: Profesionalna orijentacija-pet koraka do odluke o školi i zanimanju (priručnik za trenere) i Profesionalna orijentacija-pet koraka do odluke o školi i zanimanju (priručnik za nastavnike). Ove godine nastavljena je obuka nastavnika u 15 osnovnih škola u Crnoj Gori na kojima je prisustvovalo oko 70 učesnika.

Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti definisano je da je profesionalna orijentacija jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja.

Pod pojmom profesionalne orijentacije smatra se:

- pružanje pomoći nezaposlenom licu, zaposlenom licu i drugom licu, da objektivnije sagleda, planira i ostvaruje svoju profesionalnu karijeru;
- uskladjivanje individualnih potreba i mogućnosti nezaposlenog lica sa potrebama i zahtjevima tržišta rada.

U okviru Zavoda za zapošljavanje postoji posebna služba Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS) čija je osnovna uloga uspostavljanje veze između zapošljavanja i obrazovanja, zatim pripremanje i pružanje informacija koje mogu biti od koristi prilikom planiranja karijere. Profesionalna orijentacija se zasniva na pružanju pomoći mladima i odraslima prilikom odlučivanja o izboru daljeg obrazovanja, profesije, zaposlenja i drugim pitanjima vezanim za karijeru

Profesionalna orijentacija obuhvata: profesionalno savjetovanje, radioničarske aktivnosti i profesionalno informisanje.

1. Profesionalno savjetovanje, se obavlja kao individualno, grupno i savjetovanje roditelja. Uvodnim intervjuom određuje se težište profesionalnog problema, nakon čega, ukoliko je potrebno slijedi psihološko testiranje, radi dobijanja neophodnih podataka vezanih za izbor zanimanja. Savjetodavni intervju se sastoji iz niza koraka putem kojih se postepeno dolazi do rješenja.

Profesionalno savjetovanje nezaposlenih, kroz proces individualnog profesionalnog savjetovanja, prošlo je 246 nezaposlenih lica.

U toku 2010. godine usluge profesionalnog savjetovanja koristilo je 403 učenika, i to:

- Proces individualnog profesionalnog savjetovanja prošlo je 215 učenika,
- Proces kompletne psihološke obrade prošlo je 188 učenika.

2. Radioničarske aktivnosti se organizuju sa ciljem da se kroz radionice mladi upoznaju sa svojim vrijednosnim orijentacijama, interesovanjima i mogućnostima.

U toku 2010. godine u Zavodu za zapošljavanje su sprovedene radioničarske aktivnosti kojima je prisustvovalo 2.359 lica, od čega 1.414 nezaposlenih lica, 89 studenata i 856 učenika osnovnih i srednjih škola.

Programi seminara za kategoriju neposredno zapošljivih lica u trajanju od nekoliko sati do programa radionica u trajanju od tri dana realizovani su u svim biroima i kancelarijama Zavoda za zapošljavanje, od marta 2010. godine, u zavisnosti od prostornih i kadrovskih kapaciteta.

Program seminara za kategoriju neposredno zapošljivih lica pohađalo je ukupno 1.120 nezaposlenih lica. Ukupno je odrađeno 103 seminara, i to:

- Program trodnevni seminara pohađalo je ukupno 640 nezaposlenih lica, 59 takvih seminara,
- Program dvodnevni seminara pohađalo je ukupno 246 nezaposlenih lica, 19 takvih seminara,
- Program jednodnevni seminara 234 nezaposlenih lica, 25 jednodnevni seminara.

Savjetnici za profesionalnu orijentaciju su učestvovali u realizaciji 19 seminara za obuku budućih preduzetnika.

Program dvodnevni seminara koji je usmjeren ka cilju aktivnog i efikasnog uključivanja studenata na tržište rada pohađalo je 89 studenata.

Program seminara – radioničarskih aktivnosti za izbor zanimanja pohađalo je 716 učenika osnovnih škola i 140 učenika srednjih škola.

3. Profesionalno informisanje

Ovom aktivnošću obezbjeđuju se objektivne i istinite informacije o: obrazovanju i osposobljavanju, zanimanjima, mogućnostima zaposlenja, stipendijama itd.

Uslovno je moguće podijeliti profesionalno informisanje na informisanje učenika i nezaposlenih.

Kada je riječ o profesionalnom informisanju nezaposlenih, ono se odvija kroz saradnju sa savjetnicima za evidenciju i posredovanje, održavanje informativni seminara i informisanje putem medija i brošura. Procesom direktnog individualnog profesionalnog informisanja od strane savjetnika za profesionalnu orijentaciju u 2010. godini obuhvaćena su 342 nezaposlena lica.

Kada je riječ o učenicima, realizovane su sljedeće aktivnosti:

- Grupno informisanje roditelja na roditeljskim sastancima učenika završnih razreda osnovnih škola – 249 roditelja,
- Priprema informatora za izbor srednje škole;
- Nagradni konkursi za najbolji likovni i pismeni rad sa temom »Izbor zanimanja«.
- Procesom direktnog grupnog profesionalnog informisanja od strane savjetnika za profesionalnu orijentaciju obuhvaćeno je 1.620 učenika, od čega 872 učenika osnovnih škola i 748 učenika srednjih škola.

Dakle, u 2010. godini procesom profesionalnog informisanja obuhvaćeno je 2.211 klijenata, od kojih su 342 nezaposlena lica, 249 roditelji učenika završnih razreda osnovnih škola i 1.620 učenici osnovnih i srednjih škola.

Profesionalna selekcija

Profesionalnom selekcijom obuhvaćeno je oko 236 nezaposlenih lica. Kompletnu psihološku obradu prošlo je oko 77 nezaposlenih lica, dok je kroz intervju prošlo oko 313 nezaposlenih lica.

Ostale aktivnosti

U okviru projekta GTZ-a - »Osmišljavanje prelaska mladih u svijet rada na zapadnom Balkanu«, savjetnici za profesionalnu orijentaciju završili su obuku za rad sa učenicima završnih razreda osnovnih škola na temu izbor zanimanja, u trajanju od 12 radnih dana, ukupno 60 časova. Tematske cijeline koje su obrađivane na modulima (ukupno pet modula) bile su: značaj i uloga profesionalne orijentacije, informisanje, samospoznaja, realni susreti i odlučivanje.

U saradnji sa predstavnicima Ministarstva prosvjete i nauke, Centra za stručno obrazovanje i predstavnicima osnovnih škola urađen je plan obuke iz oblasti profesionalne orijentacije za nastavnike osnovnih škola.

U aprilu 2010. godine je u saradnji sa Kancelarijom za mlade Ministarstva kulture, medija i sporta pokrenut projekat »Priprema studenata za tržište rada«. Projekat je imao za cilj da putem seminara i realizacijom praksi studentima diplomcima pruži podršku u razvoju znanja i vještina koje im mogu biti od značaja u daljem profesionalnom razvoju. Takođe, jedan od ciljeva projekta bio je i osposobljavanje studenata za savremene i kreativne tržišne tokove poslovanja. Projekat se realizovao u Podgorici, Bijelom Polju, Baru i Nikšiću. U projektu je učestvovalo 70 studenata, od čega je ukupno njih 23 našlo zaposlenje.

U maju 2010. godine aplicirano je za akreditaciju programa za obuku nastavnika iz oblasti profesionalne orijentacije. Tada je završena i izrada priručnika za obuku nastavnika iz te oblasti, kao dio navedenog projekta GTZ-a.

U nacionalnoj službi za zapošljavanje, preko Centra za informisanje i profesionalno savjetovanje se mogu naći informacije o: obrazovnim programima u srednjim, višim i visokim školama; zahtjevima za uključenje u pojedine programe; uslovima za upis u škole i na fakultete, učeničkom i studentskom standardu u domovima; zanimanjima i njihovim zahtjevima; mogućnostima zapošljavanja; stanju na tržištu rada i potencijalnim poslodavcima; savjete za buduće srednjoškolce; savjete za buduće studente; savjete za roditelje; informacije o mogućnostima obrazovanja u Crnoj Gori i u zemljama u okruženju; informacije o izvodjačima obuka u Crnoj Gori (strani jezici, računari, razna zanimanja); informacije o tržištu rada.

Član 10-Pravo na profesionalnu obuku

Da bi se obezbijedilo efikasno ostvarivanje prava na profesionalnu obuku, Ugovorne strane se obavezuju:

- 1 da obezbijede ili promovišu, prema potrebi, stručnu i profesionalnu obuku svih lica, uključujući hendikepirana lica, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika, i da obezbijede dostupnost višeg stručnog i univerzitetskog obrazovanja, što bi se zasnivalo isključivo na individualnim sposobnostima;**
- 2 da obezbijede sistem šegrtovanja i druge sistematske načine obuke za mladiće i djevojke u raznim vrstama zaposlenja;**
- 3 da obezbijede ili promovišu, prema potrebi;**
 - a adekvatne i dostupne mogućnosti za obuku odraslih radnika;**
 - b specijalne mogućnosti za prekvalifikaciju odraslih radnika koja je potrebna zbog tehnološkog razvoja ili novih trendova u zapošljavanju;**
- 4 da obezbijede ili unaprijede, prema potrebi, posebne mjere za prekvalifikaciju i reintegraciju lica koja su dugo vremena nezaposlena;**

Član 10, stav 1

- 1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije iz kojih se vidi kako se ova odredba primjenjuje u praksi. Glavni pokazatelji (indikator) usaglašenosti sa ovom odredbom su: ukupni iznos javne potrošnje namijenjen profesionalnoj obuci, tj. stručnom osposobljavanju; broj institucija koje se bave profesionalnim i tehničkim osposobljavanjem kao i vrste edukacija i obuka koje se nude; broj nastavnika i đaka.

Član 10, stav 2

- 1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije iz kojih se vidi kako se ova odredba primjenjuje u praksi. Glavni pokazatelji usklađenosti sa ovom odredbom su: postojanje institucije šegrtovanja i drugih

sistemskih načina obučavanja mladih; broj mladih koji ima koristi od sistema obučavanja; kako su sistemi (aranžmani) profesionalnog osposobljavanja podijeljeni prema različitim vrstama stručne/profesionalne djelatnosti; dužina šegrtovanja; ukupna javna potrošnja (i iz privatnih fondova, ako je moguće) koja se daje za ovakve vrste osposobljavanja i raspoloživost mjesta na kojima oni kojima je obuka potrebna mogu da ih zatraže; jednakost dostupnosti, tj. podjednaka pristupačnost šegrtovanju kroz obuku (pripravnički staž) za sve one koji su zainteresovani, uključujući i državljane drugih Članica.

Član 10, stav 3

- 1) **Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**
- 2) **Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije iz kojih se vidi kako se ova odredba primjenjuje u praksi. Glavni pokazatelji (indikator) usaglašenosti sa ovom odredbom su: postojanje objekata/pogodnosti /kapaciteta za osposobljavanje i prekvalifikaciju odraslih radnika, posebno aranžmana (sistema) za prekvalifikovanje radnika koji su proglašeni za viškove i radnika na koje je uticala ekonomska i tehnološka promjena; približni broj odraslih radnika koji učestvovali/učestvuju u mjerama osposobljavanja i prekvalifikovanja; stopu aktivacije – tj. koeficijent odnosno, odnos između godišnjeg prosječnog broja učesnika, prethodno nezaposlenih, koji učestvuju u aktivnim mjerama po broju evidentiranih nezaposlenih i onih koji učestvuju u aktivnim mjerama; jednakost postupanja prema nedržavljanima u pogledu dostupnosti/pristupa stručnom osposobljavanju za odrasle.

Član 10, stav 4

- 1) **Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**
- 2) **Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije iz kojih se vidi kako se ova odredba primjenjuje u praksi. Glavni pokazatelji (indikator) usaglašenosti sa ovom odredbom su: broj lica koja pohađaju ovakvu vrstu osposobljavanja i uticaj mjera na smanjenje dugoročne nezaposlenosti; jednakost postupanja prema nedržavljanima u pogledu dostupnosti obuke i prekvalifikacije za dugoročno nezaposlena lica.

Odgovor:

Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, kao mjera aktivne politike zapošljavanja, predviđeno je obrazovanje i osposobljavanje odraslih. Programima obrazovanja i osposobljavanja pruža se mogućnost da nezaposleni i zaposleni za čijim je radom prestala potreba kod poslodavca, kroz proces teorijskog i praktičnog osposobljavanja, steknu nova znanja i vještine radi zapošljavanja, odnosno stvaranje mogućnosti za zapošljavanje i samozapošljavanje.

Ova mjera se odnosi na nezaposlena lica, zatim na zaposlene koji rade nepotpuno radno vrijeme, zaposlene za čijim je radom prestala potreba zbog tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promjena, mlađi od 50 godina (muškarac), odnosno 45 godina života (žena). Postupak obuhvata osposobljavanje pripravnika za samostalan rad; stručno osposobljavanje za poslove I i II stepena stručne spreme i osnovno obrazovanje; prekvalifikacija za sticanje drugog zanimanja istog ili nižeg stepena stručne spreme; dokvalifikacija radi sticanja znanja koja predstavljaju razliku programskih sadržaja u okviru zanimanja i stepena stručne spreme; specijalizacija radi sticanja i inoviranja znanja u okviru stepena stručne spreme.

Priprema za zapošljavanje

Na predlog Komisije za izbor i praćenja programa aktivne politike zapošljavanja, Upravni odbor Zavoda je odobrio sredstva u visini od 1.801.157,16 € za realizaciju 288 programa pripreme za zapošljavanje sa 4.518 polaznika, što predstavlja 141 % planiranog broja polaznika u 2010. godini.

U izvještajnom periodu realizovano je 240 programa obrazovanja i osposobljavanja nezaposlenih lica, u kojima je angažovano 3.930 polaznika, što je za 1.719 lica više u odnosu na isti period prošle godine.

Od ukupnog broja realizovanih programa na programe osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu kojim se obezbjeđuje zapošljavanje polaznika programa na neodređeno vrijeme - poznati poslodavac odnosi se 41, u kojima je uključeno 214 lica i 199 programa obrazovanja i osposobljavanja za tržište rada sa 3.716 polaznika, od kojih su 830 lica polaznici programa obrazovanja za osposobljavanje za zanimanja, a 2.886 polaznici programa sticanja vještina.

Programi su realizovani u skladu sa nacionalno važećim programima koji obuhvataju sadržaje utvrđene standardima znanja za određena zanimanja, uz kontinuirano praćenje načina i kvaliteta njihovog izvođenja i obavljanje provjere stečenih znanja i vještina od strane stručnih lica koja je angažovao Zavod.

Za realizaciju navedenih programa usmjereno je 1.509.599,89 €.

Programi obrazovanja za osposobljavanje za zanimanja

Programi za zanimanja organizovani su u saradnji sa organizatorima obrazovanja i poslodavcima, za 1.044 nezaposlena lica i lica za čijim je radom prestala potreba, od kojih je u programima osposobljavanja za rad na konkretnom radnom mjestu uključeno 214 lica, a u programima obrazovanja za osposobljavanje za zanimanja, shodno potrebama tržišta rada, 830 lica.

Programima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije nezaposlena lica i lica za čijim je radom prestala potreba sticala su znanja i vještine za zapošljavanje u prerađivačkoj industriji, građevinarstvu, turizmu i ugostiteljstvu, uslužnim i ostalim djelatnostima.

Za rad u prerađivačkoj industriji pripremljeno je 231 lice, od kojih: za zanimanja drvoprerade 45, zanimanja metaloprerade i elektrotehnike 43 i poljoprivrede, proizvodnje i prerade hrane 143, a za zapošljavanje u građevinarstvu 260 lica.

U programe obrazovanja za osposobljavanje za turističko-ugostiteljska zanimanja, uključeno je 199 nezaposlenih lica.

Programima za rad u uslužnim djelatnostima obuhvaćeno je 306, a u ostalim djelatnostima 48 lica.

Posmatrano po vrstama programa, sa 20 % učestvuju polaznici programa stručnog osposobljavanja, 2,2 % dokvalifikacije i 77,8 % programa prekvalifikacije.

Programi sticanja vještina

Programima sticanja vještina, koji su realizovani u saradnji sa organizatorima obrazovanja, obuhvaćena su 2.886 lica koja traže zaposlenje.

Programi informatičkog opismenjavanja organizovani su za 1.247 lica, a programi sticanja znanja iz stranih jezika za 798 lica.

Za 356 lica sa evidencije Zavoda organizovani su programi za vozače »C«, »D« i »E« kategorije.

Edukacija nezaposlenih lica za računovođe, menadžere, poslovne sekretare i voditelje jahti, organizovana je za 485 polaznika.

Polaznici programa

Učesnici programa su lica sa završenom osnovnom školom – I i II stepen stručne spremlje – 12,5 %, srednjom – III, IV i V stepen str. spr. – 60 % i visokom školom – VI i VII stepen str. spr. – 27, 5 %. Lica ženskog pola, u navedenim programima učestvuju sa 59, 3 %. Kada je riječ o starosnoj strukturi polaznika programa, učešće mladih je 35, 4 %, lica od 25 do 45 godine života - 55,1 % i starijih od 45 godina – 9,5 %.

Učešće dugoročno nezaposlenih lica u programima je 31 %, a lica bez staža 2,2 %.

Broj polaznika programa za zanimanja i vještine

(

	Zanimanja i vještine	Biro rada								
		Podgorica	Nikšić	B. Polje	Berane	Bar	H. Novi	Pijevlja	Ukupno	% plana
Rb	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	I za poznatog poslodavca	19	1	87	33	23	26	25	214	30,6
2	II za tržište rada	261	78	124	246	78	15	28	830	164
3	Ukupno - zanimanja	280	79	211	279	101	41	53	1.044	86,2
4	Poljoprivreda i prerada hrane	1	/	61	46	/	10	25	143	158,9
5	Drvoprerada	/	/	/	44	/	1	/	45	45
6	Građevinarstvo	85	33	69	73	/	/	/	260	86,7
7	Metaloprerada elektroteh.	/	5	8	/	19	1	10	43	45,3
8	Turizam i ugostiteljstvo	41	25	53	23	21	18	18	199	63
9	Uslužne djelatnosti	138	15	16	83	47	7	/	306	204
10	Ostale djelatnosti	15	1	4	10	14	4	/	48	29
11	Ukupno - vještine	1.210	260	376	298	220	323	199	2.886	144,3
12	Informatika	427	168	193	90	120	115	134	1.247	100,5
13	Strani jezici	338	70	92	50	57	127	64	798	199,5
14	Vozači "C", "D" I "E" kat.	155	/	40	140	/	21	/	356	197,7
15	Računovode	131	21	14	8	13	40	1	228	
16	Menadžeri	90	1	/	/	14	/	/	105	
17	Poslovni sekretari	40	/	23	10	/	10	/	83	

18	Ostale vještine	29	/	14	/	16	10	/	69	
19	Ukupan broj polaznika	1.490	339	587	577	321	364	252	3.930	122
20	Procenat ostvarenja plana	175,3	84,7	99,5	118,2	110,7	140	76,4	122	

Postojeći Program zapošljavanja pripravnika sa visokom stručnom spremom, kao mjera aktivne politike zapošljavanja, realizuje se u kontinuitetu već 20-tak godina.

Programom koji je usvojila Vlada oktobra 1992. godine, predviđeno je sufinansiranje zarada pripravnika sa visokom stručnom spremom. Sredstva za te namjene obezbjeđivana su u Budžetu Crne Gore, a operativna realizacija programa vršena je posredstvom Zavoda za zapošljavanje.

Pored toga, od 2003 god. iz sredstava Zavoda, u određenoj mjeri, sufinansiraju se zarade pripravnika sa srednjom i višom stručnom spremom i zarade pripravnika sa visokom stručnom spremom i prosječnom ocjenom iznad 8,5.

Pored navedenog "redovnog" programa u toku 2006.godine realizovan je i program "Šansa mladima" kroz koji je sufinansirano zapošljavanje 360 pripravnika sa visokom stručnom spremom.

Priprema ovog programa je obaveza utvrđena Programom rada Vlade za 2011. godinu, sa ciljem da se određenim izmjenama u dosadašnjem programu i u uslovima ograničenih sredstava, ostvare bolji rezultati u zapošljavanju visokoškolaca.

Uprkos potrebi da se konceptualno programski na dugoročnoj osnovi postavi rješavanje problematike zapošljavanja mladih visokoškolaca bez radnog iskustva, nephodan je širi pristup u smislu zakonskih propisa i politika, kao što je karijerno savjetovanje, upisna politika, uvođenje radne prakse tokom studiranja i dr. Iz tog razloga nije moguće, izuzev na kraći rok, predložiti cjelovito i novo rješenje.

Programom se ipak predlažu unapređenja dosadašnjeg modela zapošljavanja pripravnika i ona se ogledaju u sledećem: uvođenje kriterijuma za izbor korisnika programa, uvođenje sistema praćenja i ocenjivanja efekata realizacije programa i veći stepen uvažavanja regionalnih razlika u nivou nezaposlenosti.

Takođe, program se koncetriše na zapošljavanje pripravnika sa visokom stručnom spremom, upravo iz razloga što je u nekoliko zadnjih godina došlo do izrazitog rasta nezaposlenosti te populacije.

Imajući ovo u vidu, ovim programom se stimuliše brži ulazak visokoškolaca na tržište rada i ako je Programom rada Vlade, predviđeno da se programom stimulišu poslodavci da zadrže pripravnike na neodređeno vrijeme nakon završenog pripravničkog staža. Ovaj vid stimulacije predviđen je kao mogućnost, Pravilnikom o pripremi za zapošljavanje i poslodavcima se nadoknađuju doprinosi za socijalno osiguranje za vrijeme od dvije godine.

Relativno uspješan tok zapošljavanja pripravnika znatno je usporila globalna kriza što se naročito ispoljilo počev od zadnjeg kvartala 2009. godine, pa tokom cijele 2010. godine. Tokom ovog perioda, izuzimajući sezonsko smanjenje nezaposlenosti, rasla je ukupna nezaposlenost. U odnosu na 2008 god. ona je na kraju 2010 god. bila veća za 12,8%.

Međutim, broj nezaposlenih visokoškolaca bez radnog staža je u tom periodu povećan za 181,3% odnosno sa 490 na 1.710. Godišnji priliv visokoškolaca na evidenciju Zavoda povećao se sa 1.595 u 2008 god. na 2.615 u 2010 god. ili za 63,9%. Ukupna ponuda visokoškolaca bez radnog staža je povećana sa 2.085 u 2008. na 3.924 u 2010. ili za 88,2%. S druge strane, broj zaposlenih u svojstvu pripravnika se smanjio sa 1.522 u 2008. na 1.169 u 2010. god. ili za 23,2%.

Ako se ovo uporedi sa kretanjem broja nezaposlenih srednjoškolaca bez radnog staža, može se konstatovati povoljniji trend kod ove populacije. Naime, broj nezaposlenih srednjoškolaca bez radnog staža se smanjio sa 4.071 u 2008. na 3.841 u 2010. god. ili za 5,6%. Godišnji priliv srednjoškolaca iz obrazovnog sistema se smanjio sa 7.262 u 2008. god. na 6.723 u 2010. god. ili za 7,4% manje.

Za sagledavanje okolnosti u kojima će se realizovati program zapošljavanja pripravnika značajno je prikazati godišnji priliv visokoškolaca iz obrazovnog sistema za jedan broj zanimanja (Tab. 1.)

Pregled priliva visokoškolaca iz obrazovnog sistema za određeni broj zanimanja

Zanimanja	2006			2007			2008			2009			2010		
	Ost. .	Beč .	Ukup .	Ost. .	Beč .	Ukup .	Ost. .	Beč .	Ukup .	Ost. .	Beč .	Ukup .	Ost. .	Beč .	Ukup .
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Ekonomisti	153	2	155	207	6	213	221	16	237	284	27	311	312	25	337
Pravnici	284	5	289	308	9	317	134	25	159	149	163	312	158	254	412
Menadžeri	42	48	90	34	76	110	41	144	185	177	36	213	42	244	286
Prof.i nastav.	228	10	238	311	18	329	322	56	434	487	110	597	552	151	703
Turiz i ugost.	15	-	15	17	-	17	18	-	18	24	-	24	48	-	48
Saob.i pom.	33	3	36	31	4	35	20	10	30	23	19	42	17	50	47
Mašinstvo	20	-	20	17	-	17	12	4	16	15	8	23	22	8	30
Grad. i arhit.	34	3	37	35	1	36	50	-	50	61	5	66	95	11	106

Elektroin.	80	27	107	68	59	127	15	55	120	62	71	133	83	67	150
Poljoprivreda	16	1	17	16	-	16	17	2	19	44	9	53	54	8	62
Šumarstvo	4	-	4	3	-	3	-	-	4	-	-	1	5	-	5
Medicina	52	-	52	62	-	62	65	-	65	66	-	66	128	-	128
Beč.med.str.	-	4	4	-	8	8	-	17	17	-	30	30	-	57	57
Ukupno	961	103	1064	1109	181	1290	915	329	1354	1392	478	1871	1516	875	2371

Izvor: Podaci ZZZCG

Iz tabele se vidi da je kod navedenih zanimanja u zadnjih pet godina ostvaren visok trend rasta broja svršenih studenata prijavljenih Zavodu za zapošljavanje. U strukturi zanimanja do relativno najvećeg rasta je došlo kod diplomiranih menadžera sa 90 u 2006. god. na 286 u 2010. god. ili za 217,7%, prosvetno nastavnih zanimanja gdje se broj prijavljenih povećao sa 238 na 703 ili za 195,45 %, diplomiranih pravnika za 117,4%, diplomiranih ekonomista za 42,6% itd.

Iz tabele se takođe vidi izuzetno veliko povećanje priliva diplomaca sa bečelor diplomom, gdje je broj prijavljenih u 2010. god. preko osam puta veći od broja prijavljenih u 2008 godini.

Važno je istaći da podaci o broju studenata samo na državnom univerzitetu govore u prilog činjenici, da je realno očekivati dalje povećanje visokoškolaca i u narednom periodu. Prema tim podacima u školskoj 2010/2011 godini na Univerzitetu Crne Gore studira ukupno 17.756 od čega 5.156 na završnim godinama.

Dakle, rast nezaposlenosti lica sa visokim obrazovanjem, je prije svega, uslovljen znatnim povećanjem broja studenata i uticajem globalne ekonomske krize na ukupna kretanja na tržištu rada. Nije bez uticaja ni ograničeno zapošljavanje u javnom sektoru.

No i pored smanjenog zapošljavanja pripravnika, na osnovu odnosa njihovog zapošljavanja na godišnjem nivou i broja ponovo prijavljenih nakon završetka pripravničkog staža, prema podacima Zavoda, može se zaključiti da je ova aktivna mjera tržišta rada imala relativno dobre efekte sa stanovišta ostajanja u zaposlenju nakon obavljenog pripravničkog staža (Tab. 2)

Neki pokazatelji zapošljavanja pripravnika u godišnjoj dinamici

	Naziv	2007	2008	2009	2010
1	Stanje nezaposlenih ze rad. staža na početku godine sa VSS	476	490	608	1.309
2	Priliv u toku godine iz obrazovnog sistema	1.373	1.595	2.122	2.615
3	Ukupna ponuda na godišnjem nivou 1 + 2	1.849	2.085	2.730	3.924
4	Zaposleno u svojstvu pripravnika u toku godine	1.141	1.522	1.185	1.169
5	Vratilo se tokom godine na evidenciju Zavoda		305	354	320
6	Zadržalo zaposlenje nakon pripravnčkog staža		836	1.168	865
7	% onih koji su zadržali zaposlenje nakon pripravnčkog staža 6 : 4		73,2	76,7	72,9
8	% zaposl. pripr. u odnosu na ukupnu ponudu 4 :3	61,7	73,0	43,4	29,8
9	Broj finansiranog zapošljavanja pripravnika posredstvom Zavoda		800	999	458
10	% finansiranja u odnosu na ukupnu ponudu 9 : 3		38,4	36,6	11,7
11	% finansiranja u odnosu na ukup. broj zaposl. pripravnika 9 : 4		52,6	84,3	39,2

Izvor: Podaci ZZZCG

Iz tabele se takođe vidi da se procenat zaposlenih pripravnika u odnosu na ukupnu godišnju ponudu smanjio sa 73,0% u 2008 godini, na 29,8% u 2010 god. Takođe se smanjio procenat finansiranja zapošljavanja pripravnika sa 38,4% na 11,7%, što nije moglo ostati bez uticaja na ukupno zapošljavanje pripravnika jer se ono smanjilo sa 1.522 u 2008. na 1.169 u 2010. god.

U proteklom periodu Programima zapošljavanja pripravnika se, zavisno od obima raspoloživih sredstava, godišnje obuhvatalo od 500 do 1.250 pripravnika (prosječno oko 1.000) i to uglavnom pripravnika sa visokom stručnom spremom.

Sredstva za ove namjene, obezbjeđivana su u Budžetu Crne Gore i to: od 2,3 mil.€ u 2010. god. do 4,7 mil.€ u 2007 godini .

Kao što se vidi iz naredne tabele u periodu 2008-2010. god. finansirano je zapošljavanje 2.257 pripravnika sa visokom stručnom spremom. Od toga se 1.586 ili 70,4% odnosi na javni sektor (školstvo - 35,8%, uprava - 15,6%, javne ustanove i preduzeća - 8,0% , itd.).

Regionalno posmatrajući: od ukupnog broja finansiranja zapošljavanja pripravnika 43,6% se odnosilo na nerazvijene opštine.

Finansiranje zapošljavanja pripravnika u periodu 2008-2010

po djelatnostima

Rb.	Djelatnost	2008	2009	2010	Ukupno 2008-2010
1	2	3	4	5	6
1	Državna uprava	138	149	64	351
2	Školstvo	292	441	76	809
3	Zdravstvo	47	36	45	128
4	Sudstvo	47	64	5	116
5	Advokati	36	40	47	123
6	D.O.O.	115	143	121	379
7	Banke	4	0	6	10
8	Akcion. društva	57	46	25	128
9	Jav. ust. i pred.	59	60	63	182
10	NVO sektor	5	20	6	31
11	Ukupno	800	999	458	2.257

Izvor: Podaci ZZZCG

Opšti zakon o obrazovanju („Sl. list RCG“ br. 64/02, 31/05; i „Sl. list CG“ br. 49/07 i 45/10), Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama („Sl. list RCG“ br. 80/04 i „Sl. list CG“ br. 45/10), i Zakon o stručnom obrazovanju („Sl. list RCG“ br. 64/02, i „Sl. list CG“ br. 49/07 i 45/10), Zakon o obrazovanju odraslih („Sl. Crne Gore, br.20/11“), Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama ("Sl. list Crne Gore", br. 80/08, 14/09, 80/10, 18/11, 40/11).

U skladu sa odredbama člana 21 Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju, obrazovni program sastoji se od opšteg i posebnog dijela. Opšti dio sadrži, pored ostalog, nastavni plan sa predmetima.

Članom 33 Zakona o stručnom obrazovanju propisano je da nastavni plan obrazovnog programa stručnog obrazovanja sadrži obavezni i izborni dio. Obavezni dio sadrži osnovne predmete ili module koji su obavezni za sve učenike određenog obrazovnog programa. Praktično obrazovanje je obavezni dio nastavnog plana svih obrazovnih programa. Realizuje se u školi i kod poslodavca, pri čemu Zakon o stručnom obrazovanju daje mogućnost da se praktična nastava u cjelini realizuje kod poslodavca, ukoliko za to postoje materijalni i kadrovski uslovi i interesovanja poslodavaca i učenika. Obim praktične nastave je od 20 do 50% ukupnog godišnjeg fonda časova.

U skladu sa čl. 13 i 14 Zakona o obrazovanju odraslih vrši se prilagođavanje obrazovnih programa odraslim polaznicima i pruža se mogućnost sticanja obrazovanja neformalnim putem. Članom 13 ovog zakona precizira se da Javno važeći obrazovni programi za osnovno, srednje opšte obrazovanje i stručno obrazovanje se prilagođavaju odraslima po obimu, organizaciji i trajanju, u skladu sa zakonom. Članom 14 ističe se da se neformalno obrazovanje stiče po programima obrazovanja odraslih (u daljem tekstu: program obrazovanja). Programi obrazovanja su programi za: 1) osposobljavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, specijalizaciju i stručno usavršavanje; 2) sticanje i unapređenje ključnih vještina i ključnih kompetencija (strani jezici; crnogorski jezik za strance, korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija; preduzetništvo i dr.); i 3) sticanje znanja i vještina za građansku demokratiju, zaštitu životne sredine, održivi razvoj, život u porodici, uspješnu društvenu integraciju, podizanje kvaliteta života, zdravstvenu edukaciju, socijalne vještine, treće životno doba i sl. Programe obrazovanja iz stava 2 tačka 1 ovog člana donosi organ državne uprave nadležan za poslove rada, na prijedlog nadležnog savjeta, u skladu sa posebnim propisom. Programe obrazovanja iz stava 2 tač. 2 i 3 ovog člana, na prijedlog Centra za stručno obrazovanje, odnosno organizatora obrazovanja donosi nadležni savjet, u skladu sa posebnim propisom. Prije utvrđivanja prijedloga programa obrazovanja nadležni savjet pribavlja mišljenje nadležnih organa državne uprave, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Privredne komore Crne Gore i reprezentativnog udruženja poslodavaca i reprezentativnog udruženja sindikata .

U skladu sa čl. 6 Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, preciziran je način sticanja nivoa obrazovanja: Završetkom javno važećeg obrazovnog programa iz člana 3 stav 1, alineja 1 ovog Zakona, stiče se nivo obrazovanja i jedna ili više stručnih kvalifikacija, što se dokazuje javnom ispravom – diplomom, u skladu sa posebnim propisom. Završetkom svih modula javno važećeg obrazovnog programa i polaganjem ispita propisanog za njegov završetak, stiče se odgovarajući nivo obrazovanja. Završetkom studijskog programa iz člana 3 stav 2 alineja 1 ovog Zakona, stiče se nivo visokog obrazovanja i odgovarajuća stručna kvalifikacija, što se dokazuje diplomom i dodatkom diplome, u skladu sa posebnim propisom. Stručna kvalifikacija iz člana 3 stav 1 al. 2, 3, 4 i 5 ne daje nivo obrazovanja, a priznaje se u postupku sticanja nivoa obrazovanja, u skladu sa posebnim propisom. Stručna kvalifikacija iz člana 3 stav 2 alineja 2, ne daje nivo obrazovanja.

Mjesto sticanja obrazovanja i osposobljavanja kandidata za sticanje stručne kvalifikacije precizirano je čl. 17 ovog Zakona: Obrazovanje i osposobljavanje kandidata za sticanje stručne kvalifikacije, vrši se kod organizatora obrazovanja koji ima licencu za rad izdatu od Ministarstva, u skladu sa posebnim propisima.

Visokoškolska ustanova koja ima licencu iz stava 1 ovog člana, dužna je da akredituje poseban program usavršavanja u oblasti visokog obrazovanja kod nadležnog savjeta.

Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2010-2014), Akcioni plan sprovođenja strategije razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2010-2011), Strategija nacionalnog okvira kvalifikacija, Akcioni plan za borbu protiv korupcije u obrazovanju za period 1.12.2010. – 31.12.2012., Strategija obrazovanja odraslih 2005-2015. godine, Plan obrazovanja odraslih 2010-2014, Godišnji plan obrazovanja odraslih 2011. godine, Strategija inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori, Strategija Manjinske politike u Crnoj Gori, Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje 2008-2013.

Zavod za školstvo Crne Gore je u toku 2010. godine planirao 40.700€, za profesionalni razvoj nastavnika kao posebnu kategoriju (koja se razlikuje od obuke i sticanja kvalifikacija).

Centar za stručno obrazovanje je takođe jedna od institucija koja se bavi profesionalnim i tehničkim osposobljavanjem. Pored planiranim aktivnostima na izradi i donošenju 19 obrazovnih programa u trogodišnjem (8) i četvorogodišnjem trajanju (11), jednog programa za više stručno obrazovanje, a usvojeno 11 programa obrazovanja za odrasle za zanimanja i akreditovano 6 programa obrazovanja za unaprijeđenje ključnih kompetencija, Centar je u toku 2010. godine u skladu sa Strateškim opredjeljenjima imao niz aktivnosti.

U okviru projekta „Unapređenje zapošljavanja putem stručnog obrazovanja”, pod pokroviteljstvom GIZ-a, u toku 2010. godine održani su seminari drugog ciklusa *obuke nastavnika/ca iz elektrotehnike*, i to moduli: „Nastava orijentisana ka aktivnostima: analiza uslova i situacije za učenje”, „Moderna nastavna sredstva u stručnom obrazovanju: upotreba primjenjenih softvera” „Digitalna elektronika i programirano logičko upravljanje sa LOGO! sistemom u nastavi”, „Digitalna elektronika i programirano logičko upravljanje sa logo! sistemom u nastavi”. Petodnevne radionice pohađalo je 50 nastavnika/ca iz SEŠ „Vaso Aligrudić” iz Podgorice, SSŠ iz Pljevalja i Srednje elektro-ekonomske škole iz Bijelog Polja. Predavači su bili domaći eksperti koji su ranije prošli istu obuku.

U okviru projekta GTZ-VET koji se odnosi na sprovođenje komponente koja se bavi *unapređenjem kvaliteta upravljanja* u četiri srednje stručne škole, u toku 2010. godine su održani seminari koji su vodili strani eksperti. Poslije dvogodišnje obuke, od septembra 2008. do septembra 2010. godine, rukovodstvu i nastavnicima/ama škola: SSŠ-Nikšić, SMŠ „Mladost”-Tivat, SSŠ-Pljevlja i SMŠ „Ivan Uskoković”-Podgorica, uručeni su sertifikati od strane sertifikovanog evaluatora za EFQM, kojima se potvrđuje da su te škole uspješno uspostavile sistem rukovođenja školom utemeljen na elementima ovog modela. U septembru 2010. godine održan je prvi seminar druge faze ovog projekta u koji su uključene preostale tri srednje stručne škole: SMŠ „Danilo Kiš”- Budva, Srednja građevinsko-geodetska škola „ing.Marko Radević”-Podgorica i SSŠ „Sergije Stanić”-Podgorica.

U okviru projekta „Eco Net”, pod pokroviteljstvom austrijske organizacije KulturKontakt, 2010. godine su održana dva seminar za *obuku nastavnika koji izvode nastavu iz predmeta „Preduzeće za vježbu” (PZV)* na teme: pojam PZV-a, biznis ideja i biznis plan, registracija PZV-a, uloga nastavnika, rad u sektorima, marketing, priprema za sajam. Obuku je prošlo 14 nastavnika iz sedam SSŠ, a predavači su bili domaći eksperti. Takođe, organizovan je i kick off seminar za 32 nastavnika koji predaju ovaj predmet u cilju sticanja i razmjene iskustava u radu PZV.

U okviru projekta „Unapređenje zapošljavanja putem stručnog obrazovanja“, pod pokroviteljstvom GIZ-a, u toku 2010. godine održani su seminari drugog ciklusa *obuke nastavnika/ca iz mašinstva, i to moduli: „Nastava orijentisana ka aktivnostima: analiza uslova i situacije za učenje“, „Moderna nastavna sredstva u stručnom obrazovanju: upotreba primjenjenih softvera“ „Pneumatika! sistemom u nastavi“, „Hidraulika! sistemom u nastavi“*. Radionice je pohađalo oko 40 nastavnika/ca iz Podgorice, Bijelog Polja, Berana, Bara i Nikšića. Predavači su bili domaći eksperti koji su ranije prošli istu obuku.

U okviru projekta „Unapređenje zapošljavanja putem stručnog obrazovanja“, pod pokroviteljstvom GIZ-a, u toku 2010. godine održana su dva *seminara za nastavnike/ce iz mašinstva i elektrotehnike iz automehatronike i to moduli: „Nastava orijentisana ka aktivnostima: problemsko učenje“*. Radionice je pohađalo oko 30 nastavnika/ca iz Podgorice, Pljevalja, Tivta i Nikšića. Predavači su bili strani eksperti koji su ranije prošli istu obuku.

U okviru projekta „Unapređenje zapošljavanja putem stručnog obrazovanja“, pod pokroviteljstvom GIZ-a, u toku 2010. godine održan je seminar drugog ciklusa *obuke nastavnika/ca iz građevine, i to moduli: „Nastava orijentisana ka aktivnostima: analiza uslova i situacije za učenje“, Radionice je pohađalo oko 10 nastavnika/ca iz Plava, Berana i Nikšića*. Predavači su bili domaći eksperti koji su ranije prošli istu obuku.

U okviru projekta „Unapređenje zapošljavanja putem stručnog obrazovanja“, pod pokroviteljstvom GIZ-a, u toku 2010. godine održana su tri *seminara za nastavnike/ce građevine iz oblasti energetske efikasnosti*. Radionice je pohađalo 10 nastavnika/ca iz Podgorice. Predavači su bili strani eksperti.

U novembru 2010. godine je usvojen Programa osnovne škole za prilagođen za odrasle, u čijoj su izradi učestvovali Centar za stručno obrazovanje i Zavod za školstvo.

Tokom 2010. godine Centar za stručno obrazovanje je učestvovalo u praćenju realizacije programa obrazovanja za odrasle i realizaciji seminara Uvodnog andragoškog osposobljavanja kadra koji realizuje Program elementarnog funkcionalnog opismenjavanja.

Seminar su pohađali nastavnici i romski asistenti, koji rade na realizaciji Programa elementarnog funkcionalnog osposobljavanja raseljenih Roma sa Kosova.

Projekat „*Međusektorska inicijativa na prevenciji bolesti i posebno obrazovanje za raseljeje Rome/Romkinje na Koniku*“ realizuju Crveni Krst Danske, Crveni Krst Crne Gore i Centar za stručno obrazovanje kao partner u dijelu projekta koji se odnosi na opismenjavanje i osposobljavanje polaznika za prvu kvalifikaciju.

U 2010. godini Centar za stručno obrazovanje je, kao partner, učestvovao i u osmišljavanju, organizaciji i realizaciji niza projekata iz oblasti obrazovanja odraslih.

U saradnji sa Crvenim Krstom Crne Gore i Crvenim Krstom Danske, Odjeljenje za obrazovanje odraslih učestvuje u realizaciji dijela projekta koji se odnosi na *elementarno funkcionalno opismenjavanje i stručno osposobljavanje za prvu kvalifikaciju* 30 raseljenih Roma i Romkinja sa Kosova .

Projekat se realizuje po programu elementarnog funkcionalnog opismenjavanja, koji je usvojio Savjet za obrazovanje odraslih 2005. godine. Dio projekta koji se odnosi na stručno osposobljavanje za prvu kvalifikaciju

realizovaće se u prvoj polovini 2011. godine, po programima obrazovanja na II nivou složenosti, koje je pripremio Centar a usvojio Savjet za obrazovanje odraslih.

Projekat „IX Festival obrazovanja odraslih“ pripremili su predstavnici Odjeljenja za obrazovanje odraslih. Projektom je bilo planirano i realizovano 30 različitih obrazovnih aktivnosti, koje su realizovane u 20 opština u Crnoj Gori. Projekat su finansijski podržali DvV, GTZ i Kultur Kontakt (ECO NET). Projekat je sa svim pripremnim aktivnostima trajao VII mjeseci.

Projekat „*Andragoško osposobljavanje nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih*“ je realizovao Centar za stručno obrazovanje uz finansijsku podršku DvV Interantionala (Društvo za obrazovanje odraslih iz Njemačke). U poslednjem kvartalu 2010. godine realizovana su dva seminara za nastavni kadar iz centralne regije, kao i dva seminara za nastavni kadar iz južne regije.

U poslednjem kvartalu 2010. godine realizovan je Projekat „*Bezbjednosna kultura mladih u Crnoj Gori*“, koji je pripremljen od strane Centra za stručno obrazovanje odobren i finansiran od Komisije Vlade za raspodjelu prihoda od igara na sreću. Projektom je bilo obuhvaćeno osam srednjih škola u osam gradova Crne Gore (Podgorica, Nikšić, Cetinje, Budva, Bar, Tivat, Bijelo Polje i Kolašin). Projekat je bio namijenjen učenicima II i III razreda srednjih škola u navedenim opštinama, njihovim roditeljima i profesorima.

Nakon usvajanja Strategije Uvođenja ICT u obrazovni sistem Crne Gore 2003. godine, pristupilo se realizaciji Projekta MEIS 2004. godine (Montenegro Education Information System) kojim su date glavne smjernice informacionog razvoja Obrazovnog sistema Crne Gore. Projekat je danas u finalnoj fazi realizacije, gdje je preostalo još da se korisnici MEIS-a obuče za korišćenje povorki aplikacija. Sa obukom nastavnika i administrativnog osoblja se startovalo 2010. u sklopu projekta MNE/011 – *Obuka za korišćenje MEIS aplikacija u srednjim školama 6 opština sjeverne regije Crne Gore*. Tom prilikom je obučeno ukupno 644 nastavnika i vannastavnog osoblja.

Podaci uvođenja Informaciono komunikacionih tehnologija (ICT-a):

Do sada je obučeno 511 kandidata za ICT koordinate. Radi se o osmodnevnom kursu koji sadrži osnove rada na računaru, sa dijelom administriranja računarskih sistema i specifičnostima računarskih sistema u školi.

Takođe su održana dva specijalistička kursa za profesore srednjih škola kao obuka za izborne predmete Web dizajn i Algoritmi i programiranje. Oba kursa je pohađalo po 15 profesora.

Centar za stručno obrazovanje usko sarađuje sa licenciranim organizacijama za obrazovanje odraslih, kojih trenutno u Crnoj Gori ima preko 40, kao i sa brojnim institucijama sistema koje nude obrazovne aktivnosti sa ciljem razvoja ljudskih resursa u javnom i privatnom sektoru.

Za unapređenje pet prioriternih oblasti obrazovanja odraslih (Stručno obrazovanje i usavršavanje, Osnovno obrazovanje, Razvoj ključnih kompetencija, Obrazovanje i osposobljavanje kadra koji radi u obrazovanju odraslih,

Obrazovanje ranjivih grupa) preciziranih Planom obrazovanja odraslih (2010-2014) za 2010. godinu predviđena su finansijaska sredstva u iznosu od 2.156,500€ (za stručno obrazovanje 1.204,00€, osnovno obrazovanje 103.500€, razvoj ključnih kompetencija 615.00€, Obrazovanje i osposobljavanje kadra koji radi u obrazovanju odraslih 31.500€, Obrazovanje ranjivih grupa 202.500€).

Član 15-Pravo lica sa invaliditetom na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu

zajednice

Da bi se obezbijedilo djelotvorno ostvarivanje prava lica sa invaliditetom, bez obzira na uzrast ili prirodu nesposobnosti, na nezavisnost, socijalnu integraciju i učešće u životu zajednice, Ugovorne strane posebno se obavezuju:

- 1 da preduzmu neophodne mjere kako bi obezbijedile licima sa invaliditetom potrebno usmjerenje, obrazovanje i profesionalnu obuku, u okviru opštih mehanizama kada god je to moguće, ili, kada to nije moguće, pomoću specijalizovanih ustanova, javnih ili privatnih;**
- 2 da unaprijede pristup ovim licima zapošljavanju svim mjerama koje na neki način ohrabruju poslodavce da zaposle i zadrže kao svoje radnike lica sa invaliditetom u uobičajenoj radnoj sredini i da prilagode radne uslove potrebama lica sa invaliditetom ili, kada tako nešto nije moguće iz razloga onesposobljenosti, organizovanjem ili stvaranjem posebne vrste zapošljavanja prilagođene stepenu nesposobnosti. U određenim situacijama takve mjere mogu obuhvatiti specijalizovane službe za raspoređivanje i podršku;**
- 3 da unaprijede njihovu punu društvenu integraciju i učešće u životu zajednice posebno takvim mjerama, uključujući i tehničku pomoć, koje imaju za cilj da prevaziđu barijere sporazumijevanja i pokretljivosti i da omoguće pristup transportu, stambenom smještaju, kulturnim aktivnostima i razonodi.**

Član 15, stav 1

- 1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije na osnovu kojih se vidi da postoji djelotvoran pristup obrazovanju i stručnom osposobljavanju za osobe sa invaliditetom (ukupan broj OSI, broj OSI starosti od 0-18 godina, broj OSI u redovnom sistemu školovanja, na specijalnom obrazovanju i stručnom osposobljavanju, uključujući i više obrazovanje; broj integrisanih razreda i specijalnih obrazovnih ustanova, osnovne i obuke za nastavnike na radnom mjestu).**

Odgovor:

Zakon o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama, donijet je 2004. godine i omogućava da se u redovnu nastavu, i formalno, uključuju djeca sa posebnim potrebama. Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama („Sl. list CG „br. 45/10) puna integracija u redovan sistem razmatra se kao prva opcija u svim slučajevima uz obezbjeđivanje adekvatne obrazovne tehnologije, tehničke podrške djeci sa posebnim obrazovnim potrebama.

Vodeće načelo Strategije inkluzivnog obrazovanja, usvojene 2008. godine je kvalitetno i dostupno obrazovanje za djecu i omladinu s posebnim obrazovnim potrebama u skladu s njihovim interesovanjima, mogućnostima i potrebama. Samim tim, primjenjujemo i promoviramo inkluzivni model koji se bazira se sljedećim osnovnim principima: Poštuje se pravo djeteta da živi i odrasta u svom bazičnom okruženju, tj. primarnoj porodici; Očuvane sposobnosti djeteta, emocionalne i socijalne karakteristike osnov su za izradu individualnog razvojno-obrazovnog plana; Roditelji su partneri škole/vrtića i aktivno učestvuju u planiranju i praćenju razvoja svog djeteta; Pozitivni etos škole/vrtića baziran na timskom radu i odgovornosti svakog zaposlenog i dr.

Vlada Crne Gore je septembra 2010. usvojila Strategiju ranog i predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2010 - 2015) čiji je cilj da se ispune svi uslovi kako bi se obezbijedile dostupne, visokokvalitetne, sveobuhvatne, kulturološki prilagođene, inkluzivne usluge svoj djeci u Crnoj Gori od rođenja do polaska u osnovnu školu, sa posebnim naglaskom na najosjetljiviju djecu. Strategija kroz Specifični cilj 4. teži da obezbijedi interdisciplinarnu, koordinisanu i održivu saradnju cjelokupnog sistema u cilju unaprjeđenja socijalne inkluzije djece do polaska u osnovnu školu.

U toku je proces izmjene Pravilnika o kriterijumima za određivanje oblika i stepena nedostataka, smetnje odnosno poremećaja djece i mladih s posebnim potrebama i načinu uključivanja u obrazovne programe (»Sl. list RCG« broj 80/04), odnosno Pravilnika o načinu, uslovima i postupku za usmjeravanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama. Radna grupa (čine je predstavnici Ministarstva provjete i sporta, Ministarstva zdravlja, Ministarstva rada i socijalnog staranja, Zajednice opština, NVO sektora) do sada je redefinisala smetnje i teškoće u razvoju, uskladila ih sa Zakonom i najnovijim trendovima. Novodefinisana terminologija uslov za usmjeravanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama u vaspitno-obrazovni sistem. Radne verzije terminologije upućena je na konsultacije pedijatrima, defektolozima određenog usmjerenja u zavisnosti od smetnje ili teškoće u razvoju koja se definiše kao i zainteresovanim NVO-ima.

Od početka reforme sistema vaspitanja i obrazovanja u Crnoj Gori organizovan je veliki broj seminara za nastavnike, stručne službe i direktore predškolskih ustanova i osnovnih škola radi podrške djeci sa posebnim obrazovnim potrebama i njihovog uključivanja u redovni sistem obrazovanja i vaspitanja. Zavod za školstvo je organizovao obuke za primjenu reformskih rješenja. Kroz ove obuke prošlo je 5375 nastavnika i 202 direktora osnovnih škola (broj seminara - 270). Sve ove obuke uključile su i jedan modul koji se odnosio na inkluzivno obrazovanje. Zatim, kroz obuke za inkluzivno obrazovanje, ostvarene u partnerstvu sa Save the Children UK, prošlo je 1719 nastavnika i stručnih saradnika predškolskih ustanova i osnovnih škola. Organizovan trening za rad sa djecom sa autizmom u saradnji sa „Save the children UK” i Univerzitetom u Edinburgu. Takođe, Vlada Finske je podržala razvoj inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori kroz Projekat »Ka inkluzivnom obrazovanju«. U okviru ovog projekta, koji je realizovan u periodu 2006-2008. godina, obučeno je 40 direktora i pomoćnika direktora osnovnih škola, 38 savjetnika iz Zavoda za školstvo, 39 nastavnika i drugih profesionalaca iz osnovnih škola u Crnoj Gori, dok je 27 stručnih saradnika i nastavnika pohađalo specijalističke studije iz oblasti inkluzivnog obrazovanja na Nastavničkom fakultetu u Nikšiću.

Od druge polovine 2008. godine, u 18 crnogorskih opština, formirane su prvostepene komisije za usmjeravanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama u vaspitno-obrazovni sistem. Komisije predlažu

usmjeravanje u odgovarajući obrazovni program, predškolsku ustanovu, školu, ili posebnu ustanovu, zavisno od stepena i vrste smetnje i teškoće u razvoju. Prijedlogom o usmjeravanju određuje se i program, obim i način sprovođenja dodatne stručne pomoći, kadrovski, prostorni, materijalni i drugi uslovi koji moraju biti obezbijeđeni. U saradnji sa UNICEF-om obučeni su članovi komisija, urađeni su radni instrumenti i štampan Priručnik za rad komisija. Zatim, realizovana je Edukacija za tijela iz Mreže stručne podrške za djecu i omladinu sa posebnim obrazovnim potrebama - edukacija predstavnika centara za socijalni rad u Crnoj Gori, centara za podršku djeci sa posebnim potrebama i dnevnih centara u Crnoj Gori. Pripremljen je Informator sa procedurama, obavezama i odgovornostima u procesu usmjeravanja djece sa posebnim obrazovnim potrebama u vaspitno-obrazovni sistem.

Svaka vaspitno-obrazovna ustanova donosi individualni razvojno-obrazovni program (IROP) za svako dijete sa posebnim obrazovnim potrebama, koristeći se preporukama komisije za usmjeravanje. Njime se određuju oblici vaspitno-obrazovnog rada za predmete, dodatna stručna pomoć, prilagođavanje u organizaciji, način provjere i ocjenjivanja znanja, postignuća i napredovanja djece. Za izradu IROP-a obrazuje se tim koji čine: nastavnici i stručni saradnici ustanove, uz učešće roditelja.

U Zavodu za školstvo se organizuju mobilne službe radi pomoći u vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama usmjerene u redovne vaspitno-obrazovne ustanove. U Crnoj Gori postoje četiri mobilna tima (Podgorica, Nikšić, Sjever Crne Gore i Primorje). U zavisnosti od vrste smetnje ili teškoće u razvoju djeteta angažuje se stručni saradnik – defektolog, psiholog ili pedagog. Metode rada koje primjenjuju su: individualni rad sa djetetom u cilju ispunjavanja vaspitno-obrazovnih ciljeva; pružanje instrukcija nastavnicima radi postizanja nastavnih ciljeva i dr.

U dosadašnjem periodu u oblasti tehničke podrške u nastavnom procesu učenicima sa smetnjama i teškoćama u razvoju imamo primjere dobre prakse. Naime, ističu se projekti „Asistenti za djecu sa smetnjama i teškoćama u razvoju koja se školuju u redovnim školama po inkluzivnom modelu“. Ove aktivnosti su, za sada, podržane kroz „Program javnog rada“ Zavoda za zapošljavanje. Asistenti u nastavi u vrtićima i školama u Crnoj Gori: Podgorica u školama 27 asistenata, a u predškolskim ustanovama 22 asistenta, Bijelo Polje – u školama 11 asistenata, a u predškolskoj ustanovi - 4 asistenta, Pljevlja u školama 4 asistenta, a u predškolskoj ustanovi 2 asistenta, Nikšić u školama 19 asistenata, a u predškolskoj ustanovi 5 asistenata, Herceg Novi u školama 5 asistenata. Dakle, ukupan broj asistenata u predhodnom periodu je 99. Povodom konkursa za program Javnih radova za 2011. godinu Ministarstvo prosvjete i sporta je dalo saglasnosti da se, u okviru njega, i dalje podrže programi tehničke podrške djeci u vaspitno-obrazovnom procesu.

Od druge polovine 2008. godine, u 18 crnogorskih opština, formirane su prvostepene komisije za usmjeravanje djece sa posebnim obrazovnim potrebama u vaspitno-obrazovni sistem. Komisije predlažu usmjeravanje u odgovarajući obrazovni program, predškolsku ustanovu, školu, ili posebnu ustanovu, zavisno od stepena i vrste smetnje i teškoće u razvoju. Prijedlogom o usmjeravanju određuje se i program, obim i način sprovođenja dodatne stručne pomoći, kadrovski, prostorni, materijalni i drugi uslovi koji moraju biti obezbijeđeni. Na osnovu prijedloga komisija za usmjeravanje na lokalnom nivou (18), MPiS redovno ažurira bazu podataka o djeci sa posebnim obrazovnim potrebama. Na osnovu toga, MPiS identifikuje potrebnu tehničku podršku i servise – broj djece u CG sa rješenjem o usmjeravanju je, u ovom trenutku, 783.

U saradnji sa UNICEF-om obučeni su članovi komisija, urađeni su radni instrumenti i štampan Priručnik za rad komisija. Pripremljen je Informator sa procedurama, obavezama i odgovornostima u procesu usmjeravanja djece sa posebnim obrazovnim potrebama u vaspitno-obrazovni sistem.

Svaka vaspitno-obrazovna ustanova donosi individualni razvojno-obrazovni program (IROP) za svako dijete sa posebnim obrazovnim potrebama, koristeći se preporukama komisije za usmjeravanje. Njime se određuju oblici vaspitno-obrazovnog rada za predmete, dodatna stručna pomoć, prilagođavanje u organizaciji, način provjere i ocjenjivanja znanja, postignuća i napredovanja djece. Za izradu IROP-a obrazuje se tim koji čine: nastavnici i stručni saradnici ustanove, uz učešće roditelja.

Kroz program IPA 2010, Ministarstvo prosvjete i sporta je uključeno sa svojim aktivnostima u Projekat "Reforma sistema socijalne zaštite i brige o djeci: unaprjeđenje socijalne inkluzije". Jedan od podciljeva se odnosi na proces transformacije posebnih ustanova u resursne centre. Resursni centri će usmjeriti svoju vaspitno-obrazovnu funkciju ka djeci sa težim, teškim i kombinovanim smetnjama, a za koje je upućivanje u ustanovu jedini i najbolji interes. Resursni centri će proširiti svoje aktivnosti i pružati kadrovsku, stručnu i savjetodavnu pomoć djeci sa smetnjama i teškoćama u razvoju na najranije uzrastu. Resursni centri će postati podrška redovnom sistemu, a njihovi stručnjaci će vršiti obuke nastavnika i stručnog kadra u redovnim školama kako se radi sa djecom sa konkretnom smetnjom i teškoćom u razvoju. Dakle, *svaki resursni centar će biti odgovoran za određenu vrstu smetnje i teškoće u razvoju. Predviđaju se sljedeći resursni centri: Resursni centar za slušne smetnje i govorne poremećaje (sadašnji Zavod za školovanje i rehabilitaciju lica sa poremećajima sluha - Kotor), Resursni centar za sve nivoe intelektualnih smetnji i autizam (sadašnji Centar za obrazovanje i osposobljavanje „1. Jun“), Resursni centar za tjelesne smetnje i vizuelne smetnje (sadašnji Zavod za školovanje i profesionalnu rehabilitaciju invalidne djece i omladine – Podgorica), Resursni centar za poremećaje u ponašanju, odnosno socijalnu, emocionalnu i kulturološku deprivaciju (sadašnji Centar za djecu i mlade "Ljubović")*. Zatim, ovim Projektom uspostaviće se standardi i metodologija eksterne provjere znanja za djecu sa smetnjama i teškoćama u razvoju. Naime, potrebno je da Ispitni centar Crne Gore u potpunosti odgovori na obrazovne potrebe djece sa smetnjama i teškoćama u razvoju i za svako pojedino dijete kreira individualni test za provjeru postignuća. Kroz realizaciju ovog Projekta, cilj je da se poveća ukupan broj djece RAE populacije u sistemu vaspitanja i obrazovanja.

U daljem školovanju djece sa posebnim obrazovnim potrebama, akcenat treba stavljati na usmjeravanje prema srednjem stručnom obrazovanju. Kroz stručno obrazovanje djeca sa posebnim obrazovnim potrebama se mogu najadekvatnije pripremiti za samostalan život jer se u odjeljenjima srednjih stručnih škola uključuje manji broj učenika, veće su mogućnosti individualnog pristupa učenicima sa posebnim obrazovnim potrebama i sticanja praktičnog znanja, vještina i kompetencija. U tom smislu radi se na promovisanju inkluzivnog obrazovanja i obukama za nastavni i stručni kadra na srednjoškolskom nivou vaspitanja i obrazovanja, a koji se realizuje u saradnji sa Centrom za stručno obrazovanje i austrijskom organizacijom KulturKontakt. Osnovni cilj je da se formiraju timovi za obuku i podršku inkluzivnom obrazovanja na nivou srednjeg stručnog obrazovanja. Sa direktorima, predstavnicima pedagoško-psihološke službe i nastavnog kadra održan okrugli sto i fokus grupa „Uslovi za socijalnu inkluziju u srednjem stručnom obrazovanju“. Nakon toga, održan seminar za predstavnike pedagoško-psiholoških službi. Izrađen je program obuke podrške inkluzivnom obrazovanju na nivou srednjeg stručnog obrazovanja. Edukacija je zakazana za 20., 21. i 22. jun i usmjerena na sljedeće oblasti: Inkluzivni pokret i afirmativna terminologija, Zakonski i strateški okvir inkluzivnog obrazovanja, Karakteristike razvojne faze adolescencije i ličnosti adolescenta, Iskustva i preporuke za rad sa učenicima sa smetnjama i teškoćama u razvoju, Proces nastajanja smetnja i teškoća u razvoju (DCP model), Instrumenti za procjenu sposobnosti, kvaliteta sredine i životnih navika, Predrasude i prihvatanje različitosti, Timski rad, Izrada individualnog razvojno-obrazovnog programa (IROP-a), Organizovanje dualne nastave (uspostavljanje saradnje sa privatnim sektorom u okviru kojeg se obavlja praktična nastava u srednjem stručnom obrazovanju).

Centar za stručno obrazovanje koordinirao je kreiranjem posebnih obrazovnih programa sa prilagođenim izvođenjem i dodatnom stručnom pomoći za stručno obrazovanje djece sa smetnjama u razvoju govora i sluha i za djecu sa poteškoćama u učenju. Urađena su četiri takva programa koja po završetku nude ovoj djeci validnu stručnu kvalifikaciju sa kojom mogu aktivno i ravnopravno da učestvuju na tržištu rada.

Pripremljeni su standardi zanimanja Saradnik socijalne inkluzije i Organizator rada socijalne inkluzije, zanimanja za koja je predviđeno da se bave povezivanjem pojedinaca iz marginalizovanih grupa sa zvaničnim institucijama sistema radi omogućavanja ostvarivanja seta ljudskih i građanskih prava.

Ministarstvo prosvjete i sporta je u potpunosti pomoglo adaptaciju jedne sobe u Studentskom domu u Nikšiću, za potrebe studiranja na filozofskom fakultetu u Nikšiću, smjer psihologija. Sve škole imaju obavezu da obezbijede pristupne rampe, pa su tako 17 podgoričkih osnovnih škola i 4 srednje škole, prevazišle arhitektonske barijere pristupnom rampom. Po standardima sve novosagrađene škole su dostupne za djecu i mlade sa posebnim obrazovnim potrebama (npr. Ekonomska škola i Medicinska škola u Podgorici, JU OŠ "21. maj", JU OŠ "Mahmut Lekić, Tuzi, JU OŠ "Druga škola" u Budvi": rampa, hidraulični vertikalni lift, prilagođeni toalet). U Baru je prilagođen prilaz i ulaz u OŠ „Jugoslavija“. U potpunosti prilagođen Pravni fakultet u Podgorici potrebama osoba sa invaliditetom: ugrađen je vertikalni hidraulični lift po važećim evropskim standardima vezano za potrebe OSI, toalet za potrebe OSI, a takođe je napravljena prilazna betonska rampa i zakošeni trotoari. Lift povezuje Fakultet političkih nauka sa Pravnim fakultetom. Prilagođen je ulaz na Stomatološku polikliniku u krugu KC Podgorica, koja će služiti potrebama Medicinskog fakulteta.

Član 15, stav 2

- 1) **Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**
- 2) **Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) **Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije o broju OSI koji su u radno aktivnom dobu, u uobičajenom zaposlenju ili zaštićenom (procjene, ako je potrebno). Osim toga, navedite da li se osnovne radno-pravne odredbe primjenjuju na osobe koje rade u zaštićenom radnom odnosu gdje je proizvodnja glavna djelatnost.**

Odgovor:

U Crnoj Gori se sve više promoviše i razvija novi odnos prema osobama sa invaliditetom. Na podizanje svijesti i jačanje pozitivnog razmišljanja o mogućnostima, sposobnostima i problemima tih osoba utiču evropske integracije, kao i mnoga međunarodna dokumenta, koja snažnije promovišu ljudska prava osoba sa invaliditetom i favorizuju preduzimanje odlučnih mjera koje će stvoriti jednake uslove za njihovo aktivno učešće u svim oblastima društva (Konvencija MOR-a br.159, Preporuka MOR-a br.168, Univerzalna deklaracija UN o pravima čovjeka, Standardna pravila UN o izjednačavanju mogućnosti za osobe sa invaliditetom, Milenijumski razvojni ciljevi, Evropska socijalna povelja, Konvencija UN o pravima djeteta, Međunarodna konvencija UN o pravima i dostojanstvu osoba sa invaliditetom i dr.).

Ustav Crne Gore, kao najviši akt, proklamuje ravnopravnost svih građana, tj. svi su pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost i lično svojstvo.

Vlada Crne Gore je donijela Nacionalnu Strategiju zapošljavanja i ljudskih resursa za period 2007 – 2011 god, koja je suštinski i metodološki slična strategijama država članica EU i zahtijeva, između ostalog, da se, u periodu do 2011. godine preduzme niz mjera i aktivnosti, za osnivanje i funkcionisanje sistema profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba sa invaliditetom, kao i drugih osoba sa preprekama u zapošljavanju. Dvogodišnjim akcionim planovima zapošljavanja se operacionalizuju ciljevi Strategije.

Donijeta je i Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori 2008-2016 godine, čiji je cilj unapređenje položaja osoba sa invaliditetom i njihovo uključivanje u sve oblasti društva, na ravnopravnoj osnovi. U oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja je predviđeno uspostavljanje pravnog okvira za zapošljavanje osoba sa

invaliditetom, koji treba da stvori uslove za njihovo prilagođavanje tržištu rada, kroz edukaciju, treninge i profesionalno osposobljavanje, kao i prilagođavanje tržišta rada osobama sa invaliditetom.

Na osnovu ciljeva i mjera koje postavlja Strategija, donose se akcioni planovi za period od dvije godine.

Poštujući preporuke Evropske unije, Zavod za zapošljavanje Crne Gore je izradio tri studije:

▮ **Tržište rada i zapošljavanje**, koja predstavlja osnovni dokument o učešću struke u rješavanju problema nezaposlenosti i pružanju usluga nezaposlenim, zaposlenim licima i poslodavcima. Uvodi se nova tehnologija rada sa korisnicima usluga. U tom procesu nezaposleni mora biti aktivan u traženju izlaza iz nezaposlenosti, dok služba za zapošljavanje mora da pruži efikasnu pomoć, vodeći računa o osnovnom načelu u radu sa nezaposlenim, a to je usmjerenost prema njegovim potrebama i mogućnostima. Uvodi se savremeni koncept posredovanja, jer se sa pasivnog posredovanja prelazi na aktivno povezivanje i usklađivanje ponude i tražnje;

▮ **Doktrina rada i tehnologija rada sa teže zapošljivim licima** je integralni dio, opšte doktrine pružanja usluga, kojim se definišu ciljevi i uređuje proces i tehnologija rada, primjena različitih metoda i tehnika, standardi, kodeksi i druga pitanja iz ove oblasti. Ovom studijom su stručno utemeljena polazišta, predlozi i sugestije za oblikovanje zakonske regulative u Crnoj Gori, saglasno opredjeljenjima Evropske unije u ovoj oblasti, ukazano je na značaj formiranja i razvoja specijalizovanih organizacija za pružanje usluga teže zapošljivim licima na području profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja i socijalne zaštite, kao i na uspostavljanje kontinuirane partnerske saradnje organizacija i institucija u oblasti zapošljavanja, zdravlja, invalidsko-penzijskog osiguranja, socijalne zaštite, nevladinih organizacija, uz odgovarajuću koordinaciju od strane resornih ministarstava i drugih državnih organa.

▮ **Socijalna ekonomija u Crnoj Gori** je izraz potrebe da se ukaže na ulogu socijalne ekonomije i socijalnog preduzetništva u razvijenim zemljama tržišne privrede, i na bazi toga sagledavanje njene uloge u povećanju zaposlenosti teško zapošljivih grupa u Crnoj Gori. Iz studije proizilazi zaključak da uspostavljanje socijalnih kooperativa predstavlja efikasan instrument protiv socijalne izolovanosti i da je neophodno omogućiti da se socijalna preduzeća razvijaju tamo gdje privatni sektor nema interesa, a javni sektor nije dovoljno efikasan. Time se postiže ravnoteža između tržišnog i socijalnog.

U julu 2008. godine donijet je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, čiji je cilj stvaranje uslova za uspješnu profesionalnu rehabilitaciju, povećanje zaposlenosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti.

Donošenjem posebnog zakona, Zakona o zapošljavanju i osiguranju od nezaposlenosti (u martu 2010. godine) i podzakonskih akata za sprovođenje posebnog zakona, stvoren je pravni okvir za realizaciju programa profesionalne rehabilitacije i zapošljavanje lica sa invaliditetom, kao i drugih teže zapošljivih lica.

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, utvrđeno je da se zapošljavanje ostvaruje na otvorenom tržištu rada i pod posebnim uslovima, zavisno od ostalih radnih sposobnosti tih lica.

Na otvorenom tržištu rada, u primjeni je kvotni sistem u zapošljavanju lica sa invaliditetom, i to: poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih dužan je da zaposli najmanje jedno lice sa invaliditetom, a koji ima više od 50 zaposlenih najmanje 5% lica sa invaliditetom, u odnosu na ukupan broj zaposlenih.

Poslodavac koji zaposli lice sa invaliditetom, prema ovom zakonu, ima pravo na subvencije, koje se odnose na:

▫ bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom;

▫ kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom;

▫ učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom;

▫ subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli.

Pravo na subvencije ima i lice sa invaliditetom koje se samozaposli, koje obavlja samostalnu djelatnost ili osnuje privredno društvo, koje se zaposli u porodičnom domaćinstvu i obavlja poljoprivrednu djelatnost kao jedino, glavno ili dopunsko zanimanje.

Poslodavcu pripada subvencije zarada, u prvoj godini 80%, u drugoj godini 60% i u trećoj i svakoj narednoj godini 50% od isplaćene bruto zarade zaposlenog lica sa invaliditetom.

Poslodavac koji ne ispuni kvotu, dužan je da, za svako lice koje nije zaposlio, prilikom mjesečne isplate zarada i naknade zarada zaposlenih uplati poseban doprinos za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom na posebni račun Budžeta Crne Gore – Fond za profesionalnu rehabilitaciju, koji je organizovan u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore. Sredstva Fonda se koriste za programe profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja lica sa invaliditetom, isplate subvencija, sufinansiranje posebnih organizacija, u kojima se zapošljavaju lica koja se, zbog radnih i zdravstvenih ograničenja, ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada, kao i drugih aktivnosti.

U cilju praćenja realizacije mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije, kao i namjenskog korišćenja sredstava Fonda, obrazovan je Savjet Fonda, koji ima devet članova, od kojih četiri imenuju udruženja koja predstavljaju lica sa invaliditetom (Savez slijepih Crne Gore, Savez organizacija gluhih i nagluhih Crne Gore, Udruženje paraplegičara Crne Gore i Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore), a po jednog Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo finansija, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Savez sindikata Crne Gore i Unija poslodavaca Crne Gore.

Zapošljavanje pod posebnim uslovima je zapošljavanje u posebnim organizacijama, i to u:

- zaštitnoj radionici – oblik obavljanja privredne djelatnosti, pod uslovom da zapošljava najmanje 51% lica sa invaliditetom od ukupnog broja zaposlenih. Može je osnovati jedinica lokalne samouprave, privredno društvo, preduzetnik, Zavod, NVO, lica sa invaliditetom, udruženje poslodavaca, sindikat i drugo pravno i fizičko lice;

▫ zaštitnom pogonu – poslodavac je dužan da, ukoliko u okviru sistema poslovanja postoje otežani uslovi rada koji povećavaju nastanak invalidnosti, organizuje poseban pogon zaštitnog karaktera. Pogon se organizuje ako poslodavac ima utvrđena mjesta na kojima se mogu zaposliti lica sa invaliditetom u adaptiranom ambijentu i u zavisnosti od potreba lica sa invaliditetom. Može se osnovati pod uslovom da ima najmanje 50% radnih mjesta za zapošljavanje lica sa invaliditetom;

▮ **radnom centru** – ustanova za zaštitu lica sa invaliditetom, posebno onih sa teškim invaliditetom, koja se ne mogu zaposliti niti održati zaposlenje pod opštim niti pod posebnim uslovima; služi za zapošljavanje i radno terapijske aktivnosti u okviru habitacije (sistem mjera i postupaka za osposobljavanje djece sa urođenim ili u najranijem uzrastu stečenim oštećenjem, radi boljeg funkcionisanja za svakodnevne potrebe života) i rehabilitacije. U radnom centru se mogu zaposliti lica koja ne postižu radni učinak veći od 50% u odnosu na lica iste životne dobi, stručne spreme i pod istim uslovima rada. Radni centar mora imati najmanje 80% zaposlenih lica sa invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih. Lice sa invaliditetom ima status korisnika usluga.

Za primjenu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom potrebno je uspostaviti odgovarajuću institucionalnu mrežu, edukovati kadrove –stručnjake raznih profila, koji će biti jedan od osnovnih uslova za funkcionisanje novog sistema u ovoj oblasti.

Zavod za zapošljavanje, kao nosilac posredovanja u zapošljavanju nezaposlenih lica, inicira i u početnoj fazi, pruža podršku formiranju specijalizovanih organizacija za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, obzirom da zahtijevaju poseban stručni tretman, zbog niza prepreka koje utiču na problem njihovog zapošljavanja, kao što su: predrasude, gubitak samopouzdanja, nemotivisanost, opadanje radnih sposobnosti, zastarela i neadekvatna znanja i dr.

Tako je krajem 2009. godine počela realizacija programa profesionalne rehabilitacije i osposobljavanje budućih stručnjaka iz ove oblasti, koji su nastavili realizaciju i u 2010-oj godini.

U smislu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, profesionalna rehabilitacija obuhvata veliki broj aktivnosti, poput: profesionalnog informisanja, savjetovanja i procjene profesionalnih mogućnosti, sprovođenja procedura i postupaka utvrđivanja radnih sposobnosti i vještina, pružanja psihosocijalne i motivacijske podrške pri usmjeravanju lica na odgovarajuće programe rehabilitacije, realizacije programa osposobljavanja lica sa invaliditetom za odgovarajuća zanimanja i uključivanja na tržište rada, prilagođavanja radnog mjesta za lica sa invaliditetom, pružanja stručne pomoći i praćenja lica sa invaliditetom sa ciljem da se efikasno uključi u radno okruženje, kao i analize tržišta rada radi utvrđivanja mogućnosti zapošljavanja i uključivanja u rad lica sa invaliditetom, procjene mogućnosti izvođenja, razvoja i usavršavanja programa profesionalne rehabilitacije, radnog osposobljavanja, dokvalifikacije, prekvalifikacije i programa za održavanje i usavršavanje radnih i socijalnih vještina i sposobnosti u funkciji pripreme za zapošljavanje, itd.

Profesionalna rehabilitacija nema za cilj isključivo osposobljavanje lica sa invaliditetom za rad, već ima i mnogo širu dimenziju radno-socijalne integracije, za što samostalnije i uspješnije uključivanje u život i rad.

Najvažnije komponente profesionalne rehabilitacije su dijagnoza problema, odnosno prepreke u zapošljavanju, procjena preostale radne sposobnosti, usmjeravanje i osposobljavanje za produktivni rad i zapošljavanje, psihosocijalna podrška u cijelom procesu i naravno zapošljavanje, održanje zaposlenja i napredovanje u njemu.

Kao najvažniji segment procesa profesionalne rehabilitacije prepoznato je utvrđivanje preostale radne sposobnosti.

U procjenu preostale radne sposobnosti uključeni su stručnjaci iz raznih oblasti: socijalni radnik, doktor medicine rada, tehnolog, radni terapeut, psiholog i drugi stručnjaci, koji kroz individualni pristup, a na osnovu određenih testiranja, simuliranja radne sredine, medicinske dokumentacije, utvrđuju kakve su radne sposobnosti nezaposlenog lica.

U procesu profesionalne rehabilitacije jako je bitan kontinuitet i sam proces izuzetno je kompleksan. Zato treba uvijek imati na umu dugoročna rješenja, kombinovati obrazovanje i mjere rehabilitacije, a sve s ciljem da se lice na pravi način uključi i što duže zadrži na tržištu rada.

Realizacijom mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije nezaposlena lica se kvalitetno pripremaju za tržište rada, jer to predstavlja jedini način da budu zadovoljna i lica sa invaliditetom i poslodavci.

Pilot program »Primjena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom u praksi«

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, u saradnji sa privatnom Agencijom »Pamark« iz Podgorice i stručnjacima Agencije »Papilot« iz Ljubljane, Republika Slovenija, inicirao je 2009. godine pokretanje programa profesionalne rehabilitacije, kroz realizaciju pilot projekta, što je istovremeno označilo početak primjene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom u praksi.

Do sada je u u programe profesionalne rehabilitacije uključeno 110 lica sa evidencije biroa Podgorica, Nikšić i Bar.

Programi profesionalne rehabilitacije namijenjeni su nezaposlenim licima koji imaju probleme i prepreke pri zapošljavanju, koje su uglavnom prouzrokovane kombinacijom većeg broja faktora (neki od rizičnih faktora odnose se na zdravstvene probleme, neki su više socijalne prirode, itd). Da bi Zavod za zapošljavanje bio u mogućnosti da uspješno posreduje pri njihovom zapošljavanju, neophodno ih je pripremiti za tržište rada i procijeniti njihove preostale radne sposobnosti.

Pored toga, treba imati u vidu, da je procjena preostalih radnih sposobnosti i uključivanje u programe rehabilitacije preduslov za dobijanje statusa lica sa invaliditetom, za ona lica koja ga po drugom osnovu nijesu ostvarila. Samim tim omogućava se njihov rad u uslovima i na način koji u potpunosti odgovara njihovoj preostaloj radnoj sposobnosti, kao i korišćenje beneficija po osnovu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.

Poštujući modularni pristup u profesionalnoj rehabilitaciji, prvi korak uključivanja nezaposlenih lica je trijaža sa motivacijom, pri čemu se ostvaruje prvi susret sa rehabilitantom, od strane rehabilitacijskog savjetodavca, psihologa i doktora medicine rada.

Trijaža ima za cilj prepoznavanje smetnji, sposobnosti i potencijala, kao i spoznaju socijalnog okruženja rehabilitanta. Na osnovu toga, u saradnji sa samim rehabilitantom vrši se izrada individulanog Plana rehabilitacije, kojim se definišu sledeće faze rehabilitacije.

Kroz drugi modul vrši se ocjena preostale radne sposobnosti, u kojem sa rehabilitantima individualno rade članovi stručnog tima, kroz razgovore, niz psiholoških i tehnoloških testiranja, simulaciju radne sredine i slično. Cilj modula je utvrđivanje radne sposobnosti, znanja, postojećih radnih navika i na kraju dobijanje zajedničkog mišljenja o mogućnostima uključivanja rehabilitanta u proces rada, školovanja ili utvrđivanje nezapošljivosti i upućivanje u neki od oblika zapošljavanja pod posebnim uslovima. Cilj procjene preostalih radnih sposobnosti za pojedinca jeste i potreba za prepoznavanjem vlastitih prepreka u zapošljavanju i njihovo prevazilaženje.

Na osnovu definisanih preostalih radnih sposobnosti rehabilitanti se uključuju u naredne module, poput: psihosocijalne rehabilitacije (kojim se utiče na njegovu motivaciju, obnavljaju i stiču vještine komunikacije, podiže poljuljano samopouzdanje i slično), uključivanje u programe sticanja novih znanja i vještina za traženje zaposlenja (namijenjen licima koja žele da traže posao, ali ne znaju kako); traženje odgovarajućeg radnog mjesta uz posredovanje Zavoda, analiza i prilagođavanje radnog mjesta, sticanje radnih vještina na konkretnom radnom mjestu ili, ukoliko se ustanovi da rehabilitant ne može biti uključen u otvoreno tržište rada upućuje se u modul socijalna uključenost (rad kao okupacija, radni centar i slično).

Krajnje mišljenje o procjeni daje tim koji stručnjaci raznih profila: rehabilitacioni savjetodavac socijalni radnik, psiholog, doktor medicine rada, radni terapeut, tehnolog rada, kao i stručnjaci drugih profila po potrebi (poput tiflopedagoga – pedagog za slijepe i slabovide osobe). Mišljenje se temelji na iskazima i mišljenjima svakog člana tima, iznesenim na

redovnim timskim sastancima. Na osnovu mišljenja priprema se ocjena mogućnosti za zapošljavanje pojedinca na otvorenom tržištu rada, zapošljavanje pod posebnim uslovima ili se utvrđuje nemogućnost zapošljavanja. Na taj način Zavod za zapošljavanje obezbjeđuje stručno mišljenje, sa predlogom za usmjeravanje nezaposlenog lica.

Za sve rehabilitante predviđeno je stručno praćenje, u trajanju od šest mjeseci, period, u kome se prati realizacija postavljenih ciljeva i bez kojeg programi profesionalne rehabilitacije nemaju efekta.

Kod velikog broja rehabilitanata u procesu procjene radnih sposobnosti utvrde se zdravstveni problemi i neophodnost daljeg medicinskog tretmana. Tim koji realizuje mjere profesionalne rehabilitacije, uz preporuku za nastavak liječenja, obezbjeđuje i pomoć, ukoliko je potrebna, u posredovanju kod zdravstvenih institucija.

Na osnovu razgovora sa rehabilitantom kreira se nacrt praćenja. Prati se odziv rehabilitanta i ispunjenje zadatih ciljeva. U tom periodu, zavisno od aktivnosti u koju je upućen rehabilitant, prati se i posreduje kod obrazovnih institucija, poslodavaca, prati se realizacija modula pripreme na konkretnom ili simuliranom radnom mjestu. Praćenje se odvija i u programu socijalne i radne uključenosti. Takođe, može da se radi i o pripremi radnog mjesta, nakon čega se rehabilitant prati u novoj radnoj sredini.

Za lica kod kojih se utvrdi da je njihova preostala radna sposobnost ispod 30%, predlaže se uključivanje u program „Socijalna uključenost lica sa invaliditetom“.

Sadržaj programa socijalne uključenosti se odnosi na psihosocijalnu podršku, unapređivanje radnih i socijalnih vještina nezaposlenih lica, kroz jednostavna zanimanja, poput izrade određenih suvenira (radionica za izradu predmeta od gline, radionica za izradu pletenih proizvoda od prirodnih materijala, poput podmetata, korpica, držača za flaše i slično, izrada novogodišnjih čestitki i ukrasa, slikanje na tkanini). Pojedinačne aktivnosti se prilagođavaju sposobnostima učesnika programa.

Uključivanje teže zapošljivih lica, pa tako i lica sa invaliditetom, u tržište rada predstavlja jedan od najzahtjevnijih poslova na području zapošljavanja. Stoga je neophodno obezbijediti visok nivo kvaliteta u svim elementima stručnog tretmana.

Prepoznajući potrebu za stvaranjem stručnjaka koji će izvoditi programe profesionalne rehabilitacije, po modularnom principu i utvrđenim standardima, Zavod je u okviru pilot projekta pokrenuo i proces obuke 12 visokoškolaca – nezaposlenih lica sa evidencije Biroa rada Podgorica. Među njima su socijalni radnici, psiholozi, defektolozi, fizioterapeuti (koji se obučavaju za radne terapeute) i tehnolozi (koji se obučavaju za tehnologe rada). Obuka se odnosi na teorijsku i praktičnu, jer se realizuje uporedo sa realizacijom programa profesionalne rehabilitacije.

U proces obuke je uključeno i osam lica zaposlenih u Zavodu, koji će raditi na mjestima rehabilitacionog savjetnika i biti zaduženi za praćenje realizacije programa profesionalne rehabilitacije nezaposlenih lica i saradnju sa izvođačima. Zajednička obuka inicirana je iz razloga važnosti buduće saradnje Zavoda za zapošljavanje i Centra za radnu integraciju, u kojem će stručni kadar izvoditi programe profesionalne rehabilitacije.

Teorijska obuka obuhvata kompletan proces profesionalne rehabilitacije, od prepoznavanja prepreka, upućivanja i samog tretmana lica sa invaliditetom i drugih teže zapošljivih lica do razrade izvođenja svakog pojedinog programa.

Neke od oblasti koje su obrađivane odnose se na vrste, specifičnosti, karakteristike pojedinih ciljnih grupa sa psihološkog, pedagoškog, medicinskog, radno-terapeutskog i tehnološkog aspekta; razumijevanje i prepoznavanje poteškoća i prepreka kod njihovog uključivanja u tržište rada; važnost uvođenja sistema kvaliteta u rad sa teže zapošljivim kategorijama nezaposlenih; primjenu etičkog kodeksa u rehabilitaciji, tehnologiju rada u profesionalnoj rehabilitaciji sa medicinskog aspekta; metode rada u profesionalnoj rehabilitaciji (interdisciplinarni, individualni,

grupni, timski); tehnologiju rada u rehabilitaciji sa radno-terapeutskog aspekta; modularni pristup u profesionalnoj rehabilitaciji sa analizom i procesom izvođenja svakog pojedinačnog modula; evaluaciju u profesionalnoj rehabilitaciji.

Teme su obrađivanje kroz uključivanje stručnjaka koji se bave profesionalnom rehabilitacijom, poput socijalnih radnika, psihologa, doktora medicine rada, radnih terapeuta, tehnologa rada, eksperata iz oblasti uvođenja sistema kvaliteta, standarda i etičkog kodeksa.

Zavod za zapošljavanje je inicirao gradnju Centra za radnu integraciju teže zapošljivih lica, u Podgorici. Centar je namijenjen teže zapošljivim licima, koja bez podrške i odgovarajućih stručnih tretmana nijesu zapošljiva.

Centar će biti institucija u koju će se upućivati lica kojima je potrebna sveobuhvatna obrada, nakon dugogodišnje nezaposlenosti, narušenog samopouzdanja ili nedefinisanih zdravstvenih teškoća.

U Centru će se realizovati programi profesionalne rehabilitacije prilagođeni potrebama teže zapošljivih kategorija, a izvođeni od strane stručnih lica različitih profila, koji ispunjavaju kadrovske standarde.

Nakon realizacije određenih programa, pripremaće se ocjena mogućnosti za zapošljavanje polaznika na otvorenom tržištu rada, zapošljavanje pod posebnim uslovima ili će se utvrđivati nemogućnost zapošljavanja. Na taj način Zavod za zapošljavanje će obezbijediti stručno mišljenje, sa predlogom za usmjeravanja nezaposlenog lica.

U objektu budućeg Centra biće moguće organizovati socijalne kooperative, kao i manje zaštitne radionice u kojima bi se zapošljavala lica sa invaliditetom kojima je ovakav Centar i namijenjen.

Crna Gora izgrađuje novi sistem u ovoj oblasti, a to je proces koji traje. Radi se o vrlo složenoj, specifičnoj i novoj materiji, koja zahtijeva jedan ozbiljan i vrlo pažljiv rad, jer kao što je poznato, put do zaposlenja lica sa invaliditetom je duži, komplikovaniji i teži. U tom smislu proces profesionalne rehabilitacije u Crnoj Gori zahtijeva multidisciplinarni pristup, podršku i aktivno učešće socijalnih partnera.

Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditetom i ostalih teže zapošljivih lica

Na evidenciji Zavoda, na dan 31.12.2010. godine nalazilo se 2.225 lica sa invaliditetom (žena je bilo 708 ili 31,47%), što predstavlja 7,02% od ukupnog broja nezaposlenih na isti dan (32.026 nezaposlenih). Od navedenog broja je 1.668 invalida rada (od čega je 477 žena ili 28,59%) i 522 lica kategorisane omladine (od čega su 231 osobe ženskog pola ili 39,69%).

U 2010. godini dovršen je Pilot program »Primjena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom u praksi«, koji je započet krajem 2009. godine. Program je realizovan u šestomjesečnom trajanju sa Agencijom »Pa Mark« i obuhvatio je dvije grupe polaznika: rehabilitante, 32 nezaposlena lica sa preprekama u zapošljavanju, i 12 nezaposlenih lica sa visokom stručnom spremom raznih profila zanimanja, neophodnih za rad u profesionalnoj rehabilitaciji u Crnoj Gori, koji ubuduće treba da po međunarodnim standardima realizuju programe profesionalne rehabilitacije teže zapošljivih lica.

Sa rehabilitantima je mjesec dana radio multidisciplinarni tim stručnjaka iz Slovenije: rehabilitacioni savjetodavac, psiholog, doktor medicine rada, radni terapeut, tehnolog rada, kao i stručnjaci drugih profila po potrebi (npr. tiflopedagog – pedagog za slijepe i slabovide osobe, psihijatar). Rad se zasnivao na individualnim tretmanima, pri čemu je svaki član tima konstatovao glavne probleme i prepreke kod svakog lica pojedinačno. Nakon toga formirano je zajedničko mišljenje, sa preporukom o tome šta je licu potrebno i šta treba učiniti sa stanovišta njegovog uključivanja na tržište rada. Uvidom u stanje rehabilitanata uočen je veliki broj zdravstvenih problema, koji presudno

utiču na dalje usmjerenje: nastavak profesionalne rehabilitacije ili uključenje u mjere mjere aktivne politike zapošljavanja.

Nakon ocjene preostale radne sposobnosti, za sve rehabilitante je određeno i stručno praćenje u trajanju od šest mjeseci. U tom periodu šest lica se zaposlilo na određeno vrijeme.

Februara mjeseca započela je realizacija drugog pilot projekta, pod nazivom »Primjena Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom u praksi – slijepa i slabovidna lica«. U program koji je trajao dva mjeseca je bilo uključeno sedam slijepih i slabovidnih lica. Cilj programa je bio: prevazilaženje sljepoće odnosno slabovidnosti kao komunikacijske i pokretne prepreke, reorganizacija i reorijentacija života nakon nastale smetnje, povećanje mogućnosti za kasnije uključenje u programe osposobljavanja, obrazovanja i zaposlenje, usvajanje osnovnih socijalnih i životnih vještina i prepoznavanje vlastitih prepreka kod zapošljavanja.

U navedenim pilot projektima utvrđeno je da 14 lica imaju preostalu radnu sposobnost ispod 30%, pa su uključeni u program »Socijalna uključenost lica sa invaliditetom«, koji je otpočeo sredinom decembra 2009. i realizovan u 2010. godini. Cilj programa realizovanog za šest mjeseci kroz izradu određenih suvenira (predmeti od gline), bio je usmjeren na unapređivanje radnih vještina i podizanje samopouzdanja i samopoštovanja polaznika.

U drugoj polovini godine Agencija »Pa Mark« je, kao izabrani ponuđač na konkursu, nastavila sa realizacijom programa profesionalne rehabilitacije i osposobljavanja budućih stručnjaka iz ove oblasti. Pored 12 visokoškolaca – nezaposlenih lica sa evidencije Biroa rada Podgorica, raznih profila, zanimanja potrebnih za redovno obavljanje procesa profesionalne rehabilitacije (psiholozi, tehnolozi, socijalni radnici, defektolozi) koji su obuhvaćeni prethodnim projektom, uključeno je i osam lica zaposlenih u Zavodu (po jedno lice iz sedam biroa rada i jedno lice iz Centralne službe Zavoda). Zaposleni iz Zavoda će raditi na mjestima savjetnika za profesionalnu rehabilitaciju i biti zaduženi za praćenje i izvođenje procesa rehabilitacije u samom Zavodu i van njega. Zavod je inicirao zajedničko osposobljavanje kadrova imajući u vidu važnost buduće saradnje Zavoda za zapošljavanje i Centra za radnu integraciju, u kojem će stručni kadar izvoditi programe profesionalne rehabilitacije. Pored teorijskog dijela (po pet dana mjesečno, za šest mjeseci), planiran je i praktičan rad sa rehabilitantima. Za vrijeme trajanja osposobljavanja, lica sa evidencije Zavoda zasnivaju radni odnos kod Agencije »Pa Mark« iz Podgorice.

Prethodno, u aprilu i junu 2010. godine, u proces profesionalne rehabilitacije (dva programa: trijaža sa motivacijom i ocjena preostalih radnih sposobnosti) uključena su 32 nezaposlena lica (dvije grupe po 16 lica), sa evidencije Biroa rada Podgorica.

Kod 21 polaznika utvrđena je preostala radna sposobnost ispod 30%, pa je od 1. septembra nastavljeno sa programom »Socijalna uključenost«, u trajanju od četiri mjeseca.

Polovinom septembra 2010. godine u programe profesionalne rehabilitacije uključene su još dvije grupe rehabilitanata: 13 lica sa evidencije Biroa rada Podgorica i 15 lica sa evidencije Biroa rada Nikšić, dok je početkom novembra uključeno i 12 lica sa evidencije Biroa rada Bar. Time su programi profesionalne rehabilitacije počeli da se realizuju i u drugim biroima rada.

Posmatrajući period od početka realizacije pilot projekta (novembar 2009. godine), u programe profesionalne rehabilitacije ukupno je uključeno 110 lica sa evidencija biroa rada Podgorica, Nikšić i Bar. U taj broj spadaju i lica koja su bila uključena u program namijenjen slijepim i slabovidim licima. Od tog broja, devet lica se zaposlilo na određeno vrijeme.

Pored navedenih, u septembru je počeo seminar za dugoročno nezaposlena lica koja imaju oštećenja sluha i govora. Uključeno je 13 lica sa evidencije Biroa rada Podgorica. Planirano je trajanje od četiri nedjelje i intenzivno praćenje u narednih šest mjeseci. Program izvodi Agencija za obrazovanje odraslih "Logo prima". Sa polaznicima seminara radi stručno lice – defektolog (tumač gestovnog govora), specijalizovano za rad sa dugoročno i teže zapošljivim licima. Namjera je bila da kroz profesionalni rad, savjetovanja i usmjeravanja, lica sa oštećenjima sluha i govora sagledaju mogućnosti da samostalno upravljaju svojom karijerom, da prepoznaju svoje vještine i sposobnosti, kao i svoje nedostatke.

Javni radovi za lica sa invaliditetom

U toku 2010. godine realizovana su tri javna rada koji se odnose na lica sa invaliditetom.

a) Sunčana radionica

U saradnji sa socijalnim partnerima Zavod je organizovao sedam javnih radova "Sunčane radionice" (izrada suvenira, čestitki, ukrasa i papirne galanterije) u: Herceg Novom, Kotoru, Baru, Nikšiću, Bijelom Polju, Mojkovcu i Pljevljima. U ovim javnim radovima je uključeno 69 lica sa invaliditetom. Ova lica su zasnovala radni odnos na određeno vrijeme od jednog mjeseca do godinu dana. Broj učesnika je dat u narednom pregledu.

Sunčane radionice

- u 2010. godini -

RB	JAVNI RADOVI	BROJ	ANGAŽOVANA LICA
1	2	3	4
1	Herceg Novi	1	7
2	Kotor	1	14
3	Bar	1	8
4	Nikšić	1	7

5	Bijelo Polje	1	10
6	Mojkovac	1	12
7	Pljevlja	1	11
8	UKUPNO	7	69

Projektom »Sunčana radionica« ostvaruju se ciljevi: vježbanje socijalnih i radnih vještina lica sa invaliditetom (komunikacija, ručne spretnosti, radne navike, koncentracija); ostvarivanje zarade ovih lica; promocija ovih programa radi podrške od strane šire javnosti; njegovanje i održavanje optimizma potrebnog za uključivanje u socijalnu i radnu sredinu lica sa invaliditetom i stvaranje začetaka socijalne ekonomije u Crnoj Gori.

b) Naša ID kartica

U javnom radu "Naša ID kartica", koji se realizuje u Herceg Novom, u grafičkoj djelatnosti zaposleno je sedam lica na određeno vrijeme od 12 mjeseci.

c) Personalni asistent

Pri izboru programa javnih radova prednost se daje onim programima čiji je cilj poboljšanje kvaliteta života djece sa smetnjama i teškoćama u razvoju, kao i njihovih porodica.

Program Personalni asistent se odnosi na pružanje dodatne podrške djeci u kući, van kuće i u nastavi kada su uključena u redovno obrazovanje, po inkluzivnom modelu. Ova podrška se realizuje kroz 16 programa javnih radova, u trajanju od tri do deset mjeseci, i to u: Podgorici, Bijelom Polju, Pljevljima, Nikšiću, Mojkovcu, Rožajama i Herceg Novom. Izvođači ovih programa su nevladine organizacije koje se bave pitanjima lica sa invaliditetom, posebno udruženja roditelja djece sa teškoćama u razvoju, i škole koje pohađaju ova djeca, a partneri u realizaciji programa, pored Zavoda su i lokalne samouprave, domovi zdravlja, socijalne ustanove i drugi. U navedenim radovima uključeno je 114 lica na poslovima personalnog asistenta. Njihove zarade finansira Zavod.

Poslovi personalnog asistenta

- u 2010. godini –

RB	OPŠTINA	BROJ RADOVA	BROJ ANGAŽOVANIH LICA
1	2	3	4
1	Podgorica	4	43
2	Nikšić	7	31
3	Herceg Novi	1	3
4	Bijelo Polje	1	16
5	Mojkovac	1	1
6	Rožaje	1	10
7	Pljevlja	1	10
8	UKUPNO	16	114

Personalni asistenti se prethodno edukuju, kako bi na kvalitetan način pružali podršku djeci, pružali pomoć u savladavanju prilagođenog gradiva, kao i nastavniku da se ravnopravno posveti svim učenicima. Takođe, onim roditeljima kojima je to potrebno, pruža se određena podrška edukacije ili psiho socijalnih tretmana od strane stručnih lica.

Ovi programi su veoma značajni, jer s jedne strane, djeca ostvaruju punije učešće u životnim aktivnostima, bolje rezultate u školi, osjećaju se uspješnijim u društvu svojih vršnjaka, a s druge strane razvijaju očuvane sposobnosti i unapređuju radni potencijal, što je u svrhu prevencije problema kod njihovog budućeg zapošljavanja.

Za jedanaest mjeseci je realizovano i sedam radova koji se odnose na pomoć djeci i omladini sa smetnjama u razvoju, u kući i dnevnim centrima, u kojima je bilo uključeno 26 lica. Ova podrška se realizuje u trajanju od tri do deset mjeseci: u Podgorici, Bijelom Polju, Nikšiću, Baru i Beranama.

Broj učesnika je dat u narednom pregledu.

Pomoć djeci i omladini sa smetnjama u razvoju
- u 2010. godini -

RB	OPŠTINA	BROJ RADOVA	BROJ ANGAŽOVANIH LICA
1	2	3	4
1	Podgorica	1	5
2	Nikšić	1	4
3	Bar	2	6
4	Bijelo Polje	2	5
5	Berane	1	6
6	UKUPNO	7	26

Krediti za lica sa invaliditetom

Početkom 2010. godine objavljen je konkurs za dodjelu kredita radi stimulisanja zapošljavanja i preduzetništva za lica sa invaliditetom, pod povoljnijim uslovima, kako u pogledu visine sredstava tako i roka povraćaja sredstava. Konkurs je raspisan na neodređeno vrijeme. Podnijeto je četiri zahtjeva za dodjelu kredita, za zapošljavanje šest lica od kojih su četiri lica invaliditetom. Svi zahtjevi su odobreni.

Finansiranje prostora i opreme

U izvještajom periodu finansirano je opremanje prostora i opreme za rad na konkretnom radnom mjestu za dva lica sa invaliditetom, koja su zaposlena u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

Subvencije zarade

U 2010. godini osam poslodavaca se obratilo Zavodu za zapošljavanje Crne Gore – Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, za dodjelu subvencije zarade za osam lica sa invaliditetom. Nakon pozitivnog rješenja ista im se mjesečno dodjeljuje.

Sajam zapošljavanja lica sa invaliditetom

U Podgorici je 14. maja 2010. godine u organizaciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore održan prvi „Sajam zapošljavanja lica sa invaliditetom“, koji predstavlja efikasan način posredovanja u zapošljavanju. Organizacijom ovog Sajma ostvareno je više pozitivnih efekata: Sajam je povezao poslodavce i nezaposlene, omogućio im direktan kontakt i upoznavanje sa zakonskom regulativom. Sa Sajma su upućene poruke ostalim poslodavcima da u budućnosti nude radna mjesta licima sa invaliditetom. Pozitivan efekat je i povezivanje sa organizacijama lica sa invaliditetom, koje su učestvovala na Sajmu i predstavile dio svojih aktivnosti.

Član 15, stav 3

- 1) **Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima**
- 2) **Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira**
- 3) **Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije o dostupnosti stanovanja, transporta, telekomunikacija i kulturnih aktivnosti i razonode osobama sa invaliditetom**

Odgovor:

Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom usvojen je u 2011.godini. Ovim zakonom utvrđuje se zabrana diskriminacije u: postupcima pred organima, korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi, pružanju javnih usluga, oblasti zdravstvene zaštite, oblasti vaspitanja i obrazovanja, oblasti zapošljavanja, oblasti rada, oblasti bračnih i porodičnih odnosa, javnom prevozu, ostvarivanju biračkog prava, nevladinim organizacijama. Takođe, utvrđena je zabrana diskriminacije nevladinih organizacija za zaštitu lica sa invaliditetom.

Tako je članom 2 „Zabranjen svaki oblik diskriminacije lica sa invaliditetom, po bilo kom osnovu. Pristanak lica sa invaliditetom na diskriminaciju ne oslobađa odgovornosti lice koje vrši diskriminaciju.”

Članom 8 ovog Zakona „Diskriminacijom lica sa invaliditetom po osnovu invaliditeta u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi, se smatra : nedostupnost objekata i površina u javnoj upotrebi , i onemogućavanje pristupa, kretanja, boravka i rada u objektima u javnoj upotrebi.”

Član 15 „Diskriminacijom lica sa invaliditetom po osnovu invaliditeta u javnom prevozu, se smatra :

- 1) odbijanje da se preveze lice sa invaliditetom;
- 2) odbijanje zaposlenih u javnom prevozu da pruži pomoć licu sa invaliditetom, ako bez takve pomoći, ne može da koristi uslugu i ako se pružanjem pomoći ne ugrožava bezbjednost saobraćaja, i

3) utvrđivanje nepovoljnijih uslova prevoza za lica sa invaliditetom.

Diskriminacijom lica sa invaliditetom po osnovu invaliditeta, smatra se i uznemiravanje, vrijeđanje i omalovažavanje u toku korišćenja javnog prevoza od strane zaposlenih. “

Postupak zaštite od diskriminacije lica sa invaliditetom sprovodi se u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije – opštim antidiskriminacionim Zakonom. Navedenim zakonom propisan je postupak, prava i obaveze učesnika u postupku. Utvrđena je obaveza zaštitnika ljudskih prava i sloboda u pogledu zaštite od diskriminacije. Važno je napomenuti da sistemski zakoni, takođe, sadrže odredbe koje se odnose na zaštitu od diskriminacije lica sa invaliditetom, tako da će se ovim zakonom u potpunosti obezbijediti zaštita lica sa invaliditetom od diskriminacije.

Ministarstvo saobraćaja i pomorstva kao jedan od aktera sprovođenja aktivnosti iz Akcionog plana za implementaciju Strategije za integraciju osoba sa invaliditetom ima u nadležnost dio oblasti pristupačnosti, koja se odnosi na prava osoba sa invaliditetom u saobraćajnoj oblasti. Sa tim u vezi još 2007. godine Privredna komora uz saglasnost Ministarstva saobraćaja i pomorstva donijela je Pravila o opštim uslovima prevoza u linijskom drumskom saobraćaju gdje su predviđene određene povlastice osobama sa invaliditetom.

U sklopu Zakona o bezbjednosti saobraćaja na putevima čija izrada je u toku reguliše se izdavanje naljepnice za vozila koja koriste OSI. Za vozila koja su prilagođena osobama sa invaliditetom predviđen je blaži režim uvoza time, što pomenuta vozila ne moraju ispunjavati EURO 3 standarde.

U Zakonu o ugovornim odnosima u željezničkom saobraćaju (Sl. list CG br. 41/2010) primijenjena je Regulativa Evropskog Parlamenta i Savjeta br. 1371/2007/EC koja reguliše prava i obaveze putnika u željezničkom saobraćaju a time i OSI.

U Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o ratifikaciji multilateralnog sporazuma između EZ i njenih država članica (Sl. list CG br. 1/11) primijenjena je Regulativa Evropskog Parlamenta i Savjeta br. 1107/2006 o pravima OSI i osoba smanjene pokretljivosti u vazdušnom saobraćaju.

Ministarstvo saobraćaja i pomorstva je predložilo, a Vlada Crne Gore na sjednici od 09. septembra 2010. godine, usvojila Uredbu o minimalnom setu usluga koje obuhvata Univerzalni servis koja obezbjeđuje određene povoljnosti za osobe sa invaliditetom. Ovom uredbom određuje se minimalni set usluga Univerzalnog servisa koji mora biti dostupan svim krajnjim korisnicima po pristupačnoj cijeni, bez obzira na njihov geografski položaj na teritoriji Crne Gore.

Posebne povoljnosti za lica sa invaliditetom data su u članu 7 :

Usluge javnih telefonskih govornica za lica sa invaliditetom podrazumijevaju da:

„1) tastature svih javnih telefonskih govornica, pored uobičajene numeracije, sadrže i simbole Brajeve azbuke, tako da omogućavaju korišćenje javnih telefonskih govornica korisnicima sa oštećenim vidom;

2) na svim lokacijama gdje su javne telefonske govornice postavljene, najmanje jedna telefonska govornica mora biti sagrađena na način koji omogućava njeno korišćenje korisnicima u invalidskim kolicima, odnosno mora biti otvorena (bez vrata) i imati telefonske terminale instalirane na visini koja omogućava njihovo korišćenje;

3) ako se korišćenje javnih telefonskih govornica bazira na mobilnoj mreži, funkcionalnost sistema kratkih poruka (SMS) mora biti obezbijeđena korisnicima sa oštećenim sluhom.”

Ministarstvo za ekonomski razvoj, donijelo je 2009. Pravilnik o bližim uslovima i načinu prilagođavanja objekata za pristup i kretanje lica smanjene pokretljivosti. Ovim pravilnikom se propisuju uslovi i način obezbjeđivanja nesmetanog pristupa, kretanja, boravka i rada licima smanjene pokretljivosti objektima koji su u javnoj upotrebi, stambenim i stambeno-poslovnim objektima i uslovi i način jednostavnog prilagođavanja pristupačnosti stambenim i stambeno-poslovnim objektima.

Član 6 ovog Pravilnika definiše uslove upotrebe pomagala lica sa invaliditetom i glasi :„Pod uslovima upotrebe pomagala lica sa invaliditetom podrazumijeva se:

- prostor potreban za kretanje lica u invalidskim kolicima prikazan primjerom na slici 2 Priloga ovog pravilnika,
- prostor potreban za upotrebu štapa, štake, hodalica prikazan primjerom na slici 3 Priloga ovog pravilnika, i
- prostor potreban za upotrebu bijelog štapa i psa vodiča prikazan primjerom na slici 4 Priloga ovog pravilnika.

Ako ovim pravilnikom za određeni objekat nije određen obavezni element pristupačnosti, tehnička dokumentacija mora sadržati rješenja koja će zadovoljiti uslove upotrebe pomagala.

Članom 7 predviđeni su obavezni elementi pristupačnosti

„Obavezni elementi pristupačnosti su:

A. elementi pristupačnosti za savladavanje visinskih razlika,

B. elementi pristupačnosti samostalnog života i

C. elementi pristupačnosti javnog saobraćaja.

Obavezni elementi pristupačnosti primjenjuju se odabirom najpovoljnijeg rješenja u odnosu na namjenu i druge osobine objekta.”

Shodno Zakonu o povlastici na putovanje lica sa invaliditetom („Sl.list CG“,broj 80/08), lice sa invaliditetom ima pravo na povlasticu na putovanju u drumskom i željezničkom saobraćaju na teritoriji Crne Gore. Pravo na povlasticu na putovanje ima i pratilac lica sa invaliditetom.

U tabeli ispod dat je pregled broja korisnika koji imaju pravo na povlašćenu vožnju u periodu januar-decembar 2010.godine

PREGLED BROJA KORISNIKA KOJI IMAJU PRAVO NA POVLAŠĆENU VOŽNJU U PERIODU JANUAR-JUN 2010.GODINE

mjesec	januar	februar	mart	april	maj	Jun
Broj korisnika koji imaju pravo na povlašćenu vožnju	1.977	1.981	2.006	2.195	2.244	2.210
Broj korisnika koji su	351	468	520	532	649	590

iskoristili pravo na povlašćenu vožnju						
---	--	--	--	--	--	--

PREGLED BROJA KORISNIKA KOJI IMAJU PRAVO NA POVLAŠĆENU VOŽNJU U PERIODU JUL-DECEMBAR 2010.GODINE

mjesec	jul	avgust	septembar	oktobar	novembar	decembar
Broj korisnika koji imaju pravo na povlašćenu vožnju	2.218	1.955	1.979	2.036	2.091	2.095
Broj korisnika koji su iskoristili pravo na povlašćenu vožnju	399	363	661	545	611	549

Prema Zakonu o kretanju lica sa invaliditetom uz pomoć psa pomagača ("Sl. list Crne Gore", br. 76/09 od 18.11.2009) predviđeno je pravo lica sa invaliditetom da sa psom vodičem, odnosno pomagačem koristi prevozna sredstva u javnom prevozu i ima slobodan pristup javnim mjestima.

U cilju ostvarivanja zajemčenih prava na informisanje, Ministarstvo kulture, sporta i medija, u okviru svoje nadležnosti, redovno realizuje zakonom utvrđenu obavezu države, u obezbjeđivanju sredstava za sufinansiranje programskih sadržaja nacionalnog javnog servisa RTCG, koji su od značaja za informisanje osoba oštećenog sluha i vida.

Radio i Televizija Crne Gore, kao javni radio-difuzni servis, shodno Zakonu o javnim radio-difuznim servisima Crne Gore (Sl.list CG, broj 79/08), ima znacajan obim programskih sadržaja od značaja za informisanje lica oštećenog sluha i vida. Radio Crne Gore realizuje polusatne emisije pod nazivom "Svijet jednakih šansi" koja se emituje petnaestodnevno. Takođe, Televizija Crne Gore emitovala je redovni polusatni program za osobe s invaliditetom pod nazivom "Putevima života" koji se prikazivao i reprizno. Televizijski program i dalje je djelimično dostupan osobama oštećenog sluha, što pokazuje podatak da se od ukupno 31 TV emisije, njih 8 emituje posredstvom gestovnog govora. Pored toga, Televizija Crne Gore emituje na gestovnom jeziku, tri puta nedjeljno, informativni program (Dnevnik u 15,30). Ograničavajući faktor u pogledu simultanog prevođenja informativnih i specijalizovanih TV emisija

za lica oštećenog sluha je svakako to što u Crnoj Gori još uvijek nema odgovarajućeg stručnog kadra za gestovni govor.

Kada je riječ o lokalnom javnom servisu, Radio Bar u saradnji sa Organizacijom slijepih za Bar i Ulcinj, nastavio je jednomjesečnu emisiju za lica oštećenog vida "Pravo na riječ" u trajanju od 60 minuta, zatim snimanje istoimenog zvučnog časopisa za slijepa lica, kao i snimanje zvučnih knjiga za potrebe Zvučne biblioteke za slijepe u Baru.

Na Radiju Antena M emituje se specijalna emisija za slijepe jednom sedmično u trajanju od jednog sata, a urednik i voditelj je slijepo lice. Emisija se bavi svim pitanjima od interesa za slijepa lica, novim zakonskim regulativama i aktivnostima Saveza slijepih Crne Gore.

Na radiju Kotor emituje se jednom sedmično specijalna emisija za slijepa lica koja se pored problematike slijepih bavi i ostalim pitanjima vezanim za populaciju OSI u Crnoj Gori.

Radio Bar jednom sedmično emituje specijalnu emisiju o problematici OSI u Crnoj Gori – urednik i voditelj je slijepo lice.

Radio Panorama – Pljevlja povremeno emituje specijalnu emisiju o problematici OSI.

Radio Tivat periodično emituje specijalnu emisiju o životu i problematici OSI.

Televizija MBC iz Podgorice, emituje na gestovnom govoru svoju informativnu emisiju "Naslovna strana". Emitovanje navedenog programa na gestovnom jeziku finansiralo je Ministarstvo kulture, sporta i medija, kao doprinos unaprijeđenju informisanja lica oštećenog sluha.

Ministarstvo kulture i Savez slijepih Crne Gore potpisali su i u 2010. godini Ugovor o sufinansiranju časopisa za slijepa lica „Zvučna revija“ (12 brojeva). Potpisivanjem ovog ugovora nastavljena je višegodišnja saradnja sa Savezom slijepih Crne Gore na redovnom, mjesečnom, izdavanju časopisa za slijepe u zvučnoj tehnici u našoj zemlji te na taj način, u okviru raspoloživih budžetskih sredstava, doprinijelo ostvarivanju prava na informisanje lica oštećenog vida, saglasno evropskim standardima.

U dijelu koji se odnosi na sport važno je istaći da je trenutno u toku izrada Pravilnika o sportskim takmičenjima osoba sa invaliditetom, koja je u nadležnosti Paraolimpijskog komiteta.

U odnosu na Sufinansiranje programa sportskih aktivnosti osoba sa invaliditetom u 2010. godini od Konkursa za raspodjelu dijela prihoda od igara na sreću - oblast sporta, dodijeljena su sredstva za sledeće projekte: Sportsko-rekreativnom društvu gluvih „Budućnost“ – Podgorica, za projekat „Razvoj vrhunskog sporta OSI" u iznosu od 1.500,00 €, kao i Košarkaškom klubu osoba sa invaliditetom „Paramont" – Podgorica za projekat „Afirmacija košarke u kolicima" sredstva u iznosu od 3.200,00 €.

Košarkaški klub osoba sa invaliditetom „Paramont" (čiji je osnivač Udruženje paraplegičara Crne Gore) sprovodilo je program koji je uključivao OSI iz cijele Crne Gore (sjevernog, centralnog i južnog regiona). KK OSI „Paramont" organizovao je u avgustu i septembru 2010. godine pripreme za košarkaše OSI u Igalu. U okviru priprema održana je promotivna utakmica sa KK OSI „Vrbas" iz Banjaluke. Na ovaj način, KK „Paramont" u Crnoj Gori afirmiše sport osoba sa tjelesnim invaliditetom.

Član 20-Pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i posla bez diskriminacije u odnosu na pol

U cilju obezbjeđivanja djelotvornog uživanja prava na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i posla bez diskriminacije u odnosu na pol, Ugovorne strane preuzele su obavezu da priznaju pravo da preduzmu odgovarajuće mjere da osiguraju ili unaprijede njegovu primjenu u sljedećim oblastima:

- a pristup zapošljavanju, zaštita od otpuštanja i ponovno zapošljavanje;**
- b profesionalno usmjeravanje, obuka, prekvalifikacija i rehabilitacija;**
- c uslovi zapošljavanja i radni uslovi, uključujući i nadoknadu;**
- d razvoj karijere koji uključuje unapređenja.**

Dodatak uz član 20

1. Podrazumijeva se da se pitanja socijalne sigurnosti, kao i obezbjeđivanje davanja za slučaj nezaposlenosti, starosti i za preživjelog člana porodice (porodična penzija), mogu izuzeti iz predmeta ovog člana.

- 1. Obezbjedivanje/Odredbe koje se tiče zaštite žena, posebno u pogledu trudnoće, porođaja i postnatalnog perioda, ne smatraju se za diskriminaciju što se tiče ovog člana.**
- 2. Ovim članom ne sprječava se usvajanje posebnih mjera čiji je cilj uklanjanje de facto nejednakosti.**
- 3. Profesionalne aktivnosti, koje, po svojoj prirodi ili kontekstu u kojem se obavljaju, mogu da se povjere samo osobama određenog pola mogu da se izuzmu iz predmeta ovog člana ili nekih njegovih odredaba. Ova odredba se ne tumači kao da zahtijeva od potpisnika da u zakonima i propisima navedu spisak svih zanimanja koja, zbog svoje prirode i okolnosti u kojima se odvijaju, mogu da budu rezervisane samo za osobe određenog pola.**

Član 20, stav 1

- 1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima.**
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira.**
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, naročito stope zaposlenosti i nezaposlenosti po polovima i procenat razlike u zaradama.**

Odgovor:

Pristup zapošljavanju u Crnoj Gori regulisano je Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, Zakonom o zapošljavanju i radu starnaca.

Navedeni zakoni zasnivaju se na načelima slobode u izboru zanimanja i radnog mjesta, zabrane diskriminacije i rodne ravnopravnosti.

Pod poslovima zapošljavanja podrazumijeva se informisanje o mogućnostima i uslovima za zapošljavanje, posredovanje u zapošljavanju, profesionalna orijentacija i savjetovanje o planiranju karijere, obrazovanje i osposobljavanje odraslih, profesionalnu rehabilitaciju teže zapošljivih lica i sprovođenje drugih mjera aktivne politike zapošljavanja.

Nezaposlena lica ima pravo da se informišu kod Zavoda za zapošljavanje i agencija o mogućnostima i uslovima zapošljavanja, pri čemu su sve usluge besplatne. Zavod za zapošljavanje i agencije za svakog nezaposlenog utvrđuje individualni plan zapošljavanja. Nezaposleni učestvuju u programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja, u skladu sa individualnim planom za zapošljavanje. Za vrijeme nezaposlenosti ostvaruje se novčana naknada u skladu sa zakonom. Isto tako za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i profesionalne rehabilitacije nezaposleni imaju pravo na novčanu pomoć u skladu sa aktima nacionalne službe za zapošljavanje. Teže zapošljiva lica imaju prednost u sprovođenju pojedinih mjera aktivne politike zapošljavanja.

Pod profesionalnom orijentacijom smatra se pružanje pomoći nezaposlenom licu, zaposlenom licu i drugom licu da objektivnije sagleda, planira i ostvaruje svoju profesionalnu karijeru, kao i usklađivanje individualnih potreba i mogućnosti nezaposlenog lica sa potrebama i zahtjevima tržišta rada.

Navedene aktivnosti se realizuju kroz obrazovanje i osposobljavanje lica koja traže zaposlenje da bi stekli kvalifikaciju za prvo zanimanje, inovirali znanje u okviru istog zanimanja i nivoa obrazovanja, ili se prekvalifikuju i steknu ključne vještine. Aktivnosti nosioca poslova zapošljavanja obuhvataju pripremu i odabir nezaposlenih lica, izbor organizatora obrazovanja, upućivanje kandidata u programe obrazovanja i osposobljavanja, praćenje i vrednovanje, finansiranje, odnosno sufinansiranje programa obrazovanja i osposobljavanja. Obrazovanje i osposobljavanje se vrši kod organizatora obrazovanja za potrebe poslodavca i tržišta rada.

Profesionalna rehabilitacija teže zapošljivih lica obuhvata mjere i aktivnosti koje se realizuju u cilju da se teže zapošljivo lice na odgovarajući način osposobi za rad, zadrži zaposlenje i u njemu napreduje. Postupak za ostvarivanje prava na profesionalnu rehabilitaciju pokreće se na zahtjev nezaposlenog lica, odnosno savjetnika za profesionalnu rehabilitaciju, uz saglasnost nezaposlenog lica.

Mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije teže zapošljivih lica organizuje i sprovodi izvođač profesionalne rehabilitacije, u skladu sa propisanim standardima.

Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditetom se obavlja u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, kojim zakonom su obuhvaćene mjere i aktivnosti koje se realizuju sa ciljem da se lice sa invaliditetom na odgovarajući način osposobi za rad, zadrži zaposlenje, u njemu napreduje ili promijeni svoju profesionalnu karijeru.

Lice sa invaliditetom je lice sa trajnim posljedicama tjelesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, a koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima, koja su od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zapošljenja, održavanja zaposlenja i napredovanja u njemu i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada.

Prava utvrđena ovim zakonom ostvaruju lica kojim je utvrđen status invalida rada u smislu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju, lica ometena u razvoju, koje je razvrstano u određenu kategoriju, a završilo je obrazovanje u specijalnoj školi ili redovno obrazovanje. Navedenim zakonom su obuhvaćena i lica koja su završila obrazovanje, uz prilagodjeno izvodjenje obrazovnog programa i pružanje dodatne stručne pomoći ili posebnom obrazovnom, odnosno vaspitnom programu, u skladu sa posebnim zakonom, kao i druga lica koja imaju status lica sa invaliditetom.

Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditetom obuhvata sledeće mjere i aktivnosti:

- 1) savjetovanje, podsticanje i motivisanje lica sa invaliditetom na aktivno traženje zaposlenja;
- 2) utvrđivanje preostale radne sposobnosti;
- 3) pomoć u prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad;
- 4) pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva;
- 5) razvijanje socijalnih spretnosti i vještina;
- 6) pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta;
- 7) analiza konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja lica sa invaliditetom;
- 8) izrada plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za lica sa invaliditetom;
- 9) izrada plana potrebne opreme i sredstava za rad za lica sa invaliditetom na tom radnom mjestu;
- 10) osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu;
- 11) praćenje i stručna pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja;
- 12) praćenje lica sa invaliditetom na radnom mjestu, nakon zaposlenja;
- 13) evaluacija uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedino lice sa invaliditetom;
- 14) ocjenjivanje radnih rezultata zaposlenog lica sa invaliditetom.

Ministarstvo rada i socijalnog staranja upravo radi na donošenju više podzakonskih akata za sprovođenje navedenog zakona, kao i utvrđivanje standarde za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije. Profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom organizuje i izvodi ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, posebna škola ili drugo pravno lice koje ispunjava uslove za obavljanje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije.

ZAPOSLENA LICA PREMA SEKTORIMA DJELATNOSTI I POLU

	1000			%			% Žene %Women
	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	Ukupno Total	Muškarci Men	Žene Women	
UKUPNO	209,4	119,1	90,3	100,0	100,0	100,0	43,1
POLJOPRIVREDNA DJE LATNOST	12,9	8,4	(4,5)	6,2	7,1	(5,0)	35,0
NEPOLJOPRIVREDNA DJE LATNOST	41,8	32,9	(8,9)	20,0	27,6	(9,8)	21,2
Vađenje ruda i kamena	23,5	17,3	(6,2)	11,2	14,5	(6,8)	26,3
Prrađivačka industrija							
Proizvodnja el.energije, gasa i vode	5,6	4,0	1,6	2,7	3,4	(1,8)	28,2
Građevinarstvo	12,7	11,6	1,1	6,1	9,7	(1,2)	(8,8)
Uslužne djelatnosti	154,7	77,8	76,9	73,9	65,3	85,2	49,7
Trgovina na veliko i malo,opravka	47,1	22,3	24,8	22,5	18,7	27,5	52,7
Hoteli i restorani	17,9	8,7	9,2	8,5	7,3	10,2	51,5
Saobraćaj skladištenje i veze	17,5	13,6	(3,9)	8,4	11,5	(4,3)	((22,1))
Finansijsko posredovanje	(3,9)	(1,3)	(2,6)	(1,9)	(1,1)	(2,9)	67,4
Poslovi sa nekretninama ,iznajmljivanje	7,8	5,0	2,8	3,7	4,2	3,1	36,4

Državna uprava i socijalno osiguranje	19,5	11,1	8,4	9,3	9,4	9,3	42,9
Obrazovanje	13,2	4,6	8,6	6,3	3,8	9,6	65,4
Zdravstveni i socijalni rad	12,6	2,4	10,2	6,0	2,0	11,3	81,2
Druge komunalne idruštvene i lič. usluge	15,1	8,9	6,3	7,2	7,4	7,0	41,5

(Izvor: Zavod za statistiku- MONSTAT: Anketa o radnoj snazi -2010)

STOPE AKTIVNOSTI STANOVNIŠTVA PO STAROSNIM GRUPAMA I POLU

		Ukupno %	Muškarci %	Žene %
1	Stopa aktivnosti 15+	50,1	58,1	42,6
2	Stopa aktivnosti 15-64	59,3	67,1	51,7
3	Stopa zaposlenosti 15-64	47,6	54,3	41,0
4	Stopa zaposlenosti 15-24	13,7	16,2	11,0
5	Stopa nezaposlenosti 15+	19,7	18,9	20,6
6	Stopa nezaposlenosti 15-64	19,8	19,1	20,7
7	Stopa nezaposlenosti 15-24	45,5	44,1	47,1

(Izvor: Zavod za statistiku- MONSTAT: Anketa o radnoj snazi -2010)

Član 24 – Pravo na zaštitu u slučajevima prestanka radnog odnosa

Da bi se obezbijedilo djelotvorno uživanje prava radnika na zaštitu u slučajevima prestanka radnog odnosa, Ugovorne strane se obavezuju da priznaju:

- a pravo svih radnika da im se zaposlenje ne prekine bez valjanih razloga koji bi se odnosili na njihove sposobnosti ili ponašanje ili zasnivali na operativnim zahtjevima preduzeća, ustanove ili službe;
- b pravo radnika čije je zaposlenje prekinuto bez odgovarajućeg razloga na adekvatnu nadoknadu ili drugu odgovarajuću pomoć.

U ovom cilju Ugovorne strane se obavezuju da preduzmu da osiguraju da radnici koji smatraju da je njihovo zaposlenje prekinuto bez valjanog razloga imaju pravo na žalbu nezavisnom tijelu.

Dodatak uz član 24

1. Smatra se da za potrebe ovog člana izraz «prestanak radnog odnosa» ili «prestanak» znači raskid radnog odnosa na inicijativu poslodavca.
2. Smatra se da su predmet ovog člana svi radnici, ali da Ugovorne strane mogu da izuzmu dio ili cjelokupnu zaštitu sljedećih kategorija zaposlenih lica:
 - a. radnike koji su angažovani ugovorom o radu na određeni period ili za određeni zadatak (ugovor o djelu-prim.prev.)
 - b. radnike koji su pripravnici ili su na probnom radu, pod uslovom da je ovo određeno unaprijed i na razuman rok;
 - c. radnike koji su angažovani za obavljanje povremenih poslova na kraći period.
3. Radi primjene ovog člana, sljedeći razlozi naročito ne predstavljaju važeće razloge za prestanak radnog odnosa:
 - a. članstvo u sindikatu ili učešće u sindikalnim aktivnostima van radnog vremena, ili uz pristanak poslodavca, u radno vrijeme;
 - b. zahtijevanje postavljenja na dužnost radničkog predstavnika, trenutno ili bivše djelovanje u tom svojstvu;
 - c. podnošenje žalbe ili učešće u sudskim postupcima protiv poslodavca u kojem se navode kršenja zakona ili propisa ili obraćanje nadležnim upravnim vlastima;
 - d. rasa, boja, pol, bračni status, porodične obaveze, trudnoća, vjera, političko mišljenje, nacionalna pripadnost ili socijalno porijeklo;
 - e. porodično ili roditeljsko odsustvo;
 - f. privremeno odsustvo sa posla zbog bolesti ili povrede.
4. Smatra se da se nadoknada ili druga adekvatna pomoć u slučaju prestanka radnog odnosa bez valjanih razloga određuje nacionalnim zakonima ili propisima, kolektivnim ugovorima ili na drugi način koji odgovara nacionalnim uslovima.

- 1) Opišite opšti zakonodavni okvir. Precizirajte prirodu, razloge za i obim reformi ukoliko ih ima
- 2) Navedite mjere koje su preduzete (administrativni (upravni) aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd.) za primjenu zakonodavnog okvira
- 3) Dostavite relevantne cifre, statističke podatke i druge relevantne informacije, ako je odgovarajuće

Odgovor:

Članom 138 Zakona o radu utvrđeno je da zaposlenom radni odnos može prestati:

- 1) po sili zakona;
- 2) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 3) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Treba imati u vidu da po sili zakona prestaje radni odnos nezavisno od volje zaposlenog i volje poslodavca u slučajevima utvrđenim članom 139 ovog zakona.

Do sporazumnog prestanka radnog odnosa može doći, ako postoji saglasnost volja ugovornih strana bilo da inicijativa potiče od strane zaposlenog ili od strane poslodavca. Sporazumni prestanak radnog odnosa se najčešće čini u pisanoj formi i on je po vokaciji dvostran, pa ga s toga treba razlikovati od otkaza ugovora o radu po zahtjevu zaposlenog, odnosno roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života i poslodavca (kada su razlozi opravdani) koji je jednostran.

Otkaz ugovora o radu može zahtijevati i zaposleni i poslodavac, u skladu sa čl.142 i 143 ovog zakona.

Prestanak radnog odnosa koji nastaje otkazom od strane poslodavca i ovaj institut je novijeg datuma u radnom zakonodavstvu Crne Gore (datira od 2003 godine, kada se i uvodi ugovorni radni odnos).

Članom 143 navedenog zakona, utvrđeno je da, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca i to:

- 1) ako zaposleni odbije da radi na radnom mjestu na kojem je raspoređen ili odbije da izvrši radne obaveze iz ugovora o radu;
- 2) ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu predviđenu aktom poslodavca i ugovorom o radu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca;
- 3) istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme;
- 4) ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge;
- 5) ako je zaposleni neopravdano izostao sa posla pet radnih dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima u roku od tri mjeseca;
- 6) ako se zaposleni ne izjasni o ponudi, ili odbije ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 40 stav 1 tač.1 i 2 u roku iz člana 41 stav 2 ovog zakona;
- 7) ako zaposleni ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
- 8) ako se zaposlenom obezbijedi jedno od prava po osnovu viška zaposlenih iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona;
- 9) ako zaposleni odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu viška zaposlenih;
- 10) kada se zaposlenom isplati otpremnina po osnovu viška zaposlenih;
- 11) ako se zaposleni ne vrati na rad u roku od 30 dana, u smislu člana 76 stav 3 ovog zakona;
- 12) ako je prilikom stupanja na rad, odnosno zasnivanja radnog odnosa i u toku trajanja radnog odnosa zaposleni dao neistinite podatke za vršenje poslova radi kojih je zaključio ugovor o radu;
- 13) ako je zaposlenom izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godine dana;

14) ako zaposleni radi kod drugog poslodavca, u smislu člana 58 stav 1 ovog zakona, bez saglasnosti poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom;

15) ako zaposleni za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija);

16) i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

(2) U slučajevima iz stava 1 tač. 1 do 6 ovog člana, poslodavac je dužan da prije otkaza ugovora o radu pisanim putem upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje pet radnih dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

(3) Odluku o otkazu ugovora o radu, donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom u skladu sa zakonom.

(4) Rješenje iz stava 3 ovog člana mora sadržati osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

(5) Rješenje iz stava 3 ovog člana je konačno.

(6) Zaposleni koji nije zadovoljan rješenjem iz stava 5 ovog člana, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostavljanja rješenja.

Isto tako, članom 146 Zakona o radu utvrđena je obaveza poslodavca da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu. Navedenu isplatu potraživanja poslodavac je dužan da izvrši prije donošenja rješenja o otkazu ugovora o radu.

Odredbe ovog člana su imperativnog karaktera i za neizvršenje obaveza iz ovog člana propisana je sankcija (član 172 stav 1 tačka 31). Ukoliko poslodavac ne izvrši isplatu zaostalih primanja iz rada i po osnovu rada, zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom za ostvarivanje svojih prava.

Radni odnos zaposlenom može prestati i u slučaju ako zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena kod poslodavca prestane potreba za njegovim radom (tehnološki višak), saglasno odredbama čl. 92 do 96 Zakona o radu.

Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba uređuje član 93 Zakona o radu. Ovim članom je utvrđeno na koji nači se donosi Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba. Naime, nakon pribavljenog mišljenja sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda poslodavac je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih, koji sadrži naročito: razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih; kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba; ukupan broj zaposlenih za čijim je radom prestala potreba; broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti, staž osiguranja i poslove koje obavljaju zaposleni za čijim je radom prestala potreba; mjere za zapošljavanje.

Važno je istaći da u mjere za zapošljavanje, prema stavu 2 tač.5 ovog člana spada: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog sa punim ili nepunim radnim vremenom, raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog sa punim ili nepunim radnim vremenom, stručnog

osposobljavanja, prekvalifikacije ili dokvalifikacije za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Isto tako, treba imati u vidu da saglasno odredbi člana 43 stav 1 ovog zakona, zaposleni može uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca biti privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom ili je dat u zakup poslovni prostor dok traju razlozi za njegovo upućivanje najduže godinu dana, s tim što se mora voditi računa o ispunjenosti uslova iz člana 42 stav 1 tačka 2 ovog zakona, kada je u pitanju privremeno upućivanje na rad u drugo mjesto rada. Međutim, kada se utvrdi da je za radom zaposlenog trajno prestala potreba, poslodavac nema obavezu da od zaposlenog traži saglasnost za raspored na drugi odgovarajući posao, kod drugog poslodavca na osnovu sporazuma poslodavaca, s tim što i u ovom slučaju mora voditi računa o ispunjenosti uslova iz člana 42 stav 1 tačka 2 ovog zakona, kada je u pitanju raspoređivanje u drugo mjesto rada kod drugog poslodavca.

Dakle, razlika između privremenog i trajnog prestanka potrebe za radom zaposlenog je u tome, što kod trajnog prestanka potrebe za radom zaposlenog i obezbjeđivanja jednog od prava po tom osnovu iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona, imperativnog je karaktera, te njegovo neprihvatanje neke od ponuđenih mjera od strane zaposlenog koji je tehnološki višak ima za posledicu otkaz ugovora o radu, u skladu sa članom 143 stav 1 tačka 8 ovog zakona.

Prema stavu 3 ovog člana je utvrđeno da kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, ne mogu biti u suprotnosti sa odredbama ovog zakona koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih (čl.5 do 10 ovog zakona).

Prema stavu 4 ovog člana Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba (socijalni program) donosi nadležni organ poslodavca, odnosno poslodavac uzimajući u obzir mišljenje sindikata i Zavoda za zapošljavanje, vodeći računa da se otkazivanje ugovora o radu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba svodi na najmanju moguću mjeru.

Prema odredbama člana 94 u vezi sa članom 96 Zakona o radu, utvrđeno je da: zaposlenom koji je proglašen viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini šest prosječnih zarada u Crnoj Gori.

Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom iz člana 93 stav 2 tačka 5 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

- 1) najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
- 2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Zaradom, u smislu st.1 i 2 ovog člana, smatra se prosječna zarada u Crnoj Gori, umanjena za poreze i doprinose koji se isplaćuju iz te zarade, ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.

Visina otpremnine iz stava 2 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

Članom 96 zakona je utvrđeno da, zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, u smislu člana 94 ovog zakona, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno otkaže ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko-invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa posebnim propisima.

To dalje znači da zaposleni kome je isplaćena otpremnina ima pravo da se, u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa prijavi Zavodu za zapošljavanje i podnese zahtjev za ostvarivanje prava na novčanu naknadu, saglasno propisima o zapošljavanju i da može ostvariti pravo i na penzijsko i invalidsko osiguranje dok prima novčanu naknadu od nezaposlenosti, a pravo na zdravstvenu zaštitu i nakon prestanka tog prava ako po drugom osnovu nije osiguran.