PREDLOG

Ministarstvo ekonomskog razvoja

Nacionalna strategija zapošljavanja

2021-2025

- Odgovor tržišta rada na globalne izazove -

Decembar 2021. godine

Sadržaj:

Lista skraćenica 3

I UVOD 4

1. Cilj i značaj donošenja novog strateškog dokumenta u oblasti politike zapošljavanja 4

2.Usklađenost sa postojećim strateškim dokumentima Crne Gore 7

2.1. Krovna strateška dokumenta 7

2.2. Sektorska strateška dokumenta 9

2.3. Zakonodavni okvir Crne Gore 10

2.4. Institucionalni okvir 14

3. Usklađenost sa procesom evropskih integracija i ključnim politikama EU 15

3.1. Nacionalni nivo (PPCG završna mjerila, pregovaračka pozicija IPA 3) 15

3.2. EU nivo politika 18

3.3. Usklađenost sa ostalim međunarodnim obavezama 20

DIO II: ANALIZA STANJA 21

1. Dostizanje prioriteta i ciljeva prethodne strategije 21

2. PESTLE analiza 24

DIO III: CILJEVI I MJERE NACIONALNE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA 2021-2025 34

OPERATIVNI CILJ 1: Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta 36

OPERATIVNI CILJ 2: Kreiranje znanja i kompetencija za tržište rada u digitalno doba 41

OPERATIVNI CILJ 3: Unapređenje položaja nezaposlenih lica na tržištu rada kroz efikasnost usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva 45

OPERATIVNI CILJ 4: Efikasno funkcionisanje tržišta rada 52

DIO IV: MONITORING, EVALUACIJA I IZVJEŠTAVANJE 54

DIO V: SREDSTVA POTREBNA ZA REALIZACIJU STRATEGIJE 55

DIO VI: AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA ZA 2021. GODINU 57

Lista skraćenica

MER - Ministarstvo ekonomskog razvoja

MFSS - Ministarstvo finansija i socijalnog staranja

MPNKS – Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta

ZZZCG – Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UIP – Uprava za inspekcijske poslove

IRF – Investiciono-razvojni fond

CSO – Centar za stručno obrazovanje

UPC – Uprava prihoda i carina

JLS – Jedinica lokalne samouprave

LPZ – Lokalna partnerstva za zapošljavanje

PKCG – privredna komora Crne Gore

CSR – Centri za socijalni rad

MOR – Međunarodna organizacija rada

RCC – Regionalni savjet za saradnju

SSCG – Savez sindikata Crne Gore

SOPEES – Sektorski operativni program za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu politiku

IPA – Instrument pretpristupne pomoći

I UVOD

Strateški prioriteti i ciljevi politike zapošljavanja, kao i aktivna politika zapošljavanja utvrđuju se Nacionalnom strategijom zapošljavanja za najmanje četiri godine. Nacionalnu strategiju zapošljavanja donosi Vlada Crne Gore, a obaveza proizilazi iz člana 35 Zakona o posredovanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Sl.list CG"; br.24/19).

Nacionalna strategija zapošljavanja 2021-2025. godine pripremljena je saglasno obavezi Ministarstva ekonomskog razvoja iz Programa rada Vlade Crne Gore[1], prioritet 2 - Zdrave finansije i ekonomski razvoj i izraz je kontinuiteta pripreme strateških dokumenata iz oblasti politike zapošljavanja, tako da ista predstavlja treći strateški dokument iz navedene politike (2012-2015; 2016-2020).

1. Cilj i značaj donošenja novog strateškog dokumenta u oblasti politike zapošljavanja

Osnovni cilj donošenja strateškog okvira za sprovođenje politike zapošljavanja je ostvarivanje stabilnog i održivog rasta zaposlenosti zasnovanog na znanju i dostojanstvenom radu. Kreiranje ovog okvira izuzetno je kompleksan zadatak koji podrazumijeva cjelovit pristup, pažljiv izbor prioriteta i pravilno i pravovremeno kombinovanje mjera javne politike i programa podrške.

Nacionalna strategija zapošljavanja 2021-2025 identifikuje prioritete i pojedinačne ciljeve koji treba da na pravi način odgovore višestrukim izazovima sa kojima će se tržište rada i građani Crne Gore nositi u narednim godinama i da te izazove pretvore u nove prilike za socio-ekonomski razvoj zemlje i za individualni napredak svakog pojedinca. Posebno je važno istaći da je pandemija Covid-19, koja je obilježila 2020. godinu kao posljednju godinu primjene prethodne Strategije, potcrtala slabosti dosadašnjeg modela rasta i razvoja Crne Gore kako uopšte, tako posebno u domenu zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa. Taj model pokazao se nedovoljno otpornim na veliki spoljni šok, čiji se konkretni oblik i vrijeme pojavljivanja nijesu mogli predvidjeti, ali čiji bi efekti svakako bili manje dramatični da je privredna struktura Crne Gore bila više diversifikovana, a njeni ljudski resursi bolje iskorišćeni i opremljeni sa više znanja i kompetencija.

Uticaj pandemije na ekonomske i socijalne tokove, a ujedno i na tržište rada osjećaće se još neko vrijeme, odnosno sve dok se ona definitivno ne stavi pod kontrolu. Zato će i ova Strategija u prvoj polovini perioda svoje implementacije, kroz svoju operacionalizaciju u Akcionom planu, morati da stavi fokus na podršku funkcionisanju tržišta rada dok traje pandemija i na podršku njegovom oporavku kada epidemija bude stavljena pod trajnu kontrolu. Biće potrebno integrisati srednjoročne reforme koje ovaj oporavak čine održivim, kao i jačati

[1] https://www.gov.me/cyr/dokumenta/d727eb95-678f-4d44-96dc-116a65d1ad99

ekonomsku otpornost u skladu sa zelenim, digitalnim i socijalno pravičnim prioritetima Evropske Unije.

Uspostavljanje strateškog okvira politike zapošljavanja za period 2021-2025. godine predstavlja srednjoročni orijentir za sprovođenje politike zapošljavanja, a koji će biti važan i u periodu oporavka od pandemije Covid 19 i koji je ključan za privredni i i socijalni razvoj zemlje i održivi i otporniji ekonomski razvoj.

Crna Gora je, u procesu pristupanja Evropskoj uniji, prihvatila opšta načela politika zapošljavanja i socijalne politike, koja imaju za cilj podsticanje zapošljavanja, bolje životne i radne uslove, odgovarajuću socijalnu zaštitu, dijalog između poslodavaca i zaposlenih, razvoj ljudskih resursa u cilju postizanja trajno visokog nivoa zaposlenosti i sprečavanja socijalne isključenosti. Ovo su ujedno i zajednički ciljevi EU i država članica na socijalnom području i području zapošljavanja, definisani članom 151. Ugovora o funkcionisanju EU[2].

Ova oblast politike, u procesu pristupanja Evropskoj uniji, godišnje se prati kroz Evropski semestar, koji promoviše blisku koordinaciju ekonomskih politika i politika zapošljavanja, i stoga je veoma važno uspostaviti i ojačati međusektorski pristup, posebno kada je u pitanju oblast socijalne politike i zapošljavanja.

[2] Član 151-Imajući u vidu osnovna socijalna prava kao što su prava iz Evropske socijalne povelje, potpisane u Torinu 18. oktobra 1961. godine i iz Povelje Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine, cilj Unije i država članica je podsticanje zaposlenosti, poboljšanje uslova života i rada, kako bi se omogućilo njihovo usklađivanje uz istovremeno održavanje poboljšanja, odgovarajuća socijalna zaštita, dijalog između socijalnih partnera, razvoj ljudskih resursa koji omogućava visoku i trajnu zaposlenost i borbu protiv društvene isključenosti.

U tom cilju Unija i države članice primjenjuju mjere kojima se vodi računa o različitosti prakse pojedinih država članica, naročito u ugovornim odnosima, kao i o neophodnosti održavanja konkurentnosti privrede Unije.

Ukupno posmatrano, oblast politike zapošljavanja Crne Gore je u visokoj mjeri usklađena sa pravnom tekovinom EU, u oblasti pregovaračkog poglavlja 19 – Socijalna politika i zapošljavanje i 2 – Sloboda kretanja radnika.

Fokus aktivnosti u narednom periodu će biti na daljem usklađivanju crnogorskih propisa s pravnom tekovinom EU i dosljednija primjena opštih načela politike zapošljavanja. Crna Gora će dati prioritet snaženju konkurentnosti i socijalnoj koheziji, posebno u dijelu razvoja znanja i vještina na svim obrazovnim nivoima u cilju stvaranja povoljnijih prilika za mlade ljude. Takođe, radiće se na promovisanju inkluzije i aktivnih mjera na tržištu rada u cilju boljeg i lakšeg pristupa socijalnim uslugama i uslugama i mjerama tržišta rada.

Stoga je i opšti cilj Strategije – stabilan i održiv rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima i dostojanstvenom radu, uz razvoj znanja i vještina i veću socijalnu uključenost.

Tržišta rada koja dobro funkcionišu i dobro osposobljena i produktivna radna snaga ključni su za otpornu ekonomiju. Takođe, uključenost na tržištu rada, posebno mladih i žena, te grupa u nepovoljnom položaju i manjina, naročito Roma, biće prioritet i može snažno doprinijeti ekonomskom rastu. Rješavanje potreba mladog stanovništva zaseban je prioritet, naročito s obzirom na veliki broj mladih koji nijesu zaposleni, ne obrazuju se i ne osposobljavaju (NEET). Dodatno pažnju treba posvetiti i izgradnji kapaciteta socijalnih partnera te razvoju socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja.[3]

Zajednički zaključci Ekonomskog i finansijskog dijaloga između EU i zapadnog Balkana i Turske, iz jula 2021. godine, ukazuju da će put oporavka od pandemije značajno zavisiti od napora vlada i sposobnosti rješavanja identifikovanih strukturnih izazova i efikasne primjene paketa ekonomske podrške, uključujući Ekonomski i investicioni plan za zapadni Balkan. Oporavak bi takođe imao koristi od daljih napora na suzbijanju korupcije, poboljšanja vladavine prava, povećanja transparentnosti i jačanja institucija i socijalnog dijaloga. Što se tiče strukturnih reformi, glavni izazovi u pogledu jačanja konkurentnosti i dugoročnog i inkluzivnog rasta su: (i) jačanje regulatornog okruženja, (ii) formalizacija ekonomije i (iii) povećanje zapošljavanja, posebno žena i mladih i borba protiv dugotrajne nezaposlenosti.[4]

Evropska unija je donijela i **Evropski stub socijalnih prava** i **Akcioni plan za sprovođenje Evropskog stuba socijalnih prava**[5]. U okviru socijalnog stuba je utvrđeno 20 ključnih načela i prava koja će podržati pravedna tržišta rada i sisteme socijalne zaštite i njihovo održivo i inkluzivno funkcionisanje. Stub je osmišljen kao kompas za ponovno uspostavljanje pozitivne konvergencije radi stvaranja boljih uslova života i rada u Evropi.

Prateći preporuke za dalji razvoj tržišta rada EU i postojeći okvir za donošenje strateških dokumenata, struktura Strategije zapošljavanja 2021-2025. godine je koncipirana na način da obuhvata povezanost sa međunarodnim obavezama iz ove oblasti, sa strateškim dokumentima i pravnim i instutucionalnim okvirom u Crnoj Gori, analizu stanja od značaja za ovu oblast, pregled dosadašnjih rezultata u ovom području, pregled budućih aktivnosti kroz

---

[3] COM (2020) 641 final-Ekonomski i investicioni plan za zapadni Balkan: IX Ulaganje u ljudskih kapital

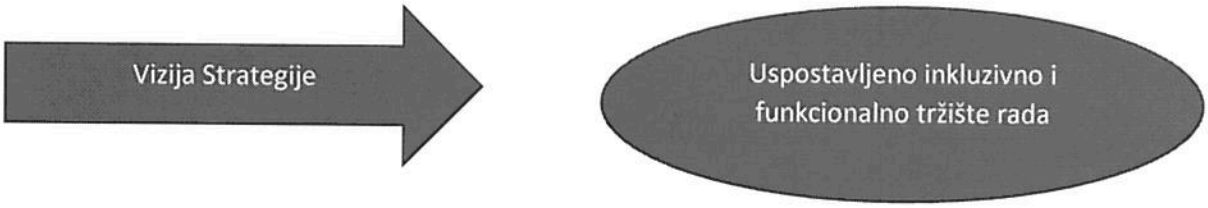
[4] Joint Conclusions of the Economic and Financial Dialogue between the EU and the Western Balkans and Turkey, 12 July 2021

[5] COM (2021) 102 final

realizaciju operativnih ciljeva i mjera za njihovo sprovođenje, kao i aktivnosti za uspostavljanje efikasnog sistema za implementaciju Strategije.

Akcionim planovima, u okviru svake mjere biće definisane aktivnosti koje su neophodne za realizaciju operativnih ciljeva, kao i jasno dodijeljene nadležnosti za sve institucije/organe koji će implementirati predviđene aktivnosti. Takođe, biće definisan i iznos potrebnih sredstava za svaku od aktivnosti, gdje je to moguće utvrditi.

Politika zapošljavanja kreirana kroz Nacionalnu strategiju zapošljavanja 2021-2025. godine predstavlja međusektorski doprinos uspostavljanju stabilnog i održivog rasta ekonomije, čija je vizija:



2.Usklađenost sa postojećim strateškim dokumentima Crne Gore

2.1. Krovna strateška dokumenta

2.1.1. Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine[6] predstavlja viziju održivog razvoja Crne Gore, u kojoj su postavljene smjernice društveno – ekonomskog razvoja Crne Gore, a ujedno predstavlja i platformu za prevođenje globalnih ciljeva i zadataka u nacionalne okvire. S tim u vezi, od posebnog značaja za sprovođenje politike zapošljavanja su strateški ciljevi i prateće mjere iz NSOR-a:

Srateški cilj 2.5 Stimulisati zapošljivost i socijalnu inkluziju

Mjera 2.5.1. Ostvariti pretpostavke za samoodrživ i ujednačen ekonomski razvoj, koji će smanjiti stopu ekonomski ugroženog stanovništva SDG 1 (1.3, 1.5) i SDG 8 (8.1, 8.2). Ciljani ishod mjere je: održiv, inkluzivan i stabilan ekonomski rast, puna i produktivna zaposlenost stanovništva uz pristojne radne uslove; Povećana stopa zaposlenosti; Smanjena stopa registrovane nezaposlenosti i udio neformalnog rada; Smanjena stopa siromaštva i indeks nejednakosti.

6 https://www.gov.me/dokumenta/6852d215-af43-4671-b940-cbd0525896c1

Podmjere:

2.5.1.1 Podsticati kreiranje stabilnog makroekonomskog ambijenta za dinamičan i održiv ekonomski rast, SDG 8 (8.1, 8.2).

2.5.1.2 Promovisati razvojno orijentisane politike koje podržavaju produktivne aktivnosti, otvaranje dostojanstvenih radnih mjesta, preduzetništvo, kreativnost i inovativnost i podstiču formalizaciju i rast mikro, malih i srednjih preduzeća, između ostalog i kroz pristup finansijskim uslugama.

2.5.1.3 Raditi na sprečavanju pojave novog siromaštva usljed promjena u privredi, SDG1 (1.3, 1.5).

2.5.1.4 Kontinuirano raditi na strukturnim reformama tržišta rada u cilju: povećanja fleksibilnosti i mobilnosti tržišta rada, eliminisanja fiktivne i neformalne zaposlenosti, eliminisanja zloupotreba u sistemu socijalne zaštite, kako bi se reformom zakonodavstva i politike zapošljavanja i socijalne politike kreirala dodatna sredstva za podsticanje novog zapošljavanja, SDG 8 (8.1, 8.2).

Mjera 2.5.2. Osigurati socijalnu stabilnost i smanjiti stopu siromaštva SDG 1 (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.a I 1.b), SDG 2 (2.1, 2.2), SDG 4 (4.4), SDG 8 (8.5, 8.6 , 8.8, 8.b) i SDG 10 (10.1, 10.3, 10.4), SDG 16 (16.3). Ciljani ishod mjere je eliminisano ekstremno siromaštvo; Smanjena stopa nezaposlenosti mladih; Smanjen stepen povreda na radu; Razvijene mjere aktivne politike zapošljavanja i stručnog osposobljavanja; Postepeno ukinuta prednost socijalne pomoći nad formalizacijom radnog angažmana; Značajno redukovana neformalna ekonomija i neformalni rad; Poreska politika u funkciji stvaranja preduslova za kreiranja novih radnih mjesta i postepenu formalizaciju.

Podmjere:

2.5.2.1 Postići punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstven rad za sve žene i muškarce, uključujući mlade i osobe sa invaliditetom i jednaku platu za rad jednake vrijednosti, SDG 8 (8.5).

2.5.2.2 Značajno smanjiti udio mladih koji nisu obuhvaćeni zapošljavanjem, obrazovanjem ili obukom, SDG 8 (8.6).

2.5.2.3 Zaštititi radnička prava i promovisati sigurno i bezbjedno radno okruženje za sve radnike, uključujući i radnike migrante/izbjeglice, posebno žene migrante/izbjeglice i osobe sa nesigurnim zaposlenjem, SDG 8 (8.8).

2.5.2.4 Unaprijediti mjere aktivne politike zapošljavanja i omogućavanja stručnog osposobljavanja, SDG 1 (1.4).

2.5.2.5 Podsticati poduzetništvo i samozapošljavanje. Podsticati i razvijati nove i fleksibilne forme samozapošljavanja mladih (kroz pojednostavljivanje procedura i kreiranja podstičućih i fleksibilnih mehanizama) kao što su društveno preduzetništvo, start-up, ruralni turizam, urbano baštovanstvo, zeleni poslovi, kreativne industrije, ICT usluge, online prodaja itd, SDG 1.4, SDG 8 (8.b).

2.5.2.6 Sistematski se boriti za prevođenje neformalnog rada u legalne okvire kroz kombinaciju edukativnih, podsticajnih i represivnih mjera koje neće voditi deaktivaciji radnih mjesta već njihovom održivom prevođenju u formalni sektor, SDG 1 (1.3), 4 (4.4), 8 (8.3, 8.5, 8.8), 10 (10.3, 10.4) i 16 (16.3). 2.5.2.7 Iskorijeniti ekstremno siromaštvo među ljudima, SDG 1 (1.1).

2.1.2. Pravci razvoja Crne Gore 2018-2021[7] je dokument kojim je utvrđen strateški cilj razvoja Crne Gore, a to je: povećanje kvaliteta života u dugom roku. Pravcima razvoja su, po ugledu na strategiju Evropa 2020, definisana tri pravca razvoja (pametan, održivi i inkluzivni rast). Pametni rast predstavlja inovacije, digitalizaciju i mobilnost mladih ljudi, održivi rast poboljšanu efikasnost korišćenja resursa i industrijsku politiku, dok je inkluzivni rast u funkciji povećanja zaposlenosti i smanjenje siromaštva. Sve države članice EU, kao i zemlje kandidati, imaju u vidu takvu strukturu prilikom pripremanja strateških dokumenata, prije dodjele sredstava iz strukturnih fondova.

2.1.3. Program ekonomskih reformi za Crnu Goru 2021-2023[8] je dokument koji se temelji na sedam stubova razvoja i to: zelenoj ekonomiji, digitalnoj transformaciji, regionalnoj saradnji i povezanosti, unapređenju konkurentnosti, socijalnoj zaštiti, društvu jednakih šansi i dobrom upravljanju. Imajući u vidu navedeno, sedam stubova predstavlja razvojnu politiku Vlade, oslonjenu na proces EU integracija. U ovom kontekstu se kao strateški razvojni cilj Crne Gore definiše: pametan, održiv i inkluzivan ekonomski rast, koji će doprinijeti smanjenju razvojnog jaza zemlje u odnosu na prosjek EU, oporavku i većoj konkurentnosti privrede, kao i povećanju kvaliteta života svih njenih građana. U domenu strukturnih reformi posebno se targetira oblast zapošljavanja i tržišta rada.

2.2. Sektorska strateška dokumenta

2.2.1. Strategija za mlade 2017-2021 je strateški dokument kojim je definisano šest ključnih prioriteta kada su mladi ljudi u Crnoj Gori u pitanju, od kojih je jedan ostvarivanje ekonomske i socijalne sigurnosti kroz olakšan pristup tržištu rada i sticanje zaposlenja. Kvalitet života mladih u velikoj mjeri zavisi od toga koliko im je uspješna tranzicija od škole do posla.

2.2.2. Strategija obrazovanja odraslih 2015-2025 je strateški dokument koji ima za cilj podsticanje razvoja kulture učenja, kako bi se unaprijedio i uvećao ljudski kapital koji će snažno doprinijeti razvoju ekonomije, smanjenju nezaposlenosti, razvoju civilnog društva i unaprijediti kvalitet života svakog građanina.

2.2.3. Strategija razvoja stručnog obrazovanja 2020-2024[9] je strateški dokument čiji je strateški cilj razvoj stručnog obrazovanja: kvalitetan i inkluzivan sistem stručnog obrazovanja, koji je osnova za cjeloživotno učenje, ekonomsku i socijalnu integraciju, lični i profesionalni razvoj pojedinca, sa efektivnim sistemom upravljanja i finansiranja.

---

7 https://www.gov.me/dokumenta/1a5fab12-ec7a-4f28-b1e9-83c9d0dadb79

8 https://www.gov.me/dokumenta/72d0cea4-d5f6-4c69-bff4-6a45f4adbfb9

9 https://www.gov.me/dokumenta/3f8ece83-b549-4c84-8ae9-a8620ff67928

2.2.4. Strategija za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti 2017-2021[10] je strateški dokument kojim se definišu mjere i aktivnosti za obezbjeđivanje potpune zaštita od diskriminacije i uživanje jednakih prava u svim oblastima života licima sa invaliditetom, uključujući i oblast rada i zapošljavanja.

2.2.5. Strategija razvoja mikro, malih i srednjih preduzeća u Crnoj Gori 2018-2022 je strateški dokument čija je vizija razvijena tržišna ekonomija, koja ima konkurentan sektor mikro, malih i srednjih preduzeća, u kojoj je prihvaćen koncept održivog razvoja zasnovanog na znanju i inovativnosti i koji doprinosi jačanju Crne Gore kao preduzetničkog društva.

2.2.6. Strategija socijalne inkluzije Roma i Egipćana 2021-2025[11] je strateški dokument čiji je strateški cilj „Poboljšanje socio-ekonomskog i pravnog položaja Roma i Egipćana u Crnoj Gori, kroz izgradnju inkluzivnog i otvorenog društva zasnovanog na borbi i eliminisanju svih oblika diskriminacije, anticiganizma i siromaštva". U cilju realizovanja definisanog strateškog cilja potrebno je uspostaviti adekvatna sistemska rješenja na svim nivoima društva, koja će omogućiti efikasniji pristup u oblastima u kojima su pripadnici romske i egipćanske zajednice najugroženiji. Poseban značaj ima rješavanje pitanja zapošljavanja Roma i Egipćana.

2.2.7. Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period od 2018. do 2022. godine[12] je strateški dokument čiji je cilj unapređenje kvaliteta života korisnika socijalne i dječje zaštite i njihove osnaženosti za samostalan i produktivan život.

2.2.8. Strategija o migracijama i reintegraciji povratnika u Crnoj Gori, za period 2021. do 2025. godine, s Akcionim planom za 2021. i 2022. godinu[13] na sveobuhvatan način uređuje pitanja koja se odnose na oblast migracija, uključujući i oblast rada i zapošljavanja stranaca u Crnoj Gori.

2.3. Zakonodavni okvir Crne Gore

2.3.1. Ustavom Crne Gore[14] („Sl. list CG", br. 1/07, 38/13), u članu 62 propisano je da svako ima pravo na rad, slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, pravične i humane uslove rada i zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

2.3.2. Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti[15] („Sl. list CG", broj 24/19) uređuju se poslovi u vezi sa zapošljavanjem, prava i obaveze nezaposlenog lica, priprema za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju, aktivna politika zapošljavanja,

---

[10] https://www.gov.me/clanak/strategija-za-zastitu-lica-sa-invaliditetom-od-diskriminacije-i-promociju-jednakosti

[11] https://www.gov.me/clanak/strategija-socijalne-inkluzije-roma-i-egipcana-u-crnoj-gori-2021-2025

[12] https://www.zsdzcg.me/images/Biblioteka/Strategija%20razvoja%20sistema%20socijalne%20za%C5%A1tite%20starijih%20za%20period%202018.%20do%202022.%20godine.pdf

13 https://www.gov.me/dokumenta/38214cec-7412-498d-9f8e-484e02ee1c78

14 https://www.skupstina.me/me/ustav-crne-gore

15 https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2019/11/Zakon-o-posredovanju-pri-zaposljavanju-i-pravima-za-vrijeme-nezaposlenosti-2.pdf

postupak za ostvarivanje prava za vrijeme nezaposlenosti, evidencije u oblasti zapošljavanja i druga pitanja od značaja za povećanje zaposlenosti i sprečavanje dugoročne nezaposlenosti u Crnoj Gori.

Nezaposlenim licem, u smislu ovog zakona, smatra se lice od 15 do 67 godina života, koje je crnogorski državljanin, nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos, aktivno traži zaposlenje i raspoloživo je za rad. Nezaposlenim licem smatra se i stranac koji ispunjava navedene uslove i koji, u skladu sa posebnim zakonom, ima: dozvolu za stalni boravak; dozvolu za privremeni boravak za lice bez državljanstva; dozvolu za privremeni boravak do tri godine, u skladu sa članom 220 Zakona o strancima ("Sl. list CG", br. 12/18 i 3/19); dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak; dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga; priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu; odobren azil, supsidijarnu zaštitu ili koji traži međunarodnu zaštitu, protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu.

Navedenim zakonom propisano je da su državljani država članica Evropske unije u pravima i obavezama utvrđenim ovim zakonom izjednačeni sa crnogorskim državljanima. Ova odredba će se primjenjivati od dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

2.3.3. Zakonom o radu („Sl. list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21) uređuju se prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada, kao i način i postupak njihovog ostvarivanja. Ovaj zakon primjenjuje se na: zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćeg ili stranog pravnog ili fizičkog lica, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno; zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno; zaposlene strance koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno; fizička lica koja se bave privrednom djelatnošću radi sticanja dobiti, a tu djelatnost ne obavljaju za račun drugoga. Navedenim zakonom propisano je da stranac može da zaključi ugovor o radu ako ispunjava uslove određene ovim zakonom, posebnim zakonom i međunarodnim ugovorima.

2.3.4. Zakonom o regionalnom razvoju („Sl. list CG", br. 26/11, 20/15 i 47/19) definisane su podsticajne mjere kao što su: ulaganja u izgradnju, održavanje i unapređenje infrastrukturnih objekata; unapređenje lokalnog ekonomskog razvoja; unapređenje privrednih grana; podrška razvoju malih i srednjih preduzeća; podsticanje zapošljavanja i smanjenje negativnih demografskih kretanja; podizanje nivoa i kvaliteta obrazovanja u skladu sa potrebama i zahtjevima tržišta, a naročito razvijanjem i osnaživanjem preduzetničkih sposobnosti kod mladih ljudi; unapređenje usluga u socijalnoj i dječjoj zaštiti; unapređenje zaštite životne sredine; donošenje i sprovođenje prostorno-planskih dokumenata i unapređenje stanja u prostoru; obezbjeđivanje adekvatnog kvaliteta komunalnih usluga i isporuke komunalnog proizvoda.

2.3.5. Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom[16] („Sl. list CG", br. 49/08, 73/10, 39/11, 55/16) uređuje se način i postupak ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, mjere i podsticaji za njihovo zapošljavanje, način finansiranja i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Lice sa invaliditetom, u smislu ovog zakona, 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 zapošljavanja, održavanja zaposlenja i napredovanja u njemu i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada. Profesionalna rehabilitacija obuhvata 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.

2.3.6. Zakonom o profesionalnim kvalifikacijama za obavljanje regulisanih profesija („Sl. list CG", broj 56/18) uređuje se postupak priznavanja profesionalnih kvalifikacija koje su stečene u državama članicama Evropske unije, Evropskog ekonomskog prostora ili Švajcarske konfederacije radi stalnog obavljanja regulisanih profesija u Crnoj Gori, pružanja povremenih ili privremenih usluga u Crnoj Gori kod obavljanja regulisanih profesija, izdavanja Evropske profesionalne kartice, administrativna saradnja između država ugovornica, kao i druga pitanja od značaja za priznavanje profesionalnih kvalifikacija za obavljanje regulisanih profesija. Regulisana profesija je profesionalna djelatnost ili grupa profesionalnih djelatnosti čije je obavljanje, na način uređen zakonom i drugim propisima, uslovljeno posjedovanjem određene profesionalne kvalifikacije, a korišćenje profesionalnog naziva ograničeno na one koje ispunjavaju profesionalne kvalifikacije. Ovaj zakon primjenjivaće se danom pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji.

2.3.7. Zakonom o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu[17] („Sl. list RCG", broj 11/04, „Sl. list CG", broj 35/13) uređena je zaštita građana Crne Gore koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane domaćih poslodavaca. Zaposleni koje domaći poslodavac upućuje na privremeni rad u inostranstvo imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao i zaposleni kod tog poslodavca u zemlji.

2.3.8. Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti („Sl. list CG", br. 27/13, 1/15, 42/15, 47/15, 56/16, 66/16, 1/17, 42/17, 50/17, 59/21) propisani su uslovi i način ostvarivanja prava iz socijalne i dječje zaštite, kao i obavljanja djelatnosti socijalne i dječje zaštite. Prava po ovom zakonu mogu ostvariti crnogorski državljani sa prebivalištem na teritoriji države. Prava iz socijalne i dječje zaštite utvrđena ovim zakonom i međunarodnim ugovorom mogu ostvariti stranci sa odobrenim privremenim boravkom ili stalnim boravkom u Crnoj Gori, kao i azilant i stranac pod supsidijarnom zaštitom, u skladu sa zakonom.

---

[16] https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2018/01/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i.pdf

[17] https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2015/05/Zakon-o-zastiti-gradjana-Crne-GOre-na-radu-u-inostrnstvu.pdf

2.3.9. Zakonom o obrazovanju odraslih („Sl. list CG", br. 20/11, 47/17) uređuje se obrazovanje i učenje odraslih. Obrazovanje odraslih odvija se kao: formalno obrazovanje; neformalno obrazovanje, odnosno učenje; informalno učenje; samousmjereno učenje. Navedenim zakonom propisano je da se neformalno obrazovanje stiče po programima obrazovanja odraslih. Programi obrazovanja su programi za: osposobljavanje, prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, specijalizaciju i stručno usavršavanje; sticanje i unapređenje ključnih vještina i ključnih kompetencija (strani jezici; crnogorski jezik za strance, korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija; preduzetništvo i dr.); 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.

2.3.10. Zakonom o stručnom obrazovanju („Sl. list RCG", br. 64/02, 49/07, „Sl. list CG", br. 45/10, 39/13, 47/17) propisano je da se stručno obrazovanje stiče na nivou nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja, na način i pod uslovima propisanim ovim zakonom. Navedenim zakonom propisano je da se obrazovni programi stručnog obrazovanja na osnovu kojih se stiče javno važeće obrazovanje razvijaju na osnovu standarda zanimanja i standarda kvalifikacija. Standard zanimanja i standard kvalifikacije su osnov za izradu programa usavršavanja i osposobljavanja na osnovu kojih se stiče stručna kvalifikacija, u skladu sa zakonom.

2.3.11. Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama[18] („Sl. list CG", br. 80/08, 40/16) propisani su uslovi, način i postupak sticanja nacionalne stručne kvalifikacije. Nacionalna stručna kvalifikacija, u smislu navedenog zakona, je radna, odnosno stručna osposobljenost potrebna za obavljanje zanimanja ili pojedinih poslova u okviru zanimanja, zasnovana na standardu kvalifikacije i standardu zanimanja. Obrazovanje i osposobljavanje kandidata za sticanje stručne kvalifikacije vrši se kod organizatora obrazovanja koji ima licencu za rad izdatu od organa državne uprave nadležnog za poslove prosvjete. Visokoškolska ustanova koja ima licencu dužna je da akredituje poseban program usavršavanja. Obavljanje ispita za provjeru znanja, vještina i kompetencija za sticanje stručne kvalifikacije vrši organizator obrazovanja. Kandidatu koji je uspješno završio ispit, organizator obrazovanja izdaje sertifikat.

2.3.12. Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem[19] („Sl. list CG", broj 38/12) propisano je da se lice sa stečenim visokim obrazovanjem koje nema radno iskustvo u određenom nivou obrazovanja stručno osposobljava u skladu sa ovim zakonom. Stručno osposobljavanje u skladu sa ovim zakonom može ostvariti lice sa stečenim visokim obrazovanjem koje nema radno iskustvo u određenom nivou obrazovanja i nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Stručno osposobljavanje korisnika traje devet mjeseci i priznaje se kao radno iskustvo u trajanju od 12 mjeseci i kao uslov za polaganje odgovarajućeg stručnog ispita sa stečenim visokim obrazovanjem.

---

18 https://www.gov.me/dokumenta/c7fbc41d-a5e6-4056-b8fa-c5982ea8d611

19 https://www.gov.me/dokumenta/3001ff9c-561b-483a-a908-739013707d85

2.3.13. Zakonom o strancima[20] („Sl. list CG", br. 12/18, 3/19) propisani su uslovi za boravak i rad stranaca u Crnoj Gori. Stranac u Crnoj Gori može da radi na osnovu dozvole za privremeni boravak i rad ili potvrde o prijavi rada, ako ovim zakonom nije drukčije propisano. Dozvolu za privremeni boravak i rad i prijavu rada stranca izdaje Ministarstvo unutrašnjih poslova. Dozvola za privremeni boravak i rad, prema namjeni, može se izdati radi: 1) zapošljavanja stranca; 2) sezonskog zapošljavanja stranca; 3) rada upućenog radnika (pružanje ugovorenih usluga i kretanje lica unutar stranog privrednog društva). Godišnji broj dozvola za privremeni boravak i rad stranaca-godišnju kvotu utvrđuje Vlada, u skladu sa migracionom politikom, stanjem i kretanjem na tržištu rada u Crnoj Gori, najkasnije do 30. novembra tekuće godine, za narednu godinu. Godišnjom kvotom utvrđuju se djelatnosti u kojima se stranci mogu zapošljavati. U okviru godišnje kvote, odvojeno se utvrđuje godišnja kvota za zapošljavanje i za sezonsko zapošljavanje stranaca. Godišnja kvota se utvrđuje na predlog organa državne uprave nadležnog za poslove rada, uz prethodno pribavljena mišljenja Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, organa državne uprave nadležnih za pojedine djelatnosti za koje se utvrđuje godišnja kvota i Socijalnog savjeta.

2.3.14. Zakonom o međunarodnoj i privremenoj zaštiti stranaca[21] („Sl. list CG", br. 2/17 i 3/19) propisana su načela, uslovi i postupak za odobravanje međunarodne i privremene zaštite stranca koji traži međunarodnu zaštitu, prava i obaveze stranca koji traži međunarodnu zaštitu, azilanta, stranca pod supsidijarnom zaštitom, stranca pod privremenom zaštitom, kao i uslovi i postupak za poništenje i prestanak azila, supsidijarne i privremene zaštite. Stranac koji traži međunarodnu zaštitu, shodno ovom zakonu, stiče pravo na rad protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu o kojem Ministarstvo unutrašnjih poslova nije donijelo odluku. Stranac koji traži međunarodnu zaštitu ostvaruje pravo na rad bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada do pravosnažnosti odluke povodom zahtjeva za međunarodnu zaštitu. Takođe, ovim zakonom propisano je da azilant i stranac pod supsidijarnom zaštitom mogu raditi u Crnoj Gori bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada u smislu zakona kojim se uređuje boravak stranaca."

2.4. Institucionalni okvir

U procesu pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji, veoma je važan institucionalni okvir za kreiranje i implementaciju politike zapošljavanja.

Kreiranje politike zapošljavanja se odvija kroz međusektorski pristup institucija čije aktivnosti posredno ili neposredno djeluju na funkcionisanje tržišta rada. U tom kontekstu pored pored Ministarstva ekonomskog razvoja, veoma važnu ulogu u kreiranju politike zapošljavanja ima Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta, Ministarstvo finansija i socijalnog staranja, Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, Ministarstva unutrašnjih poslova, civilni sektor i socijalni partneri.

---

[20] https://www.gov.me/dokumenta/b60fe0b7-7390-4588-91c4-587612905414

21 https://www.gov.me/dokumenta/512fe62b-fcec-4ca5-a034-13a01048581b

Kao ključni subjekati institucionalnog okvira za sprovođenje politike tržišta rada, prepoznate su sljedeće institucije: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Uprava za inspekcijske poslove-Inspekcija rada, agencije za zapošljavanje, agencije za privremeno ustupanje zaposlenih, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova i Fond rada.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je pravno lice koje ima status državnog fonda i obavlja djelatnost koja obuhvata poslove u vezi sa zapošljavanjem utvrđene Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju I pravima za vrijeme nezaposlenosti, drugim propisima i statutom Zavoda, kao poslove iz prenesene nadležnosti.

Uprava za inspekcijske poslove -Inspekcija rada predstavlja jednu od ključnih karika u pogledu praćenja i pridržavanja zakona, drugih propisa i opštih akata, kao i preduzimanja upravnih i drugih mjera i radnji u cilju da se utvrđene nepravilnosti uklone i obezbijedi pravilna primjena propisa.

Agencije za zapošljavanje kao nosioci poslova u vezi sa zapošljavanjem, u skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, obavljaju sljedeće poslove: pripremu za zapošljavanje, posredovanje pri zapošljavanju i druge aktivnosti usmjerene na povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti. Pored navedenih poslova, agencije za zapošljavanje mogu izuzetno sprovoditi pojedine programe aktivne politike zapošljavanja, na osnovu ugovora zaključenog sa Zavodom, u cilju postizanja značajnijih efekata programa.

Agencija za privremeno ustupanje zaposlenih, u skladu sa Zakonom o radu, može da vrši ustupanje zaposlenih za privremeno obavljanje poslova kod drugog poslodavca. Agencija je poslodavac koja zaključuje ugovor o radu sa zaposlenim, da bi ga ustupila korisniku za rad na određeno vrijeme. U cilju sprečavanja zloupotreba ustupanja istih zaposlenih jednom istom korisniku, Zakonom o radu isto je ograničeno i ne može trajati duže od 24 mjeseca.

Agencija za mirno rješavanje radnih sporova predstavlja jedan od mehanizama zaštite prava zaposlenih. Zakonom o radu propisana je obaveza pokretanja postupka za zaštitu prava zaposlenih pred agencijom prije pokretanja postupka pred sudom. Navedeno je posebno važno iz razloga što su postupci pred agencijom brzi, ekonomični i efikasni, što bi u ovom smislu značilo izbjegavanje dugih sudskih postupaka.

Fond rada je definisan odredbama Zakona o radu, kao i Zakonom o Fondu rada kao garantna insitucija za isplatu potraživanja zaposlenima čiji je radni odnos prestao usljed stečaja. Lica kojima je radni odnos prestao usljed stečaja imaju pravo da se i prije okončanja stečajnog postupka obrate Fondu rada, koji će se nakon okončanja stečajnog postupka pojaviti kao povjerilac za naplatu potraživanja.

3. Usklađenost sa procesom evropskih integracija i ključnim politikama EU

3.1. Nacionalni nivo (PPCG završna mjerila, pregovaračka pozicija IPA 3)

3.1.1. Program pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji 2021-2023[22] je strateški dokument koji obuhvata 33 pregovaračka poglavlja. Budući da se pravna tekovina Evropske unije konstantno mijenja i razvija, PPCG se revidira na godišnjem nivou. U poglavlju 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, kao i u poglavlju 2 – Sloboda kretanja radnika, jedna od obaveza je i donošenje Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025 i godišnjih akcionih planova zapošljavanja. U skladu sa novom metodologijom pregovora sa EU, poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanja svrstano je u klaster broj 3 – Konkurentnost i inkluzivni rast, dok je poglavlje 2 – Sloboda kretanja radnika svrstano u klaster broj 2 – Unutrašnje tržište.

3.1.2. Pregovaračko poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje je otvoreno 13. decembra 2016. na Međuvladinoj konferenciji u Briselu. Pregovori u ovom poglavlju su u toku. Crna Gora je imala jedno mjerilo za otvaranje vezano za izradu Akcionog plana za postepeno usklađivanje zakonodavstva i izgradnju neophodnih kapaciteta za implementaciju i sprovođenje evropske pravne tekovine u poglavlju 19 Socijalna politika i zapošljavanje, koje je ispunjeno 26. marta 2015. godine.

Crna Gora ima tri završna mjerila. U okviru prvog završnog mjerila, ali i u okviru poglavlja 19, najveći fokus je bio na izradi Zakona o radu kao najvažnijem pravnom aktu koji reguliše pitanja socijalne politike i zapošljavanja. Zakon o radu je donijet 23. decembra 2019. godine. Nadalje, u junu 2018. usvojen je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu. U dijelu drugog završnog mjerila, Crna Gora je uložila napore u primjeni međunarodnih standarda u ispunjavanju antidiskriminacionih politika. Treće završno mjerilo podrazumijeva ulaganje važnih i dugoročnih napora u cilju adekvatnog sprovođenja pravne tekovine EU i pripreme za samo članstvo Crne Gore u EU. U tom dijelu, Crna Gora djeluje i koristi mogućnosti pretpristupnih fondova.

Pregovaračko poglavlje 2 – Sloboda kretanja radnika je otvoreno 11. decembra 2017. godine na Međuvladinoj konferenciji u Briselu. Sloboda kretanja radnika se svrstava među temeljne principe Evropske unije i jedna je od četiri slobode unutrašnjeg tržišta. Slobodno kretanje radnika je povezano s nizom pitanja, kao što su sloboda kretanja i boravka tokom zaposlenja u drugoj državi članici, kao i sa svim granama socijalnog osiguranja (penzijsko osiguranje, zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i pravo na porodična primanja).

U Zajedničkoj poziciji Evropske unije određeno je mjerilo za privremeno zatvaranje poglavlja 2 koje glasi: "Crna Gora treba da pokaže da ima adekvatne strukture i kapacitete za pravilno sprovođenje pravne tekovine u dijelu slobode kretanja radnika do pristupanja Evropskoj uniji".

3.1.3. Izvještaj Evropske komisije za Crnu Goru za 2020. godinu[23] – u dokumentu se navodi da je Crna Gora ostvarila određeni nivo spremnosti u oblasti socijalne politike i zapošljavanja.

---

[22] Program pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji 2021-2023 – 19. Socijalna politika i zapošljavanje- 1.Planovi i potrebe -1.1. Strateški okvir – B) Politika zapošljavanja
https://www.gov.me/en/documents/75fd43fa-de2e-4e70-9a1f-08e6fa224235

[23] Preporuke iz Izvještaja Evropske komisije za Crnu Goru za 2020. godinu su i dalje validne shodno **Izvještaju Evropske komisije za Crnu Goru za 2021. godinu, koji je objavljen u oktobru 2021. godine i u odnosu na koje se Crna Gora poziva da:**

Dobar napredak ostvaren je u izvještajnom periodu zahvaljujući nekim naprednim koracima, kao što je usvajanje novog Zakona o radu. U narednoj godini, Crna Gora naročito treba da:

• revidira Zakon o radu i Zakon o zabrani diskriminacije i uvede kvalitetnije mjere zapošljavanja usmjerene na mlade, žene, osobe sa invaliditetom i manjine;

• uloži veće napore u borbu protiv sive ekonomije, i aktivnije se pozabavi pitanjima vezanim za zaštitu na radu;

• unaprijedi podršku socijalnoj zaštiti i njenu reformu, na osnovu politika baziranih na dokazima, uz snažnije veze sa aktiviranjem u zapošljavanju i socijalnom inkluzijom.

U odnosu na oblast slobode kretanja radnika Crna Gora je postigla određeni nivo spremnosti u ovoj oblasti, a registruje se određeni napredak tokom izvještajnog perioda u implementaciji pristupa tržištu rada i Evropskoj kartici zdravstvenog osiguranja, što je rezultat projekta o šemama socijalnog osiguranja koji podržava EU i akcionog plana za poglavlje 2.

Tokom naredne godine, Crna Gora bi posebno trebalo da:

• nastavi da uspostavlja strukture i razvije administrativne kapacitete za sprovođenje pravne tekovine EU u skladu s rezultatima projekta o šemama socijalnog osiguranja koji podržava EU i u skladu sa akcionim planom za poglavlje 2.

3.1.4. Pretpristupni fondovi

U skladu sa iskustvima iz prethodnih programskih perioda, države kandidati za članstvo u EU su u fazi pripreme svojih operativnih struktura i prepoznavanja aktivnosti koje je neophodno podržati iz finansijske perspektive IPA 2021-2027 (IPA III) i time unaprijediti efektivnost i efikasnost u korišćenju dostupnih EU fondova. Akcenat u prepoznavanju prioritetnih aktivnosti u okviru IPA podrške koja se odnosi na politike unapređenja konkurentnosti i inkluzije će biti na usklađivanju sa postojećim strateškim okvirom za oblasti tržišta rada i zapošljavanja, kao i oblasti socijalne politike, sa posebnim osvrtom na podršku pripremi i implementaciji aktivnosti Garancije za mlade u Crnoj Gori.

Podrškom kroz godišnji Akcioni program za 2020 godinu, u okviru sektora za obrazovanje, zapošljavanje i socijalnu politiku i dalje je prepoznat značaj kontinuirane podrške ovim

---

1. nastavi primjenu Zakona o radu i razvije kvalitetne mjere zapošljavanja usmjerene na mlade ljude i žene, osobe s invaliditetom, manjine i ugrožene kategorije stanovništva pogođene pandemijom. Paralelno s tim, treba da preduzme korake za uspostavljanje i implementaciju Garancije za mlade razvijanjem Plana implementacije Garancije za mlade u skladu sa modelom i smjernicama EU;
2. uvede mjere za rješavanje sive ekonomije, uključujući pregled uticaja poreza na rad, i uvesti promjene koje će poboljšati pitanja u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu;
3. na osnovu Mape puta za reformu socijalne zaštite nastaviti evidentiranje bazirano na reformi sistema socijalne zaštite, uzimajući u obzir povezanost sa mjerama aktivne politike. zapošljavanja i socijalnom inkluzijom sa fokusom na borbu protiv siromaštva. Paralelno, da nastavi da preduzima konkretne korake u pogledu deinstitucionalizacije.

U okviru PP2, Crna Gora je pozvana da nastavi da uspostavlja strukture i razvije administrativne kapacitete za sprovođenje pravne tekovine EU u ovoj oblasti, i posebno da poveća operativne kapacitete Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_5275

sektorima sa posebno definisanim ciljem koji se odnosi na podršku pri ostvarivanju pametnog i održivog razvoja.

3.2. EU nivo politika

3.2.1. U Strategiji EU za Zapadni Balkan – Vjerodostojna perspektiva proširenja i pojačana saradnja EU sa Zapadnim Balkanom[24], pored ostalog, navedeno je da će zemlje Zapadnog Balkana, pa i Crna Gora moći da pristupe EU nakon što se ispune kriterijumi iz člana 49 Ugovora o Evropskoj uniji, uključujući i Kopenhaške kriterijume. Takođe istaknuto je da je neophodno odlučnije sprovoditi strukturne reforme utvrđene u programima ekonomskih reformi. Treba dati prioritet mjerama za rješavanje socijalnih problema i problema strukturne nezaposlenosti.

3.2.2. Komunikacija[25] Evropa na djelu: u dijelu 4.3. pravedan i inkluzivan oporavak se navodi da će oporavak i priprema za sljedeću generaciju biti temelj mjera EK u cilju pomoći ljudima da zadrže radno mjesto i za otvaranje novih radnih mjesta. Dodatno, nužno je otklanjati razlike i nejednakosti koje su postale vidljive ili su se pogoršale tokom krize, te promovisati teritorijalne kohezije. Srednjoročno i dugoročno će se, zahvaljujući nastojanjima da se obnovi potpuno funkcionalno jedinstveno tržište, kao i ulaganjima putem instrumenta *Next Generation EU*, otvoriti nova radna mjesta u svim područjima ekonomije, posebno u okviru zelene i digitalne tranzicije. Nadalje, pojačanom podrškom za zapošljavanje mladih pomoći će mladima da se zaposle, osposobljavaju ili obrazuju, a snažna socijalna ekonomija može pružiti jedinstvene mogućnosti, kako bi se najugroženijim pomoglo da se vrate na tržište rada.

3.2.3. Ekonomski i investicioni plan za Zapadni Balkan[26] – dokument čiji je cilj pokretanje dugoročnog oporavka koji će biti podržan zelenom i digitalnom tranzicijom, koji će dovesti do održivog ekonomskog rasta, sprovođenje reformi potrebnih za napredak na putu prema EU, i približavanje Zapadnog Balkana jedinstvenom tržištu EU. Ovim planom utvrđuje se znatan paket ulaganja za ovu regiju. Temelji se na prijedlogu Instrumenta pretpristupne pomoći III (IPA III)[27]. Jedna od inicijativa za sprovođenje plana je i **Vodeća inicijativa broj 10 – Garancija za mlade** koju bi trebale da sprovode Vlade zemalja zapadnog Balkana u skladu sa Garancijom za mlade EU.

3.2.4. Smjernice politike zapošljavanja[28] sadrže strateške ciljeve za nacionalne politike zapošljavanja te prioritete politike u području zapošljavanja, obrazovanja i socijalne uključenosti. One sjedinjuju političke prioritete s brojnim postojećim ključnim elementima. Deset integrisanih smjernica sadrži četiri smjernice za zapošljavanje i šest opštih smjernica za širu ekonomsku politiku.

---

[24] Komunikacija komisije Evropskom parlamentu, Vijeću, Evropskom ekonomskom I socijalnom odboru I odboru regija COM (2018) 65 final
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_18_561

[25] Komunikacija Komisije Evropskom parlamentu, Evropskom vijeću, Evropskom ekonomskom I socijalnom odboru I odboru regija COM (2020) 456 final

26 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1811

[27]COM (2018) 465 final, Prijedlog uredbe Evropskog parlamenta I Vijeća o uspostavljanju Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA III).

[28] COM(2020) 70 final: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2017-comm-677_en.pdf

Najnovije smjernice objedinjuju četiri dimenzije Godišnje strategije održivog rasta, a posebno njenu dimenziju održivosti, što odražava pristup iz komunikacije Komisije iz 2020. godine pod nazivom „Jaka socijalna Evropa za pravednu tranziciju" i obuhvata UN-ove ciljeve održivog razvoja. Usmjerene su na četiri područja:

- ✓ jačanje potražnje za radnom snagom (otvaranje radnih mjesta, oporezivanje rada i određivanje plata);
- ✓ jačanje radne snage i poboljšanje pristupa zapošljavanju, vještinama i kompetencijama;
- ✓ poboljšanje funkcioniranja tržišta rada i djelotvornosti socijalnog dijaloga;
- ✓ promovisanje jednakih prilika za sve, promovisanje socijalnog uključivanja te suzbijanje siromaštva.

3.2.5. Evropski stub socijalnih prava[29]

Tržišta rada i društva brzo se razvijaju, a globalizacija, digitalna revolucija, promjene u obrascima rada te društvena i demografska kretanja donose nove mogućnosti i izazove. Izazovi, kao što su izražena nejednakost, dugoročna nezaposlenost i nezaposlenost mladih te međugeneracijska solidarnost, često su prisutni u svim državama članicama, premda u različitim nivoima. Pravednost i uključenost se važne, kako bi se osiguralo da svi imaju zajedničke koristi od oporavka i rasta, te da niko ne bude zapostavljen. Stoga je Evropski stub socijalnih prava putokaz prema jakoj socijalnoj Europi i određuje viziju novog skupa socijalnih pravila. Ona uključuju načela i prava koja su ključna za pravedna i funkcionalna tržišta rada i sisteme socijalne zaštite u Evropi 21. vijeka. Evropski stub socijalnih prava sa svojih dvadeset principa organizovanih u tri poglavlja (Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada; Pravedni uslovi rada; Socijalna zaštita i uključivanje) predstavlja komplementarni strateški izvor. Akcionim planom za sprovođenje evropskog stupa socijalnih prava[30] od 4. marta 2021. utvrđuju se tri nova glavna cilja EU koja treba ostvariti do kraja decenije u području zapošljavanja, vještina i socijalne zaštite.

- ✓ Zapošljavanje: najmanje 78% stanovništva u dobi od 20 do 64 godine trebalo bi biti zaposleno do 2030. godine. Kako bi se postigao taj opšti cilj, Evropa mora upola smanjiti rodnu razliku u zaposlenosti, povećati pružanje formalnog predškolskog obrazovanja i zaštite te s 12,6 % (2019.) na 9 % smanjiti stopu mladih u dobi od 15 do 29 godina koji ne rade, nisu u sistemu redovnog obrazovanja te nisu u sistemu obrazovanja odraslih (grupa NEET).
- ✓ Vještine: najmanje 60% svih odraslih trebalo bi svake godine pohađati osposobljavanja.
- ✓ Socijalna zaštita: broj osoba izloženih riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti trebao bi se do 2030. smanjiti za najmanje 15 miliona.

---

[29] https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
[30] COM (2021) 102 Final

3.3. Usklađenost sa ostalim međunarodnim obavezama

3.3.1. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (PESK)[31] sa pripadajućim protokolom predstavlja jedan od ključnih međunarodno-pravnih instrumenata Ujedinjenih nacija u oblasti ljudskih prava. Države ugovornice ovog Pakta se obavezuju da, shodno odredbama Pakta, podnose izvještaje o preduzetim mjerama i o postignutom napretku u cilju obezbjeđenja poštovanja prava priznatih u Paktu. UN Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava objavio je zaključke o tome kako Crna Gora primjenjuje Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, nakon 53. sjednice održane od 10. do 28. novembra 2014. godine u Ženevi.

3.3.2. Izmijenjena Evropska socijalna povelja-IESP[32] koju Crna Gora primjenjuje u skladu sa Zakonom o potvrđivanju IESP iz decembra 2009. godine i u skladu sa kojim izvještava na godišnjem nivou o primjeni jedne od četiri tematske grupe Povelje. Izvještaj sadrži sve relevantne informacije o usvojenim mjerama za potrebe Izmijenjene Evropske socijalne povelje, a posebno: zakonodavni okvir, kolektivne ugovore, mjere kao što su administrativni aranžmani, programi, akcioni planovi, projekti, itd. koji su preduzeti u cilju primjene zakonodavnog okvira kao i dostupne statističke podatke ili druge relevantne informacije na osnovu kojih se može ocijeniti do kojeg obima se ove odredbe primjenjuju.

3.3.3. UN agenda 2030[33] – Globalno dogovoreni ciljevi održivog razvoja među članicama UN koje treba ostvariti do 2030. Ne postoji obavezujući mehanizam i sve je na dobrovoljnoj bazi pojedinačnih država da implementiraju ciljeve održivog razvoja u svoje politike.

Cilj 8: **Dostojanstven rad i ekonomski rast** – Promovisati inkluzivan i održiv ekonomski rast, zaposlenost i dostojanstven rad za sve. Ovaj cilj ima 10 podciljeva, između kojih je:

- ✓ 8.5. Do kraja 2030. postići punu i produktivnu zaposlenost i dostojanstven rad za sve žene i muškarce, što obuhvata i mlade ljude i osobe sa invaliditetom, kao i istu platu za rad jednake vrijednosti;
- ✓ 8.6. Do kraja 2030. bitno smanjiti udio mladih koji nisu zaposleni niti su u procesu obrazovanja, odnosno obuke.

---

[31] https://www.ombudsman.co.me/docs/1611927205_me--unarodni-pakt-o-ekonomskim--socijalnim-i-kulturnim-pravima.pdf

32 https://www.ombudsman.co.me/docs/Evropska_socijalna_povelja.pdf

33 Crna Gora je kroz Nacionalnu strategiju održivog razvoja 2030 integrisala zahtjeve UN Agende 2030-tačka 2.1.1 ovog dokumenta: https://www.gov.me/dokumenta/6852d215-af43-4671-b940-cbd0525896c1

DIO II: ANALIZA STANJA

1. Dostizanje prioriteta i ciljeva prethodne strategije

Tokom perioda primjene Strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020, ostvarena je umjerena konvergencija u pogledu indikatora razvijenosti i životnog standarda u odnosu na prosjek EU, prije svega u pogledu standarda kupovne snage po stanovniku koji je dostigao 48% prosjeka EU u 2019. godini. Privredni rast od u prosjeku 3,5% godišnje u posmatranom periodu bio je zasnovan na turizmu (uglavnom kroz strane investicije), telekomunikacijama, javnom sektoru i ličnoj potrošnji stanovništva. Fiskalni problemi i problemi održivosti javnog duga postepeno su postajali sve ozbiljniji i doveli su do usporavanja rasta pri kraju implementacije Strategije.

Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020 definisala je osnovne pokazatelje uspješnosti svog sprovođenja. Tabela 1. *Kvantitativni pokazatelji uspješnosti sprovođenja Strategije 2016-2020,* prati njihovu realizaciju u periodu 2014 – 2020.

Tabela 1. Kvantitativni pokazatelji uspješnosti sprovođenja Strategije 2016-2020

Pokazatelj	Početna vrijednost (2014)[34]	Ciljna vrijednost (2020)	2019	2020	Izvor podataka
Stopa zaposlenosti (15-64)	50,4%	**56%**	56%	**50,3%**	Monstat
Stopa zaposlenosti žena (15-64)	45,3%	**51%**	49,7%	**44,4%**	Monstat
Stopa nezaposlenosti (15-64)	18,2%	**14%**	15,4%	**18,3%**	Monstat
Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)	35,8%	**29%**	25,2%	**36%**	Monstat
Učešće dugoročno nezaposlenih lica u ukupnoj nezaposlenost	77,5%	**60,0%**	79%	**74,7%**	Monstat

[34] Početne vrijednost pokazatelja odnose se na podatke iz 2014. godine, odnosno posljednje raspoložive podatke u periodu njenog donošenja

Učešće visokoškolaca u starosnoj grupi 25-34 (30-34 za 2019 i 2020)	32,7%	**40%**	**36,8**	**38,4**	Monstat
Stopa siromaštva	8,6% (2013.g.)	**7%**	-	-	Monstat
Stopa rizika od siromaštva	26,2%	**20%**	24,5%	-	Monstat
Stopa registrovane nezaposlenosti	14,95%	**13,5%**	16,2%	**20,4%**	ZZZCG

Prethodna Strategija ostvarila je do kraja 2019. godine mješovita kvantitativna postignuća, s obzirom na to da su se ključni pokazatelji tržišta rada i ljudskih resursa popravili i približili ciljnim vrijednostima, dok nisu dostignuti pokazatelji vezani za socijalnu uključenost i smanjenje siromaštva. Ovo govori da rast koji je postignut u prethodnom periodu nije doveo do efekta prelivanja prema širim slojevima stanovništva, posebno prema siromašnijim slojevima.

Takođe, postavlja se pitanje kvaliteta ostvarenog rasta zaposlenosti. Zaposlenost je najviše porasla u Sjevernom regionu, ali tamo kvalitet zaposlenosti nije popravljen – veći dio ostvarenog rasta u Sjevernom regionu duguje se povećanju ekstenzivne i neformalne poljoprivredne zaposlenosti, dijelom zbog boljeg metodološkog obuhvata Ankete o radnoj snazi, a ne zbog stvarnog širenja i modernizacije poljoprivredne proizvodnje i sa njom povezane aktivnosti radnog stanovništva[35].

S ovim u vezi, pažljivija analiza dostignutih vrijednosti pokazatelja u 2019. godini u odnosu na početne vrijednosti iz 2014. godine pokazuje da je stepen ispunjavanja ciljeva bio veoma nejednak. Dok su realistično postavljeni makroekonomski ciljevi na tržištu rada (opšte stope zaposlenosti i nezaposlenosti) praktično ostvareni, slijedeći solidne stope ekonomskog rasta, to nije slučaj sa većinom ciljeva koji se odnose na uključivanje ranjivih grupa i smanjenje siromaštva, osim kada je riječ o zaposlenosti i obrazovnim postignućima mladih. To ne bi trebalo da čudi imajući u vidu da su sredstva za aktivne mjere tržišta rada bila veoma skromna, posebno ako se u razmatranje ne uključi Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca – koji je ionako bio namijenjen visokoškolcima kao najmanje ranjivoj grupi u okviru populacije mladih. Na širem planu, ukupna struktura ekonomije, niska zaposlenost i sistem poreza i socijalnih davanja generišu visoke vrijednosti indikatora dohodne nejednakosti i relativnog

[35] Arandarenko, M. i M.Mirković: Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori, https://www.researchgate.net/publication/344255740_Analiza_lokalnih_trzista_rada_u_Crnoj_Gori

siromaštva, uprkos visokom učešću javnih prihoda i rashoda u BDP-u. Dodatno, prema istraživanju Ankete o strukturi primanja, Crna Gora ima najveće učešće niskih zarada (definisanih relativno kao zarade manje od dvije trećine medijalne bruto zarade) među svim evropskim zemljama koje su učestvovale u istraživanju (World Bank, 2019b).

Kao što se može videti, opšti cilj Strategije – povećanje stope zaposlenosti stanovništva radnog uzrasta, postignut je već 2019. godine. Stopa nezaposlenosti u 2019. od 15,4% zaostajala je za ciljnom stopom definisanom za 2020. godinu za 1,4% procentna poena. Stopa zaposlenosti žena bila je 1,7 poena ispod cilja, dok je stopa nezaposlenosti mladih premašila cilj (u pozitivnom smjeru većeg smanjenja nezaposlenosti) za 3,8 poena. To su solidna postignuća koja bi predstavljala dobru osnovu za ubrzavanje napretka na tržištu rada u periodu primjene nove Strategije.

Ipak i u periodu 2016-2019 godine do konvergencije pokazatelja tržišta rada sa EU došlo je samo u skromnoj mjeri, jer je ovaj period i u EU bio takođe obilježen brzim popravljanjem prosječnih stopa zaposlenosti i aktivnosti i smanjivanjem stopa nezaposlenosti.

S druge strane, zemlje regiona Zapadnog Balkana uglavnom su imale brži rast kako zaposlenosti, tako i zarada u odnosu na Crnu Goru. Sve to je stvaralo utisak i atmosferu stagnacije ili veoma sporog rasta koji nije bio dovoljan da zadovolji očekivanja širih slojeva stanovništva.

Nažalost, neočekivana kriza izazvana pandemijom Covid-19 dovela je do velikog pogoršanja svih ovih indikatora i udaljavanja od ostvarenja ciljanih rezultata u 2020. godini. Iz Tabele 1. vidljivo je da su u 2020. godini praktično poništeni svi dobici na tržištu rada ostvareni u prethodnom periodu. Produžavanje krize, odnosno usporeni oporavak u 2021. godine dodatno će sniziti osnovicu za mjerenje rezultata tržišta rada tokom primjene ove Strategije.

<u>Sadašnji i budući izazovi tržišta rada:</u>

Završni izvještaj o realizaciji Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020. godine[36] ukazuje da su dugogodišnji izazovi na tržištu rada i dalje prisutni, i dodatno usložnjeni pojavom pandemije Covid 19 .

- ✓ Visoka stopa nezaposlenosti žena i drugih kategorija osjetljivih lica, te dugoročna nezaposlenost i dalje predstavljaju izazov tržišta rada Crne Gore;
- ✓ Nezaposlenost i neaktivnost mladih predstavlja poseban izazov;
- ✓ Regionalne razlike u zaposlenosti i nezaposlenosti su i dalje prisutne;
- ✓ Kvalitet poslova takođe predstavlja izazov, imajući u vidu prisustvo neformalne zaposlenosti, posebno u uslovima Covid-19 krize;
- ✓ Zahtjeve tržišta rada u dovoljnoj mjeri ne prati ponuda kvalifikovane radne snage;
- ✓ Pokazatelji vezani za socijalnu uključenost i smanjenje siromaštva nijesu na zavidnom nivou.

36 https://www.gov.me/dokumenta/efda1bf8-230e-4e5e-9e23-5d81c5611af7

Transformacija globalne ekonomije predstavlja stalne izazove za konkurentnost i inkluzivni i održivi rast Crne Gore, isto koliko utiče i na ostatak svijeta. Takođe, istovremeno nudi i nove mogućnosti.

Promjena prirode posla, digitalna i zelena tranzicija, i pandemija Covid-19 izazovi su koji imaju veoma direktan uticaj na tržište rada i na živote građana i utiču na socijalno i ekonomsko stanje zemlje.

Da bi se iskoristile mogućnosti i svele na minimum potencijalne negativne implikacije tih promjena i izazova, presudno je da se zadrži makro-fiskalna stabilnost i sprovedu strukturne reforme koje će pomoći u rješavanju identifikovanih slabosti na tržištu rada i ekonomiji što će biti od velikog uticaja da društvo postane otpornije.

2. PESTLE analiza

Analiza PESTLE nastoji da sistematski razmotri glavne elemente političkog, ekonomskog, socijalnog, tehnološkog, regulatornog i ekološkog[37] okruženja u kome će se odvijati primjena Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025. godine. To je instrument sličan SWOT analizi, međutim ona pruža dodatnu mogućnost da se pozitivni i negativni aspekti tržišta rada i politike zapošljavanja i njihovog neposrednog okruženja sagledaju raščlanjeni prema ključnim faktorima koji utiču na njih.

P – Političko okruženje

Političko okruženje za donošenje i primjenu Strategije može se smatrati veoma kompleksnim. Ekspertska vlada koja je uspostavljena 2020. godine zasnovana je na sporazumu o saradnji tri koalicione grupacije, koje imaju djelimično različite poglede na pojedina suštinska pitanja unutrašnje i spoljne politike, pa i na neka identitetska pitanja. Ta heterogenost svakako može negativno da utiče na političku stabilnost i posljedično na efikasnost sprovođenja mjera i aktivnosti vezanih za podsticanje zapošljavanja tokom perioda primjene Strategije.

Sa jedne strane postoji objektivna politička, ekonomska i zdravstvena realnost, a sa druge i skup političkih opredeljenja koja su zajednička vladajućoj koaliciji i koja se odnose na potrebu za uspostavljanjem pravne države u njenom punom kapacitetu, što podrazumijeva borbu protiv korupcije i kriminala, suočavanje sa zdravstvenim izazovima usljed pandemije Covid-19, uspostavljanje makroekonomske stabilnosti, ekonomski oporavak, a zatim i brži i regionalno ravnomjerniji ekonomski razvoj, kao i uspostavljanje pravednijeg i inkluzivnijeg društva.

Dodatni faktor stabilnosti je u tome što su spoljnopolitička oprijedeljenja, posebno ona vezana za potrebu bržeg ispunjavanja neophodnih uslova za integraciju u Evropsku uniju, neupitna i dijele ih svi ključni politički subjekti. Spoljnopolitički prioriteti ostaju pristupanje i članstvo u Evropskoj uniji, ispunjavanje preuzetih obaveza kroz članstvo u NATO alijansi i drugim

[37] PESTLE je akronim za Political, Economic, Social, Technological, Legal and Environmental.

međunarodnim organizacijama, kao i dalje unapređenje regionalne saradnje i njegovanje dobrosusjedskih odnosa.

Uticaj EU na politiku Vlade ostaje veoma veliki, a Vlada posebno insistira na što bržem ispunjavanju uslova za zatvaranje ključnih poglavlja 23 i 24 vezanih za vladavinu prava. Kontinuitet u odnosima sa EU reflektovao se i u pripremi Programa ekonomskih reformi 2021-2023, koji se nužno oslonio na prethodne Programe, dok su u njemu našli mjesta i prioriteti nove Vlade, što je istina dovelo do izvjesnog kašnjenja u njegovoj pripremi.

U pogledu odnosa prema zaposlenosti, tržištu rada i socijalnim pitanjima, Vlada se, prema ekspozeu premijera i kroz Program ekonomskih reformi, zalaže za inkluzivni rast koji obuhvata: povećanje stope zapošljavanja, upravljanje promjenama kroz ulaganje u znanja i vještine, osavremenjivanje u svim sferama, jačanje socijalne sigurnosti, kao i uravnoteženi rast u svim djelovima Crne Gore. Od sedam stubova koji su u ekspozeu istaknuti kao glavni orijentiri u radu Vlade, dva se odnose na ovu oblast – prvi se odnosi na socijalnu zaštitu, koja podrazumijeva poseban odnos prema socijalnim problemima; a drugi na borbu za stvaranje društva jednakih šansi.

Iz prethodnog se može zaključiti da, premda postoje određeni rizici u pogledu očuvanja političke stabilnosti, orijentacija prema evropskim integracijama, privrednom oporavku, socijalnoj pravdi i inkluzivnom tržištu rada teško da će u narednom periodu moći da bude ozbiljnije dovedena u pitanje. To upućuje na niski rizik u pogledu promjene ili napuštanja ključnih stubova ove Strategije, dok se politički rizik vezan za njenu punu primjenu može ocijeniti umjerenim.

E – Ekonomsko okruženje

Ekonomska situacija se značajno pogoršala u 2020. godini kao posljedica pojave pandemije Covid-19 koja je najviše uticala na djelatnost turizma kao najvažnije privredne grane Crne Gore. Ekonomski pad je dodatno pogoršan usljed odluke prethodne Vlade da zatvori granice i onemogući ulazak turista, što je za posljedicu imalo pad prometa u turizmu za 87%. S tim u vezi, realni BDP opao je za čak 15,2% u 2020. godini. Za očekivati je oporavak BDP-a u 2021[38]. godini, dok će njegov nivo iz 2019. godine biti dostignut prema projekcijama, podrazumijevajući uspjeh u obuzdavanju pandemije, u 2022. godine.

Međutim, problem crnogorske ekonomije, koja je ograničena malim tržištem i niskim tehnološkim znanjem domaćih kompanija, je što njen razvoj koji je u prethodnom periodu bio zasnovan uglavnom na ekspanziji turizma i stranim direktnim investicijama, nije doprinio sektorskoj diversifikaciji, kao ni ravnomjernom regionalnom razvoju. Spoljnotrgovinski deficit je zbog toga uvijek bio veoma visok, na nivou od oko 15% BDP-a, i odraz je međunarodne nekonkurentnosti ekonomije. Nezaposlenost je relativno visoka, naročito među ženama, mladima, Romima i nekvalifikovanim radnicima. Ulaganje u znanje i ljudske resurse vrlo je skromno, što se odražava na nizak nivo inovacija i produktivnosti preduzeća.

---

[38] Rezultati i opravak turizma u 2021. godini su već vidljivi i prema projekcijama MFSS prihodi od turizma za prva 3 kvartala će biti na nivou od 700 miliona eura, što već premašuje planirane prihode iz Budžeta za ovu godinu. Takođe, MFSS prognozira rast BDP-a preko 12%, dok Svjetska banka prognozira rast od 10,8%.

Kao posljedica pandemije i mjera za ublažavanje krize, s jedne strane, i izostanka očekivanog priliva od turizma, s druge strane, budžetski deficit i javni dug veoma su porasli u 2020. godini, ugrožavajući makroekonomsku i fiskalnu stabilnost. Program ekonomskih reformi 2021-2023 predviđa radikalno smanjivanje oba ova indikatora, pri čemu se očekuje budžetski suficit u 2023. godini i smanjivanje učešća javnog duga u BDP-u za preko 30 procentnih poena. Rekonstrukcija trenutne ekonomske strukture Crne Gore zahtijeva vrijeme, i moći će se postići djelimično u srednjem roku uz veliki napor i posvećenost svih aktera na ekonomskoj i društvenoj sceni.

Period 2021-2023 karakterisaće povratak tokova na pretkrizni nivo, koji će biti vođen prevashodno očekivanim turističkim kretanjima i najavljenim investicionim projektima u energetici, poljoprivredi, industrijskoj proizvodnji, turizmu, transportu, telekomunikacijama i IT sektoru. Dodatno, prosječna realna stopa ekonomskog rasta u periodu 2021-2023 iznosiće 7,6%, pri čemu je za 2021. projektovan snažan oporavak od 10,5%, dok su za 2022. i 2023. projektovane stope rasta od 6,5% i 5,8%, respektivno.

Pandemija Covid-19 i značajno smanjenje ekonomske aktivnosti ostaviće dalekosežne posljedice na indikatore tržišta rada. Neminovan pad zaposlenosti i aktivnosti će doprinijeti daljem produbljivanju socio-ekonomskih nejednakosti. Prosječan broj zaposlenih prema administrativnim izvorima Monstata, u 2020. je iznosio 176.693, i zabilježio je pad od 13,2% u odnosu na 2019. godinu. Prema evidenciji ZZZCG, na kraju decembra 2020. godine broj nezaposlenih je iznosio 47.509 i bio je viši 26,3% u odnosu na decembar 2019. godine.

Identifikovanim strukturnim slabostima, poput niskog stepena participacije na tržištu rada, nepovoljnog regulatornog okvira za ambijent poslovanja, i slabih podsticaja za formalizaciju ekonomije, moraće se pristupiti širokom paletom mjera javnih politika, uz jak društveni konsenzus.

Za Crnu Goru će u narednom srednjoročnom periodu biti izuzetno važno da uspostavi silazni trend relativno visokog javnog duga, uz odgovarajuće strategije upravljanja dugom koje će doprinijeti makroekonomskoj stabilizaciji. To se može postići sprovođenjem precizno targetiranih mjera strukturnih reformi, dinamiziranjem ekonomskog rasta i daljom optimizacijom javne administracije.

Kao veoma važan ali i kompleksan praktični problem politike zapošljavanja i fiskalne politike godinama je prisutno pitanje visokog oporezivanja rada, posebno za niže plaćeni rad. Bez restrukturiranja ovog sistema ne može očekivati veći prodor na polju inkluzivnog rasta zaposlenosti i formalizacije neformalne zaposlenosti. S toga je neophodno u narednom periodu sprovesti reviziju politike oporezivanje rada. U cilju reforme navedne politike, Vlada Crne Gore će pripremiti ekonomski program „Evropa sad!" čiji će glavni ciljevi biti povećanje životnog standarda građana, rast zaposlenosti, smanjenje „sive ekonomije" na tržištu rada, unaprijeđenje poslovnog i investicionog ambijenta. Efekti navedenog programa će biti:

- Povećanje minimalne zarade;
- Smanjenje troškova za poslodavce kroz niže poresko opterećenje na rad;
- Uvođenje progresivnog oporezivanja, kao efikasnijeg modela oporezivanja.

S – Socijalno okruženje

Aspekti socijalnog okruženja koji imaju najveći uticaj na razvoj ljudskih resursa i zapošljavanje u dugoročnoj perspektivi vezani su za demografiju, obrazovanje, zdravlje i sistem socijalne zaštite.

Demografija

Crna Gora je najmanja zemlja na Zapadnom Balkanu po teritoriji i po broju stanovnika, sa populacijom od oko 620 000 stanovnika, koja je uglavnom stagnirala tokom protekle decenije, dok se istovremeno umjerenim intenzitetom odvijao proces demografskog starenja. Na osnovu prirodnog priraštaja na 1 000 stanovnika, broj stanovnika se godišnje poveća za jednog stanovnika, što se može smatrati povoljnim u regionalnom i širem evropskom kontekstu. Očekivano trajanje života na rođenju u 2019. godini je 76,7 godina, nešto više od 4 godine iznad svjetskog prosjeka.

Stanovništvo radnog uzrasta (15–64) obuhvatalo je 423 600 lica 2019. godine, što je bilo za nekih 13 000 lica manje u odnosu na 2010. godinu. Broj djece (0 do 17 godina) u Crnoj Gori sredinom 2019. godine je 135 500 ili 21,8% od ukupnog broja stanovnika. Stanovništvo starosti 65 i više godina čini 15,4% od ukupnog broja stanovnika što je 95 600 stanovnika.

Mali i stagnantan broj stanovnika postavlja jasne limite ekonomskom razvoju Crne Gore, imajući u vidu ograničenja u pogledu veličine unutrašnjeg tržišta i rasta domaće tražnje, kao i nemogućnost da se iskoriste efekti ekonomije obima. Dugoročne projekcije Monstata upućuju na to da će se procesi starenja stanovništva nastaviti u budućnosti. Zbog toga je najbolji način da se iskoriste potencijali stanovništva kroz brzo i sa potrebama tržišta rada usklađeno podizanje opšteg nivoa obrazovanja i kroz cjeloživotni razvoj ljudskih resursa.

Obrazovanje

Nivo i kvalitet obrazovanja predstavljaju glavni indikator kvaliteta ljudskog kapitala i razvoja ljudskih resursa u jednoj zemlji. Prema većini uporednih indikatora kvaliteta obrazovanja, Crna Gora zauzima poziciju koja odgovara ili je blago ispod očekivanja s obzirom na nivo ekonomskog i opšteg društvenog razvoja.

U 2019. godini neto stopa upisa u ustanovama višeg srednjeg obrazovanja u Crnoj Gori je iznosila 89%, a bruto odnos upisa na nivou tercijarnog obrazovanja bio je 54%. Oko 68% svih učenika u višem srednjem obrazovanju odabralo je stručno obrazovanje u 2019. godini. Očekivani broj godina školovanja je 12,8 godina, ali ta brojka pada na 8,9 godina kada se uzme u obzir ono što djeca zaista nauče. Prema Indeksu Ljudskog kapitala Svjetske banke za 2020. godinu, dijete danas rođeno u Crnoj Gori će realizovati 63% potencijala u odnosu na najbolje moguće obrazovanje i puno zdravlje. Udio ranog napuštanja škole je nizak (5% u 2019. godini), dok je udio ljudi koji se ne obrazuju, koji nisu zaposleni ili se ne usavršavaju (NEET) bio oko 17%. U 2019. godini stečeno obrazovanje (široki nivoi) radne snage (% starijih od 15 godina) je bilo: 29% radne snage visoko kvalifikovano, 62% srednje kvalifikovano i 9% nisko kvalifikovano (Golubović, 2021).

Prema rezultatima PISA testiranja objavljenih u decembru 2019. godine, petnaestogodišnjaci su ostvarili blagi napredak, ali se i dalje nalaze u donjem dijelu tabele u odnosu na vršnjake širom svijeta. Od 79 zemalja koje su učestvovale u istraživanju, crnogorski đaci su pozicionirani na 52. mjestu. Rezultati su nešto bolji u odnosu na prethodno PISA testiranje iz 2015. godine kada su ostvarili 59. mjesto. Takvi rezultati doveli su do zaključka da je neophodno uložiti znatno veći napor kako bi učenici postigli bolje kognitivne rezultate. Kod matematičke pismenosti postojao je blagi pomak, ali su dječaci ostvarivali bolje rezultate od djevojčica. U dijelu naučne pismenosti ostvareni su za nijansu bolji rezultati, a za bolji uspjeh neophodno je raditi na opremanju kabineta i laboratorija kako bi učenici mogli izvoditi vježbe, eksperimente u kontrolisanim uslovima i na taj način sticali praktično i primjenljivo znanje.

U prethodnom periodu, interesovanje učenika za upis u obrazovne programe stručnog obrazovanja u trogodišnjem trajanju, koji vode direktno na tržište rada i koji omogućavaju bržu zapošljivost, nije bilo na potrebnom nivou. To može i da znači i da zarade i uslovi rada na koje mladi mogu da računaju po završetku trogodišnjeg školovanja nisu zadovoljavajući. Značajan procenat učenika koji su završili obrazovne programe u četvorogodišnjem trajanju nastavljao je obrazovanje na ustanovama visokog obrazovanja.

Broj učenika koji su uključeni u sistem dualnog obrazovanja se povećava. U školskoj 2017/2018. godini bilo je 276 učenika, u 2018/2019. godini oko 570 učenika, a u školskoj godini 2019/2020. godini, oko 800 učenika. Realizaciju dualnog obrazovanja prati Koordinaciono tijelo, formirano na partnerskoj osnovi.

Vlada Crne Gore među svoje prioritetne zadatke stavila je unapređenje obrazovnog sistema na svim nivoima. Pored toga, cilj je da obrazovni sistem prati potrebe tržišta rada, stvarajući školovane i stručne kadrove sa odgovarajućim znanjima i vještinama, kako bi se više zapošljavala domaća radna snaga. Navedeno znači da je neophodno stalno poboljšavanje uslova rada, primjenu novih tehnika i metoda rada, postavljajući u centar učenika čime će se kreirati ambijent koji će prepoznati talenat i sklonost i u kome će memorisanje biti zamijenjeno kritičkim i stvaralačkim mišljenjem.

Nedostatak lica visokih kvalifikacija već snažno pogađa inovativne firme. Istraživanje sa poslodavcima Svjetske banke pokazuje da mladim radnicima nedostaju meke vještine, uključujući znanje jezika, inicijativnost i vođstvo, kritičko mišljenje, ali i robusna tehnička znanja. Zbog toga ni prelazak iz škole na posao nije efikasan, i u prosjeku za većinu mladih ljudi traje oko dvije godine dok ne pređu na stabilan i zadovoljavajući posao. Ovo predstavlja visok socijalni trošak i prepreku rastu, posebno u oblastima koje su ključne za ekonomski razvoj.

Zdravlje

Drugi aspekt kvaliteta ljudskog kapitala na koji se uobičajeno obraća daleko manja pažnja u odnosu na obrazovanje jeste zdravlje. Po osnovnim uporednim indikatorima zdravstvenog stanja nacija, Crna Gora zauzima očekivano mesto za svoj nivo razvijenosti BDP-a.

Pandemija Covid-19 postavila je u centar pažnje pitanje funkcionisanja zdravstvenog sistema, ali i šire, opšteg stanja zdravlja nacije, od čega u dobroj mjeri zavisi i mogućnost maksimiziranja radne aktivnosti odraslog, posebno starijeg stanovništva. Zbog toga je Vlada u svoje prioritet uvrstila i reformu zdravstvenog sistema uz stvaranje uslova za početak realizacije kapitalnih projekata (izgradnja novog Urgentnog centra, izgradnja Klinike za infektivne bolesti, izgradnja Klinike za psihijatriju).

Socijalna zaštita

U okviru reogranizacije Vlade, Ministarstvu finansija pridružen je dio koji se odnosi na socijalnu politiku, uključujući oblast penzija i socijalna davanja. Na ovaj način novoformirano ministarstvo ima sveobuhvatniju sliku o budžetskim prihodima i rashodima, a u ekspozeu premijera istaknuta je i potreba da se socijalna davanja tretiraju ravnopravno sa drugim javnim rashodima, umjesto da budu prva na udaru mjera štednje.

Centri za socijalni rad izloženi su brojnim izazovima u svom radu. Prema analizi podržanoj od strane UNICEF-a, najvažniji izazovi podrazumijevaju nedovoljnu umreženost centara s ostalim akterima u zajednici; nedovoljnu usklađenost IISSS sa zahtjevima vođenja slučaja; nedovoljno razvijene stručne kompetencije profesionalaca zaposlenih u centrima za socijalni rad; preveliko opterećenje stručnih radnika, odnosno nedovoljan broj radnika; visok stepen usmjerenosti resursa CSR na distribuciju materijalnih davanja, što ne ostavlja dovoljno resursa za poslove vođenja slučaja.

Nadalje u Mapi puta za reforme sistema socijalne i dječje zaštite - nacionalni nivo, kao jedna od reformi sistema socijalne zaštite navodi se i razmatranje mogućnosti obezbjeđivanja novčanih davanja, koja bi se postepeno smanjivala, a koja bi bila povezana s aktivacijom mladih odraslih lica kao vid srednjoročne podrške u tranziciji s materijalnih davanja ka radnoj aktivaciji.

T - Tehnološko okruženje i digitalna transformacija

Usmjerenost ka novom modelu rasta i u skladu sa strategijama pametne specijalizacije i digitalne transformacije (u pripremi), Crna Gora se opredijelila za društvo znanja u kojem dominira informaciona tehnologija, digitalna transformacija i pametni pristup.

Veliki izazov savremenih uslova na tržištu rada je orijentacija prema informacionim tehnologijama (IT) i obrazovanja iz informaciono komunikacionih tehnologija (ICT) što je naročito došlo do izražaja tokom pandemijske krize. Ovo je veoma važan izazov i potreban je strateški zaokret, jer nije dovoljno podržan ni infrastrukturom obrazovnog sistema ni sadašnjim potrebama tržišta rada (osim u dijelu vezanom za komunikacione tehnologije). U PISA testovima kojima se mjere obrazovna postignuća 15-godišnjaka, čitalačka pismenost se ocjenjuje i kroz novu dimenziju digitalnog čitanja, a u tom polju prema posljednjem istraživanju iz 2018. godine nije postignut napredak. Premda na sva četiri akreditovana univerziteta u Crnoj Gore postoje programi koji obrazuju IT stručnjake, oni nisu obezbijedili posebnu prepoznatljivost.

S pozitivne strane, Crna Gora je prva zemlja izvan EU 28 koja je u junu 2019. godine usvojila Strategiju pametne specijalizacije (S3) (2019-2024). Time je deklarisano usmjerenje države ka

izgradnji i jačanju održivog sistema istraživanja i inovacija, koji podrazumijeva stimulisanje sinergije nauke i privrede u jasno određenim prioritetnim sektorima razvoja podstičući na taj način ekonomski rast i razvoj države. Takođe, za 2022. godinu planira se donošenje Strategije digitalne transformacije koju priprema Ministarstvo javne uprave, digitalnog društva i medija Crne Gore.

Kroz novi model razvoja, potrebno je diversifikovati sektor usluga kroz podršku razvoju IT sektora, kako bi se otvorile nove šanse prije svega mladoj populaciji da razvija IT usluge za domaće i međunarodno tržište. Za Crnu Goru je izuzetno važna ekonomska obnova na novim postulatima inovacija, digitalizacije i zelenog razvoja, koja će znatno povećati nivo održivosti i otpornosti crnogorske ekonomije. Stoga će razvoj IT sektora i širenje oblika fleksibilnog rada u njemu (teleworking, rad na online platformama i slično) imati neposredne pozitivne efekte na obim i intenzitet (mjeren brojem sati rada) aktivnosti i zaposlenosti.

U toku su aktivnosti na realizaciji projekta "Razvoj infrastrukture za širokopojasni pristup internetu u Crnoj Gori" koji se nalazi na Jedinstvenoj listi prioritetnih infrastrukturnih projekata Vlade Crne Gore, u sektoru Digitalne infrastrukture, kojim će se obezbijediti izgradnja adekvatne infrastrukture za brz i siguran internet do svih domaćinstava, privrednih subjekata, obrazovnih institucija i zdravstvenih ustanova u cilju podrške digitalnoj transformaciji društva i ekonomije.

Širokopojasne mreže interneta velikih brzina imaju važan uticaj na uvođenje inovativnih usluga, što znači da je na cijeloj teritoriji države potrebno obezbijediti kvalitetnu komunikacionu infrastrukturu i širokopojasne mreže nove generacije. Povećanje dostupnosti i zauzimanje mreža veoma velikog kapaciteta će omogućiti široku upotrebu proizvoda, usluga i aplikacija na jedinstvenom digitalnom tržištu.

L - Institucionalno i regulatorno okruženje

Regulatorni okvir za poslovni i investicioni ambijent je u prethodnom četvorogodišnjem periodu značajno unaprijeđen, usvajanjem seta zakonskih i podzakonskih propisa na državnom i lokalnom nivou.

Kao ključni subjekti institucionalnog okvira za sprovođenje politike tržišta rada osim Ministarstva ekonomskog razvoja i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, prepoznate su i sljedeće institucije: Uprava za inspekcijske poslove- Inspekcija rada , agencije za zapošljavanje, agencije za privremeno ustupanje zaposlenih, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova i Fond rada.

U daljem procesu pridruživanja Crne Gore Evropskoj uniji neophodno je dalje razvijanje administrativnih kapaciteta za sprovođenje pravne tekovine EU u ovoj oblasti i jačanje administrativnih kapaciteta u domenu dosljedne primjene donijetih propisa.

E - Ekološki okvir

Prvi stub Vladinog programa obuhvata zelenu ekonomiju, sa ambicijom da Crna Gora u dogledno vrijeme bude ne samo deklarativno, već i suštinski ekološka država.

Nacionalna strategija održivog razvoja (NSOR) do 2030. godine vidi Crnu Goru kao ekološku državu u kojoj je ostvaren sklad tradicionalnog načina života čovjeka i njegovog prirodnog okruženja, u kojoj je životna sredina zdrava, a vrijednosti prirodnih resursa unaprijeđene i sačuvane za buduće generacije. Postavljen je cilj da se do 2030. godine nivo emisija gasova s efektom staklene bašte smanji za 30% u odnosu na 1990. godinu.

Vizija NSOR uključuje kontinuiran, inkluzivan, regionalno ujednačen i održiv ekonomski razvoj, punu zaposlenost i dostojanstven rad za sve. Paralelno sa smanjivanjem upotrebe prirodnih resursa rastu ekonomska aktivnost i društveno blagostanje, tako što je: i) ekonomska aktivnost usmjerena na održivo korišćenje prirodnih resursa, uz smanjenje negativnih uticaja na prirodno okruženje, ii) primjenom obrazaca održive potrošnje i proizvodnje omogućeno ozelenjavanje ekonomije, resursno efikasne i cirkularne. Afirmiše se koncept održivog ekonomskog razvoja, koji uključuje: zdravlje, obrazovanje, zdravu životnu sredinu i održivost prirodnih resursa, društveno odgovorno djelovanje, socijalnu inkluziju i dobro upravljanje, kao alternativa konceptu koji je isključivo zasnovan na afirmisanju konkurentnosti ekonomskog ambijenta i ekonomskog rasta. Društveno-ekonomski razvoj Crne Gore treba da bude utemeljen na skladnom odnosu čovjeka i prirode i efikasnom upravljanju ljudskim, društvenim, prirodnim i ekonomskim resursima.

Prvi stub programa Vlade obuhvata zelenu ekonomiju, a u ekspozeu Premijera najavljeno je sprovođenje seta mjera iz oblasti zaštite životne sredine sa ciljem brendiranja Crne Gore kao istinske ekološke države. U sklopu reorganizacije ministarstva, u novom Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma proširen je dio koji se odnosi na ekologiju i ekološki razvoj. Stoga će ovo Ministarstvo imati snažniji fokus na očuvanju životne sredine i prostora, kao nenadoknadivih resursa jednog društva.

PER 2021-2023 predviđa sprovođenje programa 'Energetski efikasan dom' kojim se pruža finansijska podrška domaćinstvima u cilju primjene mjera energetske efikasnosti i proizvodnje električne energije za sopstvene potrebe. Ova reformska mjera predstavlja obezbjeđivanje beskamatnih kredita zainteresovanim domaćinstvima za kupovinu i ugradnju: visokoefikasnih sistema za grijanje i hlađenje, fasadne termoizolacije stambenog objekta, energetski efikasne fasadne stolarije i sistema za proizvodnju električne energije iz obnovljivih izvora za sopstvene potrebe sa razmjenom energije na mjestu konekcije.

Sažetak PESTLE analize

	Jake strane i šanse	Slabosti, izazovi i rizici

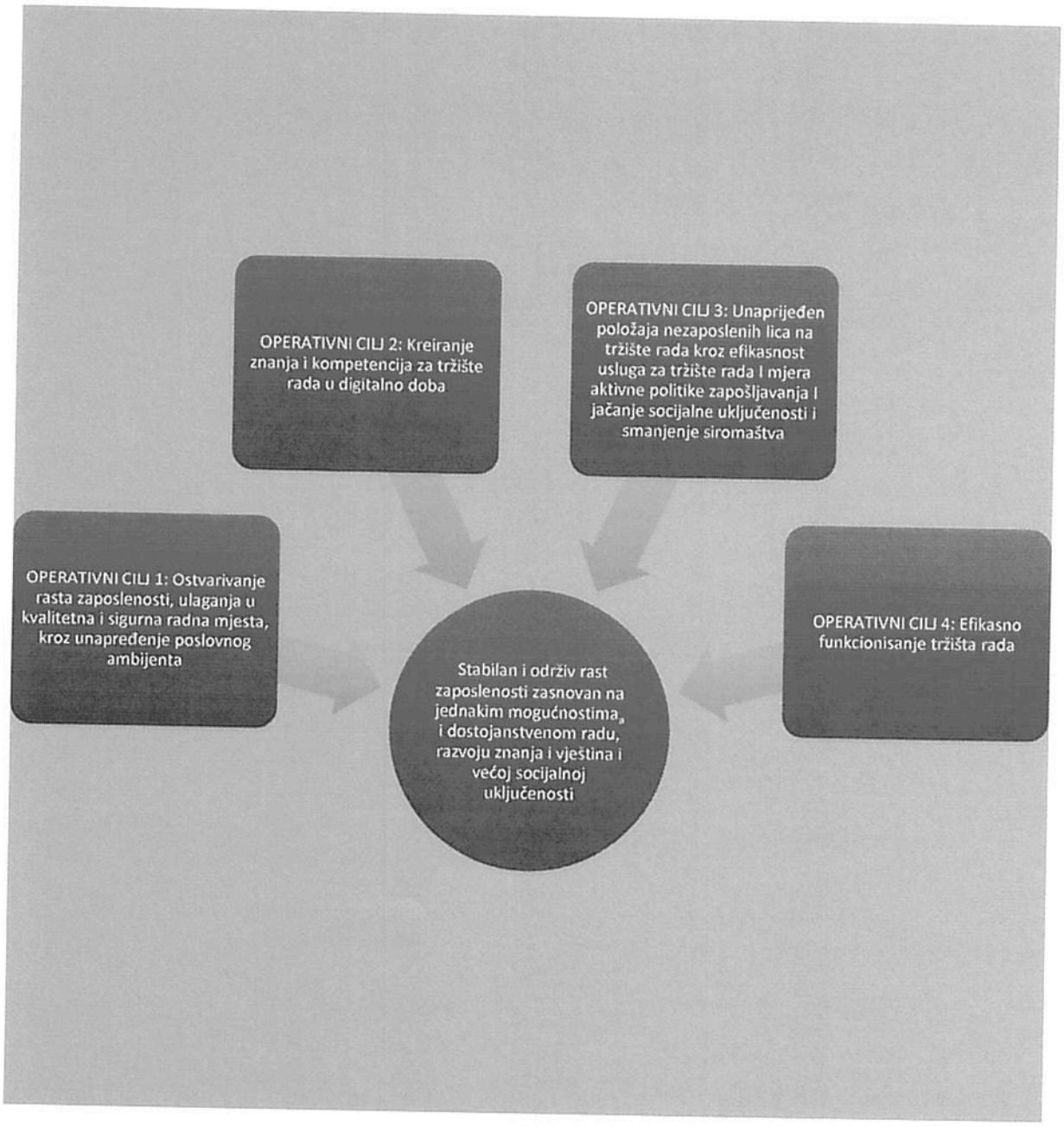
1. Političko okruženje	Čvrsta opredijeljenost prema evropskim integracijama, poštovanju preuzetih međunarodnih obaveza i regionalnoj saradnji Zajednička orjentisanost ka privrednom oporavku, socijalnoj pravdi i inkluzivnom tržištu rada	Potencijalna nestabilnost ekspertske Vlade podržane od tri koalicije
2. Ekonomsko okruženje	Razvijen strateški okvir, uključujući srednjoročno planiranje kroz Program ekonomskih reformi Očuvana makroekonomska stabilnost i stabilnost finansijskog sistema Obrazovana radna snaga Povoljan geografski položaj i veliki prirodni potencijali	Nedovoljno diversifikovana struktura ekonomije sa prevelikim oslanjanjem na turizam Visok nivo javnog duga Visok nivo neformalne ekonomije, dok neformalno zapošljavanje pogađa uglavnom muškarce, mlade ljude, slabije obrazovane i starije radnike Nedovoljna iskorišćenost ljudskih resursa i niske stope aktivnosti i zaposlenosti radne snage Visok nivo nezaposlenosti, posebno mladih Regionalni nesklad u indeksu razvijenosti opština Velika razlika u zaposlenosti i nezaposlenosti između regiona
3. Socijalno okruženje (demografija, obrazovanje, zdravstvo, socijalna zaštita)	Relativno uravnotežen demografski bilans Visok obuhvat učenika i studenata na svim nivoima obrazovanja i niske stope	Starenje stanovništva i novi izazovi usled pandemije Nesklad između tražnje i ponude na tržištu rada, posebno u kontekstu

	napuštanja osnovnog obrazovanja Relativno razvijena zdravstvena infrastruktura i dobri indikatori javnog zdravlja Relativno visoka izdvajanja za socijalnu zaštitu	transformacije privredne strukture i digitalne transformacije Neizvesnost u pogledu daljeg toka pandemije Covid-19 Nedovoljna targetiranost socijalne zaštite i visok nivo nejednakosti i siromaštva, kao i visoki destimulansi za aktivaciju na tržištu rada
4. Tehnološko okruženje (digitalizacija)	Odmakli proces pripreme strateške infrastrukture (Strategija pametne specijalizacije i Strategija digitalne transformacije) Postojanje relativno razvijene IT zajednice	Nedovoljna raširenost širokopojasnog interneta Nedovoljan nivo informatičke pismenosti
5. Regulatorno i institucionalno okruženje	Odmakli proces usvajanja pravne tekovine EU u relevantnim poglavljima Razvijena infrastruktura javne uprave	Nedovoljno dosljedna primjena donetih zakona i propisa Nedovoljno efikasno funkcionisanje organa javne uprave
6. Ekološko okruženje	Duga tradicija konceptualizacije Crne Gore kao ekološke države Usvojena Strategija održivog razvoja do 2030. godine	Problemi zagađenja životne sredine, energetske efikasnosti i nedovoljne upotrebe obnovljivih izvora energije

DIO III: CILJEVI I MJERE NACIONALNE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA 2021-2025

Strateški je cilj Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025. godine - **Stabilan i održiv rast zaposlenosti, zasnovan na jednakim mogućnostima pristupu tržištu rada, dostojanstvenom radu, daljem razvoju znanja i vještina i većoj socijalnoj uključenosti.**

Za ostvarenje strateškog cilja definisana su četiri operativna cilja i to:



OPERATIVNI CILJ 1: Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta; ovaj cilj ujedno i odgovara na **prvu smjernicu zapošljavanja EK** koja se bavi povećanjem tražnje za radom, posebno u pogledu kreiranja poslova, oporezivanja rada i određivanja zarada.

OPERATIVNI CILJ 2: Kreiranje znanja i kompetencija za tržište rada u digitalno doba; ovaj cilj ujedno i odgovara na **drugu smjernicu zapošljavanja EK** koja se odnosi na unaprjeđenje ponude rada i kvalifikacija, adresirajući strukturne slabosti u sistemu obrazovanja i obuke, posebno imajući u vidu nezaposlenost mladih i dugoročnu nezaposlenost.

OPERATIVNI CILJ 3: Unaprijeđen položaj nezaposlenih lica na tržište rada kroz efikasnost usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva; ovaj cilj ujedno odgovara na **treću i četvrtu smjernicu zapošljavanja EK** koje se odnose na bolje funkcionisanje tržišta rada, sa posebnim fokusom na smanjivanje segmentacije tržišta rada i unaprijeđenje aktivnih mjera tržišta rada i mobilnost tržišta rada, kao i na smanjivanje siromaštva i promovisanje jednakih mogućnosti za sve.

OPERATIVNI CILJ 4: Efikasno funkcionisanje tržišta rada; ovaj cilj ujedno i odgovara na **treću smjernicu zapošljavanja EK** koja se odnosi na bolje funkcionisanje tržišta rada, sa posebnim fokusom na smanjivanje segmentacije tržišta rada i unaprijeđenje aktivnih mjera tržišta rada i mobilnost tržišta rada.

Operativni ciljevi će se realizovati kroz mjere koje će u okviru godišnjih akcionih planova sadržati konkretne aktivnosti radi praćenja dostizanja ciljanih vrijednosti indikatora rezultata mjere.

STRATEŠKI CILJ STRATEGIJE:

Stabilan i održiv rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima za pristup tržištu rada, dostojanstvenom radu, daljem razvoju znanja i vještina i većoj socijalnoj uključenosti

indikator uticaja	početna vrijednost 2020	Ciljana vrijednost 2023	ciljana vrijednost 2025
Stopa zaposlenosti stanovništva 20-64	55.2%	61%	66%
Stopa nezaposlenosti 15-74	17,9%	15%	12%
Stopa zaposlenosti mladih 15-29	31,3%	33%	35%
Rodni jaz u zaposlenosti	12,9%	10,0%	8%
Dohodni kvintilni odnos (S80:S20)	6,7 (2019)	6,0	5,4

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

Operativni cilj 1 - Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta, podrazumijeva da budući rast zaposlenosti bude u skladu sa održivim i dostojanstvenim radom, što će ujedno osigurati primjerenu socijalnu zaštitu za sve i time doprinijeti smanjenju socijalnih nejednakosti.

Za ispunjenje ovog cilja neophodno je ojačati sektorski pristup rješavanju izazova u dijelu politike tržišta rada, kroz reforme ekonomske i poreske politike, jačanje socijalnog dijaloga, ali i ostalih politika koje su od značaja za tržište rada. Unapređenje poslovnog ambijenta, kroz uklanjanje prepreka sa kojima se poslodavci susreću na tržištu rada od ključnog je značaja za očuvanje postojećih i otvaranje novih dostojanstvenih radnih mjesta. Cilj će biti implementiran kontinuiranim otklanjanjem prepreka bržem privrednom rastu i razvoju privatnog sektora, kroz doslednu primjenu strukturnih reformi u okviru Programa ekonomskih reformi, koje su od neposrednog uticaja na privredni rast i društveni razvoj, čija će se primjena odvijati paralelno sa sprovođenjem ove Strategije.

S obzirom na ekonomske i socijalne posljedice uzrokovane pandemijom Covid 19 dodatne mjere za očuvanje radnih mjesta još uvijek treba da budu dostupne. Posebno su važni privremeni podsticaji za zapošljavanje koji mogu doprinijeti otvaranju kvalitetnih radnih mjesta u periodu smanjenog ekonomskog rasta tokom prvih faza oporavka. Ciljne grupe mogu uključivati mlade koji tek ulaze na tržište rada, žene, dugoročno nezaposlena lica. Nakon toga sledeća faza je prelazak sa mjera očuvanja radnih mjesta na mjere koje doprinose otvaranju novih, održivih radnih mjesta.

Indikatori operativnog cilja

Operativni cilj 1:	**Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta**		
Indikator učinka	Početna vrijednost 2020	Ciljana vrijednost 2023	Ciljana vrijednost 2025
Indikator učinka 1: Povećanje registrovane zaposlenosti	176.693	210.000	235.000
Indikator učinka 2: Povećanje minimalne zarade	222,00	450,00	500,00
Indikator učinka 3: Smanjenje opterećenja troškova rada	39%	20,4%	20,4%
Indikator učinka 4: Povećanje broja registrovanih	2	20	40

kolektivnih ugovora kod poslodavaca			

Mjera 1.1. Stimulisanje kreiranja radnih mjesta unapređenjem poslovnog okruženja, sa akcentom na reformu oporezivanja rada

Opis mjere: Na osnovu preporuka više temeljnih istraživanja (Svjetska banka 2019a, Svjetska banka 2019b) jedna od glavnih prepreka uspostavljanju ekonomskog rasta i boljeg ukupnog poslovnog okruženja, bržem rastu zaposlenosti i formalizaciji neformalne zaposlenosti jeste neadakvatan sistem oporezivanja rada. Predložena mjera kojom bi se ostvarila socijalno pravičnija i ekonomski efikasnija reforma sistema oporezivanja rada (poreza na zarade i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje) i kojima bi u osjetljivim uslovima pandemijske i postpandemijske krize trebalo pristupiti krajnje oprezno, ali odlučno i sa dugoročnim koristima. To bi uključivalo izmjenu seta zakona kojima se uređuje oblast troškova rada u pravcu (preporuke se oslanjaju na dokument Svjetske banke, 2019b): *ukidanje obavezne minimalne osnovice za doprinose za obavezno socijalno osiguranje; ukidanje maksimalne osnovice za plaćanje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, uvođenje ličnog odbitka (neoporezivog dijela) za porez na zaradu; postepeno uvođenja poreskog odbitka za izdržavane članove porodice, čime bi se kreirali dodatni podsticaji u pogledu isplativosti rada i uključivanja na formalno tržište rada; smanjenje stopa doprinosa i povećanje stope poreza na rad; alternativno, uvođenje progresivnog doprinosa za zdravstveno osiguranje. Uvođenje progresivnog poreza na dohodak (zaradu) sa umjerenom višom stopom kako ne bi došlo do negativnih efekata po ponudu rada i investicione impulse u sektorima viših zarada.*

Reorma oporezivanja zarada trebalo bi da bude dio sveobuhvatne reforme poreske politike koja bi bila sprovedena sa ciljem da obezbijedi pozitivne kako socijalne, tako i ekonomske efekte. To podarzumijeva smanjenja poreskog opterećenja na rad i povećanje minimlane zarade, kroz uvođenje: neoporezivog dijela zarade (porez na dohodak od 0% na bruto osnovicu do 700€; ukidanja doprinosa za obavezno zdravstveno osiguranje na teret zaposlenog I poslodavca, čime država na sebe preuzima finansiranje zdravstvene zaštite; uvođenje progresivnog oporezivanja zarada (stopa poreza na dohodak 9% na bruto osnovicu između 700€ I 1000€ I 15% na bruto osnovicu iznad 1000€). Reforma treba da omogući: povećanje formalnog zapošljavanja; smanjenje nejednakosti zarada; povećanje životnog standard zaposlenih pri čemu najveći benefit reforme ostvaruju zaposleni sa najnižim primanjima.

Ona treba da omogući ostvarivanje i drugih ciljeva vezanih za realizaciju Strategije i to: brži rast kvalitetne zaposlenosti što će doprinijeti ravnomjernijem regionalnom razvoju; veće investicije usled rasterećenja poreskog opterećenja, pa time i veće zapošljavanje, u sektorima koji zapošljavaju radnu snagu nižih ili prosječnim zarada,uz istovremeno povećanje minimalne zarade; jednake mogućnosti, inkluzivnost; formalizaciju neformalne zaposlenosti usljed smanjenja troškova formalizacije na nivou niskih zarada; veća isplativost rada, te time i veća

ponuda rada lica sa nižim kvalifikacijama; veća uključenost socijalnog dijaloga u kreiranju politika tražišta rada.

Promjene na tržištu rada koje je uzrokovala pandemijo COVID 19, uslovile su pojavu novih oblika rada (neregistrovani radnici na platformama), pa u okviru politike oporezivanja dohotka treba usvojiti stimulativna rješenja za pitanje oporezivanje ove vrste zaposlenosti (freelanceri, i drugi novi oblici rada).

Ključni nosilac: Ministarstvo finansija i socijalnog staranja

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Socijalni partneri

Mjera 1.2: Podrška razvoju privrede i preduzetništva

Opis mjere: U cilju podrške razvoju privrede i preduzetništva, kao i za očuvanje i podsticanja kreiranja novih i kvalitetnijih radnih mjesta neophodna je i dalja podrška razvoju privrede, stimulišući primjenu savremenih tehnologija, čime se kreiraju uslovi za održivu ekonomiju, zasnovanu na znanju, digitalizaciji i inovacijama. U uslovima COVID krize, pokazalo se da je poslovanje preduzeća praćeno ekonomskim izazovima koji su nužno zahtijevali obezbjeđenje opstanka preduzeća, održavanje likvidnosti i očuvanje radnih mjesta u cilju unapređenja konkurentnosti sektora mikro, malih i srednjih preduzeća. Dodatna podrška privredi je pružena u cilju suzbijanja negativnih posledica uzrokovanih pandemijom COVID 19, kroz pakete podrške privredi i građanima kojima je omogućeno subvencionisanje zarada zaposlenih u privrednim subjektima i kreditna podrška sa ciljem pospješivanja likvidnosti privrednih subjekata i podrške održavanju nivoa zaposlenosti kao doprinos postepenom oporavku poslovanja sektora MMSP kao najznačajnijeg segmenta privrede. U fokusu podrške za unapređenje konkurentnosti privrede je set mjera finansijske i nefinansijske podrške kroz podsticanje investicija, digitalizacije, cirkularne ekonomije i uvođenja međunarodnih standarda poslovanja, odobravanjem bespovratnih sredstava za postepeno prevazilaženje negativnih efekata krize u poslovanju sektora MMSP, sa posebnom pažnjom ka podsticanju razvoja preduzetništva mladih, žena i zanatlija kao posebno osjetljivih ciljnih grupa. S tim u vezi, veoma značajna ulogu ima i IRF kao razvojna institucije koja svojim djelovanjem daje podršku stvaranju novih vrijednosti, podsticanjem održivog i ravnomjernog ekonomskog i društvenog razvoja. Dodatna podrška treba da se pruži kroz osnivanje kreditno garantne institucije, koja za cilj treba da ima lakši pristup kreditnim sredstvima sektoru mikro, malih i srednjih preduzeća, kao i veći stepen sigurnosti prilikom kreditiranja. Istovremeno, podršku je neophodno obezbijediti uspostavljanjem Fonda za inovacije.

Podrška koja je pružena privredi u cilju suzbijanja negativnih posledica uzrokovanih pandemijom COVID 19, kroz pakete mjera podrške privredi i građanima kojima je omogućeno subvencionisanje zarada zaposlenih u privrednim subjektima i kreditna podrške za likvidnost i obrtna sredstva, treba postepeno da zamijene mjere kojima će se podstaći otvaranje novih radnih mjesta i podsticati zelenu i digitalnu tranziciju na tržištu rada.

Ključni nosilac: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Investiciono-razvojni fond

Mjera 1.3: Obezbjeđivanje veće zaposlenosti i kvalitetnijih i sigurnijih radnih mjesta, sa posebnim fokusom na Sjeverni region

Opis mjere: Problemu zaostajanja u razvoju Sjevernog regiona u odnosu na ostale regione zemlje, koji je konstantan i traje od početka tranzicije, potrebno je pristupiti ne samo kroz novu i ambiciozniju strategiju i politiku regionalnog razvoja (koja je u fazi pripreme) koja će se sprovoditi paralelno sa ovom Strategijom, nego i kroz uključivanje regionalnog aspekta u ispunjavanju svih ostalih ciljeva ove Strategije. Nekada će se to postizati direktno – na primjer, reforma oporezivanja rada pogodovaće rastu tražnje za radom u Sjevernom regionu koji je sada, ako se zanemari javni sektor, zona niskih do srednjih zarada, zbog nižih troškova rada, ali i rastu ponude rada, zbog veće isplativosti rada. Kod drugih ciljeva, potrebno je definisati udjele minimalnog finansijskog ili drugog obima intervencija u Sjevernom regionu, koji bi trebalo da budu veći od udjela Sjevernog regiona u stanovništvu Crne Gore ili pak u konkretnom finansijskom ili drugom pokazatelju učešća. Sjeverni region i dalje karakterišu nepovoljni demografski trendovi, a u okviru njih posebno su izražene migracije prema druga dva regiona. Stoga je veoma važno adekvatno valorizovati resurse ovog, kao i ostala dva regiona, na način koji će generisati veći broj diverzifikovanih raznih mjera, podsticajnim mjerama za otvaranje novih preduzeća i za poboljšanje likvidnosti postojećih preduzeća sa sjevera.

Uz fokus na otvaranje novih radnih mjesta i smanjenje nezaposlenosti, svakako je neopodno sprovoditi i mjere na očuvanju postojećih radnih mjesta. Kao preduslov uspješnog biznisa potrebno je unaprijediti i lokalnu infrastrukturu na sjeveru.

Shodno Zakonu o regionalnom razvoju, prioritetni podsticaji usmjereni ka manje razvijenim lokalnim samoupravama imaju prioritet, kao i projekti manje razvijenih jedinica lokalne samouprave i zajednički projekti dvije ili više jedinica lokalne samouprave sa pozitivnim društveno-ekonomskim efektima realizacije i od većeg značaja za Crnu Goru. To, između ostalog, uključuje: podsticajne mjere, povoljne kreditne linije, dalje razvijanje digitalne infrastrukture. Istovremeno, kroz sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja, kao i ostalih politika koje doprinose rastu zapošljavanja, dodatni podsticaji, uključujući pretpristupnu podršku, trebaju biti usmjereni ka ovom regionu.

Ključni nosilac: Ministarstvo ekonomskog razvoja

Partneri: Investiciono razvojni fond, Zavod za zapošljavanje, lokalne samouprave

Mjera 1.4: Podsticanje formalizacije neformalne zaposlenosti

Opis mjere: Neformalna zaposlenost standardno se smatra visokom. Prema *Izvještaju o razvoju po mjeri čovjeka - Neformalni rad: od izazova do rješenja,* koji je objavljen 2016. godine petina (22,3%) ukupnog broja zaposlenih je neformalno zaposlena, dok se za jednu šestinu

(10,3%) formalno zaposlenih plaća samo dio pripadajućih poreza i doprinosa (dio zarade se "isplaćuje na ruke"). To znači da je ukupno učešće onih koji su potpuno ili djelimično neformalno radno angažovani na nivou od oko jedne trećine (32,7%) ukupnog broja zaposlenih. Imajući u vidu da ne postoje noviji podaci o neformalnoj zaposlenosti, neophodno je obezbijediti redovno i sistematično prikupljanje ovih podataka kroz Anektu o radnoj snazi.

U cilju realizacije ove mjere neophodno je uspostaviti redovno mjerenje stope neformalne zaposlenosti kroz Anketu o radnoj snazi, čiji će podaci biti osnova za dalje kreiranje mjera i aktivnosti na suzbijanje neformalne zaposlenosti. Takođe, razvijati smjernice za najbolji skup mjera koje kombinuju pozitivne podsticaje i kampanje podizanja svijesti, uključujući i povećanu ulogu inspekcije rada i koordinaciju između institucija;

Rebalansiranje podsticaja, prevencije i sankcija u pravcu jačanja podsticaja, kroz uklanjanje prepreka za kreiranje formalnih radnih mjesta na strani preduzeća i uključivanje na formalno tržište rada zaposlenih koji su izvan njega. Dodatno, realizacija mjere 1.1. dodatno će podstaći poslodavce za formalizacijom rada i radnih mjesta;

Veoma važno je i dalje jačanje svijesti šire javnosti o značaju formalizacije neformalne ekonomije i razumijevanje koristi od te formalizacije, što predstavljaju način da se razvije novi pristup ovoj temi i da se postigne dostojanstveni rad. Kroz jačanje kadrovskih i tehničkih kapaciteta Inspekcije rada povećati obuhvat subjekata kontrole sa prioritetom na neprijavljenom radu i potpuno neregistrovanim privrednim subjektima.

Sve ovo bi trebalo da rezultira uspostavljanjem djelotvornijih politika koji olakšavaju prelazak u formalnu ekonomiju, što će dovesti do smanjenja neformalnosti i poboljšanja uslova rada, socijalne sigurnosti stanovništva i njegovog životnog standarda, posebno u uslovima još uvijek prisutne pandemije COVID 19, koja je ubrzala pojavu novih oblika rada koji su trenutno nestandardni, nesigurni i neprijavljeni.

Ključni nosilac: Ministarstvo finansija i socijalnog staranja

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja, socijalni partneri, Uprava za inspekcijske poslove, Uprava za statistiku-Monstat

Mjera 1.5. Implementacija lokalnih strategija zapošljavanja

Opis mjere: Kroz projekat Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje u Crnoj Gori u okviru Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalne politike 2015-2017 uspostavljeno je 21 od 24 lokalna partnerstava za zapošljavanje, koja su razvila 21 lokalnu strategiju zapošljavanja za period do 5 godina i odgovarajuće godišnje akcione planove. Na osnovu identifikovanih potreba lokalnih tržišta rada, posebno u smislu ponude radne snage, projekat je razvio nove usklađene aktivne mjere tržišta rada kojim će se doprinijeti boljem izvođenju ukupnih politika zapošljavanja i ljudskih resursa u Crnoj Gori, jer su lokalni akteri uključeni u lokalna partnerstva, posebno lokalne uprave, preuzele veliku ulogu u razvoju

lokalnog okvira politike zapošljavanja i stoga pokazali visok nivo odgovornosti za učinak lokalnih tržišta rada u budućnosti.

S obzirom na izazove na tržištu rada uzrokovane pandemijom COVID-19, početka tranzicije sa sektora koji slabe na sektore djelatnosti koje imaju veći potencijal za rast i stratešku vrijednost u kontekstu zelene i digitalne tranzicije i demografskim promjenama, potreba identifikovanja potrebnih vještina na lokalnom nivou, uključujuči I potencijalne sektore za otvaranje novih radnih mjesta treba da postaje prioritet u narednom periodu.

Ključni nosilac: Lokalna partnerstva za zapošljavanje kojima rukovode lokalne uprave

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Mjera 1.6. Ojačana konsultativna uloga Socijalnog savjeta i unaprijeđenje kapaciteta učesnika u tripartitnom dijalogu u domenu politike zapošljavanja i tržišta rada

Opis mjere: Mjera ima za cilj jačanje konsultativne uloge Socijalnog savjeta kroz dijalog i saradnju javne uprave i socijalih partnera prilikom kreiranje i implementacije politika, dalji razvoj kulture socijalnog dijaloga i unapređenje tehničkih kapaciteta učesnika u tripartitnom dijalogu za izradu propisa, kroz bolje razumijevanje međunarodnih radnih standarda i uopšte kroz upućenost na evropsko zakonodavstvo i praksu.

Uspostavljen socijalni dijalog pri donošenju mjera politike u cilju rješavanja izazova koje je uzrokovala pandemija COVID -19 bio je veoma važan za ublažavanje socio-ekonomskih posljedica. Uvođenje programa skraćenog radnog vremena, rada od kuće i sličnih mjera za očuvanje radnih mjesta pomoglo je da se u mjeri mogućeg ograniči rast nezaposlenosti u odnosu na smanjenje ekonomskih aktivnosti. Isto tako socijalni partneri imaju ključnu ulogu u periodu nakon pandemije u cilju oporavka ekonomije, jer kroz intenzivniji socijalni dijalog može se doprinijeti bržem ublažavanju posljedica pandemije na zapošljavanje i društvo, kao i na savladavanju izazova povezanih s dvostrukom tranzicijom (zelena i digitalna tranzicija).

Ključni nosilac: Socijalni savjet

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Unija poslodavaca, Savez sindikata i Unija slobodnih sindikata

OPERATIVNI CILJ 2: Kreiranje znanja i kompetencija za tržište rada u digitalno doba

Ovim ciljem se želi podstaći rast produktivnosti i razvoj ljudskih resursa, kroz unaprjeđenje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkurentnosti kroz formalno obrazovanje, neformalno učenje i osposobljavanje i spremnosti za cjeloživotno učenje. Ostvarivanje ovog cilja treba da doprinese smanjenju kvalifikacionog jaza (između tekuće tražnje na tržištu rada i znanja i vještina na strani ponude rada). Posebno

treba da podstakne razvoj kompetencija za potrebe IT sektora, kao motora pametnog i održivog rasta Crne Gore u narednom periodu, ali i vještina za nove zelene poslove. U tom smislu neophodno je uključivanje kako zaposlenih, tako i nezaposlenih i svih građana u korišćenje IT na radnom mjestu i u svakodnevnom životu.

Digitalna revolucija, koju je naglo ubrzala pandemija Covid 19, već je izmijenila prirodu posla, uzrokujući promjene vještina na tržišta rada, favorizujući pojedince koji posjeduju digitalne sposobnosti i vještine. Nedostatak ovih vještina može spriječiti zaposlene i preduzeća da u potpunosti ostvare mogućnosti koje se pojavljuju u digitalnoj ekonomiji, ali da i dalje razvijaju svoje poslovanje.

U tom smislu, sticanje digitalnih vještina u toku redovnog obrazovanja samo formalnim obrazovanjem neće biti dovoljno brzo u svijetu koji se stalno mijenja. Formalno obrazovanje treba da onima koji uče omogući temeljna znanja i kompetencija koja su osnov za cjeloživotno učenje i spremnost za prilagođavanje i odgovor na često nepredvidive promjenama zahtjeva tržišta rada. Da bi se adekvatno odgovorilo na buduće potrebe za vještinama, obrazovni sistemi formalni i neformalni treba da se prilagođavaju sve zahtjevnijim potrebama tržišta rada.

Indikatori operativnog cilja

Operativni cilj 2:	***Kreiranje znanja i kompetencija za tržište rada u digitalno doba***		
Indikator učinka	početna vrijednost 2020	Ciljana vrijednost 2023	Ciljana vrijednost 2025
Indikator učinka 1: % učešća odraslih (25-64) u cjeloživotnom učenju	2,7%	5%	7,5%
Indikator učinka 2: Povećanje učešća pojedinca koji imaju osnovne ili iznad osnovnih sveukupnih digitalnih veština, za populaciju 16-74	Ž-42% M-54%	Povećano učešće za 20% u odnosu na početnu vrijednost	Povećano učešće za 40% u odnosu na početnu vrijednost

Mjera 2.1. Obezbjeđivanje informatičkog obrazovanja i obuke za digitalnu ekonomiju za sve

Opis mjere: Veliki izazov savremenih uslova na tržištu rada je orijentacije prema digitalnim tehnologijama i obrazovanja iz informaciono komunikacionih tehnologija (ICT), što je naročito došlo do izražaja tokom pandemije Covid 19. U PISA testovima kojima se mjere obrazovna

postignuća 15-godišnjaka, čitalačka pismenost se ocjenjuje i kroz novu dimenziju digitalnog čitanja, a u tom polju prema posljednjem istraživanju iz 2018. godine nije postignut napredak.

Crna Gora je prva zemlja nakon EU 28, koja je u junu 2019. godine usvojila Strategiju pametne specijalizacije (S3) (2019-2024). Time je deklarisano usmjerenje države ka izgradnji i jačanju održivog sistema istraživanja i inovacija, koji podrazumijeva stimulisanje sinergije nauke i privrede u jasno određenim prioritetnim sektorima razvoja podstičući na taj način ekonomski rast i razvoj države. S3 je na ovaj način postala karika koja je umrežila nekoliko sektorskih politika među kojima ICT ima jedno od centralnih mjesta i koja će biti osnov svih daljih nacionalnih ulaganja.

Aktivnosti za sprovođenje mjere ogledaće se kroz brzu digitalnu transformacija u širokom obimu. Kroz novi model razvoja, potrebno je diversifikovati sektor usluga kroz podršku razvoju IT sektora, kako bi se otvorile nove šanse prije svega mladoj populaciji da razvija IT usluge za domaće i međunarodno tržište.

Istovremeno, aktivnosti u okviru ove mjere će obuhvatiti dalje širenje informatičke pismenosti od prvih razreda osnovne škole i uvođenje obaveznog predmeta iz ICT oblasti u osnovne i srednje škole.

Posebno je važno kreiranje širokog sloja visoko fleksibilnih part-time ili povremenih IT radnika, kako bi se prevazišla izražena sezonalnost i zbog nje nedovoljna iskorišćenost radne snage. Stoga će razvoj IT sektora i širenje oblika fleksibilnog rada u njemu (teleworking, rad na online platformama i slično) imati neposredne pozitivne efekte na aktivnost i zaposlenost. Iz grupa mladih koje bi se uključivale u rad na daljinu, uz adekvatnu podršku i mentoring, regrutovali bi se najtalentovaniji koji bi postajali IT profesionalci.

Ključni nosilac: Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta, Ministarstvo javne uprave, digitalnog društva i medija

Partneri: Centar za stručno obrazovanje, Zavod za školstvo

Mjera 2.2. Unaprjeđenje kvaliteta stručnog i visokog obrazovanja kroz unaprjeđenje praktične nastave u cilju povećanja zapošljivosti

Opis mjere: U cilju unapređenja kvaliteta obrazovanja i usaglašavanje sa potrebama tržišta rada, neophodno je unaprijeđenje efikasnosti i fleksibilnosti obrazovnog sistema, kroz izradu novih programa i zamjenom onih koji više ne odgovaraju potrebama tržišta rada. Fleksibilnost i modularizacija programa stručnog i visokog obrazovanja, baziranih na ishodima učenja, treba da omogući izbornost i dopunjavanje novim modulima, u skladu sa zahtjevima tržišta i promjenama tehnologija. Ovakva struktura programa treba da olakša postupnost u sticanju kvalifikacija i podizanje obrazovnog nivoa svakog pojedinca, a sve sa ciljem njegovog bržeg prilagođavanja promjenama na tržištu rada.

Suočavajući se izazovom potrebe unaprjeđenja vještina radne snage zbog promjena u potražnje tržišta rada, uključujući sve veću upotrebu novih tehnologija, neusklađenost ponude

i tražnje vještina koji predstavlja izazov za dalji ekonomski razvoj i otvaranje novih radnih mjesta, otpočelo se sa novim konceptom praktičnog obrazovanja kod poslodavca (dualnim obrazovanjem). Uspostavljanje sistema kontinuiranog praćenja kvaliteta praktičnog obrazovanja i priprema izvještaja o rezultatima dualnog obrazovanja biće polazna osnova za dalje unapređenje u ovom nivou obrazovanja[39].

Takođe, u sistemu visokog obrazovanja neophodno je sprovesti analizu studijskih programa i uspješnosti prve generacije po novom modelu studija (3+2+3)[40], a uz korišćenje rezultata dobijenih kroz Studiju praćenja za starije generacije (3+1+1+3) što će biti polazna osnova za dalje unaprjeđenje u ovom nivou obrazovanja.

Navedene aktivnost treba da omoguće da učenici u toku obrazovanja steknu vještine i stručne i ključne kompetencije, kako za uključivanje na tržište rada, tako i za prilagođavanje promjenljivim zahtjevima tržišta rada što će rezultirati njihovom bržom zapošljivošću nakon završetka obrazovanja.

Dodatno, treba jačati mehanizme karijernog vođenja i savjetovanja; unaprijediti tranziciju od škole do posla; metodološki razvijati Anketu poslodavaca.

Ključni nosilac: Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta

Partneri: Centar za stručno obrazovanje, Zavod za zapošljavanje

Mjera 2.3. Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju

Opis mjere: Jedna od važnih uloga sistema obrazovanje, posebno sistema obrazovanja odraslih je da nadomjesti deficit radne snage za zanimanjima i vještinama koje iskazuje svijet rada odnosno da obezbijedi pojedincima funkcionalna znanja i vještine koje će im omogućiti dobru poziciju na tržištu rada.

Promovisanje programa obrazovanja odraslih iz oblasti deficitarnih zanimanja i glavnih strateških grana razvoja; širenje mreže licenciranih organizatora obrazovanja, sa posebnim fokusom na regionalnu rasprostranjenost; unaprjeđenje efikasnosti programa obrazovanja odraslih na tržištu rada; uključivanje jedinica lokalnih samouprava u analizi potreba za kvalifikacijama i vještinama na lokalnom nivou, jačanje kapaciteta za priznavanje i vrednovanje učenja i iskustva stečenog izvan formalnog obrazovanja i osposobljavanja, su aktivnosti su koje treba da doprinesu bržem rješavanju izazova koji se odnosi na neusklađenost ponude i tranje na tržištu rada.

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

Partneri: organizatori obrazovanja odraslih, ZZZCG, poslodavci

---

[39] PER 2021-2023 5.3.6. Obrazovanje i vještine

[40] PER 2021-2023 5.3.6. Obrazovanje i vještine

OPERATIVNI CILJ 3: Unapređenje položaja nezaposlenih lica na tržištu rada kroz efikasnost usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva

Tržište rada odlikuje prostorna i kvalifikaciona neusklađenost pa istovremeno postoje nezaposlenost i nepopunjena tražnja za radnicima. To znači da postoji prostor i razlog za poboljšanje djelovanja tržišta rada. Ovim ciljem želi se podstaći poboljšanje efikasnosti usluga za tržište rada i aktivne politike zapošljavanja, koje mogu pomoći u ublažavanju strukturnog nesklada između ponude i potražnje, u prvom redu smanjivanjem profesionalnog i prostornog nesklada između ponude i potražnje te povećanjem transparentnosti tržišta rada. Pritom aktivne politike zapošljavanja u prvom redu namijenjene su aktivaciji i zapošljavanju onih nezaposlenih (odnosno grupa nezaposlenih) koji imaju najviše poteškoća sa uključivanjem u tržište rada. Poseban strukturalni izazov predstavlja i dugoročna nezaposlenost, te obuhvat dugoročno nezaposlenih lica kroz mjere aktivne politike zapošljavanja treba da bude i dalje u fokusu.

Aktivna politika zapošljavanja je skup mjera koje imaju za cilj poboljšati pristup zaposlenosti, pojedinim posebno ranjivim grupama, odnosno omogućiti im očuvanje veze s tržištem rada, olakšati im pronalaženje posla i povećati vjerovatnost njihovog zadržavanja u svijetu rada. Dodatno unapređenje socijalnih davanja i usluga socijalne i dječje zaštite, u cilju bolje pokrivenosti i aktivacije ranjivih grupa, treba da doprinese ostvarivanju ovog cilja. Stoga je potreban koherentan skup aktivnih politika tržišta rada koji uključuje privremene podsticaje za zapošljavanje i promjenu radnog mjesta, politike ili mjere povezane sa obrazovanjem, osposobljavanjem i vještinama.

U tom pravcu je neophodno proširiti obuhvat, ali i bolje targetirati mjere aktivne politike zapošljavanja i mjeriti njihovu efikasnost, kroz pravovremenu evaluaciju i monitoring.

Takođe, neophodno je i jačanje kadrovskih i tehničkih kapaciteta i unapređenje rada službe za zapošljavanje u cilju podrške promjenama na tržištu rada u kontekstu oporavka i dvostruke tranzicije. U tu svrhu treba u potpunosti iskoristiti dostupna financijska sredstva EU-a.

Pravovremena podrška kroz aktivnu politiku zapošljavanja stvara veću vjerovatnoću za pronalazak kvalitetnog zapošljavanja u rastućim sektorima kao što su zeleni i digitalni sektori, ali i u sektoru socijalne ekonomije i sektorima u kojima nedostaje kvalifikovane radne snage, kao što su sektori zdravstva i socijalnog staranja.

Indikatori operativnog cilja

Operativni cilj 3:	**Unaprijeđenje položaja nezaposlenih lica na tržištu rada kroz efikasnost usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva**		
Indikator učinka	početna vrijednost 2020	Ciljana vrijednost 2023	Ciljana vrijednost 2025
Indikator učinka 1: Smanjenje stope registrovane nezaposlenosti	20,48%	15%	12%
Indikator učinka 2: Smanjenje stope dugoročne nezaposlenosti	13,4%	10% smanjenje	20% smanjenje
Indikator učinka 3: Smanjenje učešća mladih do 29 godina u registrovanoj nezaposlenosti	25,36%	23,3%	20,3%

Mjera 3.1. Realizacija usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja

Opis mjere: Navedena mjera se odnosi na realizaciju usluga za tržište rada, koje pružaju Zavod za zapošljavanje Crne Gore i agencije za zapošljavanje, kao i na realizaciju mjera aktivne politike zapošljavanja koje sprovodi Zavod za zapošljavanje, u skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti.

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

Zavod za zapošljavanje i agencije za zapošljavanje pružaju i uslugu posredovanja pri zapošljavanju u inostranstvu, koja se ostvaruje na osnovu prijave potrebe za zapošljavanjem kod stranog poslodavca.

Mjere aktivne politike zapošljavanja obuhvataju obrazovanje i osposobljavanje odraslih, podsticaje za zapošljavanje, direktno otvaranje radnih mjesta, podsticaje za preduzetništvo. Sprovode se kroz programe koje donosi Upravni odbor Zavoda za zapošljavanje. Zavod može sprovoditi i druge mjere aktivne politike zapošljavanja u zavisnosti od potreba tržišta rada i identifikacije ciljnih grupa, koje su utvrđene u Akcionom planu i Programu rada Zavoda.

U programe aktivne politike zapošljavanja uključuju se nezaposlena lica. U pojedine programe aktivne politike zapošljavanja mogu se uključiti i zaposleni za čijim je radom prestala potreba zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena. U realizaciji programa aktivne politike zapošljavanja mogu učestvovati poslodavci, odnosno organizatori obrazovanja.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Poslodavci, organizatori obrazovanja, agencije za zapošljavanje

Mjera 3.2. Kreiranje novih programa za realizaciju mjera aktivne politike zapošljavanja u skladu sa potrebama tržišta rada

Opis mjere: U skladu sa potrebama tržišta rada i identifikacije ciljnih grupa Zavod za zapošljavanje može sprovoditi i druge mjere aktivne politike zapošljavanja pored onih definisanih Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. Uvođenje novih programa posebno je važno kako sa aspekta brzih promjena na tržištu rada i zahtjeva za potražnjom za radnom snagom, tako i sa aspekta ciljnih grupa koje je neophodno uključiti u tržište rada i time doprinijeti daljem daljem ekonomskom razvoju, a ujedno i smanjenju socijalne isključenosti i siromaštva.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja

Mjera 3.3. Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprjeđenja položaja mladih na tržištu rada

Opis mjere: Mladi se svrstavaju u posebno osjetljivu kategoriju nezaposlenih lica. Iako je u prethodnom periodu uspostavljen trend unaprijeđenja položaja mladih, negativne posledice pandemije Covid 19 najviše su se odrazile na ovu ciljnu grupu. Mladi trpe ili će trpjeti posljedice pandemije, posebno oni mladi koji u ovom trenutku ulaze na tržište rada i traže prvo zaposlenje. Na kraju 2020. godine, učešće lica starosti do 25 godina u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti je iznosilo 12,53%.

Nezaposlenost i neaktivnost mladih mogu imati negativne posljedice kao što su veći rizik od nezaposlenosti u budućnosti, niži nivo zarade u budućnosti, međugeneracijski prenos siromaštva, ali i gubitak ljudskog kapitala. Takođe, mladi su naročito zastupljeni na nestandardnim radnim mjestima kao što su rad putem platforme ili honorarni poslovi, u okviru kojih često nemaju pristup odgovarajućoj socijalnoj zaštiti.

Stoga, neophodno preduzeti odgovarajuće mjere politike i uvesti posebne programe namijenjene isključivo ovoj populaciji. Programi trebaju da obuhvate individualizovan pristup u pružanju podrške uključivanja na tržištu rada osiguravajući da niko od njih ne bude zapostavljen, kroz stvaranje prilika za zapošljavanje mladih i promociju preduzetništva mladih,

uz istovremeno razvijanje njihovih specifičnih vještina, poput digitalnih, zelenih, jezičkih i preduzetničkih vještina, te vještina upravljanja karijerom.

U tom pravcu, posebnu će ulogu imati uvođenje programa Garancija za mlade u Crnoj Gori, po uzoru na program koji se dugi niz godina sprovodi na nivou Evropske unije.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Ministarstvo ekonomskog razvoja

Partneri: Ministarstvo prosvjete, nauke, kulture i sporta, Uprava za mlade i sport, NVO

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

Opis mjere: Unapređenje položaja žena na tržištu rada, neophodno je podržati sveobuhvatnim mjerama, između ostalog, većim pristupom kvalitetnim javnim uslugama i dostojanstvenim uslovima rada. Takođe, neophodno je preduzimati mjere za uklanjanje prepreka većem zapošljavanju žena (kao što su servisi podrške za čuvanje djece, ali i starijih lica...), kako na nacionalnom, tako i na lokalnom nivou. U cilju ekonomskog osnaživanja žena, značajna je uloga razvoja ženskog preduzetništva, kao i povećanje digitalnih kompetencija kada su u pitanju vještine. U tom pravcu, značajna podrška treba da se obezbijedi kroz EU fondove, ali i drugih međunarodnih donatora, kao i veća uključenost u mjere aktivne politike zapošljavanja. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na kraju 2020. godine nalazilo se 27.944 žena, što čini učešće od 58,82% u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavnje Crne Gore, lokalne samouprave

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, agencije za zapošljavanje

Mjera 3.5. Sprovođenje aktivnosti u cilju unapređenja položaja lica sa invaliditetom na tržištu rada

Opis mjere: Sprovodjenje aktivnosti na sprječavanju socijalne isključenosti lica sa invaliditetom realizuje se u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom. Takođe, u kontinuitetu se sprovode aktivnosti na unapređenju uslova za uspješnu profesionalnu rehabilitaciju, povećanje zaposlenosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada. Pored postojećih mjera koje se sprovode, potrebno je iste unapređivati kao i osmišljavati i nove a sve u cilju unapređenja položaja lica sa invaliditetom na tržištu rada u Crnoj Gori.

U narednom periodu neophodno je stvoriti uslove za formiranje Registra lica sa invaliditetom u Crnoj Gori, koji je preduslov za kavlitetnije kreiranje svih politika u cilju unapređenja OSI. Takođe, neophodno je unaprijediti način pružanja usluga nezaposlenim licima sa invaliditetom kroz proces digitalizacije, koji treba da olakša pristup korišćenju usluga kao i ostvarivanju prava.

Na kraju 2020. godine na evidenciji Zavoda za zapošljavanje nalazilo se 10.970 lica sa invaliditetom, od čega je bilo 6.641 ili 60,54% žena, što čini učešće od 23% u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavnje, izvođači profesionalne rehabilitacije

Partneri: JU Centar za profesionalnu rehabilitaciju, Ministarstvo ekonomskog razvoja, Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava.

Mjera 3.6. Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprjeđenja položaja RE populacije na tržištu rada

Opis mjere: Pripadnike RE populacije (Romi, Egipćani) u Crnoj Gori karekteriše visoke stope siromaštva i nezaposlenosti, posebno u poređenju sa drugim društvenim grupama i predstavljaju jednu od teže zapošljivih kategorija. Glavni razlozi niske zaposlenosti Roma i Egipćana se primarno ogledaju u segregaciji ove zajednice, ali i nedovoljne konkurentnosti ove populacije na tržištu rada. Sa druge strane, ustaljene predrasude poslodavaca, imaju presudni uticaj na njihovu nezaposlenost. Na kraju 2020. godine, na evidenciji nezaposlenih lica nalazilo se 1.015 lica koja su se izjasnila da pripadaju RE populaciji (545 – žene), što čini učešće od 2,1% u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti.

U narednom periodu, neophodno je proširiti obuhvat RE populacije u cilju sticanja stručnih kvalifikacija i ključnih vještina potrebnih tržištu rada, ali i kreirati posebne programe namijenjenih isključivo ovoj ciljnoj grupi, a sve u cilju povećanja zapošljivosti i zaposlenosti pripadnika RE populacije. U tom pravcu, značajna je finansijska i expertska podrška međunarodnih partnera.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava, Ministarstvo ekonomskog razvoja

Mjera 3.7. Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprijeđenja položaja stranaca koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica

Opis mjere: Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti propisano je da se nezaposlenim licem smatra lice od 15 do 67 godina života, koje je crnogorski državljanin, nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, sposobno ili djelimično sposobno za rad, koje nije zasnovalo radni odnos, aktivno traži zaposlenje i raspoloživo je za rad. Nezaposlenim licem smatra se i stranac koji ispunjava navedene uslove i koji, u skladu sa posebnim zakonom, ima: dozvolu za stalni boravak; dozvolu za privremeni boravak za lice bez državljanstva; dozvolu za privremeni boravak do tri godine, u skladu sa članom 220 Zakona o strancima, dozvolu za privremeni boravak radi spajanja porodice sa crnogorskim državljaninom ili sa strancem koji ima dozvolu za stalni boravak; dozvolu za privremeni boravak iz humanitarnih razloga; priznat status izbjeglice ili odobrenu dodatnu zaštitu;

odobren azil, supsidijarnu zaštitu ili koji traži međunarodnu zaštitu, protekom roka od devet mjeseci od dana podnošenja zahtjeva za međunarodnu zaštitu.

Navedene kategorije stranaca, kojima je odobren boravak, odnosno regulisan status u Crnoj Gori, u skladu sa posebnim zakonom, mogu se nalaziti na evidenciji nezaposlenih lica kod Zavoda za zapošljavanje, koristiti usluge za tržište rada, biti uključene u programe aktivne politike zapošljavanja i ostvarivati prava za vrijeme nezaposlenosti, pod istim uslovima kao i crnogorski državljani. Svim strancima prijavljenim u evidenciju ZZZCG pružaju se usluge informisanja i savjetovanja u skladu sa Zakonom. Ukupan broj nezaposlenih stranaca po svim kategorijama, na evidenciji Zavoda na kraju 2020. godine je 1.337, od čega je 907 žena, što čini učešće od 2,81% u ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavnje Crne Gore

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

Mjera 3.8. Socijalna inkluzija korisnika materijalnog obezbjeđenja

Opis mjere: U Crnoj Gori ima oko 9.000 porodica, odnosno oko 31.000 lica koja su primaoci materijalnog obezbjeđenja porodice, među kojima ima 8% korisnika naknade za invaliditet. Dvije trećine korisnika su u radnom uzrastu i među njima oko 80% sposobno je za rad. Iako je Zakon o socijalnoj i dečjoj zaštiti propisao aktivaciju i zajedničku odgovornost centara za socijalni rad i lokalnih biroa ZZZCG za praćenje, posredovanje u zapošljavanju, obuku i prekvalifikaciju korisnika materijalnog obezbjeđenja, rezultati njihove aktivacije su skromni.

Aktivacija se široko definiše kao kombinacija alata politike koji podržavaju i podstiču: traženje posla i pronalaženje posla, produktivno učestvovanje u društvu i samostalnost i manja zavisnost od raznih davanja.

Neophodno je izvršiti analizu sistema socijalne zaštite u cilju njegovog unaprijeđenja, posebno sa aspekta revizije zakonskih rješenja u pravcu postepenog umanjenja obima socijalne zaštite prilikom aktivacije na tržištu rada. Istovremeno je potrebno unaprijeđivati saradnju ZZZCG i CSR, uključujući i IT povezanost. Reforma sistema oporezivanja rada (mjera 1.1.) trebalo bi da smanji negativne, a poveća pozitivne podsticaje za aktivaciju korisnika MO.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Partneri: Centri za socijalni rad

Mjera 3.9. Unapređenje sprovođenja mjera profesionalne rehabilitacije

Opis mjere: Profesionalna rehabilitacija je proces koji se realizuje sa ciljem osposobljavanja lica sa invaliditetom za socijalnu i radnu integraciju. Obuhvata mjere i aktivnosti koje

omogućavaju da se lica na odgovarajući način pripreme za tržište rada, osposobe za rad, zadrže zaposlenje, u njemu napreduju ili promijene profesionalnu karijeru.

Osim lica sa invaliditetom iz evidencije nezaposlenih Zavoda, u mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije mogu se uključivati i zaposlena lica sa invaliditetom za koje poslodavac podnosi zahtjev za ostvarivanje prava na subvenciju za bespovratna sredstva za opremanje radnog mjesta zaposlenog lica sa invaliditetom i subvenciju za učešće u finansiranju ličnih troškova pomagača u radu lica sa invaliditetom.

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, krajem 2020. godine, nalazilo se preko 11 hiljada lica sa invaliditetom.

Kako bi se u daljem periodu unaprijedila profesionalna rehabilitacija, potrebno je povećati broj izvođača profesionalne rehabilitacije u Crnoj Gori, kontinuirano osposobljavati kao i usvršavati kadrovske kapacitete u ovoj oblasti.

Ključni nosilac: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, izvođači profesionalne rehabilitacije

Partneri: Ministarstvo ekonomskog razvoja

Mjera 3.10. Razvoj socijalnog preduzetništva

Opis mjere: Socijalno preduzetništvo se smatra alternativim i inovativnim sredstvom za promovisanje socijane inkluzije, integraciju i zapošljavanje marginalizovnih grupa stanovništva. Iako ne postoji univerzalna definicija socijalne ekonomije, međunarodno je prihvatljivo stanovište da zarađena sredstva kroz socijalno preduzetništvo ne služe uvećanju imovine pojedinaca, već se ulažu u svrhe kao što su zapošljavanje ljudi koji teže dolaze do posla, socijalne i zdravstvene usluge, obrazovanje, zaštita životne sredine, kulturne aktivnosti u zajednici itd. Za razliku od tradicionalnog preduzeća, socijalno preduzeće investitorima isplaćuje profit na način što dio ukupne dobiti reinvestira u proširenje i razvoj kapaciteta samog preduzeća ili javni interes. Socijalno preduzetništvo se bavi prepoznavanjem i rješavanjem društvenih problema kao što su isključenost, siromaštvo i nezaposlenost uz primjenu inovativnih metoda. U Crnoj Gori ne postoji zvaničan podatak o broju socijalnih preduzeća.

U cilju realizacije mjere neophodno je raditi na uspostavljanju i unaprijeđenju institucionalne infrastrukture neophodne za razvoj socijalnog preduzetništva, ali i na unaprijeđenju i diversifikaciji mehanizama finansijske podrške. Imajući u vidu početni nivo razvoja socijalnog preduzetništva u Crnoj Gori potrebna je razmjena iskustava sa državama koje imaju uspostavljen sistem socijalnog preduzetništva.

Ključni nosilac: Ministarstvo ekonomskog razvoja

Partneri: Zavod za zapošljavanje, NVO

OPERATIVNI CILJ 4: Efikasno funkcionisanje tržišta rada

Ovaj cilj se odnosi na uspostavljanje efikasnijeg funkcionisanja tržišta rada koje treba da doprinese stvaranju pravednih, transparentnih i predvidljivih uslova rada. Takođe, neophodno je uspostaviti potrebnu fleksibilnost za poslodavce u smislu brzog prilagođavanja ekonomskim promjenama i promjenama na tržištu rada. Pri tom jako je bitno osigurati prava zaposlenih i socijalnu zaštitu, kao i zdravo i sigurno radno okruženje, posebno u uslovima uzrokovanim pandemijom Covid 19. Jačanje institucija tržišta rada od ključnog je značaja za ostvarivanje ovog cilja.

Istovremeno treće završno mjerilo za poglavlje 19 - Socijalna politika i zapošljavanje podrazumijeva ulaganje važnih i dugoročnih napora u cilju adekvatnog sprovođenja pravne tekovine EU i pripreme za samo članstvo Crne Gore u EU. U tom pravcu neophodno je kontinuirano djelovanje na unapređenju institucija tržišta rada i korišćenje mogućnosti pretpristupnih fondova. Završno mjerilo za privremeno zatvaranje poglavlja 2 – Sloboda kretanja radnika - podrazumijeva da Crna Gora treba da pokaže da ima adekvatne strukture i kapacitete za pravilno sprovođenje pravne tekovine u dijelu slobode kretanja radnika do pristupanja Evropskoj uniji. U skladu sa navedenim, posebno je važno unaprijeđenje funskcionisanja Zavoda za zapošljavanje, kao ključne institucije tržišta rada Crne Gore.

Indikatori operativnog cilja

Operativni cilj 4:	***Efikasno funkcionisanje tržišta rada***		
Indikator učinka	početna vrijednost 2020	Ciljana vrijednost 2023	Ciljana vrijednost 2025
Indikator učinka 1: Ocjena iz Izvještaja EK za CG za poglavlje 19	Dobar napredak	Značajan napredak	Zatvoreno poglavlje
Indikator učinka 2: Ocjena iz Izvještaja EK za CG za poglavlje 2	Određeni napredak	Značajan napredak	Zatvoreno poglavlje

Mjera 4.1. Usklađivanje sa evropskim propisima iz oblasti politike zapošljavanja i socijalne politike, uključujući politike isplativosti rada i balansa porodice i rada

Opis mjere: Radi postizanja nivoa potpune usklađenosti propisa Crne Gore sa obavezujućim propisima i dobrom praksom Evropske unije i postizanja usklađenosti sa međunarodnim radnim standardima, neophodno je dalje usaglašavanje kompleksa radnog zakonodavstva. Navedeno je potrebno realizovati posebno u propisima kojima se uređuju radni odnosi, pristup tržištu rada, prava za vrijeme nezaposlenosti, profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica sa invaliditetom, profesionalne kvalifikacije. Dalje zakonske reforme neophodno je sprovoditi u tripartitnom formatu, uz ojačane kapacitete socijalnih partnera.

Takođe, međunarodna stručna i tehnička podrška biće od velikog značaja, posebno u dijelu implementacije novih zakonskih rješenja.

Ključni nosilac: Ministarstvo ekonomskog razvoja

Partneri: Socijalni partneri

Mjera 4.2. Jačanje kapaciteta institucija na tržištu rada

Opis mjere: Treće završno mjerilo za poglavlje 19 - Socijalna politika i zapošljavanje podrazumijeva ulaganje važnih i dugoročnih napora u cilju adekvatnog sprovođenja pravne tekovine EU i pripreme za samo članstvo Crne Gore u EU. U tom pravcu neophodno je kontinuirano djelovanje na unapređenju institucija tržišta rada i u tom smislu korišćenje mogućnosti pretpristupnih fondova.

Posebno je važno osposobiti kapacitete za korišćenje budućeg Evropskog socijalnog fonda. Dostupnost EU fondova će uticati na mogućnost novog ili dodatnog finansiranja programa aktivne politike zapošljavanja, a ujedno će povećati spremnost institucija, uključujući lokalne samouprave, NVO, privredne subjekte da učestvuju i da sprovode projekte iz oblasti tržišta rada. Dodatna vrijednost će se ogledati i u osiguranju kontinuiteta finansijskih resursa koji imaju za cilj veću zapošljivost i ekonomski napredak.

Završno mjerilo za privremeno zatvaranje poglavlja 2 – Sloboda kretanja radnika - podrazumijeva da Crna Gora treba da pokaže da ima adekvatne strukture i kapacitete za pravilno sprovođenje pravne tekovine u dijelu slobode kretanja radnika do pristupanja Evropskoj uniji.

Stoga, poseban izazov predstavlja jačanje administrativnih kapaciteta kako bi se omogućilo pristupanje Crne Gore EURES mreži (Evropska mreža javnih službi za zapošljavanje), koja ima za cilj promovisanje slobode kretanja radnika unutar Unije, naročito kroz blisku saradnju između nacionalnih službi za zapošljavanje radi razmjene informacija o mogućnostima zapošljavanja.

Ključni nosilac: Ministarstvo ekonomskog razvoja, Zavod za zapošljavanje

Partneri: Međunarodne institucije, socijalni partneri, institucije nadležne za pojedine politike obuhvaćene PP2 i PP19.

DIO IV: MONITORING, EVALUACIJA I IZVJEŠTAVANJE

Praćenje sprovođenja i izvještavanje

U cilju pripreme Strategije zapošljavanja za period 2021-2025. godine, obrazovana je Međuresorska radna grupa sa zadatkom da pripremi tekst Nacrta nacionalne strategije zapošljavanja za period 2021-2025 s Akcionim planom za 2021. godinu, a koji će pratiti smjernice predviđene Metodologijom razvijanja politika, izrada i praćenja sprovođenja strateških dokumenata. Imajući u vidu da je Ministarstvo ekonomskog razvoja, odnosno Direktorat za rad i zapošljavanje nadležan za kreiranje politike zapošljavanja, obaveza koordinacije cjelokupnog procesa monitoringa, izvještavanja i evaluacije se nalazi u nadležnosti navedenog Direktorata.

Monitoring se definiše kao redovan tekući proces prikupljanja i analize podataka o postizanju ciljeva i rezultata u toku sprovođenja aktivnosti. Iz tog razloga, monitoring je vezan za Akcioni plan i odnosi se na godišnje praćenje nivoa reaizacije aktivnosti predviđenih Akcionim planom.

Takođe treba istaći da je Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Sl.list CG", br. 24/19) propisano da Akcioni plan utvrđuje Vlada, na predlog Ministarstva, najkasnije do kraja tekuće godine za narednu godinu, dok Godišnji izvještaj o sprovođenju Akcionog plana Ministarstvo podnosi Vladi do 30. aprila tekuće godine za prethodnu godinu.

Kao mjera za osiguranje adekvatnog praćenja i koordinaciju svih nosilaca aktivnosti uključenih u realizaciju Nacionalne strategije zapošljavanja i godišnjih akcionih planova, očekuje se da međuresorska radna grupa osnovana radi pripreme teksta Strategjije, bude zadužena i za praćenje njenog sprovođenja.

U pogledu procesa izvještavanja, osnovne nadležnosti Međuresorske radne grupe se ogledaju u pripremi dvije vrste izvještaja o sprovođenju strateškog dokumenta:

- Godišnji Akcioni plan zapošljavanja i Godišnji izvještaj o sprovođenju Akcionog plana,
- Završni izvještaj o sprovođenju Strategije.

Međuresorske radne grupe će se sastajati najmanje dva puta godišnje (imajući u vidu nove mogućnosti online komunikacije putem platformi), odnosno održavaće minimum jedan sastanak prilikom pripreme Akcionog plana i Godišnjeg izvještaja. Na taj način će se blagovremeno i u kontinuitetu razmatrati proces sprovođenja, kao i moguće prepreke i izazovi sa kojima se institucije mogu suočavati prilikom implementacije sadašnjih i budućih aktivnosti.

Kako bi se obezbijedila **transparentnost procesa sprovođenja strategije**, akcioni planovi zapošljavanja i godišnji izvještaji o realizaciji akcionih planova zapošljavanja će biti objavljeni na internet stranici Ministarstva ekonomskog razvoja, pa će na taj način zainteresovana javnost, organi, organizacije, udruženja i pojedinci biti u prilici da se upoznaju sa istim.

Evaluacija Strategije zapošljavanja 2021-2025. godine, biće sprovedena ex post i od strane eksternih eksperata zbog složenosti i obuhvata, ali i zbog obezbjeđivanja većeg stepena objektivnosti. Sredstva za sprovođenje biće obezbijeđena budžetom Ministarstva ekonomskog razvoja ili eventualno od strane međunarodnih organizacija koje se bave politikom zapošljavanja ili od strane drugih donatora. Ukupan iznos sredstava koji je potrebno obezbijediti za evaluaciju je oko 5.000.00 eura.

Evaluacija će se sprovesti nakon završetka perioda na koji se odnosi strateški dokument i biće sastavni je dio Završnog izvještaja sprovođenja Strategije. Pored evaluacije efekata i stepena ispunjenosti ciljeva Strategije, Završni izvještaj sadrži i podatke o sprovedenim aktivnostima, napomene u vezi sa teškoćama koje su se javile u realizaciji i predloge za njihovo otklanjanje, kao i obrazloženje za izostanak realizacije pojedinih aktivnosti. Proces evaluacije koordiniraće Ministarstvo ekonomskog razvoja, koje će biti zaduženo i za dostavljanje Završnog izvještataja Vladi preko Generalnog sekretarijata Vlade, a podatke potrebne za evaluaciju sprovoedenih aktivnosti u okviru svojih nadležnosti obezbijedićče predstavnici nadležnih institucija u okviru Međuresornog tima. Završni izvještaj se objavljuje na internet stranici Ministarstva ekonomskog razvoja/Vlade CG.

Planirano je da ovaj proces otpočne početkom II kvartala 2025. godine i bude završen do oktobra iste godine, kako bi se pravovremeno obezbijedili nalazi evaluacije, koji će biti predstavljeni u završnom izvještaju, ali i u cilju obezbjeđivanja adekvatnih osnova za kreiranje potencijalno novog strateškog dokumenta.

Nalazi evaluacije daće jasan i precizan prikaz uspješnosti razvijanja politike zapošljavanja, što će odrediti, da li se postižu planirani efekti zajedničkim djelovanjem svih nadležnih institucija, odnosno da li sprovedene aktivnosti vode ka ostvarenju strateškog cilja politike zapošljavanja, odnosno stabilanom i održivom rastu zaposlenosti, zasnovanom na jednakim mogućnostima pristupu tržištu rada, dostojanstvenom radu, daljem razvoju znanja i vještina i većoj socijalnoj uključenosti.

DIO V: SREDSTVA POTREBNA ZA REALIZACIJU STRATEGIJE

Sredstva potrebna za implementaciju Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025 utvrđivaće se na godišnjem nivou kroz Akcione planove zapošljavanja.

Akcioni plan zapošljavanja je osnovni instrument aktivne politike zapošljavanja, kojim su utvrđene mjere i aktivnosti usmjerene ka ostvarivanju ciljeva definisanih Nacionalnom strategijom zapošljavanja, za period od godinu dana (Član 37 Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti). Akcioni plan zapošljavanja za 2021. godinu će biti usvojen istovremeno sa Nacionalnom strategijom zapošljavanja 2021-2025. godine i isti je pripremljen i usklađen sa zahtjevima zastupljenim u Metodologiji razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata. Struktura Akcionog plana zapošljavanja za 2021. godinu je zasnovana na jednom strateškom i četiri operativna cilja, i to:

Strateški cilj: Stabilan i održiv rast zaposlenosti, zasnovan na jednakim mogućnostima pristupu tržištu rada, dostojanstvenom radu, daljem razvoju znanja i vještina i većoj socijalnoj uključenosti.

Operativni cilj 1: Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta; ovaj cilj ujedno i odgovara na **prvu smjernicu zapošljavanja EK** koja se bavi povećanjem tražnje za radom, posebno u pogledu kreiranja poslova, oporezivanja rada i određivanja zarada.

Operativni cilj 2: Kreiranje znanja i kompetencija za tržište rada u digitalno doba; ovaj cilj ujedno i odgovara na **drugu smjernicu zapošljavanja EK** koja se odnosi na unaprjeđenje ponude rada i kvalifikacija, adresirajući strukturne slabosti u sistemu obrazovanja i obuke, posebno imajući u vidu nezaposlenost mladih i dugoročnu nezaposlenost.

Operativni cilj 3: Unaprijeđen položaj nezaposlenih lica na tržište rada kroz efikasnost usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva; ovaj cilj ujedno odgovara na **treću i četvrtu smjernicu zapošljavanja EK** koje se odnose na bolje funkcionisanje tržišta rada, sa posebnim fokusom na smanjivanje segmentacije tržišta rada i unaprijeđenje aktivnih mjera tržišta rada i mobilnost tržišta rada, kao i na smanjivanje siromaštva i promovisanje jednakih mogućnosti za sve.

Operativni cilj: Efikasno funkcionisanje tržišta rada; ovaj cilj ujedno i odgovara na **treću smjernicu zapošljavanja EK** koja se odnosi na bolje funkcionisanje tržišta rada, sa posebnim fokusom na smanjivanje segmentacije tržišta rada i unaprijeđenje aktivnih mjera tržišta rada i mobilnost tržišta rada.

Operativni ciljevi sadrže indikatore učinka sa pratećim vrijednostima, koje je potrebno ostvariti u narednom petogodišnjem periodu. Akcioni plan sadrži definisane relevantne mjere i aktivnosti, indikatore rezultata, nadležne institucije, predviđene rokove za realizaciju aktivnosti, kao i finansijski okvir za njegovu realizaciju. Važno je napomenuti da finansijski okvir za neke aktivnosti nije bilo moguće utvrditi, posebno kod aktivnosti koje se realizuju u okviru redovnih sredstava opredijeljenih pojedinim institucijama.

STRATEŠKI CILJ STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA 2021-2025 Stabilan i održiv rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima za pristup tržištu rada, dostojanstvenom radu, daljem razvoju znanja i vještina i većoj socijalnoj uključenosti

OPERATIVNI CILJ 1:	**Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta**		
Indikator učinka	**Početna vrijednost 2020**	**Ciljana vrijednost 2023**	**Ciljana vrijednost 2025**
Indikator učinka 1: Povećanje registrovane zaposlenosti	176.693	210.000	235.000
Indikator učinka 2: Povećanje minimalne zarade	222,00	450,00	500,00
Indikator učinka 3: Smanjenje opterećenja troškova rada	39%	20,4%	20,4%
Indikator učinka 4: Povećanje broja registrovanih kolektivnih ugovora kod poslodavaca	2	20	40

Mjera 1.1. Stimulisanje kreiranja radnih mjesta unapređenjem poslovnog okruženja, sa akcentom na reformu oporezivanja rada						
Aktivnost koja utiče na realizaciju operativnog cilja	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka**	**Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
1.1.1 Analiza poreskog opterećenja na rad u cilju kreiranja programa Evropa sad!	Utvrđen program Evropa sad!	MFSS	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
1.1.2 Izmjene Zakona o radu u cilju povećanja iznosa minimalne zarade	Donijet Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu	MEK	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
1.1.3 Podrška novom zapošljavanju (Mjere i podrška građanima i privredi)	Donijeti Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak fizičkih lica Donijeti Zakon o izmjenama Zakona o doprinosima za obavezno	MFSS	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

	socijalno osiguranje					
1.1.4 Izrada Pravilnika o izmjeni Pravilnika o obliku i sadržini poreske prijave za utvrđivanje poreza na dobit pravnih lica i Pravilnika o obliku i sadržini godišnje prijave za obračunavanje i plaćanje poreza na dohodak fizičkih lica	Donijeti pravilnici	MFSS	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

Mjera 1.2	**Podrška razvoju privrede i preduzetništva**					
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva potrebna za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
1.2.1 Realizacija Programa podrške razvoju preduzetništva	Broj dodijeljenih kredita za podršku razvoja preduzetništva	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	120.000.000,00 €	Budžet IRF i sredstva međunarodnih finansijskih institucija
1.2.2 Realizacija Programa kreditiranja početnika u biznisu	Broj dodijeljenih kredita za	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva su projektovana u okviru sredstava predviđenih kroz aktivnost 1.2.1	Budžet IRF i sredstva međunarodnih finansijskih institucija

	početnike u biznisu					
1.2.3 Realizacija Programa kreditiranja visokoškolaca	Broj dodijeljenih kredita visokoškolcima	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva su projektovana u okviru sredstava predviđenih kroz aktivnost 1.2.1	Budžet IRF i sredstva međunarodnih finansijskih institucija
1.2.4 Razvojni krediti za mikro, mali i srednji biznis -CEB	Broj dodijeljenih razvojnih kredita	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva su projektovana u okviru sredstava predviđenih kroz aktivnost 1.2.1	Budžet IRF i sredstva međunarodnih finansijskih institucija
1.2.5 Zapošljavanje visokokvalifikovanih lica kroz Kolaborativni program za inovacije 2019-2024	Broj novih zapošljavanja	MER	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	300.000,00	Nacionalni budžet MER
1.2.6 Implementacija Programa za unapređenje konkurentnosti privrede za 2021. godinu	Iznos dodijeljene finansijske podrške i broj odobrenih aplikacija Izvještaj o realizaciji Programa	MER	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	3.000.000,00	Nacionalni budžet MER
1.2.7 Realizacija Programa grantova za samozapošljavanje	Broj novih zapošljavanja i broj	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	1.066.000,00	IPA II (SOPEES 2015-2017)

	novoosnovanih preduzeća					
1.2.8 Razvoj preduzetništva kroz podršku različitim ciljnim grupama realizacijom edukativnih aktivnosti	Broj održanih edukativnih aktivnosti	PKCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	-	Budžet PKCG i sredstva dobijena kroz projektne aktivnosti
1.2.9 Uspostavljanje regulatornog okvira za osnivanje Kreditno garantnog fonda	Utvrđen Predlog zakona o Kreditno garantnom fondu	MER	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
1.2.10 Aktivnosti na uspostavljanju Fonda za inovacije	Uspostavljen Fond	MER	II kvartal/2021	III kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

Mjera 1.3. Obezbjeđivanje veće zaposlenosti i kvalitetnijih i sigurnijih radnih mjesta, sa posebnim fokusom na Sjeverni region						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
1.3.1 Podrška u izradi Strateških planova razvoja	Broj usvojenih Strateških planova razvoja	MER u saradnji sa JLS	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	10.000,00	UNDP

jedinica lokalne samouprave						
1.3.2 Unapređenje uslova za razvoj postojećeg biznisa u Sjevernom regionu	Statistika očuvanih i kreiranih radnih mjesta	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva su projektovana u okviru sredstava predviđenih kroz aktivnost 1.2.1	Budžet IRF i sredstva međunarodnih finansijskih institucija
1.3.3 Podrška zapošljavanju u manje razvijenim opštinama u CG	Periodični i finalni izvještaji o napretku implementacije projekta	MER	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	2.758.823,53	IPA II (SOPEES 2015-2017) U okviru poziva za dodjelu bespovratnih sredstava „Podrška zapošljavanju u manje razvijenim opštinama u CG“

Mjera 1.4. Podsticanje formalizacije neformalne zaposlenosti						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
1.4.1 Sprovođenje procesa javnih nabavki za sprovođenje	Završen proces javnih nabavki za sprovođenje istraživanja	MFSS	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	70.000,00	Nacionalni budžet MFSS

istraživanja o obimu i strukturi neformalne ekonomije						

Mjera 1.6. Ojačana konsultativna uloga Socijalnog savjeta i unaprijeđenje kapaciteta učesnika u tripartitnom dijalogu u domenu politike zapošljavanja i tržišta rada						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
1.6.1 Učešće socijalnih partnera u pripremi akata iz oblasti rada i zapošljavanja	Broj akata u čijoj su izradi učestvovali predstavnici socijalnih partnera	MER	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
1.6.2 Održavanje radionica, seminara, okruglih stolova u cilju poboljšanja tehničkih kapaciteta učesnika u socijalnom dijalogu	Broj održanih radionica, seminara, okruglih stolova	Socijalni savjet	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	15.000,00	MOR
1.6.3	Broj održanih edukacija	Savez sindikataCG,	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	-	Budžet SSCG i granskih sindikata

Edukacija članstva na temu ,,Socijalni dijalog, kolektivno pregovaranje i radno zakonodavstvo		granski sindikati				
1.6.4 Edukacija članica PKCG o radnom zakonodavstvu	Broj održanih edukativnih aktivnosti	PKCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	-	Budžet PKCG

OPERATIVNI CILJ 2:	**Kreiranje znanja i kompetencija za tržište rada u digitalno doba**		
Indikator učinka	**Početna vrijednost 2020**	**Ciljana vrijednost 2023**	**Ciljana vrijednost 2025**
Indikator učinka 1: % učešća odraslih (25-64) u cjeloživotnom učenju	2,7%	5%	7,5%
Indikator učinka 2: Povećanje učešća pojedinca koji imaju osnovne ili iznad osnovnih sveukupnih digitalnih veština, za populaciju 16-74	Ž-42% M-54%	Povećano učešće za 20%	Povećano učešće za 40%

Mjera 2.1. Obezbjeđivanje informatičkog obrazovanja i obuke za digitalnu ekonomiju za sve						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za**	**Izvor finansiranja**

					sprovođenje aktivnosti	
2.1.1 Analiza nastavnog plana osnovne škole radi sagledavanja položaja predmeta informatičkog obrazovanja	Pripremljena Analiza	Zavod za školstvo	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

Mjera 2.2. Unaprjeđenje kvaliteta stručnog i visokog obrazovanja kroz unaprjeđenje praktične nastave u cilju povećanja zapošljivosti						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
2.2.1 Analiza postojećih kvalifikacija od strane sektorskih komisija radi utvrđivanja potrebe za njihovim osavremenjavanjem i/ili razvojem novih, uključujući rezultate analize tržišta rada	Izrađene preporuke nadležnim institucijama i ustanovama o potrebama tržišta rada, nedostajućim vještinama i kvalifikacijama	MPNKS/ CSO, Savjet za kvalifikacije, sektorke komisije, visokoškolske ustanove/PKCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

2.2.2 Unapređenje kapaciteta sektorskih komisija u analizi potreba tržišta rada i predviđanju potreba za vještinama	Organizovana najmanje po jedna obuka članova sektorskih komisija na godišnjem nivou	MPNKS	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Redovna sredstva MPNKS	-
2.2.3 Razvoj kvalifikacija u skladu sa Nacionalnim okvirom kvalifikacija	Broj standarda zanimanja, standarda kvalifikacija i obrazovnih programa usvojeni na nadležnim savjetima	CSO/škole, poslodavci, visokoškolske ustanove	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Budžet zavisi odbroja,nivoa i vrste kvalifikacija	-
2.2.4 Realizacija programa profesionalne orijentacije za karijerne timove u osnovnim i srednjim školama	Uključeno u program profesionalne orijentacije najmanje 30 osnovnih škola	MPNKS (Centar za razvoj karijere), CSO, škole	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Redovna sredstva MPNKS	-
2.2.5 Obuke nastavnika praktične nastave, organizatora	Obučeno najmanje 100 nastavnika praktične	CSO, škole	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Redovna sredstva MPNKS	-

praktičnog obrazovanja i instruktora praktičnog obrazovanja	nastave, organizatora praktičnog obrazovanja i instruktora praktičnog obrazovanja na godišnjem nivou					
2.2.6 Realizacija istraživanja o iskustvima implementacije dualnog sistema obrazovanja poslodavaca koji su uključeni u taj proces	Urađena analiza na osnovu sprovedenog istraživanja	PKCG	I kvartal/2021	II kvartal/2021	-	Budžet PKCG

Mjera 2.3. Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
2.3.1 Donošenje standarda zanimanja	Broj donijetih standarda zanimanja	MER, Savjet za kvalifikacije	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

2.3.2 Izrada standarda zanimanja i standarda kvalifikacije i programa obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija	Broj izrađenih novih standarda zanimanja, standarda kvalifikacije i programa obrazovanja za sticanje stručnih kvalifikacija	CSO, Savjet za kvalifikacije	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	57.100,00	Nacionalni budžet CSO
2.3.3 Uključivanje svih zainteresovanih strana u promociju obrazovanja odraslih kroz finasiranje i organizaciju različitih aktivnosti	Organizovane manifestacije i aktivnosti na promociji obrazovanja i učenja odraslih	CSO, institucije socijalnog partnerstva, ministarstva, lokalne uprave i dr.	IV kvartal/2021	IV kvartal/2021	3.500,00	Nacionalni budžet CSO

OPERATIVNI CILJ 3.	**Unaprijeđenje položaja nezaposlenih lica na tržištu rada kroz efikasnost usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva**		
Indikator učinka	**Početna vrijednost 2020**	**Ciljana vrijednost 2023**	**Ciljana vrijednost 2025**
Indikator učinka 1: Smanjenje stope registrovane nezaposlenosti	20,48%	15%	12%
Indikator učinka 2: Smanjenje stope dugoročne nezaposlenosti	13,4%	10% smanjenje u odnosu na početnu vrijednost	20% smanjenje u odnosu na početnu vrijednost

Indikator učinka 3: Smanjenje učešća mladih do 29 godina u registrovanoj nezaposlenosti	25,36%	23,3%	20,3%

Mjera 3.1. Realizacija usluga za tržište rada i mjera aktivne politike zapošljavanja						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
3.1.1 Pružanje i razvijanje usluga informisanja i pripreme za zapošljavanje – individualno savjetovanje/individualni plan zapošljavanja	Broj nezaposlenih lica kojima su pružene usluge pripreme za zapošljavanje - individualno savjetovanje/individualni plan zapošljavanja	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	
3.1.2 Pružanje i razvijanje usluga pripreme za zapošljavanje - profesionalne orijentacije	Broj nezaposlenih lica i ostalih tražilaca zaposlenja, razvrstani po polu, kojima su pružene usluge profesionalne orjentacije	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	

3.1.3 Pružanje usluga posredovanja pri zapošljavanju poslodavcima	Broj poslodavaca kojima su pružene usluge za tržište rada	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	
3.1.4 Direktno otvaranje radnih mjesta – Javni rad	Broj lica zaposlenih na novootvorenim radnim mjestima	ZZZCG	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	815.000,00	Nacionalni budžet- ZZZCG
3.1.5 Realizacija Programa obrazovanja i osposobljavanja odraslih: Obrazovanje i osposobljavanje; Osposobljavanje za rad kod poslodavca; Osposobljavanje za samostalan rad; Obuke za preduzetnike koji započinju biznis	Broj lica uključenih u programe	ZZZCG	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	1.996.500,00	Nacionalni budžet- ZZZCG
3.1.6 Realizacija Programa podsticaja za preduzetništvo	Broj novootvorenih radnih mjesta	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	70.000,00	Nacionalni budžet- ZZZCG
3.1.7 Izrada evaluacija aktivne politike	Izrađena analiza	MER, RCC	I kvartal/2021	II kvartal/2021	-	Budžet RCC

tržišta rada u Crnoj Gori						
3.1.8 Sprovođenja obuka i obrazovanja za deficitarna zanimanja	Periodični i finalni izvještaji o napretku	MER	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	710.730,55	IPA SOPEES 2015-2017 Budžet u okviru Poziva za dodjeklu bespovratnih sredstava „Sprovođenja obuka i obrazovanja za deficitarna zanimanja“

Mjera 3.2: Kreiranje novih mjera aktivne politike zapošljavanja u skladu sa potrebama tržišta rada						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
3.2.1 Realizacija Pilot programa “Activate Women” u Podgorici i Bijelom Polju	Broj uključenih žena u program	ZZZCG, MOR, MER	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	35.000,00	Donatorska sredstva (112.000,00 USD) Globalni fond za održivi razvoj UN
3.2.2 Proširivanje Pilot programa “Activate	Broj uključenih žena u program	ZZZCG MOR MER	IV kvartal/2021	-	4.000,00	Donatorska sredstva (38.000,00 USD)

Women" za Opštine Nikšić i Berane						Globalni fond za održivi razvoj UN
3.2.3 Realizacija Projekta "Aktivacija žena" Povećanje kapaciteta za uključivanje žena u nepovoljnom položaju na tržište rada kao mjera odgovora na Covid 19	Broj uključenih žena u program	ZZZCG MOR NVO sektor MER	III kvartal/2021	-	26.640,00	EU sredstva (30.000 USD, odobena prva tranša po ugovoru sredstva EU
3.2.4 Realizacija Programa za sezonsko zapošljavanje	Broj zaposlenih na sezonskim poslovima	ZZZCG	II kvartal/2021	III kvartal/2021	88.500,00	Nacionalni budžet- ZZZCG
3.2.5 Kreiranje novog programa za mlade	Donešen novi program za zapošljavanje mladih	MER	IV kvartal	-	Za donošenje Programa nijesu potrebna sredstva	-

Mjera 3.3: Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprjeđenja položaja mladih na tržištu rada						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
3.3.1 Formiranje Radnog tima za	Formiran Radni tim	MER	II kvartal/2021	III kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za	-

uvođenje programa Garancija za mlade u Crnoj Gori					realizaciju ove aktivnosti	
3.3.2 Obrazovanje Međuresorske radne grupe za uvođenje programa Garancija za mlade, na ministarskom nivou	Obrazovana Radna grupa	MER	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
3.3.3 Program kreditiranja mladih u biznisu	Broj dodijeljenih kredita	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva su projektovana u okviru sredstava predviđenih kroz aktivnost 1.2.1	-
3.3.4 Kreiranje novog programa za mlade-Program za zapošljavanje mladih	Donešen program	MER	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

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

Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
3.4.1 Realizacija Pilot programa"Activate Women" u Podgorici i Bijelom Polju	Broj uključenih žena u program	ZZZCG, MOR, MER	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva već prikazana u okviru aktivnosti 3.2.1	-
3.4.2 Proširivanje Pilot programa "Activate Women" na Opštine Nikšić i Berane	Broj uključenih žena u program	ZZZCG, MOR, MER	IV kvartal	-	Sredstva već prikazana u okviru aktivnosti 3.2.2	-
3.4.3 Realizacija Projekta"Aktivacija žena" Povećanje kapaciteta za uključivanje žena u nepovoljnom položaju na tržište rada kao mjera odgovora na Covid 19	Broj uključenih žena u program	ZZZCG, MOR, NVO sektor,MER	IV kvartal	-	Sredstva već prikazana u okviru aktivnosti 3.2.3	-
3.4.4 Realizacija Programa podrške	Broj dodijeljenih kredita	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva već prikazana u	-

ženama u biznisu – start up					okviru aktivnosti 1.2.1	
3.4.5 RealizacijaPrograma unaprjeđenja ženskog preduzetništva	Broj dodijeljenih kredita	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva već prikazana u okviru aktivnosti 1.2.1	
3.4.6 Realizacija programa Mikrokredita za podršku ženama u biznisu	Broj dodijeljenih kredita	IRF	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva već prikazana u okviru aktivnosti 1.2.1	

Mjera 3.5. Sprovođenje aktivnosti u cilju unaprjeđenja položaja lica sa invaliditetom na tržištu rada						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
3.5.1 Unaprjeđenje zakonodavnog okvira u oblasti profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja lica sa invaliditetom	Pripremljen novi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom	MER	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
3.5.2 Promovisanje zapošljavanja lica	Broj zaposlenih OSI, razvrstan po polu	ZZZCG	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	1.500.000,00	Nacionalni budžet- ZZZCG

sa invaliditetom s posebnim osvrtom na žene OSI, kroz javni poziv za dodjelu bespovratnih sredstava za zapošljavanje lica sa invaliditetom – grant šeme						
3.5.3 Raspisivanje javni konkurs za izvođače programa – Socijalna uključenost	Broj uključenih OSI u program socijalne uključenosti	MER	I kvartal/2021	II kvartal/2021	150.000,00	Nacionalni budžet- MER

Mjera 3.6. Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprjeđenja položaja RE populacije na tržištu rada						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
3.6.1 Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje –	Broj pripadnika RE populacije koji se nalaze na evidenciji	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za	-

individualno savjetovanje/individualni plan zapošljavanja pripadnicima Roma i Egipćana koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica	nezaposlenih lica kojima je pružena usluga individualnog savjetovanja i sačinjen individualni plan zapošljavanja (struktura po polu)				realizaciju ove aktivnosti	
3.6.2 Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje - profesionalna orijentacija pripadnicima RE populacije koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica	Broj pripadnika RE populacije koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica kojima su pružene usluge profesionalne orjentacije (struktura po polu)	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
3.6.3 Potpisivanje Memoranduma o saradnji u okviru projekta „Socijalno uključivanje Roma i Egipćana, uz posredovanje saradnika za socijalnu inkluziju“	Potpisan Memorandum	ZZZCG HELP-Hilife	IV kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

Mjera 3.7. Sprovođenje usluga i mjera aktivne politike zapošljavanja u cilju unaprjeđenja položaja stranaca koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
3.7.1 Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje individualno savjetovanje/individualni plan zapošljavanja informisanja i savjetovanja strancima koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica	Broj stranaca koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica kojima su pružene usluge pripreme za zapošljavanje individualno savjetovanje/individualni plan zapošljavanja (struktura po vrsti dozvole, odnosno odobrenom statusu u Crnoj Gori i polu)	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
3.7.2 Pružanje usluga posredovanja pri zapošljavanju strancima koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica	Broj stranaca koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica kojima su pružene usluge pripreme za zapošljavanje individualno savjetovanje/individualni plan zapošljavanja (struktura po vrsti	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

	dozvole, odnosno odobrenom statusu u Crnoj Gori i polu)					
3.7.3 Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje - profesionalna orjentacija strancima koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica	Broj stranaca koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica kojima su pružene usluge profesionalne orjentacije (struktura po vrsti dozvole, odnosno odobrenom statusu u Crnoj Gori i polu)	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

Mjera 3.8. Socijalna inkluzija korisnika materijalnog obezbjeđenja						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
3.8.1 Pružanje usluga pripreme za zapošljavanje - individualno savjetovanje/individualni plan zapošljavanja za korisnike MO-a koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica	Broj korisnika MO koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica kojima su pružene usluge pripreme za zapošljavanje - individualno savjetovanje/individualni plan zapošljavanja (struktura po polu)	ZZZCG, CSR	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

3.8.2 Uključivanje korisnika MO-a koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica u mjere APZ	Broj uključenih korisnika MOP-a koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica u mjere APZ-a (razvrstano po polu)	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Sredstva su obuhvaćena kroz aktivnosti u okviru mjere 3.1	
3.8.3 Pružanje usluge posredovanja pri zapošljavanju radno sposobnim korisnicima MO-a koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih lica	Broj zaposlenih korisnika MOP-a sa evidencije nezaposlenih lica (razvrstano po polu)	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	
3.8.4 Jačanje kapaciteta sistema socijalne i dječje zaštite u Crnoj Gori	Periodični i finalni izvještaji o napretku implementacije projekta	MER, MFSS	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	41.450,00	IPA SOPEES 2015-2017 Budžet u okviru projekta „ Jačanjekapaciteta sistema socijalne i dječije zaštite u CG“
3.8.5 Podrška pružanju usluga sistema socijalne i dječje zaštite u Crnoj Gori	Periodični i finalni izvještaji o napretku implementacije projekta	MER,MFSS	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	2.925.980,33	IPA SOPEES 2015-2017 Budžet u okviru Poziva za dodjelu bespovrtanih

						sredstava „Podrška pružanju usluga sistema socijalne i dječije zaštite u CG“
3.8.6 Realizacija Projekta “Analiza sistema socijalne zaštite u Crnoj Gori”	Izrađen dokument - Mapa puta za reformu sistema socijalne I dječije zaštite u Crnoj Gori.	MFSS,UNICEF	II kvartal/2021	-	86.593,00	UNICEF
3.8.7 Realizacija Projekta“Aktiviraj” integrisana socijalna zaštita I zapošljavanje kako bi se ubrzao napredak za mlade u Crnoj Gor” (podrška za korisnike MO do 35 godina)	Kreiran / redizajniran program za korinike MO do 35 godina	UNDP,MFSS, ZZZCG, MER	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	100.000,00	Donatorska sredstva Globalnog fonda za održivi razvoj

Mjera 3.9. Unaprjeđenje sprovođenje mjera profesionalne rehabilitacije						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**

3.9.1 Osposobljavanje OSI za učešće na tržište rada	Broj uključenih OSI u mjere profesionalne rehabilitacije	ZZZCG i izvodjači profesionalne rehabilitacije	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	300.000,00	Nacionalni budžet- ZZZCG
3.9.2 Uključivanje zaposlenih lica u mjere profesionalne rehabilitacije	Broj zaposlenih OSI uključenih u mjere profesionalne rehabilitacije	ZZZCG i izvodjači profesionalne rehabilitacije	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	200.000,00	Nacionalni budžet- ZZZCG
3.9.3 Stimulisanje poslodavaca za zapošljavanje OSI	Broj poslodavaca koji ostvaruju pravo na subvencije(zarade, opreme radnog mjesta i asistenta pomagača)	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	8.298.421,66	Nacionalni budžet- ZZZCG
3.9.4 Podrška za zapošljavanje OSI kroz program za samozapošljavanje	Broj osoba sa invaliditetom koji će ostvariti pravo na kreditna sredstva za samozapošljavanje	ZZZCG	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	10.000,00	Nacionalni budžet- ZZZCG

OPERATIVNI CILJ 4 Efikasno funkcionisanje tržišta rada			
Indikator učinka	**Početna vrijednost 2020**	**Ciljana vrijednost 2023**	**Ciljana vrijednost 2025**
Indikator učinka 1: Ocjena iz Izvještaja EK za poglavlje 19	Dobar napredak	Značajan napredak	Zatvoreno poglavlje

Indikator učinka 2: Ocjena iz Izvještaja EK za poglavlje 2	Određeni napredak	Značajan napredak	Zatvoreno poglavlje

Mjera 4.1.Usklađivanje sa evropskim propisima iz oblasti politike zapošljavanja i socijalne politike, uključujući politike isplativosti rada i balansa porodice i rada						
Naziv aktivnosti	**Indikator rezultata**	**Nadležne institucije**	**Datum početka**	**Planirani datum završetka aktivnosti**	**Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti**	**Izvor finansiranja**
4.1.1 Donošenje Opšteg kolektivnog ugovora	Zaključen kolektivni ugovor	MER i socijalni partneri	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
4.1.2 Donošenje Zakona o volontiranju	Donešen Zakon o volontiranju	MER	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
4.1.3 Donošenje Zakona o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo	Donešen Zakon o zaštiti zaposlenih građana Crne Gore koji se upućuju na rad u inostranstvo	MER	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

4.1.4 Utvrđivanje Predloga zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom	Utvrđen Predlog zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom	MER	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
4.1.5 Izrada izvještaja o primjeni Izmijenjene Evropske socijalne povelje	Izrdađen Izvještaj	MER	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
4.1.6 Potvrđivanje Konvencije Međunarodne organizacije rada o eliminisanju nasilja i uznemiravanja u oblasti rada broj 190	Utvrđen Zakon	MER	III kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
4.1.7 Izrada izvještaja o primjeni Međunarodnog pakta o ekonomskim,	Usvojen Izvještaj	MER	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

socijalnim i kulturnim pravima						
4.1.8 Donošenje novog Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova	Donešen Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova	MER	II kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
4.1.9 Prirema Izvještaja o realizaciji obaveza iz Programa pristupanja Crne Gore EU 2021-2023	Usvojen Izvještaj	Kancelarija za evropske integracije	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-
4.1.10 Aktivnosti na donošenju Odluke o utvrđivanju godišnjeg broja dozvola za privremeni boravak i rad stranaca za 2022. godinu	Donešena Odluka o utvrđivanju godišnjeg broja dozvola za privremeni boravak i rad stranaca za 2022. godinu	MER	IV kvartal/2021	IV kvartal/2021	Nijesu potrebna finansijska sredstva za realizaciju ove aktivnosti	-

Mjera 4.2. Jačanje kapaciteta institucija na tržištu rada

Naziv aktivnosti	Indikator rezultata	Nadležne institucije	Datum početka	Planirani datum završetka aktivnosti	Sredstva planirana za sprovođenje aktivnosti	Izvor finansiranja
4.2.1 Jačanje administrativnih kapaciteta Inspekcije rada	Broj novozaposlenih inspektora	UIP	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	12.000,00	Nacionalni budžet UIP
4.2.2 Jačanje administrativnih kapaciteta Zavoda za kreiranje, implementaciju i praćenje programa aktivne politike zapošljavanja	Najmanje 20 savjetnika za mjere aktivne politike zapošljavanja zaposlenih u ZZZCG obučeno za kreiranje novih programa, implementaciju i praćenje programa aktivne politike zapošljavanja	ZZZCG	I kvartal/2021	III kvartal/2021	17.226,00 dolara	Budžet projekta „Ublažavanje učinakaCovid19 na svijet rada u CG" koji realizuje MOR, a finansira Fond za dobro upravljenje Vlade Velike Britanije
4.2.3 Jačanje kapaciteta zaposlenih u ZZZCG za sprovođenje radionica za nezaposlene koji konkurišu za	Broj sprovedenih obuka i broj zaposlenih u ZZZCG koji su obuhvaćeni obukama	ZZZCG	I kvartal/2021	II kvartal/2021	290.000,00	IPA SOPEES 2015-2017 Projekat „Tehnička pomoć za praćenje i evaluaciju

grantove za samozapošljavanje, za obuku trenera, kao i obuka zaposlenih u vezi evaluacije grantova za samozapošljavanje						aktivnih mjera tržišta rada „
4.2.4 Izrada Akcionog plana za unapređenje interoperabilnosti izabranih informacionih sistema i registara: Zavoda za zapošljavanje, Ministarstva finansija i socijalnog staranja, Uprave za inspekcijske poslove, Uprave prihoda i carina, Fonda PIO, MUP i registara iz domena Ministarstva	Donešen Akcioni plan	MER, MOR, ZZZCG, MFSS, UIP, UPC, FOND PIO, MPNKS	IV kvartal/2021	-	15.164,00 dolara	Budžet projekta „Ublažavanje učinakaCovid19 na svijet rada u CG“ koji realizuje MOR, a finansira Fond za dobro upravljenje Vlade Velike Britanije

prosvjete, nauke, kulture i sporta						
4.2.5 Izrada online modula za efikasnost usluga ZZZCG kroz digitalizaciju	Pripremljena su tri online modula: za prijavljivanje nezaposlenih lica, za prijavljivanje slobodnih radnih mjesta i za slanje zahtjeva za lica sa invaliditetom	ZZZCG, MOR	I kvartal/2021	IV kvartal/2021	111.000,00 dolara	Budžet projekta „Ublažavanje učinakaCovid19 na svijet rada u CG“ koji realizuje MOR, a finansira Fond za dobro upravljenje Vlade Velike Britanije

Finansijski okvir za sprovođenje Akcionog plana zapošljavanja za 2021. godinu

Operativni cilj	Budžet CG	IPA	MOR/Donacije	ostalo
1.Povećanje rasta zaposlenosti, kvalitetnija radna mjesta i smanjenje nezaposlenosti, kroz mjere na unapređenje ponude i tražnje	3.370.000,00	3.824.823,53	25.000,00	120.000.000,00
2.Kreiranje znanja i kompetencija za tržište rada u digitalno doba	60.600,00	/	/	/
3. Unaprijeđen položaja nezaposlenih lica na tržište rada kroz efikasnost usluga za tržištu rada i mjera aktivne politike zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva	13.428.421,66	3.764.753,88	165.640,00	/
4. Efikasno funkcionisanje tržišta rada	12.000,00	433.390,00	/	/
Ukupno po izvorima finansiranja	**16.871.021,66**	**8.022.967,41**	**190.640,00**	**120.000.000,00**

Napomena: Iako se Akcioni plan zapošljavanja za 2021. godinu usvaja sa kašnjenjem, to nije uticalo na implementaciju pojedinih aktivnosti nadležnih institucija. Takođe, važno je naglasiti da su u AP prikazane aktivnosti za cjelokupan period 2021. godine bez obzira što je bilo kašnjenja i u donošenju Zakona o budžetu CG za 2021.g. Razlog navedenom, je namjera da se omogući održanje kontinuiteta redovnog izvještavanja o politici zapošljavanja, što je propisano Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („SL.list CG", br.24/19).