



Zavod za zapošljavanje CRNE GORE

Employment Agency of Montenegro

NACIONALNA STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA

Za period 2007 – 2010 godina

Podgorica, januar 2007 god.

SADRŽAJ:

1.	UVOD	3
2.	OSNOVNA POLAZIŠTA I CILJEVI	5
3.	MAKRO-EKONOMSKI AMBIJENT	8
4.	TRŽIŠTE RADA	11
4.1	STANOVNIŠTVO	11
4.2.	ZAPOSLENOST	13
4.3.	NEZAPOSLENOST	17
5.	MJERE I AKTIVNOSTI NA REALIZACIJI STRATEGIJE	30
5.1.	POMOĆ U TRAŽENJU POSLA I PREVENCIJA DUGOROČNE NEZAPOSLENOSTI	30
5.2	STIMULISANJE PREDUZETNIŠTVA	36
5.3	REAGOVANJE NA PROMJENE I MOBILNOST NA TRŽIŠTU RADA	40
5.4	STIMULISANJE RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA DOŽIVOTNOG UČENJA	46
5.5	POVEĆANJE PONUDE RADNE SNAGE I PROMOCIJA AKTIVNOG STARENJA	48
5.6	RAVNOPRAVNOST POLOVA	49
5.7	BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE POSEBNO POGOĐENIH GRUPA NA TRŽIŠTU RADA	51
5.8	OMOGUĆITI ISPLATIVOST RADA – RASTEREĆENJE PLATA	54
5.9	SMANJENJE NEPRIJAVLJENOG RADA	57
5.10	OTKLANJANJE REGIONALNIH RAZLIKA	60
6.	RADNO-PRAVNA REGULATIVA	62
7.	RAZVOJ INSTITUCIONALNE INFRASTRUKTURE	64
7.1	SLUŽBA ZA ZAPOSŁJAVANJE	64
8.	STATISTIKA I ISTRAŽIVANJA	69
9.	SOCIJALNO PARTNERSTVO	70
10.	FINANSIJSKI ASPEKT REALIZACIJE STRATEGIJE	70
11.	PRAĆENJE REALIZACIJE	71
12.	PRILOG	72

1. UVOD

Iz jednog opštijeg određenja **zaposlenosti** kao: indikatora ekonomskog, kulturnog i socijalnog prosperiteta zajednice, izvora egzistencije najšireg kruga populacije, stabilizacije socio-ekonomskog statusa pojedinaca i zajednice, a **nezaposlenosti** kao: sinonima siromaštva, socijalne marginalizacije, nepotrebnog i nepovratnog prosipanje ljudskih resursa, može se sagledati suštinski-sadržajno značaj pitanja zaposlenosti za svakog pojedinca a i za određenu zajednicu.

Zapravo, kroz odnos broja zaposlenih i nezaposlenih, odnosno, kroz stopu zaposlenosti ili nezaposlenosti, kao najintegralnijih izraza te relacije, načina i kvaliteta optimalizacije tog odnosa određenu zajednicu, u većoj ili manjoj mjeri, čini sosio-ekonomski stabilnijom, sigurnijom i, u osnovi, uspješnijom. To, takođe, govori o stepenu njene razvijenosti, njenom odnosu prema radno-stručnom potencijalu, kao osnovnom resursu te zajednice, razvojnim perspektivama itd.

Relativno visoka nezaposlenost u Evropi 90-tih godina, i neophodnost rješavanja tog problema, uticala je da se, i kod najrazvijenijih zemalja, problematika tržišta rada postavi kao jedno od centralnih odnosno proritetnih ciljeva ekonomske politike. Tako su, 1997 god. oblikovane **zajedničke smjernice politike zapošljavanja Evropske unije**, koje određuju četiri osnovna stuba te politike:

- povećanje zapošljivosti stanovništva
- podsticanje preduzetništva i preduzetničke svijesti
- podsticanje prilagodljivosti pojedinaca i preduzeća
- jednake mogućnosti zapošljavanja – uklanjanje svih oblika diskriminacije.

U skladu sa tim „opštini“ određenjima, Evropska komisija je jula 2003 godine utvrdila **deset smjernica u oblasti zapošljavanja za zemlje Evropske Unije**:

1. Pomoć u traženju posla i prevencija dugoročne nezaposlenosti,
2. Stimulisanje preduzetništva,
3. Promovisati adaptabilnost, mobilnost i odgovoriti na promjene na tržištu rada,
4. Promovisati razvoj ljudskih resursa i doživotnog učenja,
5. Povećanje ponude radne snage i promovisanje produženja aktivnosti radne snage - „aktivno starenje“
6. Ravnopravnost polova,
7. Promovisati integraciju teže zapošljivih grupa u tržište rada,
8. Omogućiti isplativost rada,
9. Smanjenje obima neprijavljenog rada,
10. Smanjivanje regionalnih razlika na tržištu rada.

Konkretni ciljevi Strategije zapošljavanja i navedenih smjernica EU projektovani do 2010 godine:

1. Ukupnu stopu zaposlenosti povećati na 70% (u 2005. je bila 63,8%),
2. Stopu zaposlenosti žena povećati na 60% (u 2005. je bila 56,3%),
3. Obezbijediti da svako nezaposleno lice dobije mogućnost za novi početak prije isteka perioda od 6 mjeseci nezaposlenosti za mlade i u roku od 12 mjeseci nezaposlenosti za odrasle i to u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, rada ili drugih mjera za zapošljavanje odraslih,
4. Obezbijediti da 25 % dugotrajno nezaposlenih bude uključeno u aktivne mjere u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, radne prakse ili ostalih mjera za zapošljavanje, sa ciljem da se dostigne prosjek tri najnaprednije države članice EU,
5. Najmanje 85 % starih 22 godine i više reba da ima završenu četvorogodišnju srednju školu,
6. Da učešće osipnika iz sistema redovnog obrazovanja ne prelazi 10%,
7. Prosječna stopa udjela u cjeloživotnom obrazovanju, u starosnoj dobi od 25-64 godina, treba da obuhvata 12,5 % aktivnog stanovništva,
8. Stopu zaposlenosti starijih radnika (55-64 godine) povećati do nivoa od 50% (u 2005. godini je 42,5%),
9. Povećanje starosne granice za odlazak u penziju za 5 godina.

Da bi se navedeni-projektovani ciljevi ostvarili potreban je:

- rast zaposlenosti od 1,5% prosječno godišnje (u periodu 2000-2003 stopa rasta zaposlenosti je bila 0,7% na godišnjem nivou što je nedovoljno za ostvarenje projekcije za 2010. god.),
- rast zaposlenosti žena od 1,2%, prosječno godišnje,
- rast zaposlenosti starijih radnika za 3,2% , prosječno godišnje,
- brigu o djeci učiniti dostupnim za 90% djece između 3 godine i osnovne škole i 33% djece mlađe od 3 godine.

Nacionalna Strategija zapošljavanja za period 2007 – 2010 god. donosi se sa ciljem da se, u predstojećem procesu pridruživanja Evropskoj Uniji, u oblasti tržišta rada, ostvare kretanja i strukturni odnosi na tom tržištu približni razvijenim tržišnim ekonomijama odnosno navedenim ciljevima.

Dvogodišnjim **akcionim planovima zapošljavanja** će se, konkretizovati, dimenzionirati i dinamizirati, realizacija pojedinih mjera predviđenih Strategijom i, eventualno, dopunjavati sa novim, korigovati i sl.

Obrada problematike vršena je na osnovu raspoložive faktografske građe a, prije svega, na osnovu podataka MONSTAT-a (popisa stanovništva 1981, 1991 a posebno popisa iz 2003 god., Ankete o radnoj snazi iz 2004 i 2005 god.), evidencija i analitički materijali Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, evidencija Fonda zdravstva i Fonda PIO, istraživanja i analize Instituta za strateške studije i prognoze, analitički materijali, izvještaji i analize Republičkog sekretarijata za razvoj, itd.

Kod analiziranja stanja na tržištu rada u Crnoj Gori (stanovništvo, zaposlenost, nezaposlenos itd.) treba imati u vidu okolnost da se postojeće evidencije i podaci, zvanični i nezvanični međusobno razlikuju, često i znatno. Pored toga, neke od navedenih evidencija i istraživanja još uvijek su neprilagođene ili su nepotpuna za praćenje i analiziranje pojava na tržištu

rada prema određenim međunarodnim standardima-indikatorima. Zbog toga je analiziranje te problematike vršeno kroz upoređivanje nekoliko izvora (uglavnom faktografski) kako bi se što objektivnije i realnije prikazalo stanje u oblasti tržišta rada.

Isto tako, nije vršena detaljnija elaboracija pojedinih pitanja, budući da je to sadržano u drugim dokumentima, strategijama, projektima, studijama, analizama i programima. Uz to, složenost određenih problema na tržištu rada zahtijevalo bi posebno svestranije analiziranje i istraživanje.

2. OSNOVNA POLAZIŠTA I CILJEVI

Osnovna polazišta

Strategija **polazi** od toga da stanje na tržištu rada zavisi od privrednih, demografskih i socijalnih kretanja koji: opredjeljuju, usmjeravaju, ograničavaju, objektiviziraju programske sadržaje i dinamiku njihove realizacije.

Strategijom se, polazeći od ljudskih, institucionalnih i finansijskih mogućnosti Crne Gore, **objektivizira realizacija smjernica zajedničke politike zapošljavanja Evropske Unije** koje će, sa punopravnim članstvom, postati obavezujuće.

Strateška usmjerenja tržišta rada i zapošljavanja proizilaze i iz drugih razvojnih programa i strategija, koje utiču na stanje u oblasti tržišta rada, i koja su, u mjeri primjerenoj tim dokumentima i njihovoj namjeni tretirala to tržište, kao što su: Agenda ekonomskih reformi u Crnoj Gori, Strategija regionalnog razvoja, Strategija razvoja i smanjivanja siromaštva, Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća, Strategije zapošljavanja pripadnika RAE populacije kao dio projekta "Dekada za uključivanje Roma 2005-2015", Strategija obrazovanja odraslih i drugih dokumenata koji se odnose na reforme u oblasti obrazovanja, Strategija razvoja turizma, Strategija razvoja poljoprivrede, itd.

Strategija se donosi u uslovima, značajnih pozitivnih tendencija tranzicionih promjena i **stabilizacije makro-ekonomskog ambijenta koji, realno, omogućava, realizaciju predviđenih mjera i aktivnosti**, odnosno programskih sadržaja u oblasti tržišta rada i dalje povećanje zaposlenosti.

Osnovno polazište politike tržišta rada u periodu 2007-2010 god. zasniva se na **sveobuhvatanom pristupu u rješavanju problema** na tom tržištu a ne samo na klasičnim aktivnim programima zapošljavanja, već politiku zapošljavanja postavlja kao splet međuzavisnih mjera u oblasti prilagodljivosti poslovanja i zapošljavanja, fiskalnih podsticaja, mjera za stimulisanje preduzetništva, podsticanja razvoja malih i srednjih preduzeća, mjera za povećanje osposobljenosti aktivnog stanovništva, uključujući i povećanje nivoa formalnog i neformalnog obrazovanja aktivnog stanovništva i mjera, koje različitim društvenim grupama obezbjeđuju ravnopravnost u pristupu radu.

Osnovni ciljevi

Dugoročna prisutnost određenih problema, složenost i značaj njihovog rješavanja, opredjeljuje da se, realizacijom **mjera i aktivnosti predviđenih Strategijom, u oblasti tržišta rada u periodu 2007 – 2010 godina, kao prioritarno, ostvari:**

- **smanjivanje učešća dugotrajne nezaposelnosti na oko 45% (u 2006 god. 58,0%)**
- **smanjenje učešća nezaposelnih bez stručnog obrazovanja na oko 20% (u 2006 god. 26,0 %)**
- **uključivanje u aktivne programe zapošljavanja svih mladih nezaposlenih koji u roku od 9 mjeseci od nastupa nezaposlenosti nisu našli novo zaposlenje, odnosno, za sve ostale koji se u roku od 12 mjeseci nakon toga nisu zaposlili,**
- **usklađivanje i podizanje kvaliteta ponude sa tražnjom radne snage,**
- **razvijanje posebnih programa i specijalizovanih izvođača za rad sa teže zapošljivim grupama nezaposlenih,**
- **smanjivanje regionalnih razlika u zaposlenosti i nezaposlenosti,**
- **rast zaposlenosti od 2,5-3%, prosječno godišnje (u periodu 2003-2006 god. 2-2,5%),**
- **smanjenje stope nezaposlenosti na 8-10% (u 2006 god. 14,7%)**
- **smanjivane rada i zapošljavanja „na crno“ (procjenjuje se da je, u tom „radno-pravnom“ statusu od 25.000 do 30.000 lica),**
- **podsticanje mobilnosti radne snage,**

Osnovni preduslovi za ostvarivanje navedenih ciljeva su:

- **povezivanje svih komponenti ekonomske politike sa politikom zapošljavanja i stvaranje stabilnog makro-ekonomskog ambijenta za dinamičan ekonomski rast,**
- **formiranje stimulativnog okruženja za domaća i strana direktna ulaganja,**
- **realizovanje niza aktivnih programa zapošljavanja, sa posebnim naporima na stvaranju mogućnosti za zapošljavanje ugroženih grupa,**

- **podsticanje preduzetništva i stimulisanje rasta malih i srednjih preduzeća,**
- **podizanje obrazovnog i kvalifikacionog nivoa aktivnog stanovništva, odnosno njegove stručne osposobljenosti,**
- **smanjivanje sive ekonomije,**
- **smanjenje regionalnih razlika u razvijenosti,**
- **uskldjivanje zakonodavstva i politike tržišta rada sa normama i standardima EU,**
- **razvoj institucionalne infrastrukture, na republičkom, regionalnom i lokalnom nivou, koja će se baviti rješavanjem problema zapošljavanja,**
- **usmjeravanje većeg obima sredstava za rješavanje problema na tržištu rada,**
- **razvijanje i uspostavljanje integralnoga statističko-informacionog sistema koji će omogućiti praćenje stanja na tržištu rada saglasno međunarodno prihvaćenim pokazateljima odnosno indikatorima.**
- **razvoj socijalnog partnerstva u oblasti rješavanja problema nezaposlenosti i povećanja zapošljavanja.**

Iako se, u poslednjih nekoliko godina, ostvaruje veće programsko, institucionalno i finansijsko okretanje Republike problematici tržišta rada, njeno rješavanje, na duži rok, imajući u vidu okolnost, da **neki od prisutnih problema** u toj oblasti, protekom vremena, **bivaju složeniji i sve teže rješivi** zahtijeva niz normativnih, institucionalnih i finansijskih preduslova i ambicioznijih zahvata u cilju njihovog efikasnijeg rješavanja.

Zbog toga je, **na nivou države, neophodno ostvariti „odgovarajući prioritet“** u rješavanju problematike tržišta rada i obezbijediti usklađeno djelovanje pojedinih politika koje utiču na stanje u toj oblasti, kao npr: ekonomske, socijalne, fiskalne, politike obrazovanja, politike zarada, politike porodice, politike zdravlja, itd.

U tom smislu posebno je važno ostvariti, **koordinirano i usklađeno djelovanje svih vladnih resora**, posebno onih, koji imaju značajnu ulogu u ubrzavanju privrednog razvoja koji bi omogućio otvaranje novih radnih mjesta kao osnovnog preduslova i mjere uspješnosti i pozitivnih kretanja u ovoj oblasti.

Neophodno je, dakle, problematiku tržišta rada i zapošljavanja postaviti u centar ekonomskih i socijalnih politika te stanje i uspješnost tih politika cijiniti, prije svega, kroz njihov doprinos zapošljavanju.

3. MAKROEKONOMSKI AMBIJENT

Osnovna polazišta i okviri ekonomske politike za period 2002-2007 god. utvrđeni su Agendom ekonomskih reformi u Crnoj Gori kojom su postavljena tri globalna cilja:

1. Brz, održiv privredni razvoj kroz povećanje ekonomskih sloboda, jačanje uticaja privatnog sektora i postizanje većeg stepena makro-ekonomske stabilnosti, uz postepeno smanjenje zavisnosti od inostrane pomoći;
2. Izgradnja institucionalnog i pravnog okvira kompatibilnog sa međunarodnim standardima i normama, zasnovan na vladavini prava;
3. Rast životnog standarda građana, uz uspostavljanje adekvatnog sistema socijalne i zdravstvene zaštite i obrazovnog sistema.

Agendom je, u dijelu ekonomskih reformi, navedeno šest osnovnih oblasti u kojima treba sprovesti niz zadataka koji treba da transformisati crnogorsku privredu, i to:

- Preduzetništvo;
- Investiranje;
- Širenje poreske osnove;
- Legalizacija sive ekonomije;
- Povećanje konkurencije i konkurentnost crnogorske ekonomije;
- Otvaranje novih radnih mjesta.

Turizam, poljoprivreda, šumarstvo i prerada drveta, Agendom su definisani kao prioritetni sektori u razvoju.

Makroekonomski ciljevi utvrđeni Agendom predviđaju rast BDP per capita 29,8 % (prosječno godišnje oko 7%), povećanje stranih investicija za 2,4 puta, pad stope nezaposlenosti sa 23.3% na 19%, itd.

Osnovni zadaci ekonomske politike su:

- Snaženje biznisa uz novo zapošljavanje;
- Rast investicija ;
- Ubrzanje procesa privatizacije;
- Jačanje konkurentnosti crnogorske ekonomije;
- Podsticaj izvozne orijentacije privrede;
- Eliminisanje biznis barijera;
- Dalje smanjenje učešća sive ekonomije ;
- Smanjenje broja nezaposlenih;
- Smanjenje učešća budžetskog deficita u bruto domaćem proizvodu;
- Smanjenje deficita bilansa robe i usluga;

- Smanjenje učešća javne potrošnje u bruto domaćem proizvodu;
- Održavanje inflacije do nivoa od 3,0%.

Osnovne karakteristike makro-ekonomskih kretanja:

Ostvarivanja Ekonomske politike Crne Gore u periodu 2002 - 2006 god. ukazuje na usmjerenost i uskladjenost ukupne aktivnosti sa osnovnim pravcima i opredjeljenjima iz Agende ekonomskih reformi za Crnu Goru 2002. do 2007. godine. U tom okviru, proces kontinuiranog unapredjivanja systemske infrastrukture i opšteg ambijenta, uz održavanje pozitivnih efekata **uspostavljene makro-ekonomske stabilnosti** i sve izraženiju orijentaciju na razvojne projekte, omogućio je ubrzanje privrednog rasta iznad utvrđenih proporcija.

Kontinuitet **uskladjivanja systemskog ambijenta sa normama i standardima zemalja Evropske Unije** omogućio je progres u dostizanju većih ekonomskih sloboda, otvorenosti sistema, liberalizacije ekonomskih tokova i djelovanja tržišnih mehanizama.

Razvoj preduzetništva i preduzetničke inicijative ima snažnu systemsku podršku kroz Program za podsticanje preduzetništva.

Smanjenjem poreskog opterećenja zarada stimuliše se preduzetnička aktivnost poslodavaca i novo zapošljavanje ne ugrožavajući pritom priliv budžetskih prihoda.

Investicioni ambijent se unapređuje podrškom novom biznisu i uklanjanjem barijera za pokretanje biznisa, snaženjem sudske i pravosudne funkcije kojom se garantuju svojinski odnosi i neprikosnovenost ugovora, što u cjelini ima za rezultat pojačan interes stranih investitora za ulaganja kroz proces privatizacije i nove razvojne projekte.

Realizuje se Plan privatizacije uz dosta dobro interesovanje na raspisanim tenderima za privatizaciju, čime se praktično privodi kraju proces vlasničke transformacije privrede.

U realnom sektoru ostvaruje se rast u oblasti industrijske proizvodnje, gradjevinarstvu, saobraćaju, turizmu, trgovini itd.

U okviru sektorskih politika realizuje se razvojni prioritet poljoprivrede i turizma.

Evidentan je vrlo dinamičan rast prihoda od poreza u fiskalnoj sferi tokom proteklog perioda ove godine i vrlo dobar trend u finansijskom sektoru sa porastom prometa na finansijskom tržištu.

U implementaciji je Strategija podsticanja izvoza kojom su utvrđeni osnovni pravci aktivnosti i mjere za usmjeravanje privrede ka izvozu, uz supstituciju uvoza u skladu s objektivnim mogućnostima, a sve to u cilju uravnoteženja bilansa robne razmjene s inostranstvom.

Pokrenut je proces pripreme novih systemskih, organizacionih i metodoloških rješenja koja treba da omoguće kompatibilnost i uporedivost statističkih iskaza sa međunarodnim standardima.

Makro-ekonomski pokazatelji za period 2002-2006 godinu:

- Društveni bruto proizvod-BDP će, prema procjenama, u 2006 god. iznositi 1.759,0 mil.€ što je za oko 44% više u odnosu na 2002 god.
- Inflacija mjerena indeksom cijena na malo bilježi konstantan pad, tako da u je u 2005. godini iznosila 1,8%, a u prvih 9 mjeseci 2006. godine 1,7%.
- Indeks industrijske proizvodnje se povećavao u periodu 2002.-2004. godina da bi u 2005 g. zabilježio pad od 1,9%. U prvih 9 mjeseci 2006. godine indeks industrijske proizvodnje je povećao po stopi od 2,9% u odnosu na prethodnu godinu.
- Broj zaposlenih se u periodu 2002. – VIII 2006. godine povećao za 35,9% a broji nezaposlenih smanjio za 50,66%.
- Prosječna neto zarada je u 2006 god. (avgust) iznosila 249,22€ što je za 67,2% više u odnosu na 2002 god (149,10€) dok je bruto zarada u istom periodu povećana za 51,8% (381,77€ : 251,34€).
- Robni uvoz se u periodu 2002. – 2005. godina se povećao za 66,57%. Robni izvoz se u istom periodu povećao za 72,79%.
- Direktne strane investicije bilježe značajan porast od 77,31% u 2005. u odnosu na 2002. godinu. U prvih 9 mjeseci 2006. godine zabilježen je iznos od 273 mil € direktnih stranih investicija.

Osnovni makro-ekonomski pokazatelji

(Tab. 1.)

Pokazatelji	2002	2003	2004	2005	IX 2006
BDP (mil €)	1.221	1.375	1.535	1.642	1.262,7
BDP stopa realnog rasta	0,84	2,53	2,97	3,8	6,5
Inflacija	9,4%	6,7%	4,3%	1,8%	1,7%
Industrijska proizvodnja (stopa rasta u odnosu na preth. godinu)	0,6%	2,4%	13,8%	-1,9%	1,5%
Broj zaposlenih	113.827	111.968	143.479	145.479	154.699
Broj nezaposlenih	76.293	68.625	58.950	48.845	38.652
Prosječna neto zarada	149,11	174,0	195,4	213,1	249,2
Prosječna bruto zarada	251,34	271,2	304,1	326,5	381,7
Uvoz po robnim sektorima (mil.\$)	564,5	467,7	868,5	940,3	247,1
Izvoz po robnim sektorima (mil.\$)	251,4	199,4	452,1	434,4	103,2
Robni bilans (mil €)	-313,1	-268,3	416,4	505,9	143,9
Direktne strane investicije (mil €)	86,9	43,8	61,9	383	317

4. TRŽIŠTE RADA

- Stanje i tendencije -

4.1. Stanovništvo

U strukturi i kretanju stanovništva u Crnoj Gori, u zadnjih 20-tak godina, došlo je do **znatnih promjena, prije svega, onih koje, direktno ili indirektno, u većoj ili manjoj mjeri utiču ili generišu neke karakteristike, stanja ili kretanja na tržištu rada.** Ta kretanja i promjene su izrazitije ako se posmatraju za duži vremenski period (npr. 60-tak godina unazad).

Osnovne karakteristike tih kretanja i odnosa mogu se svesti na sledeće:

- **Ukupan broj stanovnika** Crne Gore je prema popisu iz 2003 g za 0,8% veći u odnosu na popis iz 1991 g.dok je, po tom, u odnosu na popis iz 1981 g. bio veći za 5,2% (*Tab.7. Priloga*);
- **Broj žena** u ukupnom stanovništvu povećan je sa 50,4% u 1991 g. na 50,8% u 2003 god.;
- Broj stanovnika **predškolskog uzrasta**, u ukupnom broju stanovnika, je u 2003 g. u odnosu na 1991 g. smanjen sa 13 % na 9%;
- Broj stanovnika **do 15 godina starosti** smanjen je sa 27,4% na 20,5%;
- Broj stanovnika sa **preko 65 godina starosti** povećan je sa 8,2% u 1991 god. na 12,8% u 2003 god. (*Tab.8. Priloga*).
- Prosječna starost stanovništva prema popisu iz 2003 g. je 35,9 godina);
- Stopa **prirodnog priraštaja** opala je sa 11,4‰ (u 1985 g) na 4,3 ‰ u 2003 god. (u 1950 godini je bila 20,9 ‰)
- **Obrazovna struktura stanovništva starog 15 i više godina je, prema popisu iz 2003 godine, znatno povoljnija od te strukture po popisu iz 1981 god.** Tako je učešće stanovništva bez školske spreme smanjeno sa 13,9% na 4,3% a učešće višeg i visokog obrazovanja povećano sa 6,2% na 12,6%. Isto tako, učešće nepismenih u stanovništvu starom 10 i više godina smanjeno je sa 9,4% na 2,4% (*Tab. 9. Priloga*).
- **Radni kontigent** (stanovništvo od 15 do 65 godina starosti) se prema popisu stanovništva povećao sa 62,4% u 1981 g. na 66,5% u 2003 godini (Radni kontigent čini : aktivno - 264.276 i

neaktivno stanovništvo - 132.866). Prema Anketi o radnoj snazi, u periodu 1999-2005 god nije bilo značajnijih razlika u broju i strukturi radno-sposobnog stanovništva.

- **Aktivno stanovništvo** je prema popisu stanovništva u 2003 g. za 11,4% (264.276) veće u odnosu na 1991 g. (237.280) a za 37,0% veće u odnosu na 1981 g. (192. 852). Aktivna radna snaga se prema Anketi kretala između 256.569 i 259.000.

Aktivno stanovništvo čine zaposleni (oko 195.000 - prema podacima ISSP), nezaposleni (prema evidencijama Zavoda 42.000) i oko 27.000 ostalog aktivnog stanovništva (poljoprivrednici i dio radno angažovanih " na crno" neobuhvaćeni brojem zaposlenih)

- Stopa aktivnosti radne snage (učešće aktivnog stanovništva u radnom kontingentu) je prema **popisu iz 2003 god.** bila 66,5% a prema popisu iz 1991 g. 61,2%.
- Stopa aktivnosti radne snage prema, **prema Anketi o radnoj snazi iz oktobra 2004 i 2005 godine:**

(Tab. 2.)

Red. br.	Staros. grupe	Oktobar 2004 god.			Oktobar 2005 god.		
		Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene
1	2	3	4	5	6	7	8
1	15-24	35,0	38,7	30,8	32,6	37,4	26,6
2	24-34	77,3	89,2	66,5	74,4	82,4	67,2
3	35-54	76,9	86,0	68,1	76,8	82,8	70,9
4	55-64	33,2	50,7	18,6	31,4	41,2	21,2
5	25-54	77,1	87,0	67,6	76,0	82,7	69,6
6	15-64	60,1	69,0	51,4	58,9	64,6	53,1

- **Neaktivno stanovništvo** u radnom kontingentu je, prema popisu iz 2003 g., učestvovalo 33,5% a prema popisu iz 1991 g 38,8% (**prema Anketi o radnoj snazi** stopa neaktivnosti radne snage je oktobra 2004 god.bila 39,9% a oktobra 2005 god. 46,% (Tab.2.).

Neaktivno stanovništvo čine penzioneri (oko 35.000 penzionera ispod 65 godina starosti), učenici i studenti (oko 55.000), domaćice (oko oko 30.000) i ostali izdržavani i nesposobni za rad (oko 15.000).

- Izražene **migracije** selo-grad, migracije iz nerazvijenih prema razvijenim regionima, migracija na širem području bivše zajedničke države, migracije prema inostranstvu, priliv relativno velikog broja izbjeglica i raseljenih lica u zadnjih 15-tak godina, itd

Zbog navedenih migracionih kretanja kod 12 opštine sjevernog, manje razvijenog dijela Crne Gore, je, u periodu 1981 do 2003 god., došlo do smanjenja ukupnog broja stanovnika (*Tab. 8. Priloga*), dok su Podgorica i primorske opštine zabilježile povećanje.

- **Gradsko stanovništvo** je, prema popisu stanovništva 1991. i 2003 g. povećano sa 350.840 na 383.808 tj. sa 59.2% na 61.9% od ukupnog stanovništva.
- **Mobilnost radne snage** u Crnoj Gori je otežana zbog geografske karakteristika i neskladom između relativno niskih zarada troškova života i najčešće loših radnih uslova.

U vrijeme turističke sezone, je nešto veća mobilnost radne snage ka južnom iz ostalih dijelova Republike. To je, iz navedenih razloga, još uvijek nedovoljno, ali imajući u vidu projekcije razvoja turističke privrede, predstavlja potencijalnu mogućnost za ostvarivanje znatno veće mobilnosti radne snage a time i većeg zapošljavanja.

4.2. Zaposlenost

Da bi se realnije sagledalo stanje i prisutne tendencije u oblasti tržišta rada neophodno je dati određeni istorijsko-hronološki osvrt na socio-ekonomski ambijent koji predhodi sadašnjem stanju.

U periodu do kraja 80-tih god. socijalizacija ekonomije i rezultata ekonomije podrazumijevala je i socijalizaciju zapošljavanja, pa zbog toga problem nezaposlenosti nije bio prisutan ili je bio izražena vrlo malim brojem.

Ipak, nezaposlenost je postojala, bez obzira na napore države da se taj problem sanira kroz neekonomska i neselektivna otvaranja proizvodno-poslovnih kapaciteta, neekonomskog uvođenja višesmjenskog rada, kao i zapošljavanja velikog broja radnika mimo projektovanih kapaciteta i realnih potreba.

U periodu od 1990-2000.g. na prostoru ex-Jugoslavije dogodile su se radikalne promjene i događaji, kao što su : grubi raspad SFRJ, samim tim i raspad tržišta, rat i kroz to razaranja privrednih sistema, izuzetno oštre sankcije međunarodne zajednice, hiperinflacija sa svim svojim pogubnim posljedicama na ekonomiju i stanovništvo, migracije stanovništva iz ratom pogođenih područja – do NATO intervencije 1999.godine. Uz to čitav period je bio opterećen unutrašnje-političkim tenzijama koje su dodatno blokirale ekonomiju. U tom periodu Država je nastojala da sanira socio-ekonomske posledice navedenih okolnosti i omogući privredi i stanovništvu puko preživljavanje.

Nakon 2000 g. a posebno u nekoliko zadnjih godina nastupaju relativno stabilniji uslovi za regulisanju stanja i kretanja na tržištu rada pa i povoljniji

uslovi za realizaciju niza mjera i aktivnosti u rješavanju problema nezaposlenosti

Kod analitičkog sagledavanja stanja i prisutnih tendencija u oblasti tržišta rada treba imati u vidu da se postojeće evidencije o zaposlenosti i nezaposlenosti zvanične i nezvanične, izvedene ili određenim istraživanjima projektovane-procijenjene u Crnoj Gori, još uvijek, u velikoj mjeri međusobno razlikuju, često i znatno.

Tako je, broj zaposlenih, prema zvaničnim-redovnim evidencijama „podcijenjeni" a broj nezaposlenih „precijenjeni". To potvrđuje i činjenica da se podaci dobijeni putem odgovarajućih anketa, istraživanja ili procjena o zaposlenosti i nezaposlenosti bitnije razlikuju od podataka iz redovnih-zvaničnih evidencija.

Pored toga, treba imati u vidu i sledeće:

Zakonskim rješenjima, još uvijek nije do kraja i sveobuhvatno precizirano statusno određenje zaposlenosti već se, u osnovi, zaposlenim smatra lice u stalnom radnom odnosu odnosno radnom odnosu na određeno vrijeme ali sa punim radnim vremenom dok drugi, vidovi rada, zapošljavanja, odnosno, radnog angažovanja nijesu obuhvaćeni zvaničnim evidencijama, Isto tako, statusno određenje nezaposlenosti se posredno izvodi na osnovu evidencija Zavoda za zapošljavanje što se nebi moglo uzeti kao jedini osnov i uslov tog statusnog određenja sobziron da se na tim evidencijama nalaze i lica koja se, u faktičkom smislu, nebi mogla smatrati nezaposlenim, kao npr.

- veliki broj lica koja su, na duži ili kraći rok, zaposlena odnosno radno angažovana „na crno" i u zoni „sive ekonomije" nije obuhvaćen zvaničnim evidencijama o broju zaposlenih već se nalaze a na evidencijama Zavoda zbog zdravstvenog osiguranja.
- poljoprivrednici koji nijesu socijalno osigurani a u potpunosti ili u velikoj mjeri obezbeđuju sredstva za život obavljajući tu djelatnost; već se, takođe zbog zdravstvenog osiguranja se nalaze a na evidencijama Zavoda.
- sve prisutniji, nestandardni, vidovi rada i zapošljavanja (skraćeno radno vrijeme, rad kod kuće, pomoć u kući, rad preko vikenda, samozapošljavanje itd.)
- određeni broj studenata koji inače nebi prihvatili ponuđeni posao niti ga, zapravo, traže i koji se nebi mogli smatrati kao dio za rad raspoložive populacije;

Međunarodna organizacija rada pod zaposlenim podrazumijeva svako lice koje u određenom (referentnom-posmatranom) periodu obavljala neku aktivnost i za to dobije-ostvari određenu naknadu u novcu ili stvarima.

Nezaposlenim se, prema međunarodnom standardima, smatraju lica koja su, u toku određenog (referentnog -posmatranog) perioda, bila bez posla, a koja su trenutno spremna da rade i koja aktivno traže posao.

Prema tome, kada se broj zaposlenih i nezaposlenih, prema podacima MONSTAT-a, Fonda zdravstva i Zavoda za zapošljavanje, koriguje-objektivizira po osnovu navedenih elemenata (rad „na crno“, „neosigurani“ poljorivrednici, itd.) broj stvarno zaposlenih u Crnoj Gori bi se sada kretao preko 200.000 a broj nezaposlenih oko 30.000.

Osnovne karakteristike stanja i prisutnih kretanja u oblasti zaposlenosti:

- Proces **društveno-ekonomske tranzicije**, uticao je na znatne **promjene strukture privrede** kako u pogledu obima, tako i učešća i vrste u obavljanju određenih djelatnosti.

Do početka 90-ih, u Crnoj Gori su dominirala velika industrijska preduzeća u društvenom vlasništvu, prije svega, u metalurškom sektoru, proizvodnji energije, tekstilnoj i drvnoj industriji. Industrijski sektor je bio dominantan i u stvaranju društvenog proizvoda i zapošljavanju. U primarnoj poljoprivredi mala privatna gazdinstva proizvodila su za podmirenje uglavnom sopstvenih potreba. Uslužni sektor je bio nerazvijen.

Tako je, prema podacima MONSTAT-a, npr. broj zaposlenih u oblasti industrije tekstila, kožne obuće i galanterije smanjen za preko 80%, pomorskog saobraćaja preko 75%, tekstilne industrije preko 55%, itd.

Istovremeno broj zaposlenih u oblasti saobraćaja, trgovine, ugostiteljstva i turizma i zanatstva je sada, u odnos na prije 15 godina, dvostruko veći.

Što se tiče strukture zaposlenih prema vrsti vlasništva, u navedenom periodu došlo je do velikih promjena. Podaci ukazuju da je, došlo do značajnog smanjenja učešća zaposlenih u preduzećima u društvenom sektoru a da je znatno povećano učešće broja zaposlenih u privatnom i mješovitom sektoru.

U sjevernom, manje razvijenom dijelu Crne Gore, su do 1990 g. bile locirane industrijske radno-intenzivne grane djelatnosti koje su zapošljavale najviše radne snage kao npr: tekstil, industrija kože, prerada drveta. Kod tih djelatnosti je u proteklom 15-godišnjem periodu došlo do otpuštanja velikog broja radnika. Istovremeno, mali gradovi i nerazvijena infrastruktura u ruralnim a, prije svega, brdsko-planinskim područjima nijesu omogućavale intenzivniji razvoj poljoprivrede i uslužnih djelatnosti.

- Prema podacima **Monstat-a**, prosječan **broj zaposlenih** u avgustu 2006 godini u Crnoj Gori je bio **154.699 što je za 35,9% više u odnosu na 2002 god.** Prema istraživanjima **Instituta za strateške studije i prognoze** (ISSP) iz Podgorice prosječan broj zaposlenih je u drugom

kvartalu 2006 god. bio **202.716** što je za 9.962 ili za 5,2% više u odnosu na drugi kvartal 2005 godine.

Prema podacima-procjenama ISSP najveći broj zaposlenih je u oblasti javnog sektora tj. 29,2 %, zatim trgovini 18,6%, industrije 17,8%, turizma i ugostiteljstva 7,1% itd.

Krajem 80-tih godina učešće industrije u ukupnom broju zaposlenih bilo je preko 40% a trgovine oko 7%.

Prema evidencijama **Fonda zdravstva broj zaposlenih**, utvrđen na osnovu prijave zdravstvenog osiguranja, se u zadnjih nekoliko godina kretao od 144.500 do 150.000, dok se broj zdravstveno osiguranih poljoprivrednika kretao oko 9.500 što znači da se, ukupno posmatrajući, broj zdravstveno osiguranih radnika i poljoprivrednika, u tom periodu, kretao oko 157.500 a u **oktobru 2006 god. 159.628** (150.125 + 9.503).

- **Starosna struktura zaposlenih** je, prema evidencijam **Fonda zdravstva** nepovoljnija od starosne strukture nezaposlenih sobzirom da je u ukupnom broju zaposlenih učešće mladih do 25 godina starost 4,4%, a nezaposlenih 21,7%, dok je učešće zaposlenih sa preko 55 godina starosti 11,1% a nezaposlenih 4,5%.
- **Kvalifikaciona struktura zaposlenih** bi se, prema evidencijama Fonda zdravstva mogla smatrati povoljnom sobzirom da je, u ukupnom broju zaposlenih, učešće kvalifikovane radne snage tj. srednje stručne sprema (III I IV stepen) 56,6%, nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage 15,31% dok je učešće više i visokog obrazovanih 16,5%.
- **Stopa zaposlenosti**, posmatrana kroz odnos broja zaposlenih (ISSP) i radnog kontigenta (MONSTAT) je u drugom kvartalu 2006 god. bila 51,1% a u istom periodu 2005 god. 49,3%.
- Osnovni elementi za **formiranja zarada zaposlenih** na nacionalnom nivou dati su **Opštim kolektivnom ugovorom** (zaključen krajem 2003 god.), dok se konkretni odnosi, kroz pregovaranje socijalnih partnera (asocijacije sindikata i poslodavaca) uređuju na nivou sektora, grana i na nivou pojedinačnih preduzeća.

Poslodavci koji registruju svoje radnike uplaćuju određene poreze i dopinose na njihove zarade. Od početka 2003 g. Vlada je, kroz određeno smanjivanje fiskaliteta na zarade, nastojala da smanji cijenu radne snage i na taj način motiviše preduzetnike da registruju postojeću radnu snagu ili zaposle novu. Medjutim, i pored toga, poslodavci i dalje smatraju da je ukupna cijena radne snage još uvijek visoka i zbog toga nastoje da je smanje na razne načine – ne registruju radnike, ili cijenu radne snage na koju se obračunavaju i plaćaju porezi i doprinose prikazuju nižom i sl.

4.3. Nezaposlenost

Složenost i značaj rješavanja problema nezaposlenosti u Crnoj Gori uticao je da se, i pored niza otežavajućih okolnosti i ograničenja, u zadnjih nekoliko godina, **ostvari i značajno, programsko, institucionalno i finansijsko okretanje Republike ovoj problematici odnosno njenom rješavanju.**

Tako je „Agendom ekonomskih reformi za Crnu Goru“ dat značajan prioritet rješavanju problematike nezaposlenosti. Osnovno određenje u tom smislu odnosi se na stimulisanje svih vidova preduzetništva i kreiranje novih radnih mjesta iz tog osnova, kao i legalizacija postojećih zaposlenih odnosno radno angažovanih lica.

U tom cilju se, u poslednjih nekoliko godina, razvija i realizuje nekoliko značajnih mjera i aktivnosti, iz **okvira aktivne politike zapošljavanja**. Kao rezultat toga, kao i stabilizacije makro-ekonomskog ambijenta, za rad i poslovanje, nakon višegodišnjeg rasta, ostvaruje se znatno smanjivanje broja nezaposlenih...

ostvaruju se i znatno povoljnija kretanja u oblasti zapošljavanja.

Osnovne karakteristike stanja i prisutnih kretanja u oblasti zapošljavanja u Crnoj Gori, u ovoj i nekoliko zadnjih godina, su sledeće:

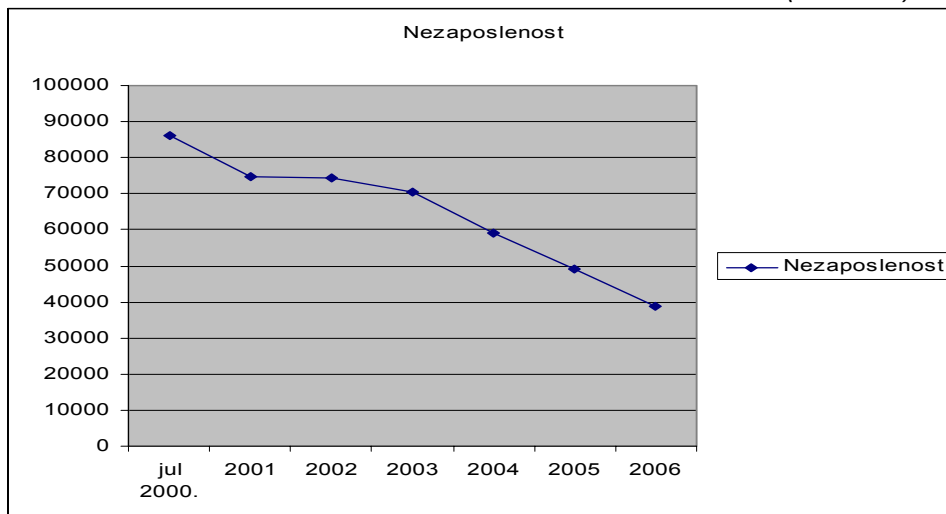
4.3.1. Ukupna nezaposlenost

- Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore se krajem 2006. godine nalazilo 38.876 nezaposlenih lica, što je, u odnosu na 2003. godinu, kada se na evidenciji Zavoda nalazilo 70.499 nezaposlenih lica, manje za 31.623 ili 45,8%. U odnosu na kraj 2005 godine, kada se na evidenciji Zavoda nalazilo 48.845 nezaposlenih lica (stanje na dan 31.12.2005.god.), došlo je do smanjenja nezaposlenosti za 9.969 lica ili za 20,4%.

Tendencija rasta broja nezaposlenih bila je prisutna do jula 2000. godine, kada se na evidencijama Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, nalazio najveći broj nezaposlenih lica tj. 86.163 i od tada je prisutna tendencija smanjivanja broja nezaposlenih tako da se krajem 2006 god. na evidencijama Zavoda nalazilo 38.876 nezaposlenih lica (odnosno 47.287 ili 54,8% manje u odnosu na polovinu 2000 god.).

Od ukupnog broja sada nezaposlenih na evidencijama Zavoda oko 70% je stvarno nezaposleno, dok je oko 30%, zapravo radno aktivno (rad “na crno”, rad u poljoprivredi i dr.) ili se na tim evidencijama nalaze zbog zdravstvenog osiguranja odnosno, ostvarivanja drugih prava po osnovu nezaposlenosti.

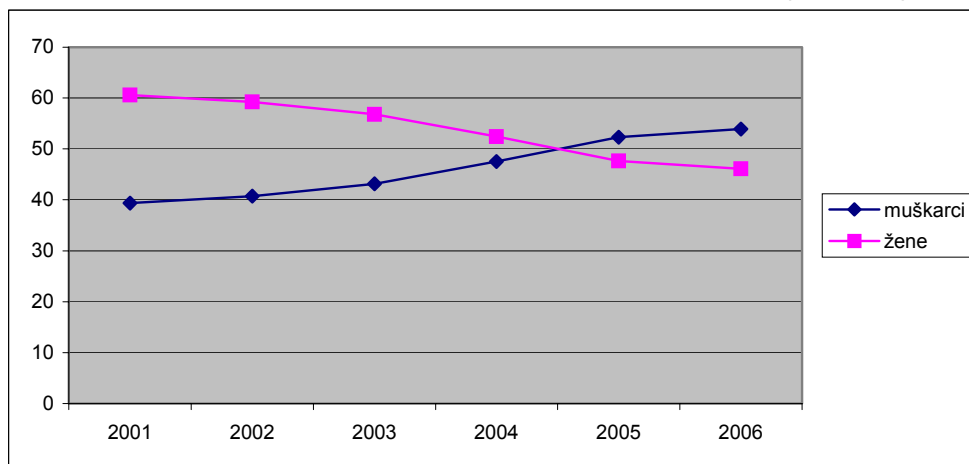
(Graf.1.)



4.3.2. U ukupnom broju nezaposlenih žene čine 45,6% (17.719) dok je krajem 2003. god. to učešće bilo 56,83%.

Na znatno smanjivanje učešća žena u ukupnom broju nezaposlenih uticalo je znatno povećanje broja zaposlenih u nekim djelatnostima koje, po pravilu, više zapošljavaju žensku radnu snagu (trgovina, ugostiteljstvo i turizam, itd.). Pored toga, žene se odgovornije odnose prema traženju zaposlenja i prihvatanju ponuđenih poslova pa prema tome i lakše i više zapošljavaju. To potvrđuje lakše i veće uključivanje žena u programima obuke koje realizuje Zavod za zapošljavanje.

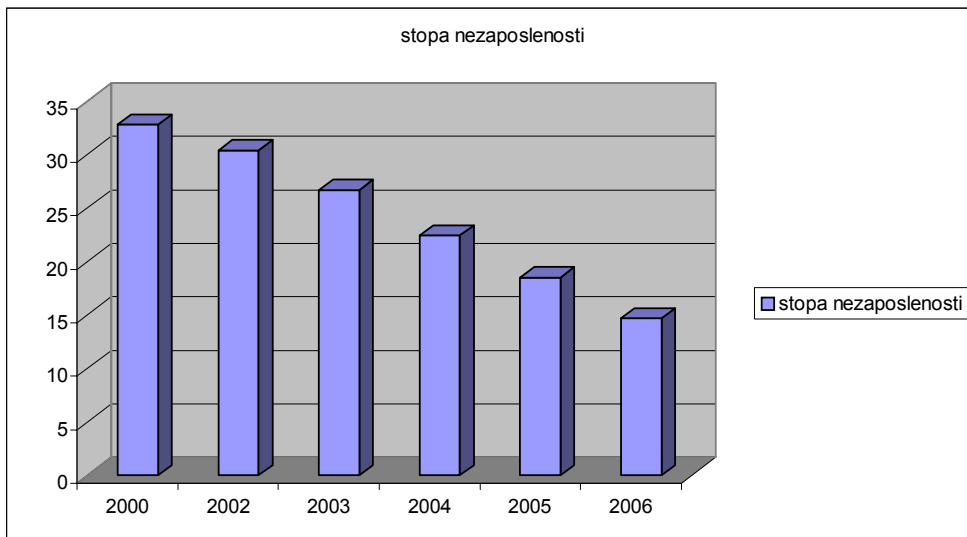
(Graf.2.)



4.3.3. Stopa nezaposlenosti

Stopa nezaposlenosti, posmatrana kao odnos broja nezaposlenih i broja aktivnog stanovništva, na dan 31.12.2006. godine je bila 14,73%. U poređenju sa prethodnim godinama bilježi se stalno smanjenje stope nezaposlenosti: u 2000. godini je bila 32,8%, u 2002. godini 30,4%, u 2003. godini 26,7%, u 2004. godini 22,4% i u 2005. godini 18,5%.

(Graf.3.)

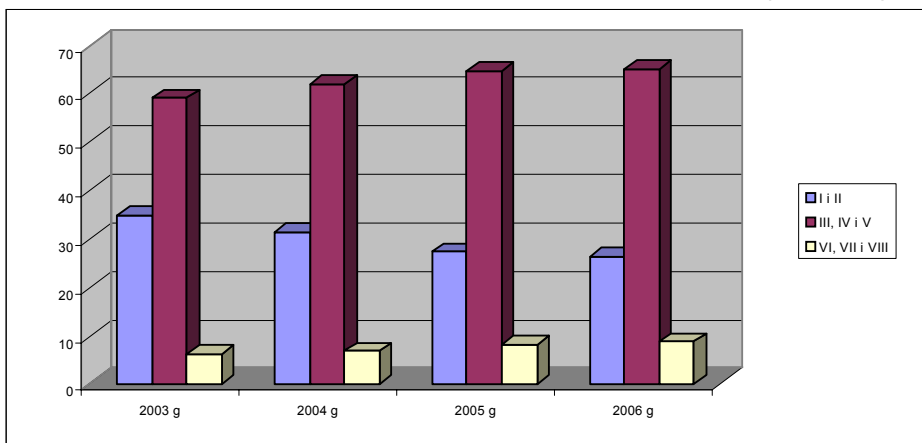


4.3.4. Struktura nezaposlenih po kvalifikacijama

Na evidenciji Zavoda se nalazi 10.148 lica ili 26,1% sa završenim I i II stepenom obrazovanja. Nezaposlenih sa III, IV i V stepenom obrazovanja ima 25.272 ili 65,0% a sa VI, VII i VIII stepenom obrazovanja ima 3.456 lica ili 8,8%.

U obrazovnoj strukturi nezaposlenih lica za period od poslednje četiri godine došlo je do procentualnog smanjenja nezaposlenih lica sa I i II stepenom stručne spreme (sa 34,9% na 26,1%), dok je za ostale stepene došlo do povćanja (za III, IV i V sa 58,9% na 65,0%, a za VI, VII i VIII sa 6,2% na 8,8%).

(Graf.4.)



4.3.5. Nezaposlenost po biroima rada i opštinama

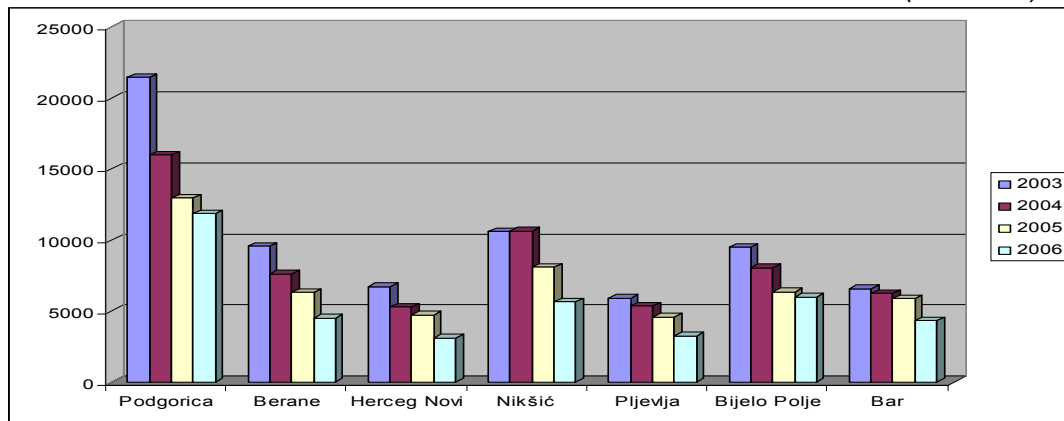
Najveći apsolutni broj nezaposlenih lica na dan 30.10.2006. godine imali su Biro rada Podgorica sa kancelarijama Kolašin, Danilovgrad i Cetinje (11.879 ili 30,64%) i Biro rada Bijelo Polje sa kancelarijom Mojkovac (6.012 ili 15,5%). Najmanji broj nezaposlenih lica zabilježen je u Birou rada Herceg Novi, sa kancelarijama Kotor i Tivat (3.115 ili 8,03%).

Posmatrano po biroima rada, prosječan broj nezaposlenih je, u odnosu na 2003. godinu, najviše smanjen u Birou rada Herceg Novi (indeks 46,22) i Birou rada Berane (indeks 47,11).

Prosječan broj nezaposlenih je, u odnosu na 2003. godinu, relativno najviše smanjen u opštini Budva (indeks 41,32), Tivat (indeks 42,31) i Cetinje (indeks 42,58). Najmanje smanjenje nezaposlenih je zabilježeno u opštinama Kolašin (indeks 91,97), Plav (indeks 91,3) i Žabljak (indeks 82,87).

Nominalno posmatrajući, broj nezaposlenih je najviše smanjen u Birou rada Podgorica (manje 9.615) i Birou rada Nikšić (manje 4.977).

(Graf. 5.)



4.3.6. Struktura nezaposlenih prema radnom stažu

Od ukupnog broja nezaposlenih 32,34% ili 12.542 lica prvi put traži zaposlenje, odnosno nema radnog staža (evidentiranog). Od toga, lica bez kvalifikacija (I, II stepen) ima 3.377 ili 26,93%, srednjoškolaca (III, IV i V stepen) 8.126 ili 64,79% i lica sa višim i visokim obrazovanjem (VI, VII i VIII stepen) 1.039 ili 8,28%.

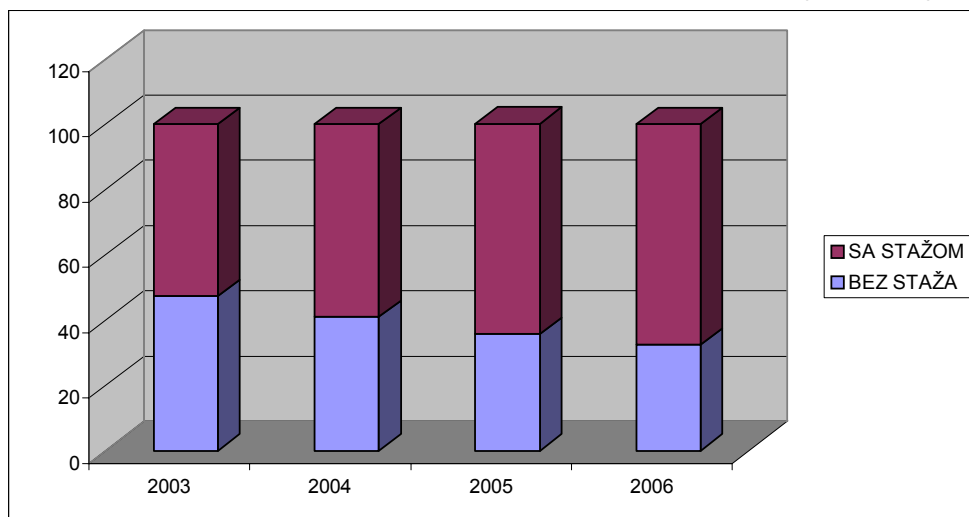
Ne traži prvi put posao, odnosno, ima radni staž 67,66% ili 26.241 ukupnog broja nezaposlenih. Od toga 6.874 lica ili 26,19% nema kvalifikaciju (I, II stepen) 17.037 ili 64,93% su srednjoškolci i 2.330 ili 8,88 % su lica sa visokom ili višom spremom.

U periodu od 2003 -2006. godine na evidenciji Zavoda procenat nezaposlenih lica koja nemaju evidentiran radni staž se smanjivao sa 47,32% u 2003. godine, na 32,34% u 2006. godini. Analogno tome, procenat nezaposlenih lica

sa radnim stažom je porastao sa 52,68% u 2003. godini na 67,66% u 2006. godini.

Nominalno posmatrajući broj lica koja imaju rani staž do 10 godina je opao, dok se bilježi rast u kategorijama preko 10 do 20 godina (index 168,97) i preko 30 godina radnog staža (indeks 293,80).

(Graf. 6.)



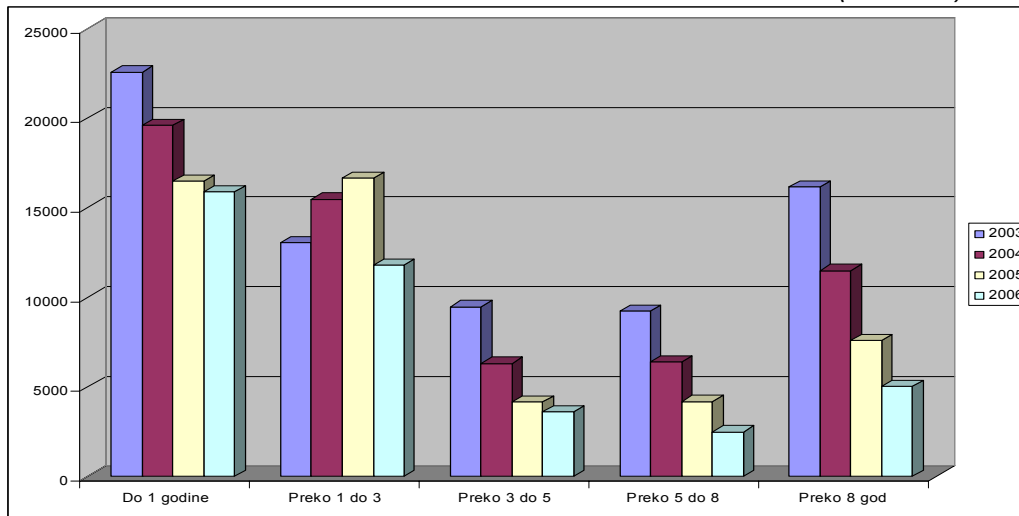
4.3.7. Dužina čekanja na zaposlenje

Na zaposlenje **preko 1 godine** (prema međunarodnim standardima svako čekanje na zaposlenje preko 1 godine smatra se dužim čekanjem) **čeka 22.610 ili 58,2% nezaposlenih** (u 2003 god. 67,9 %).

Od ukupnog broja nezaposlenih 28,98% ili 11.239 posao čeka duže od 3 godine. Od toga 3.357 lica ili 30,18% imaju I ili II stepen obrazovanja. Lica koja čekaju preko 3 godina sa završenim III, IV i V stepenom obrazovanja ima 7.183 ili 64,58%, a lica sa višim i visokim obrazovanjem je 582 ili 5,24%.

U periodu 2003 -2006 god. najviše je došlo do smanjenja broja lica koja čekaju na zaposlenje u kategoriji 'Preko 5 do 8 godina' (indeks 26,86%), zatim u kategoriji 'Preko 8 godina' (indeks 31,13). Najmanje smanjenje je zabilježeno u kategoriji 'Preko 1 do 3 godine' (indeks 90,29).

(Graf.7.)



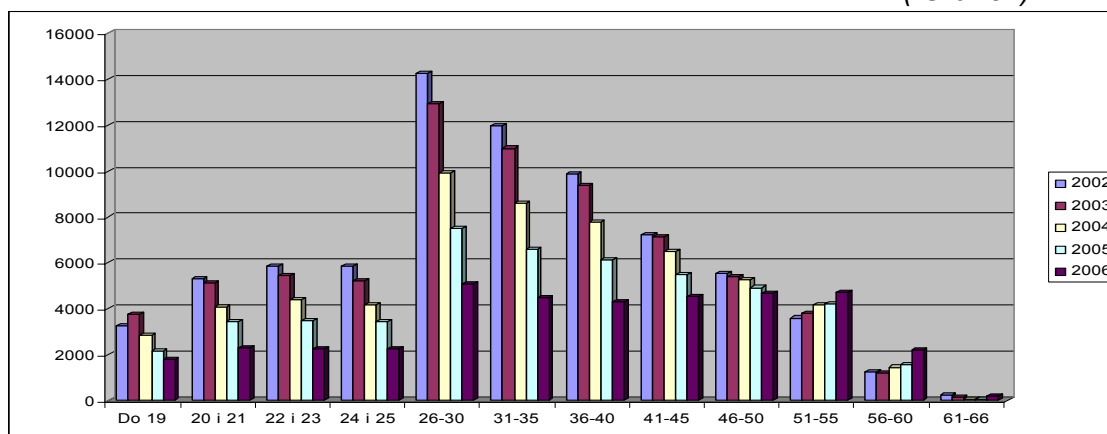
Iako znatno smanjena, još uvijek relativno visoka dugoročna nezaposlenost, posledica je, okolnosti koje su, takođe, uticale i na njeno smanjivanje u nekoliko zadnjih godina. Tako, npr:

- ukidanjem instituta dokupa radnog staža povećava se učešće starijih u ukupnom broju nezaposlenih koji se teže zapošljavaju, odnosno, duže čekaju na zaposlenje,
- još uvijek veliki broj lica radi „na crno“, a, relativno duži period, se nalazi na evidencijama Zavoda,
- Na evidencijama se i dalje duži period nalaze i veliki broj poljoprivrednika koji zdravstveno osiguranje ostvaruju po osnovu statusa nezaposlenosti,
- Nedovoljna tražnja za određenom vrstom zanimanja, odnosno znatno je veća ponuda od tražnje tih zanimanja, posebno u oblasti mašinstva i obrade metala, tekstilstva i kožarstva zbog čega duže čekaju zaposlenje.

4.3.8. Nezaposlenost po starosnim grupama

Kretanje nezaposlenost posmatrano po starosnim grupama (starosne grupe su: do 20 godina, 20 i 21 godina, 22 i 23 godine, 24 i 25 godina, od 26 do 30 godina, od 31 do 35 godina, od 36 do 40 godina, od 41 do 45 godina, od 46 do 50 godina, od 51 do 55 godina, od 56 do 60 godina i od 61 do 66 godina) nam ukazuje da su se mlađa lica brže zapošljavala od starijih, i da se na evidenciji Zavoda smanjio broj lica starosti do 50 godina. Do povećanja broja nezaposlenih lica je došlo u starosnoj dobi između 50 u 60 godina (index za starosnu grupu 'od 51 do 55' je 130,47, a za starosnu grupu 'od 56 do 60' je 179,27). Broj lica starijih od 60 godina je smanjen (indeks 84,52).

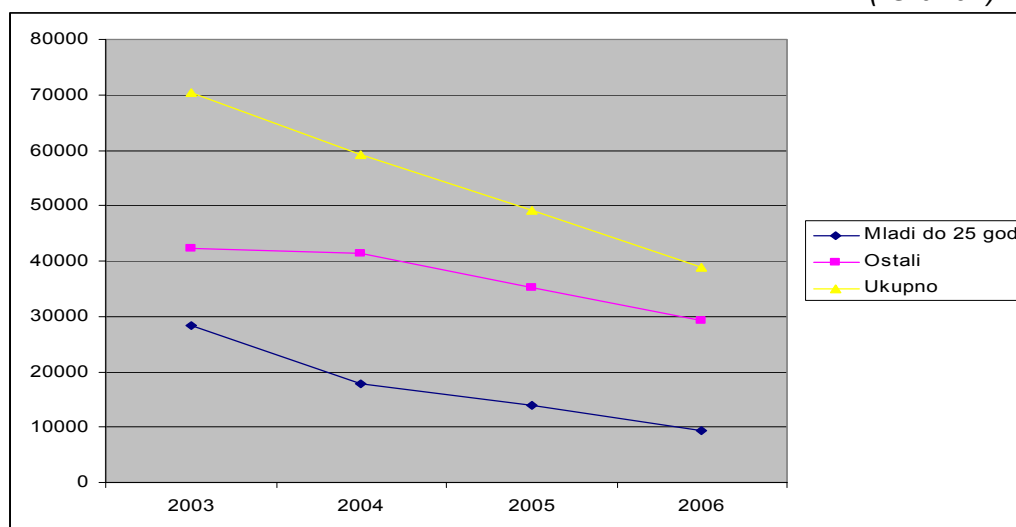
(Graf.8.)



4.3.9. Nezaposlenost mladih

Na evidenciji Zavoda se nalazi 7.825 lica do 25 godina starosti ili 20,1% od ukupnog broja nezaposlenih. To učešće je u 2003. godini bilo 40,2%, u 2004. god. 30,1%, a u 2005. godini 28,44%.

(Graf.9.)



Na smanjivanje nezaposlenosti mladih, u većoj ili manjoj mjeri, uticao je niz razloga a, prije svega:

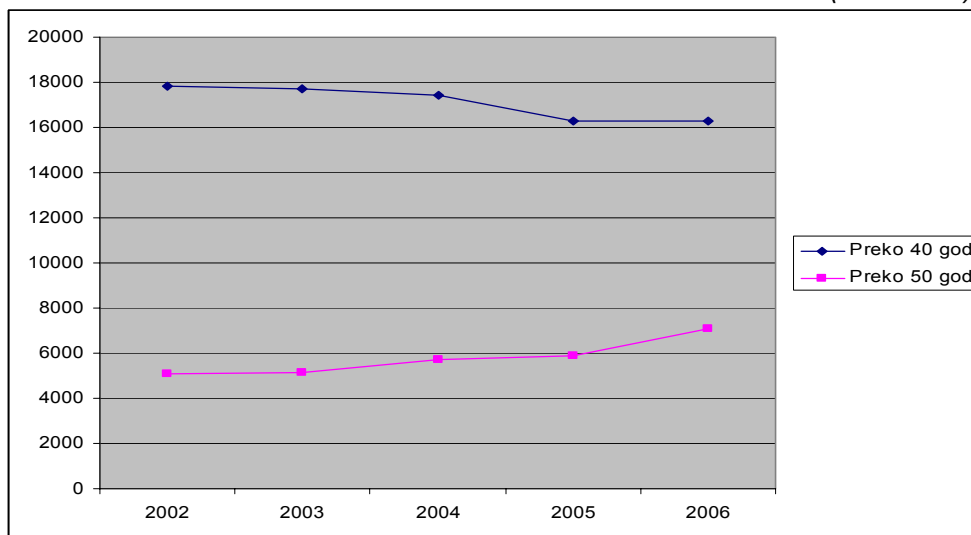
- povećanje tražnje iz oblasti trgovine, ugostiteljstva i turizma za zanimanjima III i IV stepena stručne spreme sa (u ukupnoj tražnji učestvuje sa oko 50%) tim prije, što se u ovim djelatnostima pretežno zapošljavaju mladi.

- veći rast zapošljavanje na određeno vrijeme u odnosu na zapošljavanje na neodređeno vrijeme. Zapošljanje na određeno vrijeme, takođe, češće prihvataju mladi.

Na evidenciji Zavoda se nalazi 17.261 lica sa preko 40 godina starosti (44,4% ukupnog broja nezaposlenih). U 2003. godini ih je bilo 17.695, u 2004. godini 17.429 i u 2005. godini 16.290 lica.

Broj lica starijih od 50 godina koja su prijavljena na evidenciju Zavoda je 8.141 (20,9% ukupnog broja nezaposlenih). U 2003. godini ih je bilo 5.147, u 2004. godini 5.690 i u 2005. godini 5.894 lica. (trend povećanja).

(Graf.10.)



Jedan od kvaliteta zapošljavanja u Crnoj Gori je veće zapošljavanje mladih. Međutim, zbog lakšeg, bržeg i većeg zapošljavanja mladih smanjuje se njihovo učešće u strukturi ponude dok se starija nezaposlena lica sve teže zapošljavaju, duže čekaju na zaposlenje što pogoršava i ukupni kvalitet ponude radne snage.

4.3.10. Ponuda i tražnja radne snage

Tržište rada u Crnoj Gori karakteriše visok rast tražnje radne snage što potvrđuje broj oglašanih slobodnih radnih mjesta, odnosno, potreba poslodavaca (Tab. 3.).

Kretanje tražnje u periodu 2000-2006 g.

(Tab. 3.)

Red. br	Godina	Tražnja radne snage (Oglašena slobodna radna mjesta-OSRM)	Odnosi (Index)
1	2	3	4
1	2000	16.404	-
2	2001	20.476	-
3	2002	22.243	136,6 (Red.br. 3 kol. 2 : red.br. 1 kol. 3)
4	2003	32.455	-
5	2004	31.065	-
6	2005	35.018	157,4 (Red.br. 6 kol. 3 : red.br. 3 kol. 3)
			213,5 (Red.br.6 kol. 3 : red.br.1 kol. 3)
7	2006	48.284	112,7 (Red.br.6 kol. 3 : red.br.5 kol. 3)
			U odnosu na 2005 god. veća za 37,8%

Ponuda (broj nezaposlenih lica početkom godine uvećan za novoprijavljene za zaposlenje u toj godini) je manja od tražnje kod visoke stručne spreme dok je kod ostalih veća od tražnje a nominalno je najveća kod III i IV stepena.

**Ponuda i tražnja
u periodu I - XI 2006 god.**

(Tab. 4.)

Red. br.	Step. struč. sprema	Oglašena slobodna radna mjesta OSRM (tražnja)	Ponuda (nezaposleni na početku godine + novoprijavljeni u toku godine)	Odnosi	
				Razlika 4 : 3 +; -	Index 4 : 3
1	2	3	4	5	6
1	I	9.320	14.219 (10.553 + 3.666)	+ 4.899	152,6
2	II	3.016	3.534 (2.825 + 709)	+ 518	117,2
3	III	11.816	20.960 (15.418 + 5.542)	+ 9.144	177,4
4	IV	12.454	22.891 (15.880 + 7.019)	+ 10.437	183,8
5	V	435	553 (352 + 201)	+ 118	127,2
6	VI ₁	1.427	3.064 (1.990 + 1.074)	+ 1.637	214,7
7	VI ₂	1	22 (21 + 24)	+ 21	2.200,0
8	VII ₁	6.487	4.125 (2.006 + 2.119)	- 2.362	63,6
9	VII ₂	118	118 (21 + 24)	- 73	38,2
10	VIII	4	4 (2 + 2)	-	-
11	Ukupno	45.078	69.417 (49.063 + 20.357)	+ 24.339	154,0

U strukturi tražnje (oglašeni slobodni radni mjesta) učešće oglasa prema kojima se radni odnos zasnova na neodređeno vrijeme kreće se od 30 -35% a na određeno od 65 - 70%.

Najveći broj oglašeni slobodni radni mjesta je iz oblast trgovine i ugostiteljstva koje čine preko 50% ukupne tražnje a i zapošljavanje lica sa evidencije nezaposlenih u tim djelatnostima proporcionalno je toj tražnji.

Karakteristika tražnje je i to što se sve više kroz oglase za zapošljavanje lica sa određenim osnovnim zanimanjem traže i dodatna –posebna znanja, kao npr.: određeno poznavanje informatike ili stranog jezika, poznavanje daktilografije, vozački ispit, poznavanje rada na računaru, stručni ispit i sl. To je sada zastupljeno kod oko 25% oglasa.

Razlike između ponude i tražnje leži i u činjenici da se one razlikuju po osnovu broja zanimanja koja se nude, odnosno traže. Tako se, **na evidencijama Zavoda nalazi 972 vrste zanimanja, ali je oglašena potreba za 874 vrsta zanimanja** a neslaganja se ogledaju u sljedećem:

- za 547 zanimanja koja postoje na evidenciji Zavoda ne postoji tražnja („suficit" u ponudi radne snage),

Suficiti su najizrazitiji kod sledećih zanimanja: metalostrugar, mašinbravar, automehaničar, krojač-konfektionar, prodavač, mašinski tehničar, ekonomski tehničar, gimnazijalci, itd

- za 328 zanimanja oglašena je potreba-tražnja, ali lica sa takvim kvalifikacijama nema na evidenciji („deficit" u ponudi radne snage),

Deficiti najveći kod: konobara, medicinskih sestara, dipl.inž. za elektroniku, dipl. inž. građevinarstva, dipl. ekonomista, profesora razredne nastave, profesora stranih jezika, doktora medicine, itd.

- kod 46 zanimanja ponuda je jednaka tražnji.

Ako bi se, zbog realnijeg analitičkog sagledavanja broja zanimanja, elminisala ona kod kojih, nema tražnje ili nema ponude, odnosno, ona kod kojih je ponuda ili tražnja do 5 lica broj navedenih zanimanja bi bio dvostruko manji (kod tih zanimanja broj nezaposlenih u ukupnom broju čini 1,8% a u ukupnoj tražnji tj. oglašenim slobodnim radnim mjestima 2,6%).

U 2006 godini oglašeno je 48.795 slobodnih radnih mjesta, što je za 13.671 ili 38,92% više u odnosu na prethodnu godinu (35.124).

Od ukupnog broja oglašenih slobodnih radnih mjesta, 12.175 ili 24,95% je radni odnos na neodređeno vrijeme, 23.386 ili 47,93 % je radni odnos na određeno vrijeme, 4.573 ili 9,37% su pripravnici i 8.661 ili 17,75% su ostale vrste ranog odosa (pripravnik – volonter, dopunski rad, privremeni i povremeni poslovi, sezonski poslovi, privremeno radno angažovanje, zapošljavanja invalida).

*Posmatrano prema vrsti radnog mjesta 26.195 ili 53,68% su **novootvorena** radna mjesta, a 22.600 ili 46,32% su **upražnjena** radna mjesta, 44.222 ili 90,63 % su potrebe za radnicima, a 4.573 ili 9,37 % su iskazane potrebe za pripravnicima.*

Kvalifikaciona struktura slobodnih radnih mjesta:

- nekvalifikovani (I i II stepen)	13.219 ili 27,09 %
- kvalifikovani i vkv (III i V stepen)	13.238 ili 27,13 %
- srednja stručna sprema (IV stepen)	13.607 ili 27,89 %
- viša i visoka škola (VI, VII i VII stepen)	8.731 ili 17,89 %

Najviše oglašenih slobodnih radnih mjesta je u trgovini, opravci motornih vozila i predmeta za domaćinstvo (13.279 ili 27,31%), zatim u turizmu i ugostiteljstvu, (9.852 ili 20,19%).

Prema povratnim informacijama dobijenim od strane poslodavaca putem obrasca E3, sa evidencije Zavoda za zapošljavanje, u posmatranom periodu, zaposleno je 32.838 lica.

4.3.11. Novčane naknade

- Broj korisnika novčane naknade po osnovu privremene nezaposlenosti je u zadnjih nekoliko godina znatno povećan: u 2004 god. 4.310 (prosječno mjesečno), u 2005 god. 6.137 a u 2006 god, 7.535 nez. lica što je uticalo na povećanje godišnjih izdataka za te namjene sa 1,3 mil.€ u 2003 god na 5,3 mil.€ u 2006 god

4.3.12. Neke karakteristike i problemi nezaposlenosti

- ***Nedovoljna motivisanost nezaposlenih za aktivno traženje zaposlenja kao i nedovoljna informisanost o mogućnostima i načinima traženja zaposlenja.***

Iz redovnog školskog sistema još uvijek izlaze generacije bez potrebnih znanja i informacija o promjenama u društveno - ekonomskom sistemu potrebnih, o aktuelnim uslovima i promjenama na tržištu rada, tržišnim mehanizmima uopšte, konkurenciji, preduzetništvu, mogućnostima zapošljavanja i sl. I dalje je, prisutno shvatanje, da država, treba da obezbijedi zaposlenje i da je uloga nezaposlenih pasivna.

- ***Nedostatak znanja i radnih iskustava koja su tražena na tržištu rada.***

- i pored toga što imaju diplome, nezaposlena lica u školi nijesu stekla odgovarajuća praktična znanje,
- usljed dugotrajne nezaposlenosti stečena znanja se zaboravljaju,
- velik broj nezaposlenih nikad nije radio, pa i nije mogao steći praktična iskustva iz rada,
- tehnološki napredak je učinio svoje pa su znanja (makar i stečena) zastarjela i nijesu više aktuelna.

- ***Na evidenciji je velik broj zanimanja koja se ne traže na tržištu rada i zanimanja kojih nema, a traže ih poslodavci.***

- ***Nedovoljna prostorna pokretljivost radne snage.***

Karakteristika naše radne snage je nedovoljna mobilnost i pokretljivost i pored relativno male, prostorne udaljenosti između gradova.

- ***Nedovoljna spremnost nezaposlenih za prihvatanje zaposlenja van stepena stručnosti.***

- ***Još uvijek velik broj lica, na evidenciji, koja ne traže zaposlenje (fiktivna nezaposlenost).***

Na evidenciji Zavoda se, i pored preduzetih mjera, i dalje nalazi velik broj lica koja ne traže aktivno posao, već su tu zbog ostvarenja drugih prava

koja obezbjeđuje status nezaposlenosti a, prije svega, zdravstvenog osiguranja. Najveći broj tih lica radi "na crno".

▪ **Sve veći broj lica koji spadaju u grupu teže zapošljivih.**

U ukupnoj nezaposlenosti, sve više učestvuju lica koja se teže zapošljavaju, kao npr:

- Lica bez obrazovanja i stručne osposobljenosti za određene poslove,
- Ženska radna snaga u nerazvijenim područjima,
- Teže zapošljiva lica (tjelesna oštećenja, bolesti zavisnosti, neurotične smetnje, bivši zatvorenici...)
- Lica s invaliditetom
- Stariji radnici koji su ostali bez posla (kao viškovi zaposlenih)
- Dugoročno nezaposleni svih kategorija,
- Nezaposleni u manje razvijenim područjima.

▪ **Nedovoljna znanja nezaposlenih iz oblasti preduzetništva i vođenja biznisa**

Među nezaposlenima postoji veliko interesovanje za pokretanje sopstvenog biznisa, tj. preduzetništvo ali nemaju dovoljno znanja u vođenju biznisa.

5. MJERE I AKTIVNOSTI NA REALIZACIJI STRATEGIJE

Mjere i aktivnosti na realizaciji ciljeva predviđenih Strategijom sistematizovanje su prema smernicama EU .

5.1. POMOĆ U TRAŽENJU POSLA I PREVENCIJA DUGOROČNE NEZAPOSLENOSTI

Bliže određene smjernice:

Aktivne i preventivne mjere, koje su u funkciji efikasnijeg i bržeg zapošljavanja, spadaju među osnovne za prevenciju dugoročne nezaposlenosti i povećanje zapošljavanja radne snage. Pri tome je značajan individualni pristup za svako nezaposleno lice već u ranoj fazi nezaposlenosti kao i aktivniji pristup u podsticanju neaktivnih lica za ulazak na tržište rada.

5.1.1. Posredovanje u zapošljavanju i profesionalna orijentacija

Stanje i aktuelna kretanja

Struktura nezaposlenih i prisutni trendovi u tom smislu nameće model posredovanja u zapošljavanju zasnovan na individualnom pristup svakom pojedincu, uz uvažavanje specifičnih potreba i mogućnosti svakog nezaposlenog lica. Zato se kvalitetnom izvođenju intervjua i izradi individualnih planova zapošljavanja treba davati poseban značaj. Savjetnici za zapošljavanje, kroz izradu planova zapošljavanja, treba da obezbijede kompetentno, stručno i racionalno vođenje nezaposlenog lica kroz proces traženja zaposlenja.

Imajući u vidu stanje i prisutna kretanja na tržištu rada Zavod za zapošljavanje je, posebno u zadnjih nekoliko godina, osim oficijelno (u okviru normativno utvrđenih obaveza institucije), nastojao da, i šire i jasnije „javno“ predstavi složenost problema nezaposlenosti i značaj njegovog rješavanja, nastojeći da „edukativno“ doprinese razbijanju određenih, iz ranijeg sistema stečenih, a i određenih „mentalitentnih“ zabluda, prije svega, u pogledu tretmana zaposlenosti i uloge pojedinca, zajednice i institucija u njegovom rješavanju, predstavi kvalitet, potencijale, mogućnosti i kvalitet određenih programskih sadržaja u tom cilju, itd.

- Informativni razgovori, namijenjeni svim novoprijavljenim nezaposlenim, kroz koji se informišu o pravima i obavezama dok su na evidenciji, obavljani su sa 14.883 lica.
- Plan zapošljavanja kojim se utvrđuju aktivnosti nezaposlenog lica pri traženju zaposlenja dobilo je 85.665 nezaposlenih lica

- Informativno – motivacione seminare – radionice prošlo je 3.285 nezaposlenih lica. Oko 15% tih lica je nakon seminara u kratkom vremenskom periodu zaposleno.
- U 2006. godini u profesionalnoj orijentaciji težište aktivnosti, za razliku od nekoliko prethodnih godina, pomjereno je sa profesionalne selekcije na profesionalno savjetovanje.
- Savjetnici za profesionalnu orijentaciju održali su 15 predavanja u osnovnim školama. Procijenjeno je da je predavanjima prisustvovalo oko 340 učenika, a organizovane su 4 radionice na kojima je učestvovalo 57 učenika i nastavnika.
- Brošura »Informator o upisu u srednje škole 2006«, rađena u saradnji sa Centrom za stručno obrazovanje, je distribuirana svim osnovnim školama u tiražu od 10.000 primjeraka u aprilu.
- Informator »Kuda nakon srednje škole« je odštampan i dostavljen školama u maju. Tiraž je bio 6.000 primjeraka.
- Profesionalna selekcija (intervju i testiranje) obavljani su sa ukupno 516 kandidata u zanimanjima: kuvar, konobar, PVC monter, medicinska sestra, brodomonter, zavarivač, stolar, turistički vodič, brodoskelar i građevinskim zanimanjima.

Mjere i aktivnosti

- **Ostvartiti rano identifikovanje potreba svih tražioca zaposlenja**, i utvrđivanje usluga koje im treba pružiti, kao što su savjetovanje i usmjeravanje, pomoć pri traženju zaposlenja i izradi individualnih planova zapošljavanja, i sl.

Na osnovu tih podataka i saznanja, nezaposlenim će se nuditi pristup korisnim i efikasnim mjerama kako bi se povećala njihova zapošljivost. Pri tome će se posebna pažnja posvećivati licima koje se suočavaju sa najvećim poteškoćama na tržištu rada.

Statističko praćenje i analitička obrada tih aktivnosti, posebno klasifikovanje zaposlenih po raznim osovama, a , prije svega, težini zapošljivosti, treba da bude osnov za racionalno usmjeravanje nezaposlenih lica u proces traženja zaposlenja i kreiranje programa aktivne politike zapošljavanja kao sistema mjera i aktivnosti koje su u funkciji efikasnijeg i bržeg zapošljavanja, koji ga stimulišu, ili koji omogućavaju veće šanse u tom pogledu.

- **Izrada nacionalne strategije u oblasti profesionalne orijentacije** kojom će se, uz uključivanje svih relevantnih institucija u poslove profesionalne orijentacije, ostvariti plansko i sistematsko djelovanje na podizanju kvaliteta usluga u oblasti profesionalne orijentacije, odnosno,

podizanje usluga profesionalne orijentacije na viši nivo. Očekivani efekti od izrade strategije:

- povećanje broja korisnika usluga profesionalne orijentacije;
 - razvijanje novih metoda rada sa klijentima;
 - povećanje dostupnosti informacija korisnicima;
 - poboljšanje sistema praćenja kvaliteta i kreiranje instrumenata za razvoj i obezbjeđenje kvaliteta;
 - uspostavljanje partnerske saradnje sa svim relevantnim institucijama i pojedincima u izradi i realizaciji programa profesionalne orijentacije, itd.
- **Osnivanje i razvoj centara za profesionalno informisanje i savjetovanje (CIPS), kojim će se:**
- povećati osposobljenost stručnih saradnika koji će biti u stanju da na kvalitetan način pruže usluge profesionalnog savjetovanja svima kojima su one potrebne;
 - unaprijediti tehničke pretpostavke za pružanje usluga profesionalnog savjetovanja;
 - formirati datoteka o formalnom i neformalnom školskom sistemu u Crnoj Gori i van nje;
 - povećati informisanost korisnika o mjestima gdje mogu dobiti savjete za profesionalno usmjerenje;
 - povećati informisanost korisnika o donošenju odluka o razvoju karijere;
 - poboljšati samoprocjenu profesionalnih interesovanja korisnika;
 - poboljšati kvalitet prikupljanja i obrade informacija o korisnicima usluga profesionalne orijentacije, itd
- U narednom periodu biće povećan broj lica koja savjetnici za evidenciju i posredovanje upućuju savjetnicima za profesionalnu orijentaciju. Zbog toga će se vršiti kontinuirana edukacija i unapređivanje tehnologije rada savjetnika za profesionalnu orijentaciju.
- Intenziviranje saradnje sa poslodavcima, uticaće na povećanje zahtjeva za uslugama profesionalne selekcije.

4.12. Oglašavanje slobodnih radnih mjesta

Stanje i aktuelna kretanja

Tržište rada u Crnoj Gori, kao što je navedeno, već nekoliko godina, karakteriše visok rast tražnje radne snage što potvrđuje broj oglašanih slobodnih radnih mjesta, odnosno, potreba poslodavaca.

Na znatano povećanje **tražnje izraženo kroz oglašavanje slobodnih radnih mjesta**, uticalo je nekoliko okolnosti a, prije svega, **povoljnijih i stabilnijih kretanja u oblasti ekonomije**, a posebno povećanja proizvodnje, prometa i

usluga u nekim, radno-intenzivnim djelatnostima, primjena Uredbe o poreskim olakšicama za novozaposlene, s obzirom da su poslodavci, u periodu njene primjene, nastojali da »formalizuju« odnosno legalizuju rad zaposlenih, odnosno, radno angažovanih »na crno«, veće učešće zapošljavanja na određeno vrijeme u odnosu na zapošljavanje na nedređeno vrijeme i sl.

Mjere i aktivnosti

- Pojednostaviti procedure vezane za zasnivanje radnog odnosa koje se odnose na način i rokove oglašavanja slobodnih radnih mjesta i prijema u radni odnos po tim oglasima.
- Uspostaviti mehanizme na osnovu kojih će se potpunije pratiti efekti oglašavanja slobodnih radnih mjesta na zapošljavanje.

5.1.2. Zapošljavanje pripravnika

Stanje i aktuelna kretanja

U okviru aktivne politike zapošljavanja, koju sprovodi Zavod za zapošljavanje, posebno mjesto i značaj ima podsticanje zapošljavanja putem učešća u **finansiranju stručnog osposobljavanja pripravnika** sa visokom, višom i srednjom stručnom spremom.

Ova aktivnost Zavoda, kao i u prethodnih nekoliko godina, realizovala se po dva osnova: saglasno Vladinom programu zapošljavanja pripravnika sa visokom stručnom spremom i Pravilniku o pripremi za zapošljavanje.

Realizacijom navedenih Programa je, u periodu 2003 – 2006 god. zaposleno je 3.875 pripravnika (u 2006 god. 1.212) od čega 70% sa visokom stručnom spremom i za te namjene usmjereno oko 3,0 mil.

Zanimanja kod kojih se najviše finansira pripravnički staž sa visokom stručnom spremom su: dipl pravnici, dipl.ekonomisti dipl. ing elektronike, doktori medicine, profesori književnosti i stranih jezika; sa višom skolskom spremom ing. računarstva, nastavnici predškolskog obrazovanja, a sa srednjom stručnom - medicinske sestre, maturanti gimnazije, ekonomski i pravni tehničari.

Pored toga, u 2006 god. je realizovan **Programa "Šansa mladima"** na osnovu kojeg je zaključeno 327 ugovora sa poslodavcima o zapošljavanju pripravnika.

Mjere i aktivnosti

- U cilju očuvanja i inoviranja obrazovanjem stečenih znanja i radom sticanja novih (praktičnih i drugih) znanja i vještina nastaviće se realizacija Programa zapošljavanja pripravnika.
- Stimulisaće se zadržavanje pripravnika u radni odnos nakon obavljenog pripravničkog staža

5.1.3. Javni radovi

Stanje i aktuelna kretanja

Programima javnih radova, organizovanih zbog sprovođenja programa socijalne zaštite, obrazovnih, kulturnih, komunalnih, ekoloških programa, koji se temelje na društveno korisnom, neprofitnom radu, podstiče se otvaranje novih radnih mjesta, podiže radni potencijal, nivoa znanja i vještina nezaposlenih lica, a istovremeno pomaže razvoj lokalnih samouprava.

Zavod je u saradnji sa ministarstvima, opštinama, javnim ustanovama, međunarodnim organizacijama i nevladinim sektorom u periodu 2004 -2006 god. realizovao 120 javnih radova u kojima je angažovano 2.138 nezaposlena lica a za te namjene usmjereno je oko 3,0 mil.€.

Mjere i aktivnosti

- U programe javnih radova u periodu 2007.- 2010 god. će, prosječno godišnje, biti uključeno oko 800 nezaposlenih lica, i to:
 - 5% u programe osposobljavanja i obrazovanja za potrebe izvođenja javnih radova,
 - najmanje 20 % nezaposlenih lica koji primaju novčanu nadoknadu i materijalno obezbjeđenje porodice,
 - 20% lica sa invaliditetom,
 - obezbjediti veću uključenost romske populacije,

Ciljna grupa nezaposlenih koja će se uključivati u programe javnih radova su:

- dugotrajno nezaposlena lica,
 - dugotrajno nezaposlena lica starija od 50 god.
 - dugotrajno nezaposlena lica mlađa od 26. god.
 - mladi koji su napustili školovanje,
 - etničke grupe (Romi) i dr.
 - lica sa invaliditetom,
 - korisnici novčane naknade,
 - tehno-ekonomski viškovi i dr.
- Nakon završetka Programa javnih radova stalno zaposlenje obezbjediti za oko 10 % nezaposlenih lica.
 - Veći dio sredstava biće usmjeren na realizaciji programa javnih radova u opštinama u kojima je stopa nezaposlenosti veća od prosječne u Republici.

- Donošenje stimulativnih mjera na nivou lokalnih samouprava, kroz podršku razvoju lokalnog partnerstva i sufinansiranju regionalnih i lokalnih javnih radova,
- Utvrđivanje poreskih olakšica za nezaposlena lica koja će biti uključena u javne radove.

5.1.4. Tehno-ekonomski viškovi

Stanje i aktuelna kretanja

Proces tranzicije, i objektivizacije poslovanja prinjerenih tržišnim uslovima privređivanja, uticalo je na pojavu relativno velikog broja nedovoljno uposlenih radnika ili radnika za čijim radom, kod većeg broja poslodavca, prestala potreba, odnosno na pojavu velikog broja tzv., „teho-ekonomskih viškova“, čiji je radno-pravni status trebalo rješavati, zbog čega je došlo i do određene stagnacije u mogućnostima zapošljavanja.

Procjenjuje se da je početkom tranzicionog perioda, u Crnoj Gori, od ukupnog broja tada zvanično zaposlenih, oko 30% ili oko 45–50.000 zaposlenih predstavljalo teho–ekonomske viškove.

Najčešće se problem viškova radnika rješavao kroz isplatu jedonokratnovčane naknade, odnosno, otpremnine ili dokup penzijskog staža (Iz Budžeta Republike je u periodu 1992–2006. godine izvršena isplata otpremnine za oko 13.000 i dokup penzijskog staža za oko 4.500 radnika.

Problem viškova najčešće se rješavao na bazi „dobrovoljnosti“ i to primjenom, prije svega, pasivnih mjera, odnosno, kroz isplatu jednokratnih naknada u visini 24 zarade ili kroz dokup penzijskog staža a manje putem drugih „kalitetnijih“ vidova-načina dugoročno stabilnijeg rješavanja socio-ekonomskog statusa tih radnika.

Iako je u proteklom periodu kod velikog broja preduzeća, djelimično ili u potpunosti, riješen problem viška radnika i za te namjene usmjerena znatna sredstva, procjenjuje se da još uvijek u oblasti privrede Republike ima oko 5 – 7.000 viška zaposlenih a u oblasti vanprivrede (obrazovanje, zdravstvo, uprava i td.) ima 2.000 - 3.000 viška radnika.

Do sada „riješeni“ teho – ekonomski viškovi su u radno-stručno smislu bili „kvalitetniji“ u odnosu na preostale što znači da je postojeće (preostale) „nekvalitetnije“ teho-ekonomske viškove u radno-pravnom i socio-ekonomskom smislu teže i rješavati. Ta lica uglavnom duže čekaju na zaposlenje i teže se zapošljavaju. U tom cilju neophodno je razvijati posebne programe koji su, složeniji, skuplji i pružaju manje garancije i šanse u pogledu novog zapošljavanja tih lica.

Aktivnosti i mjere

- U narednom periodu treba ostvariti potpuno novi programski i operativno-tehnički pristup u rješavanju problema tehno-ekonomskih viškova prema kojem svako preduzeće (na osnovu predhodno utvrđenih mogućnosti, prioriteta i dinamike) treba sagledavati i rješavati pojedinačno i u cjelini sa svim elementima njegovog sadržaja i složenosti.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 1:

- Ukupna stopa zaposlenosti.
- Stopa nezaposlenosti mladih.
- stopa nezaposlenosti starijih od 50 godina.
- učešće dugotrajno nezaposlenih lica u ukupnom broju nezaposlenih.
- Stope participacije pojedinih grupa nezaposlenih u programime aktivnih mjera.
- Zapošljavanje po oglašenim slobodnim radnim mjestima.

5.2. STIMULISANJE PREDUZETNIŠTVA

Bliže određenje smjernice:

Osnovnu suštinu privrednog razvoja predstavlja intenzivnije otvaranje radnih mjesta, što je uslovljeno odgovarajućim preduzetničkim okruženjem, te inovacijama. Značajno mjesto u otvaranju novih radnih mjesta imaju prije svega mala i srednja preduzeća.

Razvoj malih i srednjih preduzeća (MSP) predstavlja osnovni faktor svake moderne ekonomije, stimulišu privatno vlasništvo i preduzetničke sposobnosti, fleksibilna su i mogu se brzo prilagoditi na promjenu ponude i tražnje na tržištu, stvaraju zaposlenost, promovišu diverzifikaciju ekonomskih aktivnosti, podržavaju održivi rast i daju značajan doprinos izvozu i trgovini. Razvoj malih i srednjih preduzeća je kompleksan izazov koji uključuje veći broj direktno zainteresovanih strana u svakom sektoru države kao i privrede.

Približavanje Evropskoj Uniji pretpostavlja uskladjivanje sistemskog ambijenta i poboljšanje klime preduzetništva, privatne inicijative, razvoja malih i srednjih preduzeća. Ovo opredjeljenje ima uporište u aktuelnim svjetskim procesima, koji preferiraju razvoj malih i srednjih preduzeća, koristeći profitnu efikasnost i dokazane prednosti prolagodljivosti malog biznisa, inače dinamičnim promjenama u privredi.

Stoga toga je neophodno nastaviti dosadašnje i započeti nove aktivnosti u skladu sa Agendom ekonomskih reformi Vlade Republike Crne Gore, Evropskom poveljom za razvoj malih i srednjih preduzeća, Preporukama iz evropskog partnerstva, a u cilju dalje podrške razvoju privatnog biznisa i sektora malih i srednjih preduzeća.

Stanje i aktuelna kretanja

U nekoliko prethodnih godina ambijent za razvoj MSP biznisa u Crnoj Gori je znatno poboljšan. U 2002. godini bilo je 12.859 malih i srednjih preduzeća a, u 2006. godini registrovanih je 30.259. U ukupnom broju zaposlenosti ova preduzeća u 2005. godini učestvuju sa 36,1%, a od ukupnog broja zaposlenih u ovim preduzećima žene čine 45,2%. Ova preduzeća u Crnoj Gori učestvuju u BDP-u sa 62%. U Evropskoj uniji, mala i srednja preduzeća čine 99% privrednih subjekata i zapošljavaju preko dvije trećine ukupnog broja zaposlenih.

Ipak, nivo preduzetničke aktivnosti u Crnoj Gori, ukoliko je uporedimo sa razvijenim tržišnim ekonomijama, još uvijek, nije na zadovoljavajućem nivou.

U periodu 2002 – 2006 god. u Crnoj Gori je ostvaren izražen trend stimulisanja preduzetništva, njegovog podsticanja i razvoja. Kreditiranjem otvaranja novih radnih mjesta u okviru mikro, malih i srednjih preduzeća bavili su se Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Fond za razvoj Republike Crne Gore, Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, banke u Crnoj Gori i neke mikrokreditne institucije.

Posredstvom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore se, od februara 1999 godine, realizuje Program za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva u Crnoj Gori, poznatiji kao Program samozapošljavanja.

Putem ovog programa dodjeljuju se kreditna sredstva po povoljnijim uslovima od tržišnih (za svako novootvoreno radno mjesto može se dobiti kredit do 3.068 Eur, finansiraju se projekti sa najviše pet radnih mjesta, dakle maksimalni iznos kredita je 15.340 Eur, krediti se vraćaju u polugodišnjim anuitetima, rok povraćaja sredstava kod fizičkih lica je tri, a kod pravnih dvije godine, greis period traje godinu dana, nominalna kamatna stopa je 3% na godišnjem nivou).

U periodu 1999 – 2006 go. odobreno je 7.717 kredita u vrijednosti od 38,4 mil.€ čijom realizacijom je planirano otvaranje 12.794 novih radnih mjesta.

Najveći broj kredita je odobren u sljedećim opštinama: Nikšić (1.719), Podgorica (1.296), Berane (715), Bijelo Polje (491) i Pljevlja (490).

Najviše odobrenih kredita je iz oblasti poljoprivrede i ribarstva (49,55%), zanatstvo i lične usluge, trgovina, proizvodnja, ugostiteljstvo i turizam, itd.

Medju korisnicima kredita se nalazi i 711 lica, koja su u preduzećima zbog tehno-ekonomskih i organizacionih promjena ostala bez posla i 329 lica, koja su zbog uvođenja stečajnog postupka, takođe, ostala bez posla.

Medju korisnicima kredita se nalaze fizička lica svih starosnih doba. Licima između 30 i 50 godina starosti je odobreno 62,12% od ukupnog broja kredita, dok je mladima (do 25 godina starosti) odobreno 5,25% od tog broja..

U odnosu na stručnu spremu, najviše odobrenih kredita je za lica IV stepena stručnosti – 35,67%. Licima nižih stepena stručnosti odobreno je 58,07% kredita, od čega lica I stepena stručne spreme čine 24,89%. Svega 5,78% od ukupnog broja kredita je odobreno licima sa višom i visokom stručnom spremom.

Tokom 2003. godine je otpočela i realizacija 14 kreditnih linija u okviru **Programa »Legalizacija postojećih i otvaranje novih radnih mjesta«**.

Vlada Republike Crne Gore zaključila Ugovor sa šest banaka o kreditiranju 14 novih kreditnih linija, ukupne vrijednosti oko 13,2 miliona €. Predviđeno je da se kreditne linije realizuju posredstvom banaka po nižim kamatnim stopama od bankarskih, pri čemu su banke preuzele rizik plasmana, a Vlada obavezu da subvencionira bankama razliku između tržišnih kamatnih stopa i kamatnih stopa po kojima se dodjeljuju kreditna sredstva.

Podnijeto je 2.095 zahtjeva za kredite a banke su odobrile finansiranje realizacije 659 projekata (10,1 mil. €.) kojima se planira otvaranje 1.472 nova radna mjesta.

Jedna od osnovnih aktivnosti **Fonda za razvoj Republike Crne Gore** od njegovog osnivanja je bila finansiranje kreditnih aranžmana kojima je podsticano preduzetništvo i privredni razvoj. U periodu 1.1.2002 - 1.11.2006. godine odobren je 301 kredit pravnim licima, čime su stvoreni uslovi za otvaranje 2.245 novih radnih mjesta. Za tu namjenu Fond za razvoj je plasirao 21,5 mil. €.

Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća je, u periodu 2002 – 2006 god. preduzetnicima i pravnim licima, odobrila kreditna sredstva u vrijednosti od 8,6 mil. za realizaciju 118 programa, čime je omogućeno otvaranje 481 novog radnog mjesta.

Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede realizuje kreditnu podršku poljoprivrednim proizvođačima. U periodu 2002 – 2006 god. Ministarstvo je odobrilo 706 kredita ukupne vrijednosti 1,5mil. €.

Odobranje kredita vrši se preko banaka, pod uslovima koji zavise od namjene upotrebe sredstava (kupovina poljoprivredne mehanizacije, izgradnja farmi krava, ovaca, koza, nabavka plastenika, podizanje vocnjaka i sl.). Rok otplate je 3 do 5 godina, trajanje grais perioda je jedna godina, godišnja kamatna stopa iznosi 5%.

Komercijalne banke su u periodu 2002 – 2006 god. privrednim društvima u privatnom vlasništvu i preduzetnicima odobrile kredite u vrijednosti od 870,3 mil. €.

Mikrokreditne finansijske institucije (MFI) odobravaju mikrokredite od 1999. godine, u skladu sa Uredbom o odobravanju kredita nevladinih organizacija fizičkim i pravnim licima u Crnoj Gori ("Sl. list RCG", br. 32/98) i Odlukom o mikrokreditnim finansijskim institucijama ("Sl. list RCG", br 01/03) koje su, u

periodu 2002 – 2006 god. odobrile 83,0 mil.€ mikrokredita.

Mjere i aktivnosti

- **Donošenje strateškog dokumenta za razvoj malih i srednjih preduzeća** je neophodan korak u definisanju budućih strateških pravaca i mjera u toj oblasti.

Osnovna određenja i ciljevi Strategije razvoja MSP odnose se na:

- stvaranje stimulativnog ambijenta za razvoj MSP-eliminisanje biznis barijera,
 - jačanje institucionalne podrške razvoju MSP,
 - jačanje finansijske podrške razvoju MSP,
 - stimulisanje konkurentnosti i izvoza MSP-internacionalizacija,
 - podršku MSP kroz stvaranje javno-privatnog partnerstva,
 - obrazovanje,
 - regulisanje sistema statističkog praćenja sektora MSP,
 - stimulisanje inovacijske i tehnološke konkurentnosti (R&D projekti),
 - stimulisanje razvoja i korišćenja infomaciono-komunikacionih tehnologija,
 - promociju preduzetništva.
- Imajući u vidu do sada ostvarene rezultate nastaviće se realizacija **Programa za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva u Crnoj Gori**, poznatiji kao Program samozapošljavanja.
 - Prednost pri odobravanju kredita, u narednom periodu, će se davati projektima iz manje razvijenih područja, projektima koji su u skladu sa prioritetima privrednog razvoja, projektima koje realizuju žene i teže zapošljive grupe nezaposlenih.
 - U realizaciji programa samozapošljavanja neophodno je ostvarivati predviđenu dinamiku, kako kašnjenje u finansiranju realizacije programa nebi demotivisalo nosioce projekata, ili, da se, zbog ostvarivanih promjena na tržištu, nebi deaktivizovala realizacija pojedinih projekata.
 - Kreiranje poreskog sistema koji će imati razvojnu funkciju-komponentu i podsticati novo samozapošljavanje – Omogućavanje poreskih olakšica u prvim godinama rada MSP kroz potpuno ili djelimično oslobađanje od određenih poreskih obaveza (npr. plaćanje poreza na opremu i investicije po osnovu lizinga, oslobađanje dijela fiskaliteta na zarade novozaposlenih, i sl.)
 - Posebno stimulisati brže prerastanje mikro u mala i malih u srednja preduzeća,

- Iako među nezaposlenima postoji veliko interesovanje za pokretanje sopstvenog biznisa-preduzetništva, nedovoljna znanja i vještine često ograničavaju njegovo uspješno vođenje i razvoj što nameće potrebu razvoja sistema edukacije preduzetnika.
- Implementirati novu metodologiju za praćenje realizacije Programa samozapošljavanja.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 2:

- Broj otvorenih novih radnih mjesta.
- Vrijeme potrebno za registraciju preduzeća.
- Učešće MSP u ukupnom broju preduzeća.
- Učešće MSP u ukupnom broju zaposlenih.
- Učešće MSP u BDP Crne Gore.
- Održivost MSP.

5.3. REAGOVANJE NA PROMJENE I MOBILNOST NA TRŽIŠTU RADA

Bliže određenje smjernice:

Velike promjene na tržištu rada nameću obavezu efikasnog i brzog reagovanja, kroz, prije svega, uravnotežen odnos između ponude i tražnje na tržištu rada. U okviru mobilnosti na tržištu rada spada povećana profesionalna i geografska mobilnost, koja bi značajno pomogla smanjenju regionalnih razlika.

5.3.1. Programi pripreme

Stanje i aktuelna kretanja

Među programima koje se realizuju cilju prilagođavanja radne snage i preduzeća tržištu rada i njegovim promjenama, posebno se izdvajaju programi obuke-pripreme za zapošljavanje (dokvalifikacija, prekvalifikacija, ili specijalizacija – iz metaloprerade, zanatstva, poljoprivrede, informatike, stranih jezika, ugostiteljsko-turističke struke, pomorske, itd.), saglasno potrebama-zahtjevima poslodavaca, ili pokazanom interesovanju nezaposlenih lica, posebno što se sve više uz “osnovno” zanimanje, stečeno redovnim obrazovanjem, traže dodatna znanja i vještine u narednom periodu intezivrat će se i unaprijediti realizacija raznih vidova programa pripreme.

Brojni su razlozi koji upućuju na potrebu formiranja razgranatog i efikasnog sistema stručnog obrazovanja i obuke nezaposlenih lica:

- Brze tehničko-tehnološke promjene podrazumijevaju fleksibilnu i dobro obučenu radnu snagu koja može brzo da se prilagođava novim znanjima i zahtjevima;
- Mala i srednja preduzeća su ta koja uglavnom stvaraju nova radna mjesta i obezbjeđuju novu zaposlenost. Međutim ta preduzeća traže fleksibilnu i

dobro obučenu radnu snagu, sa mnogo više raznovrsnih znanja nego što je to slučaj kod masovne proizvodnje i rada u velikim preduzećima;

- Sa izgradnjom tržišne privrede dinamizira se tržište radne snage, što znači da se mora brzo i kvalitetno odgovoriti na novonastale zahtjeve za radnom snagom, što se ne može postići kroz sistem redovnog obrazovanja;
- Izmijenili su se uslovi i način zapošljavanja. Sve je manje stalnih radnih mjesta sa punim radnim vremenom, a sve je više povremenih i privremenih poslova, zapošljavanja na određeno vrijeme, samozapošljavanja i rada kod kuće;
- Sve više se traže individualisti i fleksibilni radnici koji su sposobni i spremni da sami pokrenu biznis i da se samozaposle, tj. sve više se traže specijalistička znanja koja nije moguće steći u redovnoj školi, već na radnom mjestu ili u specijalističkim institucijama.

Programi pripreme nezaposlenih realizuju se kroz sljedeće oblike:

- Stručno osposobljavanje lica sa završenom osnovnom školom za poslove za koje je dovoljno niže stručno obrazovanje,
- Dokvalifikacija, odnosno inoviranje znanja u okviru istog zanimanja,
- Prekvalifikacija ili obrazovanje i osposobljavanje za drugo zanimanje, istog, ili višeg stepena stručne spreme,
- Sticanje dodatnih znanja u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja,
- Stvaranje uslova za zapošljavanje lica sa posebnim potrebama,
- Finansiranje školarine za lica koja su se pripremala za deficitarna zanimanja.

*Programima pripreme sada se, prosječno godišnje, **obuhvata 3.000-3.500 nezaposlenih ili zaposlenih** ali je to, zbog prisutnog nesklada između ponude i tražnje radne snage, još uvijek znatno ispod potreba tržišta rada posebno što se **sve više uz „osnovno“ zanimanje, stečeno redovnim obrazovanjem, traže dodatna znanja i vještine** posebno iz oblasti informatike, stranih jezika itd. U poslednjih nekoliko godina programima pripreme obuhvata se 5 – 7 % nezaposlenih.*

*U periodu 2000 – 2006 god. realizovano je 1.073 **programa pripreme** (prosječno godišnj oko 65 vrsta programa) sa 12.885 polaznika (Tab. 5.), i to:*

- 360 za poznatog poslodavca sa 1.654 polaznika, i
- 696 za tržište rada sa 11.231 polaznika.

Za realizaciju programa pripreme u periodu 2003 –2006 god. Usmjeren je 4,8 mil. € ili, prosječno, oko 400€ po polazniku.

Realizovani programi pripreme za zapošljavanje

- U periodu 2003 – 2006 god. –

(Tab. 5.)

Red. br.	Godina	Priprema za poznatog poslodav.		Priprema za tržište rada		Ukupno	
		Broj programa	Broj polaznika	Broj programa	Broj polaznika	Broj programa	Broj polaznika
1	2	3	4	5	6	7	8
1	2003	25	193	54	2.841	79	3.034
2	2004	81	380	74	1.695	155	2.075
3	2005	102	427	182	3.074	284	3.501
4	2006	152	654	386	3.621	538	4.275
5	Ukupno	360	1.654	696	11.231	1.073	12.885

Programne pripreme za poznatog poslodavca polazila su 1.654 ili 12,8 % a za tržište rada 11.231 ili 87,2% ukupnog broja polaznika programa.

Prema granama djelatnosti najviše lica je obučeno u turizmu i ugostiteljstvu, prerađivačkoj industriji, u drvoprerađivačkom, preradi hrane, građevinarstvu, zanatstvu i drugim uslužnim djelatnostima.

U programima obuke srednjoškolci sa trećim četvrtim stepenom stručne sprema učestvuju 75 % dok je učešća žena 57%.

Posmatrano prema godinama života, najveće je učešće lica do 25 godina i iznosi preko 38 %, od 25 do 35 godina oko 36 %, od 35 do 45 godina 19 %, dok lica sa preko 45 godina života u programima učestvuju sa oko 7 %.

Zavod je nastojao da udovolji zahtjevima poslodavaca za realizaciju određenih programa obuke gdje su za to postojali opravdani razlozi i objektivno prihvatljivi uslovi, posebno što se tim programima obezbjeđuje sigurno zapošljavanje polaznika.

Zavod nastoji da, kroz određenu selekciju, obezbijedi izbor odgovarajućih (referentnih) izvođača obuke, da obezbijedi odgovarajući broj i strukturu kandidata –polaznike obuke kao i da Centar za stručno obrazovanje obezbijedi programe na osnovu kojih će se vršiti te obuke. Takođe se vršio nadzor nad realizacijom programa obuke.

Pojava da se kroz oglase za zapošljavanje lica sa određenim osnovnim zanimanjem traže i dodatna –posebna znanja (određeno poznavanje informatike ili stranog jezika, poznavanje daktilografije, vozački ispit, stručni ispit i sl.) uticala je na organizovanje velikog broja obuka za sticanje tih posebnih znanja.

Aktivnosti i mjere

- Prioritetne aktivnosti usmjeriti ka organizovanju obrazovanja i obuke za zanimanja koja se traže na tržištu rada, te u oblastima koje predstavljaju strateške pravce razvoja Republike,
- Uvećavati ukupan broj polaznika programa obuke, s'tim što će se učešće programa pripreme za zapošljavanje za poznatog poslodavca u ukupnim programima povećati za 10 %, za prve dvije godine i 15 % u 2009.god. i 2010. godini.
- Za realizaciju planiranih aktivnosti obezbijediti sredstva u visini od oko 5,0 mil. € prosječno godišnje.
- Stručnim tretmanom potencijalnih polaznika obuke za prvo zanimanje, povećati motivisanost za obrazovanje i obuku kako bi se obezbjedilo njihovo veće učešće u programima obuke, posebno na sjeveru Republike.
- Motivisati privredne subjekte, privatna preduzeća i preduzetnike koji posjeduju dobre tehničke i kadrovske uslove da organizuju praktičnu obuku za nezaposlena lica, kako bi stekli praktična, aktuelna i upotrebljiva znanja.
- Pripremiti raznovrsne programe obrazovanja i obuke u skladu sa standardima zanimanja komparativnih sa standardima razvijenih evropskih država.
- Realizovati posebne programe pripreme namijenjene teže zapošljivim grupama nezaposlenih, koji bi bili prilagođeni njihovim specifičnostima i izvođeni od strane specijalizovanih izvođača.
- Jačati mrežu izvođača obuke u cilju njihovog približavanja korisnicima i uspostaviti bazu podataka o izvođačima i programima obuke koje nude.
- Uspostaviti saradnju sa međunarodnim izvođačima obuke.

5.3.2. Sezonsko zapošljavanje

Sezonsko zapošljavanje predstavlja jednu od najznačajnijih mogućnosti zapošljavanja u Crnoj Gori koji u narednom periodu treba posebno razvijati i podsticati.

Imajući u vidu činjenicu da sektor turizma predstavlja najveći razvojni potencijal Crne Gore daju dobar osnov za sagledavanje dimenzije zapošljavanja u turizmu i utvrđivanje komplementarnih tačaka važnih za strategiju zapošljavanja.

Očekivano kvantitativno povećanje turističke ponude i nužno unapređenje njenog kvaliteta za strategiju zapošljavanja imaju dvostruki značaj:

- Otvaraju se veće mogućnosti za zapošljavanje;
- Otvara se prostor za veći učinak aktivne politike zapošljavanja, naročito iz domena obuke i stručnog usavršavanja.

Ono što ističe “ Strategija unapređenja ljudskih resursa u turizmu” a relevantno je za Strategiju zapošljavanja su sljedeće ocjene i činjenice:

- Sektor turizma i ugostiteljstva do 2016 godine predviđa 24.500 poslova sa punim radnim vremenom, što u odnosu na postojeću zaposlenost znači povećanje od oko 10.000 ili 750-1000 više novo-zaposlenih lica godišnje. Struktura 24.500 prognoziranih poslova bi bila sljedeća:
 - 65% ili 16.250 lica odnosi se na potrebe primorja,
 - 20% ili 5.000 radnih mjesta odnosi se na zdravstveni i sportski turizam,
 - 12% ili 3.000 lica odnosi se na putovanja u unutrašnjost i kongresni turizam, i
 - 3% ili 750 lica , odnosi se na oblast planinskog turizma ;

Stanje i aktuelna kretanja

Ovaj vid zapošljavanja se, iz godine u godinu, potvrđuje sve većom zapošljavanjem lica sa evidencije Zavoda, ne samo u turizmu i ugostiteljstvu već i u drugim djelatnostima: građevinarstvu, poljoprivredi, trgovini, zdravstvu i dr.

Osnovne aktivnosti Zavoda, pored posredovanja u zapošljavanju, usmjerene su na podizanje kvaliteta ponude radne snage u cilju lakšeg zapošljavanja i smanjenja neusklađenosti ponude i tražnje radne snage na tržištu rada.

Tokom 2006 god. uz posredovanje Zavoda **zaposleno je 6.780** sezonskih radnika (obuhvaćeno je oko 16% lica sa evidencije nezaposlenih), uglavnom, u oblasti turizma i ugostiteljstva, što je za 35,0% više u odnosu na predhodnu godinu.

Na povećano sezonsko zapošljavanje u ovoj u odnosu na predhodnu godinu uticala je i Uredba o poreskim olakšicama kojom su predviđene znatno niže fiskalne obaveze na zarade lica koja se sezonski radno angažuju.

Sezonsko poslovanje nekih djelatnosti nameće tražnju za radnom snagom koja je znatno veća od te tražnje van sezone. To je u najvećoj mjeri izraženo u oblast turizma, građevinarstva i poljoprivrede kao i niz drugih djelatnosti koji su direktnoj vezi sa tim djelatnostima (trgovina, sobračaj, usluge it.).

Ponuda domaće radne snage za obavljanje poslova u navedenim djelatnostima u vrijeme sezone višestruko je manja od tražnje što nameće potrebu, **da se, u vrlo kratkom periodu** obezbjedi radna snaga iz okruženja.

Zapravo, domaćom radnom snagom zadovoljava se oko 30 - 40% potreba u sezoni.

5.3.3.Zapošljavanje nerezidentnih fizičkih lica

U cilju stimulisanja zapošljavanja domaće radne snage Vlada je 2003 god donijela Uredbom o radnom angažovanju nerezidentnih fizičkih lica.

U 2006. godini je izdao odobrenja za radno angažovanje 49.475 nerezidentnih fizičkih lica (23.965 je broj lica koja su stvarno angažovana) na osnovu 7.436 prethodno podnijetih zahtjeva od strane poslodavaca. Od toga se 85 % odnosi na primorske Opštine.

Evidentno je da poslodavci angažuju nerezidente na kraći vremenski period, do 30 dana, zbog mogućnosti napuštanja posla od strane angažovanih lica. Nakon isteka predviđenog roka ugovorom o radnom angažovanju poslodavci podnose novi zahtjev za nastavak rada lica koja su već bila radno angažovana, tako da je stvarni broj poslodavaca i angažovanih lica znatno manji.

Starosna struktura radno angažovanih nerezidentnih lica je od 20 do 60 godina.

Djelatnosti u kojima je angažovan najveći broj nerezidentnih lica su: ugostiteljstvo i turizam – 6.843, građevinarstvo i zanatstvo – 5.637; poljoprivreda – 3.563, trgovina – 3.944 i ostale grane – 3.563.

Najveći broj nerezidentnih fizičkih lica je angažovan iz Srbije 12.323, Bosne i Hercegovine – 6.689, Makedonije – 2.395, Kosova – 734, Republike Srpske – 928, Hrvatske - 197, Rumunije - 68 i ostalih zemalja - 631 lica.

Aktivnosti i mjere

- Godišnje povećanje zapošljivosti sezonske radne snage sa evidencije Zavoda do 2010. godine u prosjeku 15-20%, s tim što se u nekim djelatnostima predviđa značajno više zapošljavanja - u turizmu i građevinarstvu, dok u trgovini, poljoprivredi i ostalim djelatnostima u nešto manjem obimu.
- U cilju povećanja sezonskog zapošljavanja u periodu od 2007 - 2010. godine potrebno je preduzimati mjere za stimulisanje ponude i tražnje sezonske radne snage, i to:
 - Produženje staža osiguranja sezonskih radnika nakon faktičkog prestanka radnog odnosa na osnovu postojećeg instituta radnog vremena. Ovim načinom sezonsko zapošljavanje bi se stimulisalo u tri pravca:
 - mogućnost ostvarivanja prava na novčanu naknadu,
 - legalizovanje radnog odnosa sezonskih radnika

- veća motivacija sezonskih radnika da ne napuste poslodavca u „špici“ sezone
- Inoviranje pravilnika o pripremi za zapošljavanje u pravcu utvrđivanja stimulativnih mjera za podsticaj sezonskog zapošljavanja.
- Stipendiranje učenika završnih razreda stručnih škola,
- Stimulisanje poslodavaca za produženje sezone putem sufinansiranja doprinosa po osnovu preraspodjele radnog vremena sezonskih radnika
- Sufinansiranje podsticaja zaposlenja na neodređeno vrijeme sezonskih radnika.
- Predvidjeti poreske olakšice za sezonsko zapošljavanje.
- Do donošenja zakonske regulative kojom će se cjelovito urediti problematika radnog angažovanja nerezidenata primjenjivaće se važeća Uredba.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 3:

- Stopa učešća nezaposlenih u programe obuke,
- Stopa zaposlenosti na određeno, nepotpuno i puno radno vrijeme.
- Broj lica spremnih da promijene mjesto boravka radi zaposlenja.
- Stopa rasta sezonskog zapošljavanja,
- Odnos domicilno zaposlenih sezonskih radnika i zaposlenih nerezidentnih fizičkih lica.

5.4. STIMULISANJE RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA I DOŽIVOTNOG UČENJA

Bliže određenje smjernice:

Neophodno je ostvariti znatno više i efikasnije ulaganje u ljudski kapital, povećati učešće lica koja imaju završeno najmanje četvorogodišnje srednješkolsko obrazovanje, promovirati značaj i ulogu učenja prilagođenog potrebama pojedinaca i zahtjevima društva. Potrebna su veća ulaganja u ljudski kapital, prije svega u privatnom sektoru, uključujući i podjelu odgovornosti i troškove, uz učešće socijalnih partnera.

5.4.1. Obrazovanje

Polazeći od toga da je osnovni resurs određene zajednice, prije svega, njen radno-stručni potencijal čiji kvalitet predstavlja preduslov uspješnog korišćenja ostalih prirodno-ekonomskih potencijala i mogućnosti i razvoja zajednice uopšte nameće obavezu stalnog sistemanskog i planskog odnosa prema tom resursu zasnovanog na unapređivanju njegovog kvaliteta i prilagođavanja aktuelnim i budućim potrebama te zajednice.

U uslovima tranzicije obrazovani sistem koji u velikoj mjeri kreira kvalitet radno-stručnog potencijala, odnosno, ponudu radne snage na tržištu rada je i jedan od osnovnih preduslova prevazilaženja tehno-ekonomskog zaostajanja za razvijenim zemljama, bržeg rješavanja problema nezaposlenosti i

ubrzanja procesa izgradnje savremenog društva sa efikasnom tržišnom ekonomijom. Isto tako, promjene koje se dešavaju u privredno-ekonomskoj oblasti nebi bile, ili neće biti uspješne, odnosno, dugoročno posmatrano, efikasne bez odgovarajućih promjena i u oblasti obrazovanja.

- Imajući u vidu navedene okolnosti, prije nekoliko godina otpočele su značajne promjene sistema obrazovanja na svim nivoima primjerene strateškim razvojnim opredjeljenjima i ciljevima reformi u Crnoj Gori. Promjene u tom sistemu obuhvataju univerzalni pristup kvalitetnom obrazovanju, primjenu evropskih standarda, fleksibilnost i decentralizaciju sistema, horizontalnu i vertikalnu integraciju puteva u obrazovanju i priznavanje prethodnog učenja, i doživotno učenje. Svi ovi principi su značajni za izgradnju zapošljive radne snage, a takodje doprinose i ličnom razvoju i aktivnom učešću u životu zajednice.
- Iako ulaganja u ljudski kapital, ne donose efekte kratkoročno, zanemarivanje tog aspekta razvoja odnosno preniska ulaganja u ljudski kapital dugoročno uzrokuje krize ekonomskog i socijalnog razvoja. Problem starenja stanovništva, dodatno potencira značaj tog pitanja, odnosno, kvalitetno drugačijeg odnosa prema ljudskim resursima. Pored toga, trendove tehno-ekonomskog razvoja, pred obrazovni sistem se postavlja zahtjev za većom fleksibilnošću.

5.4.2. Upisna politika

U narednom periodu treba je ostvartiti dugoročno čvršću, međuzavisnu i međuuslovljenu vezu između tržišta rada (ponude i tražnje radne snage) i **upisne politike**.

Treba imati u vidu i okolnost da od **ukupnog broja sada upisanih učenika**, školovanje u okviru odredjenog stepena, završi 70-80%, da 30-50% nastavlja školovanje u višem stepenu istog, sličnog ili drugog zanimanja, što znači da će, zapravo, svega 40-50% sada upisanog broja učenika u srednje škole **tek kroz 3-4 godina biti radno raspoloživo** sa srednjim obrazovanjem, odnosno, 30-40% od tog broja će kroz 7-8 godina **biti radno raspoloživo** sa visovim obrazovanjem. To je relativno dug period

Izvršiti svestranu analizu potreba na tržištu rada, kao i projekcije kretanja tražnje za određenim zanimanjima u relativno dužem periodu.

Konstituisanje sistema upisne politike koji će uticati na to da se iz tog sistema produkuju kadrovi profila zanimanja primjereni ne samo neposrednim i aktuelnim već i potrebama tržištu rada za relativno duži vremenski period.

Mjere i aktivnosti

- Konstituisanje sistema upisne politike koji će uticati na to da se iz sistema redovnog obrazovanja produkuju kadrovi profila zanimanja

primjereni ne samo neposrednim i aktuelnim već i potrebama tržištu rada za relativno duži vremenski period.

- Da bi se stimulisao upis učenika u stručne i visoke škole odnosno za određena deficitarna zanimanja neophodno je razviti sistem stipendiranja ili kreditiranja učenika i studenata.
- Izvršiti analizu potreba tržišta rada i uskladiti obrazovne programe. Povećati broj školskih ustanova (osnovnih, srednjih i visokih) u implementaciji reformskih rješenja koje će proizvoditi kadrove onih profila koji su prohodni na tržištu rada i to raditi dugoročno.
- Uraditi projekciju kretanja tražnje za određenim zanimanjima (sektori turizam, građevinarstvo, poljoprivreda i drvoprerađiva su identifikovani kao prioritetne oblasti za ekonomski razvoj Crne Gore).
- Obezbeđivanje dualnog sistema obrazovanja kako bi se praktičnoj nastavi posvetila dužna pažnja.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernic 4:

- Uključenost u cjeloživotno učenje.
- Broj lica uključenih u programe dodatnog obrazovanja i obuke.
- Stopa apsorpcije osoba koje su završile formalno obrazovanje.
- Broj osoba koje napuštaju obrazovanje.

5.5. POVEĆANJE PONUDE LJUDSKOG KAPITALA I PRODUŽENJE AKTIVNOSTI RADNE SNAGE

Bliže određenje smjernice:

Povećanje kvalitetne ponude radne snage je od bitnog značaja za veću zaposlenosti i privredni rast. U tom smislu treba realizovati strategije tzv. aktivnog starenja i cjeloživotnog učenja, značaj neformalnog obrazovanja i učenja na radnom mjestu, reforme socijalnih transfera (socijalnih povoljnosti), poboljšanje radnih kapaciteta pomoću usavršavanja i boljih radnih uslova, odgovarajuće penzijske reforme itd.

- Kako je, sistem redovnog obrazovanja, po svom karakteru relativno „spor” sistem koji se ne može radikalnije mijenjati u kraćim vremenskim intervalima nameće potrebu konstitisanja **sistema neformalnog obrazovanja** koji bi se javljao kao korektiv sistema redovnog obrazovanja ali koji bi takodje bio kompatibilan sa tim sistemom, dopunjavao ga i pružao mu odgovarajuće relevantne informacije i saznanja o potrebama tržišta rada a prije svega u oblasti tražnje radne snage.
- **Donijeti Zakon o certifikatnom sistemu i Zakona o klasifikaciji zanimanja** kojima će se, saglasno međunarodnim standardima, urediti uslovi i način sticanja kvalifikacija u neformalnom sistemu obrazovanja.

- Sve ubrzaniji tehničko-tehnološki razvoj sve produktivnije poslovanje nameće znatne promjene i shvatanja u sistemu redovnog obrazovanja posebno što su ciklične tehničko-tehnološke promjene sada već svedene na svakih 5-6 godina, a u nekim oblastima i kraće, što znači da će zaposleni u toku svog radnog vijeka biti prinudjeni da najmanje 4-5 puta mijenja svoje poslove i način rada, da se dodatno obrazuje i obuči odnosno permanentno, i uz rad, inovira svoja znanja i sposobnosti saglasno novim potrebama obavljanja poslova u okviru istog ili novog radnog mjesta, u čemu je najefikasnije rezultate može dati **razvijen sistem obrazovanja odraslih**.

Mjere i aktivnosti

- Inoviranje nacionalnog sistema klasifikacije zanimanja,
- Razvoj nacionalnog okvira kvalifikacija,
- Razvoj standarda učenja i obrazovanja odraslih i sertifikacije stečenih znanja.
- Kreiranje programa za socijalnu uključenost i radnu aktivnost starijih nezaposlenih lica.
- Utvrđivanje poreskih olakšica za zapošljavanje starijih lica.
- Donijeti **podzakonska akta predviđena Zakonom o obrazovanju odraslih** kako bi se stvorili uslovi za njegovu primjenu.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 5:

- Stopa zaposlenosti osoba iznad 50 godina starosti.
- Broj osoba iznad 50 godina uključenih u programe aktivnih mjera.
- Stopa zaposlenosti osoba iznad 50 godina uključenih u programe aktivnih mjera.

5.6. RAVNOPRAVNOST POLOVA

Bliže određenje smjernice:

Povećanje stope zaposlenosti žena predstavlja značajnu težnju za uspostavljanje jednakosti između polova u zaposlenosti, nezaposlenosti i u plaćanju. Značajan faktor za veće aktivno učešće žena na tržištu rada predstavlja usklađivanje profesionalnog i porodičnog života, prije svega u obliku obezbjeđivanja zaštite djece i starijih zavisnih lica. U obezbjeđivanju jednakosti među polovima, značajnu ulogu imaju socijalni partneri.

Stanje i aktuelna kretanja

Učešća žena u ukpnom broju nezaposlenih je 45,6%. U zadnje tri godine porast stope njihovog zapošljavanja je 0,9% na godišnjem nivou. Učešće

žena u ukpnom broju zaposlenih u Crnoj Gori je 46,1%, što je opet manje od stope zaposlenosti muškaraca.

U programima samozapošljavanja koje je do sada realizovao Zavod za zapošljavanje Crne Gore žene učestvuju 44%. Procenat kredita dodijeljenih ženama bi bio još veći da ne postoji barijera po pitanju hipoteke u kreditima gdje su žene tražioci. Naime, tradicija Crne Gore da se vlasništvo nad nekretninama daje muškarcima, predstavlja prepreku ženama kod dobijanja kredita, jer je bankama potrebno kao garanciju za tražena sredstva dati hipoteku u većoj vrijednosti. U Crnoj Gori, žene su vlasnice nekretnina u samo 1% slučajeva. Ako posmatramo projekte aktivne politike zapošljavanja one su zastupljene u tim projektima sa 57%. Žene inače bolje prihvataju programe obuke koje Zavod sprovodi i spremnije su da prihvate ponuđene poslove i ako nijesu u njihovoj struci. Zavod je u svojim projektima obezbijedio jednake uslove za oba pola u svim fazama koje su u nadležnosti Zavoda.

Zaposlenos žena je najzastupljenije su u uslužnim djelatnostima kao što su hotelijerstvo, ugostiteljstvo, trgovina i drugi. Veoma su zastupljene i u obrazovnom sistemu, posebno u dijelu predškolskog obrazovanja. Indikativno je da je njihovo učešće veće u djelatnostima koje su slabije plaćene. Veoma malo ih ima na istaknutim i rukovodećim mjestima a u većini su na manje stručnim kancelarijskim poslovima.

Mjere i aktivnosti

- Ostvariti efikasnu i blagovremenu zakonsku zaštitu od svih oblika kršenja prava na rodnu jednakost na tržištu rada i efikasnu primjenu odgovarajućih mjera u slučaju kršenja tih prava.
- Uvesti standarde za identifikaciju različitih oblika diskriminacije pri zapošljavanju kao i mehanizme za njihovo otklanjanje.
- Uvesti mjere za olakšani povratak na radno mjesto žene koja je bila na odsustvu. To se može sprovesti i uz pomoć ugovora kojima bi se precizirali detalji tako da ne bi došlo do situacije da žene koje planiraju djecu, izgube zaposlenje.
- Prednost pri odobravanju kredita kojima se pokreće i stimuliše preduzetništvo u narednom periodu, će se davati projektima koje realizuje žene.
- Sprovoditi ciljane programe za žene na tržištu rada.
- Stručnim tretmanom povećati motivisanost žena za obrazovanje i obuku, kako bi se obezbjedilo njihovo veće učešće u programima obuke, posebno u netradicionalnim zanimanjima.
- Poboljšati položaj žena domaćica. Porodične obaveze domaćica su velike a njihov doprinos porodici i društvu nemjerljiv, tako da je potrebno njihov status i zakonom uobličiti i novčano valorizovati kako bi

im se omogućilo sticanje ekonomske nezavisnosti u mjeri u kojoj je to moguće.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 6:

- Stopa zaposlenosti i nezaposlenosti muškaraca i žena.
- Visina zarada muškaraca i žena.
- Profesionalna struktura prema polu (učešće žena na višim pozicijama).

5.7. BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA

Bliže određenje smjernice:

Efikasna integracija i borba protiv diskriminacije predstavljaju važan faktor za povećanje radne snage i jačanje socijalne kohezije. Među značajne mjere u ovoj oblasti spada poboljšanja uslova na tržištu rada za ljude sa posebnim potrebama, migrante i etničke manjine. Potrebno je pružati dodatnu pomoć diskriminiranim grupama, prije svega, nisko obrazovanim, korisnicima socijalne pomoći i samohranim roditeljima. Poslodavci bi, pri zapošljavanju, trebali omogućiti veće učešće ugroženim grupama.

Stanje i aktuelna kretanja

Smanjenjem broja nezaposlenih lica mijenja se i struktura nezaposlenih, među kojima je sve više lica sa preprekama za zapošljavanje, pripadnika tzv. ranjivih grupa (lica sa invaliditetom, hronični bolesnici, dugotrajno nezaposlena lica, zavisnici od droga i alkohola, Romi, lica preko 50 godina, starosti, itd.

Zajedničko licima iz ovih grupa je da su zbog različitih teškoća obično u izrazito i dugotrajno lošem socio-ekonomskom položaju, na tržištu rada nijesu konkurentni, imaju ispod prosjeka mogućnosti zapošljavanja i zbog svega toga veoma teško dobijaju zaposlenje. Mnogi od njih usljed teških životnih uslova i brojnih neuspjeha u pronalaženju posla, gube interesovanje i motiv za zaposlenje i postaju trajno zavisni od socijalne pomoći. Neke od pojedinaca je moguće prepoznati kao pripadnika više od jedne grupe, što dodatno otežava njegovo poslovno zbrinjavanje. Problemi zbog socijalne isključenosti su brojni i različite prirode. Često su socio-ekonomske teškoće uzrok pojave zdravstvenih i psiholoških problema kod pripadnika ovih grupa.

Iskustva drugih država ukazuju na potrebu razvoja socijalne ekonomije kako bi država i društvo pomogli ovim osobama da postanu aktivni subjekti društva. Socijalna ekonomija podrazumijeva osnivanje socijalnih preduzeća, kooperativa i raznih asocijacija u oblastima koje nijesu interesantne privatnom sektoru a javni sektor nije uspješan u pokrivanju tih oblasti. Na taj način država pokazuje svoju brigu o ugroženim grupama i postiže višestruke pozitivne efekte. Zavod za zapošljavanje Crne Gore već nekoliko godina se intenzivno bavi ovim grupama ne bi li im omogućio socijalnu uključenost.

Poseban akcenat je stavljen na lica sa invaliditetom i Rome kao populaciju sa otežanim zapošljavanjem.

Po pitanju programa i podsticajnih mjera u tretmanu lica sa invaliditetom, Zavod je sproveo više programa i aktivnosti u cilju njihovog uspješnijeg uključivanja u tržište rada i sticanja ekonomske nezavisnosti. Zavod je učestvovao u finansiranju opremanja radnih mjesta za invalide, svim poslodavcima koji su zaposlili ta lica, nudi stručnu pomoć poslodavcima pri izboru osobe sa invaliditetom, organizuje programe njihovog praktičnog osposobljavanja na radnom mjestu, sufinansiranje zarade za vrijeme pripravničkog staža, sufinansiranje pripreme za zapošljavanje, sufinansiranje doprinosa za socijalno osiguranje za prve dvije godine a za svaku narednu po četvrtinu tih doprinosa.

Trenutno se na evidenciji Zavoda nalazi 2.723 lica sa invaliditetom i to invalidi rada II i III kategorije invalidnosti 2.158 lica i kategorisana omladina 565 lica.

Takođe je organizovano mnogo programa obuke posvećenih Romima i njihovoj socijalnoj inkluziji.

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, nalazi se 2723 lica s invaliditetom, od kojih je 2158 invalida rada II i III kategorije invalidnosti i 565 lica - kategorisane omladine i drugih invalida, što predstavlja 2,5 % od ukupnog broja nezaposlenih sa evidencije Zavoda.

Stručnom obradom – trijažom u Podgorici obuhvaćeno je 675 invalida (invalidi rada II i III kategorije invalidnosti – 471 i kategorisana lica –204).

Objavljen je konkurs za dodjelu kredita radi stimulisanja zapošljavanja i preuzetništva za lica sa invaliditetom, koji je kontinuiranog karaktera.

Javnim pozivima, Zavod nastoji da animira poslodavce sa teritorije Crne Gore, da zapošljavaju lica sa invaliditetom. Po javnom pozivu iz septembra 2005 god. je, u 2006 god., završena realizacija programa stručnog osposobljavanja, za 62 lica sa invaliditetom (kategorisana omladine).

U saradnji sa drugim socijalnim partnerima, u kontinuitetu, realizuje se javni rad "Sunčana radionica"- za izradu čestitki i ukrasa za Novu godinu i 8 mart. U 2006 godini, angažovano je 45 lica sa invaliditetom u: Podgorici, Nikšiću, Bijelom Polju, Baru i Kotoru. Na ovaj način, učesnici rada razvijaju spretnost, radne i socijalne vještine, vještine komunikacije i ostvaruju prihode po osnovu zasnivanja radnog odnosa.

U 9 crnogorskih opština realizovane su obuke za za 65 pripadnika RAE populacije a Programima javnih radova je angažovano je 27 lica

Mjere i aktivnosti

- U cilju bržeg zapošljavanja teže zapošljivih lica – ranjive grupe, neophodno je izgraditi jedinstveni i standardizovani sistem za

rehabilitaciju i njihovo zapošljavanje. Da bi se to ostvarilo, potrebno je obezbijediti, zakonsku, kadrovsku, infrastrukturnu i finansijsku podršku, uz saznanje da svako zaposlenje i novo radno mjesto za lice sa preprekom u zapošljavanju, znači poseban projekat i traži mnogo više znanja, energije i sredstava od uobičajenog radnog mjesta.

Za osnivanje ovakvog sistema za rehabilitaciju i zapošljavanje ranjivih grupa potrebno je stvoriti povoljno okruženje, koje se sastoji od sljedećih mjera i aktivnosti:

- izrada doktrine rada sa ranjivim grupama;
 - zakonodavstvo, koje bi regulisalo realizaciju rehabilitacije i zapošljavanje ranjivih grupa;
 - osposobljavanje kadrova na svim nivoima procesa rehabilitacije i zapošljavanja ovih lica;
 - razvoj i implementacija programa za ciljne grupe,
 - formiranje sistema izvođača programa rehabilitacije i zapošljavanja (agencije-koncesije)
 - razvoj i održavanje sistema
 - za ostvarivanje cjelovitog i uspješnog sistema socijalne ekonomije je, uz sve navedeno, potrebna i intevizirana saradnja lokalnih sredina, kao intenzivna medijska kampanja koja će približiti ovu kategoriju radne snage poslodavcima.
-
- Razvijanje mjera za sprječavanje, otkrivanje i otklanjanje svih oblika diskriminacije prilikom zapošljavanja, očuvanja posla i napredovanja, kao i u pristupu pravima i benefitima po osnovu radnog odnosa.
 - Osnivanje posebnog fonda za stimulisanje zapošljavanja teže zapošljivih lica.
 - Formiranje specijalizovanih agencija za zapošljavanje teže zapošljivih lica.
 - Donošenje Strategije za osobe sa invaliditetom (OSI), odnosno stvaranje jedinstvene politike prema OSI u svim područjima djelovanja;
 - Povećanje pristupa OSI obrazovanju i omogućavanje sticanja višeg nivoa znanja i profesionalnih vještina kroz raznovrsne obrazovne programe;
 - Uspostavljanje saradnje između poslodavaca i Zavoda u cilju definisanja poslova koje mogu da obavljaju OSI, kao i potrebnih prilagođavanja radnog mjesta u cilju stvaranja adekvatnih uslova za rad;
 - Projektovanje i prilagođavanje radnih mjesta i radnih prostorija, kako bi bile pristupačne OSI sa različitim invaliditetima;
 - Obezbeđivanje sredstava za najpovoljnije uslove kreditiranja samozapošljavanja OSI.;

- Razvoj posebnih programa zapošljavanja namijenjenih OSI sa određenom vrstom invaliditeta, u cilju njihovog trajnog uključivanja u radne procese;
- Pružanje olakšica i subvencija, sa ciljem pozitivne diskriminacije prilikom zapošljavanja invalida, starijih i tražilaca prvog zaposlenja.
- Uvođenje novih oblika subvencioniranih, sigurnih radnih mjesta, odnosno radnih organizacija, namijenjenih prije svega onim grupama koje ne postižu 50% učinka (posebne radionice, preduzeća za obuku, integraciona preduzeća, različiti oblici invalidskih preduzeća, socijalnih preduzeća itd.),
- Eksperimentalno izvođenje određenih oblika zapošljavanja za graničnu populaciju invalida koja je sada uključena u zaštitno-radne centre, prema radnim sposobnostima, kada im u odnosu na sposobnosti za brigu o samima sebi ne trebaju izrazite zaštitne djelatnosti ovih centara,
- Realizacija programa obuke i stručnog osposobljavanja iz oblasti stručnog obrazovanja za manje složena zanimanja. Programi obuke bi bili prilagodjeni romskoj populaciji i uvažili bi određene specifičnosti i nadarenost Roma za određena zanimanja (zanatska obrada metala, izrada predmeta na bazi kovanja metala i drveta, prerada sekundarnih sirovina),

Osposobljavanje nastavnog kadra škole da vrši prekvalifikaciju i dokvalifikaciju mladih u cilju prilagođavanja odnosima u procesu rada, većih mogućnosti izbora među radnim mjestima kod zapošljavanja i veće prilagođenosti u daljem sticanju obrazovanja i kvalifikacija.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 7:

- Stopa zaposlenosti/nezaposlenosti teže zapošljivih lica mjera.

5.8. PRIVLAČNOST RADA – RASTEREĆENJE PLATA

Bliže određene smjernice:

U skladu sa ciljem da se poveća udio radno aktivnog stanovništva na tržištu rada, od bitnog značaja je rad učiniti privlačnim sa stanovišta zarada i drugih benefita koji proističu iz takvog statusa. Pri tome se mogu primjenjivati kombinovane mjere reformi poreskih i socijalnih olakšica, neke države su preuredile uslove za pravo korišćenja socijalnih benefita i vrijeme njihovog primanja. *Sa druge strane pojedine države počinju sprovoditi penzijske reforme sa željom da se podstakne kasniji odlazak starijih radnika sa tržišta rada, prije svega u državama sa niskim stepenom zaposlenosti starijih lica.*

Stanje i aktuelna kretanja

Visina fiskaliteti na zarade zaposlenih:

(Tab. 6.)

Red. br.	Neto zarada	Fiskaliteti na zarade						Smanjene fiskaliteti na zarade			
		Do 01.12.2004		Do 31.12.2006		Od 01.01.2007		Nominalno		Index	
		Iznos	% od neta	Iznos	% od neta	Iznos	% od neta	7 - 5	7 - 3	7 : 5	7 : 3
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	50	25,61	51,2	22,56	45,2	22,57	45,2	-	3,04	100,0	88,2
2	100	70,84	70,8	62,86	62,8	61,41	61,4	1,45	9,44	97,7	86,7
3	150	117,66	78,5	103,90	69,3	102,44	68,3	1,46	15,22	98,6	87,0
4	200	169,35	84,7	151,11	75,6	143,47	71,7	7,64	25,88	94,9	84,7
5	250	224,43	89,7	198,62	79,5	184,52	73,8	14,10	39,91	92,9	82,2
6	300	283,52	94,5	253,64	84,6	225,55	75,2	28,09	57,97	88,9	79,5
7	350	342,60	97,9	308,51	88,2	266,59	76,2	41,92	76,01	86,4	77,8
8	400	401,70	100,4	363,38	90,8	307,62	76,9	55,76	94,08	84,6	76,6
9	450	460,79	102,4	418,24	92,9	348,67	77,5	69,57	112,12	83,4	75,6
10	500	519,88	103,9	473,11	94,6	389,70	77,9	83,41	130,18	82,4	74,9
11	600	638,06	106,4	583,82	97,3	471,79	78,6	112,03	166,27	80,8	73,9
12	700	756,25	108,1	692,58	98,9	553,86	79,2	138,72	202,39	79,9	73,3
13	800	874,43	109,3	802,32	100,3	635,94	79,5	166,38	238,49	79,3	72,7
14	900	992,60	110,3	912,05	101,4	718,02	79,8	194,03	274,58	78,5	72,3
15	1.000	1.110,79	111,1	1.021,80	102,2	800,09	80,1	221,71	310,70	78,3	72,0
16	1.250	1.406,24	112,5	1.296,14	103,7	1.005,29	80,4	290,85	400,95	77,6	71,5
17	1.500	1.701,69	113,5	1.570,49	104,7	1.210,47	80,7	360,02	491,22	77,3	71,2

Mjere i aktivnosti

- Smanjivanje ukupnih fiskaliteti na zarade zaposlenih može se realizovati kroz, prije svega, smanjivanje poreza na zarade sobzirom da se ostali fiskaliteti ne mogu smanjiti u mjeri koja bi rezultirala znatnim i stimulativnim smanjivanjem ukupnih fiskaliteti na zarade.
- Kroz smanjivanje poreza na zarade odnosno, smanjivanje prihoda Buđeta po tom osnovu, država, "investira" u novo zapošljavanje i time ga stimuliše.

- Pojednostavljanja načina obračuna i uplate fiskaliteta na zarade, treba razmotriti mogućnost utvrđivanja jedinstvene stope tih fiskaliteta i njihove uplate na jedinstve–prelazni račun sa kojeg bi se distribuirale uplate fiskaliteta korisnicima na osnovu njihovog učešća u ukupnim fiskalitetima na zarade.
- Redukcija odnosno redistribucija sadašnjih fiskaliteta na zarade, odnosno njihovo strukturiranje u ukupnim fiskalitetima, izvršila bi se tako da se, prije svega, očuva integritet i relativna finansijska stabilnost Fonda PIO,
- Smanjivanje fiskaliteta moglo bi se odnositi i na doprinos po osnovu zdravstvenog osiguranja, što se može pravdati time što se već određeni dio zdravstvene zaštite ostvaruje u privatnom sektoru koji se, uglavnom, ne finansira iz prihoda Fonda zdravstva, i proporcionalno tome, bi se mogao smanjiti doprinos.
- Zbog znatne podcijenjenosti visine doprinosa na zarade po osnovu nezaposlenosti i negovog niskog učešća u ukupnim, svim varijantama smanjivanja fiskaliteta na zadade visinu ovog doprinosa bi trebalo povećati.
- Da bi se smanjivanjem fiskalnih obaveza na zarade, ostvarilo i odgovarajuće proširivanje poreske osnovice, odnosno veći obuhvat zaposlenih po osnovu uplate tih fiskaliteta, neophodno je obezbijediti i **isplatu zarada u odgovarajućem nivou** s obzirom na prisutnu praksu isplate zarade u znatno nižem iznosu, npr. Isplata garantovanih zarada. Ta isplata bi morala biti najmanje u visini osnovne cijene rada utvrđene Opštim odnosno Posebnim kolektivnim ugovorom, a samo izuzetno, i za kraći period, u visini garantovane zarade.
- Neophodno je obezbijediti **redovnu isplatu zarada**, pošto se sada često tolerišu i znatna kašnjenja u njihovoj isplati.
- Obavezu isplate zarada u odgovarajućem iznosu, kao i poštovanje utvrđenih rokova u njihovoj isplati, neophodno je strožije sankcionisati. U suprotnom, smanjivanja prihoda korisnika fiskaliteta, daće suprotne efekte, posebno ako bi se znatnije smanjili i ukupni fiskaliteti na zarade.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 8:

- Visina i kretanje zarada
- Visina i struktura fiskaliteta na na zarade.

5.9. SMANJENJE NEPRIJAVLJENOG RADA

Bliže određenje smjernice:

Neprijavljeni rad ili tzv. rad "na crno" sprečava integraciju radnika na tržišta rada. Način djelovanja u ovoj oblasti obuhvata pojednostavljenje postupaka u poslovnom okruženju (administrativni postupci, registracije, ...), reforme poreskog sistema i sistema socijalnih benefita, uspostavljanje pravnog poretka u navedenim oblastima i kao posljedica toga odgovarajuće sankcije. Neke države su uvele mjere, usmjerene na informisanje o uslovima rada i pravima koja imaju strani radnici ili ilegalni imigranti na tržištu rada.

Stanje i aktuelna kretanja

Neprijavljeni rad ili rad "na crno" u formalnom (zvaničnom – legalnom) i neformalnom (nezvaničnom - nelegalnom) sektoru, odnosno, van zvaničnih evidencija o zaposlenim i nezaposlenim, u određenoj mjeri i ranije bio prisutan u nekim djelatnostima, ali je, po svom intezitetu, pojavnim oblicima i posledicama koje izaziva posebno došao do izražaja u proteklih 15-tak godina tranzicionog perioda. Takav rad sada je prisutan u velikom broju djelatnosti i kod velikog broja zanimanja u svim stepenima stručne sprema a naročito je izražen u oblasti trgovine i ugostiteljstva, saobraćaja, građevinarstva, zanatstva i drugim uslužnim djelatnostima.

Nema preciznijih podataka o broju neregistrovanih radno angažovanih lica u Crnoj Gori odnosno o obimu rada „na crno“ i u zoni sive ekonomije. Zbog toga su i procjene o prisutnosti rada „na crno“ vrlo različite.

Osnovne karakteristike, uzroci i posledice rada "na crno" mogle bi se svesti na sledeće:

- Radno angažovanje „na crno“, odnosno u zoni „sive ekonomije“ u formalnom ili neformalnom sektoru, tj. bez odgovarajuće uplate poreza i doprinosa na zarade u većoj mjeri se „prihvata“ od strane **mlađe populacije** (od 20 do 30 godina starosti) koja lakše prihvata sve očiglednije, bitne promjene na tržištu rada i odnos prema „stalnom“ zaposlenju odnosno „legalnom“ radnom angažovanju. Međutim, rad „na crno“ prisutan je i kod srednjovječnih pa i starijih osoba.
- **Većina radno angažovanih „na crno“ se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje** sa statusom zvanično nezaposlenih lica koji po tom osnovu imaju zdravstveno osiguranje koje je za njih aktuelnije, trenutno važnije i svakodnevno potrebnije, dok se uplata po osnovu penzijsko-invalidskog osiguranja, uglavnom, tretira kao neka buduća, relativno „daleka budućnost“, odložena i trenutno neaktuelna potreba o kojoj će se misliti u „boljim vremenima“.
- **Teška materijalna situacija** navodi kao osnovni razlog radnog angažovanja „na crno“. Kako kao „zvanično“ zaposlena lica imaju obezbijeđeno zdravstveno osiguranje osnovna **sredstva za egzistenciju** ostvaruju, uglavnom, kroz **dopunski rad** u oblasti sive ekonomije ili kroz rad „na crno“.

- Previsoka **poreska opterećenja, većina poslodavaca navodi kao najčešći razlog** zapošljavanja radnika „na crno”.
- Visina **neto zarada zaposlenih** „na crno” su (za oko 30 %) veće od neto zarada legalno zaposlenih tj. na koje se uplaćuju odgovarajući porezi i doprinosi, jer poslodavci veće neto zarade zaposlenih „na crno” koje se, često isplaćuju „na ruke”, kompenziraju neuplaciavanjem poreza, doprinosa i naknade na zarade. Tako npr. na mjesečnu neto zaradu od 250 € tj. 3.000€ na godišnjem nivou fiskalne odaveze sada iznose oko 2.200 € što, još uvijek, "motiviše" poslodavce a i zaposlene na izbjegavanju tih obaveza i u tom smislu, između „nelegalno" radno angažovanog lica i „poslodavca" postoji specifična „socio-interesna koalicija".
- Rad "na crno" za zaposlenog, u kraćem vremenskom periodu može dati određenu materijalnu korist, međutim, dugoročno posmatrano, ima niz negativnih socio-ekonomskih posledica na zaposlenog. Prije svega, „uskraćuje" se ostvarivanja niza prava koja se stiču legalnim zasnivanjem radnog odnosa, velike rizike u slučaju povrede na radu, neizvjesnost u pogledu ostvarivanja prava po osnovu penzijsko-invalidskog osiguranja, posebno imajući u vidu nova rješenja u tom sistemu prema kojima se, kao osnovica za utvrđivanje visine tih primanja neće, kao ranije, uzimati 10-godišnji prosjek, itd. Penzije će, najčešće, biti vrlo niske i nedovoljne za život, a zbog godina starosti, ta lica, uglavnom, neće biti u stanju da obavljaju dodatne poslove.
- I izbjegavanje „**administrativnih obaveza**” - **procedura i postupaka** se može smatrati kao jedan od razloga nelegalnog obavljanja određenog biznisa, odnosno, radnog angažovana „na crno”. Tako je otpočinjanje određenog biznisa uslovljeno pribavljanjem velikog broja dokumenata (odluka, rješenja, uvjerenja, potvrda, nalaza i sl.). Isto tako, i zapošljavanje radnika, posebno kada su u pitanju nestandardni odnosno sve prisutniji fleksibilni oblici rada (skraćeno radno vrijeme, rad vikendom, rad kod kuće, pomoć u kući, sezonski rad, samozapošljavanje itd.) opterećeno je sa normativno rigidnim proceduralnim rješenjima. Sve je to, u novim uslovima koje nameće tržište, dosta usporeno i **zahtijeva znatna pojednostavljenja i, uopšte, veću efikasnost.**
- **U** pojedinim djelatnostima „otkrivanje” i sankcionisanje rada „na crno”, posebno nekih njegovih pojava oblika, je vrlo teško (kao. npr. u oblasti građevinarstva, zanatstva, uslugama, poljoprivredi),

Imajući u vidu navedene okolnosti i probleme, te potrebu njihovog rješavanja, „Agendom ekonomskih reformi za Crnu Goru" dat je značajan prioritet rješavanju problematike nezaposlenosti. Osnovno određenje u tom smislu odnosi se na stimulisanje svih vidova preduzetništva i kreiranje novih radnih mjesta iz tog osnova, kao i legalizacija postojećih zaposlenih odnosno radno angažovanih lica. Operacionalizacija tog dijela navedenog dokumenta izvršena je kroz „Program legalizacije postojećih i kreiranja novih radnih mjesta”.

Polazeći od tog Programa, Vlada je, aprila mjeseca 2003 godine, donijela Uredbu o poreskim olakšicama za novozaposlene (Uredba se primjenjivala

do kraja 2004 god.) kojom su bile predviđene znatno niže fiskalne obaveza na zarade zaposlenih čiji rad poslodavci legalizuju.

Neka istraživanja govore o tome da je prije početka primjene navedene Uredbe u Crnoj Gori bilo 45.000-55.000 lica radno angažovanih „na crno” ili u zoni „sive ekonomije” u formalnom (zakonitom-zvaničnom–legalnom) i neformalnom (nezakonitom-nezvaničnom – nelegalnom) sektoru. Od ukupnog broja radno angažovanih „na crno” na formalni sektor se odnosilo oko 60%.

Iako je primjena navedenih uredbi, kao i efikasniji rad inspeksijskih organa, uticao na smanjivanje rada „na crno” procjenjuje se da je, još uvijek, u tom „radno-pravnom” statusu od 25.000 do 30.000 lica.

Mjere i aktivnosti

- Imajući u vidu prisutna ograničenja u ekonomiji Crne Gore a posebno određene deficite u finansiranju javnog sektora, delikatnost ekonomskih, socijalnih, psiholoških, kulturoloških, etičkih obilježja pojedinačnih slučajeva rada „na crno”, ukazuju na to da mjere na suzbijanju rada "na crno" treba zasnivati na **kombinaciji odnosno uzajamnom djelovanju stimulativnih** (kao primarnih) i **represivnih mjera**.
- Analize i određena istraživanja, pa i primjena Uredbe o poreskim olakšicama, ukazuju na to da je jedan od osnovnih uzroka pojave sive ekonomije i rada „na crno”, još uvijek, relativno visoko fiskalno opterećenje, prije svega, zarada zaposlenih. Isto tako, **smanjivanje tih opterećenja**, njihova redukcija, i redistribucija, nameće se kao jedan od osnovnih i prioritetnih načina suzbijanja takvog rada. Tek nakon „objektivizacije” visine fiskalnih obaveza na zarade zaposlenih, stiže se „pravo” i na, eventualnu, primjenu radikalnijih (represivnih) mjera na suzbijanju nelegalnog zapošljavanja odnosno rada „na crno”.
- Okolnost da prisutnost rada „na crno” daje nerealnu sliku o broju nezaposlenih i zaposlenih, posebno ako se imaju u vidu procjene o njegovom obimu i posledice koje uzaziva, nameće potrebu sprovođenja jednog potpunijg istraživanja, kroz koje bi se dobili neki relevantniji podaci o prisutnosti te pojave (po obimu, strukturi i specifičnostima) te, saglasno tome, sagledale mogućnosti i modeli njenog rješavanja.
- U suzbijanju rada „na crno” neophodno je ostvariti efikasniju ulogu inspeksijskih službi.

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 9:

- Stopa poreskih opterećenja na zarade.
- Nivo neprijavljenog rada.

5.10. OTKLANJANJE REGIONALNIH RAZLIKA

Bliže određenje smjernice:

Regionalne razlike u zapošljavanju i u nezaposlenosti ostaju veliki problem. Istraživanja potvrđuju snažnu korelaciju između ulaganja u ljudski kapital i privredne efikasnosti, kako na nacionalnom tako i na regionalnom nivou.

Stanje i aktuelna kretanja

Ekonomska razvijenost u Crnoj Gori je, regionalno posmatrajući, vrlo neujednačena. Centralna regija, u kojoj prednjači Podgorica je vrlo razvijena, južna regija, u kojoj se izdvaja Budva, svoj razvoj bazira na turizmu i sjevernu regiju koja je najnerazvijenija.

Podgorica je glavni grad i administrativni centar Crne Gore čiji se broj stanovnika povećava iz dana u dan. Posebno su izražene migracije sjever – Podgorica, tj. težnja stanovništva iz sjeverne regije da nađu zaposlenje u Podgorici i tu se i nastane. Na taj način sjeverna regija ima smanjene šanse za svoj oporavak. Život u centralnoj regiji, posebno Podgorici je privlačan za osobe sa strane jer ima razvijeniju privredu i infrastrukturu, veću mogućnost zapošljavanja, bogatiji društveni život i niz drugih pogodnosti.

Južna regija je takođe razvijena i pruža mogućnosti za kvalitetan život, naročito u turističkoj sezoni, zato je i kod nje izraženo prisustvo stanovnika sjeverne regije koji dolaze u potrazi za zaposlenjem i mogućnosti nastanjivanja.

Sve ovo govori da je tržište rada na sjeveru Crne Gore nerazvijeno i da je potrebno posebnu pažnju posvetiti njegovom razvoju. Njegova nerazvijenost je posljedica privrednih kretanja, naročito u zadnje dvije decenije. Naime, u tom regionu su bile locirane radno-intenzivne grane djelatnosti, kao što su industrija tekstila, kože, prerade drveta i sl. Kako su ove grane imale opadajući trend u zadnje vrijeme, ne samo kod nas već i u Evropi, tako su preduzeća koja su egzistirala u njima, vremenom prestala sa radom. Radna snaga koja je u njima bila angažovana, bilaje, uglavnom, iz lokalnog područja, pa je gašenjem ovih preduzeća to stanovništvo dovedeno u veoma težak položaj. Neki su svoju egzistenciju pronašli u poljoprivredi, a većina u napuštanju svog kraja i odlazak u centralnu ili južnu regiju i na taj način doprinijeli poremećaju demografske strukture Crne Gore.

Poljoprivredni angažman tog stanovništava nije dao neke zapaženije rezultate jer je nerazvijena infrastruktura bila remetilački faktor. U zadnjih nekoliko godina, čine se određeni naponi da se pomogne razvoj sjevera. U tome se ističe Bijelo Polje koje sve sigurnije poprima epitet centra sjeverne regije. Značajan je i napor nekih stranih organizacija u njegovom razvoju, kako bi se smanjio taj ekonomski debalans regija. Zavod za zapošljavanje i Fond za razvoj su u prethodnom periodu stavljali poseban naglasak na realizaciju projekata iz ovog regiona.

Mjere i aktivnosti

- Dati prednost i povoljnije kreditne uslove projektima koji se realizuju u nerazvijenim područjima kako bi se pojačala njihova ekonomska aktivnost, zapošljavanje domicilnog stanovništva i smanjile regionalne razlike.
- Ubrzan razvoj infrastrukture nerazvijenih područja. Da bi se započelo oživljavanje tih područja, treba olakšati uslove i rada i života stanovnicima i različitim sadržajuma ih zainteresovati da ostanu u tim područjima.
- Predvidjeti određene stimulanse i olakšice poslodavcima koje su spremni da razviju svoju poslovnu aktivnost u nerazvijenim područjima,
 - Povećati realizaciju Programa obuke u nerazvijenim područjima, posebno na sjeveru Republike.
 - Povećati privlačnosti zaposlenja u nerazvijenim područjima rješavanjem stambenog pitanja ili pokrivanja dijela troškova stanovanja, zapošljavanjem bračnog partnera, i sl.
 - Razvoj institucionalne infrastrukture, na regionalnom i lokalnom nivou, koja će se baviti rješavanjem problema zapošljavanja,
- Stipendiranje kadrova koji bi, po završetku školovanja, svoj radni angažman vezali za nerazvijeno područje,
 - Osnivanje i razvoj centara za profesionalno informisanje i savjetovanje

Indikatori za praćenje realizacije Smjernice 10.

- Stope nezaposlenosti po regijama.
- Broj novootvorenih preduzeća u nerazvijenim regionima.

6. RADNO-PРАВNA REGULATIVA

Inovirati radno-pravnu regulativu koja ima, veći ili manji, direktan ili indirektan uticaj i na stanje u oblasti zapošljavanja, primjerenu tržišnim uslovima privređivanja, kojom će se normirati postojeća a posebno projektovati buduća praksa i očekivanja a, prije svega, u pogledu statusnog određenja zaposlenosti-nezaposlenosti i **socijalnog osiguranja** iz tog osnova, koja odnose u toj oblasti, u pogledu izbora mogućnosti, čine sadržajnijim i fleksibilnijim, u pravno-tehničkom i kontrolnom smislu kvalitetnijom, nespornijom i efikasnijom a sa stanovišta zaštite izvjestnijom i stabilnijom.

- Dosadašnja primjena **Zakon o zapošljavanju** ukazuje na potrebu preispitivanja postojećih rješenja i uređivanja određenih pitanja koja nameću aktuelna i buduća kretanja na tržištu rada, kao npr:
 - organizaciju, funkcionisanje, način i uslove rada privatnih agencija, koje se bave poslovima iz oblasti zapošljavanja,
 - profesionalna rehabilitacija teže i teško zapošljivih lica (lica preko 50 godina starosti, lica koja duže čekaju na zapošljenje, zavisnici, romi itd:) i podsticajne mjere za njihovo zapošljavanje.
 - podzakonskim aktom vezana za programe promovisanja zapošljavanja, omogućiti pristup muškarcima preko 50 godina i ženama preko 45 godina.
 - sistem novčane naknade po osnovu nezaposlenosti revidirati tako da bi predstavljao kombinaciju relativno kratkog trajanja sa većim nivoom nadoknade.

Pored toga, navedenim Zakonom bi se uredilo pitanje osiguranja po osnovu nezaposlenosti ukoliko se osiguranje po svim osnovama (penzijsko-invalidsko, zdravstveno i za slučaj nezaposlenosti) ne uredi jedinstvenim zakonom.

- **Zakonom o radu** pojednostaviti postupak oko zasnivanja radnog odnosa i otpuštanja zaposlenih u cilju veće fleksibilnosti i pokretljivosti radne snage; preispitati vremenski period trajanja za fleksibilne oblike zapošljavanja, te u tom smislu usaglasiti Zakon o radu sa Zakonom o penzijsko-invalidskom osiguranju i Zakonom o zdravstvenom osiguranju;

Fleksibilni oblici zapošljavanja mogu da povećaju efikasnost tržišta rada i na strani tražnje i na strani ponude. Oni takodje omogućavaju radnicima da nadju optimalnu ravnotežu izmedju rada i drugih oblasti života.

- U cilju oblikovanja jedinstvenog sistema obrazovanja (formalnog i neformalnog obrazovanja i informalnog učenja) u pogledu načina sticanja i vrednovanja znanja i vještina koji će omogućiti mobilnost i

prenosivost kvalifikacija (unutar države, među državama) treba **donijeti Nacionalni okvir kvalifikacija.**

- Implementacija Nacionalnih okvira kvalifikacija uticaće na određena usaglašavanja važećih zakona u oblasti formalnog obrazovanja i donošenje **novog Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama** kojim će se:
 - definisati nadležnosti institucija, način i uslovi za sticanje stručnih kvalifikacija u neformalnom obrazovanju,
 - uspostavljanje veze između formalnog i neformalnog obrazovanja i informalnog učenja kroz standard zanimanja, kao zajedničke osnove za sticanje nacionalno priznanih stručnih kvalifikacija,
 - omogućava dobijanje javno priznate potvrde (sertifikata) o stečenoj kvalifikaciji, koja je uporediva i povezana sa kvalifikacijom iz formalnog sistema,
- Polazeći od toga da važeća nomenklatura zanimanja nije usaglašena sa međunarodnim standardima potrebno je donijeti **novu Nacionalnu klasifikaciju zanimanja** koja bi odražavala aktuelnu i buduću strukturu tržišta rada i kao takva bi se primjenjivala kao jedinstven standard za potrebe državne statistike, obrazovnog sistema evidencija u oblasti rada, itd.
- **Zakonom o zdravstvenom osiguranju** licima koja se, prema međunarodnim standardima, ne mogu smatrati stvarno nezaposlenim, jer se ne javljaju radi traženja posla, već samo zbog ostvarivanja zdravstvene zaštite omogućiti ostvarivanje zdravstvene zaštite direktno kod Fonda zdravstva te u tom smislu dopuniti taj Zakon u dijelu koji se odnosi na osiguranike i obveznike osiguranja.
- Osobe sa invaliditetom se suočavaju sa otvorenom ili češće prikrivenom diskriminacijom, te je neophodno donijeti **posebni zakon o sprečavanju diskriminacije**, kojim bi se, pored opšte zabrane diskriminacije predvidjele i mjere za podsticanje njihove ravnopravnosti u svim oblastima života.
- Pored toga, složenost, težina i značaj zapošljavanja **lica sa invaliditetom** nameće potrebu donošenja posebnog zakona, kojim bi se:
 - uredio postupak profesionalna rehabilitacija radi bržeg zapošljavanja tih lica,
 - utvrdio kvotni sistem obaveznog zapošljavanja,
 - uredio postupak osnivanja i rada posebnih organizacija za osposobljavanje izapošljavanja lica sa težim invaliditetima koji se ne mogu zaposliti pod opštim uslovima,

- predvidjele posebne olakšice (porezi, doprinosi, carine, subvencije, itd.),
 - utvrdio postupak osnivanja i nadležnosti Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom.
- Novi Zakon o strancima nametnuće obavezu inoviranja **Zakona o zapošljavanju stranaca**, kojim će se, prije svega, urediti efikasnije izdavanje radnih dozvola strancima i utvrditi rješenja kojima se reguliše način i postupak (pojednostavljen) sezonskog radnog angažovanja nerezidentnih fizičkih lica.
 - **Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti** omogućiti ostvarivanje prava po tom osnovu kod nadležnih institucija, bez prethodne obaveze da se ista prijavljuju Zavodu za zapošljavanje.

7. RAZVOJ INSTITUCIONALNE INFRASTRUKTURE

7.1. Razvoj institucionalne infrastrukture, na republičkom, regionalnom i lokalnom nivou, koja će se baviti rješavanjem problema zapošljavanja sa svim problemskim sadržajima njegove složenosti u normativnom, programskom, operativno-tehničkom i finansijskom smislu.

Razvoj institucija koje će se baviti rješavanjem problema nezaposlenosti, prije svega, grupa teže zapošljiveh lica i to: u stručno-istraživačkom smislu, posredničkim uslugama u zapošljavanju, kadrovsko- edukativnim uslugama, izradom i pomoćima u realizaciji raznih programa koji su u toj funkciji i sl.

Razvoj mreže institucija koje će se baviti posticanjem, edukacijom i pomoćima u oblasti podsticanja raznih vidova, većeg ili manjeg obima, preduzetništva,

Razvoj mreže institucija koje će se baviti razvojem sistema neformalnog obrazovanja kao dugoročnog projektovanog sistema unapređivanja kvaliteta ponude radne snage, odnosno, usklađivanja ponude sa tražnjom radne snage.

7.2. Razvoja službi za zapošljavanje

Ostvarivanje utvrđene strategije zapošljavanja u velikoj mjeri će zavisiti od razvoja, odnosno prilagođavanja institucija i subjekata tržišta rada za uloge, obaveze i zadatke koji su im Strategijom opredijeljeni. Rad tih službi opredjeljuju, prije svega, sledeće okolnosti:

- Porast učešća teže zapošljivih grupa u ukupnoj nezaposlenosti,
- Veliki broj malih preduzeća kojima je potreban kadrovski servis,
- Korišćenje informacionih tehnologija u pružanju kvalitetnih usluga nezaposlenim licima i poslodavcima,
- Uspostavljanje i razvoj partnerstva u oblikovanju i realizaciji mjera i programa aktivne politike zapošljavanja, racionalnog korišćenja i razvoja ljudskih resursa,

- Analitičko praćenje kretanja na tržištu rada i istraživanje aktuelnih pojava i problema u ovoj oblasti,
- Uvođenje i održavanje međunarodnih standarda sistema kvaliteta u pružanju usluga,
- Edukacija kadrova za rad u javnom zavodu, kao izvršnoj instituciji tržišta rada i privatnim službama za zapošljavanje,
- Praćenje trendova razvoja javnih i drugih službi zapošljavanja u drugim državama i mogućnosti implementacije njihovih primjera dobre prakse u našim uslovima,
- Pomoć resornom ministarstvu u određivanju prioriteta i oblikovanju politike, strategije zapošljavanja, te mjera i programa za unapređivanje i razvojno usmjeravanje tržišta rada,
- Ekspertska pomoć privatnim službama za zapošljavanje, nacionalnim fondovima za zapošljavanje koji, naročito u početnoj fazi, neće rapolagati sa odgovarajućim/specijalizovanim kadrovima za realizaciju određenih aktivnosti, niti je opravdano da se u njima angažuje obimna administracija.

Najznačajnija institucija za realizaciju mjera u oblasti zapošljavanja je **Zavod za zapošljavanje Crne Gore**. Osnovna djelatnost je posredovanje u zapošljavanju i profesionalno savjetovanje za nezaposlene i mlade, realizacija programa aktivne politike zapošljavanja, te osiguranje za slučaj nezaposlenosti.

U institucionalnom smislu Zavod je organizovan kao **javna služba** sa svojstvom pravnog lica. Organi Zavoda su Upravni odbor i direktor Zavoda, a nadzor na zakonitošću njegovog rada vrši Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

U organizacionom smislu, Zavod svoje djelatnosti obavlja u okviru **Centralne službe, Biroa rada i kancelarija** što omogućava efikasno ostvarivanje funkcija Zavoda na cijeloj teritoriji Republike.

Centralna služba smještena je u Podgorici i čini je 5 sektora i jednom poslovnom jedinicom i to:

- Sektor za zapošljavanje,
- Sektor za istraživanje, razvoj i kreditiranje samozapošljavanja,
- Sektor za pravne i opšte poslove,
- Sektor za ekonomske poslove,
- Sektor za informatiku.
- P.J. Centar za ljudske resurse.

U okviru Sektora za zapošljavanje obrazovano je 7 Biroa rada i 14 kancelarija na teritorijalnom principu što omogućava efikasno ostvarivanje funkcija Zavoda na cijeloj teritoriji Republike.

Jačanje individualnog pristupa u obradi stranaka, timska obrada stranaka, te intenzivno povezivanje sa poslodavcima su prioritetni zadaci koje će Zavod razvijati u narednim godinama. To zahtijeva:

- jačanje uloge lokalnih kancelarija za rad,

- veće povezivanje sa poslodavcima na lokalnom i regionalnom nivou,
- racionalizaciju postupaka rada u cilju smanjenja administriranja,
- uspostavljanje još efikasnijeg sistema praćenja realizacije programa zapošljavanja,
- razvijanje samouslužnog pristupa informacijama o tržištu rada za stranke,
- povećanje stručne osposobljenosti kvaliteta rada kadrova.

Postojeća organizaciona struktura radnih cjelina, jedinica i procesa rada u Zavodu se potvrdila kao racionalna u poslovanju i efikasnom odvijanju radnih aktivnosti, pa nema potrebe za većim izmjenama već samo dopunama postojećeg koncepta.

Centar za ljudske resurse, kao poslovna jedinica, formiran početkom 2006 god. treba kontinuirano osposobljavati kao istraživačku jedinicu za analitičko praćenje kretanja na tržištu rada, iniciranje i koordinaciju izrade i realizacije projekata vezanih za razvoj ljudskih resursa, uvođenje savremenih oblika i sadržaja rada i edukaciju kadrova za rad u zapošljavanju.

Međutim, **Centre za obuku kadrova** koji su, u okviru Centraza ljudske resurse, locirani u biroima rada Podgorica, Berane i Herceg Novi, treba tretirati kao privremena rješenja iznuđena naraslim potrebama za stručnim osposobljavanjem i obukom lica koja traže zaposlenje, odnosno nerazvijenom mrežom organizacija za različite programe obrazovanja-obuke i sticanja posebnih znanja za odrasle. To, praktično, znači da uporedo sa afirmacijom ovih centara u aktivnostima za koje su formirani, za kojima postoji potreba, treba pripremati model njihovog osamostaljivanja, putem saradnje zainteresovanih partnera, uključivanja u obrazovni sistem ili privatizaciju.

Dosadašnja iskustva u primjeni savremene tehnologije rada u pružanju usluga pojedinim kategorijama korisnika iz tzv. ranjivih grupa koja traže zaposlenje (lica s invaliditetom, problemima izbora zanimanja i zaposlenja, radne i socijalne adaptacije, zavisnici, bivši osuđenici, dugotrajno nezaposleni...). pokazuju da je Zavod osposobljen za realizaciju programa koji su namijenjeni edukaciji lica za traženje zaposlenja, psihosocijalnu i motivacijsku podršku ličnom razvoju, savjetovanju kod izbora, odnosno promjene zanimanja ili zaposlenja.

Međutim, ovdje se radi o kraćim programima koji, po pravilu, traju dva do tri dana, uz naknadne, ako je potrebno, individualne savjetodavne tretmane koji se odvijaju u okviru redovnih aktivnosti koje su dogovorene planom zapošljavanja, kao ključnim dokumentom za opredjeljivanje aktivnosti u posredovanju svim licima koja se prijavljuju Zavodu.

Za složenije programe koji su namijenjeni teže i teško zapošljivim licima, bilo da imaju pretežno edukativni ili rehabilitacijski karakter, kao i onih za psihosocijalnu i motivacijsku podršku, Zavod nije osposobljen niti je opravdano njegovo prilagođavanje za takvu ulogu. Umjesto toga, Zavod treba da inicira i, u početnoj fazi, pruža podršku formiranju specijalizovanih

organizacija, u različitim oblicima svojine, koje bi svojom djelatnošću obuhvatile i pružanje ovakvih usluga za lica koja upućuje Zavod, poslodavci i druge organizacije ili koja se, na bazi samofinansiranja, opredjeljuju za uključivanje u određene programe.

Službe za zapošljavanje u državama EU, koje imaju karakter javnih zavoda kao u slučaju Zavoda, najčešće, koriste usluge specijalizovanih organizacija za programe koji su namijenjeni obrazovanju i osposobljavanju određenih grupa nezaposlenih za uključivanje u rad i socijalnu integraciju.

Kada je u pitanju formiranje i razvoj **Centara za profesionalno informisanje i savjetovanje** u okviru Zavoda, u početnoj fazi, treba se osloniti na iskustva zemalja u okruženju i EU. Po pravilu, ovakve centre formiraju javne službe za zapošljavanje, odnosno određena ministarstva, ako ove službe nijesu samostalne organizacije (pravni subjekti) već su organizovane na nivou odjeljenja ili sektora u državnim organima. Zavisno od ovoga, regulisano je njihovo finansiranje i upravni nadzor.

U našim uslovima, za sada, nije realno veće uključivanje partnera u finansiranje ovih centara. Ovo znači da, u narednom petogodištu, mrežu centara treba da razvija Zavod raspoloživim sopstvenim sredstvima, uz nastojanje da se putem međunarodnih projekata, odnosno donacija, obezbijedi dio sredstava za njihovo formiranje i rad. Pored ovoga, projektovanje i odvijanje aktivnosti centara treba usmjeravati tako da se privuče pažnja potencijalnih partnera koji bi se postepeno sve više uključivali u njihov razvoj, uključujući i finansiranje određenih aktivnosti.

Dosadašnje oblikovanje mjera na rješavanju problema nezaposlenosti i njemu primjerene tehnologije rada odvijalo se u okolnostima koje su bile bitno drugačije od sadašnjih i kada je prioritet bio podsticanje zapošljavanja neposredno i lakše zapošljivih lica, dok je modeliranje sistema stručnog tretmana radi zapošljavanja lica iz tzv. ranjivih grupa ostavljeno za kasnije.

U međuvremenu, okolnosti su se bitno promijenile, odnosno, učešće teže zapošljivih lica u ukupnom broju nezaposlenih je porastao, što uslovljava povećanje aktivnosti Zavoda usmjerenih na rad sa ovim kategorijama korisnika usluga, prema tehnologiji koja će biti definisana projektom čija je realizacija već započela. Prva faza odnosi se na obuku kadrova za stručni tretman ovih lica, dok će se u drugoj fazi, tj. nakon usvajanja određenih zakonskih propisa, precizirati prava i obaveze Zavoda, javnih službi u oblasti zdravstva, penzijskog osiguranja, socijalne zaštite, poslodavaca, itd.

Prema tome, do donošenja novih propisa, racionalno je obaviti edukaciju kadrova u dijelu koji ne zavisi od rješenja u zakonskim propisima, odnosno koji samo obuhvata sticanje profesionalnih kompetencija za stručni tretman pojedinaca iz posebnih teže zapošljivih grupa nezaposlenih.

Edukacija kadrova u ovom smislu je opravdana i zbog činjenice što je uloga Zavoda kao krovne, izvršne institucije tržišta rada opredijeljena tako da, u ostvarivanju svojih funkcija, nije samo medijator poruka poslodavaca i onih

koji traže zaposlenje nego i nosilac, a time i koordinator aktivnosti u kojima su uključene druge javne službe i privatne agencije. Ovo, praktično, znači da će Zavod biti u obavezi da vrši edukaciju kadrova u organizacijama koje će biti uključene u programe osposobljavanja za zapošljavanje teže i teško zapošljivih lica.

Privatne službe za zapošljavanje

U skladu sa Zakonom, u Crnoj Gori je formirano nekoliko privatnih agencija za posredovanje u zapošljavanju. Treba očekivati da će se ne samo povećavati njihov broj nego i dijapazon usluga licima i poslodavcima.

Pored obaveznih oblika i sadržaja saradnje Zavoda i ovih agencija, koje su utvrđene Zakonom, na startu je potrebno obezbijediti saradnju u obuci kadrova za veoma zahtjevne uloge u pružanju usluga licima u usmjeravanju profesionalne karijere, odnosno poslodavcima u projektovanju i zadovoljavanju njihovih kadrovskih potreba. Obzirom da u Crnoj Gori još uvijek nema specijalizovane organizacije za obuku kadrova koji su potrebni za rad u agencijama za zapošljavanje, takva uloga je namijenjena Zavodu, čiji su kadrovski kapaciteti razvijeni i za taj dio njegove uloge na tržištu rada.

Uz to, putem edukacije kadrova i supervizijom u odvijanju stručnog tretmana korisnika usluga u agencijama preventivno Zavod djeluje na izbjegavanje eventualnih improvizacija i primjenu evropskih standarda u ovoj oblasti.

Kadrovi u službama za zapošljavanje

U dosadašnjem razvoju javne službe za zapošljavanje u Crnoj Gori, i bivšoj zajedničkoj državi, više od pet decenija, su organizovale dodatnu edukaciju kadrova različitih profila koje su angažovale na određenim poslovima iz svog djelokruga. Za svo ovo vrijeme nije definisan profil savjetnika na osnovu kojeg bi se uradio obrazovni program za školovanje kadrova za potrebe ovih i srodnih javnih i privatnih službi i poslodavaca sa većim brojem zaposlenih koji iziskuje potrebu formiranja sopstvene službe za kadrovske resurse.

Ove okolnosti su uticale da iste poslove u zapošljavanju obavljaju kadrovi veoma različitih profila – nastavnika, pravnika, ekonomista, socijalnih radnika, psihologa, defektologa, politologa, inženjera i dr., što je podrazumijevalo potrebu njihovog stručnog osposobljavanja za određene radne uloge.

Ovakav način osposobljavanja kadrova za potrebe nevedenih javnih službi i organizacija treba zamijeniti usmjeravanjem studijskih programa na pojedinim fakultetima, kao što su filozofski, pravni, ekonomski ili drugi, na obrazovanje specijalizovanih kadrova, kako na nivou dodiplomskih tako i specijalističkih studija. U tom smislu, Zavod, u saradnji sa zainteresovanim partnerima, treba da inicira i učestvuje u oblikovanju takvih programa i stvaranju uslova za njihovu realizaciju.

Ostvarivanje kvalitetnije i efikasnije uloge Zavoda na tržištu rada nameće obavezu njegovog stalnog radno-stručno osposobljavanje i primjeni

novih metodoloških pristupa u tom radu, osavremenjavanje i uspostavljanje jedinstvenog informacionog sistema i evidencija u toj oblasti, primjerenih međunarodno usvojenim zahtjevima i standardima, kako bi se obezbijedila odgovarajuća informativna osnova za blagovremeno i sistematsko analitičko praćenje ove problematike.

8. STATISTIKA I ISTRAŽIVANJA

Statistika

Da bi se problematika zapošljavanja mogla realno sagledavati i pratiti te preduzimati aktivnosti na realizaciji utvrđenih mjera ekonomske politike u toj oblasti, neophodno je posjedovati i baviti se **relevantnim i nesponim podacima o broju i strukturi zaposlenih odnosno nezaposlenih** i dinamičkim promjenama u tim povezanim i međusobno uslovljenim oblastima.

Međutim, postojeće evidencije o zaposlenosti i nezaposlenosti zvanične i nezvanične, izvedene ili određenim istraživanjima projektovane-procijenjene u Crnoj Gori u velikoj mjeri se međusobno razlikuju, često i znatno od stvarnog stanja.

U tom smislu neophodno je postojeće **statističke evidencije, što prije, prilagoditi i dopuniti** kako bi se stanje na tržištu rada moglo pratiti i analizirati prema međunarodnim standardima, odnosno, indikatorima

U okviru Ministarstva, zdravlja, rada i socijalnog staranja treba uspostavi Nacionalni informacioni sistem tržište kako bi se povezali svi „proizvodjači“ podataka o tržištu rada i koji bi bio zadužen za praćenje i evaluaciju zapošljavanja i politika tržišta rada.

Treba ojačati tehničke kapacitete MONSTAT-a kao i metode izbora uzorka, obrade istraživanja-Ankete o radnoj snazi, itd. Takođe, treba proširiti obim tog istraživanja kako bi se dobila što realnija slika o tržištu rada, odnosno, dobili podaci na osnovu kojih će se stanje i trendovi u toj oblasti pratiti, utvrđivati i iskazivati na osnovu indikatora MOR-a (20 ključnih indikatora tržišta rada i više izvedenih) i EUROSTAT-a (100 indikatora). Anketu bi trebalo sprovoditi dva puta godišnje i to: jednu u sezonskom kvartalu (III kvartal) i jednu u vansezonskom (I ili IV kvartal). Anketu treba da uključe posebna pitanja koja se odnose na neformalnu ekonomiju.

Istraživanja

Složenost određenih problema na tržištu rada nameću potrebu dubljeg **istraživanja**, koja će doprinijeti njihovom rješavanju kao npr: upisna politika i tržište rada, nezaposlenost teže zapošljivih grupa, fiskaliteti i zapošljavanje, mobilnost radne snage , itd.

9. SOCIJALNO PARTNERSTVO

Nacionalna strategija zapošljavanja podrazumijeva i **aktivno socijalno partnerstvo na više nivoa**.

Socijalni partneri će obezbijediti aktivan socijalni dialog i aktivnu stručnu i finansijsku participaciju socijalnih partnera prilikom planiranja, praćenja realizacije Strategije i akcionih planova zapošljavanja.

U februaru 2001. godine, Vlada je usvojila uredbu kojom se osniva Socio-ekonomski savjet kojem je dodjeljena savjetodavna uloga u područjima ekonomskih i socijalnih politika, uključujući i državni budžet, finansira se iz državnog budžeta i sastoji se od 38 članova koji predstavljaju radnike, poslodavce, Vladu i ostale segmente društva.

Socio-ekonomski savjet je ustanovio 7 područja kojima se bave članovi savjeta: proizvodnja, istraživanje i razvoj; rad i socijalna pitanja; društvena tranzicija; poljoprivreda, industrija hrane i šumarstvo; ekonomija i finansije; zaštita životne sredine; odnosi sa inostranstvom. Ne postoji područje koje je posebno posvećeno pitanjima zapošljavanja.

Donijeti zakon o Socio-ekonomskom savjetu kojim bi se ojačala njegova uloga, putem preciziranja mandata, reformisanja njegove strukture i sastava.

U pripremi i implementaciji Strategije zapošljavanja značajnu ulogu imaju i nevladine organizacije (NVO). Njihovo djelovanje obuhvata najšire oblasti društvenih društvenih interesa, koje vladine institucije uglavnom ne pokrivaju ili ih ne pokrivaju u dovoljnoj mjeri. Zbog toga su NVO bliže pojedincima i njihovim potrebama, njihov doprinos je značajan za definisanje potreba stanovništva prilikom planiranja politika, strategija i mjera, kao i u oblasti tržišta rada i zapošljavanja.

Djelovanja NVO jača se i sami uslužni sektor, u okviru kojega potencijal i za kreiranje novih radnih mjesta.

10. FINANSIJSKI ASPEKT

Za uspješnije rješavanje problema nezaposlenosti neophodno je **obezbijediti znatno veće i stabilnije izvore sredstava** koja bi se usmjeravala za te namjene. Moglo bi se reći da je jedan od osnovnih i opredjeljujućih faktora, odnosno, preduslov uspješnog rješavanja problematike nezaposlenosti (zavisno od institucionalnih i normativnih rješenja i programskih sadržaja, obima i složenosti zahvata), ipak finansijska osnova na koju se naslanja rješavanje ove problematike a koja, u osnovi, govori i o odlučnosti, ambicijama i mogućim očekivanjima i rezultatima u njenom rješavanju. Ovo tim prije što na evidencijama nezaposlenih raste broj lica koja je teže zapošljavati a za realizaciju programa koji su u funkciji povećanja njihovog zapošljavanja trebaju veća sredstva.

U 2006. godini Crna Gora je utrošila oko 1% BDP na aktivne mjere zapošljavanja: razni vidovi pripreme-obuke za zapošljavanje, direktne mjere za otvaranje novih radnih mjesta i mikrokreditni aranžmani za samozapošljavanje i osnivanje malih preduzeća, savjetovanje, pomoć u traženju zaposlenja, posredovanje u zapošljavanju, i sl.

U narednim godinama bi se sredstva za realizaciju programa aktivne politike zapošljavanja postepeno povećavala. Obzirom na sve veći značaj razvoja ljudskog kapitala, u narednim godinama će biti potrebno obezbijediti dodatna javna i privatna sredstva za ulaganje u ljudske resurse.

Značajnu ulogu, u realizaciji ovog nacionalnog programa, mogu odigrati i sredstva socijalnih partnera i lokalnih zajednica.

Dio sredstava za realizaciju politike tržišta rada će proizilaziti iz preusmjeravanja sredstava za pasivne mjere u izvođenju aktivnih programa.

Za uspostavljanje, modernizaciju i razvoj infrastrukture sredstava se mogu obezbjeđivati iz Evropskih fondova.

11. PRAĆENJE REALIZACIJE

U roku od tri mjeseca od donošenja Strategije, Vlada Crne Gore će, na predlog Ministarstva zdravlja, rad i socijalnog staranja, donijeti Program aktivnosti koje će saglasno Strategiji realizovati određeno ministarstvo, što podrazumijeva i pripremu zakona i drugih propisa koji su neophodni za realizaciju ovog nacionalnog programa.

U cilju efikasnijeg praćenja realizacije mjera i aktivnosti predviđenih Strategijom formirala bi se međuresorska radna grupa za razvoj tržišta rada koja treba da prati, prilagođava, koordinira i usklađuje programe u akcionim planovima zapošljavanja i brinula o usklađivanju politika različitih ministarstava koje utiču na stanje na tržištu rada, a koju bi vodio resorni ministar nadležan za zapošljavanje.

Ministarstva zdravlja, rad i socijalnog staranja pripremaće izvještaje o realizaciji Strategije na osnovu godišnjih izvještaja određenih ministarstava koja su uključena, kao i drugih institucija izvođača. Izvještaje će razmatrati i Međuresorska radna grupa Vlade i socijalnih partnera, i Ekonomsko socijalni savjet i dostavljati ih na usvajanje Vladi.

Ministarstva zdravlja, rad i socijalnog staranja će, u saradnji sa drugim ministarstvima i institucijama razviti jedinstveni sistem praćenja realizacije pojedinih mjera, predviđenih Strategijom.

Najznačajnija institucija za realizaciju mjera u oblasti zapošljavanja je Zavod za zapošljavanje čija uloga je predhodno posebno obrađena.

PRILOG

Stanovništvo Crne Gore

- Ukupno -

(Tab.7.)

Red. br.	Opština	P o p i s			Index 5 : 3
		1981	1991	2003	
1	2	3	4	5	6
1	Andrijevića	-	6.696	5.785	-
2	Bar	32.535	37.321	40.037	123,0
3	Berane	49.772	38.953	35.068	70,4
4	Bijelo Polje	55.634	55.268	50.284	90,3
5	Budva	8.632	11.717	15.909	184,3
6	Cetinje	20.213	20.307	18.482	91,4
7	Danilovgrad	14.769	14.718	16.523	111,8
8	Herceg Novi	23.258	27.593	33.034	142,0
9	Kolašin	12.656	11.120	9.949	78,6
10	Kotor	20.455	22.410	22.947	112,1
11	Mojkovac	10.753	10.830	10.066	93,6
12	Nikšić	72.299	74.706	75.282	104,1
13	Plav	19.560	19.305	13.805	70,5
14	Plužine	6.254	5.247	4.272	68,3
15	Pljevlja	43.316	39.593	35.806	82,6
16	Podgorica	132.290	152.025	169.132	127,8
17	Rožaje	20.227	22.976	22.693	112,1
18	Šavnik	5.569	3.690	2.947	52,9
19	Tivat	9.315	11.429	13.630	146,3
20	Ulcinj	21.567	24.217	20.290	94,0
21	Žabljak	5.227	4.914	4.204	80,4
22	Ukupno	584.310	615.035	620.145	106,2

Struktura stanovništva

(Tab. 8.)

Red. br.	Stanovništvo	Popis			Index		Odnosi (Index)	
		1981	1991	2003	5 : 3	5 : 4		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Stanov. ukupno	584.310	615.035	620.145	106,2	100,8	-	-
2	Radni kontig.	364.828	387.899	397.142	108,8	102,4	62,4 (Red. br. 2 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	64,0 (Red. br.2 kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
3	Optima.radni.kont.	224.280	243.900	257.382	114,7	105,5	61,4 (Red. br. 3 kol.3 : Red. br.2 kol. 3)	64,8 (Red. br.3 kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
4	Aktivno stanovn.	192.852	237.280	264.258	135,4	110,0	33,0 (Red. br. 4 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	42,6 (Red. br. 4 kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
5	Br. zaposl.	133.190	142.856	152.250	114,3	106,5	22,7 (Red. br. 5 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	25,1 (Red. br. 5 kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
6	Br. nezaposl.	24.923	58.144	65.064	261,0	111,9	4,7 (Red. br. 6 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	10,4 (Red. br. 6 kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
							18,7 (Red. br. 6 kol.3 : Red. br.5 kol. 3)	39,4 (Red. br. 6 kol.5 : Red. br.5 kol. 5)
7	Stan. preko 65 g.	48.021	50.603	79.702	165,9	157,5	8,2 (Red. br. 7 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	12,8 (Red. br. 7 kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
8	Stan. do 15 g.	159.947	155.458	127.461	79,6	82,0	27,4 (Red. br. 8 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	20,5 (Red. br. 8 kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
9	Predšk. Uzrast	75.654	71.763	57.756	76,4	80,5	12,9 (Red. br. 9 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	9,3 (Red. br. 9 kol. 5 : Red. br.1 kol. 5)
10	Osnovn. Uzrast	84.893	83.785	70.759	83,4	84,5	14,5 (Red. br.10 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	11,4 (Red. br.10 kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
11	Br. uč. osn. šk.	84.919	81.547	74.005	87,2	90,7	100,1 (Red. br.11 kol.3 : Red. br.1 0 kol.3)	104,6 (Red. br.11 kol.5 : Red. br.1 0 kol. 5)
12	Srednjoš. Uzrast	57.569	50.782	49.387	85,8	97,3	9,8 (Red. br.12	7,9 (Red. br.12

							kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	kol.5 : Red. br.1 kol. 5)
13	Br. uč. sred. šk.	32.388	26.572	31.253	96,5	117,6	56,3 (Red. br.13 kol.3 : Red. br.1 2 kol. 3)	63,3 (Red. br.13 kol.5 : Red. br.12 kol. 5)
14	Fakult. Uzrast	54.740	48.869	48.963	89,5	100,2	9,4 (Red. br.14 kol.3 : Red. br.1 kol. 3)	7,9 (Red. br.14 kol.5 : Red. br.1 kol. 3)
15	Br. Studenata	7.545	7.283	9.759	129,4	134,0	13,8 (Red. br.15 kol.3 : Red. br.1 4 kol. 3)	19,9 (Red. br.15 kol.5 : Red. br.1 4 kol. 5)

Stanovništvo staro 15 i više godina prema školskoj spremi

(Tab. 9.)

Red. br.	Školska sprema	1981 god.		2003 god.	
		Broj	Učeš. %	Broj	Učeš. %
1	2	3	4	5	6
1	Bez školske spreme	58.764	13,9	21.210	4,3
2	1-3 razreda osnovne škole	15.302	3,6	6.831	1,4
3	4-7 razreda osnovne škole	104.364	24,6	40.655	8,3
4	Osnovno obrazovanje	97.994	23,1	113.085	22,9
5	Srednje obrazovanje	240.210	56,6	238.671	48,4
6	Više obrazovanje	12.268	2,9	24.822	5,1
7	Visoko obrazovanje	13.846	3,3	37.017	7,5
8	Ostalo	1.120	0,3	10.393	2,1
9	Ukupno	423.763	100,0	492.684	100,0

Kretanje broja zaposlenih

- U periodu 1987 - 2006 god. -

(Tab. 10.)

Red. Br.	Godina	Broj zaposlenih		Učešće žena u uk. br. zap. u %	Odnosi (Index)
		Ukupno	Žene		
1	2	3	4	5	6
1	1987	165.186	60.722	36,8	-
2	1988	162.897	62.427	38,3	-
3	1989	163.351	63.258	38,7	-
4	1990	159.384	62.673	39,3	-
5	1991	142.856	55.983	39,2	86,5 (Red.br. 5 kol. 3 : red.br.1 kol. 3)
6	1992	133.587	53.046	39,7	-
7	1993	130.948	52.338	39,9	-
8	1994	128.797	51.083	39,7	-
9	1995	125.399	49.492	39,4	-
10	1996	125.194	49.356	39,4	-
11	1997	121.278	49.035	40,4	-
12	1998	118.273	48.252	41,3	82,8 (Red.br. 12 kol. 3 : red.br. 5 kol. 3)
13	1999	115.328	48.180	41,8	-
14	2000	113.784	48.725	42,8	-
15	2001	114.440	48.335	42,2	-
16	2002	113.827	48.604	42,7	-
17	2003	111.968	48.061	42,9	-
18	2004	143.479	63.600	44,3	-
19	2005	144.340	64.664	44,8	123,0 (Red.br.19 kol. 3 : red.br.12 kol. 3) 127,8 (Red.br.19 kol. 3 : red.br.14 kol. 3)
20	2006 (X)	152.125	68.194	46,1	-

Kretanje broja nezaposlenih
- Po opštinama -

(Tab. 11.)

Red. br.	Opština	Broj nezaposlenih		
		1993	XII 2000	XI 2006
1	2	3	4	5
1	Andrijevisa	151	688	378
2	Bar	2.543	3.592	2.483
3	Berane	5.831	5.662	2.218
4	Bijelo Polje	8.681	8.965	4.956
5	Budva	586	1.153	554
6	Cetinje	684	2.833	921
7	Danilovgrad	1.432	2.142	963
8	Herceg Novi	1.562	2.709	1.084
9	Kolašin	1.014	1.895	874
10	Kotor	640	2.347	1.396
11	Mojkovac	2.035	2.115	1.067
12	Nikšić	9.331	12.176	5.262
13	Plav	1.315	1.698	743
14	Plužine	341	390	164
15	Pjethylja	5.056	5.199	2.908
16	Podgorica	15.281	20.617	9.171
17	Rožaje	2.543	3.468	1.210
18	Šavnik	287	335	259
19	Tivat	1.235	1.503	654
20	Ulcinj	1.578	2.143	1.304
21	Žabljak	287	339	391
22	Ukupno	62. 818	81.069	38.960

./.

