



Crna Gora

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

**NACIONALNA STRATEGIJA
ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH
RESURSA 2016-2020**

-TRŽIŠTE RADA NA EVROPSKOM PUTU-

Podgorica, decembar 2015. godine

Sadržaj

Lista skaćenica	4
Uvodne napomene.....	5
DIO I: UVOD.....	6
1.1 Rezultati sprovedene „Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015“	6
1.2 Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016 - 2020	10
1.2.1 Opšti cilj Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2016-2020 i njeni prioriteti	10
1.2.2: Pokazatelji uspjeha u cilju mjerenja implementacije Strategije	11
DIO II: ANALIZA POSTOJEĆEG STANJA.....	12
2.1. Makroekonomski kontekst.....	12
2.2 Stanovništvo i aktivnost	13
2.3 Trendovi na tržištu rada	14
2.3.1. Kretanje osnovnih pokazatelja tržišta rada u periodu 2011–2014. godine	14
2.3.2. Uticaj krize na tržište rada.....	15
2.3.3. Karakteristike zaposlenosti	16
2.3.4.Karakteristike nezaposlenosti	17
2.3.5. Ponuda i tražnja za radnom snagom.....	17
2.4. Obrazovanje	18
2.5. Siromaštvo i socijalna isključenost.....	19
2.6. Ekonomski rast i razvoj Crne Gore u kontekstu odmaklih evropskih integracija 2016 - 2020. godine.....	20
DIO III: PRIORITETI I CILJEVI.....	22
PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti	22
Cilj 1: Stimulisanje kreiranja zaposlenosti i podsticanje konkurentnosti unapređenjem poslovnog okruženja.....	22
Cilj 2: Povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim naglaskom na uključivanje na tržište rada mladih, žena i dugoročno nezaposlenih lica	24
Cilj 3: Obezbeđivanje veće zaposlenosti u nerazvijenim područjima Crne Gore	26
PRIORITET 2: Efikasno funkcionisanje tržišta rada	27
Cilj 1: Usaglašavanje sa evropskom regulativom politike zapošljavanja i socijalne politike	28
Cilj 2: Promovisanje fleksigurnosti i smanjivanje rigidnosti zakonodavne zaštite zaposlenja	29
Cilj 3: Podsticanje formalizacije neformalne zaposlenosti	30
PRIORITET 3: Unapređenje kvalifikacija i kompetencija usklađenih sa potrebama tržišta rada.....	31

Cilj 1: Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju.....	31
Cilj 2: Unapređenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i usaglašavanje sa potrebama tržišta rada	32
PRIORITET 4: Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva.....	35
Cilj 1: Unapređenje socijalne inkluzije i sistema socijalne i dječje zaštite	35
Cilj 2: Integracija u obrazovanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom	36
Cilj 3: Uključivanje društveno ranjivih grupa na tržište rada.....	37
Cilj 4: Stvaranje uslova za razvoj socijalnog/društvenog preduzetništva.....	38
Dio IV: Koordinacija i implementacija Strategije.....	40
Aneks: Akcioni plan zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za 2016. godinu.....	41

Lista skraćenica

APZ	Aktivne politike zapošljavanja
ARS	Anketa o radnoj snazi
BDP	Bruto domaći proizvod
CSO	Centar za stručno obrazovanje
CSR	Centar za socijalni rad
EU	Evropska unija
IC	Ispitni centar
IPA	Instrument za predpristupnu pomoć
IRF	Investiciono razvojni fond
JLS	Jedinice lokalne samouprave
ME	Ministarstvo ekonomije
MF	Ministarstvo finansija
MN	Ministarstvo nauke
MORT	Ministarstvo održivog razvoja i turizma
MP	Ministarstvo prosvjete
MPRR	Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja
MRSS	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
MZ	Ministarstvo zdravlja
NOK	Nacionalni okvir kvalifikacija
NVO	Nevladine organizacije
PKCG	Privredna komora
RE	Romi i Egipćani
RLJR	Razvoj ljudskih resursa
SS	Socijalni savjet
UIP	Uprava za inspeksijske poslove
UPCG	Unija poslodavaca Crne Gore
ZZZCG	Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Uvodne napomene

Crna Gora kao zemlja kandidat za članstvo u Evropskoj uniji čvrsto je opredijeljena prema suštinskoj primjeni evropskih vrijednosti i standarda. U tom smislu, zaposlenost se mora sagledavati kao ključni cilj društvenog i ekonomskog razvoja, koji neposredno utiče na kvalitet života stanovništva.

Novi pristup politici zapošljavanja podrazumijeva širi kontekst sagledavanja i sprovođenja strukturnih reformi, sektorskih politika, pojedinačnih mjera, sa ciljem uklanjanja prepreka i stvaranje uslova za ubrzani privredni rast, kao glavnog generatora rasta zaposlenosti.

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020 predstavlja sektorski, doprinos otklanjanju prepreka privrednom rastu Crne Gore i direktan je nastavak strateškog okvira koji je postavljen Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015. godine. Ovo iz razloga što je postojeći strateški okvir zasnovan na međsektorskoj definiciji politike zapošljavanja, koja ohvata mjere kako na strani ponude tako i na strani tražnje, razvojne ciljeve zapošljavanja i opšteg razvoja ljudskih resursa.

Okvir za izradu ovog dokumenta predstavljala su ključna nacionalna i evropska dokumenta: Program ekonomskih reformi za Crnu Goru 2015-2017, Pravci razvoja Crne Gore 2015-2018, Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike 2015-2020; Strategija Evropa 2020 i revidirani set Smjernica politika zapošljavanja država članica iz 2015. godine.

DIO I: UVOD

1.1 Rezultati sprovedene „Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015“

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015. godine, koju je Vlada usvojila krajem 2011. godine, predstavljala je strateški okvir za sprovođenje reformi na tržištu rada i bila je usklađena sa evropskom politikom zapošljavanja i u to vrijeme najnovijim integrisanim smjernicama za politike zapošljavanja. Opšti cilj Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015. godine bio je podizanje nivoa zaposlenosti i kvaliteta ljudskih resursa u Crnoj Gori. Strategijom su definisana tri glavna prioriteta, kao i ciljevi i mjere za njihovo ostvarenje u svrhu rješavanja glavnih izazova tržišta rada.

- U okviru prioriteta **povećanje zaposlenosti i smanjenje stope nezaposlenosti** ciljevi i mjere bili su usmjereni na: stimulisanje generisanja zaposlenosti poboljšanjem biznis okruženja i upravljanja tržištem rada, pronalaženje odgovarajuće ravnoteže između fleksibilnosti, produktivnosti i sigurnosti na tržištu rada, povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja – sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica, mladih nezaposlenih i nezaposlenih žena, povećanje samozapošljavanja, kao i podsticanje preduzetništva, posebno u nerazvijenim područjima Crne Gore.

- Realizacijom ciljeva u okviru prioriteta **unapređenje znanja, vještina i kompetencija** bilo je predviđeno: promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju, podizanje svijesti o značaju cjeloživotnog učenja, unapređenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i usaglašavanje sa potrebama tržišta rada.

- Ciljevi i mjere u okviru prioriteta **promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva** bili su usmjereni ka: unapređenju sistema socijalnih davanja i socijalnih usluga u cilju bolje usmjerenosti i pokrivenosti ranjivih grupa, integraciji u zapošljavanju lica sa invaliditetom kao i integraciji u zapošljavanju RAE populacije, izbjeglica i raseljenih lica.

S obzirom na to da je Strategija usvojena krajem 2011. godine, praktično već u prvoj godini njene primjene, nakon dvogodišnjeg perioda ekonomskog rasta, privreda Crne Gore zabilježila je pad aktivnosti. Iako se kod većine pokazatelja i u 2012. godini mogu primjetiti konvergentna kretanja ka ciljnim vrijednostima, upravo ovakva promjena trenda uticala je na to da se neki indikatori kreću u suprotnom smjeru od onog koji je ciljevima predviđen.

Posmatrano prema stopi zaposlenosti, u odnosu na 2011. godinu, koja se može smatrati baznom za poređenje indikatora, napredak je vidljiv već u 2012. godini, kao prvoj godini sprovođenja Strategije. Kao što se iz Tabele 1 može primjetiti, stopa zaposlenosti populacije od 15-64 godine povećana je sa 45,9% na 47%, dok je sličan pomak ostvaren i u stopi zaposlenosti žena iste starosne dobi koja je porasla sa 40,7% na 41,6%. Kod obje referentne grupe zabilježen je trend kontinuiranog rasta stope zaposlenosti u posmatranom periodu, te je tako ova stopa kod stanovništva starosne grupe 15-64 godine u 2014. dostigla vrijednost od 50,4%, a kod ženskog stanovništva nivo od 45,3%, što sugeriše da je došlo i do izvjesnog smanjivanja rodnog jaza zaposlenosti.

Evidentno je da uslijed negativnih spoljnih šokova vrijednosti iz 2014. godine nisu na nivou onih koje su bile zacrtane ciljevima Strategije, kao i to da do ovih ciljnih vrijednosti neće doći

u posljednjoj godini njene realizacije. S druge strane, mora se primjetiti da je ciljna vrijednost prije svega stope zaposlenosti, ali i ostalih osnovnih indikatora, bila preambiciozno postavljena. Ipak, permanentna poboljšanja stopa zaposlenosti dovela su do smanjenje jaza između baznog i ciljanog nivoa uslijed kumulativnog rasta stope zaposlenosti ukupnog stanovništva starosne grupe 15-64 godine od 9,8% (4,5 procentnih poena) i još značajnijeg kumulativnog rasta ovog pokazatelja kod ženskog stanovništva od 11,3% (4,6 procentnih poena). **S obzirom na to da je Strategijom upravo povećanje stope zaposlenosti identifikovano kao jedan od prioriteta, ovakve tendencije govore u prilog uspješnosti njenog sprovođenja.**

Kada je u pitanju stopa nezaposlenosti, mogu se primjetiti različiti trendovi u zavisnosti od izvora podataka. Posmatrano prema Anketi o radnoj snazi koju sprovodi MONSTAT i koja je međunarodno uporediva, primjećuje se pozitivan pomak, odnosno smanjenje vrijednosti ovog indikatora. **Bez obzira na to što ciljni nivo stope nezaposlenosti kod starosne grupe 15-64 godine od 15% nije dostignut, kontinuirani pad ovog pokazatelja uticao je na to da njegova vrijednost sa gotovo 20% opadne na nivo od 18,2%.** Sa druge strane, za razliku od anketnih podataka koji ukazuju na pad u stopi nezaposlenosti, registrovana nezaposlenost iz administrativnih izvora bilježila je rast do 2014. godine kada se konačno stabilizovala na vrijednosti od 15%. Ovako visok nivo gotovo je dvostruko veći od planiranih 8%, te je neispunjenje cilja i više nego očigledno. Ipak, različita kretanja istog pokazatelja djelimično se mogu opravdati time što anketni pristup bilježi i neformalnu i formalnu zaposlenost, a administrativni pristup samo posljednju, te je različit smjer kretanja u pogledu stope nezaposlenosti sasvim moguć. Dobro je poznato da na veličinu registrovane zaposlenosti mogu da utiču i specifični administrativni kriterijumi evidentiranja i različiti podsticaji, te stoga uvijek prednost treba dati stopi nezaposlenosti izvedenoj iz ekonomskih kriterijuma, a to je anketna stopa.

Takođe, stopa nezaposlenosti mladog stanovništva (15-24 godine) nije ostvarila svoju ciljnu vrijednost od 28%. Glavni uzrok tome jesu nepovoljna kretanja u prvim godinama primjene strategije kada je ova stopa porasla iznad 40%. **Ipak u 2014. godini došlo je do pada vrijednosti ovog pokazatelja na nivo od 35,8%**, koji, iako prilično udaljen od predviđene vrijednosti, predstavlja smanjenje stope nezaposlenosti mladih od 3,5 p.p. u odnosu na baznu 2011. godinu.

Predviđeno je da ciljna vrijednost učešća dugoročno nezaposlenih lica u ukupnom broju nezaposlenih na kraju implementacionog perioda iznosi 55%. Ipak, ovako ambiciozan cilj nije mogao biti ostvaren u uslovima globalne ekonomske krize, prilikom koje se prilivi u nezaposlenost dodatno povećavaju, a odlivi iz nezaposlenosti redukuju. Negativna makroekonomska kretanja otežala su pronalaženje posla svima, a posebno onima koji su za istim tragali u dužem vremenskom periodu i vremenima ekonomskog napretka. **Učešće nezaposlenih koji traže posao više od godinu dana oscilirala je oko bazne vrijednosti od 79,6%, ali je u 2014. godini, prema podacima Ankete o radnoj snazi, ono ipak sniženo na 77,5% što se može ocijeniti kao mali pozitivan pomak u suzbijanju dugoročne nezaposlenosti.**

Kad je riječ o rezultatima obrazovnog sistema, došlo je do porasta broja visokoškolaca u uzrastu 25-34 godine. Prema podacima MONSTAT-a, **učešće visokoobrazovanih lica u ukupnom broju lica ove starosne dobi naraslo je sa baznih 25,9% na 32,7% koliko iznosi u 2014. godini.** Kumulativni porast od oko 26% nagovještava da je ispunjenje ciljane

vrijednosti od 35% u 2015. veoma moguće ukoliko se nastavi pozitivan trend iz prethodnog perioda.

Učešće upisane djece u predškolskim ustanovama u odnosu na ukupan broj djece starosti 0-6 godina u konstantnom je porastu. Stalan rast broja novoupisane djece sa jedne, i blagi pad broja stanovnika ovog uzrasta sa druge, glavni su razlozi zbog čega je Strategijom predviđen cilj za 2015. od 30% ispunjen već u 2014. godini. Naime, pomenuto učešće je sa inicijalnih 25,1% u baznoj 2011. poraslo na 31,1% u 2014. godini. Drugim riječima, ostvaren je zapažen kumulativni rast od skoro 24%, koji je sigurno mogao doprinijeti boljem kombinovanju porodičnih i radnih obaveza i tako doprinijeti i smanjivanju jaza u zaposlenosti žena i muškaraca.

Stopa siromaštva u prvoj godini implementacije zabilježila je znatan porast u odnosu na baznu godinu, najviše uslijed ukupnog pada ekonomske aktivnosti u 2012. godini, međutim iako Strategijom predviđen cilj od 5% u 2015. vjerovatno neće biti dostignut, vrijednost ovog pokazatelja u 2013. godini iznosila je 8,6% što je za oko 7,5% niže od baznog nivoa, tako da se pomak na ovom planu može ocijeniti pozitivno.

Imajući u vidu sve navedeno, može se zaključiti da je opšta ocjena uspješnosti implementacije Strategije u osnovi pozitivna. Tom prilikom treba imati u vidu i činjenicu da je smanjenje agregatne tražnje, kako inostrane tako i domaće, u velikoj mjeri otežalo realizaciju planiranih ciljeva, koji su bili preambiciozno i visoko postavljeni. Takođe, ova konstatacija dobija na značaju posebno ukoliko se uzme u obzir period implementacije strategije i činjenica da je ona kreirana u periodu kada su, nakon inicijalnog pada stope privrednog rasta uslijed globalne ekonomske krize u 2009, ostvarivane pozitivne stope rasta BDP od 2,5% i 3,2%. Ipak, drugi talas globalne ekonomske krize, koji je već u 2012. godini uticao na to da privreda Crne Gore ponovo zabilježi negativnu stopu ekonomskog rasta, imao je veliki negativan uticaj na ostvarivanje strategijom zacrtanih ciljeva.

Isto tako, neophodno je uzeti u obzir i ograničenost primjene aktivne politike tržišta rada u periodu sprovođenja Strategije. Naime, fiskalna ograničenja, koja su proistekla uslijed ekonomske krize, u značajnoj mjeri smanjila su obim sredstava za standardne aktivne mjere zapošljavanja koje sprovodi Zavod za zapošljavanje, tako da je u 2012. godini za ove svrhe bilo opredijeljeno svega 3,575 miliona eura, u 2013. godini 2,775 miliona eura, a u 2014. 2,856 miliona eura. Dakle, sredstva su bila višestruko manja u odnosu na godine iz pretkriznog perioda, kada se obim sredstava za aktivne mjere kretao i do 12,5 miliona eura. S druge strane, uveden je novi Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca, ali je on fokusiran samo na jednu, ma koliko bitnu, od mnogih kategorija nezaposlenih kojima je potrebna podrška aktivne politike zapošljavanja.

Nedavni oporavak i povratak na staze pozitivnog privrednog rasta nagovještava i poboljšanje na tržištu rada, što je posebno vidljivo iz trendova tokom 2014. godine, ali kako se ovo tržište po pravilu sporije oporavlja od ostatka ekonomije, može se očekivati da će efekti krize biti prisutni na crnogorskom tržištu rada i tokom narednog perioda.

Tabela 1 - Pokazatelji uspješnosti sprovođenja NSZ 2012-2015. ¹

Pokazatelj iz Strategije	Cilj	2011.	2012.	2013.	2014.
Stopa zaposlenosti (15-64)	60%	45,9%	47%	47,4%	50,4%
Stopa zaposlenosti žena (15-64)	50%	40,7%	41,6%	42,8%	45,3%
Stopa nezaposlenosti (15-64)	15%	19,9%	19,7%	19,6%	18,2%
Stopa registrovane nezaposlenosti	8%	11,6%	13,5%	14,9%	15%
Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)	28%	37,1%	43,7%	41,6%	35,8%
Učešće dugoročno nezaposlenih lica u ukupnom broju nezaposlenih	55%	79,6%	79,1%	82,3%	77,5%
Učešće broja samozaposlenih u ukupnoj zaposlenosti	20%	15,5%	16,1%	14,8%	16,8%
Učešće visokoškolaca u starosnoj grupi od 25-34	35%	25,9%	26,4%	31,3%	32,7%
Broj djece upisane u predškolske ustanove od ukupnog broja djece starosti do 6 godina	30%	25,1%	26,2%	28,7%	31,1%
Stopa siromaštva	5%	9,3%	11,3%	8,6%	

Najvažniji problem s kojim se suočava crnogorsko tržište rada svakako je niska stopa zaposlenosti koja je uzrokovana visokom stopom nezaposlenosti i izrazito niskom stopom aktivnosti. Štaviše, određene studije² pokazuju da bi porast stope aktivnosti imao višestruko veće pozitivne efekte na povećanje zaposlenosti od smanjenja stope nezaposlenosti. Prostor za ovakvo poboljšanje postoji, s obzirom na to da je Crna Gora zemlja sa jednom od najmanjih stopa aktivnosti u Evropi.

Nedovoljna dinamika tržišta rada koja se odlikuje visokim barijerama za ulazak, glavni je razlog visoke nezaposlenosti u Crnoj Gori, što je suprotno uobičajenom mišljenju da je otpuštanje uslijed recesivnih tendencija njen glavni uzrok. Svakako da otpuštanje ima značajnu ulogu, ali je broj onih koji su u Crnoj Gori izgubili posao (ili svojevoljno dali otkaz), manji od broja onih koji prvi put traže posao³. Posebno treba istaći problem predugog vremenskog perioda koji je neophodan onima koji prvi put traže posao da ga i pronađu. U ovoj grupi je više od 90% lica koja prvi posao traže duže od godinu dana, a čak 75% onih koji traže posao više od dvije godine.

Problem neaktivnosti dodatno komplikuje visoko učešće mladih u ovoj kategoriji. Prirodno je da su mladi neaktivni prevashodno zbog školovanja i studiranja, međutim u Crnoj Gori slika je malo kompleksnija. Procenat mladih koji nisu zaposleni, a koji se pritom ne nalaze ni u procesu školovanja, ni u procesu obuke (NEET) iznosi 17%, što je za 5 procentnih poena više nego što iznosi prosjek EU.

¹ Izvori podataka: ZZZCG – Godišnji izvještaj o radu 2011, 2012, 2013. i 2014; MONSTAT - Anketa o radnoj snazi 2011, 2012, 2013. i 2014; MONSTAT - Analiza siromastva u Crnoj Gori 2013. MONSTAT – Podaci o broju stanovnika i broju djece upisane u predškolske ustanove.

² Rutkowski, J. 2013

³ Rutkowski, J. 2013

1.2 Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016 - 2020

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020 predstavlja sektorski, doprinos otklanjanju prepreka privrednom rastu Crne Gore i direktan je nastavak strateškog okvira koji je postavljen Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015. godine. Ovo iz razloga što je postojeći strateški okvir zasnovan na međsektorskoj definiciji politike zapošljavanja, koja obuhvata mjere kako na strani ponude tako i na strani tražnje, razvojne ciljeve politike zapošljavanja i opšteg razvoja ljudskih resursa.

Strukturno gledano, Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020 sadrži četiri prioriteta koji su usko povezani i sprovođenje svakog pojedinačnog prioriteta u velikoj mjeri zavisi od uspjeha ostalih prioriteta.

1.2.1 Opšti cilj Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2016-2020 i njeni prioriteti

Opšti cilj strategije je „**Stvaranje optimalnih uslova za rast zaposlenosti i unapređenje ljudskih resursa u Crnoj Gori**“ i za njegovu realizaciju definisana su četiri prioriteta.

Stvaranje optimalnih uslova za rast zaposlenosti i unapređenje ljudskih resursa u Crnoj Gori

Prioritet 1:

Povećanje zaposlenosti.
Smanjenje stope nezaposlenosti

Prioritet 2:

Efikasno funkcionisanje tržišta rada

Prioritet 3:

Unapređenje kvalifikacija i kompetencija usklađenih sa potrebama tržišta rada

Prioritet 4.

Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva

Prvi prioritet, ***Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti***, odnosi se na unapređenje poslovnog okruženja, porast konkurentnosti i jačanje makroekonomske stabilnosti u cilju ubrzanja privrednog rasta kao glavnog generatora rasta zaposlenosti. Takođe, odnosi se na mjere aktivne politike zapošljavanja koje su usmjerene prema većoj efikasnosti tržišta rada, uključujući i jačanje kapaciteta Zavoda za zapošljavanje.

Drugi prioritet, ***Efikasno funkcionisanje tržišta rada***, odnosi se na promovisanje fleksibilnosti i smanjivanje rigidnosti zakonodavne zaštite zaposlenja, usaglašavanje sa evropskom regulativom politike zapošljavanja i socijalne politike, kao i podsticanje formalizacije neformalne zaposlenosti kroz dobro odmjereno balansirano podsticanje, prevencija i sankcija.

Prioritet ***Unapređenje kvalifikacija i kompetencija usklađenih sa potrebama tržišta rada***, odnosi se na rast produktivnosti i razvoj ljudskih resursa kroz unapređenje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkurentnosti kroz formalno obrazovanje, neformalno učenje i osposobljavanje. Implementacija strateškog cilja trebalo bi da doprinese smanjenju kvalifikacionog jaza (između tekuće tražnje na tržištu rada i znanja i vještina na strani ponude rada).

Kroz prioritet ***Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva*** djelovaće se na unapređenje socijalnih davanja i usluga socijalne i dječje zaštite, u cilju bolje pokrivenosti i aktivacije ranjivih grupa, integracije u obrazovanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom, kao i na podsticanju uključivanja pripadnika ranjivih grupa na tržište rada.

1.2.2: Pokazatelji uspjeha u cilju mjerenja implementacije Strategije

Pokazatelj	Početa vrijednost (2014)	Ciljna vrijednost (2020)	Izvor podataka (2014)
Stopa zaposlenosti (15-64)	50,4%	56%	Monstat, ARS
Stopa zaposlenosti žena (15-64)	45,3%	51%	Monstat, ARS
Stopa nezaposlenosti (15-64)	18,2%	14%	Monstat, ARS
Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)	35,8%	29%	Monstat, ARS
Učešće dugoročno nezaposlenih u ukupnoj nezaposlenosti	77,5%	60%	Monstat, ARS
Učešće visokoškolaca u starosnoj grupi 25-34	32,7%	40%	Monstat, ARS
Stopa siromaštva	8,6%	7%	Monstat, Analiza siromaštva u Crnoj Gori
Stopa rizika od siromaštva		20%	Monstat, SILC
Stopa registrovane nezaposlenosti	14,95%	13,5%	ZZZCG

DIO II: ANALIZA POSTOJEĆEG STANJA

2.1. Makroekonomski kontekst

Period primjene prethodne Strategije još je bio obilježen posljedicama svjetske finansijske krize koja je zahvatila u Crnu Goru počev od posljednjeg kvartala 2008. godine. Finansijska kriza je prvenstveno uticala na dešavanja u bankarskom sektoru u kojem je došlo do smanjenja kreditne aktivnosti, odnosno njenog potpunog prekida, kao i do značajnog povlačenja depozita. Kao posljedica toga, došlo je do smanjenja likvidnosti u privredi, smanjenja ekonomske aktivnosti u gotovo svim sektorima a posebno u sektoru industrije kao i smanjenja uvoza. Tako je u 2009. godini crnogorska ekonomija zabilježila realan pad od 5,7% BDP-a⁴. Preduzimanjem odgovarajućih antikriznih mjera u realnom i finansijskom sektoru, ali i procesom privatizacije energetskog sektora, ublaženi su nepovoljni efekti krize i omogućen je proces oporavka. Zahvaljujući ovim mjerama, privreda Crne Gore zabilježila je umjerene pozitivne stope rasta od 2,5% i 3,3% u 2010. i 2011. godini, respektivno.

Međutim, kako se globalna ekonomska kriza sa određenim kašnjenjem pretvorila u dužničku krizu na području Evrope, ponovne recesivne tendencije nije bilo moguće izbjeći, te je tako uslijed pada agregatne tražnje, kako domaće, tako i inostrane, u 2012. godini ostvarena negativna stopa ekonomskog rasta od oko 2,5%, što je obilježilo prvu godinu implementacije Strategije.

Nakon kratkog iskoraka, privreda Crne Gore ubrzo se vratila na putanju pozitivnih stopa rasta, zabilježivši porast bruto domaćeg proizvoda od skoro 3,4% u 2013. godini. Sve navedeno uticalo je na to da ekonomija Crne Gore tek u 2013. godini dostigne nivo BDP-a koji je ostvaren još 2008. godine, što ukazuje da je dvostruka recesija od početka ekonomske krize anulirala ekonomski rast koji je ostvaren u tom periodu. Indikatori aktivnosti realnog sektora pokazuju da je u 2013. godini u odnosu na 2012. godinu industrijska proizvodnja ostvarila rast od 10,6%. Promet u trgovini na malo bio je veći za 11,3%, vrijednost izvršenih građevinskih radova za 9,7%, dok je većina vidova saobraćaja bilježila rast u odnosu na uporedni period (drumski, željeznički). Bez obzira što je sektor turizma (dolasci i noćenja) imao nešto skromniji rast (3,6 i 2,8%) u 2013. godini, važno je napomenuti da se ovaj sektor, uz sektor usluga, znatno uspješnije izborio sa ekonomskom i finansijskom krizom od prerađivačke industrije, građevinarstva i poljoprivrede. Deficit tekućeg računa platnog bilansa u 2013. je bio manji za 17,1% u odnosu na 2012. godinu, dok je neto prilivom stranih direktnih investicija bilo pokriveno 66,5% deficita tekućeg računa. Učešće spoljnotrgovinskog deficita roba u BDP-u za 2013 iznosilo je 39,9%, i smanjeno je za 4,3% u odnosu na 2012 godinu.

Posle ostvarenog pozitivnog pomaka u 2013, trend rasta je nastavljen i u 2014. godini. Prema podacima Monstat-a, u prvom kvartalu 2014. BDP je rastao po realnoj stopi od 1,5%, u drugom kvartalu je zabilježen slabiji rast od 0,3%, dok je u trećem i četvrtom kvartalu ostvaren relativno veći rast od 1,3% i 2,6%. Prema ovim podacima stopa privrednog rasta u 2014. godini iznosila je 1,5%.

Najvažniji uticaj na formiranje BDP-a u 2014. godini dolazio je od sektora (1) Turizma koji sa vezanim sektorima čini oko 20% BDP-a. Ipak, kumulativni pokazatelji turističkog prometa

⁴ Prema podacima MONSTAT-a.

za period januar-oktobar 2014. godine, ukazuju na nešto slabiji rast sektora u odnosu na prethodne godine uz zabilježeni rast od 1,4% za oba indikatora g-n-g. Na nešto niže stope rasta uticale su nepovoljne vremenske prilike u julu mjesecu, kada se ostvaruje prosječno 25% prihoda; (2) Industrije koja čini oko 9,8% BDP-a. Međutim, u periodu januar-oktobar 2014. godine ona je bilježila pad od 11% u odnosu na isti period prošle godine, prvenstveno uslijed pada proizvodnje električne energije. Gledano po sektorima, rast je ostvaren u sektoru “vađenje rude i kamena” (8,6%), dok je pad ostvaren u sektorima “prerađivačka industrija” (3,3%) i “snabdijevanje električnom energijom, gasom i parom” (21,6%); (3) Prometa u maloprodaji koji čini 12,9% BDP-a i koji je za deset mjeseci 2014. bilježio niske, ali stabilne stope rasta. Ukupan promet (tekuće cijene) za deset mjeseci bio je viši za 2,7% g-n-g. U stalnim cijenama realni rast je bio 4,2%. Iako rast prometa u maloprodaji ne korenspondira sa stagnacijom penzija i zarada, on se može pripisati rastu u sektoru turizma, kao i blagom rastu kredita fizičkim licima.

Kretanje cijena u periodu januar-oktobar 2014. godine obilježio je deflatorski trend. Pad godišnje stope inflacije, započet u 2013. godini nastavlja se i u 2014., prvenstveno kao rezultat pada cijena hrane sa visokog nivoa iz 2013. godine, dok cijene energenata tokom perioda bilježe blaže oscilacije i blagi pad. Deflacija je posljedica uvezene inflacije kombinovane sa slabim rastom raspoloživog dohotka. Godišnja stopa inflacije, mjerena indeksom potrošačkih cijena (CPI) u oktobru 2014. godine iznosila je -0,5%. Takođe, prosječna stopa inflacije za period januar-oktobar iznosila je -0,8%.

Bankarski sektor je za prvih deset mjeseci 2014. godine očuvao stabilnost, iako je i dalje prisutno visoko učešće nekvalitetnih kredita i nedovoljna kreditna aktivnost banaka. Poslovanje banaka karakteriše rast kapitala i depozita na godišnjem nivou, i izostanak oživljavanja kreditnih plasmana zbog visokog kreditnog rizika, kao i slabog rasta ekonomske aktivnosti. Ukupni depoziti su u oktobru iznosili 2.251,5 mil.€, što predstavlja rast od 7,3% u odnosu na kraj 2013. godine, odnosno 7,0% na godišnjem nivou. Nekvalitetni krediti su u oktobru iznosili 398,9 mil.€ (16,46% ukupnih kredita), što je za 5,7% niže u odnosu na kraj 2013. godine, odnosno 9,1% na godišnjem nivou.

Tokom devet mjeseci 2014. godine zabilježen je rast deficita tekućeg računa za 16,4% zbog povećanja spolnotrgovinskog deficita, kao i pada suficita na računima primarnih i sekundarnih dohodaka. Izvoz roba je smanjen za 10,3% zbog smanjenja proizvodnje, a sa tim i izvoza električne energije i aluminijuma. Ostvareni suficit na računima usluga veći je za 5,4% nego u istom periodu 2013. godine, što je rezultat rasta prihoda od usluga za 2,8% ali i pada rashoda za 3,5%. Prihodi od usluga su porasli, prvenstveno, zbog rasta prihoda ostvarenih u oblasti turizma.

U periodu januar - oktobar 2014. godine neto priliv stranih direktnih investicija viši je za 12,4% u odnosu na isti period prethodne godine. Mjesečni priliv stranih direktnih investicija bio je izuzetno visok u septembru (55,6 mil.€) i oktobru (59,4 mil.€).

2.2 Stanovništvo i aktivnost

Ukupan broj stanovnika u Crnoj Gori nije se značajnije promijenio od 2003 godine. Tako je po rezultatima popisa iz 2003. godine prilagođeno metodologiji popisa 2011. godine u Crnoj

Gori živjelo 612.267 stanovnika⁵, a prema popisu iz 2011. godine 620.029. Prema najnovijim podacima 64,2% stanovnika živi u urbanim naseljima, dok je 2003. ovaj procenat bio na nivou od 62%. Posljednjih decenija najznačajniji trend koji karakteriše demografsku sliku Crne Gore je starenje stanovništva. Prosječna starost stanovništva Crne Gore je 37 godina po popisu iz 2011. godine. Podaci iz prethodnih popisa pokazuju da je prosječna starost u 2003. godini iznosila 35,9 godina, dok je 1991. godine ona iznosila samo 32,7. godina. Struktura stanovništva po polu nije se značajnije izmjenila između dva posljednja popisa. Prema popisu iz 2003. godine žene činile 50,7%, dok u 2011. godini one čine 50,6% ukupnog stanovništva.

Prema podacima iz popisa 2011. godine stanovništvo od 0 do 14 godina starosti čini 19,2% od ukupnog stanovništva. Stanovništvo starosne grupe 15-64 godine čini 68%, dok stanovništva sa 65 i više godina ima 12,8%. Djeca starosti od 0-5 godina, koja predstavljaju predškolski uzrast čine 7,4 % od ukupnog stanovništva. Osnovno školskog uzrasta, starosti od 6-15 godina, ima 13,2 %, dok srednjoškolskog uzrasta, 15-19 godina, ima 7,1% u ukupnom stanovništvu.

Jedna od karakteristika Crne Gore je i niska stopa aktivnosti. Prema Anketi o radnoj snazi za 2014. godinu, prosječna stopa aktivnosti odraslog stanovništva u Crnoj Gori iznosila je 52,7%. Što se tiče stope aktivnosti po regionima, u 2014. godini stopa aktivnosti za lica stara 15 i više godina u Sjevernom regionu iznosila je 45,2%, u Središnjem regionu 56,8% i u Primorskom 53,6%.

Najniža stopa aktivnosti je među stanovništvom starosti od 15 do 24 godine (u prosjeku 29,2%) i među stanovništvom starosti od 55 do 64 godine (u prosjeku 43,4%). Stopa aktivnosti je u 2014. godini bila najviša među stanovništvom visokog obrazovanja, bečelora (diplomiranih studenata), magistara ili doktora nauka 82,4%, a najniža kod lica bez formalnog obrazovanja (10%). Izražen je disparitet u pogledu stope aktivnosti po polu (stopa aktivnosti za muškarce u 2014. bila je 59,5%, a za žene 46,2%.

Prema Anketi o radnoj snazi, stopa neaktivnosti odraslog stanovništva iznosila je 47,3% u 2014. godini. Oko 40,6% neaktivnog stanovništva su penzioneri, 25,2% studenti dok je 15,7% neaktivnog stanovništva zbog ličnih ili porodičnih razloga. Najveće učešće u neaktivnom stanovništvu ima starosna grupa od 15-24 (26,5%), zatim grupa 50-64 (23,5%).

2.3 Trendovi na tržištu rada

2.3.1. Kretanje osnovnih pokazatelja tržišta rada u periodu 2011–2014. godine

Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi, koju sprovodi MONSTAT, zaposlenost je na većem nivou i ona je u 2011. godini iznosila 196.000⁶, dok se u 2014. na tržištu rada Crne Gore nalazilo 216.300 zaposlenih lica. Godišnje stope rasta zaposlenosti u periodu od 2011. do 2014. godine, iznosile su 2,5%, 0,4% i 7,1%. Stopa zaposlenosti stanovništva starosne

⁵ Vidjeti saopštenje na linku:

<http://www.monstat.org/userfiles/file/popis2011/saopstenje/Saop%20uporedno%202003-2011%2026%2011%202012%20PDF.pdf>

⁶ Stanovništvo starije od 15 godina.

grupe 15-64 godine prema podacima ARS-a u posmatranom periodu bila je 45,9% u 2011. godini, 47% u 2012. godini 47,4% u 2013. godini, dok je u 2014. godini ona iznosila 50,4%.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje, nezaposlenost se konstantno povećavala u periodu 2011-2014. Broj registrovanih nezaposlenih porastao je sa 30.521 u 2011. na 34.687 u 2014. godini, bilježeći tako godišnje stope rasta od 2,3%, 10,5% i 0,5% u 2012, 2013 i 2014. godini, respektivno.

Prema podacima ARS-a u 2011. bilo je 48.100 nezaposlenih dok je u 2014. godini nezaposlenost bila na nešto nižem nivou i iznosila je 47.500. Godišnje stope rasta nezaposlenosti prema ovom izvoru u posmatranom periodu iznosile su 2,7% (2012.godina), -1% (2013. godina) i -2,9% (2014. godina). Kao što podaci pokazuju broj nezaposlenih prema ARS-u je u 2014. godini za oko 37% veći nego broj nezaposlenih prema evidenciji Zavoda.

Stopa nezaposlenosti je prema podacima ZZCG neprekidno rasla do 2014. godine. Tako, podaci pokazuju da je stopa bila na nivou od 11,6% (2011. godine), 13,5% (2012. godine), 14,9% u 2013. godini i 15% u 2014. godini. Podaci o stopi nezaposlenosti iz ARS-a u potpunosti su drugačiji i ukazuju na blago ali konstantno smanjenje vrijednosti ovog pokazatelja. Tako je u 2011. godini stopa za stanovništvo starosne grupe 15-64 iznosila 19,9%, 19,7% u 2012. godini, 19,6% u 2013. godini i konačno 18,2% u 2014.

2.3.2. Uticaj krize na tržište rada

Globalna ekonomska kriza je negativno uticala na tržište rada u Crnoj Gori, a prvenstveno je pogodila industrijski sektor. U Crnoj Gori kriza nije uticala intenzivnije na žene nego na muškarce po pitanju gubitka radnih mjesta, s obzirom na to da je njihovo učešće u ukupnoj nezaposlenosti opalo sa 46,9% u 2009. godini na 44,9% u 2011. godini, da bi ponovo poraslo na 45,5% u 2014. godini, ali ipak znatno niže od inicijalnog nivoa.

Analiza nezaposlenosti po godinama starosti pokazuje da je nezaposlenost najviše porasla kod pripadnika starosne grupe 15-24. Stopa nezaposlenosti kod mladih je u 2013. godini porasla na 41,6%, što je rast od oko 4,5 p.p. u odnosu na nivo iz 2011. Nakon kontinuiranog rasta, stopa nezaposlenosti za ovu starosnu kategoriju drastično je opala u 2014. godini kada je iznosila 35,8%. Takođe, u prvom talasu krize značajno je poraslo učešće onih koji na zaposlenje čekaju preko jedne godine, što sugerise da su dugoročno nezaposlena lica među najizloženijim uticajima krize. Ipak u 2014. godini došlo je do zaustavljanja negativnog trenda i smanjenja učešća dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih.

Ukoliko se posmatra uticaj krize na zaposlene prema nivou obrazovanja, zaključuje se da su osobe sa srednjim i visokim obrazovanjem najviše izložene uticaju krize, što se može objasniti činjenicom da je smanjeno otvaranje novih radnih mjesta, a broj onih koji su završili srednje i visoko obrazovanje je porastao u odnosu na period prije krize.

Regionalne razlike su u Crnoj Gori bile veoma izrazite i prije krize, tako da kriza nije uticala na dalje produblјivanje tih razlika, ali nije došlo ni do njihovog smanјivanja.

Negativni efekti krize se u prvim godinama njenog nastanka nijesu znatnije odrazili na nivo zarada u Crnoj Gori s obzirom na to da su prosječne bruto i neto zarade rasle. Nakon 2011. godine došlo je do pada kako neto tako i bruto zarada, a najveći kumulativni pad neto zarada

po sektorima u periodu 2012-2014, zabilježen je u sektoru Poljoprivrede šumarstva i ribarstva (oko 20%) i Poslovanju sa nekretninama (oko 17,4%).

2.3.3. Karakteristike zaposlenosti

Analiza zaposlenosti po sektorima pokazuje sličan obrazac kao i u drugim tranzicionim ekonomijama, kod kojih zaposlenost u sektoru usluga raste, a na račun smanjenja zaposlenosti u sektoru industrije. Prema podacima za 2010. godinu 20% od ukupno zaposlenih u Crnoj Gori bilo je zaposleno u sektoru industrije, 6,2% u sektoru poljoprivrede a 73,9% u uslužnim sektorima, uključujući i javni sektor, dok je u 2014. godini ta struktura još više na strani uslužnog sektora, tako da je 17,6% od ukupno zaposlenih zaposleno u sektoru industrije, 5,7% u sektoru poljoprivrede a 76,8%⁷ u uslužnim sektorima, također uključujući i javni sektor. Povećanje zaposlenih u sektoru usluga je prvenstveno uslovljeno razvojem turizma kao i rastom zaposlenosti u trgovini, poslovima sa nekretninama i poslovima finansijskog posredovanja.

Regionalne razlike jedna su od karakteristika tržišta rada. Stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva (15+) u 2014. godini u sjevernom regionu (27,5%) je za oko 15 procentnih poena niža od prosjeka u Crnoj Gori i za oko 20 poena niža od stope u druga dva regiona. Takođe, prema podacima za 2014. godinu od ukupnog broja zaposlenih 28,2% zaposleno je u Primorskom regionu, 53,7% u Središnjem i svega 18,1% u Sjevernom regionu.

Starosna struktura zaposlenih je nepovoljna. Tako, zaposleni starosti između 25 i 49 godina imaju najveću stopu zaposlenosti od 64,9%, dok u slučaju mladih, ona iznosi svega 18,8%. Takođe, prema podacima za 2014. godinu mladi starosti između 15 i 24 godine čine svega 7,7% ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori dok grupa od 55 do 64 godine starosti učestvuje u ukupnoj zaposlenosti sa 13,4%.

Struktura zaposlenih po polu pokazuje da od ukupnih zaposlenih 55% čine muškarci, dok ostalih 45% zaposlenih čine žene. Takođe, stopa zaposlenosti kod žena je za oko 5 procentnih poena niža od prosječne stope zaposlenosti.

Od ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori u 2014. godini 40,7% imaju završeno srednje stručno obrazovanje, što je za čak 10 procentnih poena manje nego prije samo četiri godine. Ovo smanjenje učešća zaposlenih sa srednjim obrazovanjem praćeno je većom zastupljenošću onih koji imaju završeno visoko obrazovanje, te je tako sa nivoa od 18% u 2010. učešće zaposlenih sa završenim visokim obrazovanjem naraslo na 24,7%. Ukoliko analiziramo stope zaposlenosti prema stepenu obrazovanja, zaključujemo da je stopa najveća kod onih sa visokim obrazovanjem, 70,5% a najniža kod osoba bez škole ili sa nepotpunom osnovnom školom. Takođe, stopa zaposlenosti je uveliko iznad prosjeka i kod onih osoba sa završenim srednjim stručnim obrazovanjem (56%).

Jedna od karakteristika tržišta rada u Crnoj Gori je i značajan nivo zapošljavanja stranaca posebno u vrijeme turističke sezone. Tako je, prema podacima Zavoda za zapošljavanje u 2013. zaposleno 22.498, a u 2014. godini 23.061 stranaca. Većina sezonskih radnika u 2014. godini je dolazila iz zemalja Zapadnog Balkana, i to Srbije (44,6%), Bosne i Hercegovine

⁷ Važno je napomenuti da od uslužnih djelatnosti sektor trgovina na veliko i malo zapošljava najveći broj radnika, pa tako ovaj sektor u ukupnoj zaposlenosti učestvuje sa 23,4%. (učešće ovog sektora u 2001. godini iznosilo je 8,9%, a u 2010. 22,5%).

(20%) i Makedonije (6,2%), sa naglaskom da je posljednjih godina sve veći broj zaposlenih koji dolaze iz Rusije. Deficitarni sezonski poslovi su u oblasti turizma, hotelskom i restoranskom menadžmentu i građevinarstvu.

2.3.4. Karakteristike nezaposlenosti

Problem nezaposlenosti mladih jedan je od dominantnih problema ukupne nezaposlenosti u Crnoj Gori. Iako je u 2014. godini ostvaren značajan pad stope nezaposlenosti lica uzrasta 15-24 godine, ona je još uvijek na visokom nivou od 35,8%, a učešće mladih u ukupnoj nezaposlenosti na nivou je od 19,6%. Dodatno, mladi su starosna grupa koja ima stopu nezaposlenosti veću od prosjeka populacije (18,2% u 2014.) i više nego dvostruko veću nego kod odraslih (za starosnu grupu od 25-64 godine – 16,2%).

Dugoročna nezaposlenost se takođe smanjila u 2014. godini ali je ona i dalje na veoma visokom nivou (77,5% prema podacima ARS-a i 55,8% prema podacima ZZCG). Najveće učešće među dugoročno nezaposlenima (više od 1/3) čine osobe koje traže posao do 1 do 3 godine.

Posmatrano **prema regionima**, nezaposlenost je najniža u Primorskom regionu, a najviša u Sjevernom regionu. Primorski region bilježi prosjek nezaposlenosti od oko 6,7%, Središnji oko 13,4% (sama Podgorica je oko 12,5%) dok sjeverni region bilježi prosječnu stopu nezaposlenosti od čak 39%.

Prema **nivou obrazovanja** najmanje učešće u nezaposlenosti bilježe nezaposleni iz grupe sa VI, VII i VIII stepenom obrazovanja, dok najveće učešće bilježe oni sa III, IV i V stepenom obrazovanja. Struktura nezaposlenosti prema radnom iskustvu ukazuje da oni koji po prvi put traže posao čine jednu četvrtinu ukupno nezaposlenih u 2014. godini. U strukturi ovih lica najviše je onih sa srednjom školskom spremom dok je najmanje onih sa univerzitetskom diplomom. Među nezaposlenim sa radnim iskustvom dominiraju lica sa stažom od 20-30 godina kao i oni sa stažom od 10-20 godina.

Jedan od pozitivnih trendova je smanjenje učešća žena u ukupnoj nezaposlenosti koje je evidentno posljednjih godina, čemu je značajno doprinjelo otvaranje novih radnih mjesta posebno u sektorima u kojima su žene zastupljenije, kao što su trgovina, turizam i sl. Najviša stopa nezaposlenosti zabilježena je kod žena sa završenom osnovnom školom (gotovo 34%) dok je najniža stopa zabilježena kod žena sa visokim obrazovanjem.

Nezaposlenost je i karakteristika ranjivih grupa. U Crnoj Gori, prema širem pristupu, to su slabo obrazovani i oni bez kompetencija za određene vrste poslova, lica sa invaliditetom, Romi, Egipćani, izbjeglice i interno raseljena lica, dugoročno nezaposleni, nezaposleni u manje razvijenim oblastima itd. Indikativan je rast učešća ovih grupa u ukupnoj nezaposlenosti. Istovremeno, oni su dugoročno u lošoj materijalnoj situaciji i imaju male šanse da nađu posao uslijed manjka vještina i češće su zavisni od socijalne pomoći.

2.3.5. Ponuda i tražnja za radnom snagom

Tržište rada u Crnoj Gori je do 2008. godine karakterisala relativno visoka tražnja zahvaljujući privrednom rastu. Međutim, ekonomsko-finansijska kriza uticala je na znatan pad tražnje za radom. Evidentna je i promjena strukture tražnje i to smanjenje tražnje u

sektorima trgovine i industrije, a povećanje u sektorima građevinarstva i turizma i ugostiteljstva. U pogledu kvalifikacione strukture tražnje, prema podacima za 2014. godinu, učešće nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage u ukupnoj tražnji bilo je na nivou od 60,6%, tražnja za srednjom stručnom spremom svedena je na 23,5%, a tražnja za visokim obrazovanjem iznosila je 15,8% ukupne tražnje.

Ukupna ponuda radne snage u 2014. je za 0,5% veća u odnosu na 2013. godinu. Ponuda visoko obrazovane radne snage ima znatan trend rasta, što je posljedica velikog povećanja broja studenata na visokoškolskim ustanovama. S obzirom na to da se očekuje nastavak trenda rasta priliva diplomiranih visokoškolaca može se očekivati i povećanje broja nezaposlenih lica sa visokim obrazovanjem.

O neusklađenosti ponude i tražnje najbolje govori podatak da je u 2014. godini ponuda bila za 24,6% veća od tražnje. Takođe, kod niskokvalifikovanih (NK i PK) radnika ponuda je bila niža od tražnje, dok je kod svih ostalih stepena obrazovanja tražnja bila niža od ponude. Najviše slobodnih radnih mjesta bilježe sektori trgovine, administrativnih pomoćnih i uslužnih djelatnosti, turizma i ugostiteljstva pri čemu se najčešće radi o stručnim obrazovnim profilima sekundarnog obrazovanja.

2.4. Obrazovanje

Obrazovni sistem Crne Gore obuhvata predškolsko vaspitanje i obrazovanje, osnovno obrazovanje i vaspitanje, srednje opšte obrazovanje (gimnazija), stručno obrazovanje, vaspitanje i obrazovanje lica s posebnim potrebama, obrazovanje odraslih i visoko obrazovanje. Ministarstvo prosvjete nadležno je za cjelokupnu oblast obrazovanja. Izdvajanje iz Budžeta za potrebe obrazovanja u 2014. godini iznosilo je nešto više od 4% BDP-a.

Obuhvat djece u predškolskim ustanovama u Crnoj Gori do 7 godina konstantno je u porastu i u školskoj 2013/2014. godini iznosi 31,1%, što je za 6 procentnih poena više nego samo tri godine ranije. U poslednjoj godini posmatranja stopa rasta upisa u predškolske ustanove iznosila je oko 7,5% u odnosu na školsku 2012/2013. godinu. Međutim, primjetan je disbalans među regionima, pri čemu je najmanji obuhvat djece u sjevernom regionu.

Učešće djece od 6 do 14 godina koje pohađaju školu u ukupnoj populaciji te dobi je 99,6%, a stopa završetka osnovne škole je oko 99%. Prema podacima za školsku 2013/2014. godinu osnovnu školu pohađa 68.310 učenika, dok je upis u prvi razred povećan u odnosu na prethodnu godinu za 3,4%.

Broj upisanih učenika u srednje škole je u školskoj 2013/2014. godini manji za 6,7% u odnosu na prethodnu godinu. U gimnazijama se školuje 33%, a u stručnim srednjim školama 67% srednjoškolske djece (od čega 16,3% izučava ekonomiju, pravo i administraciju a 15,4% trgovinu, ugostiteljstvo i turizam).

Sistem stručnog obrazovanja i obuke u Crnoj Gori obuhvata programe na tri različita nivoa, u okviru kojih se svake školske godine učenicima nudi blizu 82 obrazovna profila – dva dvogodišnja, 35 trogodišnja i oko 45 četvorogodišnjih programa. Infrastrukturu srednjeg stručnog obrazovanja čini 26 stručnih i 11 mješovitih škola. Stručne škole trenutno pružaju obrazovanje u 14 sektora zanimanja.

U zimskom semestru akademske 2013/2014. godine na osnovne studije u Crnoj Gori upisalo se ukupno 23.442 studenta, što je za 5,2% više u odnosu na zimski semestar prethodne akademske godine (udio studentkinja je 52,9%). Od ovog broja studenata 90% je upisano na redovne studije. Tokom 2013. godine, na visokoškolskim ustanovama u Crnoj Gori na osnovnim studijama, diplomiralo je 3.073 studenta, što je za 5,1% više u odnosu na prethodnu kalendarsku godinu. Od ukupnog broja diplomiranih studenata na osnovnim studijama 58,9% je ženskog, a 41,1% muškog pola. U akademskoj 2014/2015. godini, na visokoškolskim ustanovama u Crnoj Gori, postdiplomske studije upisalo je 2.346 studenta i to: specijalističke studije 1.903, magistarske studije 443, a udio studentkinja je 59%. Smanjenje broja studenata upisanih na specijalističke studije u odnosu na prethodnu akademsku godinu je 5,5%. Studijski programi na kojima studira najveći broj studenata su ekonomija, pravo i elektrotehnika.

2.5. Siromaštvo i socijalna isključenost

Prema podacima Monstat-a ukupna stopa siromaštva je u 2013. godini u odnosu na prethodnu godinu opala za 2,7 procentnih poena, čime se ona našla na nižem nivou od onog iz bazne 2011. godine. Dodatno, jaz siromaštva i oštrina siromaštva su se u 2013. takođe smanjili u odnosu na prethodnu godinu za 0,4 i 0,3 procentna poena respektivno, ali su ipak veći od nivoa iz referentne 2011. godine. Potpuno istu putanju slijedio je i Gini koeficijent⁸ koji ukazuje na blago smanjenje nejednakosti u Crnoj Gori jer je njegova vrijednost opala za 0,3 procentna poena na 26,2% u 2013. godini, što je neznatno veći nivo od onog koji je zabilježen u 2011. godini. Primjećuje se da je ovde riječ o Gini koeficijentu zasnovanom na analizi potrošnje i da bi vrijednosti zasnovane na analizi distribucije dohodaka zasigurno bile dosta veće.

U 2013. godini siromaštvo je smanjeno i u urbanim i u ruralnim oblastima. Gledajući urbane oblasti, stopa siromaštva je 2013. godine bila 7,9%, dok je u 2012. godini bila 8,1%, odnosno došlo je do smanjenja stope za 0,2 procentna poena. U ruralnim oblastima najmanja stopa siromaštva bila je 2013. godine (9,7%), dok je 2012. godine iznosila 18,1%. Drugim riječima, u 2013. godini u odnosu na 2012. godinu stopa siromaštva u ruralnim oblastima se smanjila za čak 8,4 procentna poena i iznosila je 9,7%. Takođe, seosko stanovništvo ima veći rizik siromaštva u odnosu na gradsko stanovništvo, dok je dubina i oštrina siromaštva veća u urbanim oblastima. Postoji značajna razlika u obimu siromaštva između Primorskog regiona i drugih djelova države. Stopa siromaštva u Sjevernom regionu je skoro tri puta veća od stope siromaštva u Primorskom regionu. Ona je 2013. godine u Sjevernom regionu iznosila 10,3%. U tom regionu živi 25,0% stanovništva Crne Gore, ali i 30,1% svih siromašnih. Stopa siromaštva u Središnjem regionu iznosi 10,3%, a u Primorskom 3,8%.

Siromaštvo je snažno povezano sa statusom na tržištu rada. Najveći rizik od siromaštva imaju lica koja su nezaposlena i djeca do 15 godina. Stopa siromaštva je najveća kod lica koja su nezaposlena 13,4%, dok je kod djece do 15 godina 13,2%. Kod ostalih neaktivnih lica od ukupnog stanovništva (17,5%) udio siromašnih iznosi 22,2%, a stopa siromaštva 10,9%. Kod samozaposlenih lica (npr. bavljene poljoprivredom za sopstvene potrebe ili vođenje malog

⁸ Gini koeficijent je numerički pokazatelj neravnomjernosti raspodjele dohotka u društvu. Koeficijent poprima vrijednost 0 i 1. Vrijednost 0 označava stanje potpune jednakosti dok vrijednost 1 označava stanje potpune nejednakosti.

privatnog biznisa) stopa siromaštva je iznosila 9,5%. Najmanja stopa siromaštva je među penzionisanim licima (5,2%) i zaposlenim licima (3,1%)⁹.

Na status siromaštva snažno utiče i nivo obrazovanja. Stopa siromaštva je manja što je nivo obrazovanja veći. Najveću stopu siromaštva (17,1%) imaju lica sa završenom osnovnom školom (99% iznad prosjeka). Lica sa završenom trogodišnjom srednjom školom su u boljem položaju sa stopom siromaštva od 5,6%, a rizik od siromaštva je za 65% veći od prosjeka.¹⁰

Prema Nacionalnom izvještaju o razvoju po mjeri čovjeka UNDP za 2013. godinu, RAE populacija, korisnici prava iz socijalne i dječje zaštite, dugoročno nezaposleni, raseljena lica i lica sa invaliditetom su posebno socijalno ugrožene grupe, usljed siromaštva i društvene isključenosti. Svega 13,81% djece Roma i Egipćana upisuje se u predškolske institucije, što je dva puta manje od prosječne stope upisa na nivou države (27%). Uključivanje učenika Roma i Egipćana u formalni obrazovni sistem treba uvijek biti nešto čemu se istinski teži. U 2014. godini broj RE djece obuhvaćen predškolskim obrazovanjem bio je 119 u pripremnim predškolskim ustanovama i oko 80 RE djece u poludnevničkim programima. Školske 2014/2015 osnovno obrazovanje pohađa 1.883 RE djece i taj broj je utrostručen u odnosu na 2001/2002 školsku godinu kada je iznosio 536 RE djece. Srednje obrazovanje 2013. godine pohađalo je 81 RE učenika, dok je univerzitetским obrazovanjem bilo obuhvaćeno 15 RE studenata.

Slično istraživanje iz 2009. pokazalo je da stopa socijalne isključenosti na nacionalnom nivou iznosi 3,5%. Najveće odstupanje od prosjeka zabilježeno je kod RE populacije, kod koje je 14,1% domaćinstava je društveno isključeno. Svega oko 20% populacije RE je zaposleno, 36% nema obrazovanje i ovu grupu karakteriše visoka stopa nepismenosti (72%).

Kod korisnika prava iz socijalne i dječje zaštite, stopa društvene isključenosti iznosi 11,9%. Većinu korisnika prava iz socijalne i dječje zaštite čine mlađe osobe (43%), dok stara lica čine svega 14%. Stopa zaposlenosti u ovoj grupi veoma je mala i iznosi 6,5%, dok svaki deseti korisnik nema nikakvo obrazovanje.

Dugoročno nezaposleni se takođe suočavaju sa problemom socijalne isključenosti, 10% domaćinstava je društveno isključeno. Zaposlenje se u prosjeku traži 38 mjeseci, dok jedna trećina dugotrajno nezaposlenih lica posao traži još duže. Dodatno, 82% dugotrajno nezaposlenih lica trenutno ne pohađa nikakvu obuku ili školu. Kada je riječ o raseljenim licima, kod ove grupe 8,3% domaćinstava je društveno isključeno. Ključni problem za raseljena lica je njihov neregulisan pravni status, zbog čega nemaju pravo na pristup socijalnim uslugama, zapošljavanju, zaduživanju itd.

Kod lica sa invaliditetom, čiji se broj procenjuje na 7-10% ukupnog broja stanovnika, smatra se da je 5% domaćinstava društveno isključeno. Kod ove grupa je posebno kvalitet zdravstvene zaštite ocijenjen kao veoma nizak.

2.6. Ekonomski rast i razvoj Crne Gore u kontekstu odmaklih evropskih integracija 2016 - 2020. godine

Prema podacima Ministarstva finansija, makroekonomske projekcije za period 2015-2017. predviđaju realni rast BDP-a: 3,5% u 2015, 3,8% u 2016. i 4,0% u 2017. godini. U periodu

⁹ Izvor: Analiza siromaštva u Crnoj Gori u 2013. godini (Monstat)

¹⁰ Ibid.

2015-2017. godine doći će do bržeg rasta crnogorske ekonomije, uslijed rasta investicione aktivnosti i angažovanja domaćih potencijala, prvenstveno u sektoru građevinarstva. Procjenjuje se da bi realizacija investicionih projekata u vrijednosti od 100 mil.€ imala pozitivan efekat na stopu rasta BDP-a od 1,7-2,0% kroz direktne, indirektno i imputirane efekte. U ovom periodu se predviđa snažan doprinos sektora turizma i komplementarnih sektora trgovine, transporta, vađenje ruda i kamena, uz oslanjanje na poljoprivredu kao faktora supstitucije uvoza hrane i povećanog izvoza. Prosječna projektovana stopa rasta BDP-a za period 2015-2017. iznosi 3,8%.

U ovom periodu predviđen je i rast stranih direktnih investicija (ulaganje u preduzeća, banke i nekretnine), koji će prosječno iznositi oko 13,4% BDP-a. Ovako visoke stope SDI bazirane su na realizaciji dijela najavljenih investicija u oblasti infrastrukture, turizma, energetike i poljoprivrede. Izvoz roba i usluga će rasti po prosječnoj stopi od 5,1% u periodu 2015-2017, pri čemu se projektuje brži rast izvoza usluga (potrošnja stranih turista) od rasta izvoza roba. Rast izvoza roba bi trebalo da bude podstaknut oporavkom u sektoru metalske industrije, kao i rastom izvoza poljoprivrednih proizvoda uz stabilnu proizvodnju struje.

Predviđa se da će zaposlenost postepeno rasti tokom čitavog perioda (prosječno 1% godišnje) kao posljedica rasta ekonomske aktivnosti. Slično tome, nezaposlenost, mjerena metodologijom ILO, postepeno će se smanjivati, da bi se sa 18,2% u 2014. smanjila na 17,2% u 2017. godini, takođe kao rezultat rasta ekonomske aktivnosti, posebno u sektorima građevinarstva i vađenje ruda i kamena.

Nakon deflacije koja je zabilježena u 2014. godini, može se očekivati uzlazna putanja stope inflacije, koja bi već u 2015. iznosila 1%, a zatim 1,5% i 2% na kraju 2017. godine.

Sa druge strane, najnovije projekcije MMF-a za privredu Crne Gore pokrivaju cijeli period implementacije Strategije i delimično su saglasne sa predviđanjima Vlade. Slično prethodnim projekcijama, MMF na početku narednog perioda predviđa umjereno visoke stope rasta realnog BDP-a od 4,7% u 2015. i 3,6% u 2016. Međutim, u 2017. godini stopa rasta je znatno manja od projekcija vlade i ona iznosi 2,7%, i dalje je pozitivna, ali nastavlja sa padom u 2018. (1,6%), a zatim se ponovo povećava na 2,6% u 2019. i 3,3% u 2020. godini. Projektovani rast inflacije za ovaj period je nešto umjereniji, tako da se očekuje da ova stopa sa nivoa 0,5% u 2015, uz konstantan, ali blag rast, tek na kraju šestogodišnjeg perioda dostigne vrijednost od 1,5%.

Nakon rasta javnog duga, koji bi trebalo da svoj maksimum dostigne u 2017. godini, očekuje se njegov pad u daljem periodu i to prije svega uslijed oporavka ekonomske aktivnosti. Ovo smanjenje javnog duga trebalo bi da učini da njegovo učešće u BDP-u na kraju perioda bude na nivou onog iz 2013. godine. Slična putanja predviđena je i za deficit tekućeg računa, koji će tek nakon 2017. početi da opada kako bi u 2020. dostigao nivo od oko 17% BDP-a.

DIO III: PRIORITETI I CILJEVI

PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti

Ovaj prioritet odnosi se na unapređenje poslovnog okruženja, porast konkurentnosti i jačanje makroekonomske stabilnosti u cilju ubrzanja privrednog rasta kao glavnog generatora rasta zaposlenosti. Takođe, odnosi se na mjere aktivne politike zapošljavanja koje su usmjerene prema većoj efikasnosti tržišta rada, uključujući i jačanje kapaciteta Zavoda za zapošljavanje.

Cilj 1: Stimulisanje kreiranja zaposlenosti i podsticanje konkurentnosti unapređenjem poslovnog okruženja

Sadašnje stanje

Tokom primjene prethodne Strategije u periodu do 2015. godine došlo je do značajnog unapređenja poslovnog okruženja u Crnoj Gori, premda ostaju još mnogi izazovi. Prema referentnom istraživanju Svjetske banke, *Doing Business*, koje ima u fokusu otklanjanje prepreka otvaranju i rastu privatnih firmi, Crna Gora je napredovala sa 57. mjesta 2012. godine na 36. mjesto u svijetu 2015. godine.

Kad je riječ o podsticanju konkurentnosti, prema referentnom istraživanju Svjetskog ekonomskog foruma, *Globalnom indeksu konkurentnosti*, u 2014-15 Crna Gora je bila na 67. mjestu od ukupno 144 zemlje, što predstavlja izvjesno poboljšanje u relativnom rangu u odnosu na 2012-13. godinu kada je bila na 72. mjestu, ali ne i najbolji dosadašnji rezultat (npr. 2010-11. Crna Gora je bila na 49. mjestu). Ipak, ohrabrujuće je da se konstantno najbolje ocjene postižu u stubovima konkurentnosti koji se odnose na ljudske resurse – zdravlje i osnovno obrazovanje, te na visoko obrazovanje i obučavanje.

Osim stalnih napora da se unaprijede ekonomske institucije i pojednostave procedure u poslovanju, čine se i posebni dodatni naponi da se podstaknu investicije i zapošljavanje. To je vidljivo u nekim važnim aspektima poreske politike. Stopa poreza na dobit preduzeća je najniža u regionu, dok su poreske olakšice za nove investicije posebno visoke u nerazvijenim regionima. Uredba o podsticanju direktnih investicija usvojena je početkom 2015. godine..

Okvirno, prepreke bržem privrednom rastu i njime indukovanom rastu zaposlenosti mogu se klasifikovati u dvije grupe. Prvu grupu čine makroekonomske prepreke, kao što su one u oblasti javnih finansija i finansijskog sistema, te prepreke horizontalnog tipa, kao što su, prije svega, prepreke u oblasti poslovnog ambijenta i konkurentnosti. Drugu grupu prepreka predstavljaju one koje su više sektorskog ili pak mikroekonomskog karaktera. Ključni izazovi sa kojima se suočava Crna Gora na makroekonomskom nivou, te u drugim horizontalnim oblastima, odnose se na fiskalnu stabilnost i stabilnost finansijskog i, u tom okviru, posebno bankarskog sektora. Osim toga, dalja poboljšanja moguća su i poželjna i u oblastima koje se odnose na poslovni ambijent i na konkurentnost.

Način implementacije strateškog cilja

Strateški cilj će biti implementiran kontinuiranim otklanjanjem prepreka bržem privrednom rastu i razvoju privatnog sektora, kroz dosljednu primjenu Programa ekonomskih reformi i velikog broja strategija od neposrednog uticaja na privredni rast i društveni razvoj čija će se primjena odvijati paralelno sa sprovođenjem ove Strategije.

U cilju dostizanja pune makroekonomske stabilnosti, neophodno je jačanje napora za fiskalnu konsolidaciju, uz stvaranje uslova za uspostavljanje trenda smanjenja javnog duga. Iako će deficit budžeta u neposrednom narednom periodu zbog izgradnje prioritetne dionice autoputa biti relativno visok, radi se o ključnoj investiciji koja će se valorizovati povećanjem privrednog rasta i zaposlenosti na duži rok. Istovremeno, njenom realizacijom doprinijeće se ravnomjernijem razvoju zemlje i boljoj povezanosti sa zemljama regiona.

Fiskalna stabilnost predstavlja izazov za Crnu Goru, ne samo na srednji nego i na dugi rok. S tim u vezi, biće neophodno pristupiti reformi penzijskog sistema, čiji ključni cilj treba da bude smanjenje pritisaka koje isplata penzija predstavlja za državni budžet. Na ovaj način bi se stvorilo više prostora u budžetu za investicije, koje imaju ključnu ulogu za povećanje privrednog rasta zemlje na dugi rok. Reforma penzijskog sistema je, s obzirom na starenje stanovništva Crne Gore, će biti neophodna i sa stanovišta dugoročne održivosti javnih finansija. U mjeri u kojoj ona bude produžavala radni vijek, uticaće pozitivno i na stope zaposlenosti i aktivnosti, posebno starijeg stanovništva.

Iako je ostvaren značajan napredak u okviru indikatora „izdavanje građevinskih dozvola“, globalni rang po ovom indikatoru ostao je nizak, 138 mjesto od 189 zemalja. Iako su verifikovane reforme sprovedene na polju smanjenja naknada za pružanje komunalnih usluga, te ukidanja naknada opštinama za dobijanje urbanističko-tehničkih uslova, još uvijek postoji značajan prostor za unapređenje. U tom smislu, u narednom periodu biće potrebno intenzivirati aktivnosti na pojednostavljivanju procedura i kreiranju i implementiranju “one stop shop” za izdavanje građevinskih dozvola u jedinicama lokalnih samouprava.

Imajući u vidu potrebu osiguranja fiskalne održivosti opština i, istovremeno, potrebu unapređenja investicionog ambijenta, naknada za komunalno opremanje građevinskog zemljišta, kao ključni fiskalitet, će se postepeno ukidati, u periodu od 2016. do 2020. godine. Do ukidanja naknada, utvrdiće se kriterijumi i limiti za njihov iznos, čime će se ostaviti prostor opštinama za konsolidaciju i nadomještanje prihoda. U cilju unapređenja finansija na lokalnom nivou, povećaće se porez na nepokretnosti, kao porez koji ima najniži negativan efekat na privredni rast i zaposlenost.

Pored toga, prostor za unapređenje identifikovan je i kod indikatora poštovanje ugovora (50 od 100 mogućih poena; 136 mjesto). U prilog kvalitetnog biznis ambijenta ne idu ni dosta kompleksna legislativa u nekim oblastima, kao ni njene česte promjene.

Od usvajanja Akcionog plana za implementaciju preporuka Giljotine propisa maja 2012. godine, zaključno sa III kvartalom 2014. godine, realizovano je 987 preporuka, od ukupno

prihvaćenih 1.446 (stepen realizacije je 68,3%). Tokom 2015. godine predviđena je realizacija 172 preporuke, dok će ostale preporuke biti realizovane u 2016. i 2017. godini.

Poseban naglasak je kod Investiciono razvojnog fonda Crne Gore je da se što aktivnije angažuje na pružanju različitih vidova finansijske i nefinansijske podrške usmjerene ka razvoju MSP sektora i preduzetništva. Omogućene su dvije osnovne kreditne linije – posredstvom i uz garancije banaka i direktni krediti aranžmani, diferencirane zavisno od oblika organizacije korisnika sredstava, kao i dvije posebne kreditne linije – za žene nosice biznisa i za mlade. Opšti uslovi kredita, koji će važiti za posebne kreditne linije biće povoljniji u odnosu na standardne uslove kreditiranja koje IRF propisuje.

Vlada Crne Gore – Sekretarijat za razvojne projekte u skladu sa Uredbom o podsticanju direktnih investicija u periodu 2016-2018. godina podržaće realizaciju investicionih projekata koji se odnose na ulaganja u materijalnu i nematerijalnu imovinu privrednih subjekata sa ciljem osnivanja novog privrednog subjekta, proširenja kapaciteta postojećeg ili diverzifikacije proizvodnje. Osnovni uslovi da bi projekti bili podržani jesu da isti obezbjeđuju otvaranje novih radnih mjesta i doprinose privrednom i regionalnom razvoju Crne Gore, stoga je za očekivati da će implementacija navede Uredbe imati pozitivne efekte kada je riječ o novim mogućnostima za zapošljavanje, odnosno smanjenje stope nezaposlenosti.

Cilj 2: Povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim naglaskom na uključivanje na tržište rada mladih, žena i dugoročno nezaposlenih lica

Sadašnje stanje

U periodu primjene prethodne Strategije došlo je do bitnih promjena u strukturi mjera aktivne politike zapošljavanja i u načinu njihovog sprovođenja. Godišnja vrijednost standardnog portfolija programa Zavoda za zapošljavanje smanjivana je kao dio mjera budžetske konsolidacije na početku perioda da bi se stabilizovala na oko 3 miliona eura u 2013 godini. Međutim, u 2013. godini počeo je da se inter-resorno sprovodi Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca, koji je sam angažovao trostruko veća sredstva od svih drugih aktivnih programa uzetih zajedno. To je naravno uticalo na povećanje ukupnih izdataka na aktivne programe tržišta rada u BDP-u i na velike promjene u strukturi tih izdataka prema krajnjim korisnicima. Dok je na početku primjene Strategije učešće izdataka na aktivne programe bilo relativno balansirano u odnosu na nivo obrazovanja korisnika, u 2013. i 2014. godini oko četiri petine svih izdataka odnosilo se na osobe sa visokim obrazovanjem.

Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica koja je u nekoliko varijanata bila na snazi tokom primjene prethodne Strategije, a i dalje je na snazi, takođe se može smatrati specifičnom aktivnom mjerom tržišta rada, koja pripada kategoriji subvencija poslodavcima za kreiranje novih radnih mjesta.

Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca razvijen je kao snažan odgovor na rastuću krizu nezaposlenosti mladih, posebno visokoobrazovanih lica bez bitnog radnog iskustva. Prema podacima Zavoda za zapošljavanje, broj nezaposlenih lica do 25 godina starosti krajem 2014. godine iznosi 9.541 ili 27,47% od ukupnog broja nezaposlenih (34.728), dok je to učešće u istom periodu 2006. godine iznosilo 20,04%. Prije svega zbog uticaja ekonomske

krize, obim novog zapošljavanja u posljednjim godinama bio je gotovo dvostruko niži u odnosu na pretkrizni period.

U prethodnih nekoliko godina prisutan je stalni trend rasta broja nezaposlenih visokoškolaca na evidenciji Zavoda za zapošljavanje. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na kraju 2006. godine je bilo 2.369 visokoškolaca što je predstavljalo 6% ukupnog broja nezaposlenih (39.480), da bi krajem 2014. godine to učešće iznosilo 29,63% (10.291). Istovremeno, svake godine rastao je broj novoprijavljenih visokoškolaca (sa 4.228 u 2006. godini na 8003 krajem 2014. godine), a posebno onih bez radnog staža (sa 1.135 u 2006. godini na 3.266 krajem 2014. godine) odnosno onih koji dolaze iz sistema redovnog obrazovanja.

U narednom periodu treba očekivati dalje povećanje broja visokoškolaca na evidenciji nezaposlenih iz razloga što se u posljednjih nekoliko godina stalno povećava broj srednjoškolaca koji se upisuju na visokoobrazovne ustanove (u školskoj 2013/14 njih preko 80%). Takođe, prisutna je povećana produkcija iz sistema visokog obrazovanja imajući u vidu da se na završnim godinama studija osnovnih (III i IV godina), specijalističkih i magistarskih nalazi preko 9000 studenata, dok raste broj diplomiranih studenata (broj diplomiranih studenata u 2013. je u odnosu na 2006. godinu veći za 64,6%). U kratkom roku, tražnja za visokoškolcima ostaje stabilna, čime se povećava raskorak između ponude i tražnje. Međutim, njihovi izgledi na tržištu rada i dalje će ostati povoljniji u odnosu na lica bez visokog obrazovanja.

Evropska unija je pokrenula niz inicijativa, potput Inicijative za mlade i Garancije za mlade, kojima se u zemljama članicama osiguravaju dodatni izvori finansiranja za mjere za mlade osobe, te je nužno i za zemlje u pretpristupnom procesu osigurati podršku zapošljavanju mladih, jer dovodenje mladih u kategoriju dugotrajno nezaposlenih može imati dugoročne posljedice za svaku ekonomiju. Stoga je važno djelovati u nekoliko smjerova: olakšavati prelazak iz sistema obrazovanja na tržište rada, kroz razvoj i promociju pripravnštva i obuka, ali i osiguranje usklađivanja obrazovnih programa sa stvarnim potrebama tržišta rada.

Kad je riječ o aktivnim mjerama zapošljavanja namenjenim ženama, relativno mali broj programa namjenjen je isključivo ovoj ciljnoj grupi, i oni se uglavnom svode na podsticanje preduzetništva kod žena u manje razvijenim i ruralnim sredinama. Ipak, učešće žena u aktivnim mjerama zapošljavanja i u ovom periodu ostalo je srazmjerno veće u odnosu na učešće muškaraca, što je vjerovatno barem u izvjesnoj mjeri doprinijelo smanjivanju jaza u stopama zaposlenosti muškaraca i žena.

Dugoročna nezaposlenost se nešto smanjila u 2014. godini, ali je ona i dalje na veoma visokom nivou od 77,5% prema podacima ARS i 55,8% prema podacima ZZZCG. Najveće učešće među dugoročno nezaposlenima, više od trećine, čine osobe koje traže posao od 1 do 3 godine. Svakako da je smanjivanje sredstava za standardne programe ZZZCG uticalo i na sporije smanjivanje dugoročne nezaposlenosti, mada su glavni uzroci prije svega strukturne (neusklađenost ponude i tražnje) i institucionalne prirode.

Način implementacije strateškog cilja

Potrebno je dalje unapređenje rada Zavoda za zapošljavanje u domenu njegove posredničko – savjetodavne funkcije, koje uključuju informisanje, savetovanje, posredovanje u zapošljavanju, i rad sa poslodavcima. Posebno je važno uspostavljanje sistema monitoringa

izvršavanja programa i sprovođenje procesnih evaluacija i evaluacija neto uticaja, koje do sada nisu rađene, a predstavljaju nezamjenjiv izvor informacija o pravoj efektivnosti i efikasnosti programa aktivne politike zapošljavanja.

U pogledu finansijskih sredstava, biće potrebno zadržavanje ili blago povećavanje postojećih ukupnih sredstava za aktivne programe tržišta rada uz restrukturiranje programskog portfolija. Potrebno je postepeno racionalizovanje programa stručnog osposobljavanja. Paralelno, treba ići na povećanje sredstava za programe koji su namjenjeni dugoročno nezaposlenima i posebno osjetljivim grupama kako bi se postigla bolja ravnoteža između ciljeva podsticanja efikasnosti i podsticanja uključivanja i veće pravičnosti na tržištu rada.

U sklopu usaglašavanja sa evropskom praksom, potrebno je uspostavljanje garancije za mlade kroz konsolidaciju postojećih programa i eventualno uvođenje novih programa kako bi se obezbjedila suštinska ponuda zaposlenja ili obuke svakoj nezaposlenoj mladoj osobi prije isteka šest mjeseci od registrovanja kod Zavoda za zapošljavanje.

Cilj 3: Obezbjedivanje veće zaposlenosti u nerazvijenim područjima Crne Gore

Sadašnje stanje

Neujednačen razvoj tri geografska regiona Crne Gore (Sjeverni, Središnji i Primorski) ima za posljedicu naglašene regionalne razlike u nivoima zaposlenosti i nezaposlenosti. Razlike su naročito izražene kada je u pitanju Sjeverni region, koji zauzima 52,8% teritorije Crne Gore, i čini jednu trećinu njenog stanovništva. Prema godišnjim podacima ARS iz 2014. godine, stopa zaposlenosti u Sjevernom regionu za populaciji 15+ iznosila je 27,5% što je daleko ispod prosjeka na nivou Crne Gore (43,2%). Stopa zaposlenosti u sjevernom regionu, prema podacima iz Ankete o radnoj snazi u pretkriznoj 2008. godini je za populaciju 15-64 godine iznosila 81,6% crnogorskog prosjeka, dok je za 2013. godini iznosila 62,2% prosjeka. Slična je situacija i sa stopom nezaposlenosti. Ona je u 2008. godini bila 46,4 indeksna poena veća u odnosu na prosječnu stopu nezaposlenosti, dok je u 2013. godini razlika udvostručena (indeks 208).

Implementacija Strategije regionalnog razvoja Crne Gore u periodu 2010–2014 bila je dominantno usmjerena na doprinos ravnomjernijem regionalnom razvoju kroz ulaganje u infrastrukturu, a mnogo manje na jačanje ljudskih resursa i konkurentnosti i na inovacije. U tom smislu, realizacijom Strategije regionalnog razvoja Crne Gore u prethodnom periodu se nije doprinijelo smanjenju nezaposlenosti, kao jednom od glavnih indikatora razvijenosti, s obzirom na uslove perioda realizacije pozitivno je što se spriječilo produbljivanje regionalnih razlika. Ipak, njena dosadašnja doprinijela je povećanju stepena razvijenosti i konkurentnosti u nekoliko opština Sjevernog regiona, što se ogleda u povećanju broja malih i srednjih preduzeća i preduzetnika, povećanju zarada, kao i budžetskih prihoda JLS, povećanju udjela obrazovanog stanovništva u ukupnom stanovništvu, naročito na sjeveru. Sa intenziviranjem rada na primjeni Strategije regionalnog razvoja u narednom periodu može se očekivati i preokret u pogledu poboljšanja indikatora tržišta rada u Sjevernom regionu.

Način implementacije strateškog cilja

U periodu do kraja 2020. godine, da bi se ostvario strateški cilj regionalnog razvoja Crne Gore, a to je postizanje ravnomjernijeg socio-ekonomskog razvoja svih jedinica lokalne samouprave i regiona, zasnovanog na konkurentnosti, inovativnosti i zapošljavanju, potrebno je, paralelno sa ulaganjem u osnovnu infrastrukturu, realizovati i niz mjera koje se odnose na podizanje stepena konkurentnosti manje razvijenog regiona, kao i na jačanje ljudskih resursa i zapošljavanje.

S tim u vezi, postoji potreba za unapređenjem koordinacije u realizaciji politike regionalnog razvoja i jačanjem međuopštinske saradnje kao važne za realizaciju razvojnih projekata na nivou regiona, a naročito u Sjevernom regionu. Unapređenje sistema monitoringa realizacije Strategije regionalnog razvoja, kao i izrada statističkih pokazatelja na nivou regiona, naročito BDP-a, imali bi značajnu ulogu. Takođe, veliku ulogu će imati realizacija ključnih kapitalnih projekata od kojih je najvažniji auto-put Bar–Boljare, i paralelno sa tim, dalje unapređenje poslovnog ambijenta, razmatranje uvođenja potencijalnih poreskih olakšica i razvijanja sistema podsticaja u Sjevernom regionu radi povećanja investicija u ovaj region (naročito u oblastima turizma, poljoprivrede, energetike i drvoprerade). Ovo je u cilju povećanja dodate vrijednosti u proizvodnji i otvaranja novih radnih mjesta, imajući u vidu da je nezaposlenost jedan od ključnih elemenata nižeg stepena razvijenosti Sjevera. Pomenuto ide u kora k sa unaprijeđenjem ostalih elemenata konkurentnosti i razvijenosti regiona, naročito Sjevernog regiona, prvenstveno u oblasti obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta rada, jačanja saradnje javnog i privatnog sektora, kao i u dijelu podrške razvoju MSP u poljoprivredi, turizmu, drvopreradi, energetici kroz podršku razvoju MSP (poput umrežavanja MSP u klastere, podrške uvođenju međunarodnih standarda poslovanja, povećanje dodatne vrijednosti u proizvodnji, promociju izvoza itd). Takođe, potrebno je u narednom periodu jačati apsorpcione kapacitete jedinica lokalne samouprave, centralne vlasti, kao i privrede, radi ostvarenja što većeg procenta korišćenja sredstava iz EU fondova za realizaciju razvojnih projekata.

PRIORITET 2: Efikasno funkcionisanje tržišta rada

Ovaj novi prioritet odnosi se na promovisanje fleksigurnosti i smanjivanje rigidnosti zakonodavne zaštite zaposlenja, usaglašavanje sa evropskom regulativom politike zapošljavanja i socijalne politike, kao i podsticanje formalizacije neformalne zaposlenosti kroz dobro odmjerjen balans podsticaja, prevencija i sankcija.

U pogledu zakonodavnog okvira, oblast tržišta rada i zapošljavanja uređena je setom zakona kojim je obuhvaćeno: radno pravo, socijalni dijalog, zaštita radnika u slučaju nezaposlenosti, preduzeća, mirno rješavanje radnih sporova, zdravlje i zaštita na radu, zapošljavanje i osiguranje od nezaposlenosti, profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje lica sa invaliditetom, zapošljavanje i rad stranaca u Crnoj Gori. U cjelini gledano, zakonodavni okvir je značajno rekonstruisan sa ciljem veće harmonizacije sa EU standardima. Dalji proces usaglašavanja će teći u skladu sa tokom pregovora vezanih za poglavlje 19 - Socijalna politika i zapošljavanje i Akcionim planom za ovo poglavlje koji je Vlada usvojila u martu 2015. godine.

Institucionalno, tržište rada primarno “pokrivaju” Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Zavod za zapošljavanje, Fond rada, Agencija za mirno rješavanje radnih sporova, Uprava za

inspekcijske poslova (Inspekcija rada i zaštite i zdravlja na radu), dok se tripartitni socijalni dijalog odvija u okviru Socijalnog savjeta Crne Gore i lokalnih socijalnih savjeta.

Cilj 1: Usaglašavanje sa evropskom regulativom politike zapošljavanja i socijalne politike

Ocjena stanja

Evropske integracije predstavljaju jedan od značajnih aspekata u dijelu politike zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa. Dva poglavlja koja se direktno odnose na ovu oblast su poglavlje 2 - Slobodno kretanje radnika i poglavlje 19 - Zapošljavanje i socijalna politika.

Slobodno kretanje radnika jedna je od četiri osnovne slobode EU, sastavni dio politike jedinstvenog tržišta i središnji element njegovog uspjeha: ono podstiče ekonomski razvoj omogućujući ljudima da putuju, rade i kupuju preko granice. Takođe, doprinosi razvoju privreda država članica jer omogućuje spajanje vještina i slobodnih radnih mjesta na tržištu rada EU posredstvom EURES-a. EURES (European Employment Service) je mreža javnih zavoda za zapošljavanje zemalja članica Evropskog ekonomskog prostora u koje spada 28 država članica EU, kao i Norveška, Lihtenštajn, Island i Švajcarska. EURES mreža pokrenuta je 1993. godine i instrument je poboljšanja mobilnosti odnosno prostorne i profesionalne pokretljivosti radne snage na evropskom tržištu rada. Zavod za zapošljavanje je u cilju potpune harmonizacije svoje metodologije rada sa metodologijama rada javnih službi za zapošljavanje EU formirao Odsjek za EURES i međunarodno posredovanje.

Područje slobode kretanja radnika povezano je sa svim granama socijalne sigurnosti kao što su zdravstveno osiguranje, penzijsko osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti i pravima na porodična davanja. Postojeća regulativa naknada za nezaposlenost po osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti nije u potpunosti usaglašena sa evropskom praksom u ovoj oblasti.

Poglavljje 19 - Zapošljavanje i socijalna politika, bavi se pitanjima radnog pava, zdravlja i sigurnosti na radu i jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanju zapošljavanja i socijalne sigurnosti te razvoju socijalnog dijaloga. U ovom poglavlju početno mjerilo je ispunjeno donošenjem Akcionog plana za postepeno usklađivanje pravne tekovine EU i izgradnju neophodnih kapaciteta za implementaciju i sprovođenje pravne tekovine EU.

Način implementacije strateškog cilja

Mora se imati u vidu da se puno usaglašavanje u poglavlju II u velikoj mjeri očekuje u narednom periodu, odnosno periodu prije samog pristupanja. To se naročito odnosi na EURES - mrežu javnih zavoda za zapošljavanje zemalja članica. Crna Gora treba da počne sa primjenom EURES-a tek u trenutku kada postane članica EU, ali pripreme za uvođenje ovog sistema su već započete i biće intenzivirane tokom implementacije ove Strategije. Pristupanjem Crne Gore EU zaživjeće slobodno kretanje radnika, odnosno mogućnost da se radnici iz EU zaposle na teritoriji Crne Gore bez radne dozvole i obrnuto.

Akcionim planom za poglavlje 19 Socijalna politika i zapošljavanje i PPCG predviđeno je donošenje novog Zakona o radu za IV kvartal 2017.godine, u cilju usklađivanja sa pravnom tekovinom Evropske unije i standardima Međunarodne organizacije rada.

Kad je riječ o promjenama Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, potrebno je pripremiti izmjene koje bi u određenoj mjeri povezale iznos naknade sa iznosom prethodnih uplata osiguranja, te omogućile očuvanje minimalnog nivoa životnog standarda za korisnike tokom primanja naknade.

Cilj 2: Promovisanje fleksigurnosti i smanjivanje rigidnosti zakonodavne zaštite zaposlenja

Sadašnje stanje

Fleksigurnost je zasnovana na sigurnosti zaposlenja, a ne na sigurnosti samog radnog mjesta. Ona podrazumijeva umjeren nivo zaštite zaposlenja, uz široke mogućnosti uključivanja u aktivne programe tržišta rada, dobar pristup programima cjeloživotnog učenja, kao i puni pristup socijalnoj zaštiti, uključujući i naknadu za nezaposlenost, u periodu dok se osoba nalazi između dva posla i aktivno traži zaposlenje. Na različitim mjestima u ovoj Strategiji razmatraju se i adresiraju aspekti razvoja i primjene koncepta fleksigurnosti u Crnoj Gori. U okviru ovog cilja Strategijom se nastoji da se optimizira odnos fleksibilnosti i sigurnosti kroz prilagođavanja u radnom zakonodavstvu.

Zakon o radu je u primjeni od avgusta 2008. godine, sa određenim izmjenama u 2011., 2012. i 2014. godini. Njime su definisana prava i obaveze kako zaposlenih, tako i poslodavaca koja se odnose na obaveze i prava iz rada. Generalna je ocjena da Zakon pruža u osnovi dobar balans u pogledu odnosa fleksibilnosti i sigurnosti, premda su potrebna poboljšanja u pojedinim njegovim odredbama.

Međutim, pored Zakona o rada u Crnoj Gori je na snazi Opšti kolektivni ugovor. Opštim kolektivnim ugovorom koji je ponovo zaključen 20. marta 2014. godine u tripartitnom socijalnom dijalogu razrađuju se detaljnije pojedine odredbe Zakona o radu. Time Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor predstavljaju cjelinu i moraju se zajedno posmatrati. Prema analizama Svjetske banke, neke odredbe Opšteg kolektivnog ugovora dodatno podižu rigidnost regulative tržišta rada, posebno kreirajući dualnost na tržištu kroz dodatnu zaštitu i uvećana prava radnicima sa ugovorima o radu na neodređeno vrijeme.

Način implementacije strateškog cilja

S obzirom da opseg Opšteg kolektivnog ugovora u Crnoj Gori preširok, te da neke njegove odredbe utiču na balans između interesa poslodavaca, zaposlenih i javnog interesa, namjera je da u budućem periodu takve odredbe Opšteg kolektivnog ugovora postanu sastavni dio Zakona o radu. Ovo je naročito važno ako se zna da je Opšti kolektivni ugovor oročen na dvije godine, te da česte izmjene regulative mogu negativno da utiču na rast i zapošljavanje.

U cilju da prava i obaveze radnika budu u potpunosti definisana jednim konzistentnim zakonskim rješenjem u kojem su prava i obaveze poslodavaca i zaposlenih izbalansirani u skladu sa standardima EU i MOR-a, ali i usklađeni sa ekonomskom realnošću zemlje, potrebno je razmotriti mogućnost da odredbe Opšteg kolektivnog ugovora radno-pravnog karaktera ubuduće postanu sastavni dio Zakona o radu.

S obzirom da donošenje Zakona o radu podrazumijeva ne samo usklađivanje sa pravnom tekovinom Evropske unije i standardima MOR-a već i usaglašavanje u okviru socijalnog dijaloga sa socijalnim partnerima, u trenutku donošenja Strategije ne može se prejudicirati njegov konkretan sadržaj.

Cilj 3: Podsticanje formalizacije neformalne zaposlenosti

Sadašnje stanje

Neformalna zaposlenost ili „rad na crno“, kao paralelna (ili dopunska) aktivnost formalnoj zaposlenosti, prisutna je kako u razvijenom, tako i nerazvijenom dijelu svijeta, odnosno ova pojava predstavlja globalni problem.

Visok nivo neformalne zaposlenosti u Crnoj Gori je posljedica dvodecenijskog procesa tranzicije u okviru kojeg se malo pažnje posvećivalo suzbijanju ove pojave.

Prema nalazima Istraživanja urađenog za potrebe “Izveštaja o razvoju po mjeri čovjeka – Neformalna ekonomija: prevazilaženje isključenosti i marginalizacije”, u Crnoj Gori je u 2014. godini petina (22,3%) ukupnog broja zaposlenih bilo neformalno zaposleno, dok se za jednu šestinu (10,3%) formalno zaposlenih plaćao 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 (potpuno ili djelimično uključeni u neformalnu ekonomiju) na nivou od oko jedne trećine (32,7%) ukupnog broja zaposlenih. Najčešći oblici neprijavljenog rada odnose se na rad bez zasnivanja formalnog radnog odnosa a vezani su za sezonski karakter crnogorske privrede, uključujući nezakonito zapošljavanje stranaca (neprijavljivanje ili nepravilno prijavljivanje) i isplatu plate ili dijela plate “na ruke”, kao i eventualni drugi oblici neprijavljenog rada.

Neformalna zaposlenost najviše je zastupljena u trgovini, građevinarstvu, turizmu i ugostiteljstvu, zanatskim i industrijskim pogonima srednjih i malih preduzeća, firmama koje se bave obezbjeđenjem imovine i lića, odnosno na onim poslovima koji su sezonskog karaktera.

Neformalnoj zaposlenosti najviše su podložni mladi, bez obzira na kvalifikaciju i diplomu koju posjeduju, nekvalifikovanai radnici i nezaposleni starije životne dobi, koji su u procesu tranzicije ostajali bez posla, pa i penzioneri.

Glavni uzroci izražene neformalne zaposlenosti ogledaju se u: nefleksibilnosti tržišta rada, visokoj stopi nezaposlenosti, niskoj profitnoj stopi, visokim poreskim opterećenjima poslodavaca, ali i u ukupnoj kulturi neformalnog poslovanja razvijenoj tokom posljednjih decenija.

Način implementacije strateškog cilja

Sveobuhvatan pristup ovom problemu nije moguć bez temeljne analize stanja i prikupljanja relevantnih podataka za mjerenje neformalne zaposlenosti, a spektar mjera treba biti dobro odmjeran balans između podsticajnih, preventivnih i kaznenih mjera. S obzirom da se podsticajne mjere uglavnom odnose na kreiranje povoljnijeg poslovnog ambijenta i na kreiranje poreskih podsticaja i drugih olakšica za formalizaciju, kojima se bave druge

sektorske politike, ovdje će naglasak biti na preventivnim i kaznenim mjerama sa posebnim naglaskom na jačanju Inspekcije rada, kako u ljudskim kapacitetima, tako i u stručnom usavršavanju.

PRIORITET 3: Unapređenje kvalifikacija i kompetencija usklađenih sa potrebama tržišta rada

Ovaj prioritet odnosi se na rast produktivnosti i razvoj ljudskih resursa kroz unapređenje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkurentnosti kroz formalno obrazovanje, neformalno učenje i osposobljavanje. Implementacija strateškog cilja trebalo bi da doprinese smanjenju kvalifikacionog jaza (između tekuće tražnje na tržištu rada i znanja i vještina na strani ponude rada).

Cilj 1: Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju

Sadašnje stanje

Izazovi brzog razvoja novih znanja i tehnologija, proces globalizacije, demografski trendovi, česte promjene potreba tržišta rada, rastuća težnja za visokokvalifikovanom radnom snagom i pristupanje Crne Gore Evropskoj uniji nameću nužnost cjeloživotnog učenja i uspostavljanja fleksibilnog, otvorenog, prohodnog sistema obrazovanja, koji će svakom pojedincu ponuditi različite mogućnosti za obrazovanje, napredovanje i priznavanje prethodno stečenih znanja obrazovnog sistema, u kome će pored sticanja kvalifikacija u formalnom obrazovanju, svakom pojedincu biti omogućeno da stiče i vrednuje svoja stečena znanja i vještine i tako poboljšava svoj položaj na tržištu rada. U svim strateškim dokumentima iz oblasti obrazovanja, uključujući i stručno obrazovanje, u Crnoj Gori obrazovanje se zasniva na konceptu cjeloživotnog učenja jer je učenje tokom čitavog života potreba savremenog čovjeka.

Cjeloživotno učenje smatra se ključnim činiocem ekonomsko-socijalnog i individualnog razvoja, kao i jednim od centralnih principa politike Evropske unije. Među prioritarnim ciljevima dokumenta „Rezolucija o strateškom okviru za saradnju u Evropi u obrazovanju i osposobljavanju 2020“ (*Education and Training 2020*) su cjeloživotno učenje i mobilnost. Ovu rezoluciju potpisale su zemlje članice EU, a poslužila je i kao osnov za izradu Strategije obrazovanja odraslih u Crnoj Gori (2015-2025), koju je u septembru 2014. godine usvojila Vlada Crne Gore. Shodno ovim dokumentima, učešće odraslih u cjeloživotnom učenju do 2020. godine treba da bude najmanje 15%.

Podaci MONSTAT-a koji se odnose na procentualno učešće građana Crne Gore, starosti od 25-64 godine, u programima cjeloživotnog učenja, koje je u 2010. godini iznosilo 2,40%, u 2011. 2,80%, 2012. 2,50% i 2013. 3,10%, jasno ukazuju da je potrebno dalje raditi na osnaživanju cjeloživotnog učenja, kako sa aspekta promocije, tako i praktične primjene, kako bi povećali učešće odraslih u programima cjeloživotnog učenja.

Za sprovođenje koncepta cjeloživotnog učenja za različite ciljne grupe veoma je važan i Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama usvojen 2008. godine. Zakonom o

nacionalnim stručnim kvalifikacijama stvara se mogućnost priznavanja znanja, vještina i kompetencija koje pojedinac posjeduje, bez obzira na način njihovog sticanja, kao i potrebi da se sistem obrazovanja učini fleksibilnijim kako bi brže odgovorio na potrebe tržišta rada.

Način implementacije strateškog cilja

Jedna od ključnih mjera je promovisanje cjeloživotnog učenja kroz postupnost sticanja kvalifikacija i uvažavanje stečenih znanja, vještina i kompetencija, odnosno priznavanje neformalno i informalno stečenih znanja u nastavku obrazovanja. Takođe, potrebno je obogaćivanje obrazovne ponude programima različitog tipa, kako bi obrazovanje i učenje bilo dostupno što većem broju građana.

Kao podrška cjeloživotnom učenju, obrazovni programi stručnog obrazovanja treba da se u većoj mjeri modularizuju, što osipnicima iz sistema omogućava da steknu određenu stručnu kvalifikaciju ukoliko su uspješno završili module propisane programom. To isto je moguće i odraslim polaznicima, koji mogu do diplome i kvalifikacije nivoa doći postupno, završetkom pojedinih modula. Takođe je neophodno izvršiti i modularizaciju programa obrazovanja, u cilju postupnog sticanja stručne kvalifikacije odnosno sticanja dijela stručne kvalifikacije.

Cilj 2: Unapređenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i usaglašavanje sa potrebama tržišta rada

Sadašnje stanje

U prethodnom periodu u Crnoj Gori došlo je do prestrukturiranja privrede i do stranih ulaganja u određene sektore, ali i novog tehnološkog okruženja i razvoja informacionih tehnologija. S druge strane, postoji tendencija porasta interesovanja učenika i studenata za upis na programe koji pripadaju društvenim naukama i smanjenje interesovanja za upis na programe koje traži tržište rada. Sve veći broj učenika koji završavaju obrazovne programe u četvorogodišnjem trajanju nastavljaju visokoškolsko obrazovanje. Poslodavci sve češće ukazuju na neusklađenost vještina i znanja koje učenici stiču u obrazovnom sistemu sa onim koje traži tržište rada. Podaci Zavoda za zapošljavanje pokazuju da postoji strukturna neusklađenost ponude i tražnje u dva osnovna oblika: postoji tražnja za radnom snagom određenih kvalifikacija, koje na tržištu rada nema i na tržištu rada postoji ponuda lica sa kvalifikacijama, ali ne postoji dovoljna tražnja za radnom snagom tih kvalifikacija.

Pred stručnim obrazovanjem u Crnoj Gori su izazovi: kako prevazići strukturnu neusklađenost ponude i potražnje radne snage i kako obezbijediti kvalitet, privlačnost i efikasnost u obrazovanju. Da bi obrazovanje na pravi način i pravovremeno odgovorilo na potrebe tržišta rada i društva u cjelini, ključni korak je predviđanje potreba za vještinama i kvalifikacijama. U skladu sa utvrđenim potrebama za vještinama, obrazovni sistem treba da omogući pojedincu, kroz inicijalno i kontinuirano obrazovanje i odgovarajuću obrazovnu ponudu, sticanje neophodnih vještina i sticanje ključnih kompetencija.

Ankete o radnoj snazi pokazuju da od ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori oko 28% ima više ili visoko obrazovanje, dok 65% zaposlenih ima srednje obrazovanje. Gotovo polovina osoba sa visokim obrazovanjem rade kao stručnjaci (48%), a približno svaki četvrti kao stručni saradnik ili tehničar (25%). Svega 3% visokoobrazovanih radi na poslovima za koje su prekvalifikovani (zanatlije, kvalifikovani radnici i sl.). Lica sa završenim srednjim

obrazovanjem uglavnom su zaposlena u uslužnim djelatnostima i trgovini (35%), u svojstvu stručnih saradnika ili tehničara (15%) ili kao službenici (14%). Lica bez stručnih kvalifikacija (nezavršena ili završena osnovna škola) zaposlena su na jednostavnijim poslovima (29%) ili na pozicijama kvalifikovanog radnika u poljoprivredi i ribarstvu (29%). Evidentno je da se najveći rast nezaposlenih lica bilježi među onima sa stečenim visokim obrazovanjem, odnosno sa kvalifikacijama koje se smještaju u VI, VII1, VII2 i VIII referentni nivo Nacionalnog okvira kvalifikacija.

Upisnu politiku u Crnoj Gori karakteriše nedostatak kvalitetnije saradnje između ključnih aktera, odnosno samih ustanova visokog obrazovanja, ministarstava, Zavoda za zapošljavanje, poslodavaca i drugih relevantnih institucija. Postojeća saradnja je više formalna, a ne suštinska. U sektorima poljoprivrede, elektronike, energetike, dijelom turizma i građevinarstva – još uvijek nisu uspostavljeni mehanizmi za popularizaciju studijskih programa iz ovih oblasti.

Nedostaje veća uključenost poslodavaca u procesu donošenja studijskih programa i ne poklanja se dovoljno pažnje važnosti praktičnog obrazovanja, koje studenti treba da stiču u saradnji sa poslodavcima. Anketa poslodavaca 2013/2014, sprovedena od strane Zavoda za zapošljavanje, pokazala je da u Crnoj Gori čak trećina poslodavaca smatra da je najveća mana sistema visokog obrazovanja nedostatak praktične nastave. Takođe, najveći broj poslodavaca smatra da je neophodno povećati broj predmeta koji nude praktično znanje. Trenutno, veoma mali broj ustanova visokog obrazovanja obezbjeđuje studentima praktičnu i kreativnu nastavu, što za posljedicu ima nedovoljne kapacitete studenata da stečeno znanje koriste za rješavanje praktičnih problema u privredi i za započinjanje sopstvenog biznisa.

Dinamične promjene na tržištu rada još uvijek adekvatno ne prati razvoj tzv. mekih vještina, bilo da se radi o formalnom ili neformalnom obrazovanju. Nedostaju istraživanja u svrhu boljeg predviđanja potreba za vještinama na tržištu rada i, shodno tome, razvoj kvalifikacija baziranih na ishodima učenja i podsticaji za cjeloživotno učenje kroz dodatne obuke.

Način implementacije strateškog cilja

Da bi se ostvarila veća usklađenost sistema obrazovanja sa potrebama tržišta rada potrebno je uskladiti obrazovne programe sa Nacionalnim okvirom kvalifikacija, uspostaviti sistem praćenja lica nakon završetka obrazovnog, odnosno studijskog programa kao i programa obrazovanja i promovisati obrazovanje i osposobljavanje za deficitarna zanimanja na tržištu rada.

Obezbjeđenje kvaliteta mora biti praćeno daljim usavršavanjem i edukacijom svih zaposlenih u obrazovnoj djelatnosti, kako bi bili sposobni da prate i primjenjuju evropske standarde u obezbjeđenju kvaliteta, uz uspostavljanje dobrih mehanizama rukovođenja, administracije i obrazovne statistike.

U svrhu jačanje sistema kontinuiranog monitoringa i evaluacije kvaliteta obrazovnog sistema evidentna je potreba za unapređenjem kapaciteta institucija i pojedinaca koji učestvuju u procesu eksternog ocjenjivanja kvaliteta, do nivoa visokog obrazovanja ali i unapređenjem kapaciteta institucija za sprovođenje mehanizama internog obezbjeđenja kvaliteta i sprovođenje revizije dokumenata u skladu sa kojima se realizuju procedure interne i eksterne evaluacije. Takođe, analiza korisnosti, funkcionalnosti i primjenjivosti sadržaja obrazovnih

programa i programa obrazovanja, predstavljajući dio pomenutog procesa jačanja monitoringa i evaluacije.

Kada je riječ o razvoju kvalifikacija baziranih na ishodima učenja adekvatnih potrebama tržišta rada, a u skladu sa principima Nacionalnog okvira kvalifikacija potrebno ojačati kapacitete sektorskih komisija koje predlažu razvoj novih ili reviziju postojećih kvalifikacija na osnovu potreba tržišta rada kao i ulagati u osavremenjavanje softverske aplikacije web sajta Crnogorskog kvalifikacionog okvira (CKO), u smislu bolje preglednosti baze podataka. Intenziviranje promocije CKO-a, njegovog značaja i mogućnosti koje pruža svim partnerima (posebno poslodavcima) za aktivno učešće u kreiranju potrebnih kvalifikacija i obrazovne ponude. Takođe, potrebni su dodatni naponi na uspostavljanju i unapređenju karijernog savjetovanja na svim nivoima obrazovanja u okviru obrazovnih ustanova, sprovođenju programa obuke za karijerne savjetnike, uspostavljanju sistema praćenja i ocjenjivanja rada karijernih centara kroz anketiranje korisnika i oformljenu bazu podataka i promovisanje usluga karijernih centara (promo kampanje, "susreti s roditeljima", mediji). Važan segment predstavlja i jačanje kapaciteta obrazovnih ustanova za korišćenje ERASMUS+ programa EU kroz programe obuke i saradnju s Erasmus+ kancelarijom.

U cilju uspostavljanja sistema praćenja, potrebno je osnivanje alumni mreža u ustanovama srednjeg i visokog obrazovanja, uspostavljanje baza podataka kroz postojeći informacioni sistem kao i uspostavljanje timova za izradu studija praćenja svršenih učenika i studenata u obrazovnim ustanovama.

Takođe, određene aktivnosti neophodno je usmjeriti na promociju obrazovanja i osposobljavanja za deficitarna zanimanja na tržištu rada. U tom smislu, postoji potreba za povećanjem finansijskih kapaciteta Fonda za stipendiranje učenika koji se obrazuju za deficitarne kvalifikacije i uključivanje poslodavaca u njegov rad kao i o mogućnosti preuzimanja plaćanja poreza i doprinosa za svakog novozaposlenog (do 30 godina starosti) nakon sticanja diplome iz oblasti deficitarnih zanimanja, u trajanju od 2 godine. Osim toga, pažnju treba usmjeriti i na podršku daljem uvođenju preduzetničkog učenja na svim nivoima obrazovanja i obuka nastavnog osoblja za nastavu iz ove oblasti i unapređenju kvaliteta realizacije praktičnog obrazovanja kod poslodavaca.

Problem sezonskog karaktera pojedinih struka veliki je demotivirajući faktor pri odabiru zanimanja i upisa u srednju školu, pa su stoga i turistička i ugostiteljska zanimanja već godinama deficitarna zanimanja. Potrebno je osmisliti program privlačenja što većeg broja učenika, kroz popravljavanje imidža i popularizacije strukovnih djelatnosti, i podizanja ugleda i pozitivne percepcije tih zanimanja. Nedostatak kapaciteta za realizaciju praktične nastave učenika i studenata se javlja kao problem, s obzirom na sezonalnost rada turističkih i ugostiteljskih objekata. Važno je dalje usavršavanje strukovnih zanimanja (npr. gastronomski fakulteti, sommelieri) i napredovanja i cjeloživotnog obrazovanja. Potrebno je uvesti nove smjerove u srednje stručne škole iz oblasti turizma i u programe cjeloživotnog učenja kao npr.: turistički animator, dizajneri hrane, organizator wellnesa i dr. Potrebna je veća zastupljenost nastave stranih jezika u nastavnom planu i programu, kako u fondu sati, tako i u povećanom broju jezika zbog zahtjeve struke.

PRIORITET 4: Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva

U sklopu ovog prioreta djelovaće se na unapređenje socijalnih davanja i usluga socijalne i dječje zaštite, u cilju bolje pokrivenosti i aktivacije ranjivih grupa, integracije u obrazovanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom, kao i na podsticanju uključivanja pripradnika ranjivih grupa na tržište rada.

Cilj 1: Unapređenje socijalne inkluzije i sistema socijalne i dječje zaštite

Sadašnje stanje

Sadašnja mreža ustanova i stepen razvijenosti usluga u lokalnim zajednicama u Crnoj Gori ne omogućava korisnicima u sistemu socijalne i dječje zaštite da koriste usluge u neposrednom okruženju. Ovo se prvenstveno odnosi na usluge koje podržavaju ostanak korisnika u porodičnom okruženju: dnevni boravci i klubovi za stara lica, prihvatilišta i prihvatne stanice, sigurne kuće za žrtve zlostavljanja i trgovine ljudima, kapaciteti za privremeni smještaj starih, stanovanje uz podršku za odrasla lica sa invaliditetom i djecu i mlade bez roditeljskog staranja po prestanku smještaja. Veliki napredak je postignut kada su u pitanju dnevni boravci za djecu sa smetnjama u razvoju koji su organizovani u devet opština.

Decentralizacija sistema socijalne i dječje zaštite, koja je definisana kao jedan od osnovnih strateških pravaca razvoja Crne Gore, podrazumijeva uključivanje i drugih aktera, pored države, u pružanje usluga: nevladinih organizacija, privatnog sektora, kao i građana. Trenutno se sva prava iz socijalne i dječje zaštite finansiraju iz državnog budžeta, osim manjih sredstava koje obezbjeđuje lokalna samouprava za materijalna davanja i razvoj usluga u zajednici, ili sredstava koja se obezbjeđuju nevladinim organizacijama na projektnoj osnovi, što dovodi u pitanje njihov kontinuitet, kvalitet, kao i ograničen broj korisnika usluga.

Donošenjem Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti iz 2013. godine, podstiče se razvoj postojećih i uvođenje novih usluga socijalne i dječje zaštite i uključivanje u sferu pružanja usluga što više različitih aktera. Takođe, u okviru IPA 2010 projekta „Reforma sistema socijalne i dječje zaštite: unapređenje socijalne inkluzije“, koji su realizovali Ministarstvo rada i socijalnog staranja i Ministarstvo prosvjete, uz stručnu podršku UNDP-a i UNICEF-a i finansijsku podršku Evropske unije, razvijene su procedure i kriterijumi za finansijsku i stručnu podršku pružanju usluga na nivou lokalne zajednice i pilotirane su u devet crnogorskih opština. Kroz projekat su podržane 23 usluge socijalne zaštite, koje je koristilo gotovo 2.000 lica (starih lica, lica sa invaliditetom, žrtava nasilja, samohranih roditelja i zavisnika od psihoaktivnih supstanci).

Način implementacije strateškog cilja

U pogledu dostupnosti informacija i pristupa uslugama socijalne i dječje zaštite, potrebno je raditi na izradi informacionih sistema ustanova socijalne i dječje zaštite i njihovom umrežavanju sa informacionim sistemima centara za socijalni rad, kroz uspostavljanje Integrisanog informacionog sistema socijalnog staranja (IISSS). Takođe, poseban fokus treba da bude na pojednostavljivanju administrativnih procedura za ostvarivanje prava iz socijalne i dječje zaštite i unapređenju informisanja javnosti o pravima iz socijalne i dječje zaštite radi

povećanja dostupnosti prava sa posebnim akcentom na dostupnost i pristupačnost ovih informacija marginalizovanim grupama.

Razvoj usluga koje podržavaju život u zajednici predstavlja važan segment ovog cilja i podrazumijeva aktivnosti na usklađivanju sa propisanim standardima za pružanje usluga socijalne i dječje zaštite i uspostavljanju sistema licenciranja stručnih radnika i pružalaca usluga. Osim toga, postoji potreba za daljim razvojem kapaciteta Direkcije za razvoj usluga, kao i usvajanjem i sprovođenjem lokalnih akcionih planova socijalne inkluzije u svim lokalnim samoupravama. Takođe, sprovođenje planova transformacije ustanova socijalne i dječje zaštite, jedan je od važnih elemenata razvoja usluga za život u zajednici.

U pogledu uvođenja sistema kvaliteta u oblast socijalne i dječje zaštite, postoji prostor za jačanje kapaciteta Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu i uvođenje sistema licenciranja stručnih radnika i pružalaca usluga socijalne i dječje zaštite. Takođe, razvoj kapaciteta Inspekcije socijalne i dječje zaštite i sprovođenje supervizije nad radom stručnih radnika u centrima za socijalni rad, imaće značajne efekte na proces podizanja kvaliteta u ovoj oblasti.

Cilj 2: Integracija u obrazovanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom

Sadašnje stanje

Lica sa invaliditetom predstavljaju jednu od kategorija lica sa najvećim preprekama u zapošljavanju. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje 31.12.2014. godine nalazilo se 1.942 lica sa invaliditetom od kojih je invalida rada 1.364, a kategorisanih lica 578. Na dan 31.12.2014. godine, ukupno 71 poslodavaca ostvaruje pravo na subvenciju zarade, za 89 zaposleno lice sa invaliditetom (43 žena). Od 89 zaposlena lica sa invaliditetom, 61 je zaposleno na neodređeno vrijeme.

Problemi kao što su: predrasude poslodavaca o radnim sposobnostima, neodgovarajuće obrazovanje, nedostatak znanja ili radnog iskustva, teškoće u prilagođavanju (neprikladnost radnih mjesta i radne okoline, društvo), nizak nivo socijalne podrške, onemogućavaju licima sa invaliditetom da se ravnopravno uključuju u rad, tj. da budu konkurentna na tržištu rada i integrisana u društvo.

Lica sa invaliditetom nisu dovoljno informisana o njihovim pravima vezanim za uključivanje na tržište rada. I pored postojanja pravnog okvira za realizaciju programa profesionalne rehabilitacije i podsticanje bržeg zapošljavanja lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, njihov efekat u praksi, još uvijek je manji od očekivanog.

Fizičke ili arhitektonske prepreke sprečavaju i otežavaju licima s invaliditetom (s posebnim obrazovnim potrebama) pristup obrazovnim ustanovama, a time i pohađanje nastave. Osobe s invaliditetom često nisu, između ostalog, u mogućnosti da koriste javni prevoz, što ih onemogućava da aktivnije učestvuju u životu zajednice. Pristupačno okruženje je jedan od ključnih elemenata u ostvarivanju društva zasnovanog na ravnopravnosti, kao briga svih, a ne samo pogođene manjine. Problem pristupačnosti i ukidanje svih vrsta prepreka treba posmatrati kao problem koji se tiče ljudskih prava, ne samo osoba s invaliditetom, nego i cjelokupnog društva. Jednak pristup obrazovanju podrazumijeva da osobe s invaliditetom budu uključene u glavne obrazovne tokove. U narednom periodu je neophodno učiniti

dodatne napore, imajući u vidu potrebe lica sa invaliditetom i neophodnost stvaranja pristupačnog okruženja za sve.

Zakonima iz oblasti obrazovanja predviđeno je uvođenje inkluzivnog obrazovanja. To podrazumijeva da u kontinuitetu treba raditi na uspostavljanju servisa podrške, izgradnje pristupačnog okruženja i prevoza, prilagođavanju obrazovnih, odnosno studijskih programa, postojanju udžbenika u adekvatnim formatima i sl.

Jedan od veoma izraženih problema u Crnoj Gori jeste i nedostupnost informacija licima sa invaliditetom, posebno onima sa oštećenjem vida i sluha: neprilagođenost sajtova državnih institucija i, uopšte, velikog broja websajtova, portala i ostalih elektronskih sadržaja osobama koje koriste čitače ekrana, nepostojanje oglasnih tabli ispisanih na Brajevom pismu, itd.

Način implementacije strateškog cilja

U cilju unapređenja sprovođenje propisa u oblasti pristupačnosti za lica sa invaliditetom u skladu sa analizama postojećeg stanja i akcionim planovima potrebno je obezbijediti stalno uklanjanje arhitektonskih i ostalih barijera na javnim površinama, saobraćajnim komunikacijama, javnim objektima kao i stambenim objektima kao i bezbijediti veći obim i vrste prava korišćenja medicinske rehabilitacije za sve kategorije lica sa invaliditetom bez participacije.

Uključivanje lica sa invaliditetom na tržište rada ostvarivaće se kroz implementaciju postojećeg pravnog okvira sa posebnim osvrtom na finansiranje grant šeme za podsticanje zapošljavanja lica sa invaliditetom i posebnim akcentom na projekte i aktivnosti organizacija osoba s invaliditetom u oblasti zapošljavanja, kao i kroz organizovanje programe za sticanje prve kvalifikacije za zanimanje za lica sa invaliditetom koja nemaju stručnu spremu.

Kako bi se obezbjedilo kontinuirano informisanje javnosti o pravima lica sa invaliditetom potrebno je kontinuirano sprovođenje informisanje i obuke o pravima lica sa invaliditetom i standardima pristupačnosti, osigurati finansijsku podršku portalima koji se bave licima sa invaliditetom u cilju njihove održivosti.

Cilj 3: Uključivanje društveno ranjivih grupa na tržište rada

Sadašnje stanje

Analiza siromaštva u Crnoj Gori, koju objavljuje Zavod za statistiku Crne Gore – MONSTAT, pokazuje da je apsolutna linija siromaštva za Crnu Goru u 2013. godini iznosila 186,45€ po ekvivalentu odrasle osobe, što je za oko 4€ više nego 2012. godine. U 2013. godini, 8,6% stanovništva imalo je ekvivalentnu potrošnju ispod apsolutne linije siromaštva, što čini pad stope siromaštva od 2,7% u odnosu na 2012. godinu (stopa siromaštva je u 2012. godini je iznosila 11,3%).

Prema podacima Ministarstva rada i socijalnog staranja, u septembru 2015. godine, pravo na materijalno obezbjeđenje ostvarivalo je 10.892 porodica sa 35.582 članova; pravo na ličnu invalidninu ostvarivalo je 2.064 lica; pravo na dodatak za njegu i pomoć ostvarivalo je 11.849 lica.

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje prosječno se godišnje nalazi oko 1000 lica koja se deklarišu kao pripadnici romske i egipćanske populacije. Učešće žena među njima je oko 40%. U ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti RE populacija učestvuje sa 3-4%. Preko 90% registrovanih pripadnika romske i egipćanske populacije čine lica bez zanimanja i stručne spreme. Oni, po pravilu, duže traže zaposlenje. Za najveći dio ove populacije dugoročna nezaposlenost je hronična, a mogućnost zapošljavanja veoma ograničena.

Takođe, u posebno socijalno osjetljivoj situaciji su i žrtve nasilja, trgovine ljudima, kao i osobe koje su povratnici u zemlju po osnovu readmisije.

Pasivne politike na tržištu rada, koje imaju za cilj socijalnu sigurnost pokrivaju jednu trećinu nezaposlenih. Međutim, iako je novčana naknada po osnovu nezaposlenosti niska, relativno veliki broj korisnika tu naknadu prima duži vremenski period, ali među njima preovlađuju lica iz društveno ranjivih grupa.

Način implementacije strateškog cilja

Ispunjenje ovog cilja podrazumijeva uključivanje društveno ranjivih grupa na tržište rada, kroz povećanje zapošljivosti i zapošljavanje, kako bi se na taj način smanjilo njihovo siromaštvo i socijalna isključenost i kako bi postali aktivni i punopravni članovi društva. Posebnu važnost u čitavom procesu ima aktiviranje korisnika materijalnog obezbjeđenja koji su radno sposobni. Pojedinaac koji je sposoban za rad ima pravo i dužnost da učestvuje u aktivnostima koje omogućavaju prevazilaženje njegove nepovoljne socijalne situacije, odnosno u sprovođenju mjera kojima se obezbjeđuje njegova socijalna uključenost. Centar za socijalni rad i Zavod za zapošljavanje dužni su da međusobno sarađuju u sprovođenju mjera socijalne uključenosti radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja. Stoga, neophodno je unaprijediti saradnju između lokalnih biroa rada i centara za socijalni rad i ojačati njihove kapacitete, kao i saradnju sa socijalnim partnerima, kako bi se olakšao proces aktivnog uključivanja radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja na tržište rada.

Sa druge strane, aktivnosti koje će se razviti u okviru ovog cilja će podržati i projekte koji se odnose na uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja izuzetno teško zapošljivih lica, uključujući korisnike materijalnog obezbjeđenja, kao i projekte za opismenjavanje i osposobljavanje za zanimanja prihvatljiva na tržištu rada i zapošljavanje pripadnika RE populacije.

U cilju uključivanja radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja na tržište rada, potrebno je unaprijediti saradnju između centara za socijalni rad i Zavoda za zapošljavanje i sa ciljem sprovođenja individualnog plana aktivacije. Takođe, postoji prostor za unapređenje profesionalnih znanja i vještina stručnih radnika u centrima za socijalni rad i lokalnim biroima rada, kada je u pitanju uključivanje teže zapošljivih lica na tržište rada.

Takođe, process uključivanja teže zapošljivih lica na tržište rada sprovodiće se kroz finansiranje grant šema za podsticanje zapošljavanja pripadnika RE populacije i drugih izrazito teško zapošljivih lica i organizovati programe za sticanje prve kvalifikacije za zanimanje za lica koja nemaju stručnu spremu

Cilj 4: Stvaranje uslova za razvoj socijalnog/društvenog preduzetništva

Sadašnje stanje

U Crnoj Gori nije razvijen koncept ili strategija razvoja socijalnog preduzetništva, te na ovom polju i nije bilo značajnijih aktivnosti. Aktivnosti koje su se sprovodile, bile su samo na projektnoj osnovi i uz nerazumijevanje samog koncepta socijalnog preduzetništva i onoga što on zaista predstavlja.

Koncept socijalnog preduzetništva može doprinijeti otvaranju alternativnih novih radnih mjesta, i to posebno za one koji su pripadnici najranjivijih grupa stanovništva. Ovaj vid preduzetništva se sve više smatra kao alternativno i inovativno sredstvo za promovisanje socijalne inkluzije i aktivaciju najranjivijih grupa stanovništva. Sa druge strane socijalno preduzetništvo predstavlja novi način poslovanja koji u svojoj prirodi obuhvata područje preklapanja preduzetničkih praksi iz poslovnog svijeta i vrijednosti usko povezanih s društvenom odgovornošću i ekološkim načelima.

Način implementacije strateškog cilja

Razvoj koncepta socijalnog/društvenog preduzetništva Crna Gora vidi kao pokretača razvoja na lokalnom nivou i generatora kreiranja novih radnih mjesta. Socijalno preduzetništvo će značajno doprinijeti ostvarenju strateških ciljeva, posebno društvene kohezije, borbe protiv siromaštva, te posebno važno povećanom zapošljavanju i to najosjetljivijih grupa, kroz integraciju socijalnih ili društvenih, ekonomskih i ekoloških ciljeva te socijalnih inovacija.

U tom smislu, evidentna je potreba za sprovođenjem analize postojećeg stanja vezanog za socijalno preduzetništvo u Crnoj Gori (zakonodavni okvir, institucionalni okvir, mapiranje i potencijali socijalnog poduzetništva). Takođe, nadogradnja i dalji razvoj ove oblasti treba da predstavlja izrada Strategije razvoja socijalnog preduzetništva, odnosno uspostavljanja ključnog strateškog okvira za razvoj ove oblasti.

Dio IV: Koordinacija i implementacija Strategije

Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020 predstavlja strateški okvir za politiku zapošljavanja u Crnoj Gori, te je izradi ovog dokumenta pristupljeno sa posebnom pažnjom i u skladu sa potrebama procesa pristupanja i usaglašavanja sa konkretnim politikama EU u oblasti zapošljavanja. Prilikom izrade, u obzir su uzeti ključni nacionalni razvojni dokumenti kao i relevantni evropski strateški dokumenti.

U procesu izrade Strategije učestvovali su predstavnici relevantnih državnih institucija, socijalnih partnera i civilnog sektora. Takođe, posebnu podršku u izradi dokumenta pružio je tim Svjetske banke kroz učešće eksternog eksperta prof dr Mihaila Arandarenka, čiji se doprinos ogleda u definisanju ključnih prioriteta i pojedinačnih ciljeva strategije.

Sprovođenje Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020 zasnivaće se na godišnjim akcionim planovima kojima se utvđuju mjere i aktivnosti za ostvarivanje ciljeva u okviru svakog od prioriteta. Ovaj proces podrazumijeva poštovanje principa podjele nadležnosti između resornih institucija i njihovu koordinaciju.

Ocjena uspješnosti realizacije Strategije, pored izvještaja o realizaciji godišnjih akcionih planova, oslanjaće se na zvanične statističke podatke i podatke sadržane u međunarodnim izvještajima, dok će se pojedini indikatori pratiti kroz podatke iz administrativnih izvora.

Finansijski okvir, odnosno osnov za procjenu ukupnih sredstava opredijeljenih za realizaciju Strategije će biti procijenjen na osnovu godišnjih akcionih planova koji će obuhvatiti nacionalne i druge izvore finansiranja.

Aneks: Akcioni plan zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za 2016. godinu

PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti

Cilj 1. Stimulisanje kreiranja zaposlenosti i podsticanje konkurentnosti unapređenjem poslovnog okruženja

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
1.1.1.	Dalje unapređenje biznis ambijenta: - kroz unapređenje postupka izdavanja građevinskih dozvola; - unapređenje rada katastra u dijelu registrovanja nepokretnosti	Pojednostavljena procedura	MF	-
1.1.2.	Realizacija programa državne pomoći – Program podsticanja razvoja klastera u Crnoj Gori do kraja 2016. godine	Broj klastera kojima je odobrena finansijska pomoć	ME	50.000,00 €
1.1.3.	Finansijska podrška za mala i srednja preduzeća i porodični biznis	Broj odobrenih kredita po preduzećima Broj odobrenih kredita (nosioci kredita su žene) Broj novootvorenih radnih mjesta/ održiva radna mjesta	IRF	Redovni budžet IRF-a
1.1.4.	Realizacija Programa podsticanja razvoja konkurentnosti preduzetnika, mikro, malih i srednjih preduzeća u Sjevernom regionu CG i manje razvijenim jedinicama lokalne samouprave	Broj preduzeća kojima je odobrena finansijska pomoć	ME/ IRF	10.000.000,00 € (ME - subvencija kamatne stope od jednom procentnog poena na sve kredite odobrene od strane IRF-a u 2012. godini)
1.1.5.	Realizacija programa državne pomoći - Programa povećanja regionalne i lokalne konkurentnosti kroz usaglašavanje sa zahtjevima međunarodnih standarda poslovanja za period 2014-2016.	Broj preduzeća kojima je odobrena finansijska pomoć	ME	100.000,00 €

1.1.6.	Podsticaj razvoja biznis zona	Broj novozaposlenih lica u biznis zonama	ME/ JLS	-
1.1.7.	Podsticanje direktnih investicija kroz realizaciju Uredbe o podsticanju direktnih investicija	Broj realizovanih investicionih projekata/ broj otvorenih novih radnim mjesta	Savjet za razvojne projekte	-
1.1.8.	Unapređenje rada Socijalnog savjeta i socijalnog dijaloga kroz razvoj kolektivnog pregovaranja i sagledavanje uticaja ekonomske politike na tržište rada	Broj mišljenja i preporuka i zaključaka	SS / MRSS	-
1.1.9	Unapređenje rada inspekcije rada sa ciljem efikasnije zaštite prava radnika i sprečavanja neprijavljenog rada	Broj inspekcijskih nadzora Broj izrečenih mjera Broj sprovedenih programa edukacije	UIP /Inspekcija rada	Redovne aktivnosti
1.1.10.	Realizacija istraživanja/testiranja Hoganovim testom visokoškolaca koji su učestvovali u Programu stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem	Sprovedeno istraživanje i izrađene preporuke	MRSS	15.000,00€
1.1.11.	Realizacija IPA projekta Efikasne i inkluzivne mjere politike zapošljavanja: <ul style="list-style-type: none"> • Ugovor o uslugama • Sprovođenje grant šeme 	Broj sprovedenih obuka kroz implementaciju ugovora o uslugama 25% zaposlenih kroz sprovođenje grant šeme	MRSS/ZZZCG	Ukupno: 2.298.884,00€ IPA:1.954.049,61 € MRSS: 344.834,00 € (sredstva opredijeljena za 2016. i 2017. godinu)
1.1.12.	Izrada pozicionog dokumenta o politici zapošljavanja	Dokument dostavljen Vladi i nadležnim institucijama	UPCG	1.000,00€
1.1.13.	Implementacija projekta „Uprava po	Identifikovane biznis barijere, preporuke	UPCG	5.000,00€

	mjeri građana i biznisa“	za unapređenje poslovnog ambijenta dostavljene nadležnom ministarstvu		
--	--------------------------	---	--	--

Cilj 2. Povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim naglaskom na uključivanje na tržište rada mladih, žena i dugoročno nezaposlenih lica

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
1.2.1.	Realizacija programa obrazovanja i osposobljavanja nezaposlenih lica	Broj lica uključenih u programe kao % ukupnog broja nezaposlenih na uporedni period	ZZZCG	350.000,00 €
1.2.2.	Realizacija javnih radova, programa društvene brige o djeci i mladima, zaštite lica sa invaliditetom, zaštite životne sredine, pomoći starim licima, obrazovnih, kulturnih i drugih programa od javnog interesa, za prioritetno, dugoročno nezaposlena lica	Promjena broja dugoročno nezaposlenih lica kao % ukupnog broja učesnika programa u odnosu na uporedni period	ZZZCG	700.000,00 €
1.2.3.	Program osposobljavanja za rad kod poslodavca	Promjena broja dugoročno nezaposlenih lica koja su uključena u programe za povećanje zaposlenosti i zapošljivosti u odnosu na prethodni period	ZZZCG	400.000,00 €
1.2.4.	Program osposobljavanja za samostalan rad	Promjena broja mladih koji su uključeni u program osposobljavanja za	ZZZCG	300.000,00 €

		samostalan rad		
1.2.5.	Pilot program: „Mladi su naš potencijal pružimo im šansu“	Promjena broja mladih lica sa stečenim visokim obrazovanjem i radnim iskustvom do 9 mjeseci uključenih u programe njima namijenjene	ZZZCG	500.000,00€
1.2.6.	Pilot program „Stimulisanje zapošljavanja lica sa stečenim srednjim obrazovanjem“	Promjena broja mladih i dugoročno nezaposlenih koji su uključeni u program osposobljavanja za samostalan rad	ZZZCG	-
1.2.7.	Ostali programi za dugoročno nezaposlena lica	Promjena broja dugoročno nezaposlenih lica koja su uključena u ove programe	ZZZCG	50.000,00 €
1.2.8.	Program profesionalne orijentacije licima kojima su ove programske aktivnosti potrebne	Promjena broja lica obuhvaćenih aktivnostima profesionalne orijentacije u odnosu na prethodni period	ZZZCG	-
1.2.9.	Unapređenje nivoa povezanosti poslodavaca i nezaposlenih putem informacionog sistema i razvoja vidova neposredne komunikacije (informatičko povezivanje, sajmovi zapošljavanja, okrugli stolovi)	Unaprijeđeno informatičko povezivanje Broj sajмова za zapošljavanje Broj okruglih stolova	ZZZCG	-
1.2.10.	Unapređenje saradnje i razmjene podataka između CSR i ZZZCG prilikom sprovođenja individualnog plana aktivacije	Broj individualnih planova aktivacije	ZZZCG/CSO/ MRSS	-
1.2.11.	Stimulisanje zapošljavanja mladih na sezonskim poslovima	Broj mladih do 24 godine zaposlenih na sezonskim poslovima	ZZZCG	50.000,00 €
1.2.12.	Pružanje podrške unapređenju sticanju znanja, vještina i kompetencija mladih sa visokim	Broj visokoobrazovanih mladih uključen u	ZZZCG / Uprava za kadrove / Vlada CG	-

	obrazovanjem, bez radnog iskustva	program Broj učesnika programa zaposlen šest mjeseci posle isteka učešća u programu		
1.2.13.	Subvencije za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica	Ukupan broj odobrenih subvencija i struktura po kategorijama	MRSS, MF, ZZZCG, PU	-
1.2.14.	Realizacija obuka za poslodavce i zaposlene	Broj održanih obuka, konferencija i okruglih stolova	UPCG	4.000,00€

Cilj 3: Obezbeđivanje veće zaposlenosti u nerazvijenim područjima Crne Gore

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
1.3.1.	Stimulisanje preduzetništva kroz kredite za samozapošljavanje za nezaposlena lica, čiji su nosioci žene i koji se realizuju u manje razvijenim jedinicama lokalne samouprave	Broj kredita u tekućoj godini u odnosu na broj kredita u prethodnoj	ZZZCG	200.000,00 €
1.3.2.	Financijska i savjetodavna podrška za one koji otpočinju posao, posebno na sjeveru Crne Gore, kako bi se promovisao agro turizam i drugi alternativni oblici ekonomske aktivnosti, kao što su zeleni poslovi	Broj dodijeljenih kredita Broj odobrenih projekata	MPRR/MF-sektor za upravljanje EU sredstvima	IPA V (2011-13) realocirana u IPA I DEU i Svjetska Banka 10.000.000,00 €
1.3.3.	Sprovođenje obuka za preduzetnike i lica koja započinju biznis	Broj obučanih preduzetnika i lica koja započinju biznis	ZZZCG / MSP	-

PRIORITET 2: Efikasno funkcionisanje tržišta rada

Cilj 1: Usaglašavanje sa evropskom regulativom politike zapošljavanja i socijalne politike

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
2.1.1.	Pripremne aktivnosti na izradi novog Zakona o radu	Pripremljen nacrt Zakona	MRSS	-
2.1.2.	Pripremne aktivnosti na izradi novog Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti	Obezbjeđena ekspertska pomoć i formirana radna grupa	MRSS	-

Cilj 2: Promovisanje fleksigurnosti i smanjivanje rigidnosti zakonodavne zaštite zaposlenja

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
2.2.1.	Promovisanje fleksibilnosti na tržištu rada i povećanje efikasnosti posredovanja u zapošljavanju kroz razvoj agencija za ustupanje i agencija za zapošljavanje	Broj registrovanih agencija za ustupanje Broj registrovanih agencija za zapošljavanje	Agencije/ MRSS	-
2.2.2.	Unapređenje rada Socijalnog savjeta i socijalnog dijaloga kroz razvoj kolektivnog pregovaranja i sagledavanje uticaja ekonomske politike na tržište rada	Broj mišljenja preporuka i zaključaka	SS / MRSS	-

Cilj 3: Podsticanje formalizacije neformalne zaposlenosti

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
--	------------------------------------	---------------------------------	---	---

2.3.1.	Implementacija preporuka iz Izvještaja o realizaciji projekta – Izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka (NHDR) – »Neformalna ekonomija: prevazilaženje isključenosti i marginalizacije«.	Implementirane preporuke izvještaja	MRSS/MF/MEK/MP /MPRR/MK/MORT/ MZ	-
2.3.2.	Sprovođenje aktivnosti inspekcije rada u cilju tranzicije iz neformalne u formalnu zaposlenost	Broj lica uvedenih u formalnu zaposlenost	UIP/Inspekcija rada	redovne aktivnosti

PRIORITET 3: Unapređenje kvalifikacija i kompetencija usklađenih sa potrebama tržišta rada

Cilj 1: Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
3.1.1.	Prezentovanje izvještaja o sprovedenom istraživanju „Od škole do posla“	Prezentovan izvještaj	MRSS/MONSTAT/LO	-
3.1.2.	Organizovanje različitih aktivnosti (Manifestacija: „Dani obrazovanja odraslih“ i dr.) u cilju promovisanja obrazovanja odraslih	Okrugli stolovi, predavanja i dr.	MP/CSO	2.000,00 €
3.1.3.	Obilježavanje međunarodnog dana pismenosti	Okrugli sto – štampan primitivni materijal	MP/CSO	500,00 €
3.1.4.	Obilježavanje međunarodnog dana starijih osoba	Okrugli sto - štampan primitivni materijal	MP/CSO/MRSS	500,00 €
3.1.5.	Unapređenje procedura priznavanja neformalnog i informalnog učenja	Unapređeni propisi koji uređuju procedure priznavanja neformalnog i informalnog učenja (Izmijenjen Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i odgovarajući pravilnici)	MP/CSO/MRSS/IC	Redovne aktivnosti
3.1.6.	Andragoško osposobljavanje kadra koji radi u obrazovanju odraslih	Broj andragoški osposobljenih	CSO	1.000,00 €

		nastavnika/ca		
3.1.7.	Podrška školama radi širenja mreže organizatora obrazovanja odraslih koji posjeduju licencu za realizaciju programa	Povećanje broja osnovanih licenciranih organizatora obrazovanja za 10%	MP / CSO, škole	Redovne aktivnosti MP
3.1.8.	Poboljšanje obrazovne ponude za različite ciljne grupe	Urađeno najmanje deset posebnih programa za nivoe II i III	CSO/škole	5.000,00 €
3.1.9.	Provođenje programa karijerne orijentacije u stručnim školama	Program obuke završilo najmanje 100 nastavnike	MP/CSO, Zavod za školstvo	8.000,00 €
3.1.10.	Promovisanje stručnog obrazovanja orijentisanog prema potrebama tržišta rada i strateškim opredjeljenjima Crne Gore	Broj promotivnih aktivnosti kod različitih ciljnih grupa	CSO/MP, škole, PKCG, UPCG	1.000,00 €
3.1.11.	Povećanje stepena informisanosti građana o značaju i mogućnostima koje pruža sistem neformalnog obrazovanja	Pripremljen vodič kroz sistem neformalnog obrazovanja, Uspostavljen rad portala o obrazovanju odraslih	CSO/MP ZZZCG (biro radi), licencirani organizatori obrazovanja odraslih i dr.	8.700,00 €
3.1.12.	Analiza stanja obrazovanja odraslih u cilju jačanja ovog segmenta obrazovnog sistema	Formirana ekspertska grupa za izvještavanje o stanju obrazovanja odraslih u Crnoj Gori (broj zasjedanja ekspertske grupe, broj iniciranih promjena i pokrenutih aktivnosti)	CSO/MP/PKCG/UPCG/Sindikati, lokalne samouprave, NVO, licencirani organizatori obrazovanja odraslih	6.900,00 €

Cilj 2: Unapređenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i usaglašavanje sa potrebama tržišta rada

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
3.2.1.	Obuka sektorskih komisija za pisanje ishoda učenja	Obučeno najmanje 50 članova sektorskih komisija	MP/CSO	Redovne aktivnosti MP

		za pisanje ishoda učenja		
3.2.2.	Analiza postojeće i izrada/unapređenje metodologije, modela i instrumenata za istraživanje tržišta rada, koji su potrebni za usklađivanje ponude različitih tipova kvalifikacija sa potrebama tržišta rada.	Urađena analiza	MP/sektorske komisije, CSO, PKCG, UPCG	IPA IV 800.000,00 eura za tačke 3,2,2, do 3.2.7. (za 18 mjeseci, od ovog iznosa finansiraće se I obuka nastavnika)
3.2.3.	Sprovođenje istraživanja o nedostajućim vještinama i kvalifikacijama na tržištarada	Sprovedeni programi osposobljavanja za članove nadležnih institucija i sektorskih komisija	MP/sektorske komisije, CSO, PKCG, UPCG	-
3.2.4.	Analiza postojećih kvalifikacija u oblasti stručnog obrazovanja radi utvrđivanja potrebe za njihovim osavremenjavanjem/ili razvojem novih	Urađena analiza postojećih kvalifikacija	CSO/sektorska komisije, PKCG, UPCG	-
3.2.5.	Priprema standard zanimanja, standard kvalifikacija, programa i ispitnih kataloga	Urađeno najmanje 20 standarda zanimanja, 10 standarda kvalifikacija	CSO/sektorske komisije, Savjet za kvalifikacije	-
3.2.6.	Priprema posebnih programa obrazovanja za odrasle i ispitnih kataloga za provjeru neformalno i informalno stečenih znanja	Urađeno najmanje 10 posebnih programa i 10 ispitnih kataloga	CSO/sektorska komisije, Savjet za kvalifikacije	-
3.2.7.	Priprema modularizovanih obrazovnih programa za nivoe II-V	Urađeno najmanje 10 modularizovanih programa	CSO/ Odbor za stručno obrazovanje, Nacionalni savjet za obrazovanje	-
3.2.8.	Obuka ispitivača u postupku provjere prethodno stečenih znanja	Obučeno najmanje 30 ispitivača za postupak provjere	IC	5.000,00 €
3.2.9.	Sprovođenje postupka provjere za prethodno stečena znanja	Sproveden postupak provjere za najmanje 50 kandidata	IC /organizator obrazovanja odraslih	5.000,00 €
3.2.10.	Povezivanje visokog obrazovanja i istraživanja sa privredom.	Unaprijeđen transfer znanja iz istraživačkog sektora ka privredi	MP, Ustanove visokog obrazovanja	redovne aktivnosti
3.2.11.	Istraživanje među mladima, poslodavcima i obrazovnim institucijama radi identifikovanja glavnih prepreka za zapošljavanje iz ugla ključnih kompetencija i socijalnih-emocionalnih vještina	Sprovedeno istraživanje o preprekama za zapošljavanje mladih	Partneri UNICEF-u: MRSS/MP/Uprava za mlade i sport, UPCG/ZZZCG	UNICEF 35,000 USD
3.2.12.	Analiza postojećih servisa i programa podrške mladima i izrada	Pripremljena analiza servisa i programa	Partneri UNICEF-u:	UNICEF 13,000 USD

	preporuka, sa posebnim fokusom na podršku zapošljivosti	podrške mladima sa fokusom na podršku zapošljivosti	MRSS/MP/Uprava za mlade i sport, UPGC/ZZZCG	
3.2.13.	Razvijanje akcionih planova za programe za zapošljavanje mladih koji su zasnovani na rodnoj jednakosti i podacima/dokazima (evidence-based), na osnovu ankete School-to-Work (od škole do posla), kao i odgovarajućih konsultacija	Pripremljena Sveobuhvatna dijagnoza u oblasti zapošljavanja mladih, uključujući institucionalni okvir i programe koje se odnose na zapošljivost, zapošljavanje, posredovanje u zapošljavanju i preduzetništvu, nove vještine za poslove	Partneri ILO: MRSS, ZZCG, MPS, MF, MEK, socijalni partneri	ILO 78,000 USD
3.2.14.	Razvoj kvalifikacija nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja, zasnovanih na ishodima učenja, baziranih na standardima zanimanja u skladu sa potrebama tržišta rada i uključivanje poslodavaca u njihovu izradu	Broj razvijenih stručnih kvalifikacija i kvalifikacija nivoa obrazovanja	CSO/MP,/Sektorske komisije, nastavnici, poslodavci	35.000,00 €
3.2.15.	Prilagođavanje obrazovnih programa licima sa posebnim obrazovnim potrebama u cilju njihovog lakšeg uključivanja na tržište rada	Broj prilagođenih obrazovnih programa	CSO/MP	7.000,00 €
3.2.16.	Povećanje broja učenika koji realizuju praktično obrazovanje kod poslodavaca uključivanjem većeg broja poslodavaca u realizaciju praktične nastave i profesionalne prakse	Povećan broj učenika koji realizuje praktično obrazovanje kod poslodavaca u odnosu na podatke o realizaciji praktične nastave iz 2015.godine,	Škole, poslodavci / CSO	redovne aktivnosti
3.2.17.	Organizacija radionica i seminara za nastavnike stručno teorijskih predmeta i praktične nastave u cilju njihovog stručnog usavršavanja	Broj realizovanih obuka i obučeni nastavnika	CSO	4.000,00 €
3.2.18.	Unapređenje preduzetničkih vještina učenika/polaznika u cilju njihovog samostalnog uključivanja na tržište rada po završetku školovanja	Broj realizovanih aktivnosti u cilju unapređenja preduzetničkih vještina učenika / polaznika	CSO / poslodavci	2.000,00 €

3.2.19.	Nastavak rada na dokumentima koja prate metodologiju obezbjeđivanja i unapređenja kvaliteta obrazovno-vaspitnog rada u ustanovama stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih	Izrađena dokumenta u elektronskoj formi	CSO	15.000,00 €
3.2.21.	Redovno vrednovanje rada ustanova, njihovih programa ili sistema osiguranja kvaliteta od strane eksternih nadzornih tijela	Vrednovan rad deset stručnih/mješovitih škola i pet organizatora obrazovanja odraslih	CSO	35.000,00€
3.2.22.	Jačanje sistema monitoringa i evaluacije kvaliteta obrazovnog sistema, koje uključuje unapređenje kapaciteta institucija i pojedinaca koji učestvuju u procesu eksternog ocjenjivanja kvaliteta i unapređenje kapaciteta ustanova za sprovođenje mehanizama internog obezbeđenja kvaliteta	Obučeni eksterni evaluatori Obučeni evaluatori za internu evaluaciju	CSO, škole	10.000,00 €

PRIORITET 4: Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva

Cilj 1: Unapređenje socijalne inkluzije i sistema socijalne i dječje zaštite, u cilju bolje pokrivenosti i aktivacije ranjivih grupa

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
3.1.1.	Unapređenje saradnje kroz sprovođenje zajedničkih obuka CSR i ZZZCG, kada je u pitanju uključivanje teže zapošljivih lica na tržište rada	Zaposleni u ZZZCG i CSR dodatno edukovani za rad sa teže zapošljivim licima	MRSS/ CSR/ ZZZCG	513.648€ ukupan budžet za ovu mjeru (za 2016. godinu predviđeno 282.506,40€, od čega je 85% EU udio, a 15% nacionalno ko-finansiranje)
3.1.2.	Unapređenje stručnih znanja zaposlenih u CSR putem sprovođenja akreditovanih	Sprovedeni akreditovani programi obuke	Zavod za socijalnu i dječju zaštitu/CSR	Redovan budžet Zavoda za socijalnu i dječju zaštitu za

	programa obuke	zaposlenih u CSR		2016. godinu
3.1.3.	Sprovođenje mjera socijalne uključenosti radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja	Izrađeni i sprovedeni individualni planovi aktivacije radno sposobnih korisnika materijalnog obezbjeđenja	MRSS/CSR/ZZZ/socijalni partneri	Redovan budžet MRSS, CSR i ZZZCG za 2016. godinu
3.1.4.	Unapređenje sistema prikupljanja podataka i analize indikatora koji se koriste za monitoring sistema socijalne i dječje zaštite, kroz izgradnju informacionih sistema ustanova socijalne i dječje zaštite i njihovo povezivanje sa informacionim sistemima centara za socijalni rad	Uspostavljen Integrirani informacioni sistem socijalnog staranja (IISSS)	MRSS/CSR/ustanove socijalne i dječje zaštite	304.000,00€
3.1.5.	Razvoj usluga socijalne i dječje zaštite na lokalnom nivou	Broj razvijenih usluga socijalne i dječje zaštite na lokalnom nivou	MRSS/pružaoci usluga	900.000,00 €

Cilj 2: Integracija u obrazovanju i zapošljavanju lica sa invaliditetom

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
3.2.1.	Profesionalno informisanje i savjetovanje teže zapošljivih lica i lica sa invaliditetom pri izboru ili promjeni zanimanja, obrazovanja i drugih odluka u vezi sa obrazovanjem i zapošljavanjem	Broj realizovanih programa Broj lica sa invaliditetom kojima je pružena usluga	ZZZCG	-
3.2.2.	Uključivanje lica sa invaliditetom u mjere aktivne politike zapošljavanja	Broj lica sa invaliditetom uključenih u mjere Vrste i broj sprovedenih mjera Broj zaposlenih lica sa invaliditetom	ZZZCG	130.000,00 €
3.2.3.	Rad komisije za profesionalnu	Izveštaji o radu	ZZZCG	50.000,00 €

	rehabilitaciju	komisije		
3.2.4.	Sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije lica sa invaliditetom	Broj lica sa invaliditetom uključenih u pojedine mjere i aktivnosti Broj lica sa invaliditetom zapošljivih: na otvorenom tržištu rada; pod posebnim uslovima; nezapošljivih lica sa invaliditetom Broj zaposlenih nakon sprovedenih mjera i aktivnosti	ZZZCG/ poslodavci	300.000,00 €
3.2.5.	Finansiranje grant šema za podsticanje zapošljavanja lica sa invaliditetom	Broj odobrenih projekata Broj zaposlenih lica sa invaliditetom	ZZZCG	1.000.000,00 €
3.2.6.	Podrška razvoja preduzetništva lica sa invaliditetom	Broj odobrenih kredita	ZZZCG	20.000,00 €
3.2.7.	Realizovanje programa i projekata za psihološko osnaživanje dugoročno nezaposlenih lica radi uključivanja u programe aktivne politike zapošljavanja i programe profesionalne rehabilitacija	Broj realizovanih programa i projekata Broj uključenih lica	ZZZCG/ NVO	-
3.2.8.	Unapređenje zapošljavanja lica sa invaliditetom kroz subvencioniranje zapošljavanja lica sa invaliditetom	Broj zaposlenih lica sa invaliditetom	ZZZCG	500.000,00 €

Cilj 3: Uključivanje društveno ranjivih grupa na tržište rada

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
--	------------------------------------	---------------------------------	---	---

3.3.1.	Nastavak programa subvencionisanog zapošljavanja teže zapošljivih lica posebno RE populacije	Broj zaposlenih po uredbi o subvencionisanju	PU	-
3.3.2.	Informisanje I/RL o pravima po osnovu nezaposlenosti	Broj informisanih/prijavljenih na evidencije ZZZCG	ZZZCG	Aktivnost koju sprovode zaposleni u ZZZCG
3.3.3.	Realizacija programa obrazovanja, za sticanje stručne kvalifikacije za RE populaciju	Broj stečenih kvalifikacija i broj učesnika programa	ZZZCG	10.000,00 €
3.3.4.	Realizacija programa javnih radova za RE populaciju	Broj učesnika javnih radova	ZZZCG	40.000,00 €

Cilj 4: Stvaranje uslova za razvoj socijalnog/društvenog preduzetništva

	MJERE / AKTIVNOSTI 2016	REZULTAT / INDIKATOR	Nosilac aktivnosti/ partnerska institucija	Procjena potrebnih sredstava
3.4.1.	Organizovanje okruglog stola na temu razvoja socijalnog preduzetništva	Održan okrugli sto i izrađene preporuke u pogledu razvoja socijalnog preduzetništva	MRSS	10.000,00 €