

DUGOTRAJNA NEZAPOSLENOST U SJEVER CRNE GORE

OD ANALIZE DO AKCIJE



The contents of this paper are the sole responsibility of the authors and do not necessarily reflect the views of the ETF or the EU institutions.

© European Training Foundation, 2011

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

DUGOTRAJNA NEZAPOSLENOST U SJEVER CRNE GORE

OD ANALIZE DO AKCIJE

OVAJ IZVJEŠTAJ PRIPREMILI
SU DRAGANA RADEVIĆ I HARRY THEOTOKATOS
Jun 2011.

PREDGOVOR	3
KRATAK PREGLED	4
1. METODOLOGIJA STUDIJE	6
1.1 Kancelarijsko istraživanje	6
1.2 Istraživanje na terenu	6
1.3 Radionica za validaciju nalaza studije	7
2. EKONOMSKA I REGIONALNA RAZVOJNA KRETANJA	8
3. STANJE NA TRŽIŠTU RADA CRNE GORE	9
3.1 Zapošljavanje, nezaposlenost i dugotrajna nezaposlenost	9
3.2 Korisnici socijalne pomoći i neaktivna lica	11
3.3 Programske politike za rodna pitanja	13
3.4 Obrazovanje i osposobljavanje	13
4. INSTITUCIONALNI KAPACITETI I POSTOJEĆE INICIJATIVE U OBLASTI TRŽIŠTA RADA NA NACIONALNOM I LOKALNOM NIVOU	15
4.1 Struktura za sprovođenje programske politike	15
4.2 Inicijative za regionalni razvoj	18
4.3 Regulativa za povećanje zapošljivosti teže zapošljivih lica	18
5. EKONOMSKE AKTIVNOSTI I STANJE NA TRŽIŠTU RADA: KRETANJA I IZAZOVI U ROŽAJAMA, PLAVU I KOLAŠINU	20
5.1 Ekonomska aktivnost i izazovi u tri ciljne opštine	20
5.2 Stanje na tržištu rada u odabranim opštinama	24

6.	REZULTATI KONSULTATIVNIH PROCESA	32
6.1	Dugotrajno nezaposleni (uključujući žene, neaktivna lica i korisnike socijalne pomoći)	32
6.2	Predstavnici ZZZCG i CSR iz tri opštine	33
6.3	Predstavnici preduzeća i lokalnih uprava	33
6.4	Pregled rasprava sa dvije fokus grupe u Rožajama	34
6.5	Pregled rasprava sa dvije fokus grupe u Plavu	35
6.6	Pregled rasprava sa dvije fokus grupe u Kolašinu	36
6.7	Sažet pregled sa svih fokus grupa	36
7.	LOKALNE INICIJATIVE ZA ZAPOŠLJAVANJE – PRISTUPI PROGRAMSKE POLITIKE, MREŽE I DOBRE PRAKSE	38
7.1	Malta – Organizacija za zapošljavanje i osposobljavanje Gozo projekat	39
7.2	Hrvatska – Projekat Lokalna partnerstva za zapošljavanje	40
7.3	Ujedinjeno Kraljevstvo – Šropširsko lokalno strateško partnerstvo	41
7.4	Srbija – Projekat SARD u Karpatskih planina	42
8.	ZAKLJUČCI I PREPORUKE	43
8.1	Zaključci	43
8.2	Preporuke programske politike	44
	PRILOZI	48
	Prilog 1. Inicijalni sastanak, Podgorica, 23. septembar 2010. – Spisak učesnika	48
	Prilog 2. Spisak zainteresovanih aktera	49
	Prilog 3. Smjernice za raspravu na fokus grupi za institucije i poslodavce	49
	Prilog 4. Smjernice za raspravu na fokus grupi za ciljne grupe	51
	Prilog 5. Spisak lokalnih aktera koji su učestvovali u raspravi na fokus grupi	54
	Prilog 6. Spisak dugotrajno nezaposlenih koji su učestvovali u raspravi na fokus grupi	55
	Prilog 7. Validacioni sastanak, Kolašin, 2. mart 2011. – Spisak učesnika	57
	SPISAK SKRAĆENICA	58
	REFERENCE	59

PREDGOVOR

Crna Gora je uspješno dovršila prvu fazu ekonomske tranzicije putem obezbjedjenja makroekonomske stabilnosti i pokretanjem tržišnih reformi. Međutim, njeno tržište rada još uvijek se suočava sa ozbiljnim strukturnim nedostacima, kao što su niske stope zaposlenosti, nisko učešće žena i razlike među regijama. Aktuelni statistički podaci, koji pokazuju da 74,4% nezaposlenih čeka na zaposlenje jednu godinu ili duže, dok je među ženama ovaj procenat 84,4% (Monstat, 2010.), naglašavaju jedan hroničan problem sa ozbiljnim socijalnim i ekonomskim implikacijama po zemlju. Dugotrajna nezaposlenost i nisko učešće žena na tržištu rada posebno su izraženi u sjevernom dijelu zemlje i zahtijevaju hitnu akciju. Jasno je da ljudi koji stoje u redovima nezaposlenih ne uspijevaju da dodju ni do kratkotrajnog zaposlenja.

Dok nacionalna strategija zapošljavanja predviđa niz mjera za podršku nezaposlenima (npr. posredovanje u nalaženju posla, stručno osposobljavanje, savjetovanje za zapošljavanje, programe javnih radova, promovisanje samozapošljavanja), nivo i stepen u kojem dugotrajno nezaposleni imaju koristi od ovih određenih mjera ostaje previše uopšten. Neophodno je na dugotrajno nezaposlene usmjeriti specifičnije mjere (i preventivne i korektivne), i te mjere treba bazirati na činjenicama.

Nakon prepoznavanja dugotrajne nezaposlenosti kao jedne od istaknutih i hroničnih karakteristika crnogorskog tržišta rada, i u skladu sa izričitim zahtjevom koji je stigao iz Ministarstva rada i socijalnog staranja, ETF je 2010.g. pokrenuo projekat o dugotrajnoj nezaposlenosti u najslabije razvijenoj regiji zemlje – sjeveru. Projekat se sastoji od dvije faze:

- analitički dio (studija) sa ciljem pripreme gradje o dugotrajnoj nezaposlenosti u sjevernoj regiji i davanja preporuka za korektivne, kratkoročne mjere koje treba preduzeti (jun 2010-jun 2011);
- razvoj kapaciteta ključnih lokalnih aktera kroz sprovođenje nekih od preporuka formulisanih u studiji (jun 2011-jun 2012).

Ovaj izvještaj odnosi se na aktivnost planiranu u okviru prve faze, prikupljanje gradje o situaciji u oblasti dugotrajne nezaposlenosti u sjevernoj regiji. Ovu studiju karakteriše lokalni pristup, i usmjerena je na situaciju u tri sjeverne opštine, koje je izdvojilo MRSS – Kolašinu, Plavu i Rožajama. U studiji su prikupljeni podaci i analizirana skorašnja kretanja i izgledi dugotrajne nezaposlenosti u ovim opštinama, uz razmišljanje o ekonomskim i socijalnim faktorima koji doprinose opstajanju dugotrajne nezaposlenosti, kao i njenim štetnim efektima po zapošljivost pojedinaca, ekonomske rezultate i socijalnu koheziju u regiji. Studija se takodje bavi temama koje se horizontalno preklapaju sa ovom temom, kao što su rodna pitanja, no i određenim grupama koje se suočavaju sa većim rizikom od dugotrajne nezaposlenosti (etničkim manjinama, starijim radnicima, itd.). Na kraju, studija daje izvjestan broj preporuka i u pogledu kratkoročnih korektivnih mjera za razvoj lokalnog zapošljavanja, kao i u pogledu širih dugoročnih programskih politika.

Ovaj izvještaj pripremili su Dragana Radević, lokalni ekspert koji je sproveo empirijski dio istraživanja za studiju i načinio nacrt većeg broja djelova izvještaja, i Harry Theotokatos koji je dao dopinos posebno u dijelu o međunarodnim primjerima dobre prakse i dijelu sa preporukama. Izvještaj je priveden kraju uz dopinos eksperata ETF-a, Evgenie Petkove i Ummuhan Bardak. Konačna verzija izvještaja koristila se i komentarima kolega sa ETF-a, Lizzi Feiler i Ali Ercan Su.

Neprocjenjiv dopinos izvještaju dali su Ministarstvo rada i socijalnog staranja (MRSS) i Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), kao i lokalne samouprave, predstavnici lokalnih institucija, preduzeća, organizacija civilnog društva i dugotrajno nezaposleni pojedinci iz Kolašina, Plava i Rožaja koji su bili uključeni u empirijski dio istraživanja i/ili su pohađali seminare i sastanke koji su organizovani u okviru projekta, i dali svoja mišljenja, kao i specifične informacije i podatke relevantne za sadržaj i nalaze ove studije.

ETF želi da zahvali svim ekspertima i nacionalnim i lokalnim institucijama koje su dale dopinos izradi ovog izvještaja.

KRATAK PREGLED

Ovaj izvještaj je rezultat studije koju je pokrenuo i sproveo ETF 2010.g. Studija se sastoji i od kancelarijskog i od terenskog istraživanja, sa fokusom na tri opštine sjeverne regije koje je odabralo MRSS – Rožajama, Plavu i Kolašinu. Nalazi studije prezentovani su i o njima je raspravljano sa velikim brojem vladinih i nevladinih predstavnika 2. marta 2011.g. u Kolašinu. Finalizovana je uz uzimanje u obzir komentara koji su pristigli od svih relevantnih nacionalnih i lokalnih aktera i zainteresovanih strana.

Kancelarijsko istraživanje sastoji se od pregleda relevantne crnogorske i međunarodne literature, sa posebnim naglaskom na podacima o zapošljavanju, obrazovanju i ekonomiji u tri odabrane opštine, i dobru praksu EU u oblasti lokalnog zapošljavanja i ekonomskog razvoja, budući da je ovakav pristup uzet kao odgovarajući za pitanje uporne dugotrajne nezaposlenosti u sjevernoj regiji.

Istraživanje na terenu obuhvatilo je rasprave na 'fokus grupama' čiji je cilj bilo prikupljanje svježih empirijskih informacija, mišljenja, potreba i stavova tri izdvojene ciljane grupe: (i) registrovanih dugotrajno nezaposlenih (uključujući žene), neaktivnih lica i korisnika socijalne pomoći koji su sposobni i voljni da rade; (ii) predstavnika lokalnih samouprava, predstavnika lokalnih kancelarija ZZZCG, centara za socijalni rad i socijalnih savjeta; i (iii) predstavnika poslodavaca i njihovih udruženja i NVO. Lokalni eksperti sprovodili su tri fokus grupe sa prvom ciljnom grupom, dugotrajno nezaposlenim pojedincima, a za njima su uslijedila druge tri fokus grupe sa drugom i trećom ciljnom grupom (lokalnim institucijama i poslodavcima zajedno), održane u novembru 2010.g. Ukupno šest fokus grupa je organizovano (po dvije u svakoj opštini) sa po 8-12 učesnika u svakoj grupi. Neki od ključnih nalaza sa rasprava fokus grupa obuhvataju sljedeće:

- Uporan karakter dugotrajne nezaposlenosti i nisko učešće na tržištu rada, uključujući učešće žena. Osnovni uzroci dugotrajne nezaposlenosti u regiji su višestruki, ali se primarnim uzrocima smatraju kolaps prethodnog ekonomskog sistema i djelatnosti, kao i ograničene investicije od tada do danas.
- Ograničena mobilnost radne snage, budući da nema značajnih tržišta rada u okolnim oblastima a sezonski poslovi nisu finansijski atraktivni i održivi, uz prisutne visoke stope emigracije ka razvijenijim djelovima Crne Gore.
- Jasna sklonost poslodavaca da radije angažuju mladu radnu snagu (mladje od 40 godina) ili imigrante iz susjednih zemalja koji dolaze da rade za niske zarade u nekim sektorima (npr. gradjevinarstvo).
- Paralelno postojanje dva tržišta rada ali, u mnogim primjerima, i dva tržišta poslovanja – legalnog i nelegalnog i/ili registrovanog i neregistrovanog poslovanja.
- Praksa da se registrovani nezaposleni i korisnici socijalne pomoći angažuju na profitnim aktivnostima, iako one ne spadaju u regularno/formalno zapošljavanje.
- Negativan utisak nekih poslodavaca o dugotrajno nezaposlenima za koje smatraju da im nedostaje motivacije i volje za rad, i o socijalnim davanjima koja demotiviraju djeluju po aktivno traženje posla.
- Neskklad između velikog broja tražilaca posla i malog broja radnih mjesta, kao i neskklad između ponudjenih vještina radne snage koju proizvode institucije za obrazovanje i osposobljavanje, i vještina koje traži tržište rada.
- Potreba za određenijim, uskladenim i posebno osmišljenim naporima od strane centralne uprave za rješavanje pitanja zastarjele infrastrukture, programskim politikama za povećanje kredita i kapitala za mala preduzeća i privlačenje stranih investicija, i mjera za preduzeća kako bi zaposlila veći broj ljudi.
- Mnogo je komentara o potrebi za programskim politikama, mjerama, projektnim idejama, marketingom i ulaganjima koji bi pružili podršku aktuelnim i novim poljoprivrednim aktivnostima i aktivnostima u turizmu na lokalnom nivou, budući da su to dva sektora koji u ovoj regiji najviše obećavaju, a tu je i potreba za povezivanjem preduzeća u poljoprivredi i turizmu.

Nacrt izvještaja pripremljen je uz rezultate kancelarijskog i terenskog istraživanja i podijeljen sa ključnim akterima. Validacioni sastanak 2. marta 2011.g. potvrdio je rezultate studije koji su iznijeti u tekstu iznad. Prema mišljenju učesnika, pet osnovnih razloga nezaposlenosti su sljedeći: (i) zatvaranje velikog broja velikih preduzeća; (ii) strukturna promjena u pravcu tržišne ekonomije; (iii) neravnomjeran razvoj zemlje, pri čemu najveći dio investicija i direktnih stranih investicija odlazi drugim regijama (sjever učestvuje u DSI sa samo 4%); (iv) teškoće vezane za geografske karakteristike regije i problemi sa putnom infrastrukturom; i (v) nedostatak bilo kakve strategije za regionalni ili lokalni razvoj koja bi bila u skladu sa nacionalnim programskim politikama. Učesnici su doprinijeli finalizaciji preporuka izvještaja koje obuhvataju sljedeće:

- Stavljajući jačeg naglaska na inicijative za lokalni razvoj u sjevernoj regiji koja zaostaje za ostalim crnogorskim regijama, imajući u vidu okvir nedavno usvojene Strategije regionalnog razvoja, iskustvo sa Razvojnou strategijom za opštinu Rožaje, i dimenziju prenosivosti primjera dobre prakse sa međunarodnog nivoa.
- Reformisanje sistema socijalnih davanja radi njegove racionalizacije, sa ciljem da 'formalni rad' počne da se isplati i sa ciljem smanjenja mogućnosti kombinovanja socijalne pomoći sa dodatnom zaradom od povremenih neformalnih aktivnosti.

- Rješavanje pitanja neregistrovanog poslovanja i neformalnog zapošljavanja kroz kombinaciju programskih politika 'štapa i šargarepe', naročito uz oštriju primjenu postojeće regulative.
- Više investicija i podrške preduzetništvu radi promovisanja otvaranja novih radnih mjesta u ovoj regiji, kroz inicijative za olakšavanje dostupnosti kreditne podrške, kroz podsticanje ljudi koji imaju kapacitet i sposobnost za samozapošljavanje, i kroz značajno uključivanje 'lokalnih i regionalnih biznis centara' pod Direkcijom za MSP u buduće intervencije.
- Jačanje kapaciteta ZZZCG na centralnom i lokalnim nivoima radi primjene djelotvornijih i na rezultate orijentisanih aktivnih mjera tržišta rada, i radi preduzimanja sofisticiranih analiza potreba.
- Programi obrazovanja i osposobljavanja koji više odgovaraju potrebama tržišta rada na nacionalnom i regionalnim nivoima, naročito u pogledu prepoznavanja nedostajućih vještina i analize potreba za obukom u raznim sektorima i regijama, i uspostavljanje direktnih veza sa organizatorima obuke.
- Podsticanje veće mobilnosti radne snage (u pogledu zanimanja i u pogledu geografske mobilnosti) medju crnogorskim regijama, putem mjera za mlade radnike.
- Budući da su rutinski programi aktivnih politika tržišta rada isti za sve korisnike, treba razvijati posebno osmišljene mjere radi rješavanja posebnih potreba dugotrajno nezaposlenih u regiji, kao što su posebno organizovanje obuke u traženim oblastima, i prilagodjavanje subvencija za zapošljavanje sa ciljem da zadovolje zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih.
- Angažovanje lokalnih aktera kroz izradu i sprovođenje konkretnih zajedničkih aktivnosti, i razvoj lokalnog kapaciteta za samo-pomoć, što obuhvata uspostavljanje radne grupe lokalnih aktera sa fokusom na jedan ekonomski sektor, izradu lokalnog biznis plana uključujući analizu lanca vrijednosti, istraživanje poslovanja i marketinga, kao i osmišljavanje i sprovođenje obuke na osnovu ocjene potreba.

Kao zaključak, rezultati predstavljeni u ovom izvještaju naglašavaju od kolikog je značaja da se pristupi rješavanju pitanja dugotrajne nezaposlenosti u sjevernoj regiji, ne samo kroz posebne mjere lokalnog zapošljavanja i ekonomskog razvoja, već, što je važnije, kroz jednu kohezivnu nacionalnu strategiju, uz djelotvorno sprovođenje nove crnogorske Strategije regionalnog razvoja, i uz aktivno učešće svih ključnih aktera iz lokalne zajednice putem angažovanja njihovih ljudskih resursa i materijalnih potencijala u pravcu većeg socio-ekonomskog razvoja i blagostanja.

1. METODOLOGIJA STUDIJE

Ukupan cilj ove studije koju je pokrenuo ETF je da pruži podršku crnogorskim vlastima u analizi i izradi usmjerene programske politike za borbu protiv dugotrajne nezaposlenosti, sa posebnim fokusom na rodnu dimenziju i angažovanje lokalnih resursa. Specifičniji ciljevi su pružanje doprinosa jačanju lokalnih kapaciteta za analizu tržišta rada i stvaranje podloge za izradu i pripremu posebnih projekata i programa na lokalnom nivou za borbu protiv dugotrajne nezaposlenosti i povećanje učešća žena na tržištu rada. Ova studija:

- vrši analizu relevantnih aspekata dugotrajne nezaposlenosti u tri opštine u sjevernoj regiji koje je odabralo MRSS – Rožajama, Plavu i Kolašinu – sa posebnim fokusom na ravnopravne mogućnosti za žene i mapiranje struktura za sprovođenje programske politike u oblasti lokalnih inicijativa za zapošljavanje;
- bavi se preprekama za zapošljavanje i učešće u osposobljavanju, kao i lokalnim kapacitetima i postojećom praksom u oblasti borbe protiv dugotrajne nezaposlenosti, sa stanovišta raznih zainteresovanih strana;
- ispituje posebne potrebe i zahtjeve dugotrajno nezaposlenih prilikom zapošljavanja ili učestvovanja u mjerama aktivacije;
- daje preporuke u oblasti programske politike, zasnovane na konsultacijama sa donosiocima odluka i zainteresovanim akterima na lokalnom i nacionalnom nivou, kao i na primjerima međunarodne dobre prakse. Ove preporuke treba da sadrže praktične opcije za buduće aktivnosti razvoja lokalnih inicijativa za zapošljavanje. Te inicijative treba da budu inicirane i podržane od strane održivih lokalnih mreža, uz posebno posvećivanje pažnje ulozi VET-a.

Metodologija ove studije osmišljena je na način da omogući participativan i na akciju usmjeren pristup, tj. da uključi lokalne aktere u zajedničku analizu lokalnog tržišta rada i kreiranje mjera aktivacije. Osmišljena je u skladu sa smjernicama dobijenim od učesnika na inicijalnom sastanku održanom 23. septembra 2010.g. u Podgorici (vidjeti Prilog 1, Spisak učesnika inicijalnog sastanka). Metodologija predstavlja mješavinu mjera kvantitativne i kvalitativne analize i sastoji se od tri faze: kancelarijskog istraživanja, istraživanja na terenu, i validacije osnovnih nalaza i zaključaka kroz konsultacije sa lokalnim akterima (radionica za validaciju).

1.1 KANCELARIJSKO ISTRAŽIVANJE

Kancelarijsko istraživanje uključuje pregled relevantne literature (izvještaja, studija, itd.) i analizu kvalitativnih i kvantitativnih podataka. Podaci koji se analiziraju na nacionalnom nivou obuhvataju: (i) demografske podatke za svaku od tri ciljne opštine; (ii) ekonomske podatke za svaku od tri ciljne opštine; (iii) podatke o zapošljavanju za svaku od tri ciljne opštine; (iv) nacionalne strategije i programske politike; i (v) relevantne angažmane donatora u ciljnim regijama.

Takodje se u ovoj fazi za tri opštine obuhvaćene projektom mapiraju aktivnosti i dostignuća međunarodnih organizacija/projekata aktivnih u njima: Evropska Komisija – Projekat Reforma tržišta rada i razvoj radne snage; GIZ – Projekat ekonomskog razvoja; UNDP; FAO; Caritas Luxemburg; i USAID. Na međunarodnom nivou su analizirane programske politike Evropske Komisije u oblasti zapošljavanja, sa posebnim naglaskom na razvoju zapošljavanja na lokalnom nivou, a analizirani su i neki međunarodni primjeri dobre prakse u oblasti lokalnih inicijativa za zapošljavanje.

1.2 ISTRAŽIVANJE NA TERENU

Istraživanje na terenu sprovedeno je u tri ciljne opštine – Rožajama, Plavu i Kolašinu. Ono je organizovano sa ciljem da pruži svježe empirijske podatke o mišljenjima, potrebama i stavovima lokalnih aktera i ciljnih grupa, u vezi sa problemom dugotrajne nezaposlenosti. Ono je obuhvatilo rasprave na fokus grupama sa tri izdvojene ciljne grupe: (i) registrovanim dugotrajno nezaposlenima (uključujući žene), neaktivnim licima i korisnicima socijalne pomoći koji su sposobni i voljni da rade; (ii) predstavnicima lokalnih samouprava, predstavnicima lokalnih kancelarija ZZZCG, centara za socijalni rad i socijalnih savjeta; i (iii) predstavnicima poslodavaca i njihovih udruženja i NVO.

1.2.1 Pristupanje lokalnim akterima kroz fokus grupe

Na osnovu kancelarijskog istraživanja napravljen je spisak zainteresovanih aktera čije učešće i doprinos mogu biti od strateškog značaja za projekat (vidjeti Prilog 2). Tri fokus grupe sa lokalnim akterima sprovedene su 18., 22. i 23. novembra 2010.g., po jedna u Kolašinu, Rožajama i Plavu, sa predstavnicima raznih institucija kao učesnicima (predstavnici lokalnih samouprava, predstavnici lokalnih biroa rada Zavoda za zapošljavanje u ciljnim opštinama, centara za socijalni rad, socijalnih savjeta u odabranim opštinama, predstavnici poslodavaca i njihovih udruženja, nevladinih organizacija). Rasprave na fokus grupama okupile su po 8-12 učesnika i trajale su do 120 minuta. Kao

moderator rasprave bila je prisutna profesionalna i iskusna osoba sa poznavanjem date teme. Rasprave na fokus grupama su snimane uz pristanak učesnika. Kompletan spisak učesnika dat je u Prilogu 5.

Teme o kojima se govorilo obuhvataju: (i) postojeću situaciju na tržištu rada u regiji; (ii) postojeću situaciju u oblasti privredne aktivnosti/privrednih grana u regiji; (iii) naučene lekcije kroz kreiranje bivših ili aktualnih ekonomskih mjera kroz partnerstva, koje su rezultirale povećanjem mogućnosti za zapošljavanje; (iv) realistične i praktične lokalne ekonomske mjere koje bi učesnici mogli predložiti u ovoj fazi a od kojih bi najviše koristi imali dugotrajno nezaposleni i žene, ali i ostali, i koje preduslove takve mjere zahtijevaju; i (v) strukturu, proces i resurse neophodne za sprovođenje ideja za lokalni ekonomski razvoj. Prilog 3 sadrži smjernice za raspravu na fokus grupama za institucije i preduzetnike.

1.2.2 Pristupanje dugotrajno nezaposlenima, neaktivnim licima i korisnicima socijalne pomoći kroz fokus grupe

Ciljnim grupama nezaposlenih i/ili neaktivnih lica i korisnika socijalne pomoći se pristupilo kroz fokus grupe, od kojih je organizovana po jedna u svakoj od tri ciljane opštine 18., 22. i 23. novembra 2010. (vidjeti kompletan spisak učesnika u Prilogu 6). Učesnici su odabrani medju registrovanim dugotrajno nezaposlenima, neaktivnim licima i korisnicima socijalne pomoći koji su sposobni i voljni da rade. Ciljni odnos medju polovima bio je 65% žena i 35% muškaraca, a svi učesnici su bili radne dobi. Broj učesnika bio je 9-12 po fokus grupi. Pojedinci su odabrani upućivanjem iz lokalnih biroa rada, preko nevladinih organizacija i putem ličnih kontakata. Raspravama na ovim fokus grupama nisu prisustvovali predstavnici nijedne institucije kao aktera.

Teme obuhvaćene na raspravama fokus grupa su sljedeće: (i) iskustvo pojedinaca sa zapošljavanjem i nezaposlenošću – trajanje zaposlenosti i nezaposlenosti, uzroci gubitka zaposlenja, prepreke zapošljavanju, mogućnosti za zapošljavanje, željeni uslovi pri zapošljavanju; (ii) vještine i znanja – da li njihove vještine i znanja zadovoljavaju zahtjeve lokalnih poslodavaca; raspoloživost kurseva osposobljavanja i strukture za unapredjenje vještina i znanja, uključujući preduzetničke vještine i znanja; (iii) njihovo vidjenje aktuelne ekonomske i situacije na tržištu rada u regiji – pozitivne strane, negativne strane i potencijali; (iv) iskustvo sa biroima rada i službama za socijalnu pomoć; (v) vrsta podrške koja im nedostaje i koja bi im bila potrebna; (vi) započinjanje sopstvenog biznisa kao alternative; i (vii) iskustvo sa mjerama osposobljavanja, itd. Prilog 3 sadrži smjernice za fokus grupe sa ciljnim grupama.

1.3 RADIONICA ZA VALIDACIJU NALAZA STUDIJE

Nakon što je urađen nacrt izvještaja, nalazi studije predstavljeni su velikom broju predstavnika vlasti, preduzeća i nevladinih organizacija sa nacionalnog i lokalnih nivoa na validacionom sastanku održanom 2. marta 2011.godine u Kolašinu (spisak učesnika dat je u Prilogu 7). Na validacionom sastanku su prihvaćeni nalazi studije i ocijenjeni kao realni u odnosu na stvarnu situaciju. Kroz komentare učesnika i raspravu, validacioni sastanak je doprinio finalizaciji preporuka izvještaja.

2. EKONOMSKA I REGIONALNA RAZVOJNA KRETANJA

Crna Gora je mala, otvorena, na uslugama zasnovana, prema dohotku srednja ekonomija koja je u procesu prelaza na potpuno funkcionalnu tržišnu ekonomiju. Od 1990-ih Crna Gora nastoji da kreira ekonomiju pogodnu za biznis, sa niskim porezima i uz minimalan upliv države. Vlada je započela ambiciozan program ekonomskih reformi, od kojih su najznačajnije bile uvođenje Eura kao zvanične valute, liberalizacija cijena, otvaranje ekonomije i privatizacija (ETF, 2010., str. 10-11).

Crnogorska ekonomija stekla je strukturu moderne ekonomije zasnovane na uslugama, koju pokreće tercijarni sektor, budući da je 72,5% radne snage bilo zaposleno u sektoru usluga u 2008.g., 25,8% u prerađivačkoj industriji i samo 1,7% u poljoprivredi, rudarstvu i šumarstvu. Mala i srednja preduzeća (MSP) su okosnica crnogorske ekonomije, čineći 99,8% svih registrovanih preduzeća i učestvujući u nacionalnom BDP sa oko 60%. Najviše (77% od ukupnog broja) je mikro preduzeća (sa do 10 zaposlenih), a za njima slijede mala (9,6%) i srednja preduzeća (2,8%).

Period nakon sticanja nezavisnosti obilježen je visokim rastom BDP koji je dostigao dvocifrenu vrijednost u Crnoj Gori (2006-08), a vodjen je uglavnom direktnim stranim investicijama (bruto DSI činile su 40% ukupnog crnogorskog BDP u 2007.g.) koje su uglavnom usmjerene u primorske djelove zemlje, čime je dat doprinos rastu turizma, gradjevinarstva, kao i poslova sa nekretninama, telekomunikacija, ugostiteljstva i ostalih usluga. Crnogorska ekonomija ozbiljno je pogodjena globalnom finansijskom i ekonomskom krizom. Realni BDP pao je u 2009.g. za 5,7%, pri čemu se industrijska proizvodnja smanjila za oko 32%, slijedeći oštar pad u rudarstvu i prerađivačkoj industriji (EBRD, 2011.). Ocijenjeno je i da je rast u sektorima gradjevinarstva i turizma značajno usporen. Od ekonomije se očekuje lagan oporavak, sa rastom realnog BDP od 0,5% u 2010.g. (prema procjenama Centralne banke Crne Gore). Očekuje se poboljšanje ekonomskih rezultata u 2011.g.

Istovremeno, crnogorska ekonomija se suočava sa nizom izazova, kao što su obimna i neefikasna administracija, neadekvatna ponuda infrastrukture, pristup finansijama, korupcija i nesklad između ponude i tražnje radne snage. Ovi izazovi su prepoznati kao najproblematičniji faktori za biznis u zemlji. Jedan od ozbiljnih aspekata ekonomske aktivnosti u Crnoj Gori je i dalje značajan obim sive ekonomije. Prema istraživanju iz 2005.g., udio sive ekonomije u Crnoj Gori bio je na nivou od 25%-30% od registrovanog BDP; neki ekonomski sektori pokazuju veću sklonost ka neformalnim aktivnostima od ostalih, kao što su maloprodaja (38,1%), poljoprivreda (18,2%), ugostiteljstvo (19,1%), gradjevinarstvo (10,8%) i saobraćaj (9,6%) (ETF, 2010., str. 10-11). Od 2005.g., kada je sprovedeno ovo istraživanje, siva ekonomija je smanjena kroz reforme raznih administrativnih servisa kao i kroz dovršavanje reforme regulative. Međutim, skorašnja globalna kriza nameće nove izazove, kreirajući inicijative za cvjetanje neregistrovanih privrednih aktivnosti.

Na osnovu odluke Vlade CG, i u skladu sa Direktivom EK 1059/2003 o podjeli regiona po NUTS-u, Crna Gora je definisana kao jedan NUTS region (cijela Crna Gora=NUTS 1=NUTS 2=NUTS 3). Prema administrativnoj podjeli, Crna Gora ima 21 opština. No Strategija regionalnog razvoja Crne Gore, koju je Vlada CG usvojila u julu 2010.g., govori o tri geografske regije – bez administrativnog statusa, ali sa karakterističnim ekonomskim, socijalnim i društvenim profilima: primorskoj, centralnoj (uključujući glavni grad) i sjevernoj regiji (Ministarstvo ekonomije, 2010., str. 5)¹.

Primorska regija koja ima bogate turističke potencijale doživjela je procvat u pogledu i stranih i domaćih investicija, čiji su se ekonomski benefiti osjetili i u centralnoj regiji i oblasti glavnog grada. U isto vrijeme, kontinentalni dio zemlje je i dalje u velikoj mjeri nedirnut kad su u pitanju investicije, ekonomski rast i razvoj. Prelaz sa centralistički planirane ekonomije na tržišnu ekonomiju doveo je do zatvaranja velikih fabrika u tom dijelu zemlje, dok sektor MSP u fazi nastajanja nije mogao apsorbovati raspoloživu radnu snagu, a istovremeno je zahtijevao i neke nove vještine i kompetencije.

Sjeverna regija zaostaje u skoro svim makroekonomskim indikatorima za ostatkom zemlje. Prethodne analize ukazuju na to da sjever učestvuje u BDP sa samo 18%, da je privukao manje od 9% direktnih stranih investicija i da je oko 17% MSP registrovano na sjeveru. U poredjenju sa druge dvije regije, u crnogorskoj sjevernoj regiji prepoznat je ogroman potencijal za razvoj zahvaljujući očuvanim prirodnim resursima – prvenstveno poljoprivrednom zemljištu, drvnom i stočnom fondu, dobrim uslovima za zimski i eko-turizam – ali glavne ozbiljne kočnice su slijedeće:

- Opštine u sjevernom dijelu Crne Gore najmanje su razvijene u pogledu infrastrukture koja uključuje puteve, snabdijevanje vodom, električnom energijom, u pogledu kapaciteta za pružanje socijalnih usluga kao što su zdravstvena zaštita, i obrazovanja.
- Ova regija je najslabije naseljena – otprilike jedna trećina ukupnog stanovništva stanuje u ovoj regiji koja se prostire na nešto više od 50% teritorije zemlje.
- Zaostaje za ostatkom Crne Gore u pogledu razvoja i finansijskog i ljudskog kapitala.

¹ Sjeverna regija obuhvata opštine: Andrijevica, Berane, Bijelo Polje, Kolašin, Mojkovac, Plav, Plužine, Pljevlja, Rožaje, Šavnik i Žabljak.

3. STANJE NA TRŽIŠTU RADA CRNE GORE

3.1 ZAPOŠLJAVANJE, NEZAPOSLENOST I DUGOTRAJNA NEZAPOSLENOST

Struktura crnogorskog tržišta rada slična je onoj u većini ostalih zemalja Zapadnog Balkana: naime karakterišu je niska stopa aktivnosti (51,1%), niska stopa zaposlenosti (41,3%), i visoka stopa nezaposlenosti (19,1%), što su podaci iz 2009.g. za stanovništvo starije od 15 godina. Zapaženo je da je nezaposlenost viša kod starijih lica i onih sa niskim obrazovnim nivoom, uključujući one sa završenim i nezavršenim osnovnim obrazovanjem, kao i one sa stručnim obrazovanjem. U Crnoj Gori je 78% radne snage zaposleno u MSP (17,2% u mikro-preduzećima sa manje od 5 zaposlenih); 61,6% radi u privatnim a 36,6% u državnim preduzećima.

Otvaranje novih radnih mjesta još uvijek nije kompenzovalo gubitke radnih mjesta u toku prethodne decenije tranzicije i restrukturiranja, i biće teško to nadoknaditi u sadašnjoj fazi smanjene tražnje. Rast BDP u toku prosperitetnog perioda 2006-08 nije se odrazio na rast zaposlenosti i potvrđuje fenomen 'rasta nezaposlenosti' primijećen u mnogim ekonomijama u tranziciji. Turizam, poljoprivreda, gradjevinarstvo i trgovina su prepoznati kao sektori sa rastućim potencijalom za zapošljavanje. MSP koja su značajan generator novih radnih mjesta, dobijaju podršku kroz okvir aranžmana za pomoć preduzetništvu i započinjanju biznisa.

Kao i u ostalim zemljama u regionu, neformalno zapošljavanje igra značajnu ulogu na tržištu rada, gdje osim što narušava stanje, takodje pruža dodatnu fleksibilnost i izvjesnu sigurnost ljudima koji ne uspijevaju da nadju pristojan posao ili posao uopšte. Neformalnost se takodje 'kulturološki toleriše' u cilju izbjegavanja plaćanja poreza i doprinosa za socijalnu sigurnost, kao i radi zaobilazanja relativno nefleksibilnog Zakona o radu². Neformalni karakter crnogorskog tržišta rada ogleda se u tri osnovna oblika: (i) zapošljavanje u neformalnom sektoru, koje implicira radne angažmane u neregistrovanim preduzećima, ili aktivnosti samozaposlenih pojedinaca koji ne prijavljuju svoje poslovne aktivnosti poreskim vlastima; (ii) neformalno zapošljavanje u formalnom sektoru, koje se odnosi na one zaposlene koji nisu pravilno prijavljeni, obično radi izbjegavanja troškova za socijalno osiguranje; i (iii) zapošljavanje u formalnom sektoru sa djelimično prijavljenim zaradama³. Prema istraživanju ISSP iz 2007.g., oko 50 000 lica radi neprijavljeno u formalno registrovanim preduzećima ili je angažovano u neformalnim poslovnim aktivnostima. Većina osoba koje rade u 'sivoj ekonomiji' prijavljena je na evidenciju ZZZCG radi ostvarivanja prava na zdravstveno osiguranje.

Nakon gotovo jedne decenije opadanja nezaposlenosti (sa 30,3% u 2005. na 19,1% u 2009.), ekonomska kriza je preokrenula ovaj trend i nezaposlenost je od septembra 2009.g. počela da raste, dostižući nivo od 19,2% krajem trećeg kvartala 2010.g. (Monstat, 2010.). Aktivnosti koje je Vlada Crne Gore u dosadašnjem periodu⁴ preduzela spriječile su ozbiljnije posljedice po tržište rada. Uprkos činjenici da kretanja u zapošljavanju i nezaposlenosti ne pokazuju drastično pogoršanje, broj oglašanih radnih mjesta smanjen je za 26,63% u 2010.g. u poredjenju sa 2009.g., zapošljavanje nerezidentnih radnika smanjeno je na trećinu, broj nezaposlenih mladih je porastao, uključujući one sa visokom stručnom spremom, a veći je i broj starijih nezaposlenih lica (MRSS, 2009.).

Ne postoje značajni podaci koji potvrđuju da su žene imale teže posljedice zbog krize u dosadašnjem periodu. Međutim, mlađa i starija populacija prve su bile na udaru krize, dok je populacija između 30 i 50 godina starosti najmanje osjetila ove negativne trendove. Takođe, grupe koje su trenutno nezaposlene, ali su prije toga imale zaposlenje u periodu od pet godina, kao i grupe sa radnim stažom dužim od 30 godina prve su osjetile posljedice ekonomskog pada. Najznačajniji rast nezaposlenosti zabilježen je u Podgorici i Nikšiću, kao dva najveća administrativna centra, kao i u Budvi kao glavnoj turističkoj destinaciji. Iznenađujuće, podaci pokazuju da je radna snaga sa terciarnim nivom obrazovanja značajno pogođena krizom, jer priliv ovog dijela radne snage nije praćen otvaranjem novih radnih mjesta. Kriza nije imala značajniji uticaj na zarade do sada. Podaci pokazuju da je prosječna bruto zarada porasla 5,6% u 2009.godini, dok je rast ostvaren u prvom kvartalu 2010.godine iznosio 7,1%. Ipak, kašnjenja u isplati zarada bila su očigledna kako u privatnom tako i u javnom sektoru (UNDP & CEED, 2010.).

² Program koji nudi oslobađanja od plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje u prvoj godini za registrovanog novozaposlenog i čitav niz kazni za poslodavce, pomogao je da se smanji neprijavljeni rad i podstakne prijavljivanje zaposlenih. Međunarodna konfederacija sindikata i Panevropski regionalni savjet pružili su podršku sindikatu da se suoči sa izazovom neformalnog zapošljavanja (ETF, 2010.g., str. 18-22).

³ Doprinosi za socijalnu sigurnost plaćaju se obično na iznos minimalne zarade koji je definisan Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, dok se zapravo zaposlenom isplaćuje viša zarada.

⁴ Uključujući: povećanje državnog kapitalnog budžeta u poredjenju sa prethodnom godinom; davanje garancija za zajmove malim i srednjim preduzećima kod međunarodnih organizacija za razvoj; smanjenje javne potrošnje i mjere štednje; dalje smanjenje poreza i doprinosa na zarade, i smanjenje poreza na dohodak fizičkih lica; razne aktivne mjere zapošljavanja.

Istaknuta karakteristika crnogorskog tržišta rada (i ostalih tržišta rada u regionu) je uporan i visok udio dugotrajne nezaposlenosti. Nakon Albanije, bivše jugoslovenske republike Makedonije i Kosova⁵, Crna Gora ima najveći obim dugotrajne nezaposlenosti na Zapadnom Balkanu. Udio dugotrajne nezaposlenosti bio je 81% prema ARS 2009 (kv.2), odnosno 53% od ukupnog broja registrovanih nezaposlenih. Dugotrajna nezaposlenost je povezana sa nizom faktora: propadanjem preradivačke industrije, neuspješnim procesom privatizacije, procvatom neformalne ekonomije, ograničenim i/ili neefikasnim aktivnim mjerama za zapošljavanje, i nedostatkom otvaranja novih radnih mjesta. Oko 10% dugotrajno nezaposlenih spada u grupu koja je bez zaposlenja duže od 8 godina. Ovoj grupi pripadaju stariji ljudi koji imaju pravo na isplate novčanih naknada na neodređen period, do sticanja prava na penziju, kao i demotivisani tražioci posla.

Dugotrajna nezaposlenost i nisko učešće žena na tržištu rada naročito su prisutni u slabije razvijenoj sjevernoj regiji Crne Gore. Prema rezultatima Ankete o ranoj snazi, stopa nezaposlenosti na sjeveru u trećem kvartalu 2010.g. bila je 29,6% (u poredjenju sa prosječnom stopom u zemlji od 19,2% ili stopom od 10,3% na jugu (Monstat, 2010.)). Slično tome, prema administrativnim podacima koje prikuplja ZZZCG (stanje od 30. sept. 2010.), stopa nezaposlenosti u Crnoj Gori bila je 11,72% u poredjenju sa 10,32% u isto vrijeme prethodne godine. Najviša stopa nezaposlenosti zabilježena je u Bijelom Polju (17,48%) i u sjevernim opštinama Mojkovcu, Andrijevići i Pljevljima (16,47%, 15,34%, odnosno 15,21%), uključujući Cetinje u centralnoj regiji sa stopom nezaposlenosti od 16,87%.

Najveći problem je obezbijediti zapošljavanje dugotrajno nezaposlenima, za koje je najvjerovatnije da će se naći u sljedećim grupama:

- radnici koji su bili zaposleni u velikim državnim preduzećima, koja su propala ranih 1990-ih godina (tekstilna industrija, mašinska industrija, proizvodnja kristala, itd.) – neki od njih mogu se prekvalifikovati kroz aktivne mjere politike zapošljavanja;
- korisnici novčane naknade koju isplaćuje ZZZCG – često nisu zainteresovani za aktivne mjere tržišta rada, već su pasivni i traže samo novčanu naknadu;
- osobe sa invaliditetom koje primaju socijalnu pomoć u iznosu minimalne penzije, i koje su registrovane na evidenciji ZZZCG sa preostalom sposobnošću za rad – na primjer, neko lice može imati 70% nesposobnosti za rad, dok sa preostalih 30% mora biti prijavljeno na evidenciju ZZZCG.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore od 2003.g. sprovodi Anketu poslodavaca sa ciljem da bolje razumije potrebe crnogorskih preduzeća za radnom snagom i vještinama (riječ je konsultacijama sa poslodavcima o pitanjima radne snage i zapošljavanja, koje se sprovode svake godine). Najznačajniji nalazi najnovije *Ankete poslodavaca 2009/10* su sljedeći (ZZZCG, 2010.):

- Preovladavaju ugovori o radu na neodređeno vrijeme (80%) uprkos dominaciji sezonskih grana (turizma, poljoprivrede, gradjevinarstva), uz blag rast zapošljavanja na određeno vrijeme.
- Prisutan je rast obrazovnih nivoa zaposlene radne snage (32% je imalo više i visoko obrazovanje, 54% srednje a 14% niže od srednjeg obrazovanja u 2009.g.).
- Kvalitet radne snage u pogledu ključnih vještina nije u skladu sa diplomama formalnih kvalifikacija – npr. 30% poslodavaca u turizmu nije zadovoljno kvalitetom radne snage i niskom produktivnošću.
- Obuka i obrazovanje odraslih su ozbiljne žrtve krize. Samo 17% poslodavaca u uzorku organizovalo je obuku za 1,8% od ukupnog broja zaposlenih, što je četiri puta niže u odnosu na 2008.g.
- Crna Gora sve više postaje zemlja uslužnih djelatnosti: od 47,5 hiljada slobodnih radnih mjesta oglašanih u 2009.g., 34,3 hiljade (72%) bilo je u trgovini, turizmu, gradjevinarstvu, finansijama i poslovanju, i saobraćaju.
- Kriza je usporila zapošljavanje: u 2009.g. oglašeno je 47,5 hiljada slobodnih radnih mjesta u poredjenju sa 64,8 hiljade u 2008.g., ali je broj zaposlenih bio 174 523 u 2009.g. u poredjenju sa 165 641 u 2008.g.
- Niža je tražnja za radnom snagom sa univerzitetskom diplomom: najtraženiji obrazovni nivoi su III i IV (srednje obrazovanje, ISCED 2 i 3). Najtraženija zanimanja su trgovci, kuvari, medicinske sestre, mesari, vozači, pekari, zanatlije, šumari, radnici u drvoprerađi, drvosječe. Novozaposleni su mahom nekvalifikovani, koji rade kao sobarice, čistači, higijeničari, čuvari, itd.
- Prisutan je nesklad između tražnje za radnom snagom i ponude radne snage: deficit zanimanja II i IV nivoa (srednje obrazovanje, ISCED 2-3) i nepopunjena radna mjesta opstaju usljed upornog nedostatka interesovanja za ove poslove i neadekvatnog obrazovanja ove radne snage.
- Prisutne su obazrivost i rezerva u pogledu budućnosti, uz očekivanje 'umjerne tražnje' i 'nešto malo otpuštanja'. Sporo mijenjanje ekonomske strukture, pri čemu rast bilježe uglavnom trgovina, hoteli i restorani, saobraćaj, komunikacije i gradjevinarstvo.

U mnogim drugim studijama potvrđena je potreba za razvojem vještina u poljoprivredi, preradi hrane, gradjevinarstvu, drvoprerađi i turizmu. Sektor turizma (smještaj, hrana i piće, i putovanja), na primjer, direktno ili indirektno učestvuje sa više od 25% u BDP-u Crne Gore. Nalazi *Analize o tržištu rada, kvalifikacionim i obrazovnim potrebama u turizmu i ugostiteljstvu 2009* (ZZZCG, 2009.) pokazuju dominaciju vlasnika muškog pola (84% u poredjenju sa 16% vlasnika

ženskog pola), dok žene čine većinu zaposlenih (52% u poredjenju sa 48% muškaraca)⁶. Oko 40% poslodavaca suočava se sa problemom angažovanja adekvatne radne snage i popunjavanjem radnih mjesta. Najveća je tražnja za kuvarima, konobarima, recepcionerima i putničkim agentima, a osnovni razlozi nedostatka ovih profila vide se u neadekvatnom obrazovanju tog kadra, lošem imidžu dotičnih sektora i nedostatku interesovanja za ove poslove. Ustvari ovaj sektor zapošljava stranu radnu snagu da bi popunio neka od slobodnih radnih mjesta. Pokazuje višak visoko obrazovanih zaposlenih, ali nedostatak kadra sa srednjom stručnom spremom, naročito nedostatak specijalizovanog kadra sa višom stručnom spremom (kvalifikovanih radnika) (ZZZCG, 2009., str. 78). Među ključnim nedostajućim vještinama često se pominju strani jezici (engleski), upravljanje poslovanjem, timski rad, organizacione i komunikacione vještine i nedostatak iskustva/prakse.

Jedan od projekata namijenjenih poboljšanju spremnosti institucija za prihvatanje politika EU za zapošljavanje i cjeloživotno učenje, u okviru procesa pristupanja EU, je projekat 'Reforma tržišta rada i razvoj radne snage'⁷ koji finansira EU. Projekat se sastoji od 3 komponente: (i) razvoj institucionalnog kapaciteta za podršku zapošljavanju i razvoju ljudskih resursa; (ii) uspostavljanje i sprovođenje lokalnih partnerstava u 4 opštine u sjevernoj regiji (Mojkovac, Bijelo Polje, Pljevlja i Berane); i (iii) razvoj profesionalne orijentacije u školama, sistemu VET-a i službama za zapošljavanje. Rezultati projekta obuhvataju Nacionalnu strategiju zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-17, Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje 2012-13, identifikaciju potreba za obukom u 480 privatnih preduzeća (poljoprivreda, prerada hrane, građevinarstvo, drvoprerada), nove kurikulume u stručnom obrazovanju, lokalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa usvojene i sprovedene u 4 pilotske opštine (uz podršku granta za 12 projekata APTR za obuku najmanje 400 nezaposlenih), Nacionalnu strategiju profesionalne orijentacije i savjetovanja, kurikulum za obuku za profesionalnu orijentaciju za školske nastavnike i eksperte ZZZCG, i uspostavljanje Nacionalnog savjeta za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa (uz sekretarijatsku podršku iz MRSS).

3.2 KORISNICI SOCIJALNE POMOĆI I NEAKTIVNA LICA

Osnovne vrste socijalnih davanja u Crnoj Gori su:

- materijalno obezbjedjenje porodice (MOP),
- jednokratna novčana pomoć,
- dječji dodatak,
- univerzalna naknada po osnovu rođenja djeteta,
- nadoknada za zaposlene i nezaposlene žene, i za roditelje koji rade nepuno radno vrijeme,
- lična invalidnina,
- dodatak za njegu i pomoć od strane drugog lica,
- pomoć za profesionalnu rehabilitaciju i osposobljavanje za rad,
- novčana nadoknada za invalide rata,
- porodični dodatak,
- novčana naknada za civilne invalide rata.

Cilj socijalne i dječje zaštite je obezbjedjenje zaštite porodice, pojedinca, djece u riziku i lica u stanju socijalne potrebe. U skladu sa Zakonom o socijalnoj i dječjoj zaštiti, materijalno obezbjedjenje porodice, kao osnovno pravo iz socijalne zaštite, pruža se porodici ili njenom članu u slučaju kada je nesposoban za rad ili je sposoban za rad ali ne stiče dovoljno prihoda i nema imovine u svom vlasništvu (benefit koji se bazira na sredstvima). Iznos MOP za porodicu bez prihoda u 2009.g. iznosio je na mjesečnom nivou: za jednočlanu porodicu –60,50 EUR, za dvočlanu – 72,60 EUR, za tročlanu – 87,12 EUR, za četvoročlanu – 102,85 EUR, a za porodicu sa pet i više članova – 114,95 EUR. Djeca iz porodica koje primaju MOP takodje imaju pravo na dječji dodatak koji je u prosjeku u 2009.g. iznosio 18,15 EUR.

Nakon usvajanja amandmana na Opšti kolektivni ugovor u 2010.g. minimalna zarada za uobičajen rad od 176 sati mjesečno ne može iznositi manje od 30% od prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnih šest mjeseci, a ona iznosi 160 EUR. Iznos socijalne pomoći može se uporediti sa iznosom minimalne zarade. Na primjer, ukupan prihod četvoročlane porodice sa dvoje djece iznosio bi skoro 140 EUR što je uporedivo sa minimalnom zaradom:

- materijalno obezbjedjenje porodice – 102,85 EUR
- dječji dodatak – 36,30 EUR (2 x 18,15 EUR).

U saradnji sa Ministarstvom prosvjete i sporta, djeca iz porodica koje su korisnici materijalnog obezbjedjenja porodice i koja pohađaju osnovnu i srednju školu, istovremeno dobijaju novčani iznos od 90 EUR. Na osnovu ovoga se može zaključiti da pod određenim okolnostima vrijednost socijalne pomoći socijalno ugroženoj grupi ljudi može dostići mjesečni iznos minimalne zarade.

6 Koji je sproveo ZZZCG u saradnji sa SNV i Britanskim Savjetom u Crnoj Gori (www.zzzcg.org)

7 Reforma tržišta rada i razvoj radne snage u Crnoj Gori, *Nacrt izvještaja*, 1. avgust 2010-31. januar 2011.

Prisutan je trend rasta broja korisnika socijalne pomoći, uglavnom zahvaljujući rastu stope nezaposlenosti. Prema Ministarstvu rada i socijalnog staranja, iznos isplaćenog MOP kao i dječjeg dodatka u 2009.g. porastao je u poredjenju sa 2008.g. za 3,5% odnosno 4,9%. Za prvih devet mjeseci 2010.g. ukupan iznos isplaćen po osnovu ova dva socijalna davanja bio je 15,2 miliona EUR, što takodje potvrđuje trend rasta u 2010.g., uzrokovan povećanim brojem korisnika socijalnih primanja. Najveće povećanje broja korisnika socijalne pomoći u 2010.g. zabilježeno je u sjevernoj regiji (korisnici MOP čine 6,6%, korisnici dječjeg dodatka 5,3%, korisnici zdravstvene zaštite 6,4%), što istovremeno predstavlja dvije trećine od ukupnog broja korisnika u zemlji⁸.

U skladu sa Zakonom o zapošljavanju i ostalim relevantnim pod-zakonskim aktima, nakon prijavljivanja na evidenciju Zavoda za zapošljavanje, nezaposleno lice ostvaruje sljedeća prava:

- da bude informisano o mogućnostima za zapošljavanje i uslovima pod kojima se može zaposliti;
- da koristi usluge posredovanja ZZZCG u procesu zapošljavanja;
- da bude uključeno u aktivne mjere zapošljavanja;
- da učestvuje u pripremnim aktivnostima/vježbama za zapošljavanje;
- novčanu naknadu;
- zdravstveno osiguranje.

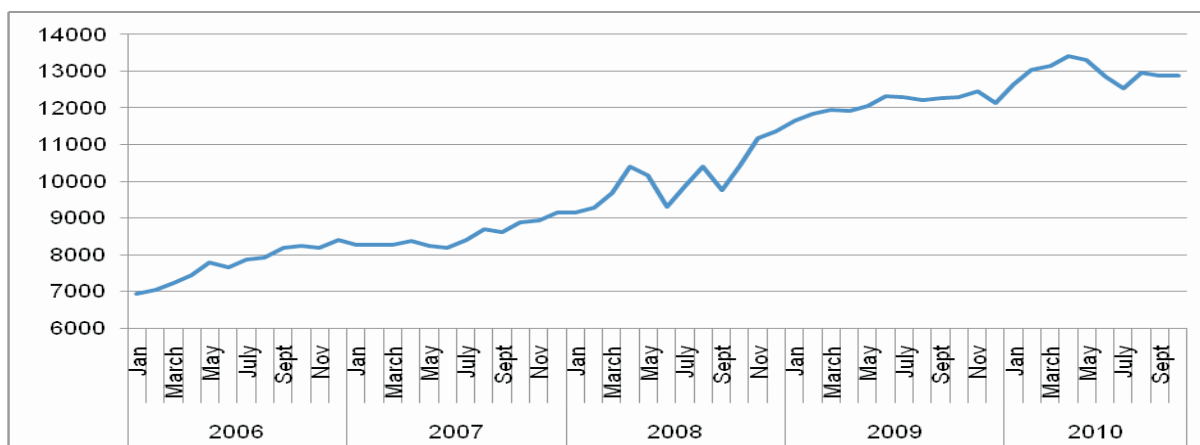
Pravo na novčanu naknadu ima osoba čiji je radni odnos prekinut usljed razloga na koje ona nije uticala, i koja je bila u radnom odnosu (ima staž osiguranja) najmanje devet mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci sa prekidima u posljednjih 18 mjeseci, ukoliko se prijavi Zavodu u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa. Pored toga, novčana naknada se isplaćuje osobi sa invaliditetom koja je osposobljena za obavljanje određenih poslova u nekoj instituciji socijalne zaštite ili u drugoj porodici, u periodu dok ta osoba traži zaposlenje. Takodje se iz centralnog budžeta (MRSS) isplaćuje nadoknada po osnovu rođenja djeteta nezaposlenim majkama sa statusom redovnog studenta, za period od jedne godine.

Novčana naknada iznosi 60% od minimalne zarade, plus se plaća penzijsko osiguranje, tako da je period tokom kojeg lice prima novčanu naknadu uključeno u njen staž penzijskog osiguranja. Koliko će dugo neka osoba primati novčanu naknadu zavisi od perioda njenog staža osiguranja na dan prestanka radnog odnosa. Novčane naknade se isplaćuju tokom ograničenog vremenskog perioda, a trajanje perioda je sljedeće:

- tokom 3 mjeseca uz staž osiguranja od 9 mjeseci neprekidno ili 12 mjeseci sa prekidima u toku posljednjih 18 mjeseci;
- tokom 4 mjeseca uz staž osiguranja od 2 godine neprekidno ili 4 godine sa prekidima u toku posljednjih 5 godina;
- tokom 6 mjeseci uz staž osiguranja između 5 i 10 godina neprekidno;
- tokom 8 mjeseci uz staž osiguranja između 10 i 15 godina neprekidno;
- tokom 10 mjeseci uz staž osiguranja između 15 i 20 godina neprekidno;
- tokom 12 mjeseci uz staž osiguranja između 20 i 25 godina neprekidno.

Nezaposleno lice sa više od 25 godina staža penzijskog i socijalnog osiguranja prima novčanu naknadu do ponovnog zasnivanja radnog odnosa, ili do sticanja nekog od propisanih uslova za prekid isplaćivanja novčane naknade.

GRAFIKON 3.1 BROJ KORISNIKA NOVČANE NAKNADE U CRNOJ GORI, 2006-10.



⁸ Kada je riječ o broju stanovnika po regijama, sjeverna regija je dom jedne trećine svih građana Crne Gore, dok teritorijalno zauzima gotovo polovinu zemlje.

Kao što je i potvrđeno na validacionom sastanku u Kolašinu, nezaposleni se često bave nekom neformalnom ekonomskom aktivnošću, dok preferiraju da i dalje primaju socijalnu pomoć u toku trajanja tog privremenog, povremenog zaposlenja u neformalnom sektoru. To im omogućava da kombinuju socijalnu pomoć sa niskim neformalnim zaradama, budući da od formalnih poslova, koji su uglavnom slabo plaćeni, ne uspijevaju toliko zaraditi. U međuvremenu, mnogi nazaposleni idu na obuku i žele da zadrže kurseve obuke, ali to ne rezultira većim brojem radnih mjesta a manjim brojem korisnika socijalne pomoći. Umjesto toga, oni nakon obuka nalaze neformalno zaposlenje, a zadržavaju socijalnu pomoć. Pitanje nesklada između zakona o socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti i aktivne politike zapošljavanja više puta je pokrenuto u raspravama. Radno sposobno stanovništvo treba da bude radno aktivno, a ne da prima socijalnu pomoć. Stoga je jedna od preporuka da se vrši bolje praćenje tržišta rada radi sprječavanja zloupotreba, kao i da se formalni rad učini isplativim.

3.3 PROGRAMSKE POLITIKE ZA RODNA PITANJA

Podaci potvrđuju nepovoljan položaj žena na crnogorskom tržištu rada. Naime, 42,6% žena (u odnosu na 58,8% muškaraca) je ekonomski aktivno; 33,9% žena (u odnosu na 43,0% muškaraca) je zaposleno; i 20,2% žena (18,5% muškaraca) je nezaposleno (Monstat, 2010.). Ovaj jaz je moguće objasniti odredbama Zakona o radu kojima je regulisano dugo porodiljsko odsustvo (na primjer, jedna godina plaćenog porodiljskog odsustva), nedostatkom raspoloživih radnih mjesta sa nepunim radnim vremenom (samo 4,5% svih radnih mjesta je sa nepunim radnim vremenom) i nedostatkom kapaciteta za brigu o djeci. Međutim, ne postoje mjere na tržištu rada koje su posebno usmjerene na jedan pol niti postoje programske politike za uvođenje pitanja roda u glavne tokove. Žene se također suočavaju sa preprekama prilikom započinjanja biznisa. Imaju manje pristupa zajmovima i mikrokreditima zato što im nedostaju tražene garancije; samo 1% vlasnika nekretnina čine žene (ZZZCG, 2007.; i ETF, 2010.).

Tokom protekle decenije došlo je do značajnog napretka u pogledu jednakosti polova u Crnoj Gori, uz sve veće razumijevanje ovog pitanja i napore da se rodna komponenta integriše u ključne vladine programske politike i procese. Učinjena su poboljšanja u pogledu izrade i usvajanja legislative, na prvom mjestu Ustava Crne Gore (usvojenog 2007.g.), a potom i Zakona o rodnoj ravnopravnosti (usvojenog iste godine). Pored toga, Vlada kroz svoju Kancelariju za rodnu ravnopravnost (u okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava) neprekidno radi na uvođenju rodnih pitanja u nacionalne i lokalne strategije, akcione planove i ostale programske politike, u skladu sa međunarodnim standardima u ovoj oblasti. Akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti za period 2008-12 predstavlja okvir za razvoj i sprovođenje politike rodne ravnopravnosti na nacionalnom nivou u osam oblasti, što je u skladu sa Pekinškom akcionom platformom. Pored Vladinog mehanizma za postizanje rodne ravnopravnosti, značajan doprinos daje Skupštinski odbor za rodnu ravnopravnost.

Uprkos svim naporima, žene su i dalje nedovoljno zastupljene u donošenju odluka i u Skupštini. Takođe, nasilje u porodici i nasilje nad ženama predstavljaju problem od velikog značaja. Štaviše, prisutna je potreba za jačom i odlučnijom akcijom u oblasti rada i zapošljavanja, budući da je ekonomska nezavisnost žena od ključne važnosti za sticanje svih ostalih prava.

3.4 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

Tokom prethodne decenije crnogorski sistem obrazovanja prolazio je kroz duboke reforme sa ciljem da se njegova osnovna filozofija, pravni okvir, institucionalno okruženje, sadržaji za učenje i rezultati učenja dovedu u sklad sa nastajućim demokratskim vrijednostima i tržišnom orijentacijom društva. Reforme je inspirisala evropska i šira međunarodna praksa.

Dok se uvode promjene u kurikulumu, profile i standarde zanimanja, reforme još uvijek traju a crnogorski VET sistem se i dalje suočava sa ozbiljnim problemima u nastojanju da odgovori na potrebe tržišta rada. Podaci ARS 2009 (Monstat, 2010.) kažu da su veće šanse da će oni koji su završili VET program biti bez posla (27,3% onih koji su završili niže i 18,5% onih koji su završili srednje stručno obrazovanje) nego oni koji su slijedili put u opštem obrazovanju (17,6%). Ove cifre izazivaju zabrinutost u vezi sa relevantnošću dosadašnjih napora na reformama, i u vezi sa adekvatnošću rezultata crnogorskog VET sistema kada su u pitanju potrebe za vještinama u ekonomiji. Takođe je veoma niska stopa onih koji se angažuju na cjeloživotnom učenju, na šta također utiče mala veličina ekonomskih jedinica (MSP) i njihov nedostatak bilo znanja i planiranja, bilo motivisanosti za unapređenje usluga i inovacije (ETF, 2010.).

Imajući u vidu relevantnost sektora turizma i ugostiteljstva za Crnu Goru, na primjer, važno je ponoviti neke od najznačajnijih preporuka iz *Analize tržišta rada, kvalifikacionih i obrazovnih potreba u turizmu i ugostiteljstvu 2009* (ZZZCG, 2009.): unapređenje imidža i atraktivnosti sektora turizma za radnike, povećanje upisa učenika u stručne škole (srednje i više) za ključna zanimanja u turizmu, jačanje kapaciteta specijalizovanih centara za obuku radi bolje i kvalitetnije praktične obuke, i promjena upisne politike za ostale oblasti i univerzitete (striktniji zahtjevi prilikom upisa). Treba staviti jači naglasak na osposobljavanje na radnom mjestu, naročito kod poslodavaca u ovom sektoru koji treba da organizuju obuku za svoje zaposlene.

Ove preporuke takodje su potvrđene u *Anketi poslodavaca 2009/10* kao preporuke za mjere programskih politika (ZZZCG, 2010.):

- smanjenje nesklada između tražnje za radnom snagom i ponude radne snage kroz proizvodnju većeg broja 'kvalifikovanih radnika' koji bi popunili slobodna radna mjesta i zamijenili uvezenu stranu radnu snagu – da bi se ovaj cilj ostvario potrebno je više radne snage sa završenim srednjim i višim obrazovanjem, kao i veći naglasak na tehničkim zanimanjima i zanimanjima iz VET-a;
- poboljšanje vještina i kompetencija mladih koji pohađaju formalno obrazovanje: veći naglasak u školskim kurikulumima treba staviti na ključne vještine kao što su ICT, strani jezici, analitičke i kritičke vještine, timski rad, itd.;
- postavljanje strožijih zahtjeva prilikom upisa na visoko obrazovanje, i kriterijuma kvaliteta za akreditovanje institucija visokog obrazovanja, uključujući praćenje i evaluaciju sistema;
- podsticanje veće profesionalne i geografske mobilnosti radne snage kroz promovisanje unapredjenja vještina, obuke na radnom mjestu i prekvalifikacija, kao i pružanje subvencija za usluge prevoza i smještaja.

4. INSTITUCIONALNI KAPACITETI I POSTOJEĆE INICIJATIVE U OBLASTI TRŽIŠTA RADA NA NACIONALNOM I LOKALNOM NIVOU

4.1 STRUKTURA ZA SPROVODJENJE PROGRAMSKE POLITIKE

Postoje dvije ključne institucije koje imaju centralnu ulogu na tržištu rada u Crnoj Gori: Ministarstvo rada i socijalnog staranja (MRSS) i Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), sa lokalnim kancelarijama u raznim djelovima Crne Gore. MRSS obavlja funkciju donošenja programskih politika u vezi sa sljedećim: radni odnosi zaposlenih, zarade i ostali prihodi iz rada, zapošljavanje u privatnom sektoru; zapošljavanje stranaca u Crnoj Gori i crnogorskih državljana u inostranstvu; zaštita na radu; penzije za sve vrste rada; međunarodne konvencije o radu; sistemi socijalne i dječje zaštite i zaštite osoba sa invaliditetom; međunarodne konvencije u oblasti socijalne i dječje zaštite i zaštite osoba sa invaliditetom; sprovođenje programa Unicef-a i programa drugih međunarodnih organizacija; aktivnosti Crvenog krsta; zaštita vojnika i vojnih invalida i sa tim vezane aktivnosti.

Pored toga, MRSS je institucija nadležna za jedan dio koordinacije sistema socijalnog osiguranja i vrši praćenje sljedećih oblasti:

- sistema penzijskog i invalidskog osiguranja, u saradnji sa Fondom za penzijsko i invalidsko osiguranje;
- sistema osiguranja za slučaj nezaposlenosti, u saradnji sa ZZZCG;
- politike za socijalnu zaštitu osoba sa invaliditetom (direktnu zaštitu obezbjeđuju javne institucije);
- politike zaštite majki i djece, te prava djeteta;
- pregovora u bilateralnim sporazumima o socijalnom osiguranju, itd.

U MRSS postoje četiri sektora:

- sektor za tržište rada i zapošljavanje,
- sektor za radne odnose,
- sektor za penzijsko i invalidsko osiguranje i boračku i invalidsku zaštitu,
- sektor za socijalno staranje i dječju zaštitu.

Sektor za tržište rada i zapošljavanje je nadležan za saradnju sa ZZZCG. Sektor obuhvata odjeljenje za obrazovanje odraslih, koje je formirano sa namjerom da se odluke koje se odnose na razvoj ljudskih resursa počnu odražavati na uslove u sektoru obrazovanja, uključujući perspektivu cjeloživotnog obrazovanja i stručnog obrazovanja.

Sektor za radne odnose je nadležan za pravne aspekte tržišta rada. Kroz ovaj sektor, MRSS obavlja sljedeće: praćenje i unapređivanje sistema za oblast radnog zakonodavstva; normativno pravne poslove iz oblasti rada; praćenje i primjenu ratifikovanih konvencija i direktiva EU iz oblasti rada; davanje stručnih mišljenja u vezi primjene zakona; ostvarivanje saradnje sa odgovarajućim udruženjima poslodavaca i sindikatom u pripremi kolektivnih ugovora i učestvovanje u socijalnom dijalogu; poslove prvostepenog prekršajnog postupka iz oblasti radnih odnosa i zapošljavanja; inspekcijски nadzor; drugostepeni upravni postupak – postupanje po žalbama izjavljenim na rješenja inspektora rada i druge poslove u skladu sa propisima.

Ovdje se nalazi i Odjeljenje inspekcije rada. Inspekcija rada ima 8 regionalnih jedinica sa 26 inspektora rada i 13 stručnjaka za oblast zaštite zdravlja i zaštite na radnom mjestu. Inspektori rada su nadležni za kontrolu primjene osnovnih odredbi i regulative u vezi sa zapošljavanjem, a u skladu sa Zakonom o inspekciji rada. Zadatak ovih inspektora je da vrše provjeru uslova na radu u vezi sa zaključivanjem ugovora o radu, ugovora sa stranim državljanima, ugovora o zdravstvenom i penzijskom i invalidskom osiguranju i ugovora o plaćanju doprinosa za socijalno osiguranje, u skladu sa zakonskim odredbama.

Socijalne usluge na terenu pružaju Centri za socijalni rad (CSR). U Crnoj Gori je formirano 10 javnih centara za socijalni rad i oni pokrivaju svih 19 opština. Svaki CSR je nadležan ne samo za opštinu u kojoj se nalazi, već i za nekoliko susjednih manjih opština, kroz filijale koje se nazivaju Službe za socijalni rad, koje rade sa strankama u

sistemu. Ipak, proces odlučivanja je prepušten Centru za socijalni rad. U slučaju odabranih opština, CSR u Podgorici je nadležan za lokalnu kancelariju u Kolašinu, dok Plav i Rožaje imaju kancelarije Centra za socijalni rad.

Centri za socijalni rad rješavaju u prvom stepenu o dodjeli novčanih naknada, vode evidenciju i dokumentaciju o korisnicima, izvještavaju MRSS, obrađuju isplate (koje korisnicima isplaćuju filijale Pošte), i obavljaju posjete domaćinstvima. Oni takođe planiraju, organizuju i pružaju usluge socijalne njege. Izvještavanje se vrši na mjesečnoj osnovi: svaki CSR izvještava MRSS o svojim aktivnostima. CSR dostavlja Ministarstvu rada i socijalnog staranja informacije o broju osoba koje primaju novčane naknade. Pored toga, svaki CSR priprema godišnji izvještaj o svim aktivnostima koje su obavljene tokom prethodne godine, kao i plan za narednu godinu.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) je nacionalna javna služba za zapošljavanje, koja je nadležna za sprovođenje Zakona o zapošljavanju, drugih akata u oblasti rada, akata u oblasti zdravstvenog, penzijskog i invalidskog osiguranja, itd. Glavne funkcije ZZZCG su sljedeće: posredovanje između poslodavaca i radnika; priprema za zapošljavanje; istraživanje, planiranje i razvoj; obezbjeđivanje prava na osiguranje u slučaju nezaposlenosti; pružanje usluga u oblasti profesionalnog informisanja i karijernog vođenja, koje se organizuju u specijalizovanim centrima (CIPS), koji trenutno djeluju samo u Podgorici i na tri lokacije u primorskom reigonu (Bar, Herceg Novi, Kotor); statistika (statistika o nezaposlenosti i zapošljavanju; statistika o potrebama za radnom snagom; certifikati vezani za zapošljavanje, za koje je nadležan ZZZCG; obrada podataka za pripremu statističkih i drugih izvještaja, informacija i analiza, itd.). ZZZCG je za svoj rad odgovoran Ministarstvu rada i socijalnog staranja, a budžet mu se dodjeljuje iz Ministarstva finansija.

Ukupan broj zaposlenih u ZZZCG u 2010.g. je bio 339, tako da je odnos stranka/zaposleni 91,6. Ukupan raspoloživi budžet Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u 2010.g. je iznosio 32,6 mil. EUR. Shodno Predlogu Zakona o Budžetu za 2011.g, ukupni rashodi Zavoda za zapošljavanje Crne Gore su planirani u iznosu od 27,3 mil. EUR, što je za 16,21% manje nego u 2010. godini. U državi djeluje 7 biroa rada i 14 lokalnih kancelarija⁹, a Centralna služba se nalazi u Podgorici. Od 7 biroa rada Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, nijedan se ne nalazi u Rožajama, Plavu i Kolašinu, već opštine imaju svoje lokalne kancelarije. Lokalne kancelarije za zapošljavanje u Rožajama i Plavu djeluju u okviru Biroa rada Berane, dok je za lokalnu kancelariju za zapošljavanje u Kolašinu nadležan Biro rada Podgorica.

U tri odabrane opštine nema privatnih agencija za zapošljavanje, dok u oblasti obrazovanja i obuke za odrasle na teritoriji opštine Rožaje postoje samo dvije kompanije koje su u procesu dobijanja licence od strane Centra za stručno obrazovanje i Ministarstva prosvjete i sporta. Prva je u završnoj fazi ovog procesa i bavi se obukom u oblasti drvoprerade i građevinarstva. Druga, koja je na početku procesa za dobijanje licence, vrši obuku u oblasti kompjuterskih vještina i stranih jezika.

U cilju pružanja podrške nezaposlenim licima, povećanja ukupne zaposlenosti i poboljšanja kvaliteta ponude radne snage, ZZZCG sprovodi razne aktivnosti, kao što su:

- Informativni razgovori, organizovani za sva novoprijavljena nezaposlena lica, kako bi ih informisali o uslugama koje pruža ZZZCG i naglasili značaj aktivnog traženja posla. U periodu od devet mjeseci 2010.g. ovi razgovori su organizovani za skoro 6 800 novoprijavljenih nezaposlenih lica, u malim grupama od po 15-20 pojedinaca.
- Informaciono-motivacione radionice, koje imaju za cilj da informišu sva nezaposlena lica o karakteristikama tržišta rada i motivišu ih da učestvuju u aktivnim mjerama zapošljavanja, kao i da aktivno traže posao.
- Individualni intervjui i planovi zapošljavanja – za svako nezaposleno lice savjetnici za zapošljavanje pripremaju individualni plan zapošljavanja, koji se zasniva na strukturiranim intervjuima. Do septembra 2010.g. je obavljeno skoro 27 500 intervjua, urađeno 46 500 planova zapošljavanja, a sprovedeno skoro 70 000 planova zapošljavanja. Svako zaposleno lice ima svoj plan zapošljavanja¹⁰.

ZZZCG takođe organizuje različite aktivnosti osposobljavanja, često u saradnji sa poslodavcima. Obuka se najčešće organizuje za zanimanja u sektorima građevinarstva i usluga, dok su ICT vještine i strani jezici najtraženije vještine za koje se organizuje osposobljavanje. Za dugotrajno nezaposlene ZZZCG organizuje informaciono-motivacione radionice, sa ciljem da se: osnaži samopouzdanje i samopoštovanje nezaposlenih, poboljšaju njihove vještine komunikacije i odnosa sa drugima, pruži podrška njihovom ličnom i profesionalnom razvoju, poboljšaju njihove vještine za učešće i saradnju, radije nego za takmičenje, kako da predstave sebe poslodavcu, kako da napišu radnu biografiju (CV), molbu za posao i drugo. Za devet mjeseci 2010.g. je organizovano 76 seminara za dugotrajno nezaposlena lica, koje je pohađalo 904 osoba. Ovi seminari nisu organizovani u Kolašinu i u Plavu, dok je 7 ovih seminara, koji su organizovani u Rožajama, pohađalo 94 dugotrajno nezaposlenih lica.

⁹ U: Baru (sa kancelarijama u Budvi i Ulcinju); Beranama (sa kancelarijama u Andrijevi, Plavu i Rožajama); Bijelom Polju (sa kancelarijom u Mojkovcu); Nikšiću (sa kancelarijama u Plužinama i Šavniku); Pljevljima (sa kancelarijom na Žabljaku); Podgorici (sa kancelarijama u Kolašinu i na Cetinju), i Herceg Novom (sa kancelarijama u Kotoru i Tivtu).

¹⁰ Više informacija se može naći u redovnim kvartalnim i mjesečnim izvještajima koje objavljuje ZZZCG.

TABELA 4.1 JAVNE STRUKTURE ZZZCG I CSR ZA PRUŽANJE USLUGA NA LOKALNOM NIVOU

	Broj zaposlenih	Kvalifikaciona struktura zaposlenih	Broj nezaposlenih lica na evidenciji biroa rada	Broj slučajeva socijalne pomoći (porodica)	Broj stranaka po zaposlenom
Kancelarija za zapošljavanje Plav	2		428		214,0
Kancelarija za zapošljavanje Kolašin	4	VII – 2 VI – 1 IV – 1	635		158,8
Kancelarija za zapošljavanje Rožaje	5	VII – 2 VI – 1 IV – 2	1 025		205,0
Centar za socijalni rad Plav	14	VII – 7 VI – 2 IV – 2 III – 2 I – 1		624	44,6
Centar za socijalni rad Kolašin	7	VII – 4 IV – 3		270	38,6
Centar za socijalni rad Rožaje	8	VII – 3 VI – 2 IV – 3		1 853	231,6
ZZZCG (na nacionalnom nivou)	339		31 069		91,6
Centri za socijalni rad (na nacionalnom nivou)	317			13 714	43,3

Kancelarije CSR i ZZZCG u odabranim opštinama su smještene u istim zgradama ili su relativno blizu jedna drugoj. Ovo je dobar preduslov za saradnju i razmjenu informacija. Razmjena informacija se prije svega odnosi na nezaposlene, s obzirom na to da je većina korisnika CSR registrovana i kod ZZZCG. Za sada se razmjena podataka obavlja samo na zahtjev jedne od strana, a automatizovani pristup statusu korisnika između dvije strane ne postoji. Razmjena informacija do sada nije bila kao što bi mogla da bude. Ipak, tokom razgovora u fokus grupama, predstavnici kancelarija CSR i ZZZCG su ocijenili dosadašnju saradnju kao dobru, naglašavajući da je važno da se izvrše izmjene Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti. Ova aktivnost bi pomogla efikasnijem identifikovanju pojedinih zaštitnih odredbi u Zakonu, koje obje kancelarije ometaju u efikasnom motivisanju korisnika za traženje posla.

Prilikom dodjeljivanja socijalnih naknada, MRSS posredstvom CSR primjenjuje strogu provjeru prihoda i imovine, koja se zove i provjera sredstava. Ovaj test se dopunjava daljim provjerama koje dodatno ograničavaju mogućnost sticanja prava na socijalnu pomoć. Dokaz o statusu nezaposlenosti ili registracije kod ZZZCG jedna je od provjera koje se koriste. Zahtjev da lice bude registrovano kao nezaposleno je način da se obezbijedi da to lice kao korisnik socijalne pomoći ne radi i nema formalni prihod. U nedostatku dokaza o registraciji kao nezaposlenog lica, zahtjev se odbacuje (u slučaju jednočlanih porodica). Biti registrovan kao nezaposleno lice je takođe i način da se osigura da su fizički sposobni korisnici socijalne pomoći takođe i tražioci posla: prijavljeni su kod ZZZCG i mogu da koriste njegove usluge u oblasti zapošljavanja. ZZZCG ih može posmatrati kao posebnu kategoriju, za koju se mogu osmisлити usluge koje su u skladu sa njihovim posebnim potrebama.

4.2 INICIJATIVE ZA REGIONALNI RAZVOJ

Kao što je već navedeno, Strategija regionalnog razvoja je nedavno, u julu 2010.g. usvojena za period 2010-14, a sprovođenje će voditi i njome upravljati Sektor za regionalni razvoj u Ministarstvu ekonomije. Strategija regionalnog razvoja je identifikovala tri strateška cilja: ravnomjerno raspoređen razvoj jedinica lokalne uprave i regiona, brzi razvoj manje razvijenih jedinica lokalne uprave i regiona, i regionalni razvoj i zaštitu životne sredine (Ministarstvo ekonomije, 2010., str. 12).

Od ključnog značaja za uspješnu primjenu ove Strategije biće dobra koordinacija između lokalnih samouprava i nacionalne uprave. Nedostatak kapaciteta za strateško planiranje u lokalnim samoupravama je nedostatak kojem treba pažljivo pristupiti i na odgovarajući način ga rješavati. Treba takodje uključiti dvije postojeće regionalne agencije za razvoj, čije je formiranje inicirano donatorskim projektima, tj. Fondacija za razvoj sjevera (FORS) i Agencija za regionalni razvoj regiona Bjelasice i Komova¹¹. Među osnivačima ovih agencija su i lokalne samouprave, mada još uvijek ne učestvuju u njihovom finansiranju.

Socijalni partneri takođe treba da imaju značajnu ulogu. Najveće organizacije poslodavaca u Crnoj Gori – Unija poslodavaca, Montenegro Biznis Alijansa i Privredna komora – nemaju filijale u odabranim opštinama. Savez sindikata Crne Gore (SSCG) je formirao svoje jedinice u svim opštinama (21) u Crnoj Gori, uključujući Kolašin, Rožaje i Plav.

U okviru projekta 'Reforma tržišta rada i razvoj radne snage' koji je sproveden u okviru centralizovanog nacionalnog programa IPA 2008, u četiri odabrane opštine u sjevernoj regiji pripremaju se strategije lokalnog zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (u Mojkovcu, Bijelom Polju, Pljevljima i Beranama). Pripremaju ih grupe lokalnih partnerstava za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa, kao dio aktivnosti koje su namijenjene kao podrška Ministarstvu rada i socijalnog staranja, u saradnji sa ostalim zainteresovanim akterima u Crnoj Gori. Pored toga, USAID sprovodi Program lokalnog ekonomskog razvoja (koji je započeo u novembru 2010.g.) u sjevernoj regiji, sa ciljem da osnaži sektore poljoprivrede i turizma kroz razvoj ljudskih resursa. Za sada se odvijaju konsultacije u opštinama kako bi se pripremili planovi rada. Drugi slični projekti u ovoj regiji su 'Agencija za regionalni razvoj za Bjelasicu, Komove i Prokletije' koja se finansira u okviru Austrijske agencije za razvoj, i projekat 'Strategija VET-a i unapredjenje stručne obuke u turizmu i poljoprivredi na sjeveroistoku Crne Gore', koji finansira Luksemburška agencija za razvoj.

4.3 REGULATIVA ZA POVEĆANJE ZAPOSŁJIVOSTI TEŽE ZAPOSŁJIVIH LICA

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom donijet je u julu 2008. godine. Cilj ovog zakona je stvaranje uslova za uspješnu profesionalnu rehabilitaciju, povećanje zaposlenosti lica sa invaliditetom i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti. U cilju potpune institucionalne izgradnje jedinstvenih i standardizovanih sistema za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom kao i drugih teže zapošljivih lica, u avgustu 2009. godine donijeta su sljedeća podzakonska akta za sprovođenje ovog zakona:

- pravilnik o uslovima i kriterijumima za utvrđivanje preostale radne sposobnosti i mogućnost zapošljavanja;
- pravilnik o uslovima i načinu ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju;
- pravilnik o bližim uslovima, kriterijumima i standardima za sprovođenje mjera i aktivnosti profesionalne rehabilitacije;
- pravilnik o uslovima koje treba da ispunjava ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, radni centar, zaštitna radionica;
- pravilnik o bližim uslovima i načinu ostvarivanja prava na subvenciju zarade lica sa invaliditetom.

U cilju zapošljavanja teže zapošljivih lica sprovede se sljedeće aktivnosti:

- program za dugotrajno nezaposlena lica,
- javni radovi za lica sa invaliditetom,
- krediti za lica sa invaliditetom,
- finansiranje prostora i opreme,
- subvencije zarade,
- sajam zapošljavanja lica sa invaliditetom.

11 Finansirane od strane Austrijske agencije za razvoj (ADA).

U međuvremenu, Vlada je takodje osmislila poreske olakšice za zapošljavanje domaće radne snage. Naime, sprovođenjem mjera će Vlada stimulirati zapošljavanje kategorije teže zapošljivih, koji u ukupnoj nezaposlenosti učestvuju sa 50%. Nova uredba o subvencijama odnosi se na lica koja su teže zapošljiva, a mlađa od 40 godina. Na evidenciji ZZZCG nalazi se njih 17 000. Uredbom su obuhvaćeni Romi, Aškelji i Egipćani, tehnokonomski viškovi, pripravnici koji nakon pripravničkog staža zasnuju radni odnos na neodređeno vrijeme, lica angažovana na javnim radovima i stariji nezaposleni sa više od 25 godina radnog staža. Cilj uredbe je stimuliranje zapošljavanja domaće radne snage, posebno u sezoni. Ova uredba omogućit će zaposlenje za 4 500 do 5 000 lica¹².

12 Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica, koju je Vlada Crne Gore usvojila 17. marta 2011.g.

5. EKONOMSKE AKTIVNOSTI I STANJE NA TRŽIŠTU RADA: KRETANJA I IZAZOVI U ROŽAJAMA, PLAVU I KOLAŠINU

Ovo poglavlje pruža osnovne informacije o ekonomskoj i situaciji na tržištu rada u tri sjeverne opštine koje je crnogorsko Ministarstvo rada i socijalnog staranja izdvojilo kao ciljne opštine za ovu studiju.

5.1 EKONOMSKA AKTIVNOST I IZAZOVI U TRI CILJNE OPŠTINE

Prema procjenama Centralne banke, crnogorski BDP u 2010. godini iznosio je 3 025 miliona EUR i više se zasnivao na uslugama, nego na industriji i poljoprivredi. Kao što je prikazano u **TABELI 5.1** ispod, doprinos sjevernog regiona BPD-u Crne Gore u 2006.g. (FORS, 2008., str. 80) iznosio je 248,04 miliona EUR, ili 12,4% od ukupno 2 003,5 miliona EUR. Doprinos BPD-u u tri ciljne opštine, iznosio je 33,12 miliona EUR ili 1,7% BDP-a.

TABELA 5.1 BDP CRNE GORE PO OPŠTINAMA, 2006.

Opština	BDP (€ mil.)	Stanovništvo sredinom godine	BDP per capita (€)	Učešće sjevernog regiona u BDP-u (%)	Učešće u GDP Crne Gore (%)
Kolašin	12,20	9 537	1 279,1	4,9	0,6
Plav	5,73	13 963	410,6	2,3	0,3
Rožaje	15,19	23 283	652,2	6,1	0,8
Sjeverna regija	248,04	19 240	1 289,2	100,0	12,4
Crna Gora	2 003,50	624 240	3 209,5	807,7	100,0

Prema Fondaciji za razvoj sjevera Crne Gore (FORS, 2008.), sjeverna regija imala je daleko najveći procenat obradivog zemljišta u Crnoj Gori, 77,5% od ukupnog obradivog zemljišta (66,5% je u sjevernoj pod-regiji) i ukupno 73,2% pašnjaka (57,4% je u sjevernoj pod-regiji). Od 2006.g. tri ciljne opštine učestvuju sa 42,45% u proizvodnji žitarica, povrća i stočne hrane u sjevernoj regiji. Ova regija je takođe vodeća u proizvodnji voća – šljiva, jabuka i krušaka. U tri ciljne opštine nalazi se 62% košnica sjeverne regije, gotovo četvrtina (23,8%) goveda, svinja i ovaca i svega 7,5% živine. U 2006. godini, Kolašin i Plav imali su po dvije poljoprivredne zadruge, dok ih je u Rožajama bilo pet.

Sjeverna regija je veoma bogata mineralima i rudama, naročito ugljem. Kolašin ima zalihe ukrasnog kamenja. Planinski predio sjeverne regije, u kombinaciji sa oštrom zimskom klimom, pruža objašnjenje zbog čega je komplikovana izgradnja i održavanje saobraćajne infrastrukture. Kolašin je jedina opština koja ima željezničku vezu. Kapaciteti industrijske infrastrukture, poput tehnoloških parkova, biznis inkubatora, itd., ne postoje u ovoj regiji. Međutim, u svim opštinama postoje industrijske zone, koje su uglavnom označene planskom dokumentacijom. Kolašin ima 6 fabrika za flaširanje vode, dok Plav i Rožaje imaju po jednu takvu fabriku. Jedino Kolašin ima označene industrijske zone. Plav ima ukupno pet industrijskih kompleksa (Alpe, Obod, Terplot, Intekst i Titex) (FORS, 2008.).

Na kraju, opše je poznato da sjeverna regija ima veliki potencijal za razvoj turizma, zbog svojih prirodnih ljepota. Na primjer, Kolašin ima Biogradsku goru, nacionalni park (osnovan 1952.g.) koji se prostire na površini od 5 400 hektara i koji je jedna od tri posljednje prašume u Evropi. Gotovo 10% teritorije Crne Gore ima neku vrstu zaštićenog statusa (FORS, 2008.). Uprkos prirodnim ljepotama sjeverne regije, u 2006.g. zabilježeno je da je sjever posjetilo svega 4% od ukupnog broja turista koji su posjetili Crnu Goru, pri čemu su opštine Žabljak i Kolašin privukle većinu posjetilaca (65,5%). Kao što je prikazano u **TABELI 5.2** ispod, udio sjeverne regije u ukupnom kapacitetu hotelskog smještaja je svega 2,9%, i sjeverna regija učestvuje sa 17% u ukupnom broju hotela i restorana u zemlji, dok se posljednjih godina javlja trend otvaranja malih privatnih hotela. Tri ciljne opštine imaju relativno visok procenat smještajnih kapaciteta u sjevernoj regiji (29,3%) ali i vema mali broj restorana i hotela: 23 od 232 se nalaze u sjevernoj regiji, ili 9,9%.

TABELA 5.2 TURISTIČKI KAPACITETI U SJEVERNOJ REGIJI, 2006.

Opština	Broj kreveta	Udio sjeverne regije (%)	Broj hotela i restorana	Udio sjeverne regije (%)
Kolašin	532	15,0	5	2,1
Plav	274	7,7	6	2,6
Rožaje	233	6,6	12	5,2
Ukupno za 3 opštine	1 039	29,3	23	9,9
Sjeverni region	3 538	2,9¹	232	17,0¹
Crna Gora	120 270	97,1	1 356	83,0

(1) Učešće na nacionalnom nivou
Izvor: FORS, 2008., str. 101

Nedovoljno razvijena infrastruktura u sjevernoj regiji, nedostatak bilo kakve strategije za razvoj turističkih kapaciteta u regiji, ograničena turistička infrastruktura i nedostatak interesovanja stranih investitora za ulaganje u razvoj turizma, znače da je dosta daleko onaj nivo razvoja turizma u sjevernoj regiji Crne Gore koji bi mogao značajno povećati ekonomski razvoj i nivo zaposlenosti. Sjeverna regija takođe se suočava sa još jednom veoma teškom ekonomskom barijerom. Prema istraživanju potreba malih i srednjih preduzeća, koje je sproveo Centar za preduzetništvo i ekonomski razvoj (CEED), u saradnji sa FORS tokom 2007.g., u sjevernoj regiji neloyalna konkurencija (siva ekonomija) predstavlja najveću biznis barijeru aktivnostima registrovanih preduzeća. Pored neformalnih aktivnosti, postoji još nekoliko barijera koje eksperti prepoznaju kao značajnu smetnju razvoju biznisa, a to su: visoki porezi i doprinosi, administrativne barijere, česte izmjene zakonskog i regulatornog okvira, i loša infrastruktura (FORS, 2008., str. 89).

Dio istraživanja bavio se neregistrovanim preduzećima u sjevernoj regiji. Ovo istraživanje je pokazalo da u većini slučajeva neregistrovana preduzeća nikada nisu pokušala da registruju svoj biznis. Kao najčešće razloge navode visoke troškove registracije, visok PDV i porez na dohodak, kao i ograničenja i/ili skupe procedure sporova i pravila koji su glavni razlozi zbog kojih čak i danas kod većine neregistrovanih biznisa ne postoji volja da se izvrši registracija. Najveći problem za započinjanje sopstvenog biznisa je nedostatak novca, ali i nedostatak ideja i znanja. Oblasti u ovom regionu koje su eksperti naveli kao oblasti u kojima bi započeli sopstvene biznise jesu: poljoprivreda i ribarstvo, prodaja na veliko, kao i turizam i ugostiteljstvo.

Banke koje posluju u sjevernoj regiji Crne Gore uglavnom su orijentisane na pružanje usluga pravnim i fizičkim licima. Usluge fizičkim licima uglavnom su vezane za kreditne aktivnosti, štednju i otvaranje računa. Usluge prema pravnim licima odnose se na kredite i garancije, kao i depozite (FORS, 2008., str. 90-92). Mikrokreditne institucije imaju veoma važnu ulogu u sjevernoj regiji, jer su njihovi kreditni programi prilagođeni projektima u oblasti poljoprivrede. Prema podacima iz 2006.g., od ukupnih kredita koje su mikrokreditne institucije odobrile u Crnoj Gori, 26,1% se odnosilo na sjevernu regiju.

Na kraju, kako bi se naglasila nerazvijenost u ciljnim opštinama – naime Rožajama, Plavu i Kolašinu – indeks razvoja za svaku crnogorsku opštinu, koji je korišćen u dokumentu Strategije regionalnog razvoja, pokazuje da je na osnovu indeksa 100 za Crnu Goru, indeks iznosio 70,94 za Kolašin, 57,59 za Rožaje i 20,27 za Plav (FORS, 2008., str. 82)¹³. Nasuprot tome, za Podgoricu je indeks bio 145,94, dok je Budva imala najveći – 362,40.

5.1.1 Rožaje



Opština Rožaje nalazi se na krajnjem sjeveroistoku Crne Gore. Opština zauzima površinu od 432 km². Rožaje je 2003. godine imalo 22 693 stanovnika, dok sami grad ima 9 121 stanovnika, a ostatak živi u okolnim naseljima. Prema Monstat-u, u periodu 2003-09. Rožaje bilježi kontinuirani porast stanovništva i to nešto brži rast broja muške u odnosu na žensku populaciju. Prema projekcijama Monstat-a sredinom 2009.g. godine, 50,5% stanovnika Rožaja činili su muškarci, a 49,5% žene, sa relativno dobrom starosnom strukturom, imajući u vidu da je učešće starijeg stanovništva (51 i više godina) 18,9%, što je manje u odnosu na nacionalni prosjek (29,2%), djece (ispod 14 godina) 26,0% i mlađeg stanovništva (15-24 godina) 18,6%, što je iznad nacionalnog prosjeka (19,3%, odnosno 15,0%). Rožaje se nalazi na glavnom putu koji povezuje Crnu Goru i Kosovo, poznatom kao put Rožaje-Kula-Peć. U ovom regionu postoje dvije srednje i deset osnovnih škola.

U prošlosti se ekonomski razvoj Rožaja zasnivao na šumskom fondu, prodaji sirovog drveta, drvnih poluproizvoda i finalnih proizvoda. Vodeći faktor razvoja bio je industrijski kompleks 'Gornji Ibar' koji je tada zapošljavao preko 2 000 radnika. U periodu tranzicije, pokazalo se da je takva proizvodnja neefikasna, tako da je ovaj industrijski kompleks posljednjih godina postao ne samo razvojni, veći i ekološki problem. Sličnu sudbinu doživjela su i preduzeća Dekor (proizvodnja papira), Kristal, Auto-servis, FMD (fabrika za proizvodnju metalnih djelova), itd. Prema Monstat-u (30. jun 2010.) ukupan broj preduzeća registrovanih u Rožajama bio je 486, od čega je 32,9% bilo u sektoru trgovine i održavanja, 27% u sektoru prerade, 7,2% u građevinarstvu, kao i u sektoru saobraćaja i skladištenja, dok je samo 6% bilo registrovano u kategoriji hotela i restorana.

Danas se ekonomski razvoj opštine zasniva na sektoru malih i srednjih preduzeća u oblasti drvoprerađiva, turizma i proizvodnje ekološke hrane. Što se tiče drvoprerađiva, naglasak je na privatnim postrojenjima sa godišnjim kapacitetom koji dostiže 150 000 m³ drva. Neki od ovih 200 privatnih proizvodnih kapaciteta poznati su na tržištu po proizvodnji montažnih kuća i drugih finalnih proizvoda od drveta. Kako bi planirala i napravila strateški zaokret u razvoju opštine, lokalna samouprava u Rožajama usvojila je Razvojnu strategiju opštine. U dokumentu su prepoznate sljedeće ključne strateške grane ekonomskog razvoja u ovoj opštini: poljoprivreda, ekološka proizvodnja, turizam i drvoprerađiva. Jedna od grana za koju postoji veliko interesovanje lokalnih poslovnih ljudi odnosi se na projektovanje i izgradnju. Kako bi se stimulisao ekonomski razvoj, uvedeni su novi propisi na lokalnom nivou: smanjene su komunalne takse, ukinut porez na poljoprivrednu proizvodnju kako bi se njoj pružila podrška, uvedeno je plaćanje komunalnih taksi iz nekoliko rata, itd. Uprkos ovim naporima, lokalni preduzetnici smatraju da su postojeće takse i dalje visoke i da predstavljaju teret za razvoj biznisa, dok istovremeno otvaraju prostor za ilegalnu izgradnju.

Ljudi u Rožajama imaju preduzetnički duh i postoje inicijative za otvaranje malih i srednjih preduzeća. Međutim, postoje još najmanje dva veoma ozbiljna problema – malo tržište i slaba finansijska solventnost, što stvara probleme prilikom prodaje roba i, u zavisnosti od sektora, nepravednu konkurenciju od strane crne/sive ekonomije. Pored toga, kao i u ostalim opštinama u Crnoj Gori, nedostatak likvidnosti preduzeća i otežan pristup finansijama, uzrokovani globalnom krizom, ograničavaju razvoj opštine Rožaje. Za proizvodna preduzeća, plaćanje poreza na dodatu vrijednost na ulazne proizvode prije prodaje proizvoda smatra se preprekom za biznis.

5.1.2 Plav



Plav se nalazi na jugoistoku Crne Gore. Opština zauzima površinu od 486 km². U ovoj opštini živi 13 805 stanovnika (u 2003.g.). Sami grad Plav ima 3 615 stanovnika. Drugo značajnije naselje u ovoj opštini je Gusinje, sa 1 704 stanovnika. U ovoj opštini postoje još 23 naselja. U periodu 2003-05. zabilježen je neznatan pad broja stanovnika, dok je nakon toga, do 2008.g., broj stanovnika bio u porastu. U 2009.g. broj stanovnika je smanjen u odnosu na 2008.g., sa ujednačenom rodnom strukturom, sa 50,3% ženske populacije. U pogledu starosne strukture, procenat ljudi srednjih godina (25-50) je 32,9%, starijeg stanovništva (starosna grupa 51+) 26,4%, djece 22,5% i mlade populacije 18,5%. U poređenju sa nacionalnim prosjekom, Plav ima relativno dobru starosnu strukturu. Plav ima jednu srednju i tri osnovne škole.

Privreda koja je ranije postojala u Plavu smanjena je na minimum ili je jednostavno nestala. Industrija drvoprerade ŠIK Bor (sada ima manje od 5 zaposlenih), AD Plavsko jezero, Titeks i Termoplast, bila su preduzeća koja su zapošljavala većinu stanovništva; nakon privatizacije gotovo sva ova preduzeća su pošla pod stečaj ili uopšte ne rade. Takođe su nestala i razna druga preduzeća. Budući ekonomski razvoj opštine Plav zasniva se na hotelskim i turističkim kapacitetima, poljoprivrednoj proizvodnji i šumarstvu. Prema podacima Monstat-a od 30. jun 2010., u Plavu je registrovano ukupno 113 preduzeća, od kojih je 48,7% u sektoru trgovine i održavanja, 8,8% su hoteli i restorani, dok prerada čini svega 8%.

Kao što je i rečeno na validacionom sastanku, tokom 60-ih godina opština Plav bila je atraktivnija od Budve (na primorju) – koja je danas vrhunska turistička destinacija, i Žabljaka, centra zimskog turizma na sjeveru Crne Gore. Plav ima više od 50% skijaških terena u Crnoj Gori, ali njih treba razviti i/ili unaprijediti. Privatizacija ugostiteljskih objekata u Plavu bila je loša i treba iskoristiti nešto od ovog potencijala. Plav je dio nacionalnog parka Prokletije i stoga ima dobar potencijal za eko-turizam, kao i za sakupljanje i prodaju nedrvenih šumskih prizvoda, uključujući ljekovito bilje i gljive.

Plav bi svoj budući ekonomski razvoj mogao da bazira na turizmu i hotelijerstvu, poljoprivredi i šumarstvu. Da bi se dodatno povećala zaposlenost treba racionalizovati administraciju u lokalnim samoupravama. Prema novom Zakonu o finansiranju lokalnih samouprava, ukinuće se razni porezi, što treba da stimuliše ukupnu ekonomsku aktivnost. Prema mišljenju zainteresovanih aktera koji su konsultovani tokom izrade studije, Plavu nije posvećena adekvatna pažnja u okviru programa državne pomoći. Pomoć preduzećima je obezbijeđena iz državnih sredstava putem poslovnih banaka, dok su banke imale pravo da procijene u kojoj bi mjeri određeni projekat bio rizičan. Zbog smanjene ekonomske aktivnosti, banke su izbjegavale davanje kredita u ovoj opštini i generalno na sjeveru Crne Gore, jer su ih ocijenile kao rizične. Od 25 predloženih projekata u Plavu, samo su 3 programa odobrena, dok je 30-40% predloženih projekata bilo u sektoru poljoprivrede. Pošto je poljoprivreda u Plavu prepoznata kao privredna grana sa razvojnim potencijalom, bilo je za očekivati da će većina projekata biti vezana za poljoprivredu.

5.1.3 Kolašin



Kolašin pripada sjevernom i centralnom dijelu Crne Gore. Nalazi se na nadmorskoj visini od 954 m. Teritorija se proteže gornjim i srednjim tokom rijeka Tare i Morače. Okružen je planinskim grebenima i vrhovima: Bjelasica, Sinjajevina, Javorje, Semolj, Kape Moračke, Maganik, Stavnja, i Ostrvice. Opština Kolašin je šesta po veličini u Crnoj Gori, sa površinom od 897 km². Prema posljednjem popisu iz 2003.g. opština Kolašin je imala 9 949 stanovnika, dok je sami grad imao 2 989 stanovnika. U periodu 2003-09. Kolašin bilježi konstantno smanjenje broja stanovnika, sa nešto bržim smanjenjem broja ženske populacije. Projekcije Monstat-a sredinom godine pokazuju da su 50,6% stanovništva u 2009.g. činili muškarci, dok su preostalih 49,4% bile žene. Starosna struktura u Kolašinu ide u prilog starijoj populaciji – 33,3%, dok je procenat djece nizak (ispod 14 – 16,3%), dok je udio mlade populacije bio 15,2% (15-24 godina), a procenat populacije srednjih godina (25-50 godina) je približan nacionalnom prosjeku – 35,1%. Analizirajući rodnu strukturu starosnih grupa, 55,4% grupe srednjih godina su muškarci, a 44,5% žene, dok među starijim stanovnicima dominira ženska populacija (55,7%). U Kolašinu postoji pet osnovnih škola i jedna viša škola.

U prošlosti su preduzeća kao što su Impregnacija, Eksport drva, Tara Kolašin, Veletrgovina, kao i jedna od fabrika Titeks, zapošljavala većinu stanovništva u toj oblasti. Neuspješna transformacija tih preduzeća i promjena privrednih djelatnosti značajno je uticala na ekonomiju u ovoj opštini. Danas se ekonomski razvoj Kolašina bazira na malim i srednjim preduzećima u sektoru turizma, flaširanja vode, drvoprerade i poljoprivrede. Prema Monstat-u (30. jun 2010.) u Kolašinu su bila 153 registrovana preduzeća, od kojih 33,3% u oblasti trgovine i održavanja, 17% hotela i restorana, 11% agencija za nekretnine i izdavanje, i 9,8% u oblasti saobraćaja, skladištenja i komunikacija.

Kolašin ima povoljnu turističko-geografsku poziciju i smatra se značajnim tranzitnim turističkim centrom u Crnoj Gori, pošto kroz Kolašin prolazi pruga Beograd-Bar, kao i regionalni put Podgorica-Beograd. Kolašin je poznat i kao ski resort sa dobrim potencijalom za razvoj zimskog i eko-turizma. Takođe se na njegovoj teritoriji nalaze izvori vode visokog kvaliteta. Glavni pokretač ekonomskog razvoja Kolašina je veza između poljoprivrede i turizma. U pogledu drvoprerade, tokom tranzicionog perioda propala su i pošla pod stečaj najveća šumarska preduzeća. Eksploataciju šuma trenutno vrše koncesionari, kako pravna, tako i fizička lica. Iako nema ozbiljnih, velikih koncesionara, otvoreno je nekoliko postrojenja za drvoprerađu. Riječ je uglavnom o primarnoj obradi – postrojenja za jednostavno rezanje stabala, ili postrojenja za nizak nivo obrade.

5.2 STANJE NA TRŽIŠTU RADA U ODABRANIM OPŠTINAMA

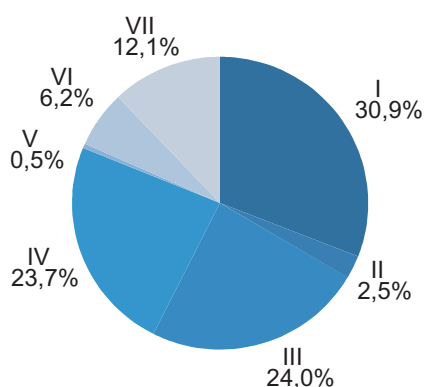
Tri ciljne opštine karakteriše nesklad između ponude i tražnje za radnom snagom, povećan udio teško zapošljivih lica, povećan udio mladih sa visokim obrazovajem, nedostatak motivacije među korisnicima socijalne pomoći da traže zaposlenje, prisustvo neprijavljenih radnika, kao i prisustvo radnika imigranata (posebnu u sektoru građevinarstva).

Zapošljavanje nerezidenata otežava situaciju kada je riječ o zapošljavanju lokalnog stanovništva. Male plate i uslovi, pod kojima stranci pristaju da rade, neprihvatljivi su lokalnom stanovništvu. Jeftina radna snaga iz susjednih zemalja (Srbije, Bosne i Hercegovine, Kosova), mogućnost da poslodavci otpuste zaposlenog i spremnost stranih državljana da djelimično ili u potpunosti ilegalno rade, glavni su razlozi neravnotežnog položaja lokalnog stanovništva. Prihvatanjem ovakvih uslova, lokalno stanovništvo rizikuje da izgubi prethodno stečena prava, kao što su socijalna pomoć, zdravstvena zaštita, itd. S druge strane, poslodavci, koji se rukovode profitom, prihvataju ovakvu situaciju. Ukupan broj prijavljenih stranih državljana u ove tri opštine je sljedeći: 111 u Rožajama i 19 u Kolašinu, ali se vjeruje da je njihov stvaran broj mnogo veći. Oni u većini slučajeva rade u oblasti građevinarstva, trgovine, ugostiteljstva i to uglavnom na pomoćnim pozicijama.

5.2.1 Rožaje

U poređenju sa nacionalnim prosjekom od 42,6%, udio aktivnog stanovništva u Rožajama je nešto niži – 35,7%. Prema administrativnim podacima ZZZCG, nezaposlenost u Rožajama u periodu 2007-09. smanjena je sa 16,3% na 15,31%, dok je 30. sept. 2010. bila 12,65%, sa nešto većim učešćem nezaposlenih žena. **GRAFIKONI 5.1 i 5.2** predstavljaju strukturu nezaposlenosti na dan 30. sept. 2010., zabilježenu od strane ZZZCG, kao i trend novoregistrovanih nezaposlenih i objavljenih konkursa za slobodna radna mjesta u periodu 2004-10. Kao što se može vidjeti iz grafikona 5.2, nezaposleni sa nepotpunim osnovnim i osnovnim obrazovanjem (30,9%), nižim srednjim obrazovanjem – tri godine stručnog obrazovanja (24,0%) i višim srednjim obrazovanjem (23,7%) imaju najveći problem prilikom zapošljavanja. Pored toga, broj novoregistrovanih nezaposlenih je značajno veći u poređenju sa brojem objavljenih slobodnih radnih mjesta.

GRAFIKON 5.1 KVALIFIKACIONA STRUKTURA NEZAPOSLENIH U ROŽAJAMA, 2010.¹



(1) 30. sept.

I ISCED 0-2 – predškolsko i osnovno obrazovanje

II ISCED 2 – niže srednje obrazovanje (dvije godine stručnog obrazovanja u srednjoj školi)

III ISCED 2 – niže srednje obrazovanje (tri godine stručnog obrazovanja u srednjoj školi)

IV ISCED 3 – više srednje obrazovanje (četiri godine srednje škole)

V ISCED 2 – tri godine stručnog obrazovanja u srednjoj školi uz dodatno obučavanje/obrazovanje za dobijanje sertifikata za obavljanje određenih poslova

VI ISCED 5 – visoko obrazovanje (dvije godine na fakultetu)

VII ISCED 6 – visoko obrazovanje (tri godine na fakultetu)

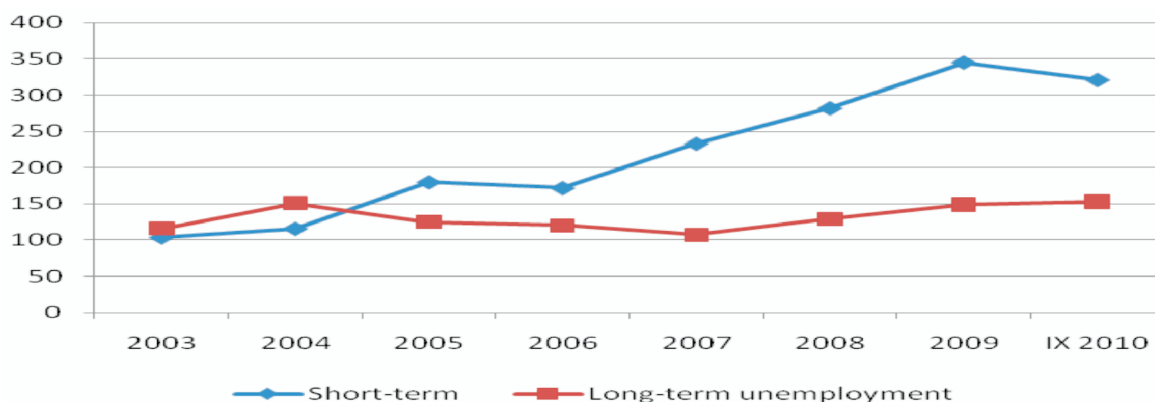
Napomena: ISCED 4, koji obuhvata više i netercijarno obrazovanje, nedostaje u Crnoj Gori

GRAFIKON 5.2 TREND NOVOREGISTROVANIH NEZAPOSLENIH I OBJAVLJENIH RADNIH MJESTA U ROŽAJAMA, 2004-10.



U Rožajama, ukupan broj nezaposlenih registrovanih od strane ZZZCG na dan 30. sept. 2010. bio je 1 048, od kojih je 37,5% bilo nezaposleno duže od godinu dana. U pogledu godina starosti nezaposlenih, najveće učešće imale su žene srednjih godina (25-49 godina) – 43,8%, a zatim starija populacija (50+ godina) – 31,8%. Najmanje je bilo učešće mladih nezaposlenih – 24,4%. **GRAFIKON 5.3** predstavlja trendove kratkotrajne i dugotrajne nezaposlenosti registrovane u periodu 2003-septembar 2010.

GRAFIKON 5.3 KRATKOTRAJNO I DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI U ROŽAJAMA, 2003-10.¹



(1) Sept.

TABELA 5.3 KRATKOTRAJNO I DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI PREMA POLU I STAROSNOJ DOBI U ROŽAJAMA, 2010.¹

	Kratkotrajno			Dugotrajno		
	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
Ispod 18 godina	16	9	7	1	1	0
18-25 godina	189	85	104	44	21	23
25-30 godina	59	27	32	42	18	24
30-40 godina	51	19	32	71	34	37
40-50 godina	116	36	80	110	57	53
Preko 50 godina	195	29	166	131	38	93
Ukupno	626	205	421	399	169	230

(1) 30. sept.

TABELA 5.3 iznad daje pregled kratkotrajno i dugotrajno nezaposlenih prema polu i starosnoj dobi u Rožajama na dan 30. sept. 2010. S druge strane, **TABELA 5.4** prikazuje dugotrajno nezaposlene prema kvalifikacionoj strukturi i trajanju nezaposlenosti.

TABELA 5.4 DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI PREMA NIVOIMA KVALIFIKACIJA I TRAJANJU NEZAPOSLENOSTI U ROŽAJAMA, 2010.¹

Kvalifik.	1-3 godine		3-5 godine		5-8 godine		Preko 8 godine		Ukupno	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
I	45	15	37	6	32	12	24	13	138	46
II	4	2	0	0	1	0	6	0	11	2
III	54	17	19	6	22	9	21	14	116	46
IV	57	34	22	12	12	7	5	5	96	58
V	1	0	1	0	0	0	1	0	3	0
VI	15	5	8	5	4	2	3	3	30	15
VII	16	2	1	1	2	1	1	1	20	5
Ukupno	192	75	88	30	73	31	61	36	414	172

(1) 30. sept.

Kako bi se riješilo pitanje prekvalifikacija¹⁴, ZZZCG je organizovao kurseve obuke putem privatno-javnog partnerstva. U Rožajama, preduzeće Bota d.o.o. organizovalo je obuku za zainteresovane za zaposlenje u industriji drvoprerade. Svi polaznici su se zaposlili nakon završetka kursa¹⁵.

¹⁴ Proces učenja novih vještina tako da lice može da obavlja posao koji se razlikuje od onoga za koji je školovano.

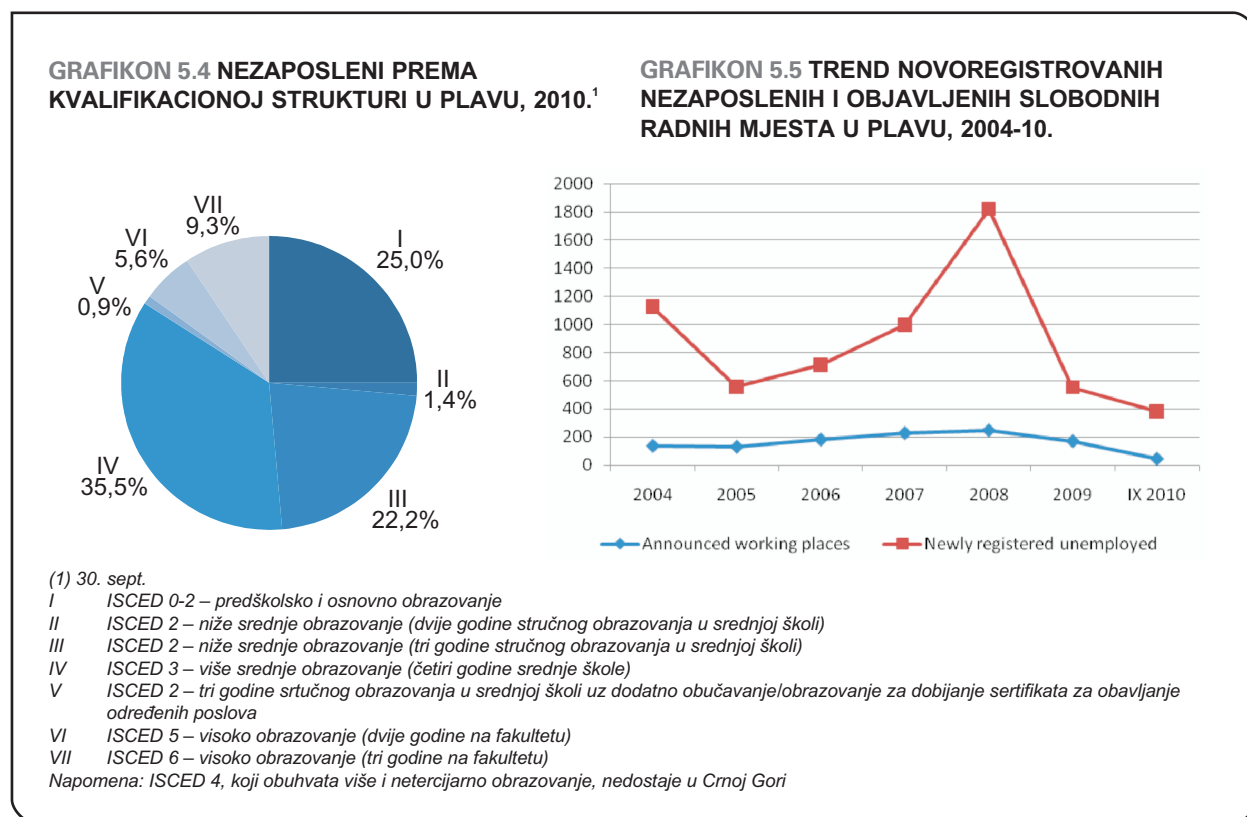
¹⁵ U skladu sa preporukama Vlade i potrebama tržišta rada u Rožajama, preduzeće Bota je prepoznalo interesovanje i potrebu za obukom nezaposlenih u oblasti drvoprerade. Polaznici obuke su istovremeno radili u preduzeću Jelakomerc u Rožajama. Ovo je bio dobar primjer saradje. Drvna industrija je možda jedina šansa za razvoj industrijske proizvodnje. Ovo se prvenstveno odnosi na finalne proizvode [validacioni sastanak u Kolašinu].

5.2.2 Plav

U poređenju sa nacionalnim prosjekom od 42,6%, učešće aktivnog stanovništva u opštini Plav je nešto niže i iznosi 33%. Pored toga, postoji i značajan nesklad u rodnoj strukturi aktivnog stanovništva, što se takođe smatra negativnim indikatorom (42,6% aktivne muške populacije i svega 23,3% aktivne ženske populacije). Stopa nezaposlenosti u Plavu – prema ZZZCG – smanjena je u periodu 2007-09. sa 10,61% na 9,91%, dok je 30. sept. 2010.g., iznosila 9,38%, uz gotovo nepromijenjen udio nezaposlenih žena – 26,47%, odnosno 26,9%¹⁶.

Visoka nezaposlenost u Plavu je prvenstveno rezultat velikog broja otpuštanja nakon propadanja preduzeća u državnom vlasništvu početkom devedesetih, što je za mnoge koji su radili u ovim preduzećima imalo isti rezultat – dugotrajnu nezaposlenost. Pored toga, tekuća reforma sistema zdravstva i racionalizacija broja zaposlenih u lokalnoj samoupravi mogu dovesti do priliva novih nezaposlenih na evidenciju ZZZCG u opštini Plav.

GRAFIKONI 5.4 i 5.5 predstavljaju strukturu nezaposlenosti prema evidenciji ZZZCG na dan 30. sept. 2010., kao i trend novoregistrovanih nezaposlenih lica i objavljenih slobodnih radnih mjesta u periodu 2004-sept. 2010. Kao što se može vidjeti iz grafikona, nezaposleni sa nepotpunim osnovnim i osnovnim obrazovanjem (25,0%), nižim srednjim obrazovanjem – trogodišnje stručno obrazovanje (22,2%) kao i višim srednjim obrazovanjem (35,5%) imaju najveći problem sa zapošljavanjem. Pored toga, broj novoregistrovanih nezaposlenih je značajno veći u poređenju sa brojem objavljenih slobodnih radnih mjesta.

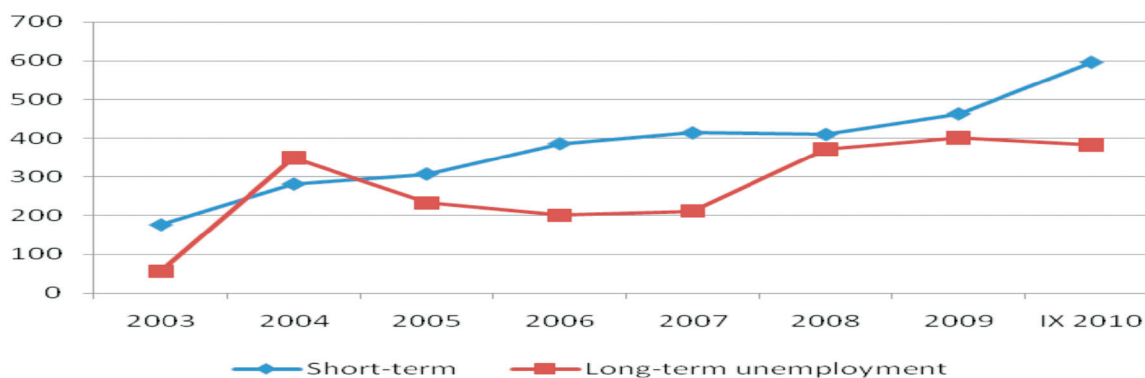


Prema podacima ZZZCG od 30. sept. 2010., ukupan broj nezaposlenih u Plavu bio je 980, od čega se 39,1% smatra dugotrajno nezaposlenim licima koja traže posao duže od 12 mjeseci. U pogledu starosne strukture, najveće učešće ima starija populacija (51+ godina) – 37,9%, nakon toga slijede nezaposleni srednjih godina 35,7% (25-50 godina), dok 26,4% nezaposlenih čine mladi (do 24 godine). **TABELA 5.5** prikazuje kratkotrajno i dugotrajno nezaposlene prema polu i starosnoj dobi na dan 30. sept. 2010. u Plavu, dok **GRAFIKON 5.6** predstavlja trendove kratkotrajne i dugotrajne nezaposlenosti u Plavu, registrovane u periodu 2003-sept. 2010.g. S druge strane, **TABELA 5.6** prikazuje dugotrajno nezaposlene prema kvalifikacionoj strukturi i trajanju nezaposlenosti u Plavu (30. sept. 2010.).

TABLE 5.5 KRATKOTRAJNO I DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI PREMA POLU I STAROSNOJ DOBI U PLAVU, 2010.¹

	Kratkotrajno			Dugotrajno		
	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
Ispod 18 godina	14	8	6	0	0	0
18-25 godina	75	32	43	24	9	15
25-30 godina	13	5	8	17	8	9
30-40 godina	21	7	14	14	7	7
40-50 godina	62	16	46	26	6	20
Preko 50 godina	127	15	112	35	6	29
Ukupno	312	83	229	116	36	80

(1) 30. sept.

GRAFIKON 5.6 KRATKOTRAJNO I DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI U PLAVU, 2010.¹

(1) 30. sept.

TABELA 5.6 DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI PREMA KVALIFIKACIONIM NIVOIMA I TRAJANJU NEZAPOSLENOSTI U PLAVU, 2010.¹

Kvalifik.	1-3 godine		3-5 godine		5-8 godine		Preko 8 godine		Ukupno	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
I	16	2	6	3	0	0	1	1	23	6
II	2	0	1	1	0	0	0	0	3	1
III	12	2	4	1	3	1	3	0	22	4
IV	36	17	6	1	4	2	4	2	50	22
V	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VI	6	1	0	0	1	0	1	1	8	2
VII	7	1	3	0	0	0	0	0	10	1
Ukupno	79	23	20	6	8	3	9	4	116	36

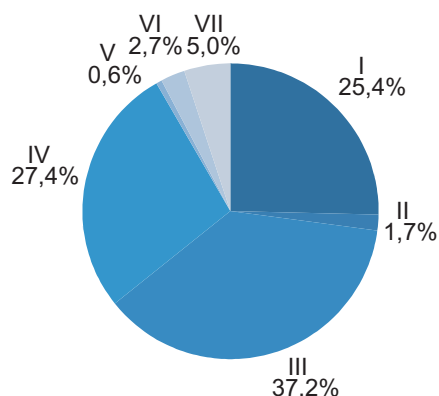
(1) 30. sept.

5.2.3 Kolašin

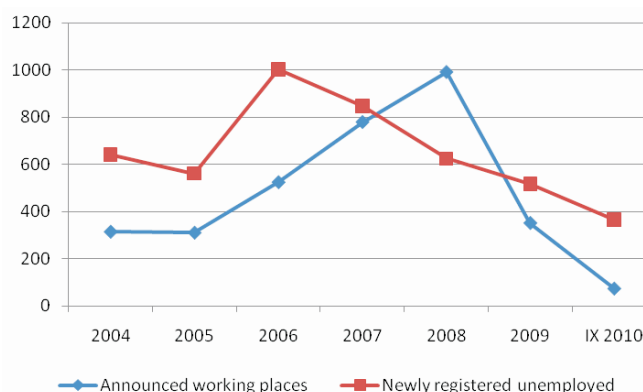
Učešće aktivnog stanovništva u opštini Kolašin iznosi 42,8% što je relativno dobar indikator u poređenju sa ostalim obuhvaćenim opštinama. Međutim, kao i u slučaju ostalih, može se uočiti značajna neuravnoteženost u pogledu strukture aktivnog stanovništva prema polu, što se smatra negativnim indikatorom (53,4% aktivnog muškog stanovništva i 32,2% aktivnog ženskog stanovništva). Stopa nezaposlenosti u Kolašinu smanjila se u periodu 2007-09. sa 16,13% na 13,62%, dok je 30. sept. 2010. iznosila 14,91%, sa nešto manjim učešćem nezaposlenih žena (sa 39,93% na 34,25%)¹⁷.

GRAFIKONI 5.7 i 5.8 predstavljaju strukturu nezaposlenosti prema evidenciji ZZZCG, na 30. sept. 2010., kao i trend novoregistrovanih nezaposlenih lica i objavljenih slobodnih radnih mjesta u periodu 2004-sept. 2010. Kao što se može vidjeti iz grafikona, nezaposleni sa predškolskim i osnovnim obrazovanjem (25,4%), nižim srednjim obrazovanjem – trogodišnje stručno obrazovanje (37,2%) kao i višim srednjim obrazovanjem (27,4%) imaju najveći problem sa zapošljavanjem. Pored toga, broj novoregistrovanih nezaposlenih je veći u poređenju sa brojem objavljenih slobodnih radnih mjesta, izuzev u periodu procvata tržišta nekretnina, uoči nastupanja globalne krize.

GRAFIKON 5.7 NEZAPOSLENI PREMA KVALIFIKACIONOJ STRUKTURI U KOLAŠINU, 2010.¹



GRAFIKON 5.8 TREND NOVOPRIJAVLJENIH NEZAPOSLENIH I OBJAVLJENIH SLOBODNIH RADNIH MJESTA U KOLAŠINU, 2004-10.



(1) 30. sept.

I ISCED 0-2 – predškolsko i osnovno obrazovanje

II ISCED 2 – niže srednje obrazovanje (dvije godine stručnog obrazovanja u srednjoj školi)

III ISCED 2 – niže srednje obrazovanje (tri godine stručnog obrazovanja u srednjoj školi)

IV ISCED 3 – više srednje obrazovanje (četiri godine srednje škole)

V ISCED 2 – tri godine stručnog obrazovanja u srednjoj školi uz dodatno obučavanje/obrazovanje za dobijanje sertifikata za obavljanje određenih poslova

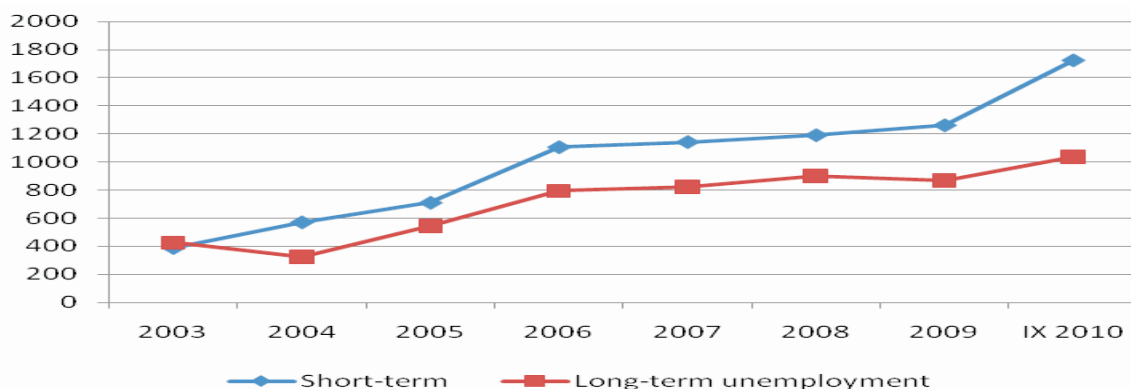
VI ISCED 5 – visoko obrazovanje (dvije godine na fakultetu)

VII ISCED 6 – visoko obrazovanje (tri godine na fakultetu)

Napomena: ISCED 4, koji obuhvata više i netercijarno obrazovanje, nedostaje u Crnoj Gori

Prema podacima od 30. sept. 2010., broj nezaposlenih na evidenciji ZZZCG u Kolašinu iznosio je 474, od čega se 32,3% odnosilo na dugotrajno nezaposlene (lica koja traže posao duže od 12 mjeseci). Kada se analizira starosna struktura nezaposlenih, najveće učešće imaju nezaposleni srednjih godina (25-50 godina) – 58,1%, mladi (do 24 godine) 30,4%, i starije stanovništvo (51+ godina) koji čine 11,5% nezaposlenih. **GRAFIKON 5.9** predstavlja kretanje kratkotrajne i dugotrajne nezaposlenosti u periodu 2003-septembar 2010., dok **TABELA 5.7** prikazuje kratkotrajno i dugotrajno nezaposlene prema polu i starosnoj dobi u Kolašinu.

GRAFIKON 5.9 KRATKOTRAJNO I DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI U KOLAŠINU, 2003-10.

TABELA 5.7 KRATKOTRAJNO I DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI PREMA POLU I STAROSNOJ DOBI U KOLAŠINU, 2010.¹

	Kratkotrajno			Dugotrajno		
	Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
Ispod 18 godina	28	5	23	0	0	0
18-25 godina	126	40	86	39	11	28
25-30 godina	39	14	25	33	8	25
30-40 godina	58	15	43	62	28	34
40-50 godina	117	38	79	60	33	27
Preko 50 godina	57	14	43	16	6	10
Ukupno	425	126	229	210	86	124

(1) 30. sept.

Kao što je već pomenuto, kolaps velikih industrijskih preduzeća početkom 90ih dogodio se i u Kolašinu, što je dovelo do velike nezaposlenosti, koja je i dalje prisutna. Nedavno je hotel Bianca otpustio 20 najstarijih radnika, dok je nedavnim planom racionalizacije lokalne samouprave u Kolašinu utvrđeno da od 360 zaposlenih, nekih 120 predstavlja višak. Većina nezaposlenih ima od 40 do 45 godina. S druge strane, privatni preduzetnici žele da zapošljavaju mlade ljude. **TABELA 5.8** pokazuje kvalifikacionu strukturu registrovanih dugotrajno nezaposlenih prema trajanju nezaposlenosti u Kolašinu na dan 30. sept. 2010.

TABELA 5.8 DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI PREMA KVALIFIKACIONIM NIVOIMA I TRAJANJU NEZAPOSLENOSTI U KOLAŠINU, 2010.¹

Kvalifik.	1-3 godine		3-5 godine		5-8 godine		Preko 8 godine		Ukupno	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
I	33	7	8	4	4	3	14	9	59	23
II	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2
III	42	10	12	2	8	3	22	15	84	30
IV	23	10	21	9	4	2	6	4	54	25
V	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
VI	3	1	0	0	0	0	1	1	4	2
VII	1	0	3	1	0	0	0	0	4	1
Ukupno	104	29	45	17	16	8	43	29	208	83

(1) 30. sept.

Kao što je pomenuto na validacionom sastanku, sektor turizma se samo u Kolašinu razvija, i, suprotno opštim nalazima u ostalim opštinama, otvara nova radna mjesta. Štaviše, žene aktivnije traže zaposlenje nego ranije, što potvrđuje i činjenica da su manje zastupljene među dugotrajno nezaposlenima, a vlada i veća tražnja za njima u sektoru turizma i ugostiteljstva. Stoga se situacija za žene na tržištu rada poboljšala.

Kako bi se smanjila nezaposlenost, ZZZCG kontinuirano organizuje kurseve obuke i pruža kreditnu podršku poljoprivrednim proizvođačima u iznosu od 5 000 EUR uz povoljne uslove (period otplate i kamatne stope). Prema važećim procedurama za dobijanje takve kreditne podrške potrebno je da aplikant ima najmanje dva žiranta, koje je gotovo nemoguće naći. Postoji inicijativa za lansiranjem kreditnih linija za koje neće biti potrebe za žirantima.

6. REZULTATI KONSULTATIVNIH PROCESA

U tekstu ispod sumirani su ključni nalazi sa rasprava 6 fokus grupa u tri opštine. Rezultati obuhvataju specifična mišljenja raznih ciljnih grupa i raznih opština, izazove, prepreke, potencijale i predložene aktivnosti koje je svaka od grupa prepoznala u okviru lokalnih mjera koje treba da riješe problem nezaposlenosti. Ključni nalazi ovih rasprava klasifikovani su prema učesnicima u posebnim pod-grupama (dugotrajno nezaposleni, predstavnici ZZZCG i CSR, i predstavnici preduzeća i lokalne uprave), kao i po svim obuhvaćenim opštinama (Rožaje, Plav i Kolašin), sa ciljem da se naglase specifičnosti svake ciljne grupe i svake ciljne opštine.

6.1 DUGOTRAJNO NEZAPOSLENI (UKLJUČUJUĆI ŽENE, NEAKTIVNA LICA I KORISNIKE SOCIJALNE POMOĆI)

- Nezaposlenost je problem dugotrajnog karaktera i nema tražnje za kvalifikacijama koje posjeduju aktuelno nezaposleni ljudi. Tipičan profil dugotrajno nezaposlenog lica je sljedeći: starosna dob 40+ ili blizu penzije, muškog ili ženskog pola, sa prethodnim zaposlenjem u državnim preduzećima koja su propala, i niskokvalifikovan/a sa uglavnom samo osnovnim obrazovanjem. Njihove tehničke vještine i kvalifikacije nisu tražene na tržištu rada i zapošljavaju se na sezonskim poslovima [fokus grupe u sve tri opštine].
- Često je kod poslodavaca prisutan strog nepotizam i diskriminacija po osnovu starosne dobi prilikom odabira i zapošljavanja novih radnika (eksplicitno preferiraju mlađe ljude) [fokus grupe u sve tri opštine].
- Kada nezaposleno lice uspije da nađe posao, to je na kratak vremenski period, i često je riječ o privremenim i/ili nesigurnim slabo plaćenim poslovima koji nisu vrijedni odricanja od socijalne pomoći [fokus grupa u Plavu].
- Dobro je poznata činjenica u zajednici da se nezaposleni (prijavljeni ili ne) bave neregistrovanim/ neformalnim radom i ovo se društveno i institucionalno toleriše [fokus grupe u Plavu i Rožajama].
- Mlade osobe zadovoljne su socijalnim primanjima, zato što zbog ekonomske krize ne mogu naći posao [fokus grupe u Rožajama]. Medjutim, 'nezaposleni nisu realni u svojim očekivanjima, žele da zadrže socijalna primanja dok privremeno rade u neformalnom sektoru što se ne smatra 'odgovarajućim ili stalnim poslom' [validacioni sastanak u Kolašinu].
- Ograničeno je interesovanje za teritorijalnu mobilnost radne snage radi potrage za poslom ili sezonskog angažmana [fokus grupe u Rožajama, Kolašinu]. Glavni razlog za ovo su niske zarade i dnevnice, dok nezaposlene žene podvlače da bi za njih bilo neprihvatljivo da se odsele u druge opštine radi sezonskih poslova budući da moraju brinuti o svojim porodicama [fokus grupa u Kolašinu]. Pored toga, imigrantska radna snaga jeftinija je za angažovanje i navodi se da ovo ograničava mogućnosti za zaposlenje domaćeg stanovništva i/ili ih destimuliše za traženje sezonskog posla ili odlazak u druga područja [fokus grupa u Kolašinu].
- Na raspolaganju su kursevi obuke koje organizuje ZZZCG i koje pohađa veliki broj nezaposlenih. Medjutim, pohađanje ovih kurseva obuke ne pomaže im neophodno da nađu formalno/odgovarajuće zaposlenje. Ustvari, broj korisnika socijalne pomoći ne smanjuje se nakon organizovanja obuke, ali neki od učesnika obuke nalaze posao nakon toga u neformalnom sektoru. Bez obzira na to, učesnici žele da se kursevi obuke nastave budući da oni motivišu nezaposlene da traže posao i unapređuju svoje vještine [fokus grupe u sve tri opštine], što je rečeno i na fokus grupama sa poslodavcima i institucijama.
- Neki od dugotrajno nezaposlenih su takodje pomenuli nizak kvalitet ponudjene obuke, npr. smatraju da organizovana obuka za sticanje kvalifikacija u turizmu nije djelotvorna i dobro usmjerena [fokus grupa u Plavu]. Potrebu za unapređenjem vještina u poljoprivredi, preradi hrane, građevinarstvu, drvopreradi i turizmu potvrdile su svih šest fokus grupa, ali nivo obuke je takodje značajan: najtraženiji nivoi su III i IV (srednje i više srednje obrazovanje, tj. nivoi 2-4 po ISCED-u). Stoga tu ima mjesta za poboljšanje kvaliteta pružanja obuke, naročito u pogledu sektora i nivoa obuke, boljeg usmjeravanja, fokusa na praktične vještine.
- I lokalne i centralne vlasti moraju više učiniti više da pomognu unapređenju aktuelne ekonomske situacije u ovim opštinama, da otvore nova radna mjesta, investiraju u infrastrukturu i poboljšaju okruženje za biznis [fokus grupe u sve tri opštine], što su rekli i svi predstavnici preduzeća i institucija lokalne uprave.
- Učesnici su izjavili da su imali problema sa dobijanjem kredita za započinjanje biznisa jer nisu mogli naći žirante. Ako ne dobiju kreditnu podršku, oni ne mogu razmišljati o samozaposlenju [fokus grupa u Kolašinu].

6.2 PREDSTAVNICI ZZZCG I CSR IZ TRI OPŠTINE

- I predstavnici ZZZCG i predstavnici CRS svjesni su činjenice da se izvjestan broj fizički sposobnih registrovanih nezaposlenih bavi sezonskim i/ili neprijavljenim radom dok istovremeno prima socijalnu pomoć [fokus grupe u sve tri opštine]. Iako to ne važi za svakog pojedinca, socijalna pomoć koja se daje određenim grupama ljudi može djelovati kao demotivacija za radno angažovanje.
- Svakako postoji potreba za bližom saradnjom između institucija CSR, ZZZCG, lokalnih uprava i inspektora rada, i na lokalnom i na nacionalnom nivou. Sistem socijalne zaštite treba racionalizovati u pogledu jasnih kriterijuma u vezi sa ostvarivanjem prava i u vezi sa punim sprovođenjem postojećih propisa. Kao primjer, odvojila bi se novčana naknada za nezaposlene od socijalne pomoći/dodatka za djecu ili minimalnog dohotka za siromašne (možda kroz primjenu posebnog 'socijalnog kartona' koji je sproveden u Srbiji). Ukoliko država definiše precizne kriterijume za socijalnu pomoć koje će njihove službe u potpunosti primjenivati, broj korisnika će se smanjiti. Ako se mijenja zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti, onim fizički sposobnim pojedincima koji imaju obrazovanje i vještine treba uskratiti socijalnu pomoć, da bi se ova sredstva mogla preusmjeriti ljudima kojima su zaista potrebna [validacioni sastanak u Kolašinu].
- Visok nivo novčanih doznaka koje se upućuju stanovnicima djeluje kao dodatna demotivacija za ljude da razmišljaju o zapošljavanju ili nekom obliku samozapošljavanja [fokus grupa u Rožajama]. Novčane doznake od migranata također imaju potencijal da stvore izvjesne mogućnosti, kao 'sjeme' za samozapošljavanje ili pokretanje biznisa.
- Prema izjavama zvaničnika ZZZCG, ova institucija redovno kontaktira i saradjuje sa poslodavcima, sprovodi istraživanja o potrebama za radnim mjestima i vještinama, izrađuje izvještaje sa tržišta rada, uključuje ključne aktere u organizaciju obuke, šalje izvještaje institucijama za obuku, ali problem je vezan za nedostatak otvaranja novih radnih mjesta i rigidnosti sistema obrazovanja u pogledu uskladjivanja sa tražnjom. Naglašen je problem nedostatka certifikovanja za ljude koji ne prolaze kroz obuku. Dalje, Zavod je prilično proaktivan i radi sa svim klijentima i ide na teren/po sektorima, ali usljed velikog radnog opterećenja zaposlenih, Zavod nije u mogućnosti da učini više [validacioni sastanak u Kolašinu].
- Potvrđeno je da ZZZCG organizuje puno kurseva obuke i prekvalifikacija za registrovane nezaposlene, uključujući dugotrajno nezaposlene. Već postoji partnerstvo između ZZZCG i firmi angažovanih na obuci nezaposlenih. Do sada je 70 preduzeća angažovano u tom dijelu, od kojih 95% čine privatna preduzeća. Naglašeno je da su svi programi obuke uskladjeni sa programima Centra za stručno obrazovanje i Ministarstva prosvjete [validacioni sastanak u Kolašinu]. Međutim, potvrdili su da se često nude zanimanja koja se ne traže, i da nedostaju zanimanja koja se traže na tržištu rada. Stoga su predstavnici lokalnih institucija izrazili vidjenje da je prisutan nesklad između ponude vještina i tražnje za vještinama, i da se kvalitet obuke može dodatno poboljšati.
- Trebalo bi da postoji dualni sistem obrazovanja, gdje će se veći značaj davati obuci za praktične vještine. Preduzeća treba podsticati da uzimaju učenike iz srednjih škola [fokus grupa u Rožajama]. Prisutni su problemi u vezi sa promjenom zanimanja/stručnih profila, ali poslodavci i agencije za zapošljavanje treba da ukažu školama na to koji se profili traže. Razgovarano je o tome da profesionalna prekvalifikacija treba da se sprovodi uz pomoć školskog sistema [validacioni sastanak u Kolašinu].
- Predstavnici ZZZCG izjavili su da su nezaposleni željni da dobiju pristup kreditima radi samozapošljavanja. Stoga je neophodno izvršiti izvjesne promjene u programskoj politici da bi se pojednostavili uslovi za dobijanje kreditne podrške, bilo od javnih ili privatnih institucija [fokus grupa u Kolašinu].

6.3 PREDSTAVNICI PREDUZEĆA I LOKALNIH UPRAVA

- U sve tri opštine, predstavnici institucija, a naročito predstavnici preduzeća, naglasili su nedostatak investicija od strane države i potrebu za posebnim mjerama programske politike radi stimulisanja biznisa i stvaranja povoljnih uslova za ulaganja. Na primjer: davanje koncesija za korišćenje šuma na duži period, tako da preduzeća mogu planirati proizvodnju na duži period [Rožaje], izgradnja skladišta za voće [Plav], stvaranje udruženja i kooperativa za marketing poljoprivrednih proizvoda [Plav], otvaranje biznis inkubatora [Rožaje], promotivne kampanje za usluge i proizvode iz opština [Kolasin].
- Preduzeća su naglasila nedostatak finansijske pomoći za razvoj biznisa i ograničen pristup kapitalu kao značajne faktore koji ometaju razvoj biznisa i zapošljavanja u njihovim oblastima [fokus grupa u Kolašinu].
- Predložene inicijative za povećanje registrovane zaposlenosti i mogućnosti za zapošljavanje nezaposlenih obuhvataju smanjenje poreza i nameta za angažovanje radne snage, podršku preduzećima radi zapošljavanja osoba sa invaliditetom, starijih i dugotrajno nezaposlenih [fokus grupa u Rožajama]. Jedna od sugestija za smanjenje neregistrovanog poslovanja je da se uvede sistem licenciranja za svaki sektor, da bi se na ovaj način minimizirali niski standardi kvaliteta [fokus grupa u Rožajama].
- Neki učesnici tvrdili su da se država mora više angažovati na otvaranju novih radnih mjesta, budući da aktuelna situacija ne dozvoljava lak opstanak privatnih inicijativa – npr. mogle bi se dati subvencije za poljoprivrednu proizvodnju. Takođe, opštine bi mogle raditi na kreiranju pravih preduslova za investicije, pa će potom uslijediti i direktne strane investicije. Primjer: opština Rožaje potpisala je sporazum sa italijanskom vladom za certifikovanje šuma. 'Centar za razvoj' u Rožajama također pruža pomoć MSP, no potrebni su integrisani planovi za lokalni razvoj za svaku od opština. Međutim, neki drugi tvrde da opština Rožaje ne čini ništa da poboljša situaciju na tržištu rada, mada je rečeno da lokalna uprava ne može puno uticati na barijere za biznis [validacioni sastanak u Kolašinu].

- Poslodavci se slažu da prevelik broj ljudi prima socijalnu pomoć i da to demotivira ljude za rad. Da bi se ovome stalo na put, predlažu da se nezaposleni, koji odbiju ponudjeno zaposlenje, izbrisu sa evidencije nezaposlenih [fokus grupa u Plavu]. Zakon o zapošljavanju predviđa otkazivanje registracije nezaposlenog kada on/a odbije ponudjeni posao, što uključuje i otkazivanje zdravstvenog osiguranja, međutim ovo se pravilno ne sprovodi. Postoje planovi za bolju saradnju, koordinaciju i čak zajedničko djelovanje između ZZZCG i socijalnih službi, tj. da zajednički posjećuju i provjeravaju domove korisnika socijalne pomoći, i da obezbijede da se svi korisnici uključe u neki vid javnog rada, no za adekvatnu primjenu ovog potrebna je jača politička volja i odluka sa centralnog nivoa [validacioni sastanak u Kolašinu].
- Preduzeća su također vidjela da je nezaposlenost mladih visoka zato što nekim mladim ljudima nedostaje radna disciplina i ne žele da prihvate sezonske poslove u trajanju od tri mjeseca, budući da ih smatraju nisko plaćenim poslovima [fokus grupa u Plavu]. Poslodavci potvrđuju nedostatak relevantnih vještina za lokalno tržište rada [fokus grupa u Kolašinu], kao i potrebu uskladjivanja obrazovnog sistema sa zahtjevima lokalnog tržišta rada [fokus grupe u Plavu i Rožajama]. Slažu se da postoji potreba za 'kvalifikovanim radnicima u poljoprivredi, građevinarstvu, drvoprerađivačkom i turizmu', a najtraženiji nivoi su srednje i više obrazovanje.
- Neka preduzeća smatraju da uprkos ekonomskom potencijalu turizma, on ne otvara puno novih radnih mjesta, uglavnom pruža nisko plaćeno sezonsko zaposlenje i u jeku turističke sezone doprinosi porastu životnih troškova [fokus grupa u Kolašinu]. Zajedničko je vidjenje da žene treba da ostaju kod kuće i vode računa o djeci, tako da još uvijek opstaje problem imidža žena zaposlenih u restoranima i kafeima. To još uvijek nije društveno prihvaćeno [fokus grupa u Plavu].
- Potvrđena su negativna kretanja u oblasti poljoprivrede u Rožajama: zatvoreno je 12 poljoprivrednih preduzeća. Naglašen je značaj podsticanja poljoprivredne (ekološke) proizvodnje, budući da mnogi napuštaju svoja imanja i sele se u gradove gdje primaju socijalnu pomoć. Država može razmotriti da prenese napuštena imanja na one koji mogu raditi na njima. Neophodno je edukovati ljude da se ne srame rada u poljoprivredi i obučiti ih za poljoprivrednu proizvodnju. Ako se poljoprivreda bude razvijala, doprinijeće i razvoju drugih sektora kao što je turizam [validacioni sastanak u Kolašinu].
- Značajna sugestija za razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje je ona o mehanizmima saradnje na lokalnom nivou, koju treba razvijati između poljoprivrednih proizvođača i turističkih preduzeća [fokus grupa u Kolašinu]. Svakako postoji potreba za primjerima dobre prakse u oblasti planova za razvoj biznisa i akcionih planova, potreba za analizama lanaca vrijednosti, istraživanjem tržišta i povezivanjem proizvoda sa tržištem. U tom okviru bi također bilo potrebno razvijati vještine u odgovarajućim sektorima: turizmu, ekološkoj poljoprivrednoj proizvodnji, marketingu, ili započinjanju biznisa [validacioni sastanak u Kolašinu].

6.4 PREGLED RASPRAVA SA DVIJE FOKUS GRUPE U ROŽAJAMA

Tokom rasprave na fokus grupi za predstavnike institucija i poslodavce (zajedno), učesnici su ukazali na činjenicu da država ne ulaže dovoljno u sjevernu regiju, sa ciljem stimulanja biznisa i stvaranja povoljnih uslova za ulaganja. Da bi se pružila podrška preduzetništvu i dodatno uklonile barijere za biznis, također je neophodno otvoriti neke biznis inkubatore. Učesnici tvrde da ima puno napuštenih radionica zatvorenih fabrika koje bi odgovarale ovoj svrsi.

Prema mišljenju predstavnika CSR iz Rožaja, ova opština ima najveći broj korisnika socijalne pomoći. Dok su neki od njih zaista siromašni, jedan od razloga velikog broja korisnika socijalne pomoći leži u postojećoj regulativi koja omogućava ljudima sposobnim za rad da se registruju kao nezaposleni i apliciraju za socijalnu pomoć. Prema procjeni predstavnika CSR iz Rožaja, oko 70% registrovanih u Centru je sposobno za rad. U toku turističke sezone ova lica prihvataju neke sezonske poslove uglavnom u neformalnoj zoni, dok su i dalje prijavljeni kod CSR. Sezonski karakter ovih poslova (samo par mjeseci godišnje) navodi ih da ne prijavljuju svoj radni angažman niti ostvareni prihod. U tom bi slučaju izgubili pravo na novčanu naknadu kao i zdravstveno osiguranje koje imaju kao registrovani nezaposleni.

Stanje koje je opisano iznad privlačno je čak i mladim ljudima koji se radije registruju kod ZZZCG i CSR nego da se oslone na nesiguran/sezonski karakter posla u privatnom sektoru. Oni radije biraju da primaju siguran prihod, iako nevelik, iz sistema socijalne sigurnosti, da uživaju pravo na zdravstveno osiguranje, kao i da prihvataju tu i tamo poneki neprijavljeni sezonski posao. Ova činjenica nije nepoznata predstavnicima ZZZ i CSR, ali se toleriše. Pored toga, Rožaje je opština sa najvišim nivoom novčanih doznaka po glavi stanovnika u Crnoj Gori. Novčani transferi stanovnicima Rožaja, po nekim procjenama, iznose minimum 3 miliona EUR godišnje, što je dodatno demotivira ljude u pogledu razmišljanja o zapošljavanju ili nekom vidu samozapošljavanja.

S druge strane, ključni nalazi sa rasprava fokus grupe za dugotrajno nezaposlene, neaktivna lica i korisnike socijalne pomoći (zajedno) otkrivaju sljedeći:

- Nezaposlenost u Rožajama je dugoročan problem; ne postoji tražnja za njihovim kvalifikacijama, a također je često prisutan jak nepotizam u zapošljavanju novih radnika.
- Pohadjanje kurseva i obuke koje organizuje ZZZCG nezaposlenima ne pomaže neophodno u nalaženju zaposlenja, no oni svakako žele da nastave sa takvim kursovima da bi zadržali svoju motivisanost i ostali na pravom putu ka traženju zaposlenja.

- Nezaposleni nisu zainteresovani da se radi traženja posla presele u drugu opštinu.
- Lokalna samouprava nije učinila mnogo na unapredjenju aktuelne ekonomske situacije u opštini, i potrebno je uključivanje države radi otvaranja novih radnih mjesta i unapredjenja uslova za biznis.

Neke od predloženih inicijativa na raspravama sa fokus grupa obuhvataju sljedeće:

- Davati koncesije na šume na duže vrijeme, da bi preduzeća mogla praviti dugoročni plan proizvodnje. Za definisanje finalnog proizvoda i kreiranje brenda potrebno je udruživanje drvoprerađivača i onih koji se bave srodnim aktivnostima. Treba bolje kontrolisati eksploataciju šuma.
- Smanjiti poreze i namete za zaposlene. Dodatno podržati preduzeća koja zapošljavaju osobe sa invaliditetom, starije radnike i dugotrajno nezaposlene.
- Treba uspostaviti dualni sistem obrazovanja. Preduzeća treba podsticati da uzimaju djake iz srednjih škola na stručnu obuku.
- Sektor gradjevinarstva na sjeveru ne bi trebalo da plaća PDV za period od 3 godine. Istu vrstu fiskalnog stimulansa treba dati i drugim sektorima.
- Poboljšati saobraćajnu i drugu infrastrukturu radi povezivanja urbanih i ruralnih oblasti i unapredjenja uslova za život u selima. Ovim se mogu spriječiti dalje migracije i smanjiti pritisak na gradove u koje se sliva stanovništvo.
- Otvoriti biznis inkubatore, koristeći proizvodne pogone zatvorenih državnih preduzeća, kroz zajedničku akciju između nacionalnog i lokalnog nivoa.
- Pokrenuti razvojne projekte u sektorima poljoprivrede i drvoprerade.
- Uvesti inženjere drvoprerade kao nadzorna tijela: svako preduzeće u ovom sektoru treba da ima bar jednog inženjera drvoprerade.
- Uvesti licenciranje radi sprječavanja neregistrovanih aktivnosti, kao i proizvodnje i usluga koji ne zadovoljavaju standarde kvaliteta.

6.5 PREGLED RASPRAVA SA DVIJE FOKUS GRUPE U PLAVU

Na fokus grupi sa predstavnicima lokalnih institucija i poslodavaca (zajedno) jasno je rečeno da oko 600 porodica dobija prihod od socijalne pomoći, dok istovremeno većina njih obavlja neku vrstu neprijavljenog rada i/ili dobija novčane doznake iz inostranstva. Predloženo je da se uvedu mjere programske politike da bi se nezaposlena lica koja odbijaju ponudjeno zaposlenje izbrisala sa evidencije nezaposlenih. Uobičajena međunarodna praksa u vezi sa registrovanim nezaposlenima koji ne prihvataju ponude za posao uključuje nametanje određenih sankcija, kao što je suspendovanje isplate novčane naknade za određeni period, a ako se 'prekršaj' počne ponavljati, onda se produžava period neisplaćivanja novčane naknade, intenzivnija pažnja se posvećuje tom licu, a mehanizmi javljanja radi izvještavanja o traženju posla postaju strožiji. Na kraju se isplata novčane naknade može obustaviti a nezaposlenom licu otkazati registracija sa evidencije službe za zapošljavanje. Međutim, sve ove mjere treba sagledati u specifičnom socio-ekonomskom kontekstu. Kao što je slučaj u sjevernoj regiji, dugi periodi suspenzije ili čak brisanja sa evidencije nezaposlenih i/ili obustava isplate novčane naknade mogu biti kontraproduktivni iz bar dva razloga: (i) otkazivanje registracije nezaposlenog lica sa evidencije nezaposlenih može mu uskratiti pristup novčanoj podršci budući da to lice može ne biti u stanju da nadje posao (npr. muškarac stariji od 55 godina); i (ii) to može odvesti više ljudi u sivu ekonomiju.

Kao što je slučaj u Opštini Rožaje, i u Opštini Plav je prisutan isti problem radne snage sa kvalifikacijama koje se ne traže na tržištu rada. Budući da je Plav kao cilj postavio razvoj turizma i hotelijerstva, razvoj ljudskih resursa u tim sektorima bi trebalo da bude prioritet. Uprkos činjenici da nalaženje zaposlenja predstavlja problem, mladi ljudi ne žele da prihvate sezonske poslove u trajanju od tri mjeseca, budući da ih smatraju nisko plaćenim i nestabilnim. Poslodavci su mišljenja da mladima 'nedostaje radna disciplina'.

Prema mišljenju dugotrajno nezaposlenih, neaktivnih lica i korisnika socijalne pomoći koji su učestvovala u raspravi fokus grupe u Plavu:

- Smanjena ekonomska aktivnost i zatvaranje fabrika uzrokuju nezaposlenost. Postoji samo nekoliko privatnih preduzeća u opštini, lokalna samouprava je još uvijek značajan poslodavac, kao i škole i državne institucije.
- Ne postoji tražnja za njihovim kvalifikacijama na tržištu rada, i poslodavci nisu spremni da ih angažuju zbog njihove starosne dobi; radije zapošljavaju mlade.
- Prisutan je jak nepotizam u zapošljavanju novih radnika. Poslodavci zapošljavaju svoje rođake bez obzira na njihove kvalifikacije.
- Ukoliko uspiju da dobiju neki posao u toku godine, to je obično samo posao sezonskog karaktera ili posao na javnim radovima preko ZZZCG (uvijek je riječ o nisko plaćenim bijednim poslovima).
- Takodje potvrđuju da je poznata činjenica da se među korisnicima socijalne pomoći nalaze ljudi koji rade u neformalnoj zoni.
- Većina učesnika fokus grupe pohadjala je neke od kurseva obuke koje organizuje ZZZCG ali tvrde da im to nije pomoglo da poboljšaju svoj položaj na tržištu rada. Međutim, potvrđuju interesovanje za dalje pohadjanje kurseva radi unapredjenja svojih vještina za IT.

Nakon rasprava sa predstavnicima svih ciljnih grupa, glavne predložene inicijative su sljedeće:

- izgraditi skladišta za voće i povrće, što bi omogućilo prodaju tokom cijele godine;
- otvoriti neki pogon za pakovanje proizvoda. Organizovati manje pogone za proizvodnju soka i slatkiša;
- organizovati kooperative da bi se obezbijedila kupovina borovnica. Spriječiti pojedince iz susjednih zemalja da beru borovnice i izvoze ih kao sirovinu, bilo postavljanjem zabrane na izvoz sirovina ili putem povećanja carina na izvoz sirovina;
- uskladiti obrazovni sistem sa potrebama tržišta rada, staviti veći naglasak na drvoprerađu, turizam, poljoprivredu, uz dužu praktičnu obuku (dualni sistem) u srednjim školama;
- rekonstruisati nekadašnje ski staze radi razvoja zimskog turizma.

6.6 PREGLED RASPRAVA SA DVIJE FOKUS GRUPE U KOLAŠINU

Kao što je navedeno na fokus grupi sa predstavnicima lokalnih institucija i poslodavaca, nedostatak odgovarajućih vještina predstavlja značajno pitanje. Postojeća radna snaga ne zadovoljava zahtjeve lokalnog tržišta rada. Jedan zaposleni u turizmu trebalo bi da govori bar jedan strani jezik, imajući na umu sve veći broj stranih turista koji posjećuju sjever, prvenstveno Kolašin. Takođe su govorili o nedostatku ili veoma ograničenom broju dobrih kuvara i konobara, kao i određenog broja licenciranih turističkih vodiča.

Jedan od najvećih problema za ovu opštinu je nedostatak finansijske podrške za razvoj biznisa. Postoji potreba za stimulisanjem sektora poljoprivrede, putem unapređenja infrastrukture, zaštite proizvoda jedinstvenih za ovu oblast, i omogućavanja poljoprivrednim proizvođačima da prodaju svoje proizvode. Oni bi mogli prodavati proizvode na domaćem tržištu pri čemu bi višak proizvoda otkupljivala država. Neophodno je uspostaviti kooperative sa farmama i izgraditi skladišne kapacitete.

Ključni nalazi sa rasprave na fokus grupi sa nezaposlenima bili su sljedeći:

- Većina nezaposlenih radila je u velikim državnim preduzećima koja su propala, prijavili su se na evidenciju nezaposlenih kod ZZZCG i imaju teškoća u nalaženju posla.
- Ne postoji tražnja na tržištu rada za starijim radnicima; privatni poslodavci radije zapošljavaju mlađe osobe.
- Oni koji pohađaju kurseve obuke koje organizuje ZZZCG zadovoljni su stečenim novim vještinama, ali tvrde da im one ne pomažu da nadju posao.
- Upravo pred aktuelnu globalnu finansijsku krizu, procvat u gradjevinarstvu nudio je mnoge mogućnosti za zapošljavanje. Međutim, većinu poslova uzimali su nerezidentni radnici (imigranti) koji su poslodavcima jeftiniji, a lokalna radna snaga ne želi da radi za tako niske dnevnice (ovo se odnosi na radnike iz okolnih zemalja i regiona koji nemaju prebivalište u Crnoj Gori).
- Uprkos velikom potencijalu za razvoj turizma u Kolašinu, u ovom sektoru ne otvara se puno novih radnih mjesta, pa i ona koja se otvaraju samo su sezonskog karaktera. Veoma često turističku sezonu prati povećanje ukupnih cijena što pogadja kućni budžet lokalnog stanovništva.
- Ne mogu se prijaviti za kreditnu podršku koju daje ZZZCG, budući da se traži da aplikant ima dva žiranta. Ovo je vrsta garancije koja podrazumijeva da će žiranti otplaćivati kredit ukoliko aplikant ne uspije.
- Veći dio korisnika socijalne pomoći ne posjeduje obradivo zemljište te se stoga ne može angažovati u poljoprivredi.
- Nezaposlene žene naročito ističu da bi za njih bilo neprihvatljivo da se presele u drugu opštinu radi sezonskog posla, budući da moraju voditi brigu o svojim porodicama. Smatraju da je to privlačnije mlađoj populaciji koja nema porodičnih obaveza.
- Vide priliku u ponovnom pokretanju nekog velikog proizvodnog pogona, iako u tom pogledu nisu optimisti.

Nakon rasprava u Kolašinu, učesnici su predložili sljedeće mjere:

- sveobuhvatna akcija za stimulisanje ljudi da ostanu na svojim imanjima u ruralnim oblastima – tj. promocija ove opštine kroz medije, promocija prirodnih resursa i potencijala za turizam i poljoprivredu;
- stvaranje udruženja i kooperativa poljoprivrednih proizvođača radi zajedničkog nastupa na tržištu;
- saradnja na lokalnom nivou između turističkih preduzeća i poljoprivrednih proizvođača.

6.7 SAŽET PREGLED SA SVIH FOKUS GRUPE

U raspravama na fokus grupama sa svim ciljnim grupama utvrđeni su neki značajni zaključci u vezi sa problemom dugotrajne nezaposlenosti u sjevernoj regiji Crne Gore.

1. Paralelno postojanje dva tržišta rada ali u mnogim vidovima i dva tržišta poslovanja, legalnog i ilegalnog i/ili registrovanog ili neregistrovanog. Dugotrajna nezaposlenost čini dio čitave plejade socio-ekonomskih pitanja i

izazova, uključujući sivu ekonomiju, neformalno zapošljavanje, novčane doznake, kulturološke stavove i načine razmišljanja, i ostalo. Čini se da je značajan broj registrovanih dugotrajno nezaposlenih i korisnika socijalne pomoći angažovan na poslovima koji donose prihod, iako oni nisu regularnog karaktera.

2. Na dugotrajnu nezaposlenost gleda se različito iz ugla institucija i iz ugla nezaposlenih u ciljnim opštinama. Dok prva grupa optužuje drugu za nedostatak motivacije i spremnosti za rad, druga grupa se žali da institucije na centralnom i lokalnom nivou ne čine dovoljno da bi im pomogle da se nose sa nedostatkom radnih mjesta i ekonomskom nestabilnošću.
3. Predstavnici lokalnih institucija često komentarišu kako socijalna primanja djeluju destimulišuće po aktivno traženje posla. Ovo je uobičajeno gledište u gotovo svim zemljama u kojima se isplaćuje socijalna pomoć i, naravno, to je veoma složeno političko pitanje da bi se u ovom izvještaju moglo detaljno analizirati. No ukratko, odabrane opcije u programskoj politici uvijek su zasnovane na kombinaciji bar tri aspekta: socijalnog ili ekonomskog efekta koji kreator programske politike ili zakonodavac želi da postigne, raspoloživosti finansijskih resursa za sprovođenje određene opcije, i ljudskog i tehnološkog kapaciteta organizacije od koje se traži da je sprovede. U slučaju sjeverne regije, bilo kakvo pooštavanje kriterijuma za ostvarivanje prava na socijalne benefite i/ili jačanje mjera za korisnike socijalne pomoći u pogledu aktivnijeg traženja posla, da bi bilo djelotvorno, istovremeno mora biti praćeno mjerama koje bi efikasno uticale na neprijavljeno zapošljavanje i poslovnu aktivnost. Ukoliko se to ne bi ostvarilo, najvjerovatnije bi rezultat bilo veće siromaštvo i veći obim neprijavljenog zapošljavanja.
4. Sredovječna lica (u ovom kontekstu stariji od 40 godina) i lica u periodu pred penziju najozbiljnije su pogodjena nezaposlenošću, naročito oni sa niskim obrazovanjem, uz manje šanse za prekvalifikaciju, dobijanje sezonskog posla ili preseljenje u drugi dio zemlje radi zaposlenja.
5. Dugotrajna nezaposlenost i nisko učešće žena na tržištu rada u tri ciljne opštine su visoki, i potvrđuju ukupan trend prisutan u sjevernoj regiji. Međutim, na fokus grupama rečeno je da je za njih neprihvatljivo preseljenje u druge opštine radi sezonskog posla, budući da moraju voditi brigu o sopstvenim porodicama. Ovo je ustvari slučaj više među ženama u zrelim godinama nego među mladima koje nemaju porodicu. Ovo, između ostalog, stavlja naglasak na ograničene mogućnosti za žene u zrelim godinama u ovim opštinama.

Aktivnosti koje su u dosadašnjem periodu preduzete na smanjenju nezaposlenosti i stimulanju poslovanja, iako sa ograničenim efektima, obuhvataju:

- stručnu prekvalifikaciju i rehabilitaciju,
- fiskalne stimulanse za sjever Crne Gore¹⁸,
- javne radove,
- subvencije za poslodavce koji zapošljavaju teže zapošljiva lica,
- stimulatивne mjere za zapošljavanje mladih,
- zajmove za započinjanje biznisa i promociju preduzetništva.

Na osnovu sprovedenog kancelarijskog istraživanja i konsultacija na fokus grupama sa tri ciljne grupe, u tekstu ispod sumirane su neke od predloženih mjera za socio-ekonomski razvoj u 3 ciljne opštine:

- podrška razvoju ovih opština putem preduzimanja aktivnosti na obezbjedjenju donatorske podrške za infrastrukturne projekte;
- finansijska podrška kroz kreditne linije za podršku razvoju ekološke proizvodnje, turizma i MSP;
- privlačenje stranih investitora za ulaganje u sjever Crne Gore;
- otvaranje i povećanje kapaciteta centara za otkup proizvoda, čime bi trebalo povećati motivisanost za samozapošljavanje u sektoru poljoprivrede;
- mjere fiskalne politike za obezbjedjenje boljih preduslova za razvoj ciljnih opština;
- stimulanje učenika/mladih ljudi za upis u srednje stručne škole koje obrazuju za zanimanja iz poljoprivrede, turizma i usluga. Uvesti obaveznu praktičnu obuku i stažiranje za učenike srednjih stručnih škola;
- bolja medju-institucionalna saradnja na smanjenju neprijavljenog rada i na radnom aktiviranju fizički sposobnih korisnika socijalne pomoći.

Nalazi kancelarijskog istraživanja i mišljenja iznijeta tokom sastanaka fokus grupa pokazuju da su mjere za borbu protiv dugotrajne nezaposlenosti, sprovedene na sjeveru u proteklom periodu, bile osmišljene na centralnom nivou i sprovedene širom zemlje i imale veoma ograničen efekat. Na raspravama je izražena potreba da se one dopune mjerama koje su prilagođene konkretnim potrebama, uklope u lokalni kontekst i da se iskoriste prednosti, resursi i mogućnosti na lokalnom nivou.

¹⁸ U skladu sa Zakonom o porezu na dobit pravnih lica, novoosnovano pravno lice u slabije razvijenim opštinama, koje se bavi proizvodnjom, nije obavezno da plaća porez na dobit pravnih lica tokom prve tri godine od osnivanja, na profit koji ostvari obavljajući svoje ključne aktivnosti u manje razvijenim opštinama.

7. LOKALNE INICIJATIVE ZA ZAPOŠLJAVANJE – PRISTUPI PROGRAMSKE POLITIKE, MREŽE I DOBRE PRAKSE

Koncept lokalnog razvoja zapošljavanja (LRZ) nije nov, i u Evropi se koristi bar u posljednjih dvadeset godina. Koncept LRZ, koji je Evropska Komisija (EK) usvojila 2001.g., spada u do sada usvojene Smjernice za zapošljavanje¹⁹. Tačnije: 'Evropska Komisija promovira uspostavljanje sveobuhvatnih, integrativnih strategija lokalnog razvoja zapošljavanja (LRZ) od kojih će svi imati korist. Veoma značajan aspekt LRZ je da bi trebalo da bude multi-partnerskog karaktera, da podstiče stvaranje posvećenih lokalnih partnerstava koja se poistovjećuju sa sredinom u kojoj djeluju. Komisija traži kvalitetno razumijevanje i dijalog, u kombinaciji sa posvećenošću izvrsnim rezultatima u upravljanju, koji će pokazati ono najbolje u građanima u lokalnim zajednicama'²⁰.

LRZ okuplja lokalne aktere na izradi, upravljanju i sprovođenju programskih politika povezanih sa zapošljavanjem. Obuhvata široku lepezu aktivnosti kojima se otvaraju nova radna mjesta, bori protiv nezaposlenosti, promovira prilagodljivost, stimulišu inicijative, olakšava uključenost i smanjuje nejednakost. LRZ obično okuplja niz lokalnih aktera u neki oblik partnerstva radi izrade strategije i sprovođenja aktivnosti. Partnerstva uključuju lokalne vlasti, zakonodavne institucije, lokalne poslodavce i udruženja poslodavaca, sindikate i nevladine organizacije.

U najmanju ruku, LRZ može doprinijeti ciljevima nacionalne i lokalne politike zapošljavanja na sljedeći način: povećanjem broja zaposlenih i smanjenjem nezaposlenosti, privlačenjem ljudi različitih profila, svojstava, vještina i težnji u plaćeni rad putem pažljivog pristupanja zadovoljavanju potreba marginalizovanih grupa; otvaranjem potpuno novih vrsta radnih mjesta ili razvijanjem novih privrednih grana u lokalnoj zajednici; obezbjeđenjem novih radnih mjesta putem nalaženja kreativnih načina za zadovoljavanje neispunjenih lokalnih potreba za uslugama; nalaženjem boljih načina za zadovoljavanje potreba mladih i starijih ljudi, i zaposlenih roditelja, i razvojem atmosfere povjerenja i pripadnosti zajedničkim nastojanjima medju lokalnim stanovništvom i organizacijama koje mogu biti od pomoći.

Pregled relevantne međunarodne literature pokazuje da LRZ nije ni samostalan pristup jačanju lokalnih partnerstava i kapaciteta za lokalne inicijative u zapošljavanju, niti 'čist' oblik intervencije kroz programsku politiku. Na primjer, jedna testirana varijanta pristupa lokalnom razvoju zapošljavanja, koja se može naći u Evropi, su teritorijalni paktovi za zapošljavanje, čiji je cilj da se bave nezaposlenošću i da promoviraju otvaranje novih radnih mjesta kroz partnerstvo više aktera na lokalnom nivou i uz korišćenje pristupa od dna ka vrhu, a na osnovu šire postavljenih partnerstava, integrisanja strategija, i inovacija²¹.

Tokom prethodne decenije u EU je prisutan trend da se lokalni razvoj zapošljavanja kao pristup koristi bilo kao opcija programske politike za rad sa posebnim ciljnim grupama, dugotrajno nezaposlenima, i ostalim ranjivim grupama u relativno malim područjima, veličine od opštine do regije, ili, kao što je najčešće slučaj, kao sastavna komponenta nacionalnih regionalnih strategija, ekonomskih ili sektorskih strategija²². U primjerima dobre prakse koji slijede, i koji su odabrani kao najpogodniji za sjevernu regiju Crne Gore, usljed dugotrajne nezaposlenosti i nedovoljne razvijenosti koje je karakterišu, primjećujemo da su inicijative lokalnog razvoja zapošljavanja dio širih strategija i programskih politika.

Na osnovu postojećeg iskustva izdvajaju se neki ključni faktori za uspješan lokalni razvoj zapošljavanja, dati u primjerima ispod:

- podrška lokalnoj akciji kroz okvir nacionalnih i politika EU;
- partnerstvo lokalnih institucija i aktera, i vladinih i nevladinih (raznih ministarstava, službi za zapošljavanje i osposobljavanje, lokalne uprave, socijalnih partnera, preduzeća, predstavničkih tijela i NVO);
- mandat za pristupanje rješavanju izazova koji stoje pred zapošljavanjem na lokalnom nivou;
- lokalna strategija sa širokom lepezom učesnika;

¹⁹ Evropska Komisija, Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=108&langId=en>

²⁰ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=104&langId=en>

²¹ Evaluacija teritorijalnih paktova za zapošljavanje, http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/doc/tep_evaluation.pdf; Teritorijalni paktovi za zapošljavanje u Austriji, Dokument za raspravu, www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/3/ind-exp-paper-Aust-may01-p.pdf; i Partnerstva za razvoj: Studije o teritorijalnim paktovima za zapošljavanje u Italiji, www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/discussion/dp15504.pdf

²² EU ima Programsku politiku za regije sa ciljem jačanja ekonomske, socijalne i teritorijalne kohezije putem smanjenja razlika u nivoima razvoja regiona i zemalja Evropske Unije. Na ovaj način programska politika daje pozitivan doprinos ukupnim ekonomskim rezultatima EU. Instrumenti za sprovođenje Programske politike za regije su Evropski fond za regionalni razvoj, Fond za koheziju, i Instrument za strukturne politike za predpristupni period (ISPA), koji pomaže zemljama kandidatima da razvijaju saobraćajne mreže i poboljšaju infrastrukturu životne sredine.

- integracija programskih politika sa regionalnog i nacionalnog nivoa sa aktivnostima osmišljenim na lokalnom nivou, radi zadovoljavanja posebnih lokalnih potreba.

U tekstu ispod data su četiri primjera dobre prakse koje smatramo najrelevantnijim za sjevernu regiju Crne Gore, međutim u slučaju njihovog sprovođenja treba dodatno ocijeniti njihovu prenosivost u kontekst Crne Gore.

7.1 MALTA – ORGANIZACIJA ZA ZAPOŠLJAVANJE I OSPOSoblJAVANJE GOZO PROJEKAT

Malteški projekat Organizacija za zapošljavanje i osposobljavanje na ostrvu Gozo, finansiran kroz Evropski socijalni fond, ili skraćeno ETC Gozo projekat, je primjer dobre prakse u stimulisanju nastajanja partnerstava zasnovanih na zajednici radi pružanja samopomoći, lokalnih inicijativa za zapošljavanje i izrade projekata u vezi sa razvojnim potrebama u njihovim lokalnim područjima (Evropska Komisija, 2009., str. 17).

Ostrvo Gozo je jedno od tri ostrva koja čine Republiku Maltu. Njegova površina je 67 km² i uglavnom je ruralnog karaktera. U poredjenju sa ostrvom Malta, ostrvo Gozo ima višu stopu nezaposlenosti i značajno nižu stopu učešća na tržištu rada, naročito medju ženama. Udaljenost ostrva Gozo i njegova relativno razudjena naseljenost predstavljaju naročit izazov za zapošljavanje. Ovo se značajno ogleda u nedostatku produktivnih radnih mjesta sa punim radnim vremenom na ostrvu Gozo, što vodi sezonskom, neredovnom i zapošljavanju sa nepunim radnim vremenom. Zapošljavanje na ostrvu Gozo u velikoj mjeri zavisi od turizma, zanata i poljoprivrede. Rezultat toga je da radna mjesta mahom zahtijevaju nizak nivo vještina. Nedostatak mogućnosti znači da mnogi stanovnici ostrva Gozo moraju da putuju na Maltu radi zapošljavanja i osposobljavanja. Slobodna radna mjesta se uglavnom nalaze u sektoru usluga, dok je osposobljavanje obično organizovano za sticanje manualnih vještina (fizički radnici, poljoprivredni radnici, rukovaoci mašinama, itd.).

Neke od prednosti su što blisko isprepletane zajednice ostrva kao što je Gozo imaju dobre osnove za stvaranje mreža proizvođača, potrošača, i pružalaca informacija i usluga. U ovim oblastima pretežno porodične firme, jak socijalni kapital i dobar osjećaj za lokalni identitet svi zajedno služe jačanju povjerenja i smanjenju 'transakcionih troškova' saradnje. Takve mreže omogućavaju malim i srednjim preduzećima da zajedno saradjuju na snabdijevanju novih i većih tržišta, pružaju širu lepezu proizvoda, dobijaju bolji pristup ekspertizi i tehnologiji, i pregovaraju za bolje uslove prikom finansiranja. Lokalna partnerstva služe da obezbijede središnje strukture za podršku koje će zajednicama i preduzećima pomoći da se povežu radi postizanja kritične 'mrežne snage', da povećaju obim proizvoda i usluga, i prevaziđu probleme udaljenosti i dostupnosti.

Udaljenost ostrva Gozo, negovi specifični problemi u vezi sa zapošljavanjem i biznisom i nedovoljna razvijenost lokalnih savjeta za oblast lokalne politike zapošljavanja, ekonomske ili socijalne politike (nisu za njih direktno nadležni), kao i to što su lokalni savjeti mali, imaju malo osoblja i umjerene izvore finansiranja, sve to znači da ostrvo Gozo treba da jača kapacitete svojih ljudskih resursa za učešće u programima EU, da bi zauzvrat ostvarilo veći broj radnih mjesta i ekonomski rast.

Organizacija za zapošljavanje i osposobljavanje Republike Malte – ekvivalent Ministarstvu rada i socijalnog staranja u Crnoj Gori – ima ukupnu izvršnu nadležnost za politiku zapošljavanja. ETC ima kancelariju na ostrvu Gozo koja se bavi posredovanjem u zapošljavanju, pružanjem informacija i savjeta svojim klijentima. Uz podršku Evropskog socijalnog fonda (za period 2004-06), ETC je pružila uskladjenu podršku zapošljavanju i preduzetništvu na ostrvu Gozo. Tokom izrade ovog projekta tražena su stanovišta Privredne komore ostrva Gozo, Turističkog udruženja ostrva Gozo, Asocijacije nevladinih organizacija ostrva Gozo i Ministarstva ostrva Gozo.

ETC Gozo projekat direktno proističe iz ciljeva jedinstvenog dokumenta za programiranje Posebnost regija – posebne potrebe ostrva Gozo. Ovaj projekat sastoji se od četiri aktivnosti i uklapa se u prioritete budući da pruža podršku razvoju ljudskih resursa, naročito u rješavanju nesklada izmedju ponude i tražnje na tržištu rada, sa ciljem povećanja stope zaposlenosti na ostrvu Gozo. Projekat je uglavnom namijenjen nezaposlenima. Međutim, otvoren je i za one koji su već zaposleni i žele da unaprijede svoje vještine. Učesnici su i raznih starosnih dobi, ali donja granica za učešće u aktivnostima je 26 godina. Mala preduzeća takodje imaju koristi, jer jedna od aktivnosti usmjerena je na pomoć malim preduzećima u izradi plana osposobljavanja.

Projekat se sastoji od četiri aktivnosti i niza kurseva obuke koji za cilj imaju povećanje zaposlenosti na ostrvu Gozo.

- **Aranžman za diplomce.** Kroz ovu aktivnost obezbjedjuje se nezaposlenim diplomcima mogućnost zaposlenja u preduzećima domaćinima na ostrvu. Učesnici stiču praktično i radno iskustvo. Ovaj program za cilj ima rješavanje problema nezaposlenosti diplomaca koji predstavljaju poseban problem u oblasti zapošljavanja na ostrvu Gozo.
- **Podsticanje preduzetničkih vještina.** Ovim se obezbjedjuje neophodan stimulan nezaposlenima koji žele da započnu sopstveni biznis. Ova aktivnost povećaće preduzetnički duh na ostrvu.

- **Podrška malim preduzećima.** Kroz ovu aktivnost pomaže se malim preduzećima da prepoznaju potrebe za osposobljavanjem za vještine iz ICT (informacionih i komunikacionih tehnologija) i da sačine plan osposobljavanja za svako preduzeće.
- **Kursevi iz oblasti vezanih za turizam.** Ova obuka je za zaposlene i nezaposlene koji žele da steknu nove vještine da bi poboljšali svoje izgleda za dobijanje posla u oblastima pripreme i proizvodnje hrane, održavanja domaćinstva, rada u baru i brige o klijentima, tj. u turističkom sektoru koji je okosnica ekonomije ostrva Gozo²³.

Ovaj program je takodje izdvojio niz projektnih oblasti kao što su životna sredina, infrastrukturna pomoć preduzećima, razvoj ljudskih resursa²⁴, ribarstvo i poljoprivreda. Medju direktne rezultate projekta spada i zapošljavanje odabranih mladih ljudi koji su se obučavali u preduzećima domaćinima odmah nakon diplomiranja. Pored toga, na ostrvu je, kroz sredstva iz evropskih fondova, osnovan Institut za osposobljavanje za zanimanja u turizmu, rekonstruišu se putevi i obezbjeđuju hladnjače za skladištenje poljoprivrednih proizvoda.

U Nacionalnoj strateškoj referentnoj mreži za Maltu za period 2007-13, regionalnoj posebnosti ostrva Gozo posvećen je jedan od četiri cilja sa tri prioriteta: promocija preduzeća, ljudski kapital i vještine, i dostupnost i medjuostrvski saobraćaj. ETC Gozo projekat se odvija pod Operativnim programom II O snaživanje ljudi za više radnih mjesta i bolji kvalitet života. Malteška vlada je takodje odredila da minimum 10% ESF fondova utroši na projekte za socio-ekonomski razvoj ostrva Gozo.

Na kraju, još jedna značajna osobina Malte, koja je pomogla razvoju i nastavku ETC Gozo projekta, je što se povremeno održavaju regionalni sastanci (za sjevernu Maltu, centralnu Maltu, južnu Maltu i ostrvo-regiju Gozo), i pored toga što na Malti ne postoji uprava na regionalnom nivou. Takodje je u toku rasprava o potencijalima lokalnih savjeta za stvaranje izvjesnih regionalnih jedinica slobodnog tipa, kao recimo kroz Udruženje lokalnih savjeta, koje bi obezbijedile efektivniju raspodjelu resursa i nastavile da se kod nacionalne vlade zalažu za značaj lokalnih pristupa zapošljavanju (Evropska Komisija, 2009., str. 14).

7.2 HRVATSKA – PROJEKAT LOKALNA PARTNERSTVA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Bliže Crnoj Gori, postoji primjer dobre prakse u razvoju lokalnog zapošljavanja u hrvatskom IPA projektu 'Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza 3', koji je započeo u februaru 2010.g. Faza 3 je nastavak projekta u okviru CARDS 2002 Lokalna partnerstva za zapošljavanje, i projekta u okviru CARDS 2004 – Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza 2, i ovaj projekat uzima u obzir pristup i rezultate ostvarene kroz sprovođenje tih prethodnih projekata (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2009., str. 4).

Postojeće politike i mjere tržišta rada u Hrvatskoj uglavnom su sačinjene uz korišćenje pristupa od vrha ka dnu, bez dovoljno kvalitetnih inputa sa regionalnog nivoa. Politika sistematskog razvoja ljudskih resursa, koja je suštinski dio regionalnog razvoja, nedostaje u hrvatskim regijama ili nije dovoljno razvijena. Aktivnosti koje na regionalnim tržištima rada sprovode razne institucije i organizacije su sporadične, često se preklapaju i medju njima nema koordinacije. Nedostatak koordinacije i partnerskog pristupa evidentan je i u procesu planiranja, gdje institucije i organizacije razradjuju svoje planove rada bez korišćenja inputa od strane lokalnih aktera.

Buduće članstvo Hrvatske u EU zahtijeva lokalni i regionalni pristup razvoju ljudskih resursa. To zahtijeva duboku analizu stanja na tržištu rada, dugoročno planiranje, strateški pristup, konsultativni proces sa svim djelovima društva i izgradnju kapaciteta za efikasno sprovođenje prioritarnih aktivnosti iz oblasti razvoja ljudskih resursa, koji su definisani u raznim regionalnim strateškim dokumentima. Ovi zahtjevi u ovom trenutku nisu dovoljno razvijeni ili su neadekvatni na regionalnom nivou, a nedovoljni su i kapaciteti za izradu projekata u oblasti razvoja ljudskih resursa.

Projekat CARDS 2002-04 dao je svoj doprinos time što je postojeća saradnja medju akterima na lokalnom tržištu rada ojačana uvodjenjem formalnijih partnerstava, lokalnih partnerstava za zapošljavanje, pri čemu su se lokalni akteri okupljali oko zajedničke misije i vizije lokalnog tržišta rada. Lokalna partnerstva za zapošljavanje ustanovljena su u osam hrvatskih županija²⁵.

Osnovni cilj lokalnih partnerstava za zapošljavanje u Hrvatskoj je da obezbijedi okvir za koordinisanu aktivnost aktera na lokalnom tržištu rada sa ciljem unapređenja lokalne ekonomije i lokalnog tržišta rada putem razvijanja i sprovođenja zajedničkih lokalnih politika i strategija. Obrazloženje za funkcionisanje partnerstava sastoji se u tome da sa svojim poznavanjem lokalnih potreba i kapaciteta, lokalni akteri mogu pomoći da se prilagodi i poveća efikasnost

²³ www.eu4u.gov.mt/etc_course.asp

²⁴ Obuhvata sljedeće: obezbjeđenje opreme za savremenu i relevantnu obuku na motornim vozilima; aranžmani za učešće u obuci i radu; očuvanje tradicionalnih malteških zanata; prekvalifikacija za tehnička zanimanja i zanimanja iz elektronike; tehnološke vještine za žene povratnike na tržište rada; prekvalifikacija za gradjevinska zanimanja; i osnovna obuka za odrasle bez formalnih kvalifikacija.

²⁵ Hrvatska, Lokalna partnerstva za zapošljavanje – Sisačko-moslavačka županija, Šibensko-kninska županija, Vukovarsko-srijemska županija, Zadarska županija, Brodsko-posavska županija, Karlovačka županija, Ličko-senjska županija i Požeško-slavonska županija, www.forumpartnerships.zsi.at/attach/croatia.pdf

nacionalnih politika zapošljavanja, naročito ukoliko su njihove inicijative dobro koordinisane i okupljene oko zajedničkih principa i strategije zasnovanih na partnerstvu. Lokalna partnerstva za zapošljavanje u Hrvatskoj djeluju kao savjetodavne strukture nadležne za koordinaciju aktivnosti raznih zainteresovanih strana i definisanje strateških pravaca na lokalnim tržištima rada. Pored toga, jedna od osnovnih uloga lokalnih partnerstava za zapošljavanje je da prate lokalno tržište rada i razvijaju i sprovedu lokalne strategije za razvoj ljudskih resursa. Tako lokalna partnerstva pokazuju izvjesne sličnosti sa teritorijalnim paktovima za zapošljavanje koji se mogu naći u nekim zemljama EU.

Niz mjera i instrumenata programske politike koristi se za rješavanje lokalnih problema u oblasti zapošljavanja, kao što su analiza tržišta rada, podrška otvaranju preduzeća, posebno osmišljene mjere za ugrožene grupe, osposobljavanje, prekvalifikacija, savjetovanje za zapošljavanje, socijalno preduzetništvo, klubovi za traženje posla i neki pilot projekti. Među zainteresovanim akterima na lokalnom tržištu rada nalaze se predstavnici javnog, privatnog i civilnog sektora: regionalne i lokalne kancelarije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, nevladine organizacije, poslodavci, regionalna udruženja poslodavaca, privredne komore, sindikati, agencije za regionalni razvoj, institucije i organizacije formalnog i neformalnog obrazovanja, regionalne i lokalne uprave i ostali relevantni akteri.

Projekat Lokalna partnerstva za zapošljavanje obezbjeđuje jedan Grant program sa ciljem smanjenja nezaposlenosti i prijetnje nove nezaposlenosti na regionalnom i lokalnom nivou, dok njegov naročit cilj predstavlja podrška razvoju i sprovođenju odgovarajućih aktivnosti na razvoju ljudskih resursa u skladu sa prepoznatim ciljevima na regionalnom i lokalnom nivou, a na bazi partnerskog pristupa. Prioriteti Grant programa su da pruži podršku inovativnim inicijativama za lokalni razvoj zapošljavanja, partnerstvima i mrežama sa ciljem unapređenja situacije na regionalnim i lokalnim tržištima rada i pružanja podrške multi-institucionalnom pristupu u izradi i sprovođenju aktivnih politika i mjera za tržište rada na lokalnom nivou. Ciljne grupe obuhvataju nezaposlene, sa fokusom na dugotrajno nezaposlenima, onima kojima prijeti rizik od siromaštva i/ili socijalne isključenosti, kao i stanovnicima županija sa najvišim stopama nezaposlenosti, neaktivnim licima, otpuštenim viškovima radne snage, zaposlenima koji imaju potrebu ili volju da unaprijede svoje vještine i nezaposlenim pripadnicima nacionalnih manjina, sa naglaskom na Romima.

7.3 UJEDINJENO KRALJEVSTVO – ŠROPŠIRSKO LOKALNO STRATEŠKO PARTNERSTVO

Državna kancelarija za zapadni središnji dio Engleske (West Midlands) (GOWM) je regionalni ogranak Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i tijelo koje upravlja Ciljem 2 programa za West Midlands u Engleskoj. GOWM je prenijela određen iznos finansijskih sredstava iz granta ESF i ERDF za Cilj 2 na lokalna partnerstva koja djeluju na nivou okruga, uključujući Šropšir (Shropshire). Iz ovih sredstava finansiraju se akcioni planovi 'strateških paketa' koji okupljaju projekte za zadovoljavanje lokalnih ekonomskih, socijalnih i potreba vezanih za životnu sredinu.

Pored finansiranja projekta, GOWM je takodje – što je od ključnog značaja – finansirala dva službenika za tehničku pomoć. Oni rade kao fasilitatori na izradi, razvoju, praćenju i evaluaciji akcionih planova. Takodje pružaju podršku razvoju pojedinačnih projekata od faze apliciranja do njihovog zavšetka. Program Cilja 2 takodje pruža podršku pod-regionalnoj mreži na obezbjeđenju horizontalnih tema. Aktivnost ove mreže obuhvata odobravanje projekata u vezi sa horizontalnim temama i razvojem 'paketa održivosti' koji naglasak stavlja na socijalna, ekonomska i pitanja i obzire u vezi sa životnom sredinom.

Šropširsko lokalno strateško partnerstvo razvilo je tri 'strateška paketa' koji su usmjereni na stvaranje pravih uslova za rast i radna mjesta (Ecotec, 2006., str. 36). Ovi paketi dopunjuju aktivnost na lokalnom nivou i obezbjeđuju strateške aktivnosti prepoznate kroz sektorske strategije i programske politike.

- **Obnova akcionog plana za zajednice.** Ovim planom stimuliše se ekonomija u ugroženim susjednim područjima kroz podršku volonterskim grupama i grupama iz lokalne zajednice, višestruko korisnu infrastrukturu u zajednici, i socijalna preduzeća i preduzeća zajednice.
- **Akcioni plan za turizam.** Ovim planom sprovede se veliki, strateški važni projekti iz turizma.
- **Akcioni plan za kreativne djelatnosti.** Ovim planom razvijaju se strateški poslovni projekti u ovom sektoru, u skladu sa Strategijom za kreativne djelatnosti na nivou okruga.

Primjer Šropšira pokazuje kako se kroz glavne tokove finansiranja, koristeći evropska sredstva, može doprinijeti lokalnim aktivnostima kojima se istovremeno zadovoljavaju lokalne potrebe i regionalni prioriteti. Podrška od regionalne vladine kancelarije i partnerstva na nivou okruga omogućila je da se projekti sprovedu u okviru šire strategije ekonomskog razvoja. Takva podrška takodje je pomogla izgradnji kapaciteta na lokalnom nivou kroz odgovarajuću tehničku pomoć i saradnju medju pod-regijama radi razmjene najbolje prakse i koordinacije aktivnosti.

7.4 SRBIJA – PROJEKAT SARD U KARPATSKIH PLANINA

Na kraju, vrijedi pomenuti preporuke studije iz 2007.g. sa Projekta za održivi poljoprivredni i ruralni razvoj u planinskim regijama (SARD-M), kojim upravlja Organizacija za hranu i poljoprivredu (FAO) – Nacionalni izvještaj o programskim politikama, institucijama i procesima za SARD u srbijanskom dijelu Karpatskih planina – jer on pokriva planinsku regiju Srbije, koja ima dosta zajedničkog sa sjevernom regijom Crne Gore i može poslužiti kao dobar primjer rješenja programske politike i inicijative (Tar, 2007.).

Karpati u Srbiji su oblast značajne prirodne vrijednosti i raznovrsnosti, i suočeni su sa složenim setom razvojnih pitanja koja treba rješavati. Ne postoji posebna programska strategija ili dokument za planinsku oblast u Srbiji, niti za pitanja ruralnog razvoja u planinskim oblastima. Malo više od polovine te teritorije je poljoprivredno zemljište, dok je gotovo 40% pod šumom. Sistemi poljoprivredne proizvodnje prepoznati su i kao tradicionalni i kao tržišno orijentisani, pri čemu ovo prvo karakteriše proizvodnja za osnovne potrebe bez specijalizovanosti za bilo koju oblast, niska produktivnost, opadajući broj stanovnika i stareće stanovništvo, a drugo je komercijalno orijentisano sa proizvodnjom usjeva i uzgojem stoke kao ključnim aktivnostima. Raseljavanje stanovništva predstavlja ogroman problem, a negativna demografska kretanja i ekonomski indikatori uzajamno se pojačavaju. Ekonomski se ova regija još uvijek smatra jednom od nedovoljno razvijenih regija Srbije, sa 11,4% stanovništva koje živi ispod linije siromaštva (podatak iz 2003.g.), a zaostaje i u pogledu udjela u ukupnom BDP, broju MSP, itd. Ova regija suočava se sa niskim nivoom lokalnih i stranih investicija, i visokom stopom nezaposlenosti uzrokovanom zatvaranjem ključnih industrijskih pogona (Tar, 2007.).

Studijom je zaključeno da treba usvojiti novi pristup razvoju regiona Karpatskih planina kojim bi se akteri u ruralnoj oblasti podstakli na sljedeće:

- očuvanje i razvoj prirodnog i kulturnog nasljedja;
- jačanje ekonomskog ambijenta sa ciljem otvaranja radnih mjesta i zadržavanja stanovništva u toj oblasti;
- unapredjenje organizacionih sposobnosti zajednica.

Stoga, preporučeno je da se usvoji sljedeće:

- multisektorski pristup, zasnovan na umrežavanju i saradnji;
- pristup od dna ka vrhu, javni dijalog i uključenost socio-ekonomskih partnera;
- unapredjenje fizičke i socijalne infrastrukture;
- podrška ruralnoj ekonomskoj raznovrsnosti;
- uvođenje novih linija podrške za nove i inovativne ruralne inicijative;
- jačanje podrške razvoju poljoprivrednog proizvoda;
- jačanje upravljanja regionalnim resursima;
- reforma postojeće regionalne mreže i uspostavljanje savjetodavnog tijela za ruralni razvoj.

8. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Zaključci i preporuke u ovom poglavlju dati su na temelju glavnih nalaza sa rasprava na fokus grupama i validacionom sastanku. Na sastancima fokus grupa u Rožajama, Plavu i Kolašinu potvrđen je izvjestan broj kritičkih vidjenja i zaključaka navedenih u nizu izvještaja i studija o sjevernom regionu, a u isto vrijeme su izdvojena neka posebna pitanja u ove tri opštine. Na ovim sastancima iznijeti su i neki zanimljivi predlozi koji se mogu uzeti u razmatranje radi buduće akcije, kako na lokalnom tako i na centralnom nivou u Crnoj Gori. Ključni akteri i zainteresovane strane, koji su bili na validacionom sastanku održanom 2. marta 2011.godine u Kolašinu, potvrdili su glavne nalaze fokus grupa i dali neke dodatne komentare koji su integrisani u tekst preporuka ispod.

Uopšteno govoreći, komentari koje su dali učesnici fokus grupa potvrđuju razne nalaze iz nacionalne i međunarodne literature koji se tiču sjeverne regije u Crnoj Gori. To jest: aktuelni problemi ekonomskog razvoja i sa njima povezani socijalni problemi (npr. visoki nivoi dugotrajne nezaposlenosti, siromaštvo, visoke stope migracija i ostalo) tokom prethodne decenije u sjevernom regionu, rezultat su raznih faktora kao što su proces tranzicije, neravnomjeran ekonomski rast u Crnoj Gori duž ose juga i centralnog dijela, i odluka programske politike na centralnom nivou uprave, koje u dosadašnjem periodu nisu bile djelotvorne u stvaranju ujednačenijeg socio-ekonomskog razvoja zemlje, niti u smanjenju/ublažavanju negativnog uticaja procesa tranzicije. U tekstu ispod sumirani su ključni zaključci sa rasprava na fokus grupama, bazirani na posebnim karakteristikama svake ciljne grupe u ovoj studiji.

8.1 ZAKLJUČCI

Dugotrajno nezaposleni (uključujući žene i korisnike socijalne pomoći)

Gotovo svi komentari nezaposlenih, u vezi sa situacijom u kojoj se nalaze i teškoćama u nalaženju posla, govore da je tako usljed spoljnih objektivnih faktora, kao što su zatvaranje bivših velikih preduzeća, diskriminacija po osnovu starosne dobi, korišćenje jeftinije radne snage (migranata), niske zarade koje lokalnom stanovništvu nisu dovoljno atraktivne i koje obeshrabruju mobilnost i sezonsko zapošljavanje, nedostatak veće uključenosti lokalne i centralne uprave u stimulisanje ekonomske aktivnosti i investiranje u njihovim opštinama. Jedan drugi spoljni faktor koji je primijećen kao ograničavajući po mogućnosti za zapošljavanje je nepotizam u angažovanju radne snage (prema komentarima iz Rožaja i Plava), što znači da to mora biti značajno pitanje. Ovo je takodje dobar primjer kako određeni socio-ekonomski neformalni aranžmani mogu nekad za većinu djelovati kao prepreka neometanom pristupu tržištu rada.

Sa stanovišta nezaposlenih, osnovni subjektivni faktori koji utiču na njihovu sposobnost da nadju posao su njihova starosna dob, za one koji imaju preko 40 godina, i niske vještine ili nedostatak vještina koje odgovaraju potrebama lokalnog tržišta rada, što često mogu biti obeshrabrujući faktori prilikom traženja zaposlenja. Iako svi nezaposleni smatraju pozitivnim to što imaju mogućnost da se obučavaju kroz kurseve koje organizuje ZZZCG, istovremeno osjećaju da njihove kvalifikacije i obuka nisu traženi u lokalnoj ekonomiji, a neki nezaposleni nisu upoznati sa kvalifikacijama koje se traže. Na kraju, učesnici su izjavili da je praksa neprijavljenog rada (bilo da je osoba korisnik socijalnih primanja ili ne) dobro poznata i da se toleriše.

Predstavnici ZZZCG i CSR

Komentari predstavnika ZZZCG i CSR bavili su se strukturnim ili sistemskim pitanjima nezaposlenosti i nesklada između tražnje za vještinama i ponude vještina na lokalnom tržištu rada. Prisutne su neke pozitivne inicijative za rješavanje pitanja tražnje za vještinama na lokalnom tržištu rada, kao što je primjer sa inicijativom preduzeća Bota d.o.o. iz Rožaja za osposobljavanje, ali generalno gledano, ukupan pristup nije dosljednog karaktera. Takodje su dali predloge da se podstakne pripravnishvo u preduzećima, kao i rješenja programske politike kojima bi se omogućio lakši pristup kreditima za nezaposlene koji žele da postanu samozaposleni. I predstavnici ovih institucija potvrdili su prisustvo prakse neprijavljenog rada od strane korisnika socijalnih primanja/nezaposlenih i onih koji nisu korisnici, kao i neprijavljenog rada i poslovanja uopšte. Moglo bi da izgleda da se ove prakse tolerišu usljed ograničenih rješenja programske politike, i/ili usljed prihvatanja socio-ekonomske i političke dinamike u zajednicama u kojima funkcionišu ZZZCG i CSR.

Predstavnici preduzeća i lokalne uprave

Predstavnici lokalne uprave, a posebno preduzeća, fokusirali su svoje komentare na nedostatak investicija u svojim oblastima, nedostatak pogodnih uslova za ulaganje, stalnu praksu neregistrovanog poslovanja, potrebu nadogradnje regionalne infrastrukture, i odsustvu i/ili ograničenim inicijativama programske politike sa nivoa centralne uprave. Ovi komentari naglašavaju da su intervencije *ad hoc* i segmentiranog karaktera, da nisu dio sveobuhvatne strategije i

neravnomjerno se sprovode, te je otud teško postići održive pozitivne rezultate u oblasti ekonomskog razvoja, rasta zaposlenosti i smanjenja siromaštva u sjevernom regionu. Ovaj *ad hoc* pristup regionalnom socio-ekonomskom razvoju takodje naglašava da je razvoj kapaciteta ljudskih resursa u centralnom i lokalnom javnom sektoru ograničen i neravnomjeran za djelotvornije upravljanje i sprovođenje održivih ekonomskih i politika zapošljavanja i osposobljavanja, uzimajući u obzir, naravno, ekonomske, demografske i geografske poteškoće sjevernog regiona, kao i dominantan programski i politički okvir.

Lokalna uprava uvela je neke istaknute inicijative, kao što je ona u Opštini Rožaje koja je usvojila Razvojnu strategiju opštine kao strateški instrument za unapređenje razvoja opštine. U ovom strateškom dokumentu za lokalni razvoj identifikovana su tri strateška ekonomska sektora sa potencijalom u opštini Rožaje: turizam i ugostiteljstvo, poljoprivreda i stočarstvo, i drvoprerađiva. Međutim, obrazovni sistem u ovom području nije prilagođen potrebama tržišta rada, i ne školuje dovoljno kvalifikovanih radnika (srednji nivo), tako da se javlja nedostatak ove radne snage (slobodna radna mjesta koja se ne mogu popuniti) [validacioni sastanak u Kolašinu]. Oni prepoznaju nedostatak relevantnih vještina na lokalnom tržištu rada, kao i potrebe za boljom koordinacijom i uskladjivanjem između organizovanih programa obuke i deficita na tržištu rada. Neki od učesnika komentarisali su da, iako turizam može doprinijeti ekonomskom razvoju njihovih područja, njegov sezonski karakter ne mora neophodno dovesti do značajnog održivog nivoa zaposlenosti.

Predstavnici preduzeća takodje su izdvojili da finansijske institucije ne pružaju adekvatnu podršku razvoju njihovih preduzeća, budući da je i dalje ograničen pristup kapitalu, obično usljed traženih visokih garancija i obezbjeđenja za zajmove, i većeg fokusa na velika preduzeća nego na MSP. Prema mišljenju predstavnika preduzeća, nema djelotvornih programskih politika sa centralnog nivoa usmjerenih na lakši tok kapitala u pravcu MSP. Predstavnici preduzeća nisu detaljno govorili o uzrocima nezaposlenosti u svojim djelatnostima. U pogledu nezaposlenih i mladih, u osnovi su poslodavci davali dvije vrste odgovora: postoji potreba za pozitivnom sistemskom intervencijom kao što je smanjenje poreza i nameta za zaposlene, i za podrškom preduzećima prilikom zapošljavanja osoba sa invaliditetom, starijih i dugotrajno nezaposlenih.

Drugi odgovor od strane predstavnika preduzeća u vezi sa korisnicima novčane naknade i registrovanim nezaposlenima tiče se mjere socijalne politike koja bi bila više bazirana na kaznama i sankcijama, kao što je brisanje sa evidencije nezaposlenih onih lica koja odbiju ponudjeni posao, onih za koje se zna da rade dok istovremeno primaju socijalnu pomoć, kao i uskraćivanje prava na socijalna primanja licima sposobnim za rad. Uobičajene međunarodne prakse u vezi sa registrovanim nezaposlenima, koji ne prihvataju ponude za posao, obuhvataju nametanje određenih sankcija i kazni, kao što su: suspendovanje isplate novčane naknade na određeni vremenski period, a u slučaju ponavljanja 'prekršaja' produžava se period neisplaćivanja novčane naknade; intenzivnije se prati portfolio te osobe; postrožavaju se mehanizmi javljanja službi u vezi sa traženjem posla. Najčešća konačna mjera koja se primjenjuje za ovakvo ponašanje nezaposlenog je ukidanje isplate novčane naknade i otkazivanje registracije na evidenciji nezaposlenih kod službe za zapošljavanje.

Medjutim, sve ove mjere treba sagledati u specifičnom socio-ekonomskom kontekstu u kojem se one predlažu. Ovo stoga što, kao što je slučaj u sjevernoj regiji, dugi periodi suspenzije isplate ili čak otkazivanje registracije sa evidencije i/ili spiska korisnika pomoći mogu biti kontraproduktivni iz najmanje dva razloga. Na prvom mjestu, otkazivanje registracije nezaposlenog lica sa evidencije nezaposlenih može mu uskratiti pristup novčanoj podršci budući da to lice može ne biti u stanju da nadje posao (npr. muškarac stariji od 55 godina), a drugo, u slučaju sjeverne regije to bi moglo navesti veći broj ljudi da predju u zonu ionako obimne sive ekonomije. Kada razmatramo takve programske politike, potrebno je takođe uzeti u obzir da se one podrže drugim paralelnim programima koji su međusobno povezani i imaju kako praktični tako karakter socijalne pravde za sve strane. U slučaju sjeverne regije, jedna tako važna aktivnost programske politike mora se pozabaviti djelotvornim rješavanjem problema neregistrovanih preduzeća, što svi učesnici na fokus grupama smatraju ključnim za razvoj zdravog i konkurentnog tržišta rada i poslovanja.

Kao zaključak, rezultati predstavljeni u ovom izvještaju naglašavaju koliko je važno preduzeti mjere na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou radi rješavanja problema dugotrajne nezaposlenosti u sjevernoj regiji Crne Gore, ne samo putem konkretnih mjera za lokalno zapošljavanje i ekonomski razvoj, već, što je još važnije, kroz sveobuhvatan strateški okvir, putem djelotvorne primjene nove Strategije regionalnog razvoja Crne Gore, usvojene u julu 2010.g. Nacionalne, regionalne i lokalne strategije treba uskladiti jedne s drugima tako da se dopunjuju, dok je aktivno učešće svih ključnih aktera i zainteresovanih strana neophodno radi angažovanja njihovog ljudskog i materijalnog potencijala u pravcu većeg socio-ekonomskog razvoja i blagostanja ove regije.

8.2 PREPORUKE PROGRAMSKE POLITIKE

Ovaj izvještaj uzeo je u obzir većinu preporuka o kojima je raspravljano na fokus grupama i validacionom sastanku. Ove preporuke takodje prepoznaju i uzimaju u obzir značaj koordinacije sa drugim projektima koje finansira EU ili međunarodna zajednica, na temu lokalnog ekonomskog i razvoja zapošljavanja u sjevernoj regiji. Na primjer, takav je 'Reforma tržišta rada i razvoj radne snage', projekat EU za razvoj lokalnog zapošljavanja i strategija za razvoj ljudskih

resursa u Mojkovcu, Bijelom Polju, Pljevljima i Beranama; 'Regionalna agencija za razvoj Bjelasice, Komova i Prokletija, Berane i Kolašin', koji finansira Austrijska agencija za razvoj; 'Unapredjenje stručne obuke u turizmu i poljoprivredi na sjeveroistoku Crne Gore', koji finansira Luksemburška agencija za razvoj; i 'Program za lokalni ekonomski razvoj' koji je USAID pokrenuo 2010.g. radi jačanja sektora poljoprivrede i turizma na sjeveru. Ovi projekti imaju potencijal da predstave primjere dobre prakse i sinergije za saradnju na konkretnim aktivnostima od zajedničkog interesa koje se tiču lokalnog zapošljavanja/ekonomije.

Preporuke programske politike započinju od najopštijih programskih politika i kreću se ka specifičnijim, pri čemu se svjesno izbjegava isticanje nadležnosti pojedinih institucija ili zainteresovanih strana (aktera). Preporuke obuhvataju kombinaciju raznih mjera koje treba preduzeti na nacionalnom, regionalnom i lokalnim nivoima, kao i kratkoročne, srednjeročne i dugoročne mjere. Prirodno, na crnogorskoj vladi i lokalnim vlastima je da ih organizuju, i osmisle i sprovedu neophodne naredne aktivnosti. Sve zajedno, čine sveobuhvatan i integrisan paket programskih politika koje kombinuju oblasti ekonomije, tržišta rada, socijalne zaštite, kao i obrazovanja i osposobljavanja. Ovo je upravo isti pristup koji na terenu imaju i programske politike EU, i nadamo se da će takodje pomoći donatorima u osmišljavanju i sprovođenju sopstvenih programskih politika u zemlji.

Imajući na umu ciljeve druge faze ovog projekta, uzeti su u obzir i posebni komentari sa validacionog sastanka u Kolašinu. Većina učesnika na sastanku podržala je ideju 'lokalnog partnerstva' kao suštinu bilo koje inicijative, ali su otvoreno iskazali da žele konkretnije aktivnosti sa direktnom korišću po dugotrajno nezaposlene, a ne izradu još neke strategije na papiru. Imajući u vidu značajne sektore za ovu regiju, turizam i poljoprivredu su sektori u kojima će se u budućnosti intervenisati. Na raspravama obje fokus grupe kao i na validacionom sastanku, učesnici su dali mnoge sugestije i preporuke u vezi sa programskim politikama, mjerama, projektnim idejama, marketinškom i investicionom podrškom lokalnoj poljoprivredi i turizmu. Međutim, većina ovih sugestija spada pod nadležnost drugih organizacija: Ministarstva poljoprivrede i ruralnog razvoja i Ministarstva održivog razvoja i turizma. Stoga ostale državne agencije treba da se uključe u buduće mjere.

Preporuka 1. Jači naglasak i veći broj mjera u okviru inicijativa za lokalni razvoj

Postoji potreba za bolje osmišljenim inicijativama za lokalni razvoj za sjevernu regiju koja zaostaje za ostalim crnogorskim regijama u pogledu mnogih objektivnih socio-ekonomskih indikatora. Nacionalne programske politike treba da uzmu u obzir specifičnosti ove regije, i, ukoliko je potrebno, mogu se uspostaviti posebna pravila, mjere i projekti radi postizanja boljih rezultata u ovoj regiji. U tom okviru, 'Strategija regionalnoj razvoja' usvojena 2010.g. pruža mogućnost centralnoj upravi da javne usluge prilagodi potrebama pojedinačnih regija. Dalje, tekući donatorski projekti usmjereni na razvoj lokalne ekonomije, zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa na sjeveru, sadrže vrijedne mehanizme i/ili instrumente (npr. lokalne strategije, agencije za lokalni razvoj, pilotska preduzeća na lokalnom nivou i stručne škole/kursevi obuke) za bilo koje buduće intervencije. Takodje, 'Strategiju za razvoj opštine Rožaje' treba razraditi u pogledu njenih dostignuća i nedostataka, tako da posluži kao primjer prakse iz koje će se učiti za buduće intervencije.

Četiri primjera međunarodne dobre prakse koji su prezentirani u Poglavlju 7 su vrijedni kao materijal za učenje za sjevernu regiju, međutim mogućnosti za prenošenje te prakse treba bolje procijeniti u slučaju sprovođenja u Crnoj Gori. Kao zaključak, bilo koja konkretna buduća aktivnost treba da obuhvati perspektivu 'razvoja lokalnog zapošljavanja' u Crnoj Gori, uključujući sve relevantne aktere u datoj lokalnoj zajednici.

Preporuka 2. Racionalizacija sistema socijalne zaštite

Činjenica je da se izvjestan broj fizički sposobnih registrovanih nezaposlenih bavi sezonskim i/ili neprijavljenim radom dok istovremeno prima socijalnu pomoć. Stoga se 'formalni posao' ne isplati dovoljno ovim pojedincima (budući da se uglavnom zapošljavaju na nisko plaćenim privremenim poslovima) a socijalna pomoć koju izvjesne grupe primaju zaista može djelovati demotivišuće po traženje posla. Za njih je znatno pogodnije da kombinuju socijalna primanja sa dodatnom zaradom od privremenih neformalnih angažmana. Država treba da definiše jasne i precizne kriterijume u pogledu ostvarivanja prava na socijalnu pomoć, koje će u potpunosti sprovoditi njene institucije. Kao primjer, novčana naknada za nezaposlene može se odvojiti od socijalne pomoći/dječjeg dodatka ili minimalnog dohotka za siromašne (možda uvesti i poseban 'socijalni karton' kao u Srbiji). Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti može se dopuniti na način da se fizički sposobnim pojedincima, koji su ispod određene starosne granice i imaju izvjesno obrazovanje, uskrate ova davanja tako da se ta sredstva mogu usmjeriti ljudima kojima su zaista potrebna. Na kraju, prisutna je svakako i potreba za bližom saradnjom između institucija CSR, ZZZCG, lokalnih uprava i inspektora rada i na lokalnom i na nacionalnom nivou, sve sa ciljem efikasnijeg pružanja usluga. Ovo može pomoći rastu stopa aktivnosti i zaposlenosti, smanjenju zavisnosti od socijalnih davanja i promovisanju radne etike, posebno među mladima.

Preporuka 3. Rješavanje pitanja neregistrovanih poslovnih aktivnosti i neformalne zaposlenosti

Neregistrovane poslovne aktivnosti i neformalna zaposlenost mogu funkcionisati kao slamka spasa u vremenima teškim za ekonomiju, ali takodje stvaraju ozbiljnu prepreku za dugoročan i održiv socio-ekonomski razvoj. Predstavljaju neloyalnu konkurenciju registrovanim preduzećima, gubitak prihoda za državne institucije, i stvaraju samo

niskokvalitetne i nisko plaćene poslove koje većina radnika ne može smatrati 'pristojnim'. Razvoj smislene programske politike u ovoj oblasti zahtijeva duboko poznavanje uzroka i glavnih aktera neformalnog sektora. Kada se oni upoznaju, može se osmisliti kombinacija programa na temelju 'štapa i šargarepe', i uslovna podrška za rast može se pružiti mikro i malim preduzećima. Ova podrška može se pružati u više oblika: poreske olakšice, niži troškovi rada, razvoj vještina, osposobljavanje za biznis, pristup kreditima, itd. Istovremeno se postojeće mjere mogu strožije sprovesti, ili se mogu uvoditi nove programske politike za ove poslovne aktivnosti. U tom pogledu može pomoći razvoj pravnog okvira za radno angažovanje imigrantske radne snage.

Preporuka 4. Više investicione i preduzetničke podrške za promovisanje otvaranja novih radnih mjesta u ovoj regiji

Kao što je raspravljano na fokus grupama, ova regija ima potrebu za ulaganjem u neke ključne oblasti sa ciljem otvaranja svog ekonomskog potencijala: npr. infrastrukturu (naročito puteve i željeznički saobraćaj). Mnoge studije takodje potvrđuju da ova regija, uz odgovarajuće investicije (lokalne, nacionalne ili strane) ima ogroman ekonomski potencijal u sljedećim sektorima: poljoprivredi, preradi hrane, gradjevinarstvu, drvopreradi i turizmu. Stoga centralna uprava, sa svim relevantnim institucijama i sektorima poslovanja, treba da se okupi i postigne dogovor o određenim sektorskim strategijama i aktivnostima posebno osmišljenim za ovu regiju. Pored toga, preduzetništvo (naročito medju mladim ljudima) treba podsticati radi promovisanja otvaranja više novih radnih mjesta. Moglo bi biti više podrške za započinjanje biznisa i samozapošljavanje kroz osnivanje biznis inkubatora, ili bi 'centri za razvoj preduzetništva ili razvoj MSP' mogli biti jedan od osnovnih ciljeva budućih intervencija u ovoj regiji. Centralna uprava može razmotriti izmjene i mjere programske politike za lakše dolaženje do kreditne podrške u ovoj regiji, bilo od javnih ili privatnih institucija, za osobe koje imaju kapaciteta i sposobnosti za samozapošljavanje.

Preporuka 5. Razvoj kapaciteta za djelotvornije aktivne mjere tržišta rada institucija za zapošljavanje

ZZZCG, MRSS i druge relevantne institucije sprovode razne aktivne mjere tržišta rada za nezaposlene – one npr. obuhvataju subvencije za zapošljavanje koje dobijaju poslodavci, javne radove, mjere obuke i prekvalifikacije, profesionalnu orijentaciju i savjetovanje, itd. Međutim, efikasnost i djelotvornost ovih mjera nisu u potpunosti jasni u pogledu rezultata (tj. obuka ne pomaže u nalaženju posla) a nema istraživanja sa ocjenjivanjem njihovog uticaja. Ove mjere takodje nose rizik od jalovih troškova, efekta supstitucije, efekta istiskivanja i pristrasne selekcije ('creaming')²⁶, ukoliko se sprovede bez usmjeravanja na teško zapošljive (npr. dugotrajno nezaposlene, žene, osobe sa invaliditetom). U ovom kontekstu, može se pružiti podrška institucionalnom kapacitetu ZZZCG i MRSS, naročito na lokalnom nivou, radi evaluacije uticaja njihovih aktivnih politika tržišta rada uopšte, i izrade djelotvornijih novih programa. Mjere kao što su pružanje direktnih ili indirektnih subvencija za zapošljavanje (npr. poreskih olakšica, plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje na određeni period i ostalih), izrada programa javnih radova ili programa obuke (kriterijuma za prihvatljivost, vrste obuke ili posebnog sektora), zahtijevaju pažnju da bi se izbjegli gore navedeni rizici. I na centralnom i na lokalnim nivoima treba ojačati kapacitet ZZZCG za preduzimanje dubljih i sektorskih istraživanja tržišta rada i preduzeća, kao što su analiza lanca vrijednosti za razvoj biznisa, analize potreba za vještinama i obukom, uključujući detaljnije konsultacije sa lokalnim poslodavcima. Takve vještine neophodne su za razvoj djelotvornih strategija u ekonomskim sektorima.

Preporuka 6. Obrazovanje i obuka koji više odgovaraju potrebama tržišta rada

Kao što je potvrđeno u mnogim studijama i istraživanjima, uključujući i ovaj izvještaj, prisutan je nasklad između ponude radne snage i tražnje za određenim obrazovnim profilima i nivoima. Izgleda da su većem dijelu crnogorske ekonomije potrebni 'kvalifikovani radnici' sa diplomama srednjih ili viših stručnih škola, dok tražnja za univerzitetskim profilima opada. Međutim, takodje je istina da se sa najvišim rizikom od nezaposlenosti suočavaju lica sa osnovnim i srednjim obrazovanjem (i opštim i stručnim). Ova kretanja takodje važe i za sjevernu regiju i tri obuhvaćene opštine. Većina traženih zanimanja je u oblasti trgovine, poljoprivrede, prerade hrane, gradjevinarstva, drvoprerade i turizma. Stoga bi se jači naglasak mogao staviti na dobar kvalitet tehničkog i osposobljavanja u VET-u, kao i na praktične vještine koje se stiču na radnom mjestu u ovim sektorima. Povećanje produktivnosti ovih poslova takodje je od ključne važnosti budući da je to jedini način da se povećaju niske zarade, tako da 'kvalifikovani radnici' mogu popuniti slobodna radna mjesta i zamijeniti uvezenu radnu snagu. Pored toga, pominje se potreba da se unaprijede ključne vještine i kompetencije mladih koji pohađaju formalno obrazovanje, i to u oblastima ICT, stranih jezika, analitičkih i kritičkih vještina, timskog rada, itd. Tome može pomoći postrožavanje uslova za prijem na univerzitet i razvoj kriterijuma kvaliteta za akreditovanje institucija visokog obrazovanja.

²⁶ **Jalovi troškovi:** Ishodi programa ne donose ništa što se inače ne bi desilo u njihovom odsustvu. Na primjer, trošenje javnih sredstava na nezaposlene koji bi se zaposlili i bez subvencije. **Efekat supstitucije:** Radnik na subvencionisanom radnom mjestu se mijenja za radnika koji se ne subvencionise i koji bi i inače bio angažovan. Neto efekat u zapošljavanju je tako nula. **Efekat istiskivanja:** Ovo se obično odnosi na istiskivanje na tržištu proizvoda. Firma sa subvencionisanom radnom snagom povećava proizvodnju, ali istiskuje proizvodnju firmi koje rade bez subvencionisanih radnika. Ovo se takodje može desiti kada se pojedincima daje pomoć da započnu biznis čime se smanjuje redovno zapošljavanje u nekom drugom dijelu ekonomije kroz konkurenciju na tržištu roba. **Pristrasna selekcija ('creaming'):** Na ishode programa utiču neprimjetni faktori gdje se samo-selekcija vrši prema polu, obrazovanju, ili se biraju oni pojedinci za koje postoji najveća vjerovatnoća da uspiju ('creaming' efekat).

Preporuka 7. Podsticanje veće mobilnosti radne snage (u pogledu zanimanja i geografskih područja)

Izveštaj pokazuje nisku mobilnost radne snage među zanimanjima i regijama. Primarni razlog za ograničenu geografsku mobilnost radne snage nadjen je u niskim zaradama i dnevnicama na mahom sezonskim i privremenim poslovima, tako da se mobilnost radi posla ne isplati dovoljno. Dalje, nezaposlene žene (uglavnom udate i zrele životne dobi) podvlače da bi za njih bilo neprihvatljivo da podju u druge opštine radi sezonskog posla zato što moraju brinuti o svojim porodicama. Iz tih razloga, može se osmisliti čitav niz mjera za promovisanje veće profesionalne i geografske mobilnosti radne snage, naročito mladih ljudi: promovisanje mobilnosti mladih, ambiciozniji programi obuke za poboljšanje vještina, obuka i prekvalifikacija na radnom mjestu, davanje subvencija za prevoz i smještaj onih koji su spremni da prihvate zaposlenje u drugoj regiji, itd. Takodje bi trebalo podsticati transparentniji, konkurentniji i na zaslugama zasnovan proces zapošljavanja, i u javnom i u privatnom sektoru, a sa ciljem prevazilaženja problema prijavljenog nepotizma i diskriminacije po osnovu starosne dobi.

Preporuka 8. Razvoj posebno prilagodjenih mjera za rješavanje specifičnih potreba dugotrajno nezaposlenih (i žena) u ovoj regiji

Iako ZZZCG sprovodi mnoge aktivne mjere tržišta rada, izgleda da se na isti način primjenjuju na sve vrste nezaposlenih. Budući da su dugotrajno nezaposlenima potrebne veoma specifične, usmjerene i prilagodjene usluge, aktuelne usluge mogu ne biti djelotvorne ukoliko se pažljivo ne prilagode njihovim specifičnim potrebama. Dugotrajno nezaposleni su jedna od najteže zapošljivih grupa, te stoga samo usmjerena i visokokvalitetna obuka u traženim sektorima mogu biti od pomoći, naročito kursevi obuke nakon kojih se, u saradnji sa poslodavcima, garantuje zaposlenje. Potrebni su i posebno savjetovanje i profesionalna orijentacija fokusirani na dugotrajno nezaposlene – ‘individualni akcioni planovi’. Druge vrste aktivnosti su obuka za samozapošljavanje i paketi za započinjanje sopstvenog biznisa, radi stimulisanja otvaranja novih radnih mjesta, kao i subvencije za poslodavce, usmjerene samo na dugotrajno nezaposlene i odredjene poslove i sektore. Subvencije za zapošljavanje i državna podrška kapacitetima za dnevnu brigu o djeci naročito su značajni za dugotrajno nezaposlene žene. Potrebna je ‘aktivacija’ kroz mjere koje će dovesti do toga da se formalni rad isplati, dok može pomoći postrožavanje kriterijuma za sticanje prava na socijalnu pomoć za fizički zdrave pojedince sa izvjesnim obrazovanjem.

Preporuka 9. Angažovanje lokalnih aktera i zainteresovanih strana kroz izradu i sprovođenje konkretnih zajedničkih aktivnosti i razvoja lokalnog kapaciteta za samo-pomoć

Bilo je jasno iz ovog istraživanja da postoji potreba za razvojem kapaciteta i angažovanjem lokalnih aktera kroz osmišljavanje i sprovođenje konkretnih zajedničkih aktivnosti. Jedna konkretna aktivnost mogla bi biti u turizmu i/ili poljoprivredi u sjevernoj regiji, moguće u jednoj od tri obuhvaćene opštine. Iako o posebnom pod-sektoru mogu odlučiti relevantne nacionalne i lokalne vlasti (npr. da li će to biti ekološka poljoprivreda, proizvodnja borovnica, proizvodnja mlijeka i mliječnih proizvoda, suvenira i pletiva za potrebe turizma), takva aktivnost mora obuhvatiti sljedeće komponente: (i) uspostavljanje ‘radne grupe’ sa predstavnicima lokalnih vlasti, javnih institucija, socijalnih partnera i poslodavaca iz relevantnih sektora; (ii) uključivanje relevantnih udruženja poslodavaca i posredničkih aktera u strukturisane rasprave o načinima razvoja lokalnog okruženja za biznis i kreiranju funkcionalnog zapošljavanja; (iii) izrada lokalnog biznis plana uključujući analizu lanca vrijednosti i istraživanje biznisa i marketinga u datom sektoru; (iv) identifikacija nedostajućih vještina i analiza potreba za obukom u predloženom sektoru, i povezivanje sa organizatorima obuke; i (v) izrada i sprovođenje posebnog programa obuke u traženoj oblasti za dugotrajno nezaposlene. Mogu se dodati dodatni moduli obuke za samozapošljavanje ili započinjanje biznisa, uključujući strategije za marketing u biznisu. Rezultate obuke treba detaljno pratiti i ocjenjivati radi utvrđivanja ukupnog finalnog efekta.

PRILOZI

PRILOG 1. INICIJALNI SASTANAK, PODGORICA, 23. SEPTEMBAR 2010. – SPISAK UČESNIKA

Br.	Ime i prezime	Pozicija
1	Vladimir Radovanić	Pomoćnik ministra za tržište rada i zapošljavanje Ministarstvo rada i socijalnog staranja
2	Bojana Racković	Samostalna savjetnica Ministarstvo rada i socijalnog staranja
3	Carsten Olsen	Vodja tima IPA projekat Reforma tržišta rada i razvoj radne snage
4	Meri Lorenčić	IPA projekat Reforma tržišta rada i razvoj radne snage
5	Jovan Kostić	Viši savjetnik Zavod za zapošljavanje Crne Gore
6	Nevena Šuković	Viša savjetnica Zavod za zapošljavanje Crne Gore
7	Vukica Jelić	Direktorica Biroa rada Podgorica Zavod za zapošljavanje Crne Gore
8	Branka Šćekić	Direktorica Biroa rada Berane Zavod za zapošljavanje Crne Gore
9	Hamid Kujević	Viši savjetnik, Kancelarija Rožaje Zavod za zapošljavanje Crne Gore
10	Jasmina Jevrić	Viša savjetnica za nezaposlene, Kancelarija Plav Zavod za zapošljavanje Crne Gore
11	Ranko Šćepanović	Viši savjetnik, Kancelarija Kolašin Zavod za zapošljavanje Crne Gore
12	Šemso Hot	Predsjednik lokalnog povjereništva Rožaje Savez sindikata Crne Gore (SSSCG)
13	Emil Redžematović	Predstavnik lokalnog povereništva Plav Savez sindikata Crne Gore (SSSCG)
14	Evgenia Petkova	ETF
15	Lizzi Feiler	ETF
16	Harry Theotokatos	ETF konsultant, Međunarodni ekspert za tržište rada
17	Dragana Radević	ETF konsultant, Nacionalni ekspert za tržište rada
18	Srđan Perić	ETF konsultant, Nacionalni stručnjak za podršku na projektu
19	Vesna Popov	Prevodilac
20	Nada Radovanić	Rukovodilac Centra za ljudske resurse Zavod za zapošljavanje Crne Gore
21	Danka Čulafić	Biro rada Podgorica Zavod za zapošljavanje Crne Gore
22	Goran Bubanja	Zavod za zapošljavanje Crne Gore

PRILOG 2. SPISAK ZINTERESOVANIH AKTERA

Nacionalni nivo

- Ministarstvo rada i socijalnog staranja
- Zavod za zapošljavanje Crne Gore
- Ministarstvo ekonomije, Sektor za regionalni razvoj
- Unija poslodavaca
- Privredna komora Crne Gore
- Montenegro biznis alijansa
- Savez samostalnih sindikata Crne Gore
- Socijalni savjet
- Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća

Lokalni nivo

- Opština Rožaje
- Opština Plav
- Opština Kolasin
- Biroi rada ZZZCG u odabranim opštinama
- Centri za socijalni rad u odabranim opštinama
- Predstavnici poslodavaca
- Regionalni biznis centar u Rožajama

Nevladine organizacije

- Fondacija za razvoj sjevera (FORS)
- Regionalna agencija za razvoj regiona Bjelasice i Komova

Medjunarodne organizacije

- Evropska Komisija, Projekat Reforma tržišta rada i razvoj radne snage
- UNDP, Program Ekonomija i okruženje za održivi razvoj
- GIZ, Projekat ekonomskog razvoja
- USAID (LED projekat)
- Caritas
- FAO projekat

I akteri sa lokalnog i sa nacionalnog nivoa su pozvani da učestvuju u raspravama lokalnih fokus grupa. Svi akteri su pozvani da učestvuju u lokalnoj radionici.

PRILOG 3. SMJERNICE ZA RASPRAVU NA FOKUS GRUPI ZA INSTITUCIJE I POSLODAVCE

Ciljna grupa: predstavnici institucija koji su od posebnog značaja za studiju i preduzetnici iz odabranih opština.

1. Uvod (5 min.)

- Dobar dan (kratko predavljanje onoga koji vodi fokus grupu)
- Upoznavanje sa projektom i koncepcijom fokus grupe

U saradnji izmedju Ministarstva rada i socijalnog staranja Crne Gore i ETF-a, specijalizovane agencije Evropske Unije, koja pruža savjetodavne usluge i pomoć na polju reforme ljudskog kapitala, pokrenut je projekat pod nazivom 'Borba protiv dugotrajne nezaposlenosti u slabije razvijenoj sjevernoj regiji Crne Gore'. Vi ste pozvani da učestvujete u ovoj raspravi koja će nam omogućiti da steknemo uvid i shvatimo ukupnu situaciju iz ugla predstavnika institucija i preduzetnika iz odabranih opština.

Ukupni ciljevi sastoje se u davanju doprinosa jačanju lokalnih kapaciteta za analizu tržišta rada i izgradnju održivih regionalnih mreža za lokalne inicijative u zapošljavanju. Ovim se nastoji pružiti podrška izradi i pripremi posebnih projekata i programa na lokalnom nivou za borbu protiv dugotrajne nezaposlenosti i povećanje učešća žena na tržištu rada.

Stoga ćemo danas razgovarati o nezaposlenosti i situaciji u oblasti zapošljavanja u vašoj opštini. Rasprava će trajati 90 minuta i snimaće se diktafonom. Ovo je neophodno radi kasnijeg prisjećanja svega što je rečeno. Na osnovu današnje rasprave sačinimo izvještaj u kome će biti prikazani isključivo stavovi grupe tako da možete biti u potpunosti uvjereni u povjerljivost svega što kažete.

Voljeli bismo da svako od vas kaže svoje mišljenje. Takodje je poželjno da razgovarate medju sobom. Ukoliko se ne slažete sa ostalima, slobodno iznesite svoje neslaganje iako vam se niko u tom trenutku ne obraća. Moj zadatak je da čujem mišljenje svakog od vas. Ovdje nema tačnih i netačnih odgovora, jer nas zanima stav vaše institucije/preduzeća. Mišljenje svakog od vas je važno i biće uzeto u obzir prilikom pisanja izvještaja. Molim vas da govorite glasno da bi se moglo čuti sve što kažete. Prije nego što počnemo, zamoliću vas da isključite ili utišate svoje mobilne telefone.

2. Upoznavanje sa učesnicima (5 min.)

- Predstavljanje učesnika fokus grupe (ime, institucija/preduzeće u kojem učesnik radi, na kojoj poziciji i koliko dugo). Svaki učesnik treba da napiše svoje ime na posebnom kartonu i stavi ga ispred sebe, kako bi svi ostali mogli da vide njegovo/njeno ime u toku cijelog trajanja fokus grupe.

3. Predstavljanje institucija (10 min.)

- Koje su osnovne aktivnosti/djelatnost u vezi sa tržištem rada?
- Sa kojim institucijama imate najbolju saradnju? Objasnite odnos medju institucijama (na primjer, saradnja na institucionalnom nivou, na *ad hoc* nivou, po pojedinačnom zahtjevu).
- Projekti u oblasti zapošljavanja u dotičnoj opštini. Da li ste prethodno bili uključeni u bilo kakve slične projekte?

Pitanja za poslodavce:

- Kada je osnovano vaše preduzeće?
- Koja je njegova osnovna djelatnost?
- Koliko zaposlenih ima u vašem preduzeću?
- Na koji način su došli do tog posla? Kao članovi porodice, po preporuci prijatelja, po oglasu za slobodno radno mjesto?
- Da li u vašem preduzeću ima više muškaraca ili žena?
- Koji je procenat žena u ukupnoj strukturi zaposlenih u vašem preduzeću?
- Koje kriterijume je trebalo da zadovolje da bi se zaposlili u preduzeću i obavljali taj posao?
- Da li ste zadovoljni uslugama Zavoda za zapošljavanje?
- Da li ste imali poteškoća u pronalaženju radnika određenih profila?
- Kakvo je vaše iskustvo prilikom zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih?
- Pod kojim uslovima biste zaposlili dugotrajno nezaposleno lice?

4. Postojeća situacija u oblasti privrednih aktivnosti/ekonomije u opštini (15 min.)

- Kako biste ocijenili postojeće ekonomske aktivnosti u vašoj opštini?
- Koji su osnovne aktivnosti/privredne djelatnosti u vašoj opštini? Koji privredni sektor zapošljava najviše radnika?
- Koji su pozitivni aspekti privrede u vašoj opštini?
- Koji su negativni aspekti privrede u vašoj opštini?
- Koja privredna grana predstavlja pokretač rasta za budući period? (Privredne grane koje će u narednom periodu biti glavni faktori razvoja, koje će povući i druge grane da doprinesu smanjenju nezaposlenosti)

5. Postojeća situacija na tržištu rada u regiji (15 min.)

- Kako biste ocijenili trenutno stanje na tržištu rada u vašoj opštini?
- Ima li pozitivnih aspekata na tržištu rada? Koji su, sa vašeg stanovišta, pozitivni aspekti u vašoj opštini?
- Koji su negativni aspekti na tržištu rada? Koji su, sa vašeg stanovišta, negativni aspekti tržišta rada u vašoj opštini?
- Koji su osnovni problemi u zapošljavanju? Nedostatak radnih mjesta, ukupna ekonomska situacija ili neadekvatna radna snaga?
- Koji se obrazovni profili najviše traže? Ili, da li postoji nedostatak nekih obrazovnih profila?
- Koje vrste osnovnih vještina nedostaju radnoj snazi?
- Kojim segmentima populacije nezaposlenih je neophodna pomoć (dugotrajno nezaposleni, žene, itd.)?
- Koja vrsta pomoći je najneophodnija dugotrajno nezaposlenima i onima na evidenciji Centra za socijalni rad?

6. Naučene lekcije u kreiranju prethodnih i aktualnih ekonomskih mjera (15 min.)

- Da li su ekonomske mjere rezultirale smanjenjem nezaposlenosti?
- Kakve su bile te mjere? Dajte kratak opis.
- Koji su rezultati postignuti ovim mjerama? Da li su zadovoljena očekivanja?
- Koji su pozitivni aspekti preduzetih mjera?
- Da li je bilo problema u sprovođenju mjera? Navedite.
- Na osnovu iskustva, pri sprovođenju ostalih i sličnih mjera, na koje aspekte treba obratiti najviše pažnje? Navedite lokalne mjere s kojima ste upoznati (u vašoj opštini). Da li ste upoznati s mjerama koje se sprovode na nacionalnom nivou ili u nekoj drugoj zemlji, a koje pokazuju pozitivne rezultate?
- Koja vrsta privredne aktivnosti najviše odgovara regiji kojoj živite?
- Koju vrstu biznisa bi trebalo razvijati u vašoj opštini?
- Kakvo je vaše iskustvo sa projektima vezanim za kreiranje novih mogućnosti za biznis?
- Vaši predlozi za bolje funkcionisanje tržišta rada.
- Kratak opis projekata u kojima ste učestvovali i nešto što ste naučili.

7. Potencijali, realne i praktične lokalne ekonomske inicijative (15 min.)

- Koje su vaše ideje za razvoj lokalne inicijative?
- Sa vašeg stanovišta, šta bi moglo povećati zaposlenost u vašoj opštini, naročito kada je riječ o ženama i dugotrajno nezaposlenima?
- Da li biste vi/vaše preduzeće učestvovali u nekom sličnom projektu i postali član na aktivnostima vezanim za smanjenje nezaposlenosti?
- Imate li predlog/sugestiju sa ciljem sprovođenja realne i praktične lokalne ekonomske inicijative na način koji bi bio od koristi ne samo dugotrajno nezaposlenim ženama već i ostalim nezaposlenim licima?
- Koji su neophodni preduslovi za pokretanje ovakve inicijative?
- Koje institucije bi trebalo uključiti? Koja bi institucija trebalo da bude nosilac?
- Da li je vaša institucija spremna za učešće u ovoj inicijativi? Koji bi, konkretno, bio vaš doprinos?
- Koje aktivnosti su neophodne za postizanje ciljeva definisanih ovom inicijativom?
- Da li postoje ograničenja u sprovođenju ove inicijative? Koje su glavne prepreke sprovođenju ove lokalne inicijative?
- Sa vašeg stanovišta, koje institucije bi trebalo uključiti u razvoj lokalnih inicijativa?
- Koja institucija bi bila glavni nosilac ili vodeća institucija u razvoju lokalne inicijative?

8. Proces i resursi za pokretanje ideje o lokalnom ekonomskom razvoju (10 min.)

- Struktura, proces i resursi za pokretanje ideje o lokalnom ekonomskom razvoju
- Da li biste učestvovali na nekom budućem projektu, inicijativi ili bilo kojem vidu saradnje?
- Sugestije i preporuke

9. Izražavanje zahvalnosti učesnicima i završetak rasprave

PRILOG 4. SMJERNICE ZA RASPRAVU NA FOKUS GRUPI ZA CILJNE GRUPE

Ciljna grupa: pojedinci koji su registrovani kao dugotrajno nezaposleni, neaktivni i korisnici socijalne pomoći koji su sposobni i voljni da rade.

1. Uvod (5 min.)

- Dobar dan (kratko predstavljanje onoga koji vodi fokus grupu)
- Upoznavanje sa projektom i koncepcijom fokus grupe

U saradnji između Ministarstva rada i socijalnog staranja Crne Gore i ETF-a, specijalizovane agencije Evropske Unije, koja pruža savjetodavne usluge i pomoć na polju reforme ljudskog kapitala, pokrenut je projekat pod nazivom 'Borba protiv dugotrajne nezaposlenosti u slabije razvijenoj sjevernoj regiji Crne Gore'. Vi ste pozvani da učestvujete u ovoj raspravi koja će nam omogućiti da steknemo uvid i shvatimo ukupnu situaciju iz ugla nezaposlenih.

Ukupni ciljevi sastoje se u davanju doprinosa jačanju lokalnih kapaciteta za analizu tržišta rada i izgradnju održivih regionalnih mreža za lokalne inicijative u zapošljavanju. Ovim se nastoji pružiti podrška izradi i pripremi posebnih projekata i programa na lokalnom nivou za borbu protiv dugotrajne nezaposlenosti i povećanje učešća žena na tržištu rada.

Stoga ćemo danas razgovarati o nezaposlenosti i situaciji u oblasti zapošljavanja u vašoj opštini. Rasprava će trajati 90 minuta i snimaće se diktafonom. Ovo je neophodno radi kasnijeg prisjećanja svega što je rečeno. Na osnovu današnje rasprave sačinimo izvještaj u kome će biti prikazani isključivo stavovi grupe tako da možete biti u potpunosti uvjereni u povjerljivost svega što ovdje kažete.

Voljeli bismo da svako od vas kaže svoje mišljenje. Takodje je poželjno da razgovarate medju sobom. Ukoliko se ne slažete sa ostalima, slobodno iznesite svoje neslaganje iako vam se niko u tom trenutku ne obraća. Moj zadatak je da čujem mišljenje svakog od vas. Ovdje nema tačnih i netačnih odgovora, jer nas zanima vaš lični stav. Mišljenje svakog od vas je važno i biće uzeto u obzir prilikom pisanja izvještaja. Molim vas da govorite glasno da bi se moglo čuti sve što kažete. Prije nego što počnemo, zamoliću vas da isključite ili utišate svoje mobilne telefone.

2. Upoznavanje sa učesnicima (5 min.)

- Predstavljanje učesnika fokus grupe (ime, starosna dob, obrazovanje, broj članova porodice, hobi, interesovanja, koliko dugo su nezaposleni ili da li su na evidenciji Centra za socijalni rad). Svaki učesnik treba da napiše svoje ime na posebnom kartonu i stavi ga ispred sebe, kako bi svi ostali mogli da vide njegovo/njeno ime u toku cijelog trajanja fokus grupe.

3. Zagrijavanje (10 min.)

- Šta podrazumijevate pod pojmom 'rad'?
- Koje vrste benefita imaju zaposlena lica pored novca?
- Kakva su iskustva vaših prijatelja ili komšija koji su zaposleni?
- Šta je to što ih motiviše da obavljaju svoj posao? Da li svi rade u svojoj struci?
- Kako vaši nezaposleni prijatelji i rođjaci provode svoje slobodno vrijeme?

4. Iskustva pojedinaca sa zaposlenošću ili nezaposlenošću (15 min.)

- Kakvo je vaše radno iskustvo? Koliko ste dugo radili u tom preduzeću? Na kojoj poziciji?
- Da li ste imali redovnu platu ili je to bio neki vid honorarnog zaposlenja?
- Šta je glavni razlog prestanka vašeg radnog odnosa?
- Šta ste učinili nakon što ste izgubili posao?
- Nakon prestanka rada, da li ste dobili otpremninu ili pronašli zaposlenje u nekom drugom preduzeću?

Ukoliko je odgovor 'Ne':

- Koji je glavni razlog vaše nezaposlenosti?
- Sa vašeg stanovišta, koje su glavne prepreke prilikom zapošljavanja? (Podstaći ispitanike da obrazlože sledeće prepreke: sredina, posvećenost porodici i nedovoljno obrazovanje.)
- Koji su osnovni zahtjevi za zaposlenje?
- Koji su najpoželjniji poslovi iz vaše perspektive?

5. Vještine i znanje (15 min.)

- Sa vašeg stanovišta, šta je poslodavcima presudno za zapošljavanje nekog lica?
- Koje vještine se najviše traže?
- Da li vaše vještine i znanje zadovoljavaju potrebe lokalnih poslodavaca?
- Da li biste voljeli da učestvujete u nekoj obuci? Navedite kojoj.
- Da li ste nekada pohađjali dodatne kurseve u vidu dokvalifikacije ili prekvalifikacije? (kursevi računara, stranih jezika, razni zanati). Iskustva sa kurseva.
- Da li ste imali prilike da učestvujete u nekom seminaru koji bi unaprijedio vaše vještine? Iskustvo sa tih seminara.

Mjere za dodatno osposobljavanje (5 min.)

- Koje institucije nedostaju u vašoj opštini?
- Da li biste voljeli da pohađjate neku obuku ili seminar sa ciljem sticanja dodatnih vještina?
- Gdje biste voljeli da nadjete zaposlenje? Navedite svoje polje interesovanja.

6. Stavovi o aktuelnom stanju ekonomije i tržišta rada u regiji (15 min.)

- Na skali od 1-10, kako biste ocijenili situaciju na tržištu rada u vašoj opštini (ocjena 10 znači jako dobro)?
- Da li ste upoznati sa brojem nezaposlenih?
- Navedite djelatnosti i usluge koji su sve više zastupljeni u vašoj opštini?
- Navedite pozitivne i negativne strane sredine u kojoj živite.

- Kakvi su potencijali vaše opštine?
- Da li nedostaju neke institucije?
- Koja su preferencijalna zanimanja u vašoj opštini?

7. Iskustvo sa zavodom za zapošljavanje (10 min.)

- Da li u vašoj opštini postoje kancelarije biroa rada ili centra za socijalni rad?
- U kojoj mjeri ste upoznati sa njihovim aktivnostima?
- Kakvo je vaše iskustvo sa njima?
- U čemu se sastojala pomoć koju su vam pružili?
- Koje mogućnosti pružaju biro rada i centar za socijalni rad?
- Ako neki od njih primaju socijalnu pomoć, zatražite detalje. (Koliko često je primaju? Koji je iznos socijalne pomoći?)
- Da li ste upoznati s njihovim projektima?
- Kada ste posljednji put dobili neki poziv, informaciju, savjetovanje ili usmjeravanje sa njihove strane?
- U kojoj mjeri vam je njihova podrška bila od koristi?

8. Iskustvo sa centrom za socijalni rad (10 min.)

- Da li u vašoj opštini postoje centri za socijalni rad?
- U kojoj mjeri ste upoznati sa njihovim aktivnostima?
- Kakvo je vaše iskustvo sa njima?
- U čemu se sastojala pomoć koju su vam pružili?
- Kada ste posljednji put dobili neki poziv, informaciju, savjetovanje ili usmjeravanje sa njihove strane?
- U kojoj mjeri vam je njihova podrška bila od koristi?
- Koliko često primete socijalnu pomoć?

9. Koja vrsta podrške vam nedostaje i kakva podrška vam je potrebna? (10 min.)

- Da li u vašoj opštini ima organizacija ili udruženja koji djeluju na tržištu rada?
- Da li postoji neka NVO ili savjetodavna služba za borbu protiv nezaposlenosti?
- Konkretno, koja vrsta podrške vam nedostaje?

10. Započinjanje sopstvenog biznisa (15 min.)

- Da li ste nekada razmišljali o započinjanju sopstvenog biznisa?
- Koja vrsta djelatnosti bi to bila?
- Koja vrsta podrške vam je konkretno potrebna?
- Da li mislite da imate dovoljan nivo znanja i vještina da biste započeli privatni biznis?
- Da li vam je potrebno usavršavanje u nekoj oblasti?
- Da li ste član nekog udruženja ili sindikata?
- Da li se bavite nekim zanatom ili hobbijem koji vam donosi prihod?

11. Sugestije (5 min.)

- *Pitanje za sve učesnike:* Da li imate neku sugestiju ili viziju kako biste poboljšali svoju poziciju na tržištu rada?
- Da li ste aktivni u traženju zaposlenja?
- Da li vjerujete u moto – ‘posao se ne čeka, posao se traži’?
- Vaše sugestije za buduće korake i akcione planove na lokalnom nivou?
- Šta očekujete od budućnosti?

12. Izražavanje zahvalnosti učesnicima i završetak rasprave

PRILOG 5. SPISAK LOKALNIH AKTERA KOJI SU UČESTVOVALI U RASPRAVI NA FOKUS GRUPI

Kolašin, 18. novembar 2010.

Br.	Ime i prezime	Institucija/pozicija
1	Ranko Šćepanović	Kancelarija biroa rada u Kolašinu, šef kancelarije, savjetnik za rad sa poslodavcima
2	Veselin Peković	Unija slobodnih sindikata u Kolašinu, predsjednik
3	Duško Šćepanović	Centar za socijalni rad, šef kancelarije u Kolašinu
4	Goran Rakočević	Fabrika vode Lipovo, finansijski sektor
5	Darko Bulatović	Vila Jelka, vlasnik i generalni direktor
6	Dragomir Reljić	Hotel Čile – Draha d.o.o., vlasnik i generalni direktor
7	Slavko Janković	Kolašin resort 1850, rukovodilac
8	Spasa Vlahović	Hotel Bianca, računovodstvo
9	Jelena Krivčević	Regionalna agencija za razvoj Bjelasice i Komova, izvršni

Rožaje, 22. novembar 2010.

Br.	Ime i prezime	Institucija/pozicija
1	Mevljuda Cikotić	Opština, Sekretarijat za preduzetništvo i ekonomiju, generalni sekretar
2	Rašid Muljević	Lokalni biznis centar, pomoćnik direktora
3	Hamid Kujević	Kancelarija biroa rada, viši savjetnik
4	Mahmut Kalač	Centar za socijalni rad, direktor
5	Kaljević Bešić	Unija slobodnih sindikata, predstavnik
6	Šefkija Škrijelj	Unija slobodnih sindikata u Bijelom Polju za Rožaje i Plav, predstavnik (nastavnik)
7	Selman Murić	Urban Design Institute, generalni direktor
8	Bajram Lukač	Ekobrvnare, d.o.o. (drvoprerada), generalni direktor
9	Hasim Dacić	Bota d.o.o. (stručno osposobljavanje odraslih u oblasti drvoprerade), generalni direktor
10	Kenan Pepić	Jelakomerc – drvoprerada, pomoćnik direktora
11	Husein Sinanović	Udruženje inženjera drvoprerade, predsjednik
12	Almer Kalač	Acos, d.o.o., projektovanje i dizajn, generalni direktor

Plav, 23. novembar 2010.

Br.	Ime i prezime	Institucija/pozicija
1	Salih Šabović	Opština, Sekretarijat za preduzetništvo
2	Jasmina Jevrić	Kancelarija biroa rada, savjetnik za evidenciju i posredovanje
3	Sead Šabović	Lokalni biznis centar, šef kancelarije
4	Branka Đukić	Centar za socijalni rad, direktor
5	Goran Čulafić	Unija slobodnih sindikata, predsjednik
6	Emil Redžematović	Centar za kulturu i Unija slobodnih sindikata
7	Fikret Canović	Bivši Camp Lake views, d.o.o. i Monstat (Zavod za statistiku Crne Gore)
8	Ajla Hakaj	Restoran, šef
9	Hala Sandženka	Turistička agencija Mimoza, vlasnik
10	Esmira Rugovac	Turistička organizacija, direktor

PRILOG 6. SPISAK DUGOTRAJNO NEZAPOSLENIH KOJI SU UČESTVOVALI U RASPRAVI NA FOKUS GRUPI

Kolašin, 18. novembar 2010.

Br.	Ime i prezime	Status
1	Šćepanović Ana	Nezaposlena
2	Bulatović Slavica	Nezaposlena
3	Mulević Veselinka	Korisnik socijalne pomoći
4	Milinković Verica	Korisnik socijalne pomoći
5	Bojić Ljubomir	Korisnik socijalne pomoći
6	Perišić Marija	Korisnik socijalne pomoći
7	Antonijević Nataša	Neaktivni radnik (ne traži posao)
8	Janjušević Olivera	Neaktivni radnik (ne traži posao)
9	Kruščić Dragana	Nezaposlena
10	Šćepanović Milana	Nezaposlena

Rožaje, 22. novembar 2010.

Br.	Ime i prezime	Status
1	Ajsela Luboder	Nezaposlena
2	Zineta Agić	Nezaposlena
3	Ismeta Demeić	Nezaposlena
4	Senida Honsić	Nezaposlena
5	Mirzeta Murić	Korisnik socijalne pomoći
6	Rasim Luboder	Neaktivni radnik (ne traži posao)
7	Amel Dedeić	Neaktivni radnik (ne traži posao)
8	Igbala	Neaktivni radnik (ne traži posao)
9	Orhan	Neaktivni radnik (ne traži posao)
10	Senad	Neaktivni radnik (ne traži posao)
11	Fahreta	Neaktivni radnik (ne traži posao)

Plav, 23. novembar 2010.

Br.	Ime i prezime	Status
1	Hakanjin Fatmira	Nezaposlena
2	Joksimović Ljubinka	Nezaposlena
3	Deljanin Ahmet	Nezaposlen
4	Palavrtić Sabina	Nezaposlena
5	Murković Nurija	Korisnik socijalne pomoći
6	Radžić Galjo	Korisnik socijalne pomoći
7	Kandić Sanela	Korisnik socijalne pomoći
8	Redžepagić Šehrija	Neaktivni radnik (ne traži posao)
9	Stanišić Branko	Neaktivni radnik (ne traži posao)
10	Musić Zineta	Neaktivni radnik (ne traži posao)

PRILOG 7. VALIDACIONI SASTANAK, KOLAŠIN, 2. MART 2011. – SPISAK UČESNIKA

Br.	Ime i prezime	Pozicija
1	Ranka Pavićević	Viši savjetnik, Ministarstvo rada i socijalnog staranja
2	Carsten Olsen	Vodja timar, IPA projekat Reforma tržišta rada i razvoj radne snage
3	Vukica Jelić	Direktorica, Biroa rada Podgorica, ZZZCG
4	Branka Ščekić	Direktorica, Biroa rada Berane, ZZZCG
5	Hamid Kujević	Viši savjetnik, Lancelarija Rožaje, ZZZCG
6	Jasmina Jevrić	Viši savjetnik za nezaposlene, Kancelarija Plav, ZZZCG
7	Ranko Šćepanović	Viši savjetnik, Predstavnik, Kancelarija Kolašin, ZZZCG
9	Ljiljana Nišavić	ZZZCG
10	Šemso Hot	Savez sindikata Crne Gore (SSSCG), predsjednik lokalnog povjereništva Rožaje
11	Emil Redžematović	Savez sindikata Crne Gore (SSSCG), predstavnik lokalnog povjereništva Plav
12	Bulatović Darko	Vila Jelka, Kolasin
13	Spasa Vlahović	Hotel Bianca, Kolasin
14	Jelena Krivčević	Regionalna agencija za razvoj Bjelasice i Komova
15	Thomas Pornschlegel	Regionalna agencija za razvoj Bjelasice i Komova, konsultant za izgradnju kapaciteta
16	Almir Šutković	Lokalni biznis centar, Rožaje
17	Rašid Mujević	Lokalni biznis centar, Rožaje
18	Mahmut Kalač	Direktor, Centar za socijalnu zaštitu, Rožaje
19	Kenan Pepic	Jelakomerc, Rožaje
20	Selman Murić	Institut za urbanizam, Rožaje
21	Hasim Dacić	Bota d.o.o. (stručno osposobljavanje odraslih u oblasti drvoprerade), Rožaje
22	Salih Šabović	Opština, Sekreterijat za preduzetništvo, Plav
23	Branka Đukić	Centar za socijanu zaštitu, Plav
24	Goran Čulafić	Unija slobodnih sindikata (SSSCG), predsjednik lokalnog povjereništva Plav
25	Hale Hakaj	Restoran Krojet, Plav
26	Esmira Rugovac	Turistička organizacija, Plav
27	Evgenia Petkova	ETF
28	Ummuhan Bardak	ETF
29	Harry Theotokatos	ETF Konsultant, Međunarodni ekspert za tržište rada
30	Dragana Radević	ETF Konsultant, Nacionalni ekspert za tržište rada
31	Srdjan Perić	ETF, Nacionalni ekspert za podršku projektu
32	Aleksandra Racković Mugoša	Prevodilac

SPISAK SKRAĆENICA

ARS	Anketa o radnoj snazi koju sprovodi Monstat
BDP	Bruto domaći proizvod
CSR	Centar za socijalni rad
DSI	Direktne strane investicije
EK	Evropska Komisija
ETF	Evropska fondacija za obuku
EU	Evropska Unija
FORS	Fondacija za razvoj sjevera Crne Gore
ISSP	Institut za strateške studije i prognoze
Monstat	Zavod za statistiku Crne Gore
MOP	Materijalno obezbjeđenje porodice
MRSS	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
MSP	Mala i srednja preduzeća
NVO	Nevladine organizacije
UNDP	Razvojni program Ujedinjenih Nacija
VET	Stručno obrazovanje i osposobljavanje
ZZZCG	Zavod za zapošljavanje Crne Gore

REFERENCE

- Ćetković, J. i Nikčević G., 'The Montenegrin Labor Market' [Crnogorsko tržište rada], *Montenegrin Journal of Economics*, No 11, Vol. VI, Podgorica, 2010.g., str. 91-100.
- EBRD (Evropska banka za obnovu i razvoj), *Montenegro country assessment 2010-11*, [online], www.ebrd.com/pages/research/publications/flagships/transition/montenegro.shtml
- Ecotec Research & Consulting, *Fresh Approaches to Employment Activation and Sustainable Communities: Lessons for the Competitiveness and Employment Regions* [Novi pristupi aktivaciji zapošljavanja i održivim zajednicama: lekcije za konkurentnost i zapošljavanje u regijama], Birmingham, Velika Britanija, novembar 2006.g.
- ETF (Evropska fondacija za obuku), *Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.g.
- Evropska Komisija, *Practical Handbook on Developing Local Employment Strategies in Malta* [Praktični priručnik za razvoj lokalnih strategija za zapošljavanje na Malti], Brisel, 2009.g.
- Evropska Komisija, 'Labour Market Reform and Workforce Development for Montenegro' [Reforma tržišta rada i razvoj radne snage u Crnoj Gori], Nacrt početnog izvještaja, 1. avgust 2010–31. januar 2011.g.
- FORS (Fondacija za razvoj sjevera Crne Gore), 'Socio-ekonomska analiza sjevera Crne Gore', Podgorica, jun 2008.g.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje, Sektor za finansiranje i ugovaranje EU projekata, 'Lokalna partnerstva za zapošljavanje – faza 3 – Operativni program za razvoj ljudskih resursa 2007-2009, Instrument za predpristupnu pomoć (IPA), 2009.g.
- Ministarstvo ekonomije, 'Strategija regionalnog razvoja Crne Gore 2010-2014', Vlada Crne Gore, Podgorica, 2010.g.
- Monstat (Zavod za statistiku Crne Gore), 'Anketa o radnoj snazi za 2. i 3. kvartal 2010.g.', Monstat, Podgorica, 2010.g.
- MRSS (Ministarstvo rada i socijalnog staranja), 'Analiza nezaposlenosti u Crnoj Gori', Podgorica, decembar 2009.g.
- NVO Natura – Regionalni centar javnog zastupanja, 'Komparativna analiza regiona u Crnoj Gori, uz poseban naglasak na sjeverni region', Kolašin, 2004.g.
- OECD (Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj) LEED Forum on Partnerships and Local Governance, 'Croatia Local Partnerships for Employment' [Hrvatska, Lokalna partnerstva za zapošljavanje], *Forum Partnerships 2009: country fact-sheets*, 2009.g., www.forumpartnerships.zsi.at/attach/croatia.pdf
- Svjetska banka, 'Social Safety Nets in the Western Balkans: Design, Implementation and Performance?' [Mreže socijalne sigurnosti na Zapadnom Balkanu: dizajn, sprovođenje i funkcionisanje], nacrt izvještaja, Svjetska banka, jun 2010.g.
- Tar, D., 'Nacionalni izvještaj o programskim politikama, institucijama i procesima za SARD u srbijanskim Karpatima', Održivi poljoprivredni i ruralni razvoj u planinskim regijama (SARD-M) i Organizacija za hranu i poljoprivredu (FAO), avgust 2007.g.
- UNDP i CEED (Centar za preduzetništvo i ekonomski razvoj), *The Impact of the Crisis on the Labour Market in Montenegro* [Uticaj krize na tržište rada u Crnoj Gori], maj 2010.g.
- ZZZCG (Zavod za zapošljavanje Crne Gore), 'Istraživanje o tržištu rada, kvalifikacijama i potrebama za obrazovanjem i obukama u oblasti turizma i ugostiteljstva', ZZZCG, Podgorica, 2009.g.
- ZZZCG (Zavod za zapošljavanje Crne Gore), 'Istraživanje o poslodavcima 2009/2010', ZZZCG, Podgorica, 2010.g.
- ZZZCG (Zavod za zapošljavanje Crne Gore), *Mjesečni statistički bilten*, ZZZCG, Podgorica, jun 2010.g.

CONTACT US

Further information can be found on the ETF website:

www.etf.europa.eu

For any additional information please contact:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

E info@etf.europa.eu

F +39 011 630 2200

T +39 011 630 2222

