



CRNA GORA

RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI
IZVJEŠTAJ EVROPSKE FONDACIJE ZA OBUKU

***Europe Direct is a service to help you
find answers to your questions
about the European Union***

**Freephone number (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers or these calls may be billed.

More information on the European Union is available on the Internet (<http://europa.eu>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

ISBN: 978-92-9157-594-7
doi:10.2816/14715

© European Training Foundation, 2011.

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Italy

© Cover photos: ETF/A. Jongsma

CRNA GORA

RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI

IZVJEŠTAJ EVROPSKE FONDACIJE ZA OBUKU

EVGENIA PETKOVA, LIZZI FEILER, SØREN NIELSEN

Tekst završen u avgustu 2010.g.

PREDGOVOR

Ovaj izvještaj govori o budućnosti Crne Gore. Koji su to izbori koje treba napraviti u pogledu obrazovanja mladih, kako obrazovni sistem može bolje zadovoljiti potrebe tržišta rada, šta treba uraditi vezano za cjeloživotno učenje i kako Crna Gora treba da rješava problem nezaposlenih ili ugroženih kategorija stanovništva na tržištu rada? Pozdravljam ovaj interesantan i vrijedan dokument, za koji sam siguran da će značajno doprinijeti naporima Crne Gore za pristupanje Evropskoj uniji.

Ovaj izvještaj, koji je pripremio ETF na zahtjev Direktorata za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti, Evropske Komisije, nastoji da prikaže objektivnu sliku, ponekada oštru, stanja u oblasti razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori. Analiza je sveobuhvatna i jasna, kao i konzistentno zasnovana na činjenicama i brojkama. Pregled takođe ima za cilj davanje opcija i preporuka za buduću strategiju razvoja ljudskih resursa.


Izvještaj naglašava probleme sa kojima je suočena Crna Gora, istovremeno potvrđujući njen veliki potencijal. Kao takav, izvještaj predstavlja izazove i zahtjeve u pogledu budućih promjena.

Smatramo da će ovaj izvještaj pomoći Crnoj Gori, koja još uvijek nije dobila status zemlje kandidata, da napreduje ka srednjoročnom operativnom programom za razvoj ljudskih resursa, obrađujući njene postojeće nedostatke i pripremajući je za predstojeće izazove. Svi takvi programi treba da se razrade u saradnji sa svim relevantnim stakeholderima, a posebno sa socijalnim partnerima.

Od 2007. godine, Instrument za predpristupnu pomoć (IPA) podržava pet oblasti politika, uključujući razvoj ljudskih resursa (komponenta IV). Ovim instrumentom pomaže se zemljama kandidatima da ispune zahtjeve EU, a naročito da se pripreme za korišćenje Evropskog socijalnog fonda.

Smatram da će ovaj nezavisni izvještaj pomoći Crnoj Gori u njenim pripremama za IPA-u i konkretizovati programiranje i povezane izbore. Progres vezan za programiranje će uskoro jasno pokazati da su resursi od osnovnog značaja za ostvarivanje rezultata. Uspostavljanje moderne uprave, uz primjenu odgovornosti i transparentnosti, kao ključnih principa, od vitalnog je značaja.

Realan progres u pogledu programiranja, partnerstva i institucionalnog kapaciteta za upravljanje Evropskim socijalnim fondom trebao bi da bude veoma pozitivan signal za Evropsku uniju. Nadam se da će ovaj odličan izvještaj pomoći Crnoj Gori upravo u ovom pogledu.


13/10/10 -

Generalni direktor
Robert VERRUE

UVOD

U proteklih 15 godina, proces proširenja EU obezbijedio je čvrste dokaze da su ljudski resursi izuzetno važni u širokom spektru reformi koje su se sprovodile u zemljama na njihovom putu ka članstvu u EU. Trenutno, zapadni Balkan i Turska ulažu ogromne napore da ovlada potencijalom svog ljudskog kapitala i maksimiziraju njegov doprinos ekonomskom i socijalnom blagostanju.

Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Evropske Komisije, zatražio je od ETF-a da pripremi izvještaj o razvoju ljudskih resursa u Crnoj Gori. Ovo je ETF-u pružilo mogućnost da sagleda razvoj ljudskih resursa kao cilj i sredstvo reformi za približavanje EU. Ovaj izvještaj reflektuje ETF-ovo shvatanje glavnih izazova razvoja ljudskih resursa u zemlji, u odnosu na opšti cilj pristupanja EU, kao i nastojanja da se postigne održivi rast, poveća blagostanje i osnaži socijalna kohezija. Nadam se da će nalazi i zaključci izvještaja biti od koristi za zadatak IPA programiranja Evropske komisije i nacionalni proces utvrđivanja politika.

Izvještaj je pripremljen od strane ETF tima za Crnu Goru. Fokusira se na uzajamno djelovanje dva glavna aspekta razvoja ljudskih resursa: obrazovanje i obuku sa aspekta cjeloživotnog učenja i zapošljavanje. Izvještaj takođe odražava značaj jednakih mogućnosti u društvu za kvalitet razvoja ljudskih resursa i uzima u obzir i inkluzivnost sistema obrazovanja i obuke, kao sistema zapošljavanja u Crnoj Gori.

Relevantni nacionalni i međunarodni dokumenti, istraživanja i studije obezbijedili su čvrst okvir referenci za ovaj izvještaj. U procesu prikupljanja aktuelnih informacija i prilikom verifikacije glavnih nalaza i zaključaka, eksperti ETF-a si konsultovali i uključili glavne nacionalne stakeholdere. Tokom serije misija u Crnoj Gori, između novembra 2009. i februara 2010., ETF tim je vodio intervjue i diskusije sa predstavnicima Ministarstva rada i socijalnog staranja, Ministarstva prosvjete i nauke, Ministarstva za evropske integracije, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Centra za stručno obrazovanje, Zavoda za školstvo, obrazovnih institucija i biroa rada, glavnim socijalnim partnerima i organizacijama građanskog društva, kao i EU Delegacijom u Podgorici i bilateralnim i međunarodnim donatorima. Nacrt izvještaja je bio predmet diskusije na nacionalnoj radionici održanoj 22. juna u Podgorici.

U ime ETF, željela bi da se zahvalim Generalnom direktoratu za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Evropske komisije, što nam je povjerila pripremu ovog izvještaja. Takođe bi željela da se zahvalim svim ekspertima i institucijama u Crnoj Gori na njihovoj saradnji, učešću i vrijednom doprinosu koji su dali ovom izvještaju. Ubijedena sam da se ovaj izvještaj može efikasno koristiti za donošenje bolje potkrijepljenih odluka i sprovođenje aktivnosti, kako na evropskom, tako i na nacionalnom nivou. Istovremeno, željela bi da naglasim značaj kontinuiteta u procesu donošenja odluka na nacionalnom nivou, u svim fazama: formulisanje politika, implementacija, monitoring i evaluacija, kao i da pružim uvjerenje Crnoj Gori da će ETF nastaviti da pruža podršku u fostering razvoju ljudskih resursa u zemlji.



Madlen Serban
Direktor ETF-a
Oktobar 2010.

SADRŽAJ

PREDGOVOR	3
UVOD	5
KRATAK PREGLED	11
1. POLITIČKA I SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA	13
1.1 Politička situacija u EU, regionu i zemlji	13
1.2 Demografska kretanja i tokovi	13
1.3 Ekonomska kretanja i tokovi, i efekti ekonomske krize.	14
Spisak tabela i grafičkih prikaza	16
2. KLJUČNA PITANJA PROGRAMSKE POLITIKE, STRATEGIJE I IZAZOVI U OBRAZOVANJU I OSPOSOBLJAVANJU SA STANOVIŠTA CJELOŽIVOTNOG UČENJA	19
2.1 Ulaganje u ljudski kapital.	19
2.2 Strategije cjeloživotnog učenja, širenje ponude obrazovanja i osposobljavanja, i priznavanje kvalifikacija.	20
2.3 Pitanja i strategije u vezi sa osipnicima iz obrazovanja	21
2.4 Pitanja i strategije u vezi sa pristupom srednjem stručnom obrazovanju i njegovim kvalitetom.	22
2.5 Pitanja i strategije u vezi sa pristupom visokom obrazovanju i njegovim kvalitetom . . .	24
2.6 Pitanja i strategije u vezi sa učenjem u školama i nastavnicima	25
2.7 Sistem profesionalnog savjetovanja i orijentacije	26
2.8 Institucionalni kapaciteti ministarstava i njihovih agencija, socijalnih partnera i organizacija civilnog društva u oblasti obrazovanja i osposobljavanja	26
Spisak tabela	27
3. KLJUČNA PITANJA PROGRAMSKE POLITIKE, STRATEGIJE I IZAZOVI U ZAPOŠLJAVANJU	35
3.1 Osnovne karakteristike tržišta rada: struktura zaposlenosti i nezaposlenosti	35
3.2 Dimenzije fleksigurnosti.	37
3.3 Pitanja i strategije u vezi sa otvaranjem novih radnih mjesta	39
3.4 Institucionalni aranžmani i kapaciteti u oblasti politike zapošljavanja.	39
Spisak tabela i grafičkih prikaza	40

4. KLJUČNA PITANJA PROGRAMSKE POLITIKE, STRATEGIJE I IZAZOVI U VEZI SA SOCIJALNOM UKLJUČENOŠĆU	55
4.1 Opšte inicijative i programi u programskoj politici za ranjive grupe	55
4.2 Pitanja i strategije u vezi sa socijalnom uključenosti u obrazovanju	56
4.3 Pitanja i strategije u vezi sa socijalnom uključenosti u zapošljavanju	57
4.4 Pitanja i strategije u vezi sa regionalnom kohezijom	58
Spisak tabela i grafičkih prikaza	58
5. MEDJUNARODNE I GLAVNE BILATERALNE DONATORSKE INTERVENCIJE	63
5.1 Projekti iz zapošljavanja koje finansira EU	63
5.2 Projekti iz obrazovanja i osposobljavanja koje finansira EU	63
5.3 Podrška visokom obrazovanju iz EU	63
5.4 Ostale donatorske aktivnosti i projekti	63
5.5 Inicijative ETF-a u oblasti razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori	63
6. SREDNJEROČNI IZAZOVI I CILJEVI (PETOGODIŠNJA PERSPEKTIVA)	65
6.1 Osnovni izazovi	65
6.2 Osnovni ciljevi prema nacionalnim dokumentima.	67
6.3 Implikacije po institucionalne kapacitete i razvoj kapaciteta	69
7. STRATEŠKI PRIORITETI I PREPORUKE	71
7.1 Obrazovanje i obuka iz perspektive cjeloživotnog učenja	71
7.2 U susret dobro funkcionirajućem i inkluzivnom tržištu rada	73
7.3 Podsticanje socijalne inkluzije	75
SPISAK KORIŠĆENIH SKRAĆENICA	77
BIBLIOGRAFIJA/REFERENCE	81

SPISAK TABELA

Tabela 1.1: Koeficijenti zavisnosti u Crnoj Gori (2000.–2008.)	16
Tabela 1.2: Starosna struktura stanovništva u Crnoj Gori 2001.–2031.	16
Tabela 1.3: BDP Crne Gore (2001.–2008.)	17
Tabela 1.4: BDP Crne Gore (2000.–2008.) po ekonomskom sektoru (% BDP-a).	17
Tabela 1.5: IPA zemlje i EU-27 - Makroekonomski indikatori	18
Tabela 2.1: Budžet Ministarstva prosvjete i nauke u 2008.	27
Tabela 2.2: Broj studenata u visokom obrazovanju u Crnoj Gori prema izvorima finansiranja.	27
Tabela 2.3: Obrazovni sistem u Crnoj Gori	28
Tabela 2.4: Organizovanje i administracija sistema obrazovanja i obuke u Crnoj Gori	29
Tabela 2.5: Stanovništvo staro 15 godina i više prema stečenom obrazovanju i starosti, 2009.	30
Tabela 2.6: Programi učenja i obrazovanja odraslih u Crnoj Gori	30

Tabela 2.7:	Ukupan broj učenika predškolskim ustanovama, osnovnim i srednjim školama u Crnoj Gori.	32
Tabela 2.8:	Bruto stopa upisa u predškolske ustanove, osnovne i srednje škole u Crnoj Gori.	32
Tabela 2.9:	Učinak Crne Gore u programu PISA 2006.	32
Tabela 2.10:	Broj studenata u Crnoj Gori upisanih u institucije visokog obrazovanja u 2008/09.	33
Tabela 2.11:	IPA zemlje i mjerila EU u oblasti obrazovanja	33
Tabela 3.1:	Broj stanovnika i zaposlenost	40
Tabela 3.2:	Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti, 2004–2009	40
Tabela 3.3:	Nezaposlenost prema godinama starosti i polu	41
Tabela 3.4:	Nesklad ponude i potražnje: nivo kvalifikacija registrovanih nezaposlenih i slobodna radnih mjesta	42
Tabela 3.5:	Trajanje nezaposlenosti (% registrovanih nezaposlenih, 2007., 2008.).	43
Tabela 3.6:	Broj dugoročno nezaposlenih lica (duže od 1 godine, u hiljadama), ARS i registrovana nezaposlenost, 2004.–2009	43
Tabela 3.7:	Stopa aktivnosti prema nivou obrazovanja, starosti i polu (EES indikator 17.M4).	44
Tabela 3.8:	Stopa zaposlenosti prema nivou obrazovanja, starosti i polu (EES indikator 17.M1, 17.M2)	45
Tabela 3.9:	Struktura zaposlenosti po sektorima	46
Tabela 3.10:	Stopa nezaposlenosti po nivou obrazovanja, starosti i polu (EES indikator 17.M3, 18.M1)	47
Tabela 3.11:	Udio nezaposlenih po nivou obrazovanja (% ukupnog nezaposlenog stanovništva)	48
Tabela 3.12:	Registrovana nezaposlenost, podaci javne službe za zapošljavanje, 2004–2009	49
Tabela 3.13:	Pregled aktivnih mjera tržišta rada koje implementira ZZZCG	50
Tabela 3.14:	Rashodi ZZZCG, 2005.–2010.	51
Tabela 3.15:	Teritorijalne razlike u pogledu nezaposlenosti, 2009.	51
Tabela 3.16:	Glavni sistemi socijalne pomoći i socijalne zaštite	52
Tabela 3.17:	Nivoi plata i uloga sindikata u utvrđivanju plata	52
Tabela 3.18:	Stope nezaposlenosti i pasivne mjere tržišta rada, 2008.	53
Tabela 3.19:	Crna Gora i EU mjerila u pogledu zaposlenosti (%)	54
Tabela 4.1:	Nemonetarni indikatori siromaštva, 2006. (%)	58
Tabela 4.2:	Stope siromaštva i socijalne ekskluzije među najugroženijim grupama.	59
Tabela 4.3:	Institucije specijalnog obrazovanja u Crnoj Gori.	59
Tabela 4.4:	Odabrani Laeken indikatori	60

SPISAK GRAFIČKIH PRIKAZA

Prikaz 1.1:	Živorodeni, umrli i prirodni prirastaj stanovništva u Crnoj Gori.	16
Prikaz 1.2:	Crna Gora: indeks ekonomske slobode za 2010.	17
Prikaz 3.1:	Stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti, 2004–2009	41
Prikaz 3.2:	Stope nezaposlenosti prema godinama starosti i polu, 2007–2009.	42
Prikaz 3.3:	Nivo kvalifikacija registrovanih nezaposlenih i slobodna radna mjesta, 2008	42
Prikaz 3.4:	Broj dugoročno nezaposlenih lica, ARSi registrovana nezaposlenost, 2004.–2009. (u hiljadama)	43
Prikaz 4.1:	Učenici sa posebnim obrazovnim potrebama upisani u redovne škole u 2007/08	61

KRATAK PREGLED

U skladu sa tematskim prioritetima operativnog programa Instrumenta za predpristupnu pomoć (IPA) za razvoj ljudskih resursa i misijom Evropske fondacije za obuku (ETF), cilj ovog nacionalnog izvještaja je da izvrši analizu u kojoj mjeri obrazovanje i osposobljavanje sa stanovišta cjeloživotnog učenja, zapošljavanje i socijalna uključenost doprinose razvoju ljudskih resursa u Crnoj Gori.

Crna Gora, zemlja od oko 630 000 stanovnika, prošla je kroz radikalne političke, ekonomske i socijalne transformacije u prethodnim godinama, i mirnim putem stekla nezavisnost 2006. godine. Ova zemlja uživa političku stabilnost, a pristupanje EU je nacionalna okosnica programske politike u reformskom procesu.

Crna Gora je uspješno okončala prvu fazu ekonomske tranzicije postizanjem makroekonomske stabilnosti i pokretanjem tržišnih reformi. Zahvaljujući direktnim stranim investicijama (DSI), period nakon sticanja nezavisnosti bio je period dvocifrene stope rasta. Sa turizmom kao pokretačem rasta, struktura ekonomije radikalno se promijenila tako da je sada 72,5% radne snage zaposleno u sektoru usluga. Mala i srednja preduzeća (MSP) čine 99,8% svih preduzeća i učestvuju u stvaranju bruto domaćeg proizvoda (BDP) sa 60,0%. Ekonomski procvat u periodu nakon sticanja nezavisnosti prekinula je globalna ekonomska kriza, a izgledi za brz i potpun oporavak nisu baš uvjerljivi. Prisutna je potreba za napuštanjem prethodnog modela rasta, koji je bio zasnovan na spoljašnjim pokretačima, i za preuzimanjem novog obrasca rasta koji se u većoj mjeri oslanja na domaće faktore kao što su intenziviranje inovacija, produktivnosti i znanja.

Ekonomski pad ponovo je doveo do rasta siromaštva. Postoje značajne razlike među regijama u pogledu ekonomskog razvoja i životnog standarda. Socio-ekonomska nejednakost utiče na pristup i učešće u obrazovanju i formalnom zapošljavanju. Romi, Aškelji i Egipćani, raseljena lica i osobe sa invaliditetom su među najsiromašnijim, najugroženijim i najmarginalizovanim grupama, a politike socijalne uključenosti uvedene su tek nedavno.

Tržište rada je u tranziciji doživjelo značajna pomjeranja. Strukturni nedostaci su prisutni, uz nisku stopu zaposlenosti (48,8%), nisko učešće žena i razlike među regijama. Iako je došlo do izuzetnog smanjenja nezaposlenosti, skorašnje ekonomsko usporavanje izazvalo je njen ponovni rast (na 19,1%), a prisutna je i visoka dugotrajna nezaposlenost (15,5% od ukupne radne snage) i nezaposlenost mladih (34,9%). Ove okolnosti uslovile su rano napuštanje tržišta rada od strane starijih radnika. Tržište rada je segmentirano, broj ugovora na određeno vrijeme raste a neformalno zapošljavanje je i dalje prisutno.

Primjenjuje se široka lepeza aktivnih mjera tržišta rada (AMTR), ali njih treba bolje usmjeriti ka ranjivim grupama. Sistem povezivanja tražilaca posla sa slobodnim radnim mjestima mora se dodatno unaprijediti. Element socijalne sigurnosti koji je dio pasivnih mjera tržišta rada još uvijek je slab, pri čemu mehanizam novčanih naknada za nezaposlenost obuhvata ograničen broj ljudi (korisnici kovčane naknade čine samo jednu trećinu registrovanih nezaposlenih), stopa kompenzacije zarade novčanom naknadom je niska, dok je sticanje prava na nju regulisano striktnim pravilima. Kapaciteti javnih službi za zapošljavanje stalno se unapređuju, ali, prema Anketi o radnoj snazi (ARS), njihove usluge ne dopiru do jedne trećine nezaposlenih. Treba sprovesti sveobuhvatne mjere aktivacije da bi se pristupilo problemima neaktivnosti, dugotrajne nezaposlenosti i regionalnih i rodni razlika. Nova i slobodna radna mjesta važan su uslov za djelotvorno aktiviranje nezaposlenih pojedinaca, ali uprkos komparativno povoljnim uslovima za biznis, ne otvara se dovoljan broj radnih mjesta. Politici zapošljavanja nedostaju koordinacija i strategija, izvodljivi ciljevi i djelotvorno sprovođenje; treba ojačati strateške kapacitete, kao i sisteme sprovođenja i praćenja.

S druge strane, sistemi obrazovanja i stručnog obrazovanja i osposobljavanja (VET), uprkos do sada sprovedenim reformama, ne zadovoljavaju adekvatno potrebe tržišta rada koje se stalno mijenjaju. Nedostaju sveobuhvatne analize potreba za vještinama koje bi poslužile kao osnov za politiku VET-a, dok komunikaciju između tržišta rada i VET-a treba poboljšati. Sistem posredovanja koji pružaju socijalni partneri još uvijek je previše slab, a postoji i potreba za razvojem kapaciteta za predviđanje potreba za vještinama u zemlji. Dok je revizija standarda zanimanja i kurikuluma u toku, osposobljavanje za praktične vještine, osposobljavanje za ključne kompetencije i ukupan kvalitet VET-a još uvijek nisu dovoljno razvijeni. Nedostaje savjetovanja i usmjeravanja u formalnom obrazovnom sistemu. Prisutna je goruća potreba za organizovanjem učenja odraslih na svim nivoima, pa iako je cjeloživotno učenje prioritet programske politike, puno toga ostaje da se uradi. Pokrenut je proces izrade nacionalnog okvira kvalifikacija (NOK).

Finansiranje obrazovanja i osposobljavanja iz javnih izvora, još uvijek uglavnom zasnovano na inputu, opada, dok se povećava potrošnja iz privatnih izvora. Decentralizovano upravljanje omogućilo je školama da više utiču na kurikulume, finansije i administraciju. Međutim, treba ojačati upravljanje školama, i modernizovati nastavni rad i učenje u školama. Ključni faktor su kompetencije nastavnika: treba ustanoviti adekvatno inicijalno obrazovanje nastavnika, a dalji razvoj kompetencija nastavnika ojačati na svim nivoima. Osposobljavanje za ključne kompetencije najrelevantnije je u kontekstu nastajućih potreba tržišta rada. Reforme obrazovanja su u cjelini pod velikim uticajem donatora, i u

okviru reformi napravljeno je puno dokumenata sa programskom politikom i strategijama. Crna Gora može imati koristi od razvoja sopstvenog kapaciteta za izradu i sprovođenje programske politike.

Pored toga, ovaj izvještaj formuliše izvjestan broj preporuka u odnosu na socijalnu uključenost, kao što su povećanje učešća ranjivih grupa u kvalitetnom obrazovanju i osposobljavanju i pristojnoj zaposlenosti, podrška regionalnoj koheziji kroz razvoj sveobuhvatnih

strategija za sjevernu regiju, i uvođenje socijalne uključenosti u glavne tokove.

Zaključna poruka ovog izvještaja je da, iako je u prethodne dvije decenije Crna Gora sprovela intenzivne reforme sa impresivnim rezultatima u sistemima obrazovanja, zapošljavanja i socijalne zaštite, ostaje više da se uradi sa ciljem uskladjivanja sa standardima EU i postizanja ukupnog cilja zemlje, a to je pristupanje EU.

1. POLITIČKA I SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA

1.1 POLITIČKA SITUACIJA U EU, REGIONU I ZEMLJI

Nedavno sticanje nezavisnosti mirnim putem

Crna Gora, prethodno republika u okviru Državne zajednice Srbije i Crne Gore, povratila je svoju nezavisnost na referendumu 21. maja 2006.g. Uprkos izvjesnim strahovanjima prije secesije, Crna Gora je u ovom trenutku politički stabilna i ekonomski održiva zemlja. U političkom pogledu Crna Gora je organizovana kao parlamentarna demokratija; na političkoj sceni vlada pluralizam. Demokratija, vladavina prava i poštovanje ljudskih i prava manjina postale su suštinske vrijednosti koje su utkane u novi Ustav usvojen oktobra 2007.g.

Medunarodno priznanje i izgledi vezani za EU

Glavna briga za Crnu Goru nakon sticanja nezavisnosti bila je da obezbijedi medunarodno priznanje svoje državnosti putem pristupanja velikim medunarodnim organizacijama i institucijama¹. Ubrzavanje učešća u procesu proširenja EU bilo je od primarnog značaja za zemlju. Savjet EU je 22. januara 2007. donio odluku o Evropskom partnerstvu sa Crnom Gorom, i Crna Gora je potpisala Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) sa EU (oktobra 2007., sa stupanjem na snagu 1.maja 2010.), Privremeni sporazum o trgovini i trgovinskim pitanjima (oktobra 2007.), Okvirni sporazum za instrument za predpristupnu pomoć (novembra 2007.), i sporazume o viznim olakšicama sa EU (septembra 2007.). U decembru 2009. crnogorski građani su dobili pravo na bezvizni ulazak i boravak u zemljama Šengena za period do 90 dana unutar 6 mjeseci. Crna Gora je zvaničnu aplikaciju za pristupanje EU podnijela 15. decembra 2008., dok je dobijanje mišljenja Komisije o crnogorskoj aplikaciji u toku i očekuje se da će tokom 2010. biti predato Savjetu.

Pokretači iz EU koji stoje iza nacionalnih reformskih procesa

Crna Gora je tokom protekle decenije prošla kroz solidnu tranziciju i reforme. Uspješno je postavila temelje tržišne ekonomije i ojačala demokratske institucije, i postepeno gradi kapacitet javne uprave da bi mogla ići u korak sa političkim, društvenim i ekonomskim transformacijama. Izgledi Crne Gore za članstvo u EU centralni su prioritet

zemlje i oblikuju njenu programsko-političku agendu. Čvrsta posvećenost procesu pristupanja EU, udružena sa ograničenim administrativnim i institucionalnim kapacitetima za njeno sprovođenje čine poseban okvir u kojem se odvijaju reforme razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori.

1.2 DEMOGRAFSKA KRETANJA I TOKOVI

Opadanje demografskog rasta, povećanje nivoa ljudskog razvoja

U 2008. Crna Gora je imala 628 804 stanovnika (MONSTAT, 2009b), uz nisku gustinu naseljenosti, nižu od polovine gustine naseljenosti u EU-27 (EUROSTAT, 2009a). Očekivani životni vijek je takodje niži nego u EU-27, za 6 godina niži za muškarce i za 8 godina niži za žene (EUROSTAT, 2009a). Crna Gora je u protekle dvije decenije svake godine bilježila rast broja stanovnika (**PRIKAZ 1.1**), no na duži rok se očekuje pad: prema prognozi UN o budućnosti svjetskog stanovništva, broj stanovnika će se povećati na 634 000 do 2030. ali se predviđa da će potom opasti na 618 000 u 2050.

Starosna struktura stanovništva se promijenila, pri čemu je udio starijih od 65 godina povećan sa 8,2% u 1991. na 11,9% u 2003. Udio starosne grupe od 14 i manje godina opao je sa 25,3% u 1991. na 20,6% u 2003., dok je broj radno sposobnog stanovništva povećan za 1,1%². Podaci o odnosu broja mladih, odnosno starih, i zaposlenih (TABELA 1.1), i očekuje se da se taj trend nastavi i u budućnosti kao rezultat dužeg životnog vijeka i opadajuće stope prirodnog priraštaja u Crnoj Gori (TABELA 1.2).

Crna Gora spada u grupu zemalja sa visokim nivoom ljudskog razvoja prema mjerenu UNDP (složeni indeks, koji se izračunava na osnovu indikatora očekivanog životnog vijeka, obrazovnog nivoa i prihoda; vrijednosti se kreću od 0 do 1). Štaviše, indeks ljudskog razvoja (HDI) Crne Gore posljednjih godina bilježi rast: dok je iznosio 0,802 u 2003., dostigao je 0,834 u 2007., čime je Crna Gora došla na 65. mjesto među 182 zemlje, ostavljajući za sobom Tursku i ostale zemlje Zapadnog Balkana osim Hrvatske (UNDP, 2009a).

1 Članstvo Crne Gore u organizacijama: OEBS – 21. jun 2006.; UN – 28. jun 2006.; EBRD – 6. septembar 2006.; MMF i Svjetska Banka – januar 2007.; Savjet Evrope – 11. maj 2007.; NATO – zvanični poziv za ulazak u Akcioni plan o članstvu u Alijansi, 4. decembar 2009.; Crna Gora je takodje postala član sljedećih organizacija: CEI (Centralnoevropska inicijativa), FAO (Organizacija UN za hranu i poljoprivredu), ILO/MOR (Medjunarodna organizacija rada), IMO/MPO (Medjunarodna pomorska organizacija), Interpol, IOC/MOK (Medjunarodni olimpijski komitet), IOM/MOM (Medjunarodna organizacija za migracije), UNESCO, UNHCR, UNIDO (Organizacija UN za industrijski razvoj), WHO/SZO (Svjetska zdravstvena organizacija), WIPO (Svjetska organizacija za intelektualnu svojinu), WMO/SMO (Svjetska meteorološka organizacija), i WTO/STO (Svjetska trgovinska organizacija) (kao posmatrač).

2 Proračun ETF-a na osnovu podataka MONSTAT-a.

Novo odredište za imigraciju radne snage

Od zemlje emigracije, Crna Gora je sada sve više odredište za radnike imigrante, uglavnom iz Srbije, Bosne i Hercegovine i Kosova (UNSCR 1244/99), što je rezultat većih zarada i deficita radne snage u zemlji prvenstveno u turizmu, poljoprivredi i gradjevinarstvu. U 2005. Crna Gora je po udjelu migranata u ukupnom stanovništvu (8,7%) bila ispred svih zemalja koje se nalaze u procesu proširenja EU (osim Hrvatske) (UNDP, 2009a). Prisustvo sezonskih migranata je i dalje značajna karakteristika crnogorskog tržišta rada, iako je njihov broj opao sa oko 40 000 u 2007. i 2008. na oko 16 000 u 2009.g.

Danas se procjenjuje da je iz Crne Gore emigriralo oko 55 000 radnika, dok je ukupan broj emigranata oko 130 000 – 140 000 (Kupiszewski et al., 2009). Prema Popisu 2003., preko 8,6% Crnogoraca živi ili radi u inostranstvu (MONSTAT, 2009b), uglavnom u EU i Sjevernoj i Latinskoj Americi. U prethodnom periodu su učinjeni napori da se uspostave veze sa crnogorskom dijasporom radi privlačenja investicija i održavanja veza sa domovinom (Kupiszewski et al., 2009).

Značajna etnička raznolikost

Prema Popisu 2003. najveći dio građana Crne Gore, njih 43,16%, izjašnjavaju se kao Crnogorci prema etničkom porijeklu, 31,99% kao etnički Srbi, 7,77% kao Bošnjaci, 5,03% kao Albanci, i 3,97% kao Muslimani. Zvanično etnički Romi čine samo 0,46% od ukupnog broja stanovnika, ili 2 826 lica (MONSTAT, 2009b), mada procjene (UNDP, 2009.; OSI, 2006.) navode da se njihov broj kreće između 11 001 i 13 510, što čini oko 1,75-2,02% stanovništva. Iako među različitim etničkim grupama u Crnoj Gori vlada poštovanje i tolerancija, etnička raznolikost predstavlja više izazov nego mogućnost za zemlju. Prema najnovijim podacima Vlade Crne Gore, u 2009. je u Crnoj Gori živjelo 24 282 raseljenih lica (UNDP, 2009.), što čini 3,86% stanovništva Crne Gore.

1.3 EKONOMSKA KRETANJA I TOKOVI, I EFEKTI EKONOMSKE KRIZE

Makroekonomska stabilnost postignuta, privatizacija skoro završena

Crna Gora je mala, otvorena, na uslugama zasnovana, prema dohotku viša srednja ekonomija (prema klasifikaciji Svjetske Banke) koja je u procesu prelaza na potpuno funkcionalnu tržišnu ekonomiju. Prva faza tranzicionih reformi je skoro završena, uz postignutu liberalizaciju cijena i makroekonomsku stabilnost i euro koji je uveden³ kao zvanična valuta (2002.). Do juna 2009. privatizovano je više od 85% kapitalne vrijednosti crnogorskih preduzeća: glavno industrijsko preduzeće (veliki kompleks za proizvodnju aluminijuma KAP), bankarski sektor, telekomunikacije, uvoz i distribucija goriva i naftnih

derivata, tržište kapitala (uključujući berze i brokerske kuće) i poljoprivreda su 100% u privatnom vlasništvu (MIPA, 2009.).

Dvocifreni rast BDP prije krize

U periodu od 2001. do 2006. rast ekonomije se odvijao po prosječnoj godišnjoj stopi od 3%. Period nakon sticanja nezavisnosti obilježen je većim rastom BDP, koji je dostigao dvocifrenu vrijednost (**TABELA 1.3**). U 2008. je BDP per capita od 4 908 EUR bio veći nego u ostalim zemljama Zapadnog Balkana osim Hrvatske (EUROSTAT, 2009c). U 2009. je prihod po glavi stanovnika u Crnoj Gori, mjeren standardom kupovne moći, porastao na 46% od prosjeka u EU-27, u poredjenju sa 41% u prethodnoj godini (Komisija evropskih zajednica, 2009.).

Stopa rasta BDP je prvenstveno vodjena značajnim povećanjem direktnih stranih investicija (DSI). Bruto DSI činile su 40% ukupnog crnogorskog BDP u 2007. (Svjetska banka, 2008.). U 2006. nijedna zemlja u Evropi ili Centralnoj Aziji nije privukla više DSI per capita od Crne Gore (Svjetska banka, 2008.). Nakon perioda prije sticanja nezavisnosti, kada je većina DSI dolazila kroz privatizacije (banke, telekomunikacije, i teška industrija), glavni priliv DSI poslije 2006. prvenstveno je bio usmjeren na visoke potencijale u turizmu i sa njima povezani sektor nekretnina, kao i bankarstvo (MMF, 2009.).

Značajno usporavanje nakon 2008., očekuje se spor oporavak

Globalna finansijska i ekonomska kriza ozbiljno je pogodila crnogorsku ekonomiju. Procvat nakon sticanja nezavisnosti, koji su aktivirale snažne reforme i značajni prilivi, uprkos tome je imao ograničenu osnovu i pogoršao je temeljne slabe tačke. Oštro pogoršanje u spoljašnjem okruženju nakon oktobra 2008. uslovlilo je ozbiljno smanjenje ekonomske aktivnosti, što je za rezultat imalo pad BDP od 5,3% u 2009. (Generalni direktorat za ekonomska i finansijska pitanja, 2010.). Evropska banka za obnovu i razvoj (EBRD) predviđa da će crnogorski BDP u 2010. rasti za marginalnih 0,1% što bi bila najniža cifra u regionu (EBRD, 2010.).

Potreba za daljim unapredjenjem poslovne klime

Od 1990-ih godina Crna Gora ostvaruje napredak u uspostavljanju ekonomije pogodne za biznis, sa niskim porezima i minimalnim uplivom države. Crna Gora je na 71. mjestu među 183 zemlje uključene u izvještaj Doing Business 2010. (Svjetska banka et al., 2009.), koji mjeri pogodnosti regulatornog okruženja za vođenje biznisa, i na 68. mjestu među 179 nacija u istraživanju o ekonomskim slobodama (**PRIKAZ 1.2**) koje sprovode Heritage Foundation i Wall Street Journal (2009.).

Prema Lisabonskom izvještaju Svjetskog ekonomskog foruma za 2010., Crna Gora je od cijele grupe zemalja koje nisu članice EU najbliže ispunjavanju kriterijuma Lisabonske strategije u vezi sa ekonomskim i strukturnim

3 Crna Gora koristi euro kao zvaničnu valutu, iako nije dio Eurozone.

reformama (SEF, 2010.). Uprkos ovim visokim brojevima bodova, Crna Gora i dalje pati od neefikasnih javnih službi, neadekvatne infrastrukture, nedovoljnog pristupa finansiranju, korupcije i neadekvatno osposobljene radne snage, i to su glavne prepreke vodjenju biznisa u zemlji (SEF, 2009a).

Obiman neformalni sektor i korupcija

Siva ekonomija je i dalje prisutna u značajnoj mjeri. Prema istraživanju iz 2005., neformalna ekonomija u Crnoj Gori činila je oko 25% registrovanog BDP. Neformalne aktivnosti su u nekim ekonomskim sektorima zastupljenije nego u ostalim, a to se odnosi na iznajmljivanje (38,1%), poljoprivredu (18,2%), ugostiteljstvo (19,1%), gradjevinarstvo (10,8%) i saobraćaj (9,6%) (ISSP, 2009.). Vjeruje se da se nekih 27% preduzeća iz sektora usluga u Crnoj Gori bori protiv neregistrovanih ili neformalnih preduzeća, dok skoro 11% svih preduzeća prepoznaje praksu konkurenata u neformalnom sektoru kao glavno ograničenje za održavanje i razvoj svog biznisa (Svjetska banka, 2009.).

Kao i u mnogim zemljama u tranziciji, ekonomija u sjenci i korupcija idu ruku pod ruku u Crnoj Gori. Široko je rasprostranjena percepcija korupcije u zemlji, naročito u upravi i sudstvu i u privatizaciji državnih preduzeća i konfliktom interesa u primjeni zakona; 23% lokalnih preduzeća vjeruje da se od njih očekuje da ponude poklone sa ciljem da bi potpisali neki ugovor sa državnom upravom (Svjetska banka, 2009.). Crna Gora je na 69. mjestu medju 180 zemalja prema Indeksu percepcije korupcije za 2009. koji izračunava Transparency International, pri čemu ima više bodova od Albanije, Bosne i Hercegovine, Bivše jugoslovenske republike Makedonije i Srbije, dok su ispred nje Turska i Hrvatska.

Razvoj ekonomije zasnovana na uslugama

Proteklih 15 godina tranzicije donijele su promjene u strukturi ekonomije. Kao što pokazuje **TABELA 1.4**, u 2000. je poljoprivreda učestvovala sa 12,5% u

crnogorskom BDP, dok je do 2008. njen udio opao na 8,9%. Nasuprot tome, udio sektora usluga u BDP povećao se sa 64,1% u 2000. na 73,2% u 2008. Ovi podaci ilustruju dubinu strukturne transformacije kroz koju je prošla crnogorska ekonomija, uspjeviši da postane – za razliku od većine zemalja Zapadnog Balkana – moderna ekonomija sa dominantnim tercijarnim sektorom (**TABELA 1.5**). Turizam je pokretač rasta u crnogorskoj ekonomiji kao cjelini, i uticao je na poboljšanje u ostalim granama dovodeći do razvoja saobraćaja, gradjevinarstva, nekretnina, telekomunikacija, prerade hrane i ugostiteljstva.

Ekonomskim miljeom dominiraju mala i mikro preduzeća

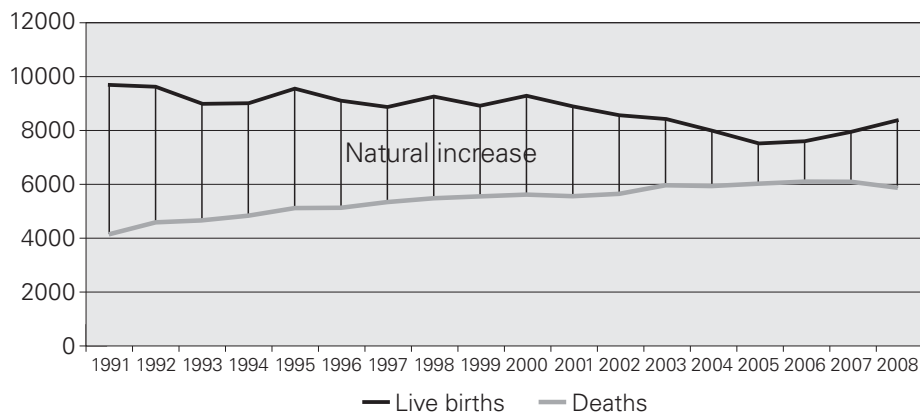
MSP čine okosnicu crnogorske ekonomije, predstavljajući 99,8% svih registrovanih preduzeća i učestvujući sa oko 60% u BDP Crne Gore. Najviše je mikro preduzeća (preduzeća sa do 10 zaposlenih) (77% od ukupnog broja), za njima slijede mala (9,6%) i srednja preduzeća (2,8%). Dok MSP dominiraju u svim ekonomskim sektorima u Crnoj Gori, podaci pokazuju da su MSP najviše zastupljena u trgovini na veliko i malo, opravkama motornih vozila, motocikala i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo, i preradivačkoj industriji (DMSP, 2007.).

Potreba za povećanjem produktivnosti i inovacija

Skorašnja studija Svjetske banke (2009.) navodi da samo 13,0% crnogorskih preduzeća ima ISO certifikat, 29,7% koristi internet za komunikaciju sa klijentima/dobavljačima, a 17,2% koristi licenciranu tehnologiju iz stranih preduzeća. Drugo istraživanje (Evropska Komisija et al., 2009.) ističe činjenicu da, uprkos razvijenom zakonodavnom i institucionalnom okviru za podršku malim preduzećima, Crna Gora još uvijek zaostaje za većinom svojih susjeda u ključnim oblastima kao što je tehnološki kapacitet preduzeća. Takođe podvlači nizak potencijal za rast crnogorskih MSP i kašnjenje uvođenja mjera za podršku izvozno orijentisanim i inovativnim preduzećima.

SPISAK TABELA I GRAFIČKIH PRIKAZA

PRIKAZ 1.1: ŽIVOROĐENI, UMRLI I PRIRODNI PRIRASTAJ STANOVNIŠTVA U CRNOJ GORI



Izvor: MONSTAT (<http://www.monstat.org/EngMeniGodisnjiPodaci.htm>)

TABELA 1.1: KOEFICIJENTI ZAVISNOSTI U CRNOJ GORI (2000.–2008.)

Indikator	2000	2005	2006	2007	2008
Koeficijent starosne zavisnosti (% radno aktivnog stanovništva)	45.0	48.6	48.7	48.4	47.9
Koeficijent starosne zavisnosti, stariji (% radno aktivnog stanovništva)	13.7	18.7	19.1	19.2	19.0
Koeficijent starosne zavisnosti, mladi (% radno aktivnog stanovništva)	31.3	29.9	29.6	29.3	28.9

Izvor: Svjetska banka, Indikatori svjetskog razvoja

TABELA 1.2: STAROSNA STRUKTURA STANOVNIŠTVA U CRNOJ GORI 2001.–2031

Godina	2001	2011	2021	2031
0–14	126 911	120 817	116 976	106 288
15–64	412 856	429 983	426 148	414 113
65 i stariji	76 529	85 072	100 720	117 360
Ukupno	616 296	635 872	643 844	637 761
Godina	2001	2011	2021	2031
0–14	20.6%	19.0%	18.2%	16.7%
15–64	67.0%	67.6%	66.2%	64.9%
65 i stariji	12.4%	13.4%	15.6%	18.4%
Ukupno	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

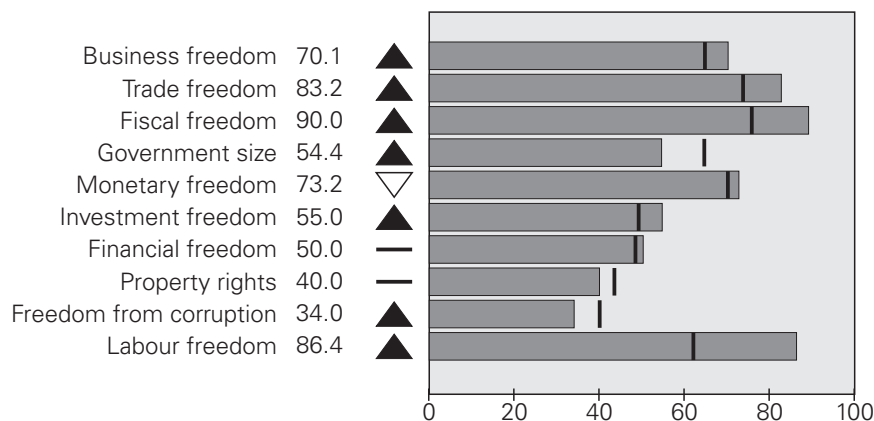
Izvor: Bacović, M., Demografske promjene i ekonomski razvoj – Analiza investicija u humani kapital, ISSP, Podgorica, 2006.

TABELA 1.3: BDP CRNE GORE (2001.–2008.)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
BDP po tekućim cijenama (u mil EUR)	1 295.1	1 360.1	1 510.1	1 669.8	1 815.0	2 148.9	2 807.9	3 085.6
BDP po glavi stanovnika (EUR)	2 113	2 208	2 435	2 684	2 912	3 443	4 484	4 908
Stopa rasta BDP-a po stanim cijenama (%)	1.1	1.9	2.5	4.4	4.2	8.6	10.7	6.9

Izvor: MONSTAT (<http://www.monstat.org/EngMeniGodisnjiPodaci.htm>)

PRIKAZ 1.2: CRNA GORA: INDEKS EKONOMSKE SLOBODE ZA 2010.



0: Nedostatak sloboda, 100: najveće slobode, I=svjetski prosjek

Izvor: The Heritage Foundation i Wall Street Journal - Anketa o ekonomskim slobodama za 2010.

TABELA 1.4: BDP CRNE GORE (2000.–2008.) PO EKONOMSKOM SEKTORU (% BDP-A)

Indikator	2000	2004	2005	2006	2007	2008
Poljoprivreda, dodata vrijednost	12.5	10.9	10.5	10.2	9.3	8.9
Industrija, dodata vrijednost	23.4	22.3	20.7	20.4	17.7	17.9
Usluge, itd., dodata vrijednost	64.1	66.8	68.8	69.4	73.1	73.2

Izvor: Svjetska banka, Indikatori svjetskog razvoja

TABELA 1.5: IPA ZEMLJE I EU-27 - MAKROEKONOMSKI INDIKATORI

	EU-27	AL	ME	RS	HR	MK	TR
	2008	2007	2007	2007	2008	2008	2008
Nominalni BDP po glavi stanovnika (u hiljadama EUR) (A)	25.1	2.5 (p) (07)	4.5 (p) (07)	4.0 (07)	10.7	2.8 (07)	7.1
Realna stopa rasta BDP-a (B)	0.8	6.0 (p) (07)	10.7 (p) (07)	6.9 (07)	2.4	4.9 (f)	0.9
	2007	2008	2008	2007	2008	2008	2008
Udio poljoprivrede kao % BDP-a	1.8	21.0	8.9	13.0	6.8	11.3	8.7
Udio industrije kao % BDP-a	26.6	19.7	17.9	28.4	30.2	28.4	27.8
Udio usluga kao % BDP-a	71.6	59.3	73.2	58.6	63.0	60.3	63.5

(A) Baza podataka EUROSTAT-a; (f) = predviđanje

(B) EUROSTAT Strukturalni indikatori; (p) privremeni podaci

EU-27, HR i TR: EUROSTAT – Strukturalni indikatori. AL, ME, RS i MK: Svjetska banka, Indikatori svjetskog razvoja

2. KLJUČNA PITANJA PROGRAMSKE POLITIKE, STRATEGIJE I IZAZOVI U OBRAZOVANJU I OSPOSOBLJAVANJU SA STANOVIŠTA CJELOŽIVOTNOG UČENJA

2.1 ULAGANJE U LJUDSKI KAPITAL

Smanjenje javnih sredstava za obrazovanje i osposobljavanje, rast privatne potrošnje

Finansiranje obrazovnog sistema iz javnih sredstava u potpunosti je centralizovanog karaktera, bez doprinosa od strane lokalnih samouprava. Ministarstvo prosvjete i nauke (MPN) pokriva sve zarade, operativne troškove, izdatke za grijanje, i ulaganje u infrastrukturu. Prema podacima Ministarstva finansija (MF), udio BDP koji je 2008. potrošen na obrazovanje iznosio je 4,4%. U poredjenju sa prosječnih 6,1% u zemljama OECD-a ili 5,2% u zemljama EU, nivo ulaganja iz javnih sredstava u obrazovanje u Crnoj Gori je dobar, međutim treba biti pažljiv prije izvođenja takvog zaključka, budući da cifra BDP ne odražava veličinu neformalnog sektora te je stoga precijenjena; u realnosti je izdvajanje za obrazovanje vjerovatno ispod 4% od BDP.

Ustav Crne Gore garantuje svoj djeci pravo na obrazovanje. Osnovno i javno srednje obrazovanje su besplatni. Međutim, neke troškove školovanja moraju plaćati roditelji, uključujući udžbenike, materijale, školske izlete, obroke i privatne časove. Prema Anketi o potrošnji domaćinstava iz 2008., 2,2% prihoda domaćinstava troši se na obrazovanje (MONSTAT, 2009b).

Finansiranje škola bazirano na inputu ne zadovoljava potrebu za boljim kvalitetom obrazovanja

Svjetska banka (2005a) ističe da iz ukupnih troškova za obrazovanje veliki dio odlazi na zarade, dok veoma malo novca odlazi na povećanje kvaliteta, tj. osposobljavanje nastavnika, opremu ili obrazovni materijali. Ukupno gledano, 76,0% ukupnog budžeta za obrazovanje troši se na zarade. Situacija je u opštem obrazovanju najlošija, gdje 94,6% od ukupnih redovnih troškova odlazi na zarade, dok se samo 5,4% troši na stavke koje nisu vezane za osoblje⁴. Nekih 53,8% budžeta MPN u 2008.

potrošeno je na osnovno obrazovanje, a 25,2% na srednje obrazovanje, uključujući VET (TABELA 2.1).

Crna Gora ima 162 javne redovne osnovne⁵ škole (sa 281 pratećih jedinica), 11 specijalnih osnovnih škola, 12 osnovnih muzičkih i baletskih škola, i 49 redovnih srednjih škola (10 javnih i 2 privatne gimnazije, 26 javnih srednjih stručnih škola, 11 javnih srednjih mješovitih škola (koje su paralelno gimnazije i VET škole), i 3 specijalne srednje škole (MONSTAT, 2009b). Infrastruktura u školama značajno varira od gradskih do seoskih područja, i od regije do regije. Male seoske škole su u najlošijem stanju (mnoge se nalaze u oblastima u kojima stanuju pripadnici albansko manjine), dok neke škole u glavnom gradu rade u dvije ili tri smjene a razredi imaju i po 35-40 učenika po odjeljenju. Školska mreža prolazi kroz optimizaciju, i predviđeno je da taj proces bude okončan do 2014.g.

Materijale za učenje i opremu u školama širom zemlje treba poboljšati. U 2009. je odnos broja učenika i broja kompjutera bio 16:1; sve srednje škole imaju pristup internetu, dok 9,45% osnovaca nema pristup internetu. Radionice u većini VET škola imaju zastarjelu opremu; one sa renoviranim i modernim prostorijama dobile su pomoć od donatora (EU i bilateralni donatori).

Školarine uvedene u javno visoko obrazovanje

Crna Gora ulaže oko 1,1% BDP u visoko obrazovanje⁶ (Vukasović et al., 2009.). Univerzitet Crne Gore, jedina javna institucija visokog obrazovanja u zemlji, finansira se u potpunosti iz javnih sredstava; iz nacionalnog budžeta nema izdvajanja za privatne institucije visokog obrazovanja. Izdvajanje sredstava bazirano je na inputu, i Univerzitet prima paušalan iznos iz nacionalnog budžeta.

Od 2003. Univerzitet Crne Gore naplaćuje školarinu od studenata koji nisu 'na budžetu' (besplatno obrazovanje). Udio studenata koji plaćaju školarinu povećao se sa 43,0% u akademskoj 2005/06. na 77,6% u 2008/09. (TABELA 2.2). Procjene navode da 28,0% prihoda Univerziteta dolazi od školarina, 63,4% iz budžeta, a

4 Prema OECD-u, prosjek udjela troškova koji se ne odnose na osoblje u ukupnim redovnim troškovima je 19,7%.

5 Vidjeti objašnjenje u napomeni ispod Tabele 2.3 u Aneksu.

6 1,15% od BDP u EU-27 u 2005. (EUROSTAT, 2009b).

ostalo iz ugovora o uslugama i istraživačkih projekata (Miranović, 2009.).

Postojeći mehanizmi za podršku učenicima ne zadovoljavaju adekvatno potrebe za jednakosti i dostupnošću

Mehanizmi podrške za učenike u Crnoj Gori u velikoj mjeri su indirektni prirode. Svi učenici imaju pravo na besplatno zdravstveno osiguranje, i subvencionirano im se troškovi hrane i lokalnog prevoza. Subvencionirani smještaj je na raspolaganju učenicima sa mjestom stanovanja van grada u kojem pohađaju srednju školu ili instituciju visokog obrazovanja. Kada je riječ o direktnoj podršci studentima, sistem grantova zavisi od njihovih rezultata na studijama i ograničen je na mali broj studenata. Od skoro je ustanovljen fond za studente na bazi njihovih potreba, ali u 2008. je samo 300 studenata (od ukupno 16 567) imalo mogućnost da se njime koristi (Stanković et al., 2008.). Crna Gora je ustanovila sistem povlaštenih nekomercijalnih studentskih kredita, pri čemu se svake godine dodjeljuje oko 4 500 kredita. Dostupnost kredita je još uvijek ograničena, i pokriva samo oko 20% studenata. Od studenata koji postignu dobre rezultate na studijama traži se da otplate samo procenat svog kredita: što su ocjene više, manji je iznos za povraćaj (Vukasović et al., 2009.).

Nedovoljna sredstva za učenje odraslih i obuku u preduzećima

U 2008. je Ministarstvo prosvjete i nauke izdvojilo 0,14% svog budžeta za obrazovanje odraslih (TABELA 2.1). Finansiranje aktivnih mjera tržišta rada koje vrši javna služba za zapošljavanje i koje uključuje zapošljavanje, savjetovanje i obuku, iznosi otprilike 1,2% od BDP (ISSP, 2006.). Privatni sektor u Crnoj Gori veoma malo ulaže u dodatno osposobljavanje zaposlenih (u 2009. su sredstva za obuku iznosila samo 0,57% bruto prihoda (ZZZCG, 2009a)), a razlog tome je nepostojanje tradicije ulaganja u takvu obuku i nedostatak finansijskih sredstava kao rezultat veličine malih i mikro preduzeća.

2.2 STRATEGIJE CJELOŽIVOTNOG UČENJA, ŠIRENJE PONUDE OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA, I PRIZNAVANJE KVALIFIKACIJA

Nova legislativa i institucionalno okruženje

Tokom prethodne dvije decenije reforme crnogorske politike obrazovanja bile su usmjerene na redovni državni sistem obrazovanja sa ciljem uskladjivanja njegove osnovne filozofije, pravnog okvira, institucionalnog

okruženja, sadržaja učenja i ishoda, sa nastajućim demokratskim vrijednostima i tržišnom orijentisanosti društva. Reforme su inspirisane evropskom i širom međunarodnom praksom.

U 2001. je Crna Gora pokrenula sveobuhvatnu reformu sistema obrazovanja zasnovanu na osnovnom dokumentu, 'Knjizi promjena'. Uslijedilo je donošenje niza zakona za oblast obrazovanja – za opšte, predškolsko, osnovno, srednje, stručno, visoko, obrazovanje odraslih, i obrazovanje za lica sa posebnim potrebama, kao i zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama (ukupan spisak dat je u Referencama). Struktura obrazovnog sistema u Crnoj Gori promijenila se kako je objašnjeno u Tabeli 2.3. Nove institucije (izvršne agencije, zavodi) – Zavod za školstvo⁷, Centar za stručno obrazovanje⁸ i Ispitni centar⁹ – uspostavljene su radi sprovođenja novih zakona, a uz njih su osnovana i nova stručna savjetodavna tijela ili savjeti (za više detalja vidjeti TABELU 2.4). Prvim strateškim planom za sprovođenje reformi (za period 2003-2004.) obavezno osnovno obrazovanje produženo je sa osam na devet godina (pri čemu djeca polaze u školu u dobi od šest godina), optimizovana je mreža škola, poboljšana infrastruktura, i napravljeni novi kurikulumi i udžbenici. Na temeljima ovih reformi, napravljen je drugi plan (za period 2005-2009.) koji je obuhvatio specifičnije programske politike EU: Bolonjski proces za reformu visokog obrazovanja i Kopenhagenski proces za modernizaciju VET-a, uključujući izgleda za nacionalni okvir kvalifikacija (NOK).

Nizak dostignuti obrazovni nivo

Prema podacima Popisa iz 2003., samo 2,35% stanovnika Crne Gore je nepismeno (MONSTAT, 2009b). Međutim, dostignuti obrazovni nivoi stanovništva su niski, kao što je ilustrovano u Anketi o radnoj snazi 2009. (TABELA 2.5): 29,6% stanovnika Crne Gore starijih od 15 godina ima samo osnovno obrazovanje ili niže, a samo 13,3% ima visoko obrazovanje. Srednje obrazovanje predstavlja najveći dostignuti obrazovni nivo za više od pola stanovnika starijih od 15 godina (57,1%). U EU-27 71,5% stanovnika iz starosne grupe 24-65 završilo je bar više srednje obrazovanje (EUROSTAT, 2009b). Ovakav obrazovni profil stanovništva ne vodi razvoju društva zasnovanog na znanju u Crnoj Gori i predstavlja bitan dokaz potrebe za razvijanjem politika cjeloživotnog učenja u zemlji.

Principi cjeloživotnog učenja prisutni više na retoričkom nivou nego u praksi

Crnogorske vlasti su od skoro prihvatile koncept cjeloživotnog učenja kao okvir za obrazovne reforme. Do sada su se fokusirali više na osmišljavanje i sprovođenje promjena u zakonodavstvu i postavci svakog od pojedinačnih obrazovnih pod-sistema, i još uvijek ih tretiraju kao autonomne elemente a ne međusobno povezane djelove jednog istog sistema.

7 Zavod za školstvo ima istraživačku, savjetodavnu i razvojnu funkciju, bavi se obezbjeđenjem kvaliteta i razvojem nastavnika.

8 Centar za stručno obrazovanje nadležan je za ukupno upravljanje VET-om, uključujući postavljanje standarda, razvoj kurikuluma i osposobljavanje nastavnika i trenera.

9 Ispitni centar nadležan je za ocjenjivanje svih nivoa obrazovanja (uključujući visoko obrazovanje).

Jedno od skorašnjih kretanja koje unapređuje povezanost i kretanje između formalnih, neformalnih i informalnih pod-sistema učenja je fokus na ishode učenja kao referencu za priznavanje vještina i kompetencija. U skladu sa Zakonom o nacionalnim stručnim kvalifikacijama (2008.), stručne kvalifikacije se mogu steći direktnim ocjenjivanjem prethodno stečenih vještina koje sprovodi Ispitni centar. Nema podataka o broju lica koja su do sada iskoristila ovu mogućnost. Drugo kretanje koje podstiče ulogu ishoda učenja i transparentnost i uporedivost stečenih kvalifikacija je uvođenje (u akademskoj 2011/2012.) kreditnog sistema vrednovanja kurikuluma u VET-u.

Strategija okvira kvalifikacija kao veza između formalnog, neformalnog i informalnog učenja

U oktobru 2008.g. Vlada Crne Gore je usvojila Strategiju za uvođenje crnogorskog okvira kvalifikacija za period 2008-2010., u kojoj se navode kratkoročne mjere koje treba sprovesti:

- definisanje i opis nivoa;
- uvođenje sistema prenosa kredita;
- uvođenje dokumenata Europass;
- uspostavljanje portala Ploteus;
- razvoj zajedničkih principa za obezbjeđenje kvaliteta, vrednovanje neformalnog i informalnog učenja, profesionalna orijentacija i savjetovanje, i unapređenje ključnih kompetencija.

Komponenta projekta IPA 2007 (započeo u septembru 2009.), koja se bavi nacionalnim okvirom kvalifikacija, pružiće podršku većini aktivnosti koje su planirane Strategijom.

U periodu do sada je za crnogorski NOK prihvaćeno osam nivoa kvalifikacija koje su u potpunosti u skladu sa evropskim okvirom kvalifikacija (EOK). Nivoi obuhvataju sve vrste kvalifikacija – opšte, stručne i visoke. Prva četiri nivoa obuhvataju kvalifikacije koje se stiču u institucijama inicijalnog stručnog/opšteg obrazovanja i osposobljavanja (stiču se po završetku osnovne škole i tokom trajanja srednjoškolskog obrazovanja). Peti nivo je središnji nivo između stručnih i visokih kvalifikacija (više srednje obrazovanje). Nivoi od šestog do osmog obuhvataju kvalifikacije koje se stiču na institucijama visokog obrazovanja.

Učenje odraslih fokusirano na funkcionalnu pismenost i osposobljavanje za vještine nižeg nivoa

Učenje odraslih je u velikoj mjeri zanemareno u Crnoj Gori tokom perioda tranzicije. Reforme koje su pokrenute 2001. prepoznale su učenje odraslih kao sastavni dio sistema obrazovanja, i učinjeni su napori da se ono ponovo uspostavi u novom ekonomskom i društvenom okruženju. **TABELA 2.6**, koja sadrži kratak pregled postojećih programa za učenje odraslih u Crnoj Gori, pokazuje da su takvi programi uglavnom namijenjeni nezaposlenima i nepismenima, dok je značajno manje učinjeno za razvoj vještina zaposlenih. Studija Svjetske

banke (2009.) navodi da samo 25,2% preduzeća u prerađivačkoj industriji nudi formalno osposobljavanje svojim zaposlenima. Nedavno sprovedeno istraživanje o potrebama za obukom u najdinamičnijem sektoru usluga – turizmu – otkrilo je da je 20-25% zaposlenih prošlo kroz obuku u 2009. (ZZZCG, 2009b), dok je drugo istraživanje pokazalo da je samo 1,84% od ukupnog broja zaposlenih učestvovalo u nekom vidu obuke i unapređivanja vještina u 2009.g.; ova posljednja cifra je četiri puta niža od cifre za 2008. (8,46%) (ZZZCG, 2009a), što se vjerovatno može objasniti negativnim uticajem ekonomske krize.

Iako su učinjeni napori da se ustanove novi prioriteti učenja odraslih i njegova uloga u društvu u Crnoj Gori, potrebna je jača podrška od socijalnih partnera, kao što su adekvatne mjere i za pružaoce obrazovanja odraslih i za one koji uče. Iako je velika potreba za obrazovanjem odraslih, tražnja je niska, jer su preduzeća orijentisana ka brzom povraćaju svojih ulaganja; napredovanje u karijeri pojedinaca nije zasnovano na zaslugama i poboljšanje vještina ne rezultira nužno unapređenjem ili povećanjem zarade za zaposlene. Javna sredstva su oskudna, a finansiranje iz privatnih izvora se ne podstiče (npr. putem poreskih olakšica). Tržište obuke je malo (37 provajdera) i na njemu preovladavaju javni provajderi pod Ministarstvom prosvjete i nauke i Zavod za zapošljavanje Crne Gore, kao i provajderi civilnog društva (tj. lokalne i međunarodne NVO), dok su privatni provajderi kao što su preduzeća i privatni centri za obuku tek u nastajanju.

2.3 PITANJA I STRATEGIJE U VEZI SA OSIPNICIMA IZ OBRAZOVANJA

Visoka stopa upisa u osnovne i niska stopa upisa u srednje škole

Broj upisanih na osnovno obrazovanje je povećan posljednjih godina: kao što je prikazano u Tabeli 2.8, ukupna stopa upisa porasla je sa 90,5% u školskoj 2004/05. na 98,9% u 2008/09. Upis na predškolsko obrazovanje je, međutim, nizak (25,8% u 2008/09.); ovo je poseban problem među djecom pripadnicima RAE i djecom iz siromašnijih porodica, i doprinosi njihovom većem napuštanju škole u kasnijim fazama obrazovanja. Problem ranog napuštanja škole javlja se na prelazu od osnovne ka srednjoj školi, o čemu svjedoči niska stopa upisa na srednje obrazovanje (84,9% u 2008.). Bez obzira na to, trend upisa na srednje obrazovanje je zapravo pozitivan, budući da je stopa upisa u školskoj 2004/05. bila 80,8% (**TABELA 2.8**). Apsolutne brojke u vezi sa upisanim učenicima date su u Tabeli 2.7.

U ovom trenutku ne postoje kvalitetni statistički podaci o broju osipnika iz obrazovanja¹⁰. Procjene navode da je stopa ranog napuštanja škole u Crnoj Gori 15,5% za muškarce i 9,2% za žene (UNDP, 2009.). Ove stope su bolje nego one u EU-27, gdje 17,2% muškaraca i 13,2% žena u 2007. nije imalo ni završeno srednje obrazovanje niti je u skorije vrijeme učestvovalo u obrazovanju ili

¹⁰ Ovo je definisano kao udio stanovništva starosne dobi 18-24 sa najviše nižim srednjim nivoom obrazovanja, koji nisu nastavili obrazovanje ili osposobljavanje.

osposobljavanju; međutim, reper u EU, koji je ponovo potvrđen u EU 2020, je 10% (TABELA 2.11). Stopa napuštanja škole razlikuje se značajno kod pripadnika nekih etničkih ili drugih ranjivih grupa: neki podaci ukazuju na činjenicu da skoro polovina albanske manjine u Crnoj Gori ne upisuje srednju školu nakon završenog osnovnog obrazovanja (MOR, 2007.). Pitanje ranog napuštanja škole u Crnoj Gori treba pažljivo pratiti na osnovu iskustvenih dokaza i kroz mjere programske politike, budući da to pitanje utiče i na ekonomski razvoj i na socijalnu koheziju u zemlji.

2.4 PITANJA I STRATEGIJE U VEZI SA PRISTUPOM SREDNJEM STRUČNOM OBRAZOVANJU I NJEGOVIM KVALITETOM

Srednje stručno obrazovanje dostupno uz ograničenja za ranjive grupe

Oko 68% crnogorskih učenika koji se upisuju na srednje obrazovanje opredjeljuje se za VET i sticanje zanimanja, dok preostalih 32% bira opšte obrazovanje (MONSTAT, 2009b). U stručnim školama (sve su državne) ima oko 21 000 učenika i 2 000 nastavnika (MPN, 2009.).

Infrastruktura srednjeg stručnog obrazovanja sastoji se od 26 stručnih i 11 mješovitih škola. Postojeća mreža VET škola dovoljna je za prijem svih zainteresovanih učenika nakon završetka osnovne škole. Stručno obrazovanje je organizovano širom zemlje, iako je pristup u gradskim područjima bolji nego u seoskim, a problem postoji za učenike iz populacije RAE i lica sa invaliditetom. Srednje stručno obrazovanje organizovano je na crnogorskom ili albanskom jeziku (u tri mješovite srednje škole, u opštinama Plav i Ulcinj i gradskoj opštini Tuzi).

VET u Crnoj Gori obuhvata programe na različitim nivoima:

- i) niže stručno obrazovanje (dvogodišnje, nakon osnovne škole);
- ii) srednje stručno obrazovanje (trogodišnje ili četvorogodišnje);
- iii) više stručno obrazovanje (dvogodišnje, kao nastavak srednjeg stručnog obrazovanja).

Za trogodišnje programe, koji, za razliku od četvorogodišnjih, ne obezbjeđuju pristup terciarnom obrazovanju, opada interesovanje, pri čemu je stopa upisa 30% od ukupnog broja učenika u VET-u (MONSTAT, 2009b). Svake školske godine učenicima se nudi oko 82 obrazovna profila – 2 dvogodišnja, 35 trogodišnjih i oko 45 četvorogodišnjih programa (MPN, 2009.). Tražnja za njima i izbor učenika ne prate uvijek potrebe tržišta rada, već ih umjesto toga definišu nedostatak raspoloživih mogućnosti za upis na visoko

obrazovanje i kulturološki faktori (npr. tradicionalno potcjenjivanje zanatskih zanimanja).

Revidirani kurikulumi i standardi zanimanja

Profili zanimanja i kurikulumi u Crnoj Gori za srednje stručno obrazovanje i osposobljavanje prošireni su i modernizovani sa ciljem da odgovore aktuelnim tokovima ekonomskog restrukturiranja. VET škole trenutno pružaju obrazovanje u 14 oblasti zanimanja. Novi kurikulumi su ustanovili nove odnose između opštih i stručnih predmeta i nude izborne predmete, ali i dalje su zasnovani na vremenskom okviru a ne na rezultatu.

Zvanično usvajanje kurikuluma je u nadležnosti Savjeta za stručno obrazovanje i Savjeta za obrazovanje odraslih. U skladu sa pilotskim uvodjenjem novih kurikuluma u periodu 2004-2008., koji su stupili na snagu u školskoj 2009/10., svi učenici prvog razreda VET škole se obrazuju u skladu sa reformisanim kurikulumima za dvogodišnje, trogodišnje i četvorogodišnje obrazovanje. Očekuje se da se modularizacija kurikuluma završi do početka školske 2011/12.g. Dok su promjene koje su proteklih godina uvedene u kurikulume VET-a pozitivnog karaktera, ostaje zabrinutost u vezi sa njihovim uspješnim sprovođenjem, budući da veći dio infrastrukture VET škola još uvijek nije modernizovan, veze sa preduzećima su slabe, a treba modernizovati i metode podučavanja i učenja.

VET sistem još uvijek ne odgovara na potrebe tržišta rada

Uprkos reformama, crnogorski VET sistem se i dalje suočava sa ozbiljnim problemima u nastojanju da odgovori na potrebe tržišta rada. Podaci ARS 2009. (MONSTAT, 2010b) 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 povećavaju 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. Legitimno objašnjenje zabrinjavajućih podataka moglo bi biti da su novi kurikulumi u VET-u uvedeni na nacionalnom nivou školske 2009/10., i da će se rezultati pokazati tek nakon tri ili četiri godine. Drugi faktor koji se mora uzeti u obzir je da većina onih koji završe četvorogodišnje VET programe nastavlja školovanje na visokom obrazovanju (bez ulaska na tržište rada); stoga, gornji podaci nude 'stvarnu provjeru' dvogodišnjih i trogodišnjih VET programa (koji privlače oko trećine svih VET učenika), ali ne i VET sistema kao cjeline.

Poslodavci su izdvojili dva glavna nedostatka u pogledu potreba tržišta rada koje ne popunjava sistem obrazovanja i obuke, a to su ključne kompetencije i vrlo praktične, vještine nižeg nivoa (na primjer, one koje se traže za radna mjesta recimo šumara, drvosječe, vozača, mesara, automehaničara, elektro-montera,

stolara, zidara, izolatera, kamenoresca i konobara) (ZZZCG, 2009a). Crna Gora je poznata po svojoj dugoj tradiciji potcjenjivanja zanatskih vještina, i tražnja za njima i dalje je niska među mladim ljudima i njihovim roditeljima. Stoga se najveći broj mjesta u VET školama nudi u trgovinskim, turističkim i ekonomskim, a za njima slijede medicinske i elektrotehničke škole. One za kojima vlada najmanja tražnja su škole koje obrazuju za zanimanja iz tekstilne industrije, industrije prerade kože, šumarstva, drvoprerade, geologije, rudarstva i metalurgije (MONSTAT, 2009b).

Dok nedostatak interesovanja učenika za neke profile jeste jedan od razloga nesklada između ponude i tražnje za vještinama na domaćem tržištu rada, također je istina i da se politika VET-a, usljed nedostatka sveobuhvatnih analiza i predviđanja potreba za vještinama, ne oslanja dovoljno na kvalitetne podatke. Medjusobna povezanost svijeta rada i svijeta obrazovanja u ovom trenutku sastoji se od ad hoc studija u nekim prioritetnim sektorima (npr. ZZZCG, 2009b) ili, od 2003., godišnjih istraživanja stavova poslodavaca i kratkoročnih prognoza (npr. ZZZCG, 2009a). Još uvijek nedostaje širi, dugoročan, pouzdan prikaz kompetencija u odnosu na predviđanja ekonomskog razvoja zemlje.

Razočaravajući kvalitet stručnog obrazovanja

Postojeći nedostaci vještina i nesklad na tržištu rada o kojima je bilo riječi iznad pružaju dokaz da crnogorski VET sistem u dosadašnjem periodu nije postizao visokokvalitetne rezultate. Pored već pomenutih razloga, treba navesti da kvalitet VET-a zavisi od kvaliteta osnovnog obrazovanja, koji nije na zadovoljavajućem nivou, kao što je pokazalo ocjenjivanje PISA 2006 na kojem je Crna Gora postigla loše rezultate iz prirodonaučne, čitalačke i matematičke pismenosti, i to ispod OECD prosjeka (TABELA 2.9).

Crna Gora čini napore da unaprijedi mehanizme obezbjeđenja kvaliteta na nivou provajdera VET-a. Što se tiče obrazovanja i osposobljavanja odraslih, zakoni propisuju set zahtjeva koje aplikant (fizičko ili pravno lice) mora zadovoljiti da bi dobio dozvolu za rad od MPN (postoji 31 licencirani provajder), a programe obuke mora akreditovati Savjet za obrazovanje odraslih. U oblasti formalnog stručnog obrazovanja, vodeću ulogu su preuzeli zajednički timovi Centra za stručno obrazovanje i Zavoda za školstvo, koji redovno ocjenjuju kvalitet obrazovanja u stručnim školama na osnovu samo-evaluacije date škole. Svaka škola ima Grupu za kvalitet koja je odgovorna za sprovođenje samo-evaluacije i izradu akcionog plana, koji postaje sastavnim dijelom školskog godišnjeg plana rada. I proces evaluacije i proces samo-evaluacije kvaliteta fokusiraju se na sljedeće oblasti:

- sticanje znanja i vještina prema obrazovnim standardima;
- kvalitet nastavnih i vannastavnih aktivnosti u školi;
- kvalitet podučavanja;
- etos zajednice;
- upravljanje ljudskim resursima;
- infrastruktura;

- bezbjednost na radu;
- podrška pružena učenicima;
- saradnja škole sa roditeljima, institucijama i lokalnom zajednicom.

U 2011. se očekuje značajno poboljšanje u pogledu mehanizama za obezbjeđenje kvaliteta na polju dodjeljivanja kvalifikacija kada će, nakon pilotskog perioda od kojeg se očekuje postepeno prevazilaženje otpora od strane učenika i njihovih roditelja, po prvi put biti sprovedeni maturalni ispiti za sve koji završavaju trogodišnje i četvorogodišnje VET škole u Crnoj Gori. Uvodjenjem maturalnog ispita na nacionalnom nivou obezbijediće se vrijedne informacije o kvalitetu procesa učenja i rezultata VET sistema koje se mogu ugraditi u ciklus politika VET-a, i poslužiće da se unaprijedi dostupnost visokog obrazovanja i smanji korupcija u obrazovanju. Nekih 54% ispitanih učenika osnovnih škola i 59% ispitanih učenika srednjih škola vjeruje da je korupcija prisutna u obrazovanju u Crnoj Gori i da do nje najčešće dolazi u procesu ocjenjivanja učenika (CEPRIM, 2008.), dok skoro polovina ispitanika (44%) u drugom istraživanju vjeruje da je bilo moguće 'kupiti' diplomu u određenim školama i univerzitetima (CEMI i CGO, 2010.).

Nedovoljno razvijena praktična obuka

Metod za sticanje praktičnih vještina koji se pretežno koristi u VET-u je rad u školskim radionicama, od kojih većina ima zastarjelu opremu. Nema dovoljno sredstava iz javnih izvora za modernizovanje školskih radionica, tako da su uglavnom donatori (KulturKontakt Austria, GTZ, Lux Development, EU) oni koji ulažu u praktičnu obuku u školi i unapređuju je. Praktična obuka u stvarnom radnom okruženju i putem 'učenja kroz rad' još uvijek je u nastajanju. Izuzetak čine praksa i stažiranje u preduzećima. Postoji dobra saradnja između škola i poslodavaca, koja omogućava izvođenje praktične obuke u sektorima kao što su turizam, zdravstvo i saobraćaj, ali ovo se sprovodi više na ad hoc osnovi nego na sistematskoj osnovi. Crnogorski zakoni također nude drugu mogućnost, takozvani dualni oblik obrazovanja u kojem poslodavci i škole zajednički sprovode praktičnu obuku. Dualni oblik je pilotiran školske 2004/05., ali je usljed nedostatka interesovanja od strane učenika i poslodavaca upis stopiran od školske 2006/07.g.

Unaprijedjene preduzetničke vještina

Crnogorske vlasti su posebnu pažnju posvetile preduzetničkom obrazovanju. Usvojeni su strategija cjeloživotnog preduzetničkog učenja za period 2008-2013. i akcioni plan. Preduzetništvo se uči u srednjim stručnim školama, bilo kao redovni bilo kao izborni predmet. Razni projekti koje finansiraju donatori također podstiču preduzetnički način razmišljanja među učenicima srednjih stručnih škola. Ova kretanja poslužila su kao osnov za zaključak koji je 2009. izveden u ocjeni sprovođenja Povelje za MSP u zemljama Zapadnog Balkana, koji navodi da Crna Gora vodi u oblasti okvira za preduzetničko obrazovanje (Evropska Komisija et al., 2009).

2.5 PITANJA I STRATEGIJE U VEZI SA PRISTUPOM VISOKOM OBRAZOVANJU I NJEGOVI KVALITETOM

Sprovođenje nove legislative i Bolonjskih zahtjeva

Crna Gora ima jedan državni univerzitet (Univerzitet Crne Gore, sa 23 fakulteta i odsjecima koji se nalaze na raznim mjestima u Podgorici i okolini), jedan privatni univerzitet (Univerzitet Mediteran) i devet autonomnih privatnih fakulteta (MONSTAT, 2009b). Najzastupljenije je državno visoko obrazovanje, pri čemu je Univerzitet Crne Gore privukao 80,8% studenata u akademskoj 2008/09. (TABELA 2.10). Nekih 58% studenata upisalo se na studije ekonomije, prava i društvenih nauka, 40% na tehničke fakultete, medicinu i prirodne nauke, a 2% na umjetničke akademije (MONSTAT, 2009b). Reforma visokog obrazovanja započela je 2003. potpisivanjem Bolonjske deklaracije i usvajanjem Zakona o visokom obrazovanju. Struktura visokog obrazovanja od 2004. prati bolonjske principe: tri ciklusa univerzitetskog obrazovanja, evropski sistem prenosa kredita (ECTS), i, od akademske 2006/07., dodatak diplomi.

Ozbiljni reformski naponi uloženi su u sistem visokog obrazovanja u Crnoj Gori, no i dalje su prisutni brojni izazovi. Primat u obrazovanju i dalje drži državni univerzitet, a na privatne institucije se uglavnom gleda kao na inferioran pod-sistem sa manje priznatim diplomama, koji privlači slabije kvalifikovane studente i koji prednost daje novcu nad kvalitetom. Državni univerzitet, sa svojom tradicijom, relativno snažnom reputacijom, i elitističkom filozofijom obrazovanja, često se karakteriše kao pretjerano centralizovan i neosjetljiv na potrebe tržišta koje se brzo mijenjaju. Konkurencija medju akademskim osobljem izmedju državnog i privatnih univerziteta pokazuje tendenciju obeshrabrivanja saradnje. Samo mali broj studenata je na doktorskim studijama (87 u akademskoj 2008/09., MONSTAT, 2009b). Ograničene su medjunarodne razmjene i veze, i treba ih proširiti.

Povećanje stopa upisa i diplomiranja, nezadovoljavajući ishod na tržištu rada

Upis na visoko obrazovanje se povećao posljednjih godina. Dok je u akademskoj 2005/06. broj studenata na institucijama visokog obrazovanja bio 12 903, taj broj je u 2008/09. bio 20 490, što predstavlja povećanje od skoro 63% za period od četiri godine (TABELA 2.2). Broj diplomiranih se također povećao. U 2007. je 2 389 studenata (14,8% of ukupnog broja studenata) diplomiralo, dok je taj broj u 2008. iznosio 2 812 (15,6% od broja studenata u akademskoj 2007/08.)¹². Ova kretanja su dobrodošla, budući da je Popis iz 2003. pokazao da je samo 7,51% crnogorskog stanovništva starije dobi od 15 i više godina imalo završeno visoko obrazovanje (MONSTAT, 2009b).

Iako postoji pozitivan trend u pogledu povećanja stope upisa na visoko obrazovanje, također treba napomenuti da treba poboljšati relevantnost univerzitetskih studija za tržište rada. Postoji naglašen deficit diplomiranih u određenim oblastima (gradjevinski inženjeri, doktori medicine, stručnjaci za bankarstvo i finansije, nastavnici engleskog jezika), u kombinaciji sa viškom drugih (ekonomisti i pravnici opšteg profila) (ZZZCG, 2009a). I pored toga su studenti ekonomije činili 27,3% a studenti prava 14,1% od ukupnog broja studenata u 2008., dok su programi iz medicine/stomatologije i gradjevinarstva bili zastupljeni sa samo 1,9% odnosno 1,7% od ukupnog broja (proračuni ETF-a bazirani na podacima MONSTAT-a (2009b)). Dalje, predmeti u visokom obrazovanju još uvijek se definišu na širok i opšti način, dok crnogorska ekonomija traži uže profile, npr. menadžera za turizam i ugostiteljstvo umjesto (opšteg) menadžera (ZZZCG, 2009a). Očigledno je upisnoj politici za visoko obrazovanje u Crnoj Gori potreban pažljiviji pristup i regulativa, naročito u pogledu preovladavajućeg vidjenja univerzitetskih studija kao učenja za sticanje diploma a ne učenja za tržište rada. Pomjeranje od programskih politika vodjenih ponudom ka politikama orijentisanim na tržište rada suštinski će povećati spoljnu efikasnost sistema visokog obrazovanja.

Šira teritorijalna pokrivenost, ali i dalje prisutna socio-ekonomska ograničenja u dostupnosti visokog obrazovanja

Crna Gora je obezbijedila pristup tercijarnom obrazovanju u svim svojim regijama. Studijski programi su organizovani u Podgorici, Nikšiću, Bijelom Polju, Beranama, Budvi, Kotoru, Pljevljima, Baru i Igalu.

Oko dvije trećine studenata na državnim i svi studenti na privatnim fakultetima plaćaju školarinu (Miranović, 2009). Prosječna školarina po akademskoj godini na državnom univerzitetu iznosi oko 500 EUR za osnovne studije, od 1 500 do 2 000 EUR za magistarske studije, i od 1 500 do 4 000 EUR za doktorske studije. Školarine na privatnim institucijama visokog obrazovanja obično su tri puta veće od onih na Univerzitetu Crne Gore. Nivo školarina kombinovan sa podacima o prosječnoj mjesečnoj zaradi u Crnoj Gori (416 EUR u 2008) ukazuje na to da postoje ozbiljne socio-ekonomske barijere u dostupnosti univerzitetskog obrazovanja u Crnoj Gori. Studenti koji potiču iz boljih socio-ekonomskih uslova više su zastupljeni u visokom obrazovanju (Vukasović et al., 2009).

Niska mobilnost studenata i nastavnog osoblja

Crnogorski studenti imaju pravo da provedu jedan semestar ili akademsku godinu na drugoj instituciji visokog obrazovanja u zemlji ili inostranstvu, koristeći na taj način programe medjunarodne razmjene (Erasmus-Mundus, Erasmus-Mundus/Eksterni prozor za saradnju, DAAD, CEEPUS) ili na osnovu bilateralnih sporazuma medju univerzitetima, uz kasnije priznavanje kredita. Mobilnost studenata i nastavnog osoblja ka vani je do sada bila na veoma niskom nivou, pri čemu su osnovni obeshrabrujući faktor bile teškoće sa dobijanjem

vize. U isto vrijeme mnogi mladi ljudi odabrali su da studiraju u Srbiji, što je jedna vrsta egzodusa sa potencijalom da stvori problem 'odliva mozgova'.

Treba poboljšati mehanizme obezbjedjenja kvaliteta i kvalitet u visokom obrazovanju

Iako je definisan kao najviši prioritet u crnogorskoj reformskoj agendi visokog obrazovanja, kvalitet je i dalje problem. Pored problema koji su već prepoznati u kontekstu zadovoljavanja potreba tržišta rada, politike upisa i razvoja kurikuluma, institucije visokog obrazovanja u Crnoj Gori se još uvijek suočavaju sa internim problemima sa kvalitetom. Oni se odnose na kvalitet izvođenja kurikuluma (prelaz sa podučavanja od strane nastavnika na učenje usmjereno na studenta) i kvalitet resursa za učenje i pratećih usluga (uključujući zastarjele materijale u bibliotekama, zastarjele laboratorije, nedovoljnu ICT infrastrukturu i pristup internetu, i ograničene mogućnosti za učenje na daljinu).

Obezbjedjenjem kvaliteta bavi se Savjet za visoko obrazovanje. U 2007. je Savjet usvojio nacionalne procedure za internu i eksternu evaluaciju institucija visokog obrazovanja u skladu sa Standardima i smjernicama za obezbjedjenje kvaliteta u evropskom području visokog obrazovanja. Glavno novije dostignuće bilo je uspostavljanje centra za obezbjedjenje kvaliteta na Univerzitetu Crne Gore. Eksterne evaluacije sprovode timovi stručnjaka koje imenuje Savjet za visoko obrazovanje. Eksterne evaluacije obezbjedjenja kvaliteta u skladu sa smjernicama za 2007. sprovedene su na dva univerziteta i jednom fakultetu (Stanković et al., 2008).

2.6 PITANJA I STRATEGIJE U VEZI SA UČENJEM U ŠKOLAMA I NASTAVNICIMA

Podučavanje i učenje u školi još uvijek u raljama prošlosti

Podučavanje još uvijek nije reformisano na način da odgovori izazovima crnogorskog društva koje prolazi kroz promjene i njegovim težnjama ka članstvu u EU. Ono još uvijek prati tradicionalni, direktni pedagoški model, sa nastavnikom kao prenosiocem znanja koji funkcioniše unutar zadataka ograničenih na predavanje, ispitivanje i ocjenjivanje. Procesi podučavanja i učenja još uvijek su prilično usmjereni na sticanje faktografskog znanja, i obeshrabruju istraživanje i inicijativnost kod učenika. Nastavni rad je usmjeren na učenike sa dobrim ocjenama, a mnogo manje pažnje se poklanja onima koji imaju problema sa učenjem ili onima koji su suočeni sa rizikom od napuštanja škole. Vannastavne aktivnosti, pristupi usmjereni na učenike, i nove metode podučavanja i učenja (kao što je projektno podučavanje/učenje i saradničko učenje), još uvijek predstavljaju izolovana ostrva dobre prakse unutar cjelokupnog obrazovnog sistema.

Dalje, podučavanje i učenje u VET-u suočeni su sa dodatnim problemima. Nastavnicima stručnih predmeta nedostaje osposobljavanje iz psihologije i pedagogije na osnovnim studijama koje bi ih pripremio za rad u školi. Pored toga, podučavanje i učenje u VET-u je u školama više teorijskog karaktera, pri čemu su veze sa preduzećima i poslodavcima slabe.

Inicijalna obuka nastavnika zaostaje za potrebama obrazovnog sistema

Na Univerzitetu Crne Gore postoje specijalizovani univerzitetski programi za obrazovanje nastavnika – na Filozofskom fakultetu, Prirodnomatematickom fakultetu, Likovnoj akademiji i Muzičkoj akademiji¹³ – ali potencijalno svaki svršeni student u crnogorskom visokom obrazovanju može postati nastavnik. Ukoliko je diplomac studirao na fakultetu koji ne pruža znanja iz pedagogije, psihologije, posebnih potreba u obrazovanju ili andragogije, što je slučaj sa većinom nastavnika stručnih predmeta, budući nastavnik mora proći kroz poseban mentorski program tokom prve godine zaposlenja u školi a potom položiti stručni ispit. Inicijalno osposobljavanje nastavnika uglavnom je usmjereno na tehničku materiju predmeta (90% akademskih časova), dok je oko 10% njegovog sadržaja i trajanja usmjereno na časove pedagogije i psihologije, uglavnom u teorijskom kontekstu. Saradnja medju nastavničkim fakultetima, Ministarstvom prosvjete i nauke i školama je slaba, a to sprječava studente koji se obrazuju za poziv nastavnika da steknu zadovoljavajuću nastavnu praksu i praktično iskustvo prije nego što se zaposle kao nastavnici.

Ponovno uspostavljanje sistematskog pristupa u pravcu obuke nastavnika na radnom mjestu i profesionalnog razvoja

Obuka nastavnika na radnom mjestu u Crnoj Gori je do skoro bila aktivnost za koju su bili zaslužni donatori, a uvedene inovacije i dobru praksu se nakon završetka pojedinačnih projekata teško održavaju. Zavod za školstvo i Centar za stručno obrazovanje organizuju obuku za nastavnike stručnih škola na teme kao što su novi pedagoški metodi, modeli podučavanja orijentisani na učenika, i revidiranje uloge nastavnika, ali niska su ulaganja u obuku nastavnika i nastavnu infrastrukturu. Centar takodje saradjuje sa međunarodnim donatorima (GTZ, KulturKontakt Austria, Lux Development) koji organizuju obuku nastavnika na radnom mjestu.

Uz podršku Svjetske banke u Crnoj Gori je uspostavljen sistem kontinuelnog profesionalnog razvoja nastavnika, zasnovan na sljedećem:

- i) kontinuelna obuka nastavnika u školi;
- ii) sistem za evaluaciju rada nastavnika na dvogodišnjem nivou;
- iii) put za napredovanje u karijeri kroz unaprijedjene pozicije (nastavnik mentor, nastavnik savjetnik, nastavnik viši savjetnik i nastavnik istraživač u nastavnom procesu);
- iv) katalog akreditovanih stručnih kurseva u ponudi;

13 Ovi programi pripremaju nastavnike razredne nastave za predškolsko i osnovno obrazovanje, kao i nastavnike opštih predmeta za srednje obrazovanje.

- v) standardizovane titule nastavnika;
- vi) osposobljavanje nastavnika trenera;
- vii) mentorstvo (za novajlije među nastavnicima).

2.7 SISTEM PROFESIONALNOG SAVJETOVANJA I ORIJENTACIJE

Nedostatak specijalizovanih usluga profesionalnog savjetovanja i orijentacije u formalnom obrazovanju

Postojeće usluge savjetovanja i orijentacije u VET-u neadekvatne su za potrebe crnogorskih sistema obrazovanja i zapošljavanja, naročito sa stanovišta cjeloživotnog učenja. Najveći dio usluga savjetovanja i usmjeravanja pruža Zavod za zapošljavanje, osnivač centara za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS) u Podgorici i Baru, koji su planirani kao nacionalni centri. U sistemu obrazovanja ove usluge pružaju školski pedagozi ili psiholozi koji obavljaju i druge dužnosti. Studenti mogu direktno da se obrate CIPS-u da bi dobili detaljne informacije, na primjer o tržištu rada i mogućnostima za učenje, testiranju, i individualnom savjetovanju. Sajmovi obrazovanja, koji okupljaju učenike, studente, preduzeća i obrazovne institucije, privlačan su način za informisanje učenika i njihovih roditelja o mogućim putevima u obrazovanju i radnim mjestima. Međutim, ovi događaji nisu dovoljni za potpuno zadovoljavanje potreba učenika.

2.8 INSTITUCIONALNI KAPACITETI MINISTARSTAVA I NJIHOVIH AGENCIJA, SOCIJALNIH PARTNERA I ORGANIZACIJA CIVILNOG DRUŠTVA U OBLASTI OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA

Nedovoljni kapaciteti za sprovođenje programske politike

U periodu nakon sticanja nezavisnosti Crna Gora je uložila značajne napore i resurse u razvoj institucija u

oblasti obrazovanja. Osnovni prioritet je uspostavljanje decentralizovane uprave i napuštanje prethodnog, hijerarhijskog, od vrha ka dnu, načina izdavanja uredbi i zakona. Instrumenti koji su u sve širjoj upotrebi su formulisanje programskih politika i strategija, konsultacije o njima sa mnogim i raznim zainteresovanim stranama, i obezbjeđenje transparentnosti i odgovornosti u procesu upravljanja sistemom obrazovanja. Decentralizovano upravljanje obrazovanjem u Crnoj Gori omogućeno je uspostavljanjem nezavisnih izvršnih institucija koje su pomenute u prethodnom tekstu: Zavoda za školstvo, Centra za stručno obrazovanje i Ispitnog centra. Pored toga, ustanovljena su savjetodavna tijela za povećanje efikasnosti i kvaliteta ciklusa izrade programskih politika: Savjet za opšte obrazovanje, Savjet za stručno obrazovanje i osposobljavanje i Savjet za obrazovanje odraslih (posljednja dva su organizovana na tripartitnom principu), kao i Savjet za visoko obrazovanje i Savjet za naučno-istraživačku djelatnost. Detaljnije informacije o institucionalnom aranžmanu crnogorskog formalnog sistema obrazovanja date su u **TABELI 2.4.**

Uspješno su pokrenuti strukturisan dijalog sa socijalnim partnerima i konsultacije sa organizacijama civilnog društva u vezi sa pitanjima obrazovne politike. Privredna komora, Unija poslodavaca CG i Savez samostalnih sindikata imaju svoje predstavnike u konsultativnim i upravnim organima u oblasti VET-a. Sektor civilnog društva je značajan Vladin partner prilikom izrade posebnih intervencija programske politike u vezi sa socijalnom uključenošću, manjinama, i korupcijom u obrazovanju. Uključenost socijalnih partnera uglavnom je prisutna u fazi planiranja u obrazovanju i kroz učešće u savjetodavnim i stručnim strukturama (sektorskim komisijama, radnim grupama za razvoj standarda zanimanja, Savjetu za stručno obrazovanje i Savjetu za obrazovanje odraslih), ali u značajno manjoj mjeri su prisutni u procesu donošenja odluka i finansiranju stručnog obrazovanja. Treba napomenuti da su kapaciteti nevladinih partnera za neko značajnije učešće ograničeni i da ih treba ojačati.

MPN i njegove prateće institucije su u dosadašnjem periodu bili zaokupljeni uspostavljanjem novih programskih politika, struktura i procedura. Vrijeme je došlo da se pažnja preusmjeri sa izrade programske politike ka sprovođenju iste, i da se razmišlja o stvaranju lakših uslova, mehanizama i instrumenata za pretvaranje strategija u realnost. Ovo će zahtijevati koncentrisan napor i povećanje kapaciteta svih uključenih aktera.

SPISAK TABELA

TABELA 2.1: BUDŽET MINISTARSTVA PROSVJETE I NAUKE U 2008.

Budgetska stavka	Iznos (EUR)	%
Predškolsko obrazovanja	11 235 760	9.2
Osnovno obrazovanja	65 698 743	53.9
Srednje obrazovanje	30 539 980	25.1
Obrazovanje odraslih	174 496	0.1
Specijalno obrazovanje	2 873 242	2.4
Centar za stručno obrazovanje	330 000	0.3
Učenički standardi	8 155 041	6.7
Nauka	1 797 312	1.5
Uprava	753 093	0.6
Unapređenja sistema obrazovanja	295 000	0.2
Ukupno	121 852 667	100.0

Izvor: Zakon o budžetu za 2008. (Službeni list Republike Crne Gore 17/07)

TABELA 2.2: BROJ STUDENATA U VISOKOM OBRAZOVANJU U CRNOJ GORI PREMA IZVORIMA FINANSIRANJA

Akadska godina	Ukupan broj studenata	Studenti koji se finansiraju iz budžeta	%	Samofinansirajući studenti	%
2005/06	12 903	6 062	47.0	6 841	53.0
2006/07	16 173	6 278	38.8	9 895	61.2
2007/08	18 009	4 891	27.2	13 118	72.8
2008/09	20 490	4 599	22.4	15 891	77.6

Izvor: MONSTAT, Statistički godišnjak Crne Gore za 2009.

TABELA 2.3: OBRAZOVNI SISTEM U CRNOJ GORI

ISCED nivo	Nacionalna klasifikacija
0	Predškolsko obrazovanje počinje u uzrastu od tri godine i traje tri godine. U 2008/09 bilo je 90 javnih ustanova za predškolsko obrazovanje ili vrtića, u koje je upisano 12 084 djece.
1 i 2	Osnovno obrazovanje * je obavezno i besplatno, i trenutno se odvija u 162 škole (neke od njih imaju područne jedinice). Shodno nastavnom programu koji je ne tako davno usvojen i implementira se od školske godine 2004/05, osnovno obrazovanje traje devet godina, a upis je u dobi od šest godina. Učenici koji su započeli osnovno obrazovanje prije 2004/05, upisani su u dobi od sedam godina i pratili su osmogodišnji nastavni program. Od 2012/13, devetogodišnje školovanje će se implementirati u svim razredima u svim osnovnim školama.
3	Srednje obrazovanje započinje sa 15 godina. Čine ga tri vrste: opšte srednje (gimnazija), srednje stručno obrazovanje (koje traje tri ili četiri godine), i niže stručno obrazovanje (koje traje dvije godine). Trenutno se odvija u 49 škola.
4	Post-srednjoškolsko ne-tercijarno obrazovanje traje dvije godine i njegovo izvođenje je u pripremi.
5 i 6	Tercijarno obrazovanje se pruža kroz akademske ili primjenjene studijske programe. Visoko obrazovanje je organizovano kao do-diplomske studije (traje tri do četiri godine), poslijediplomske studije (jedna do dvije godine) ili doktorske studije. U 2008/09 je postojao jedan državni i jedan privatni univerzitet, kao i devet samostalnih fakulteta.

Izvor: MONSTAT, Crna Gora 2009 Statistički godišnjak

*Objašnjenje: Shodno Međunarodnoj standardnoj klasifikaciji obrazovanja (ISCED) koja se primjenjuje u EU (Eurydice) i širom svijeta, termin 'osnovno obrazovanje' znači početno tro- ili četvoro-godišnje školovanje koje ima za cilj da pruži pismenost i znanje računanja (ISCED 1 nivo). Shodno definiciji MONSTAT-a (MONSTAT, 2009b, 2009c), osnovno obrazovanje obuhvata čitav devetogodišnji ciklus obaveznog obrazovanja, uključujući i početno školovanje i niže srednje obrazovanje, tj. ono obuhvata i nivo 1 i nivo 2 ISCED-a, što je ekvivalentno osnovnom obrazovanju shodno terminologiji ISCED-a. Slično tome, MONSTAT koristi termin 'osnovne škole' za škole koje pružaju osnovno obrazovanje (ISCED 1 i 2). Definicije MONSTAT-a se u ovom dokumentu koriste zbog konzistentnosti terminologije sa izvorima podataka koji se koriste.

TABELA 2.4: ORGANIZOVANJE I ADMINISTRACIJA SISTEMA OBRAZOVANJA I OBUKE U CRNOJ GORI**1. Ministarstvo prosvjete i nauke**

Preuzima ukupnu odgovornost za planiranje, implementaciju i revidiranje politike obrazovanja i obuke u Državi. Podršku Ministarstvu pruža niz savjetodavnih tijela i izvršnih agencija.

2. Savjetodavna tijela:

- Savjet za opšte obrazovanje (15 članova)
- Savjet za stručno obrazovanje (12 članova)
- Savjet za obrazovanje odraslih (9 članova)
- Savjet za visoko obrazovanje (11 članova)
- Savjet za naučno-istraživačku djelatnost (9 članova)

Savjet za opšte obrazovanje, Savjet za stručno obrazovanje i Savjet za obrazovanje odraslih su osnovani u skladu sa odredbama Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju, pruža ekspertizu u procesu donošenja odluka i pripreme regulative za sektor obrazovanja, vezano za nastavne programe; kataloge znanja; ispitne kataloge; standarde za pripremu udžbenika; programe obuke za direktore škola; standarde za školske objekte; nastavna sredstva i opremu; profile i stručne kvalifikacije nastavnog osoblja; i liste obaveznih izbornih predmeta.

Savjet za visoko obrazovanje, koji je imenovala Vlada za period od šest godina, pruža ekspertizu vezano za poboljšanje kvaliteta visokog obrazovanja. Zakon o naučno-istraživačkoj djelatnosti precizira sastav, nadležnost i radne procedure Savjeta za naučno-istraživačku djelatnost u Crnoj Gori.

3. Izvršne agencije:

- Zavod za školstvo
- Centar za stručno obrazovanje
- Ispitni centar
- Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
- Zavod za međunarodnu naučnu, prosvjetnu, kulturnu i tehničku saradnju

Zavod za školstvo je kompetentan za obezbjeđivanje kvaliteta, uključujući obavljanje stručnih zadataka koji se odnose na pripremu nastavnih programa za predškolsko obrazovanje, osnovno obrazovanje, opšte srednje obrazovanje i opšti dio nastavnog programa za stručno obrazovanje, i pruža podršku radu Savjeta za opšte obrazovanje.

Centar za stručno obrazovanje su osnovali Vlada Crne Gore, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Privredna komora, Savez sindikata Crne Gore i Unija poslodavaca Crne Gore. Uključen je u razvoj, savjetovanje, istraživanje i ekspertske aktivnosti u oblasti stručnog obrazovanja i obrazovanja odraslih koje se obavlja.

Ispitni centar je osnovan kako bi se obezbijedilo eksterno testiranje znanja i vještina učenika.

4. Školski odbori i direktori

Škole u Crnoj Gori imaju sopstvene upravne ili školske odbore. U njima su uključeni predstavnici profesionalnog osoblja u instituciji, MPiN-a, roditelja i Zavoda za školstvo (za predškolske ustanove, osnovne i opšte srednje škole), ili predstavnici socijalnih partnera i Centra za stručno obrazovanje (za stručne ili mješovite škole). U slučajevima kada obrazovnu instituciju finansira opština, školski odbori uključuju i predstavnike lokalne samouprave. Sastancima školskih odbora može da prisustvuje predstavnik udruženja učenika. Članovi školskog ili upravnog odbora se biraju na period od četiri godine.

Direktor škole rukovodi institucijom i odgovoran je za planiranje, organizaciju i implementaciju aktivnosti, izbor nastavnog i ostalog osoblja koje je zaposleno u instituciji, vršeci profesionalnu i pedagošku superviziju, ohrabrujući profesionalni razvoj i obuku nastavnika i predlažući njihovo napredovanje, obezbjeđujući jednakost među učenicima u korišćenju njihovog prava na obrazovanje, i usko saradujući sa roditeljima i zajednicom. Direktor podnosi godišnji izvještaj školskom odboru.

5. Visoko obrazovanje

Upravljanje univerzitetom se vrši kroz upravno tijelo koje čini ne više od 15 članova, predstavnika akademskog i ne-akademskog osoblja, studenata, osnivača i zainteresovanih strana (koji čine ne više od jedne trećine ukupnog broja članova upravnog tijela). Pored upravnog tijela, univerzitet čiji je osnivač Vlada ima i ekspertsko tijelo, Senat, kojeg čine rektor, prorektori i predstavnici akademskog osoblja i studenata.

Rektor je upravni organ univerziteta čiji je osnivač Vlada, i odgovoran je za efikasno i efektno funkcionisanje univerziteta, i za implementaciju politike koju je utvrdilo upravno tijelo. Rektora, na predlog Senata, imenuje upravno tijelo iz reda redovnih profesora Univerziteta.

Upravno tijelo ne-univerzitetske javne institucije se definiše statutom institucije. Od ovog tijela se, ipak, traži da pripremi godišnji izvještaj o radu i dostavi sve informacije koje traži Vlada. Upravno i ekspertsko tijelo ne-univerzitetske javne institucije, njihov izbor i imenovanje, nadležnosti, trajanje mandata i ostala pitanja definiše statut institucije.

Model upravljanja i menadžment privatnih institucija visokog obrazovanja reguliše autonomno sama institucija svojim statutom ili drugim odgovarajućim aktom. Ipak, predstavnicima akademskog osoblja i studenata se mora dozvoliti da učestvuju u procesu donošenja odluka, ako su te odluke u njihovom interesu. Kroz statut, privatna institucija visokog obrazovanja takođe definiše nadležnosti, broj članova, sastav, trajanje mandata, procedure za imenovanje i razrješenje, i način rada i donošenje odluka ekspertske institucije u privatnoj instituciji.

TABELA 2.5: STANOVNIŠTVO STARO 15 GODINA I VIŠE PREMA STEČENOM OBRAZOVANJU I STAROSTI, 2009.

Stečeno obrazovanje	Broj osoba (u hiljadama) prema starosnoj grupi							
	Ukupno, 15+	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64	65–74	75+
Ukupno, svi nivoi	516.8	98.5	95.4	85.4	89.3	65.7	52.3	30.2
Niži od osnovnog obrazovanja	44.0	1.7	1.5	1.5	2.4	5.5	14.7	16.8
Osnovno obrazovanje	108.9	37.8	9.8	11.0	13.8	14.7	14.9	6.9
Stručno obrazovanje nakon osnovne škole	58.9	6.2	13.8	12.8	11.7	8.1	4.6	1.7
Opšte srednje obrazovanje	39.0	13.9	9.5	5.8	5.3	2.9	1.2	0.4
Srednje stručno obrazovanje	197.0	34.6	42.5	40.3	41.3	24.2	11.3	2.8
Tercijarno obrazovanje, od čega:	69.0	4.3	18.4	14.0	14.8	10.3	5.5	1.6
Prva faza tercijarnog obrazovanja:	19.7	0.8	4.1	(3.8)	4.1	4.1	2.0	0.6
Druga faza tercijarnog obrazovanja: Bačelor, Master i doktorski stepen	49.3	3.5	14.2	10.2	10.7	6.2	3.5	0.9

Izvor: ARS 2009

TABELA 2.6: PROGRAMI UČENJA I OBRAZOVANJA ODRASLIH U CRNOJ GORI

Program	Provajder	Oblast učenja	Ciljna grupa	Budžet	Izvor finansiranja
Program osnovnog obrazovanja odraslih	Škola za osnovno obrazovanje odraslih sa univerzitetima zajednice	Opšta znanja i vještine	Osobe koje nisu završile osnovnu školu	Trošak plata za nastavnike koji implementiraju programe	Ministarstvo prosvjete i nauke
Program osnovne funkcionalne pismenosti	Osnovne škole	Osnovno znanje i funkcionalne vještine	Osobe koje su nepismene	Trošak po polazniku	MPiN, međunarodni donatori
Programi stručne obuke za jednostavna zanimanja	Organizatori obrazovanja odraslih	Stručna znanja, vještine i kompetencije u skladu sa standardima zanimanja	Nezaposlena lica i lica bez kvalifikacija	Trošak po polazniku (do 10 minimalnih plata)	ZZZCG
Program prekvalifikacija	Centri za obuku u stručnim školama	Stručna znanja, vještine i kompetencije u skladu sa standardima zanimanja	Nezaposlena lica i viškovi zaposlenih	Platni troškovi po polazniku (do 15 minimalnih plata)	ZZZCG

cont.

Programi za učenje stranih jezika	Organizatori obrazovanja odraslih	Komunikacija na stranom jeziku, nivoi 1–8 (evropski jezički portfolio)	Nezaposlena i zaposlena lica	Platni troškovi po polazniku	Ministarstva, Uprava za kadrove, opštinski službenici, polaznici
ICT programi	Organizatori obrazovanja odraslih	IT pismenost i ICT vještine po nivoima	Nezaposlena i zaposlena lica	Platni troškovi po polazniku	Ministarstva, Uprava za kadrove, opštinski službenici, polaznici
Programi za građansku demokratiju	NVO u oblasti građanske demokratije	Podizanje svijesti i znanja u oblasti građanske demokratije i razvoj socijalnih/gradanskih vještina i kompetencija	Nezaposlena i zaposlena lica	Trošak za provajdere programa	Ministarstva, Uprava za kadrove, međunarodne oirganizacije, lokalne vlasti
Programi za zaštitu životne okoline	NVO u oblasti zaštite životne okoline	Podizanje svijesti, znanja i vještina u oblasti zaštite životne sredine	Nezaposlena i zaposlena lica	Troškovi za organizatore programa/ seminara	Ministarstva, međunarodne oirganizacije, lokalne vlast
Programi za preduzetnike i menadžere	Direkcija za mala i srednja preduzeća	Unapređenje preduzetničkih znanja i vještina	Poslodavci	Troškovi za organizatore programa/ seminara	Direkcija za MiSP, GTZ, JICA, EAR
Programi za jednakost polova	NVO	Podizanje svijesti i unapređenje znanja o jednakosti polova	Nezaposlena i zaposlena lica	Troškovi za organizatore programa/ seminara	Kancelarija za jednakost polova
Programi za zdravstvenu zaštitu	Institut za javno zdravlje Crne Gore	Podizanje svijesti i unapređenje znanja, vještina i kompetencija za zaštitu ličnog zdravlja i zdravlja drugih	Nezaposlena i zaposlena lica	Troškovi za organizatore programa/ seminara	Ministrastvo rada i socijalnog staranja, međunarodne organizacije
Programi za poljoprivredni proizvođači	NVO	Podizanje svijesti i unapred. znanja, vještina i komp. za poloprivrednu proizvodnju, proizvodju bezbjedne hrane, itd.	Poljoprivredni proizvođači	Troškovi za organizatore programa/ seminara	Ministarstvo poljoproivrede, šumarstva i vodoprivrede, međunarodne organizacije
Programi obrazovanja u turizmu	Ministarstvo turizma i zaštite životne sredine	Podizanje svijesti i unapređenje vještina i komp. za unapređenje turizma (npr. obuka za planinske vodiče)		Troškovi za organizatore programa/ seminara	Min.turizma i zaštite životne sredine, međunarod. Org.
Programi u oblasti evropskih integracija	Sekretarijat za evropske integracije	Podizanje svijesti, znanja, vještina i kompetencija za uspješne evropske integracije	Nezaposlena i zaposlena lica	Troškovi za organizatore programa/ seminara	SEI, međunarodne organizacije

Izvor: Nacionalni izvještaj o razvoju i stanju u oblasti učenja i obrazovanja odraslih u Crnoj Gori (2008)

TABELA 2.7: UKUPAN BROJ UČENIKA PREDŠKOLSKIM USTANOVAMA, OSNOVNIM I SREDNJIM ŠKOLAMA U CRNOJ GORI

Nivo obrazovanja (ISCED)	2006/07			2007/08			2008/09		
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene
Predškolsko (ISCED 0)	10 511	5 480	5 031	11 277	5 856	5 421	12 084	6 344	5 740
Osnovno (ISCED 1)	39 123	17 496	21 627	39 580	20 506	19 074	37 269	19 447	17 822
Osnovno (ISCED 2)	36 056	18 733	17 323	35 458	18 285	17 173	36 861	19 050	17 811
Srednje (ISCED 3)	31 627	15 965	15 662	31 557	15 892	15 665	31 274	15 930	15 344
Svi nivoi	117 317	57 674	59 643	117 872	60 539	57 333	117 488	60 771	56 717

Izvor: MONSTAT

TABELA 2.8: BRUTO STOPA UPISA U PREDŠKOLSKE USTANOVE, OSNOVNE I SREDNJE ŠKOLE U CRNOJ GORI

Nivo obrazovanja (ISCED)	2004/05			2005/06			2006/07			2007/08			2008/09		
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene
Predškolsko (ISCED 0)	24.0	24.0	24.0	24.3	24.0	24.5	22.0	22.1	21.9	23.8	23.9	24.0	25.8	25.9	25.6
Osnovno (ISCED 1)	90.5	90.5	90.4	95.0	95.6	94.3	98.1	98.2	97.9	98.2	98.6	97.8	98.9	98.7	98.1
Osnovno (ISCED 2)	95.0	95.5	95.4	94.0	93.7	93.9	95.0	95.3	94.7	97.8	97.1	98.6	97.4	97.5	97.3
Srednje (ISCED 3)	80.8	78.6	83.2	83.0	81.1	84.9	83.1	81.8	84.5	84.4	82.9	86.0	84.9	83.9	85.9

Izvor: MONSTAT

TABELA 2.9: UČINAK CRNE GORE U PROGRAMU PISA 2006

Indikator	2006
Loš učinak u oblasti nauke, Ukupno (OECD prosjek: 500)	412
Loš učinak u oblasti čitanja, Ukupno (OECD prosjek: 492)	392
Loš učinak u oblasti matematike, Ukupno (OECD prosjek: 498)	399

Izvor: OECD

TABELA 2.10: BROJ STUDENATA U CRNOJ GORI UPISANIH U INSTITUCIJE VISOKOG OBRAZOVANJA U 2008/09

Institucije visokog obrazovanja	Broj studenata	%
Ukupno	20 490	100.0%
Univerzitet Crne Gore	16 567	80.8%
Univerzitet Mediteran	1 737	8.5%
Ostali fakulteti	2 186	10.7%

Izvor: MONSTAT, Statistički godišnjak Crne Gore za 2009. godinu

TABELA 2.11: IPA ZEMLJE I MJERILA EU U OBLASTI OBRAZOVANJA

	EU 27 2008	EU 2010 ciljevi	EU 2020 ciljevi	AL 2008	ME 2008	RS 2008	HR 2008	MK 2008	TR 2008
Rano prekinuto školovanje % mladih od 18–24 godina sa najviše nižim srednjim obrazovanjem (ISCED 2) koji nisu uključeni u dalje obrazovanje ili obuku (A)	14.9	10	10.0	39.0	15.5 (m) 9.2 (f) (1)	10.7 (2007)	3.7 (u)	19.6	46.6
Stečeno obrazovanje mladih % mladih od 20–24 godina koji su završili najmanje ISCED 3 nivo (B)	78.5	85.0		37.1 (2007)		89.0 (2007)	95.4	79.7	47.8
Godišnji rast diplomaca tercijarnog obrazovanja u oblasti matematike, nauke i tehnologije (2000–2007) (C)	4.2	+15.0					5.1	3.4	6.7
% učenika sa niskim nivoom sposobnosti čitanja i pisanja (nivo 1 ili niži) (PISA) 2006 (C)	24.1	17.0	15.0		56.3		21.5	60.0 (2000)	32.2
Cjeloživotno učenje % osoba od 25–64 godina koji učestvuju u obrazovanju i obuci (D)	9.5	12.6	15.0	2.0		3.0	2.2	2.5	1.8

(A) EUROSTAT, Strukturalni indikatori; RS: EUROSTAT, Priručnik o zemljama kandidatima i potencijalnim kandidatima; AL: LFS.

(1) Podaci za Crnu Goru su preuzeti iz UNDP Nacionalnog izvještaja o ljudskom razvoju (2009) i odnose se na muškarce (m) i žene (f).

(B) EUROSTAT, Strukturalni indikatori; AL: LFS; RS: EUROSTAT, Priručnik o zemljama kandidatima i potencijalnim kandidatima.

(C) Komisija evropskih zajednica, 'Progres ka ciljevima iz Lisabona u oblasti obrazovanja i obuke; Indikatori i mjerila', 2009; AL: LFS.

(D) Komisija evropskih zajednica, 'Progres ka ciljevima iz Lisabona u oblasti obrazovanja i obuke; Indikatori i mjerila', 2009; RS: EUROSTAT, Indikatori održivog razvoja.

(u) = nepouzdana podaci

3. KLJUČNA PITANJA PROGRAMSKE POLITIKE, STRATEGIJE I IZAZOVI U ZAPOSŁJAVANJU

3.1 OSNOVNE KARAKTERISTIKE TRŽIŠTA RADA: STRUKTURA ZAPOSLENOSTI I NEZAPOSLENOSTI

Tržište rada u Crnoj Gori je u prvoj fazi tranzicije prošlo kroz značajne promjene, ali ostao je strukturni nesklad čiji su efekti visoke stope neaktivnosti, nizak nivo učešća žena na tržištu rada, regionalne razlike i spor rast produktivnosti.

Kao i u većini drugih zemalja Zapadnog Balkana, stopa aktivnosti (60,3%) i stopa zaposlenosti (48,8%) u Crnoj Gori su niske, a nezaposlenost je visoka, naročito medju mladima i ženama (35,6% odnosno 20,6%, u poredjenju sa prosječnom stopom od 19,2%) (MONSTAT, ARS 2009.). U 2009. se stopa nezaposlenosti još jednom popela na nivo iz 2007., poništavajući pozitivne rezultate iz 2008. U jesen 2009. je ekonomska kriza počela da se odražava na tržište rada: broj registrovanih novootvorenih radnih mjesta pao je za 50%, sa 40 012 u 2008. na 20 126 u 2009.g.

Tercijarni sektor i MSP su najznačajniji poslodavci, ali je stopa zaposlenosti niska

Raspodjela zaposlenosti po sektorima u Crnoj Gori suprotna je situaciji u većini drugih zemalja Zapadnog Balkana, ali je uporediva sa raspodjelom u zemljama EU. Samo 6,5% zaposlenih radi u poljoprivredi, dok je sektor usluga u zaposlenosti zastupljen sa 72,8% (ARS 2009., vidjeti **TABELU 3.9**). Ovo je uglavnom rezultat visokog nivoa zaposlenosti u turizmu i javnom sektoru. Zabrinutost je izražena, na primjer od strane Privredne komore, u vezi sa potrebom da se poveća udio preradivačke industrije kroz veću proizvodnju koja bi donijela dodatnu vrijednost. Industrijska proizvodnja bilježi oštar pad (za 45,6% od novembra 2008. do novembra 2009. (Generalni direktorat za ekonomska i finansijska pitanja, 2010.)). Usljed zavisnosti ovog sektora od stranih tržišta i kao posljedica restrukturiranja, došlo je do oštrog smanjenja industrijske proizvodnje i zapošljavanja, a za njima nije uslijedio oporavak industrije. Skorašnji primjeri masivnih otpuštanja su Aluminijski kombinat u blizini Podgorice i Rudnici boksita na sjeveru zemlje, sa ukupno 2 600 (objavljenih) tehnoloških viškova. U skladu sa dogovorenim socijalnim programom, proces otpuštanja radnika započeo je u prvom dijelu 2010.g.

Nekih 78,0% radne snage zaposleno je u MSP (17,2% u mikro preduzećima sa manje od 5 zaposlenih); 61,6% radi u preduzećima u privatnom vlasništvu, a 36,6% u državnim preduzećima (ISSP, 2007.).

Nakon tranzicionih godina tokom kojih je zaposlenost opadala, broj zaposlenih je ponovo počeo da raste, i dostigao 213 600 u 2009., iako još uvijek nije dostignut nivo iz 2000.g. Visok je udio stranih radnika, od kojih mnogi dolaze iz Srbije ili Bosne i Hercegovine i rade u gradjevinarstvu i turizmu; u 2008. je izdato 59 000 radnih dozvola stranim državljanima. Poreske olakšice za nerezidente (koje su ukinute reformisanim Zakonom o zapošljavanju stranaca iz 2008.) doprinosile su visokom prilivu radnika migranata. U 2009. je broj radnih dozvola za strance opao na 16 840, četvrtinu od nivoa iz 2008. (Generalni direktorat za ekonomska i finansijska pitanja, 2010.). Ukupno zaposleno stanovništvo sastoji se od 79% onih koji imaju status zaposlenog radnika, a preostalih 21% čine samozaposleni, vlasnici malih preduzeća, vlasnici malih poljoprivrednih gazdinstava ili neplaćeni porodični radnici (ISSP, 2007.).

Obimna i uporna neformalna ekonomija, rasprostranjeno neformalno zapošljavanje

Kao što je prethodno pomenuto, Crna Gora ima obimnu i upornu neformalnu ekonomiju koja se procjenjuje na oko 25-30% od BDP. Neformalno zapošljavanje igra značajnu ulogu na tržištu rada; pored toga što ima narušavajući efekat, ono pruža dodatnu fleksibilnost i oblik sigurnosti ljudima koji nisu u mogućnosti da nadju pristojno zaposlenje ili zaposlenje uopšte. Neformalnost se takodje odražava kroz kulturu tolerancije izbjegavanja poreza i doprinosa za socijalno osiguranje, kao i kulturu nepoštovanja relativno krutog radnog zakonodavstva.

Prema istraživanju koje je sproveo ISSP (2007.), 22,6% zaposlenih radi bilo u neregistrovanom preduzeću ili neprijavljeno u registrovanom preduzeću. Pored toga, procjenjuje se da 17,5% prijavljenih zaposlenih radi na radnim mjestima sa djelimično prijavljenom zaradom (porezi i doprinosi za socijalno osiguranje se plaćaju samo na prijavljeni dio zarade ili na minimalnu zaradu; ovo je relativno rasprostranjena praksa u većini zemalja u tranziciji).

Program koji nudi mjere oslobadjanja od plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje u prvoj godini za registrovanog novozaposlenog i čitav niz kazni za poslodavce pomogli su da se smanji neprijavljeni rad i podstakne prijavljivanje zaposlenih. Medjunarodna

konfederacija sindikata i Panevropski regionalni savjet pružili su podršku sindikatu da se suoči sa izazovom neformalnog zapošljavanja.

Izuzetno smanjenje nezaposlenosti, ali od skoro ponovni rast uz veliki udio dugotrajne nezaposlenosti

Nezaposlenost je izrazito opala, sa 30,3% u 2005. na 16,8% u 2008., ali od tada bilježi ponovni rast, i u 2009. je dostigla 19,2% (podaci ARS, vidjeti također **TABELU 3.10**). Ovim su uglavnom pogodjeni mladi ljudi (nezaposlenost mladih porasla je sa 30,5% u 2008. na 35,6% u 2009.) i marginalizovane grupe (procjenjuje se da je 43% populacije RAE nezaposleno (MOR, 2007.)).

Crna Gora je jedina medju zemljama Zapadnog Balkana u kojoj je stopa nezaposlenosti, mjerena metodom Ankete o radnoj snazi, veća od registrovane nezaposlenosti. Prema ARS, u Crnoj Gori je 2009. bilo 50 400 nezaposlenih, dok je u ZZZCG, javnoj službi za zapošljavanje registrovano samo 28 700 (57% od ukupnog broja prema ARS). Velika razlika između stope nezaposlenosti prema ARS i registrovane prema ZZZCG ukazuje na to da se mnogi nezaposleni ne oslanjaju na usluge koje pruža služba za zapošljavanje.

Istaknuta karakteristika crnogorskog tržišta rada (i ostalih tržišta rada u regionu) je uporna i visoka stopa dugotrajne nezaposlenosti. Nakon Albanije, bivše jugoslovenske republike Makedonije i Kosova (UNSCR 1244/99), Crna Gora je zemlja sa najvećim obimom dugotrajne nezaposlenosti na Zapadnom Balkanu. Udio dugotrajno nezaposlenih medju nezaposlenima prema ARS 2009. bio je 81,3%, odnosno 55,5% svih registrovanih nezaposlenih (vidjeti **TABELA 3.5**). Značajno je da se povećanje dugotrajne nezaposlenosti zabilježeno Anketom o radnoj snazi (2008-2009.) ne pojavljuje na evidenciji ZZZCG (**TABELA 3.6**).

Dugotrajna nezaposlenost je povezana sa nizom faktora, medju kojima su neformalna ekonomija, logika pasivnih mjera u zapošljavanju, i nedostatak slobodnih radnih mjesta. Najviše su pogodjene ranjive grupe kao što su populacija RAE, niskokvalifikovani, i lica sa invaliditetom. Medju onima koji duže traže posao više je žena nego muškaraca, mada se jaz medju polovima zatvara. Oko 10% dugotrajno nezaposlenih spada u grupu koja je veoma dugo bez zaposlenja (duže od osam godina). Ovoj grupi pripadaju stariji ljudi koji imaju pravo na isplate novčanih naknada na neodredjen period, do sticanja prava na penziju, kao i demotivisani tražioci posla.

Niz aktivnih mjera tržišta rada bavi se nezaposlenošću mladih, uz nesigurne rezultate

Kao i u drugim zemljama Zapadnog Balkana, stopa nezaposlenosti mladih viša je od ukupne stope nezaposlenosti. Medjutim, ne traže svi mladi ljudi pomoć od javne službe za zapošljavanje: prema ARS stopa nezaposlenosti mladih je 35,6%, dok registrovana prema

ZZZCG iznosi samo 16,35%. Skoro 20% registrovanih tražilaca posla ima univerzitetsku diplomu. Oko 75% nadje posao u roku od jedne, a 20% u roku od tri godine¹⁴.

Crna Gora je napravila i sprovela Nacionalni plan akcije za mlade (2007-2012.) sa značajnom lepezom aktivnih mjera tržišta rada namijenjenih mladim tražiocima posla. One obuhvataju kurseve obuke (uključujući trodnevnu obuku za pripremanje mladih diplomaca za tržište rada, jednomjesečnu ili dvomjesečnu obuku sa radom u MSP za mlade menadžere, obuku za opšte vještine, pred-obuku za posebno radno mjesto), sezonske poslove za diplomce, javne radove za mlade sa invaliditetom, pripravnički staž sa subvencionisanim zaradama za diplomce, aranžmane za samozapošljavanje za RAE, i program 'posao za vas' u manje razvijenoj sjevernoj regiji (vidjeti **TABELU 3.13** koja sadrži pregled aktivnih mjera tržišta rada). Nema podataka o evaluaciji efikasnosti, djelotvornosti i uticaju ovih programa.

Nepovoljan položaj žena na tržištu rada

Postoji priličan jaz medju polovima u zaposlenosti i nezaposlenosti: 52,4% žena (68,4% muškaraca) je ekonomski aktivno; 41,6% žena (56,0% muškaraca) je zaposleno; i 20,6% žena (18,2% muškaraca) je nezaposleno (ARS 2009., radno sposobno stanovništvo starosne grupe 15-64). Nepovoljan položaj žena na tržištu rada prisutan je uprkos njihovim stepenima kvalifikovanosti koji su bliski stepenima kvalifikovanosti muškaraca.

Ovaj jaz se djelimično može objasniti odredbama zakona o radu kojima je regulisano dugo porodijsko odsustvo (na primjer, jedna godina plaćenog porodijskog odsustva), nedostatak raspoloživih radnih mjesta sa nepunim radnim vremenom (samo 4,5% svih radnih mjesta su sa nepunim radnim vremenom) i nedostatak kapaciteta za brigu o djeci. Ne postoje mjere na tržištu rada koje su posebno usmjerene na jedan pol niti postoje programske politike za uvodjenje pitanja roda u glavne tokove.

Žene se takodje suočavaju sa preprekama pri započinjanju sopstvenog biznisa. Imaju manje pristupa zajmovima i mikrokreditima zato što im nedostaju tražene garancije; samo 1% svih vlasnika nekretnina su žene (ZZZCG, 2007.). Izvode se pilot projekti za razvoj ženskog preduzetništva (na primjer, Unija poslodavaca je započela projekat za žene preduzetnike gdje se planira osnivanje 30 novih preduzeća)¹⁵.

Uslovi pogoduju ranom napuštanju tržišta rada od strane starijih radnika

Rano penzionisanje se često koristi prilikom restrukturiranja preduzeća, i taj proces olakšava zakon. Zaposleni sa 30 i više godina radnog staža imaju pravo na novčanu naknadu za nezaposlenost na neodredjeno vrijeme. Stopa zaposlenosti starije radne snage (starosna grupa 55-64) povećala se sa 34,2% u 2008. na 35,6% u 2009., već premašujući cilj od 32% postavljen u NAPZ

¹⁴ Informacije iz ZZZCG, sa prezentacije održane 23. oktobra 2009.

¹⁵ Informacije iz UPCG, dobijene u novembru 2009.

2010-2011. Bez obzira na to, treba učiniti dodatne napore radi pružanja podrške zadržavanju radnika iz ove starosne grupe među zaposlenima. Kao rezultat zaštite zaposlenosti, stopa nezaposlenosti ove grupe najniža je među svim starosnim grupama i iznosi 10,1% (ARS 2009.).

Nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada

Tražnja za radnom snagom značajno se promijenila usljed tranzicije, ali nije dovela do otvaranja dovoljnog broja novih radnih mjesta koja bi apsorbirala ponudu. Bez obzira na sporu dinamiku otvaranja novih radnih mjesta, poslodavci se žale na nedostatak vještina. Instrumenti za postizanje bolje uskladenosti između ponude i tražnje još uvijek ne funkcioniraju (neki djelotvoran sistem cjeloživotnog učenja, aktivne mjere tržišta rada adekvatnog stepena i opsega, i pristupi zasnovani na pouzdanom predviđanju). Nedostaju relevantni podaci o tražnji za vještinama. U okviru reforme VET-a, istraživanja o zahtjevima za vještinama su u dosadašnjem periodu obuhvatala drvoprerađu, gradjevinarstvo i turizam. ZZZCG ima podatke o potrebama za obukom kao informaciju neophodnu za organizovanje kurseva obuke za tržište rada, i vrši redovnu analizu oglašanih radnih mjesta. Skorašnje istraživanje zahtjeva za radnom snagom i kvalifikacijama u sektoru turizma potvrđuje probleme sa angažovanjem kvalifikovane radne snage (ZZZCG, 2009b).

Veliki su jazovi koje treba zatvoriti da bi se ukupna stopa zaposlenosti, stopa zaposlenosti žena i stopa zaposlenosti starije radne snage približili reperima Evropske strategije za zapošljavanje. Stopa zaposlenosti mladih i stopa dugotrajne nezaposlenosti su alarmantno visoke i dodatno su porasle od 2008. do 2009. U poredjenju sa drugim zemljama korisnicama programa IPA, dugotrajna nezaposlenost je viša samo u Bivšoj jugoslovenskoj republici Makedoniji, a nezaposlenost mladih je viša u Bivšoj jugoslovenskoj republici Makedoniji i Srbiji.

3.2 DIMENZIJE FLEKSIGURNOSTI

3.2.1 Radno zakonodavstvo i industrijski odnosi

Iako je radno zakonodavstvo reformisano i unaprijedjeno, propisi su i dalje rigidni¹⁶. Reformom Zakona o radu iz 2003. smanjene su rigidnosti u zaštiti od otpuštanja putem smanjenja minimalne otpremnine sa 24 na 6 mjesečnih zarada (s izuzetkom posebnih ranjivih ciljnih grupa) i primjenom fiksnog iznosa otpremnine zasnovanog na minimalnoj zaradi. Propisani su i regulisani ugovori o radu na određeno vrijeme.

Opravdani razlozi za otpuštanje su i dalje usko ograničeni. Prekovremeni rad je striktno regulisan i ograničen (o njemu se mora obavijestiti inspekcija rada). Zakon takodje reguliše kolektivna otpuštanja i mjere za rješavanje ili ublažavanje problema tehnoloških viškova kroz konsultacije sa sindikatom i ZZZCG.

a) Segmentirano tržište rada, sa porastom broja ugovora na određeno vrijeme

Oko 75% ugovora o radu čine ugovori za stalno. Ugovori na određeno vrijeme, koji dobijaju na popularnosti, imaju različite oblike: sezonski i povremeni poslovi, obnavljanje ugovora na određeno vrijeme, pripravnici staž, probni rad (ograničen na šest mjeseci), zamjenjivanje odsutnih radnika, i 'ugovori o djelu'. Dok su ugovori o radu za stalno jako dobro zaštićeni, ugovori na određeno vrijeme postaju prilično uobičajeni¹⁷. Rad sa nepunim radnim vremenom relativno je rijedak (4,5% svih ugovora o radu), i gotovo polovina zaposlenih na taj način (44,3%) ne prihvata takve poslove dobrovoljno, već zato što nije u mogućnosti da nađe posao sa punim radnim vremenom (ISSP, 2007.). Generalno gledano, zakon propisuje vrlo malo mogućnosti za internu fleksibilnost u preduzećima bilo brojevnog ili funkcionalnog karaktera.

Najrasprostranjeniji oblici fleksibilnosti radne snage su oni koji su u vezi sa eksternom ugovornom i brojevnom fleksibilnošću, kao, na primjer, (od skoro uvedeni) privremeni ugovori o radu (84,4% svih oglašanih slobodnih radnih mjesta u periodu januar-septembar 2009. bilo je za privremene ugovore o radu¹⁸) i neformalno zapošljavanje. Ovo sa sobom nosi rizik da će se stvoriti segmentirano tržište rada sa tri sloja (dobro zaštićena radna mjesta, privremeni poslovi i neformalno zaposlenje) umjesto da se povećava prilagodljivost radne snage i preduzeća. Ova situacija može se uporediti sa situacijom u drugim zemljama Zapadnog Balkana, u kojima je reforma takodje usmjerena na ublažavanje regulative za privremene ugovore o radu.

b) Rast zarada prevazilazi rast produktivnosti

Minimalna zarada definisana je Opštim kolektivnim ugovorom (ugovorima), i obuhvata primjenu koeficijenta obrazovnog nivoa pojedinačnog zaposlenog. Minimalna zarada koja iznosi 55 EUR mjesečno (2009.), niža je od one u drugim zemljama regiona. Kao i u drugim zemljama, zarade su u Crnoj Gori porasle više od produktivnosti rada. Produktivnost rada (mjerena kao BDP po zaposlenim radnicima) bilježi prosječnu godišnju stopu rasta od 5,7% u periodu od 2001. do 2005. (u preradivačkoj industriji ova stopa iznosila je samo 3,0%), i od 5,0% u 2006. Rast neto zarada viši je od rasta produktivnosti u svim sektorima ekonomije (ISSP, 2007.). Medjutim, prosječni troškovi rada bili su na umjerenom nivou u poredjenju sa situacijom na međunarodnom planu.

¹⁶ Pravni okvir obuhvata niz nedavno dopunjenih zakona: Zakon o radu 2008., Zakon o inspekciji rada 2008., Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje 2008., Zakon o zapošljavanju i radu stranaca 2008., i Pravilnik o načinu izdavanja radne dozvole za strance iz decembra 2008. Pravni sistem za regulisanje imigracije radne snage je dobro ustanovljen i obuhvata kvotni sistem (sa 39 450 radnih dozvola izdatih u 2009.). Ne postoji nacionalni program za pristojno zaposlenje.

¹⁷ Prema istraživanju ISSP iz 2007. više od 90% ispitanika navelo je da rad na određeno vrijeme nije bio njihov dobrovoljan izbor.

¹⁸ Informacije dobijene iz ZZZCG, novembra 2009.

c) Smanjeni porezi i doprinosi na zarade i porez na dohodak fizičkih lica

Često se tvrdi da je poresko opterećenje previše visoko, ali ukupno poresko opterećenje u Crnoj Gori (kao i u drugim zemljama Zapadnog Balkana) niže je nego u mnogim zemljama EU (vidjeti **TABELU 3.17**). Skorašnje poreske reforme smanjile su porez na dohodak fizičkih lica na fiksnu stopu od 12% (sa dodatnim smanjenjem na 9% koje stupa na snagu od 2010.), ali doprinosi za socijalno osiguranje su relativno visoki, i nema progresivnog oporezivanja. Male neto zarade na radnim mjestima za niskokvalifikovane, koje su rezultat toga, mogu predstavljati ograničenje za otvaranje novih radnih mjesta i učiniti formalno prijavljivanje neatraktivnim. 'Izgleda da sistem oporezivanja rada podržava opstajanje dvostrukog tržišta rada umjesto da promoviše integraciju i legalizaciju (...) porezi obeshrabruju prijavljivanje radnih mjesta s niskim zaradama' (Svjetska banka, 2008.). Treba napomenuti da su doprinosi za socijalno osiguranje koje plaćaju poslodavci dodatno smanjeni u 2010.

3.2.2 Aktivne mjere tržišta rada

a) Povećano korišćenje aktivnih mjera tržišta rada

Kao i u drugim zemljama Zapadnog Balkana, aktivne mjere tržišta rada se sve više primjenjuju u Crnoj Gori, ali sa ograničenim uticajem na aktiviranje ugroženih grupa. Budžetska ograničenja, ali i slabi institucionalni kapaciteti i sistemi sprovođenja ograničavaju njihovu značajniju primjenu. Medjutim, udio (registrovanih) nezaposlenih koji učestvuju u mjerama aktivacije je relativno visok (39% od ukupnog broja registrovanih nezaposlenih, prema ZZZCG), ali nema raspoloživih informacija o rezultatima i uticaju ovih mjera. Medjutim, prema bazi podataka ARS, samo 6% tražilaca posla pohađalo je neki vid obuke (ISSP, 2007.).

b) Sprovedena je široka lepeza aktivnih mjera tržišta rada, ali bez uspjeha u borbi protiv dugotrajne nezaposlenosti

Niz mjera koje primjenjuje ZZZCG obuhvata podršku samozapošljavanju (uključujući mikrokredite), javne radove, subvencionisanje pripravničkog staža (koje je uglavnom usmjereno na one koji su završili fakultet), kurseve obuke, obuku za traženje posla i apliciranje za posao, i mjere za lica sa invaliditetom i one iz socijalno ugroženih grupa. Ukupan broj učesnika u ovim mjerama u 2009. bio je 11 181; izdatak za aktivne mjere iznosio je 8,35 miliona EUR. Nizak nivo učešća ugroženih pojedinaca i lica sa invaliditetom (238) i visoka i rastuća stopa dugotrajne nezaposlenosti ukazuju na tendenciju da 'kajmak skidaju' klijenti koji se najlakše zapošljavaju. (Vidjeti Tabele 3.13 i 3.14 za detaljnije informacije o aktivnim mjerama tržišta rada.)

c) Treba poboljšati sisteme povezivanja tražilaca posla sa slobodnim radnim mjestima

Biroi rada u ZZZCG imaju različite specijalizovane službe za rad sa klijentima, od kojih je najznačajnija služba za

rad sa nezaposlenima (29% osoblja) i služba za rad sa poslodavcima i aktivne mjere (15% osoblja). Ovakav raspored zaposlenog osoblja rezultat je velikog obima posla savjetnika koji direktno rade sa nezaposlenima, pri čemu svaki savjetnik ima između 150 i 600 nezaposlenih klijenata. Koriste se razni najnoviji instrumenti i metode za upućivanje i zapošljavanje, uključujući grupisanje nezaposlenih (u 'neposredno zapošljive', 'uslovno zapošljive' i 'teško i teže zapošljive'), grupno savjetovanje, klubove za traženje posla i obavještanje tražilaca posla o slobodnim radnim mjestima putem SMS poruka. Da bi se olakšao proces, tražioci posla i slobodna radna mjesta se grupišu i po nivoima kvalifikacija. Sistem obaveznog prijavljivanja slobodnih radnih mjesta koji je trenutno u upotrebi biće ukinut, što će predstavljati dodatni izazov za sistem povezivanja tražilaca posla sa slobodnim radnim mjestima koji koristi ZZZCG, zato što će se slobodna radna mjesta morati 'vrbovati i saradnja sa poslodavcima u velikoj mjeri će zavisi od njihovog zadovoljstva rezultatima popunjavanja slobodnih radnih mjesta u njihovim preduzećima.

3.2.3 Novčana naknada i sistem socijalne sigurnosti

Mehanizam novčane naknade u Crnoj Gori, kao i u većini ostalih zemalja Zapadnog Balkana, karakteriše nizak nivo pokrivenosti, niska stopa kompenzacije zarade novčanom naknadom, kratko trajanje perioda u kojem se naknada isplaćuje, i stroga pravila sticanja prava na naknadu (na primjer, radnici koji su dobrovoljno napustili posao nemaju pravo na novčanu naknadu). Kao rezultat toga, samo jedna trećina registrovanih nezaposlenih prima nadoknadu za osiguranje od nezaposlenosti, ali ova stopa pokrivenosti (34,5%) još uvijek je viša nego u Hrvatskoj ili Srbiji (**TABELA 3.18**). Trajanje isplate varira od 3 mjeseca (stiže se nakon radnog staža od bar 9 mjeseci) do 12 mjeseci (za radni staž od 15 godina). Pojedinci koji imaju minimum 30 godina radnog staža imaju pravo na novčanu naknadu (na neodređen vremenski rok) dok se formalno ne penzionišu (ovo djelimično objašnjava zašto je veliki broj ljudi veoma dugo nezaposlen). Neto iznos novčane naknade je fiksna suma koja iznosi 65% osnovne minimalne zarade: ona je trenutno 35,75 EUR; ovome se mogu dodati nadoknade za 'materijalno obezbjeđenje porodice' koje se ostvaruju preko Centara za socijalni rad. Budući da iznosi samo 10%, stopa kompenzacije zarade novčanom naknadom je najniža među zemljama Zapadnog Balkana (**TABELA 3.18**).

Razlika između broja nezaposlenih prema ARS i broja registrovanih na evidenciji ZZZCG može se objasniti na sljedeći način: 'Zavod za zapošljavanje je pooštrio pravila u vezi sa statusom nezaposlenosti. Uvedena su neka nova pravila uključujući redovno javljanje, dolazak na konsultacije sa stručnim savjetnikom, itd. Uglavnom je zahvaljujući striktnom pridržavanju ovih pravila Zavod za zapošljavanje uspio da prepolovi broj registrovanih nezaposlenih sa preko 80 000 u 2001. na manje od 40 000 u 2006. [i 28 378 u 2008.]. Očigledno se takvo pooštavanje pravila može kritikovati kao lak način da se

vještačkim putem smanji broj nezaposlenih. S druge strane, međutim, imajući u vidu ograničene resurse, Zavod za zapošljavanje treba da radi samo sa onim nezaposlenima koji zaista traže posao a ne sa onima koji se prijavljuju iz drugih razloga...' (ISSP, 2006.). Očigledno je da ovaj pristup nije od pomoći u pogledu postizanja ambicioznih ciljeva navedenih u NSZ i NAPZ.

3.3 PITANJA I STRATEGIJE U VEZI SA OTVARANJEM NOVIH RADNIH MJESTA

Nedovoljan nivo otvaranja novih radnih mjesta

Napori na otvaranju novih radnih mjesta treba tek da nadoknade gubitke radnih mjesta do kojih je došlo tokom godina tranzicije i restrukturiranja, i biće teško to postići u aktuelnoj fazi smanjene tražnje. Rast BDP do kojeg je došlo u prosperitetnom periodu 2006-2008. nije se odrazio na rast zaposlenosti, i potvrđuje fenomen 'rasta besposlenosti' primijećen u mnogim ekonomijama u tranziciji. Sektori u kojima se vidi sve veći potencijal za zapošljavanje su turizam, poljoprivreda, građevinarstvo i trgovina. Turizam se smatra jednom od najprosperitetnijih grana u Crnoj Gori (MF, 2007.). Napravljen je Master plan za razvoj turizma koji obuhvata period do 2020.g. Međutim, istraživanje sektora turizma predviđa prilično skroman rast broja radnih mjesta po stopi od 0-3% godišnje u naredne tri godine (ZZZCG, 2009b).

MSP, koja su značajan generator novih radnih mjesta, dobijaju podršku kroz okvir mehanizama za preduzetništvo i osnivanje novih preduzeća. MSP čine 99% svih preduzeća, učestvuju u BDP sa 62% i zapošljavaju oko dvije trećine radne snage (ZZZCG, 2007.). Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (VCG, 2006.) navodi niz mjera za podsticanje rasta sektora MSP. Direkcija za razvoj MSP i predstavnici poslodavaca (Privredna komora i Unija poslodavaca Crne Gore) sprovode mehanizme podrške, iako u skromnom obimu, usljed ograničenosti raspoloživih sredstava. ZZZCG sprovodi program samozapošljavanja od 1999.; rečeno je da je uz pomoć tog programa otvoreno 16 000 novih radnih mjesta, mada nema podataka o njihovoj održivosti.

Prisutni su povoljni uslovi za biznis: procedure za započinjanje biznisa traju u prosjeku 13,2 dana, u poredjenju sa međunarodnim prosjekom od 38 dana (Svjetska banka et al., 2008.), a stopa poreza na dobit pravnih lica je fiksna i iznosi 9%. Međutim, prema istraživanju preduzeća koje je sproveo IFC, glavne prepreke za biznis koje navode velika i srednja preduzeća su aktivnosti neformalnog sektora, što narušava konkurenciju; mala preduzeća navode probleme sa snabdijevanjem električnom energijom i pristupom finansijskim sredstvima kao glavne probleme (Svjetska banka, 2009.).

3.4 INSTITUCIONALNI ARANŽMANI I KAPACITETI U OBLASTI POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA

Socijalni dijalog i rastući kapaciteti socijalnih partnera

Tripartitni mehanizam prisutan je kroz Socijalni savjet (osnovan 2001. kao Ekonomsko-socijalni savjet), koji ima konsultativnu ulogu. Socijalni savjet uređen je Vladinom uredbom i sastoji se od 33 člana (po 11 predstavnika vlade, radnika i poslodavaca). Prepoznata predstavnička tijela su Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG, osnovana 2002., sa predstavničkim statusom od 2005.) i Savez samostalnih sindikata (SSSCG). Socijalni partneri učestvuju u kolektivnom pregovaranju na opštem (državnom), sektorskom i nivou preduzeća, kao i u pregovorima o mjerama za rješavanje pitanja masovnih otpuštanja. Imaju značajnu ulogu u definisanju zarada.

Treba unaprijediti upravljanje tržištem rada

Očigledne su praznine u okvirima politike zapošljavanja u pogledu djelotvornog ciklusa programske politike, a institucionalni milje je još uvijek slab. Slabe tačke vezane su za izvodljivost i održivost postavljanja i postizanja ciljeva tržišta rada, sistema praćenja, i odsustvo evaluacije programske politike i programa. Koordinacija na horizontalnom nivou (medju ministarstvima) je slaba, a odgovornosti se ne čine jasno definisanim ni raspodijeljenim. Formalno je za ZZZCG politički nadležno MRSS, ali direktora ZZZCG imenuje predsjednik Vlade, dok sredstva Zavodu dodjeljuje MF.

MRSS, sa oko 30 zaposlenih u centrali, ima dva sektora za tržište rada:

- Sektor za tržište rada i zapošljavanje (uključujući odjeljenje za obrazovanje odraslih), sa pet zaposlenih; ovaj sektor je takodje zadužen za koordinaciju sa ZZZCG;
- Sektor za rad, koji je nadležan za pravne aspekte (zakon o radu), i Inspekcija rada; Inspekcija rada djeluje na terenu, sa 8 regionalnih službi, 26 inspektora rada i 13 specijalista za zaštitu zdravlja i bezbjednost na radnom mjestu; prema Ministarstvu, potrebno je više inspektora rada radi kvalitetnijeg obavljanja zadataka praćenja.

Ostale povezane jedinice su Sektor za penzijsko i invalidsko osiguranje i Sektor za socijalno staranje i dječju zaštitu (svaki sa po pet zaposlenih). Socijalne usluge na terenu pružaju Centri za socijalni rad. Planira se decentralizacija socijalnih usluga, ali je odložena zbog nedostatka finansijskih sredstava na nivou opština.

Poboljšanje javnih službi za zapošljavanje, ali uz nizak 'tržišni udio'

ZZZCG, javna služba za zapošljavanje u Crnoj Gori, nadležna je za sprovođenje pasivnih i aktivnih mjera politike

tržišta rada. ZZZCG također nudi profesionalno informisanje i vođenje kroz posebne specijalizovane centre (CIPS-ove), od kojih je trenutno operativan samo onaj u Podgorici.

Budžet ZZZCG uglavnom se finansira iz tri izvora: fonda za osiguranje od nezaposlenosti, prihoda od privatizacije (koji su značajno opali budući da je privatizacija preduzeća u državnom vlasništvu gotovo završena) i državnog budžeta, iz kojeg dolazi više od polovine sredstava ZZZCG. Godišnji izdaci ZZZCG za tržište rada relativno su konstantni od 2006. (oko 30 miliona EUR godišnje), pri čemu se sve veći procenat troši na pasivne mjere (46,5% budžeta za 2010.), udio namijenjen aktivnim mjerama ostaje konstantan, a udio koji se troši

na upravljanje i administraciju se smanjuje (**TABELA 3.14**). Izdaci za aktivne mjere tržišta rada (osim mikrokredita) predstavljaju oko 0,3% BDP¹⁹.

Zaposleni u ZZZCG kojih ima 340 (od kojih je 299 žena) rade u službama širom zemlje, i to u 7 lokalnih biroa i 14 kancelarija. Redovno se izvodi obuka za savjetnike. Organizaciona struktura ZZZCG obuhvata sve ključne funkcije jedne javne službe za zapošljavanje, a procedure pružanja usluga se stalno unapređuju i nadograđuju. Međutim, problem je nizak 'tržišni udio' ZZZCG (veliki nesklad između stope nezaposlenosti prema ARS i registrovane stope) i zahtijeva dalje unapređenje efikasnosti i uticaja usluga.

SPISAK TABELA I GRAFIČKIH PRIKAZA

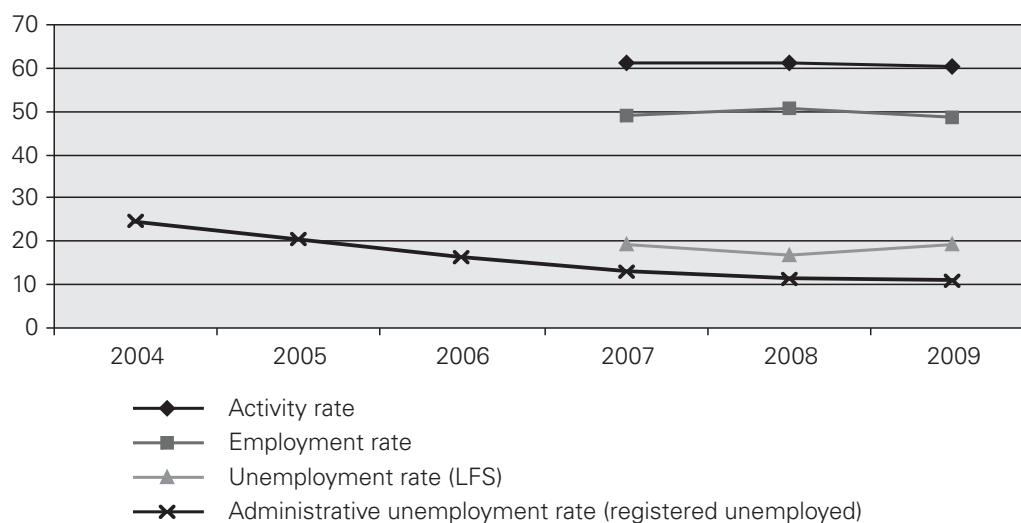
TABELA 3.1: BROJ STANOVNIKA I ZAPOSLENOST

Indikator	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Izvor
Ukupan broj stanovnika (u hiljadama)	631	625	621	621	622	642	SB, 2009: ARS
Procenat gradskog stanovništva (%)					60.2		Baza podataka indikatora svjetskog razvoja
Stopa fertiliteta					1.6		Baza podataka indikatora svjetskog razvoja
Broj stanovnika starosti 15+ (u hiljadama)			517	510	513	517	LFS
Radno sposobno stanovništvo (15–64) (u hiljadama)				429	432	434	LFS
Zaposleno stanovništvo (u hiljadama)	187	179	178	213	222	214	LFS, 2004, 2005: wiiw
Stopa zaposlenosti (% godišnje promjene)		-4.3	-0.6	19.7	4.2	-3.6	Sopstvene kalkulacije
Zaposlena lica (administrativni podaci, u hiljadama)			151	156	166		MONSTAT

TABELA 3.2: STOPE AKTIVNOSTI, ZAPOSLENOSTI I NEZAPOSLENOSTI, 2004–2009

Procenti	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Stopa aktivnosti				61.0	61.2	60.3
Stopa nezaposlenosti				49.2	50.8	48.8
Stopa nezaposlenosti (ARS)				19.4	16.9	19.2
Administrativna stopa nezaposlenosti (registrovani nezaposleni)	24.7	20.6	16.4	13.0	11.2	10.9

Izvor: ARS, od 15–64 godina

PRIKAZ 3.1: STOPE AKTIVNOSTI, ZAPOSLENOSTI I NEZAPOSLENOSTI, 2004–2009

Izvor: ARS 2004–2009, podaci ZZZCG

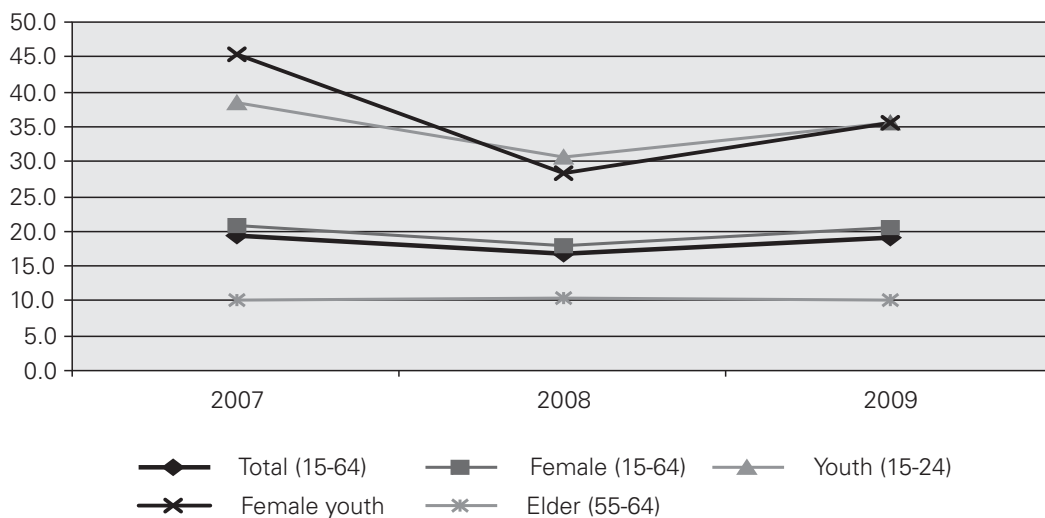
TABELA 3.3: NEZAPOSLENOST PREMA GODINAMA STAROSTI I POLU

Procentat	2007	2008	2009
Ukupna stopa nezaposlenosti (15–64)	19.4	16.9	19.2
Nezaposlenost žena (15–64)	20.9	17.9	20.6
Nezaposlenost mladih (15–24)	38.3	30.5	35.6
Nezaposlenost mladih žena (15–24)	45.4	28.2	35.6
Nezaposlenost starijih radnika (55–64)	10.1	10.5	10.1
Udio dugoročno nezaposlenih (bez posla više od godinu dana)	73.2	79.4	81.3
Udio dugoročno nezaposlenih prema evidenciji ZZZCG	59.8	55.5	53.4

Izvor: ARS, od 15–64 godina; ZZZCG

Napomena: podaci za 2007. su manje precizne procjene

PRIKAZ 3.2: STOPE NEZAPOSLENOSTI PREMA GODINAMA STAROSTI I POLU, 2007–2009



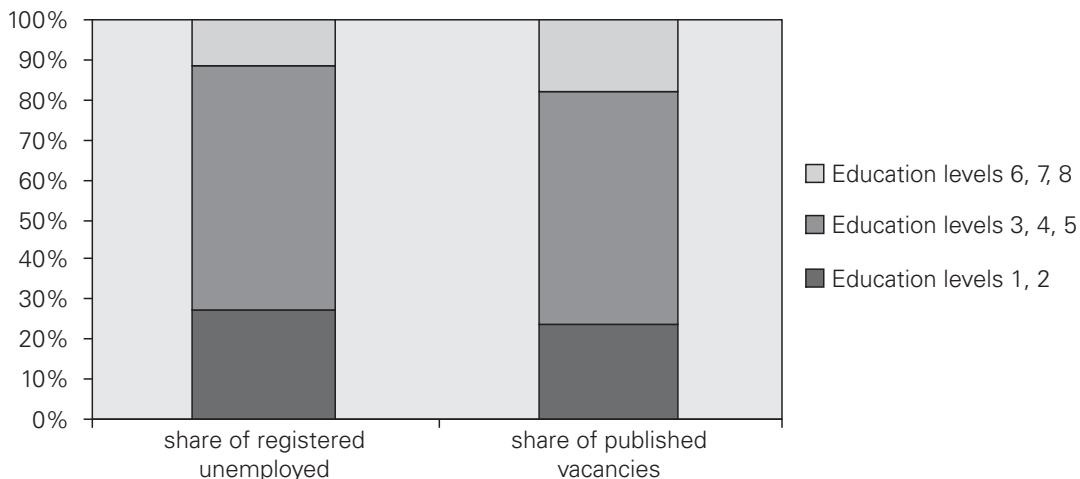
Izvor: ARS 2007–2009

TABELA 3.4: NESKLAD PONUDE I POTRAŽNJE: NIVO KVALIFIKACIJA REGISTROVANIH NEZAPOSLENIH I SLOBODNA RADNIH MJESTA

	Nivo obrazovanja 1. i 2.	Nivo obrazovanja 3, 4 i 5	Nivo obrazovanja 6, 7 i 8
Udio registrovanih nezaposlenih (%)	27.0	61.2	11.8
Udio objavljenih radnih mjesta (%)	24.0	58.1	17.8

Izvor: podaci ZZZCG, dobijeni 16/11/2009

PRIKAZ 3.3: NIVO KVALIFIKACIJA REGISTROVANIH NEZAPOSLENIH I SLOBODNA RADNA MJESTA, 2008



Izvor: podaci ZZZCG, dobijeni 16/11/2009

TABELA 3.5: TRAJANJE NEZAPOSLENOSTI (% REGISTROVANIH NEZAPOSLENIH, 2007., 2008.)

Trajanje nezaposleneosti:	2007	2008
Manje od 1 godine	40.1	44.5
1–3 godine	28.6	26.0
3–5 godina	15.0	13.1
5–8 godina	5.2	6.6
Više od 8 godina	11.1	9.8

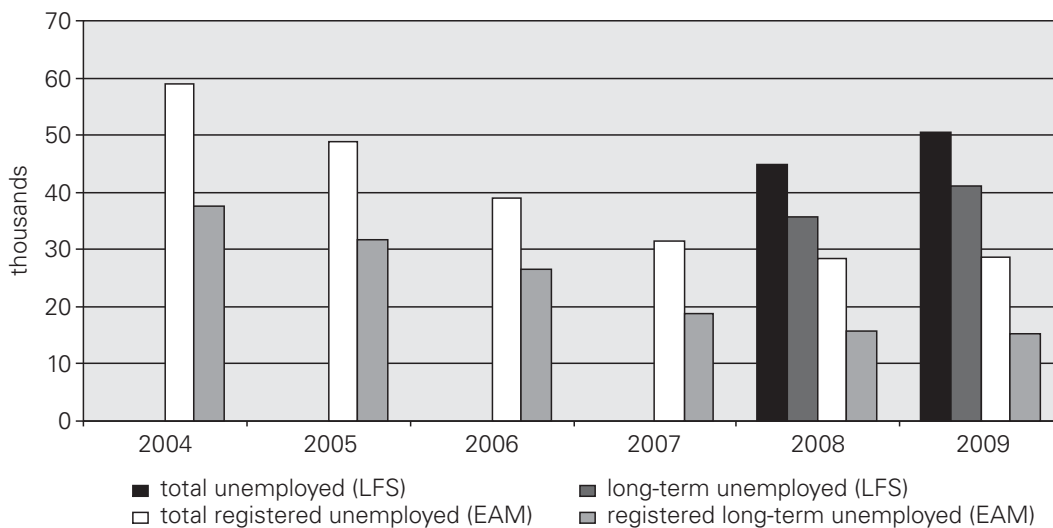
Izvor: podaci ZZZCG

TABELA 3.6: BROJ DUGOROČNO NEZAPOSLENIH LICA (DUŽE OD 1 GODINE, U HILJADAMA), ARS I REGISTROVANA NEZAPOSLENOST, 2004.–2009

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Ukupna nezaposlenost (ARS)					44.8	50.4
Dugoročna nezaposleneost (ARS)					35.6	41.0
Ukupno registrovana nezaposlaneost (ZZZCG)	59.0	48.8	38.9	31.5	28.4	28.7
Registerovani dugoročno nezaposleni (ZZZCG)	37.6	31.7	26.6	18.8	15.7	15.3

Izvor: ARS 2008., 2009. podaci ZZZCG

PRIKAZ 3.4: BROJ DUGOROČNO NEZAPOSLENIH LICA, ARSI REGISTROVANA NEZAPOSLENOST, 2004.–2009. (U HILJADAMA)



Izvor: ARS 2008., 2009., podaci ZZZCG

TABLE 3.7: ACTIVITY RATES BY EDUCATION LEVEL, AGE AND GENDER (EES INDICATOR 17.M4), 2005–09

Indikator	2005	2006	2007	2008	2009
Ukupno					
15+	49.9	48.9	51.8	51.9	51.1
Manje od osnovnog			((11.9))	14.4	9.8
Osnovno obrazovanje (ISCED nivo 1)			28.4	26.5	23.8
Stručno obrazovanje nakon osnovnog			64.5	60.8	63.5
Opšte srednje obrazovanje			46.3	45.1	41.7
Srednje stručno obrazovanje			64.7	65.4	63.7
Tercijarno obrazovanje (ISCED nivo 5 i 6)			76.1	78.7	79.3
15–64			61.0	61.2	60.3
15–24			32.7	33.7	28.9
25–49			78.1	78.2	78.6
55–64				37.8	39.6
50–64			52.0	51.8	51.5
Muškarci					
15+	57.4	57.8	60.0	60.4	59.3
Manje od osnovnog			((22.6))	28.6	(18.5)
Osnovno obrazovanje			38.3	36.8	33.2
Stručno obrazovanje nakon osnovnog			67.0	68.9	69.2
Opšte srednje obrazovanje			51.6	47.2	48.3
Srednje stručno obrazovanje			70.4	70.8	69.2
Tercijarno obrazovanje			73.9	75.7	75.4
15–64			69.1	69.5	68.4
15–24			35.4	37.9	32.3
25–49			87.2	86.0	86.5
55–64				52.7	54.7
50–64			63.6	66.1	64.8
Žene					
15+	42.9	41.0	43.9	43.9	43.3
Manje od osnovnog			((7.6))	(8.4)	6.3
Osnovno obrazovanje			(20.4)	18.1	16.5
Stručno obrazovanje nakon osnovnog			60.8	48.5	54.8
Opšte srednje obrazovanje			(42.0)	43.3	36.0
Srednje stručno obrazovanje			58.7	59.7	57.7
Tercijarno obrazovanje			79.1	82.1	83.5
15–64			53.0	53.0	52.4
15–24			29.8	29.3	25.2
25–49			69.0	70.6	70.8
55–64				24.6	26.0
50–64			41.3	38.1	39.0

() = manje precizna procjena; (()) = neprecizna procjena
Izvor: MONSTAT AS

TABELA 3.8: STOPA ZAPOSLENOSTI PREMA NIVOU OBRAZOVANJA, STAROSTI I POLU (EES INDIKATOR 17.M1, 17.M2)

Indikator	2005	2006	2007	2008	2009
Ukupno					
15+	34.8	34.5	41.7	43.2	41.3
Manje od osnovnog			((10.7))	12.3	(8.0)
Osnovno obrazovanje			(20.2)	19.7	17.2
Stručno obrazovanje nakon osnovnog			45.7	46.5	46.2
Opšte srednje obrazovanje			34.5	38.2	34.3
Srednje stručno obrazovanje			53.5	54.2	51.9
Tercijarno obrazovanje			68.8	72.8	70.5
15–64			49.2	50.8	48.8
15–24			20.1	23.4	18.6
25–49			63.4	65.3	63.7
50–64			46.7	46.4	45.3
55–64			37.7	34.2	35.6
Muškarci					
15+	42.4	41.0	49.1	50.8	48.6
Manje od osnovnog			((22.0))	24.6	(16.2)
Osnovno obrazovanje			(28.4)	28.7	25.5
Stručno obrazovanje nakon osnovnog			47.1	54.4	53.6
Opšte srednje obrazovanje			(40.8)	41.2	41.1
Srednje stručno obrazovanje			(58.9)	59.2	56.3
Tercijarno obrazovanje			67.3	70.2	67.5
15–64			56.5	58.3	56.0
15–24			(23.9)	25.7	20.7
25–49			71.9	73.1	71.8
50–64			55.9	59.2	56.3
55–64			48.6	47.0	47.9
Žene					
15+	27.6	28.7	34.7	36.1	34.4
Manje od osnovnog			((6.2))	(7.2)	4.9
Osnovno obrazovanje			(13.6)	12.3	10.7
Stručno obrazovanje nakon osnovnog			(43.5)	34.6	35.0
Opšte srednje obrazovanje			(29.4)	35.6	28.5
Srednje stručno obrazovanje			47.9	49.0	47.1
Tercijarno obrazovanje			70.8	75.9	73.7
15–64			41.9	43.5	41.6
15–24			(16.3)	21.0	16.3
25–49			54.9	57.8	55.8
50–64			38.3	34.0	34.9
55–64			(28.1)	22.9	24.5

() = manje precizna procjena; (()) = neprecizna procjena
Izvor: MONSTAT ARS

TABELA 3.9: STRUKTURA ZAPOSLENOSTI PO SEKTORIMA

		2009		
		zaposleni (u hiljadama)		Udio sektora
NACE Sektori:		Ukupno	Od čega žene	(%)
UKUPNO		213.6	91.4	100.0
A–B	Podzbir: poljoprivreda i ribarstvo (NACE A, B)	13.8	4.9	6.5
C, D	Rudarstvo i proizvodnja			11.4
E	Električna energija, gas i vodosnadbijevanje			2.6
F	Građevinarstvo			6.7
C–F	Podzbir: industrija (NACE C–F)	44.3	9.1	20.7
G	Trgovina na veliko i malo, određene popravke			21.6
H	Hoteli i restorani			8.4
I	Transport, skladištenje i komunikacije			8.4
J	Finansijsko posredovanje			1.8
K	Nekretnine, lizing i poslovne aktivnosti			3.2
L	Javna uprava i odbrana			9.1
M	Obrazovanje			6.3
N	Zdravstvo i socijalni rad			6.0
O	Ostale socijalne i lične usluge			8.0
G–O	Podzbir: usluge (NACE G–O)	155.6	77.5	72.8

(Izvor: MONSTAT ARS, 2009.,
NACE: Statistička klasifikacija ekonomskih aktivnosti u Evropskoj zajednici)

**TABELA 3.10: STOPA NEZAPOSLENOSTI PO NIVOU OBRAZOVANJA, STAROSTI I POLU
(EES INDIKATOR 17.M3, 18.M1)**

Indikator		2005	2006	2007	2008	2009
Ukupno	15+	30.3	29.6	19.4	16.8	19.1
	Manje od osnovnog			–	((14.1))	(18.4)
	Osnovno obrazovanje			(28.9)	25.8	27.9
	Stručno obrazovanje nakon osnovnog			(29.2)	23.4	27.3
	Opšte srednje obrazovanje			(25.5)	15.4	17.6
	Srednje stručno obrazovanje			17.3	17.1	18.5
	Tercijarno obrazovanje			((9.6))	(7.5)	11.1
	15–64			19.4	16.9	19.2
	15–24			(38.3)	30.5	35.6
	25–49			18.8	16.4	18.9
	50–64			(10.1)	10.5	12.0
Muškarci	15+	26.2	29.1	18.2	15.9	18.0
	Manje od osnovnog			–	((14.0))	((12.4))
	Osnovno obrazovanje			(25.8)	22.0	23.3
	Stručno obrazovanje nakon osnovnog			(29.6)	21.0	22.6
	Opšte srednje obrazovanje			((20.8))	12.8	(14.9)
	Srednje stručno obrazovanje			16.3	16.5	18.7
	Tercijarno obrazovanje			((8.9))	(7.3)	(10.5)
	15–64			18.2	16.1	18.2
	15–24			(32.6)	32.1	35.7
	25–49			(17.6)	15.0	17.0
	50–64			((12.1))	10.4	13.0
Žene	15+	35.5	30.1	20.9	17.9	20.4
	Manje od osnovnog			–	((14.3))	24.8
	Osnovno obrazovanje			(33.5)	32.2	35.2
	Stručno obrazovanje nakon osnovnog			((28.4))	(28.6)	36.2
	Opšte srednje obrazovanje			((30.1))	17.8	20.8
	Srednje stručno obrazovanje			(18.5)	17.9	18.3
	Tercijarno obrazovanje			((10.5))	(7.6)	11.7
	15–64			21.0	18.0	20.6
	15–24			(45.4)	28.2	35.6
	25–49			20.4	18.2	21.1
	50–64			–	(10.6)	10.4

() = manje precizna procjena; (()) = neprecizna procjena; - ekstremno neprecizna procjena
Izvor: MONSTAT ARS, 2004: wiiw

TABELA 3.11: UDIO NEZAPOSLENIH PO NIVOU OBRAZOVANJA (% UKUPNOG NEZAPOSLENOG STANOVNIŠTVA)

Indikator	2007	2008	2009
Ukupno			
Manje od osnovnog	–	–	1.6
Osnovno obrazovanje	(16.8)	16.5	14.4
Stručno obrazovanje nakon osnovnog	(22.0)	17.3	20.2
Opšte srednje obrazovanje	(10.8)	6.3	5.7
Srednje stručno obrazovanje	39.7	49.1	46.1
Tercijarno obrazovanje	((9.7))	(8.5)	12.1
Muškarci			
Manje od osnovnog	–	((2.4))	1.0
Osnovno obrazovanje	(17.0)	16.4	13.8
Stručno obrazovanje nakon osnovnog	(26.1)	19.8	20.6
Opšte srednje obrazovanje	((8.2))	4.7	(4.8)
Srednje stručno obrazovanje	(39.0)	48.8	49.3
Tercijarno obrazovanje	((9.4))	(7.9)	(10.5)
Žene			
Manje od osnovnog	–	–	2.2
Osnovno obrazovanje	((16.5))	16.8	(15.0)
Stručno obrazovanje nakon osnovnog	((17.4))	(14.5)	19.9
Opšte srednje obrazovanje	((13.7))	(8.2)	(6.7)
Srednje stručno obrazovanje	(40.4)	49.4	42.5
Tercijarno obrazovanje	(10.0)	((9.2))	13.8

() = manje precizna procjena; (()) = neprecizna procjena; - ekstremno neprecizna procjena
Izvor: MONSTAT ARS

TABELA 3.12: REGISTROVANA NEZAPOSLENOST, PODACI JAVNE SLUŽBE ZA ZAPOSŁJAVANJE, 2004–2009

Indikator	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Broj registrovanih nezaposlenih (ZZZCG) (u hiljadama)	59.0	48.8	38.9	31.5	28.4	28.7
% žena	52.6	47.7	45.6	44.5		
Broj korisnika novčanih nadoknada za nezaposlene					9.8	
Muškarci					6.2	
Žene					3.6	
Stopa nezaposlenosti (registrovani nezaposleni), %	24.7	20.6	16.4	13.0	11.2	10.9
Dugoročno registrovani nezaposleni* (% ukupno registrovanih nezaposlenih)				59.8	55.5	53.4
U potrazi za poslom od 1–3 godine (% ukupnog broja nezaposlenih)				28.6	26.0	
U potrazi za poslom od 3–5 godina (% ukupnog broja nezaposlenih)				15.0	13.1	
U potrazi za poslom od 5–8 godina (% ukupnog broja nezaposlenih)				5.2	6.6	
U potrazi za poslom više od 8 godina (% ukupnog broja nezaposlenih)				11.1	9.8	
Nivo kvalifikacija registrovanih nezaposlenih (%)						
Nivo 1, 2				25.4	27.0	27.0
Nivo 3, 4, 5				63.0	61.2	61.0
Nivo 6, 7, 8				11.6	11.8	12.0
Broj objavljenih slobodnih radnih mjesta (u hiljadama)				64.0	64.6	45.0
Ugovori na neodređeno vrijeme (%)						15.8
Ugovori na određeno vrijeme (%)						84.2
Broj slobodnih radnih mjesta u odnosu na broj registrovanih nezaposlenih (%), EES indikator 20.A1				2.0	2.3	1.6
Nivo kvalifikacija za slobodna radna mjesta (%)						
Nivo 1, 2				27.6	24.1	
Nivo 3, 4, 5				56.2	58.1	
Nivo 6, 7, 8				16.2	17.8	

(1) CPESSEC, Statistički bilten br. 1 i 2
2009: Podaci ZZZCG od 16. novembra 2009.

TABELA 3.13: PREGLED AKTIVNIH MJERA TRŽIŠTA RADA KOJE IMPLEMENTIRA ZZZCG

Program	Kratak opis	Implementiran se od	Učesnici
Program za zapošljavanje i preduzetništvo (Ukupan budžet EUR 51 milion, 2009: EUR 4.5 milion)	Ciljne grupe su nezaposleni i radnici koji su ostali bez posla. Mikro krediti od 5 000 EUR za svako kreirano radno mjesto (max. EUR 15 000)	1999.	<ul style="list-style-type: none"> ■ 15 928 novih poslova kreirano između 1999. i 2009. 2009.: ■ 912 lica je zapošljeno ■ 1 300 učesnika u preduzetničkoj obuci
Društveni rad	Neprofitno orijentisan rad u oblastima kulture, zaštite životne sredine i kućne njege, organizovan od strane zajednica na nacionalnom nivou	2000.	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1,200 (2008) ■ 2,300 (2009)
Subvencioniranje plata za prvo zaposlenje (YNAP)	Mjesečne subvencije koje se plaćaju za period od godinu dana pripravničkog staža, koje se kreću od: EUR 301.65 ili 277.90 za lica sa univerzitetskom diplomom (12 mjesečne subvencije), do EUR 204.76 za lica sa završenom višom školom (9 mjesečne subvencije) i EUR 160.88 za lica sa završenom srednjom školom (6 mjesečne subvencije)	1992.	<ul style="list-style-type: none"> ■ 14 000 korisnika od 2000. do 2006. ■ 2009.: zaposleno 1 576 pripravnika ■ ZZCG finansirao ukupno (2009.) 1 903 pripravnika : <ul style="list-style-type: none"> • 999 sa fakultetom • 78 sa višom školom • 16 sa srednjom školom
Obuka za 'poznatog poslodavca'	Nezaposlena lica koja se obučavaju u skladu sa konkretnim vještinama koje su potrebne za određeni posao	1990.	<ul style="list-style-type: none"> ■ 276 učesnika
Obuka za tržište rada	Obuka za povećanje zapošljivosti	1990.	<ul style="list-style-type: none"> ■ 4 800 (2008) 2009: ■ 2 053 učesnika u kursovima obuke za 'posebne vještine' ■ 1 064 učesnika u kursovima obuke za dugoročno nezaposlena lica
Informaciona i motivaciona obuka	Usmjeravanje ka tržištu rada, motivacija za traženje posla, obuka za prijavljivanje (kursevi u trajanju od 1–3-dana)	2002.	<ul style="list-style-type: none"> 2009: ■ Učestvovalo 1 200 nezaposlenih lica, plus 831 učesnika u karijernom usmjeravanju, psihološkom savjetovanju, odabiru zanimanja i informacionim seminarima za uenike i nezaposlena lica
Subvencije za lica sa invaliditetom ili ostala ugrožena lica	Ciljne grupe su lica sa invaliditetom, kao i ostale ugrožene grupe		<ul style="list-style-type: none"> 2009: ■ Zapošljavanje lica sa invaliditetom: 195 (+11 sa oštećenjima vida) ■ Rehabilitacione mjere: 32 ■ Programi socijalne inkluzije: 16
UKUPNO UČESNIKA			11 181 (2009)

TABELA 3.14: RASHODI ZZZCG, 2005.–2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (planirano)
Ukupni rashodi tržišta rada (milioni EUR)	18.81	30.63	27.39	30.90	31.97	32.67
Rashodi za aktivne mjere tržišta rada (milioni EUR)	5.03	7.88	8.56	8.44	8.35	9.09
% ukupnih rashoda za menadžment i administraciju	30.8	22.5	27.7	24.5	18.7	17.5
% ukupnih rashoda za pasivne mjere tržišta rada	22.5	17.8	20.7	28.6	39.5	46.5
% ukupnih rashoda za aktivne mjere tržišta rada	26.8	25.7	31.2	27.3	26.1	27.8
% ukupnih rashoda za kredite za samozapošljavanje	16.6	24.4	6.3	12.2	14.7	7.7
% ostalih rashoda	3.3	9.6	14.1	7.4	1.0	0.5

Izvor: kalkulacija ETF-a calculation, na osnovu informacija od ZZZCG, februar 2010.

TABELA 3.15: TERITORIJSKE RAZLIKE U POGLEDU NEZAPOSLENOSTI, 2009.

	Ukupno	Sjever	Centar	Od čega Podgorica	Jug (primorje)
Broj stanovnika (u hiljadama)	642.3	194.8	294.3	183.9	153.3
Odnos broja stanovnika (%)	100.0	30.3	45.8	28.6	23.9
Stopa nezaposlenosti (15+) (%)	19.1	28.8	18.5	16.0	10.3
Stopa nezaposlenosti za muškarce (15+) (%)	18.0	23.5	17.7	16.3	12.3
Stopa nezaposlenosti za žene (15+) (%)	20.4	36.9	19.5	15.7	7.9

Izvor: MONSTAT, 2009; ARS

TABELA 3.16: GLAVNI SISTEMI SOCIJALNE POMOĆI I SOCIJALNE ZAŠTITE

	Br. korisnika (u hiljadama)	Prosječan iznos EUR
Korisnici novčanih naknada za nezaposlenost	8 240	35.75* (2009) mjesečno
Porodice koje primaju MOP	12 741	76.74 po porodici
Novčana pomoć za veterane i ratne invalide	7 260	
Penzioneri (starosna i invalidska penzija)	93 692	185.67 mjesečno

Izvor: ISSP, 2008.

TABELA 3.17: NIVOI PLATA I ULOGA SINDIKATA U UTVRĐIVANJU PLATA

	EU-25	AL	HR	MK	ME	RS
Minimalna zarada (EUR mjesečno, 2007.)		92.62	280	85	52 (55 since 2009)	119
Poreski klin za samce kao dvije trećine prosječne zarade (2006/2007) (%)	37.0	29.9	40.1	37.6	38.6	38.4
Gustina sindikata (2004) (%)		n.a.	40–45	45	28–34	40
Pokrivenost kolektivnog pregovaranja (2004) (%)		n.a.	50		50–60	70

Izvor: *wiiv*, 2008. p. 24, 26, 29.

TABELA 3.18: STOPE NEZAPOSLENOSTI I PASIVNE MJERE TRŽIŠTA RADA, 2008.

	AL	HR	MK	ME	RS
Broj nezaposlenih lica prema ARS		155 000	310 400	44 800	457 200
Broj registrovanih nezaposlenih		240 455	343 363	28 378	727 621
Registerovani nezaposleni kao procenat nezaposlenih prema ARS		155.1	110.6	63.3	159.1
Broj korisnika novčanih naknada za nezaposlenost		57 258		9 798	72 718
Pokrivenost naknada za nezaposlenost (procenat registrovanih nezaposlenih kojhi primaju novčane nadoknade)		23.8		34.5	10.0
Stopa zamjene nadoknada za nezaposlenost platama (2005)	20.0	20.5	37.0	10.0	60.5
Maksimalno trajanje plaćanja naknada za nezaposlene (broj mjeseci)	12	10	14	12	24

Izvor: CPESSEC, 2009; sopstvene kalkulacije

TABELA 3.19: CRNA GORA I EU MJERILA U POGLEDU ZAPOSLENOSTI (%)

EU mjerila	EU 27 (2008)	EU objectives 2010	AL	HR	MK	ME	RS	TR
Stopa zaposlenosti (15–64) (A)	65.9	70	53.8	57.8	41.9	50.8	53.3	45.9
Stopa zaposlenosti žena (15–64) (A)	59.1	60	45.6	50.7	32.9	43.5	35.9 (15+)	24.3
Stopa zaposlenosti starijih radnika (55–64) (B)	45.6	50	46.0	36.6	28.8	34.2	37.9	29.5
Zaposlenost u poljoprivredi (% ukupne stope) (C)	5.7		44.7	13.5	18.2*	7.6	24.1	26.2
Zaposlenost u industriji (% ukupne stope)	24.9		17.8	29.9		21.4		
Zaposlenost u usluama (% ukupne stope)	69.4		37.5	53.7		71.0		
Stopa nezaposlenosti (15+) (D)	7.0		13.0	8.4	34.0	16.8	13.6	11.0
Stopa nezaposlenosti žena (15+) (D)	7.5		13.7	10.1	34.3	17.9	15.8	11.6
Stopa nezaposlenosti mladih (15–24) (E)	15.4		27.2	21.9	56.4	30.5	37.4	18.1
Stopa nezaposlenosti za starije radnike (55–64) (F)	5.1		8.2	5.6 (u)	28.5	9.6	7.6	4.0
Dugoročno nezaposleni (12 mjeseci ili duže, % radne snage) (G)	2.6		8.6	5.3	28.7	13.3	9.7	2.9

Izvori:

EU-27, HR, MK i TR: EUROSTAT, Strukturalni indikatori; AL, ME i RS: ARS
 (B) EU-27, AL, i TR: EUROSTAT, Strukturalni indikatori; ME, RS, HR and MK: ARS
 (C) LFS; EU-27: Evropska komisija, 'Zaposlenost u Evropi 2009.'; AL: INSTAT
 (D) EUROSTAT, Strukturalni indikatori; AL: ARS (15–64)
 (E) EU-27: EUROSTAT, ARS serije; AL, ME, RS, HR, MK i TR: ARS
 (F) EU-27, HR, MK i TR: EUROSTAT, ARS serije; AL, ME i RS: ARS
 (G) EUROSTAT, Strukturalni indikatori; ME: ARS; AL: INSTAT

4. KLJUČNA PITANJA PROGRAMSKE POLITIKE, STRATEGIJE I IZAZOVI U VEZI SA SOCIJALNOM UKLJUČENOŠĆU

4.1 OPŠTE INICIJATIVE I PROGRAMI U PROGRAMSKOJ POLITICI ZA RANJIVE GRUPE

Koncept socijalne uključenosti od skoro uveden

Socijalna uključenost je novi koncept za Crnu Goru; to je ideja koju nije lako prevesti na crnogorski jezik, i često je miješaju sa ili ograničavaju na socijalnu zaštitu i socijalno staranje. Siromaštvo je u početku bilo u fokusu pažnje javnosti i u centru debata, budući da je postalo najvidljivijim izrazom produbljenja socijalnih nejednakosti u periodu nakon raspada Jugoslavije. Potom je uvedena Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti (VCG, 2007.) i definisani su koncepti socijalne isključenosti i uključenosti. Na osnovu ovih definicija na nacionalnom nivou je u UNDP-ovom Nacionalnom izvještaju o razvoju po mjeri čovjeka (UNDP, 2009.) promovisano razumijevanje socijalne uključenosti²⁰ u skladu sa vidjenjem u EU.

Siromaštvo kao glavni faktor koji vodi u socijalnu isključenost

Postoji konsenzus u Crnoj Gori da je siromaštvo glavni faktor koji vodi socijalnoj isključenosti i osnovna prepreka socijalnoj uključenosti u zemlji. Stoga se istraživači i kreatori programskih politika u posljednjoj deceniji sistematski bave siromaštvom. Strategija razvoja i redukcije siromaštva za period 2004-2006. koju je Vlada usvojila 2003. namijenjena je da prvenstveno doprinese smanjenju procenta ekonomski ranjivog stanovništva. U 2007. je donijeta Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti za period 2007-2011. (VCG, 2007a); njen cilj je zauzimanje sveobuhvatnijeg pristupa u borbi protiv siromaštva i obezbjedjenju socijalne stabilnosti kroz koordinisane aktivnosti u oblastima obrazovanja, zdravlja, socijalnog staranja i zapošljavanja.

Apsolutna linija siromaštva²¹ je u 2007. u Crnoj Gori definisana na nivou od 150,76 EUR mjesečno po odrasloj osobi; 8% stanovnika živjelo je ispod ove linije u 2007., dok je otprilike jedna trećina ukupnog stanovništva živjela tek iznad linije siromaštva i definisana je kao ekonomski ranjiva (MONSTAT, 2009a). Kada je riječ o

ne-finansijskim indikatorima siromaštva u Crnoj Gori, istraživanje koje je 2006. sproveo MONSTAT ukazalo je na ozbiljne nedostatke u pogledu standarda stanovanja i pristupa javnim uslugama. Kao što je prikazano u Tabeli 4.1, u stanovima sa manje od 10m² po osobi živjelo je oko 36% siromašnih, u poredjenju sa 9% onih koji su definisani kao nesiromašni. Nekih 18% siromašnih stanovalo je u stanovima bez unutrašnjeg kupatila ili pristupa kanalizaciji, a oko 43% nije imalo mašinu za pranje veša. Udaljenost od glavnih javnih usluga je veća kod siromašnih nego kod nesiromašnih. Među siromašnima je 44% udaljeno više od 10km od bolnice, dok je taj procenat kod nesiromašnih 27%. Veća udaljenost od škole, naročito srednje škole, može ograničiti napredovanje u obrazovanju kod siromašnih (MONSTAT, 2009a).

Iako je apsolutna stopa siromaštva u Crnoj Gori opala sa 11,3% u 2006. na 8,0% u 2007. (MONSTAT, 2009a), najviše kao rezultat ekonomskog procvata i kasnijeg povećanja broja otvorenih radnih mjesta i zarada, u 2008. je ponovo porasla, dostižući 10,8% (UNDP, 2009.). Ovi podaci su prvi znak negativnog uticaja usporavanja ekonomije na siromaštvo i socijalnu isključenost. Dalji rast broja siromašnih i ekonomski ranjivih u Crnoj Gori (naročito u već postojećim džepovima siromaštva na sjeveru, u seoskim područjima i među populacijom RAE i interno raseljenih) može se projektovati kao posljedica aktuelne ekonomske krize.

Ranjive grupe obuhvataju širok spektar stanovništva

Ranjive grupe u Crnoj Gori su one u najvećem riziku od siromaštva i socijalne isključenosti. Istraživanja i iskustvo (Groves, 2006.; Generalni direktorat za zapošljavanje, 2008.; UNDP, 2009.) pokazuju da faktori rizika u Crnoj Gori obuhvataju:

- veličinu domaćinstva (sa troje ili više djece);
- nezaposlenost ili neaktivnost;
- nizak nivo obrazovanja;
- etničku pripadnost;
- status interno raseljenog lica;
- invaliditet;
- starosnu dob (i stariji ljudi i djeca).

²⁰ 'Proces koji omogućava da oni u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti steknu mogućnosti i resurse neophodne za puno učešće u ekonomskom, društvenom i kulturnom životu, i uživaju životni i standard blagostanja koji se smatra normalnim u društvu u kojem žive. Ovaj proces im omogućava da imaju veće učešće u donošenju odluka koje utiču na njihov život i pristup osnovnim pravima.' (Zajednički izvještaj o socijalnoj uključenosti, 2004.).

²¹ Apsolutno siromaštvo u Crnoj Gori izračunava se uz pomoć metodologije Svjetske banke i definisana je kao ukupna potrošnja ispod troškova minimalne potrošačke korpe za standardno domaćinstvo, a linija ekonomski ugroženog stanovništva je postavljena 50% iznad linije siromaštva.

Skorašnje istraživanje potvrđuje ove nalaze, pokazujući da su u 2008-2009. najranjivije grupe crnogorskog stanovništva bili pripadnici populacije RAE, raseljena lica, lica sa invaliditetom, korisnici socijalne pomoći, penzioneri i dugotrajno nezaposleni (**TABELA 4.2**). Ostatak ovog poglavlja fokusira se uglavnom na postojeće obrasce uključenosti i isključenosti među prvim dvjema od ovih grupa u oblasti obrazovanja i zapošljavanja u Crnoj Gori.

4.2 PITANJA I STRATEGIJE U VEZI SA SOCIJALNOM UKLJUČENOŠĆU U OBRAZOVANJU

Esktremno nizak nivo obrazovanja medju RAE

Procjenjuje se da je stopa nepismenosti medju pripadnicima populacije RAE na nivou od 72-80% (UNDP, 2009.; Gen.direktorat za zapošljavanje, 2008.) uz oštre razlike medju polovima (74% žena i 26% muškaraca), dok stopa nepismenosti za ukupno crnogorsko stanovništvo, prema podacima Popisa iz 2003. iznosi 2,35% (MONSTAT, 2009b). Samo 18-20% djece RAE završava osnovno obrazovanje, 3,7% srednje a 0,7% terciarno obrazovanje (OSI, 2008.).

Ograničen pristup djece sa invaliditetom obrazovanju

Uprkos odredbama Zakona o obrazovanju djece sa posebnim potrebama, usvojenog 2004., i Strategiji inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori (2008.), pristup djece sa invaliditetom obrazovanju u Crnoj Gori je ograničen, naročito kada je riječ o visokokvalitetnom obrazovanju u redovnim školama. Do sada se obrazovanje ove djece sprovodilo uglavnom u specijalnim obrazovnim institucijama (ukupno ih ima pet, vidjeti **TABELU 4.3**) ili u specijalnim razredima. Procjenjuje se da učenika sa posebnim potrebama u obrazovanju u crnogorskom obrazovnom sistemu ima od 2% do 5%; smatra se da je četvrtina ove djece završila samo osnovnu školu (25,8%), i ovo značajno ograničava njihovu zapošljivost u budućnosti (Gen.direktorat za zapošljavanje, 2008.).

Sistem inkluzivnog obrazovanja koji je nedavno uveden suočava se sa teškoćama u sprovođenju, usljed nedostatka adekvatno osposobljenih nastavnika, barijera u fizičkoj infrastrukturi i društvene stigmatizacije djece sa posebnim potrebama u obrazovanju. Načinjen je značajan napredak u poboljšanju fizičke dostupnosti obrazovnih institucija u Podgorici, pri čemu su skoro sve osnovne škole, šest srednjih i dva fakulteta Univerziteta Crne Gore prilagodjeni učenicima/studentima sa invalidskim kolicima (MRSS, 2009a). U školskoj 2006/07. ukupan broj učenika sa posebnim potrebama u obrazovanju koji su upisani na predškolsko, osnovno i srednje obrazovanje u Crnoj Gori bio je 2 415, dok se u školskoj 2007/08. povećao na 3 416 (ETF, 2009c), što

predstavlja 2,9% od ukupne školske populacije. Kao što je dato u **PRIKAZU 4.1**, samo 17% učenika sa posebnim potrebama u obrazovanju koji su upisali redovno osnovno obrazovanje uspjelo je da nastavi i upiše srednje. Stoga rast broja ovih učenika u srednjem obrazovanju – sa 196 (MPN, 2009.) na 368 u 2007/08. (ETF, 2009c) – predstavlja veoma značajno pozitivno kretanje. Nema raspoloživih podataka o procentu djece sa posebnim potrebama u obrazovanju koja pohađaju redovne srednje stručne škole. Osam studenata sa invaliditetom upisano je na Univerzitet Crne Gore u akademskoj 2008/09., a u 2009/10. i dodatnih šest (MRSS, 2010b).

Djeca RAE – niska stopa upisa i najviša stopa osipništva iz obrazovanja

Uprkos svim preduzetim mjerama u Crnoj Gori u okviru Inicijative za obrazovanje roma i Dekade Roma, procjenjuje se da oko 60-70% populacije RAE starosne dobi 16-24 ne pohađja školu (FOSI ROM, 2008.; Gen.direktorat za zapošljavanje, 2008.). Kao rezultat nedostatka mjesta u vrtićima, pristup predškolskom obrazovanju za djecu RAE je ograničen (samo 14% njih je pohađjalo vrtić u 2008/09. (VCG, 2010.)); ova faza je izuzetno važna za upoznavanje djece RAE sa školskim okruženjem i crnogorskim jezikom.

Stopa upisa učenika RAE na osnovno obrazovanje je takodje niska i iznosi 32,4% (OSI, 2008.)²². U toku protekle tri godine došlo je do pozitivnog kretanja u rastu broja romske djece u osnovnom obrazovanju po stopi od oko 15-20%. Tako je broj učenika RAE koji su u školskoj 2007/08. pohađjali osnovnu školu bio 1 263, dok je taj broj u 2008/09. bio 1 461 (VCG, 2010.). Nema informacija koje kažu da su djeca RAE smještena u odvojene razrede u redovnim školama, ali postoje škole u kojima romska djeca čine većinu u područjima sa visokim udjelom stanovništva RAE. Na primjer, tu su izdvojeni obrazovni kapaciteti u romskim izbjegličkim kampovima Konik I i Konik II u Podgorici, pri čemu taj ogranak lokalne škole pohađaju isključivo romska djeca. Medjutim, MPN ulaže veliki napor na uspostavljanju neophodnih infrastrukturnih uslova da bi se ogranak u dogledno vrijeme zatvorio. Sprovedeno je malo istraživanje o tome da li su u specijalnim školama zastupljenija romska djeca od djece sa teškoćama u intelektualnom razvoju.

Osnovno obrazovanje, i to često nepotpuno, najviši je nivo koji postiže većina romske djece koja ulaze u sistem obrazovanja u Crnoj Gori. U skladu sa Vladinim podacima, samo 29% praćene romske djece u 5. razredu završilo je razred na kraju godine (FOSI ROM, 2008.), dok drugi skorašnji Vladin izvještaj (VCG, 2010.) navodi da je 35 učenika RAE (medju kojima je 8 djevojčica) upisalo srednju školu u školskoj 2009/10. U 2009/10. je bilo 8 studenata RAE (od kojih 5 žena) na crnogorskim univerzitetima.

Najznačajniji razlog za nisku stopu učešća romske djece u formalnom obrazovanju, naročito u njegovim ranim fazama, je jezička barijera: interno raseljena djeca iz populacije RAE govore romskim ili albanskim jezikom, a čak ni djeca domicilnog romskog stanovništva ne govore

22 Nema podataka o stopi zastupljenosti učenika RAE u srednjem obrazovanju.

dobro crnogorski jezik. Štaviše, pripadnicima populacije RAE često nedostaju identifikaciona dokumenta i izvodi za njihovu djecu, i to uzrokuje probleme sa školom. Pored toga, tu je nedostatak resursa za kupovinu školskih materijala, kao i nedostatak kulture i tradicije učenja, naročito kod djevojčica i žena. U školskoj 2009/10. su svi učenici i studenti RAE dobili mjesečne stipendije (VCG, 2010.), jer problem predstavlja činjenica da samo 3,7% romske djece nastavlja obrazovanje u srednjoj školi (OSI, 2008.), dok ostali ostaju izvan formalnog obrazovanja ili mnogo ranije napuste školu.

Socio-ekonomske nejednakosti utiču na pristup obrazovanju i učešće u njemu

Troškovi za obrazovanje koje pokriva porodica (uključujući stavke kao što su udžbenici, školski materijali i obroci) predstavljaju glavni problem za djecu iz siromašnih porodica, porodica RAE, interno raseljenih lica i izbjeglica, i doprinose njihovom ranom napuštanju sistema obrazovanja. Samo najsiromašnije porodice, koje imaju pravo na socijalnu pomoć, dobijaju pomoć za školske materijale i udžbenike da bi se njihovoj djeci omogućilo pohađanje osnovnog obrazovanja. Redovni učenici javnih srednjih škola koji pohađaju škole izvan svog mjesta stanovanja imaju pravo na smještaj i obroke u studentskim domovima, i pravo da se prijave za stipendije za talentovane učenike, ali nema zvaničnih brojki o broju ovih učenika.

4.3 PITANJA I STRATEGIJE U VEZI SA SOCIJALNOM UKLJUČENOŠĆU U ZAPOŠLJAVANJU

Treba unaprijediti uključenost na tržištu rada

Niska stopa učešća na tržištu rada i visoka stopa dugotrajne nezaposlenosti (vidjeti dio 3.1) pokazuju da je crnogorsko tržište rada daleko od inkluzivnog. Najznačajniji izvor prihoda siromašnih (51%) – prihod iz rada (zarade, i prihodi od samozaposlenosti ili poljoprivrede) (UNDP, 2009.). Dugotrajan period bez (plaćenog) posla drastično smanjuje nečiju zapošljivost. Stopa siromaštva medju nezaposlenima je oko 16%, što čini jednu četvrtinu siromašnih (MONSTAT, 2009a). Raslojavanje tržišta rada ima višestruke i paralelne dimenzije; ono se, na primjer, raslojava prema polu i starosnoj dobi, regiji, a tu je i podjela na gradsko i seosko, formalno i neformalno.

Samo neki od dugotrajno nezaposlenih se prijavljuju na evidenciju ZZZCG; nepoznat broj demotivisanih odustao je od traženja posla. Prema ZZZCG, 30% registrovanih nezaposlenih smatra se 'teško i teže zapošljivima'. Aktivne mjere tržišta rada (vidjeti dio 3.2.2) ne dopiru u dovoljnoj mjeri do ranjivih grupa. Postoji nekoliko programa aktivacije koji su posebno usmjereni na ranjive grupe, uključujući javne radove, subvencionisano zapošljavanje i mjere rehabilitacije, ali oni imaju ograničen obim i njihov uticaj tek treba ocijeniti.

Mjere za podsticanje zapošljavanja lica sa invaliditetom daju slabe rezultate

U 2007. je bilo 2 740 nezaposlenih sa invaliditetom na evidenciji ZZZCG, što čini 8% od ukupnog broja registrovanih (EK, 2008.); u 2009. je taj broj iznosio 2 484 (MRSS, 2010a). Lica sa invaliditetom koja se prijave na evidenciju ZZZCG prolaze kroz ocjenu radne sposobnosti i nudi im se mogućnost učešća u posebnim mjerama, uključujući aktivnosti u zaštićenim radionicama, praktičnu obuku, i aranžmane subvencionisanja poslodavaca koji zaposle lica sa invaliditetom. Ove aktivne mjere tržišta rada nisu još uvijek dovoljne za integrisanje značajnijeg broja (djelimično) zapošljivih ljudi u obuku i/ili zapošljavanje. Prema procjenama je trenutno zaposleno samo 2% lica sa invaliditetom.

Prihvaćenost invaliditeta na radnim mjestima u Crnoj Gori je ozbiljno ograničena predrasudama, nedostatkom dostupne infrastrukture i socijalnih usluga, i strahom od stvaranja dodatnih troškova. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, usvojen 2008., ima za cilj da suzbije negativne stereotipe i propiše subvencije kao i obavezni kvotni sistem za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Poslodavci koji ne zadovolje kvotne zahtjeve moraju plaćati poseban mjesečni doprinos za svako lice koje nisu zaposlili, a novac ide Fondu za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, ustanovljenom 2008.g. Međutim, uticaj ovih mjera je ispod početnih očekivanja (UNDP, 2009.; KEZ, 2009.). Samo 58 osoba sa invaliditetom je zaposleno od 2008., mada istraživanje ZZZCG navodi povećano interesovanje medju poslodavcima za zapošljavanje ovih radnika, pod uslovom da dobiju subvencije (ZZZCG, 2009a). Ovi nalazi ukazuju na to da poslodavci u Crnoj Gori nisu u potpuno upoznati sa nedavno uvedenim mjerama.

RAE i raseljena lica veoma malo zastupljeni u formalnoj zaposlenosti

Pripadnici RAE u Crnoj Gori suočavaju se sa ozbiljnim teškoćama prilikom traženja zaposlenja, uglavnom usljed niskih nivoa obrazovanja i negativnih društvenih stereotipa. Stopa nezaposlenosti populacije RAE je i dalje oko 80% (KEZ, 2009.). Mnogi od njih rade u neformalnoj ekonomiji. Prema skorašnjem istraživanju (UNDP, 2009.), samo 17% je angažovano na nekoj vrsti plaćene aktivnosti (uključujući zaposlenje), uz očigledne velike razlike medju muškarcima i ženama: 84% njih čine muškarci a samo 16% su žene. Glavne oblasti zanimanja radnika RAE su zanati (12%), popravke (37%) i javne komunalne usluge i odvoz smeća (preko 50%) (UNDP, 2009.). Nijedan Rom nije zaposlen u javnim službama u Crnoj Gori na nacionalnom ili lokalnom nivou (Muller i Jovanović, 2010.).

Raseljena lica nemaju pravo na traženje formalnog zaposlenja, što ih prinudjuje da prihvate neprijavljene poslove. Štaviše, prema postojećim zakonskim propisima raseljena lica ne mogu započeti sopstveni biznis, budući da u praksi ne mogu zadovoljiti sve zahtjeve. Dok je samo 12% populacije RAE raseljene s Kosova zaposleno, 80% neromskog raseljenog stanovništva s

Kosova i 63,3% raseljenih iz Hrvatske i Bosne i Hercegovine je zaposleno (UNDP, 2009.).

4.4 PITANJA I STRATEGIJE U VEZI SA REGIONALNOM KOHEZIJOM

Značajne razlike medju regijama u ekonomskom razvoju i životnom standardu

Crna Gora je podijeljena na 21 opštinu sa 3 administrativne regije: centralnom, sa glavnim gradom Podgoricom; južnom, uglavnom primorskom regijom u kojoj je koncentrisan sektor turizma; i sjevernom, planinskom regijom. Prisutne su značajne razlike medju regijama, pri čemu sjever zaostaje u pogledu ekonomskog razvoja i rezultata tržišta rada, dok ima vodeću ulogu u skrivenoj ekonomiji: 45,6% neformalnih ekonomskih aktivnosti u zemlji dešava se na sjeveru, 30,6% na jugu, a 23,8% u centralnoj regiji (ISSP, 2009.). Ne iznenadjuje što je u 2007. stopa siromaštva u sjevernoj regiji bila 14,0%, dok je u centralnoj bila 6,3% a u južnoj 2,2%. Stopa siromaštva u seoskim područjima bila je više nego dvostruko veća od one u gradskim (MONSTAT, 2009a).

Depopulacija i visok nivo nezaposlenosti na sjeveru

Prema podacima MONSTAT-a, 41,7% crnogorskog stanovništva stanuje u centralnoj regiji, 36,5% u sjevernoj, a preostalih 21,8% u južnoj regiji. Podaci Popisa iz 2003. navode da je broj stanovnika u najmanje razvijenoj regiji – sjevernoj – opao (uprkos činjenici da je

stopa prirodnog priraštaja viša na sjeveru nego na jugu zemlje), dok se povećao broj stanovnika u drugim dvjema regijama. Ovi rezultati ukazuju na to da je stanovništvo migriralo u pravcu razvijenijih regija u Crnoj Gori u potrazi za zaposlenjem i boljim uslovima života.

Stopa nezaposlenosti na sjeveru je 27% (u poredjenju sa 11,7% na jugu). Postoje značajne razlike medju regijama kada je u pitanju jaz u nezaposlenosti polova: nezaposlenost žena je izuzetno visoka na sjeveru (36,1%), ali je relativno niska na jugu (9,7%), dok je veći broj nezaposlenih muškaraca nego žena (ARS 2009., vidjeti takodje **TABELU 3.15**). Neravnoteža u stopi nezaposlenosti medju polovima na sjeveru vjerovatno je rezultat činjenice da veći dio albanskog stanovništva u Crnoj Gori živi u tom dijelu zemlje.

Napori za podsticanje regionalnog razvoja i kohezije

Budući da su svjesni regionalnih razlika i nejednakosti, nacionalne vlasti planiraju da usvoje Strategiju regionalnog razvoja Crne Gore i Zakon o regionalnom razvoju da bi promovisali napredovanje svih područja i opština, sa posebnim fokusom i afirmativnim mjerama za nedovoljno razvijene. Mogućnosti za valorizaciju turističkog potencijala u sjevernoj regiji smatraju se dijelom pregleda Strategije za razvoj turizma do 2020. Mreža obrazovnih i zdravstvenih institucija će se optimizirati i nadograditi sa ciljem poboljšanja kvaliteta uslova života i razvoja u seoskim područjima (VCG, 2009.). Centralna mjera vladine aktuelne programske politike na unapredjenju životnog standarda na sjeveru je izgradnja autoputa Bar-Boljare, čiji je cilj povezivanje siromašnijeg sjevera sa naprednijom centralnom i južnom oblašću.

SPISAK TABELA I GRAFIČKIH PRIKAZA

TABELA 4.1: NEMONETARNI INDIKATORI SIROMAŠTVA, 2006. (%)

%	Poor	Non-poor	Total
Manje od 10m ² po osobi u stambenoj jedinici	36.0	9.4	12.4
Više od dvije osobe po sobi	57.2	24.8	28.5
Bez telefona (fiksno)	53.3	20.1	23.8
Bez unutrašnjeg kupatila	18.6	6.3	7.7
Bez priključka na kanalizacionu mrežu	18.4	5.3	6.8
Bez tekuće vode	7.3	2.8	3.3
Bez frižidera	3.8	0.2	0.7
Bez mašine za veš	42.5	11.4	14.9
Više od 5km do ljekara	20.2	11.6	12.6
Više od 10km do bolnice	44.2	27.1	29.0
Više od 5km do osnovne škole	9.3	5.8	6.2
Više od 10km do srenje škole	22.9	15.2	16.1

Izvor: Analiza siromaštva u Crnoj Gori (2007.)

TABELA 4.2: STOPE SIROMAŠTVA I SOCIJALNE EKSKLUZIJE MEĐU NAJUGROŽENIJIM GRUPAMA

Ugrožene grupe	Stopa siromaštva (%)	Indeks socijalne ekskluzije ²³ (%)
Korisnici socijalne pomoći	30.0	11.9
Dugoročno nezaposleni	12.3	10.0
Penzioneri sa minimalnim prihodom	15.7	8.9
Lica sa invaliditetom	11.0	9.5
Romi, Aškali i Egipćani	36.0	14.1
Raseljena lica	34.0	8.3

Izvor: Nacionalni izvještaj o ljudsko razvoju (2009)

TABELA 4.3: INSTITUCIJE SPECIJALNOG OBRAZOVANJA U CRNOJ GORI

Institucija	Broj učenika u 2007
Institut za obrazovanje i rehabilitaciju lica sa oštećenjima sluha i govora u Kotoru	162
Centar za obrazovanje i stručnu obuku '1. jun' u Podgorici (blagi mentalni invaliditet i djeca sa autizmom)	136
Centar za djecu i mlade sa problemima u ponašanju i maloljetničku delikvenciju 'Ljubovic'	14
Institut za obrazovanje i profesionalnu rehabilitaciju djece i maldih sa invaliditetom u Podgorici (fizički invaliditeti, slijepa i slabovidna djeca)	99
Specialni institut za djecu i mlade (umjerene, ozbiljne i najozbiljnije poteškoće u učenju) 'Komanski most', Podgorica;	32
Ukupno:	443

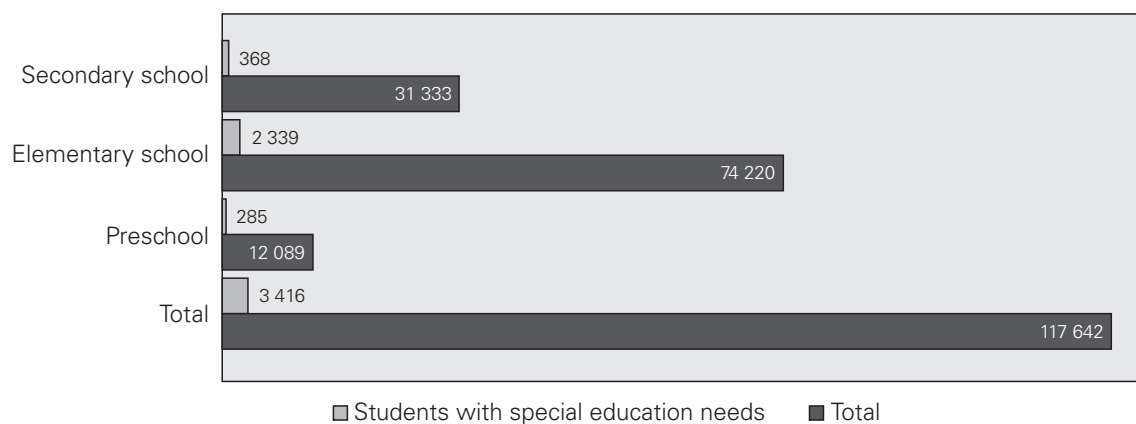
Izvor: Stanje u oblasti obrazovanja djece sa posebnim potrebama, 2007.

23 Indeks socijalne ekskluzije je neponderisani indeks koji pokazuje procenat domaćinstava koja imaju sledeća ograničenja:
 - Niski prihodi (u siromaštvu) – domaćinstva sa ekvivalentnim prihodom ispod praga siromaštva (60% srednjeg ekvivalenta prihodu domaćinstva);
 - zaduženost – domaćinstva suočena sa problemima otplate svojih obaveza, odnosno, neplaćenih komunalnih računa, kreditnih rata ili drugih neizmirenih dugova;
 - neadekvatan pristup zdravstvenim uslugama - domaćinstva koja su navela 'udaljenost od doktora/bolnice' kao problem u pristupu zdravstvenim uslugama.

TABELA 4.4: ODABRANI LAEKEN INDIKATORI

Definicija	Indikator	Crna Gora	EU-27	EU-25	EU-15	Hrvatska	
Granična vrijenost	Stopa rizika od siromaštva + ilustrativna granična vrijednost (EUR)	162.0	n.a.	697.33	n.a.	n.a.	
Udio lica starosti 0+ sa ujednačenim raspoloživim prihodom ispod 60% nacionalnog prosjeka ujednačenog raspoloživog prihoda*	Stopa rizika od siromaštva (%)	24.3	16	16	17	17.4	
Razlika između prosječnog ujednačenog prihoda lica starosti 0+ ispod praga rizika od siromaštva i na samom pragu, izražen kao procenat praga rizika od siromaštva	Relativni prosječni jaz rizika od siromatva (%)	48.3	22.0	22.0	22.0	n.a.	
Odnos ukupnohg prihoda koji primi 20% stanovništva zemlje sa najvećim prihodima (najveci kvintil) i onog koji primi 20% stanovništva zemlje sa najnižim prihodima (najniži kvintil)	S80/S20	18.8	4.8	4.9	4.8	4.3	
Udio lica starosti od 18–24 godine, koji imaju samo niže srednje obrazovanje (njihov najveći nivo stečenog obrazovanja je 0, 1 ili 2 prema Međunarodnim standardima klasifikacije obrazovanja iz 1997. godine/International Standard Classification of Education – ISCED 97) i koji nisu bili uključeni u proces obrazovanja ili obuke četiri nedjelje prije ankete	Rani prekid školovanja	Muškarci (%)	15.5	17.2	17.1	19.2	n.a.
		Žene (%)	9.2	13.2	12.8	14.5	n.a.
Udio ljudi koji žive u nezaposlenim domaćinstvima, izražen kao udio svih ljudi u istoj starosnoj grupi	Ljudi koji žive u nezaposlenim domaćinstvima (%)	26.4	9.4	9.3	9.2	8.4	

Izvor: UNDP, Izvještaj o nacionalnom ljudskom razvoju za 2009. – Crna Gora

PRIKAZ 4.1: UČENICI SA POSEBNIM OBRAZOVNIM POTREBAMA UPISANI U REDOVNE ŠKOLE U 2007/08

Izvor: ETF, 'Politike i prakse mapiranja za pripremu nastavnika za inkluzivno obrazovanje u kontekstu socijalnog i kulturnog diverziteta', Izvještaj za Crnu Goru, 2009.

5. MEDJUNARODNE I GLAVNE BILATERALNE DONATORSKE INTERVENCIJE

Podrška EU razvoju ljudskih resursa u Crnoj Gori iznosila je u prethodnom periodu oko 9,65 miliona EUR i usmjerena je na reformu VET-a u školama i podršku reforme tržišta rada, uz obavezu da pruži podršku i razvoju NOK. Podrška kroz Tempus program odnosila se na uvođenje bolonjskih principa u sistem visokog obrazovanja i obezbjeđenje kvaliteta u univerzitetском obrazovanju.

5.1 PROJEKTI IZ ZAPOŠLJAVANJA KOJE FINANSIRA EU

Program CARDS 2006 (vrijedan 1,2 miliona EUR) imao je za cilj uskladjivanje programske politike i upravljanja državne administracije u oblasti rada i zapošljavanja sa širim socio-ekonomskim okvirom programske politike. Ključni rezultati ovog programa bili su Strategija razvoja ljudskih resursa za Crnu Goru za period do 2017., i Strategija cjeloživotnog preduzetničkog učenja za period 2008-2013. uz Akcioni plan 2008-2010. koji je usvojila Vlada.

U februaru 2010. je pokrenut projekat IPA 2008 (1,8 miliona EUR) sa ciljem pružanja podrške razvoju institucija i kapaciteta za razvoj aktivnih mjera tržišta rada (naročito lokalnih partnerstava) i okvira za organizovanje profesionalne orijentacije i savjetovanja u Crnoj Gori. Od ovog projekta se očekuje da pomogne uspostavljanje Nacionalnog savjeta za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa (koji će imati podršku informacionog sistema sa programskim politikama koji će biti dostupan online), kao i da razvije nacionalni okvir programske politike koji će voditi razvoju lokalnih inicijativa u zapošljavanju, kao i izradi nacionalne strategije za profesionalnu orijentaciju.

5.2 PROJEKTI IZ OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA KOJE FINANSIRA EU

CARDS 2004 VET program (2 miliona EUR) pružio je podršku modernizaciji kurikuluma, obuci nastavnika, i infrastrukturi za obuku u odabranim sektorima, i identifikovao mogućnosti za razvoj stručnih kvalifikacija što je rezultiralo usvajanjem nacionalnog zakona u Skupštini 2008. (Zakon o nacionalnim stručnim

kvalifikacijama), izradom Strategije za uspostavljanje nacionalnog okvira kvalifikacija u Crnoj Gori 2008-2010. koju je Vlada usvojila 2008.g.

Sredstva iz programa IPA 2007 (1,55 miliona EUR) data su za započinjanje rada na ovome. Od projekta čije je sprovođenje započelo u septembru 2009. očekuje se da kao rezultat da dogovorenu viziju i okvir NOK za uskladjivanje sa principima EOK na osam nivoa. Očekivani rezultati su i primjena sistema evropskih kredita u stručnom obrazovanju i osposobljavanju; unaprijeđen i funkcionalan sistem razvoja kapaciteta i upravljanja informacijama u obezbjeđenju kvaliteta u visokom obrazovanju.

5.3 PODRŠKA VISOKOM OBRAZOVANJU IZ EU

Crna Gora aktivno učestvuje u Tempus programu Evropske Unije od 2001., pri čemu je poseban naglasak stavljen na razvoj ECTS, obezbjeđenje kvaliteta i upravljanje univerzitetom. Ovaj napor (uz podršku 3,1 miliona EUR) omogućio je da Crna Gora u potpunosti učestvuje u Bolonjskom procesu i aktivno bude posvećena cilju EU za 2010. o uspostavljanju Evropskog područja visokog obrazovanja.

5.4 OSTALE DONATORSKE AKTIVNOSTI I PROJEKTI

- USAID, zajedno sa MOR-om, pružio je tehničku pomoć MRSS za izradu zakona u oblasti zapošljavanja sa ciljem uvođenja veće fleksibilnosti na tržištu rada.
- Od 2005. Svjetska banka kroz kreditnu liniju (5 miliona USD) pruža podršku obrazovnim vlastima u razvoju nastavnog rada i učenja u školama, i efikasnom korišćenju budžetskih resursa.
- Projekat Lux Development-a (4,1 milion EUR) ima za cilj jačanje VET-a na sjeveroistoku Crne Gore putem pružanja podrške razvoju profila zanimanja, kurikuluma u poljoprivredi i turizmu, i materijala za obuku. Ovaj projekat nastoji da poboljša okruženje za obuku i kvalitet podučavanja, uključenost socijalnih partnera, i preduzetništvo u dva sektora.
- Projekat Austrijske razvojne saradnje pruža podršku razvoju kapaciteta i reformi visokog obrazovanja (kroz WUS Austria).

- Vlade Njemačke, Austrije i Velike Britanije pružaju podršku nizu malih projekata za razvoj institucija da bi omogućile razvoj ljudskih resursa u turizmu i gradjevinarstvu, uključujući razvoj standarda zanimanja i programa obuke za trenere.
- Vlada Finske, OECD, UNICEF, Save the Children i MPNCG pružaju podršku projektu o inkluzivnom obrazovanju djece sa posebnim potrebama.
- Manji donatorski projekti bave se pitanjima zapošljavanja i socijalne isključenosti RAE i lica sa posebnim potrebama, i razvojem obuke i zapošljavanja u pojedinim lokalnim zajednicama.

5.5 INICIJATIVE ETF-A U OBLASTI RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI

Usmjerene mjere podrške razvoju ljudskih resursa od strane ETF-a stavljaju poseban naglasak na ključne kompetencije, poboljšanje metoda nastavnog rada, preduzetničko učenje i učenje odraslih, sve u skladu sa programskom politikom EU. Ovim se dopunjuju usluge opšte podrške zainteresovanim stranama na polju programiranja za EU (dijalog, izrada i praćenje).

6. SREDNJEROČNI IZAZOVI I CILJEVI (PETOGODIŠNJA PERSPEKTIVA)

6.1 OSNOVNI IZAZOVI

Tokom prethodne dvije decenije Crna Gora je istovremeno bila uključena u niz teških i zahtjevnih prelaza ili tranzicija – političku, ekonomsku, demografsku i institucionalnu. One su se u isto vrijeme odvijale, preklapajući se ne samo vremenski već i u pogledu obima zadataka nasuprot ograničenih resursa i kapaciteta zemlje. Štaviše, odvijala se i transformacija crnogorskog društva u osjetljivom multietničkom i multikulturalnom miljeu, što je cijeloj situaciji dodalo na složenosti i zapletenosti. Iako su rezultati postignuti u prethodnom periodu impresivni, još puno toga treba učiniti da bi se postigao sveobuhvatni cilj pristupanja EU.

Osnovni izazovi za razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori, predstavljeni u daljem tekstu, identifikovani su u skladu sa analizom relevantnih programskih politika i prakse u oblasti srednjeročnih i dugoročnih ciljeva EU, onako kako su navedeni u najnovijim strateškim dokumentima EU ('Obnovljena Lisabonska strategija za rast i radna mjesta', 'Nove vještine za nova radna mjesta', 'Obrazovanje i osposobljavanje 2020.', 'Evropa 2020.').

6.1.1 Koordinacija i veze između ekonomije i obrazovanja

Sa približavanjem završetku prelaza na tržišno orijentisanu i na uslugama zasnovanu ekonomiju, Crna Gora mora da postavi nove ekonomske ciljeve u odnosu na nastojanja iz EU 2020. da bi postigla snažan, održiv i inkluzivan rast. Jasna je potreba zemlje, naročito u aktuelnim okolnostima ekonomskog usporavanja i recesije, da predje sa prethodnog modela rasta zasnovanog na pokretačima eksterne prirode (visok priliv direktnih stranih investicija) na novi model rasta koji se oslanja na domaće determinante, kao što su intenzitet inovacija, produktivnosti i znanja. Dok ljudski resursi, oblikovani u sistemu obrazovanja i osposobljavanja, mogu igrati suštinsku ulogu u procesu, preduslov za to će biti prevodjenje sadašnjih i budućih ekonomskih potreba u tražnju koju može zadovoljiti ponuda obrazovanja i osposobljavanja. Još uvijek nisu prisutni dijalog i koordinacija između obrazovanja i ekonomije u Crnoj Gori koji mogu pokrenuti konkurentnost i prosperitet; tamo gdje jesu, to se dešava više na ad hoc osnovi nego po nekom strukturisanom i sistematičkom obrascu. U ovoj oblasti treba posvetiti pažnju sljedećim izazovima:

a) Nezadovoljavajući rezultati VET-a i visokog obrazovanja na tržištu rada

Inicijalno stručno obrazovanje i visoko obrazovanje i dalje su neadekvatni u odnosu na zahtjeve tržišta rada, više

doprinosiće postojećem strukturnom neskladu između ponude radne snage i tražnje za radnom snagom nego umanjujući taj nesklad. Nedostaci u upisnoj politici zaslužni su za veći dio ovog problema, ali i sadržaje i izvođenje kurikuluma treba poboljšati. Većina programa je još uvijek zasnovana na teoriji i ne pruža relevantne praktične vještine. Treba poboljšati uključenost socijalnih partnera u izradu i sprovođenje politika i programa visokog i srednjeg stručnog obrazovanja, gdje problem često leži u nedostatku odgovarajućih znanja i vještina među socijalnim partnerima da bi mogli da ispune svoju ulogu. Ključne kompetencije i soft vještine nisu dovoljno ili sistematski uključene u kurikulume srednjeg (opšteg i stručnog) obrazovanja, što sputava prilagodljivost i fleksibilnost radne snage u kasnijim fazama, tj. u pogledu sposobnosti zaposlenih da se relativno lako kreću među sektorima i zanimanjima na tržištu rada koje se brzo mijenja.

Stručno osposobljavanje odraslih pati od istih onih nedostataka koji pogodjaju formalno stručno obrazovanje. Uglavnom ga pokreće ponuda, i ne služi adekvatno potrebama preduzeća; niti dovoljno brine o potrebama nezaposlenih, naročito niskokvalifikovanih i dugotrajno nezaposlenih. Štaviše, kao što je pomenuto u mnogim studijama (MOR, 2007.), nema indikatora za praćenje i mjerenje postignuća ciljeva i rezultata osposobljavanja odraslih. Praćenje se zasniva na čisto administrativnim zahtjevima, ulaznim veličinama a ne rezultatima. Treba unaprijediti vidljivost potreba za osposobljavanjem odraslih, kao i njegov kvalitet i efikasnost.

Crnoj Gori je potrebno razvijenije tržište obuka na kojem bi i javni i privatni provajderi obuke odgovarali na sve veću tražnju preduzeća za osposobljavanjem i savjetodavnim uslugama koji će im pomoći da se oporave od ekonomske krize i doprinesu rastu i povećanoj konkurentnosti zemlje. Proširivanje osposobljavanja na one koji već rade u preduzećima zahtijevaće dodatno promovisanje i ulaganje. Takođe će zahtijevati i uskladjeniji politički dijalog između predstavnika privrede i nadležnih za politike osposobljavanja, zapošljavanja i ekonomije, sa ciljem definisanja opcija za pristupanje dostupnom osposobljavanju za zaposlene u preduzećima.

b) Nedostatak mehanizama za praćenje i predviđanje potreba za vještinama

Otvorena, i u velikoj mjeri globalizovana, crnogorska ekonomija vremenom čini zahtjeve za vještinama promjenljivijim i nepredvidljivijim. U kontekstu brzih promjena u ekonomiji i u post-kriznom kontekstu postoje problemi sa predviđanjem potreba tržišta rada i potreba za kvalifikacijama, kao i problemi sa uspostavljanjem

prave veze između sistema zanimanja i obrazovanja. Usljed toga su zemlji neophodni usavršeni i dinamičniji instrumenti za predviđanje njenih srednjeročnih i dugoročnih potreba za vještinama, a ta se informacija potom može koristiti dalje u procesu kreiranja programske politike kojom će se unaprijediti VET. Mehanizmi za predviđanje treba posebno da se fokusiraju na one vještine koje mogu pokrenuti ubrzanje ekonomije i djelovati kao pokretači rasta. Crna Gora također treba da uspostavi mehanizme i procedure za predviđanje potreba za vještinama na kratak rok, u aktuelnom trenutku, i to u bliskoj saradnji sa preduzećima i provajderima obuke. Ovo će obuhvatiti i redovno prikupljanje podataka i analizu nedostatka vještina i deficita na tržištu rada. Iako od suštinskog značaja, dijalog sa socijalnim partnerima sam po sebi nije dovoljan.

c) Krutosti tržišta rada

Ponudu radne snage određuje ne samo proizvod sistema obrazovanja, već i sposobnost tržišta rada da se prilagodi kontekstu tranzicije. Najrelevantniji faktori su fleksibilnost zarada (mehanizmi definisanja zarada, troškovi rada koji se ne odnose na zaradu), sistem poreza i doprinosa, oblici i fleksibilnost ugovora o radu (zakon o radu), domaća i međunarodna mobilnost (migracioni tokovi), i uloga neformalne ekonomije. Tražnja za radnom snagom, koju određuje niz unutrašnjih i spoljnih faktora, također zahtijeva složen skup pristupa u programskoj politici. Važno je dodatno jačati kapacitete za upravljanje ljudskim resursima u preduzećima, povećati aktivno učešće poslodavaca u obuci za radno mjesto, i promovisati društveno odgovorne oblike industrijskog restrukturiranja. Do opipljivih rezultata će dovesti samo dobro koordinisan i koherentan pristup programske politike u kojoj socijalni partneri i lokalne zainteresovane institucije i akteri imaju aktivnu ulogu.

Da bi se prevazišle krutosti tržišta rada neophodno je razvijati programske politike i mjere u pravcu izvodljivih i djelotvornih puteva fleksibilnosti sa ciljem sprječavanja raslojavanja tržišta rada i isključenosti na tržištu rada, boljeg usmjeravanja i efekata mjera aktivacije, povećanja efikasnosti i djelotvornosti sistema povezivanja tražilaca posla sa slobodnim radnim mjestima, i obezbjeđivanja dobro usmjerene socijalne sigurnosti.

6.1.2 Interni kvalitet i efikasnost obrazovanja i osposobljavanja

Uprkos do sada sprovedenim reformama, sistem obrazovanja i osposobljavanja suočava se sa internim izazovima koje treba rješavati da bi se dobio bolji i adekvatniji proizvod za podršku ljudskom kapitalu u Crnoj Gori.

a) Niska pokrivenost predškolskim obrazovanjem i kritični prelaz iz osnovnog u srednje obrazovanje

Predškolsko obrazovanje značajno unapređuje učešće u obrazovanju i dostignutom obrazovnom nivou sve djece, i

posebno je od pomoći onima iz ranjivih grupa. Pored toga, šira raspoloživost predškolskog obrazovanja pomaže ženama da usklade porodični život sa profesionalnom sferom, što pozitivno utiče i na aktivnost i stopu zaposlenosti žena.

Izgleda da se za ugroženu djecu obrazovanje završava sa osnovnim, te mnoga od njih ne prelaze na srednje (opšte i stručno) ili visoko obrazovanje. Ovo je također prva tačka u kojoj značajan broj učenika napušta školu u svim starosnim grupama školskog uzrasta. Prelaz iz osnovnog u srednje obrazovanje kritičan je dio puta u crnogorskom obrazovnom sistemu, i vodi i do ranog napuštanja škole i do isključenosti ranjivih iz nastavka obrazovanja. Potrebni su dodatna analiza i razmišljanje o razlozima koji stoje iza ovakvog stanja i načinima da se ono riješi.

Potreba za pravilnim rješavanjem pitanja ranog napuštanja škole postaje još značajnija u svjetlu demografskih izazova s kojima se Crna Gora suočava, a koji su povezani sa smanjenjem broja pripadnika starosnih grupa školskog uzrasta i radno sposobnih. Zemlja ne može sebi priuštiti da izgubi kvalifikovanu radnu snagu. Stoga nacionalne vlasti treba da ustanove sistem za prikupljanje i analizu podataka o osipništvu iz škole i, na osnovu toga, da kreiraju na činjenicama zasnovane mjere programske politike usmjerene na povećanje stopa upisa i učešća u osnovnom i srednjem obrazovanju.

b) Zastarjelo vidjenje uloge nastavnika

Nastavnici su ključne determinante kvaliteta obrazovanja. Kao rezultat aktuelnih reformi ovog sistema i reformi u crnogorskom društvu kao cjelini, opao je prestiž ove profesije, povećao se obim posla a pogoršalo okruženje za rad. Uloga nastavnika kao prenosioca znanja više nije dovoljna: treba da postane fasilitator procesa učenja, iako do toga još uvijek nije došlo u Crnoj Gori. Treba modernizovati i kurikulum i ukupnu organizaciju inicijalnog osposobljavanja nastavnika. Gotovo da ne postoje mjere za unapređivanje nastavnika edukatora, njihovih vještina i nastavnih metoda. Ovo je značajna oblast koja je do sada bila zapostavljena u gotovo svim reformama, a ima suštinski uticaj na kvalitet i rezultat inicijalne pripreme nastavnika. Neki napredak je načinjen u pogledu kontinuelnog osposobljavanja nastavnika u Crnoj Gori, iako se ono i dalje organizuje uz pristup od vrha ka dnu i još uvijek je u fazi fokusiranja na pojedinca umjesto na školske timove (Nielsen, 2007.).

c) Nezadovoljavajuće sprovođenje principa cjeloživotnog učenja, nedovoljno razvijeno učenje odraslih

Koncepti cjeloživotnog učenja u Crnoj Gori puno se koriste kao retorička ornamentika reformi. Treba učiniti dodatne napore da se oni pretvore u samostalne pokretače promjena, tj. da se uspješno primijene postojeći zakonski propisi za veću otvorenost ka neformalnom i informalnom učenju, za priznavanje ishoda učenja, i za unapređenje prelaza između raznih oblasti obrazovanja i osposobljavanja. Biće potrebno više

resursa i napora da se razvije sveobuhvatan i sistematski pristup politike orijentacije koji će obuhvatiti čitav spektar sistema obrazovanja i tržišta rada.

Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori u ovom trenutku ima korektivnu ili dopunsku funkciju, nudeći 'drugu šansu' odraslima da nadoknade ono što su propustili tokom formalnog obrazovanja – pismenost, ključne kompetencije (ICT, strani jezici), inicijalno stručno osposobljavanje ili prekvalifikaciju za niskokvalifikovane poslove. Osim u ovim oblastima, cjeloživotno učenje odraslih se ne promovise, niti se nude posebne mjere bilo provajderima bilo onima koji uče. Dok učenje odraslih ima mnogo toga zajedničkog sa učenjem u formalnom obrazovanju, ono ima i niz specifičnosti: mnogo više samo određuje svoju dinamiku i usmjerenije je na onoga koji uči, gradi na prethodnom iskustvu i zahtijeva fleksibilne oblike ulaska i izlaska u različitim djelovima procesa učenja. Medjutim, nijedno se od ovih specifičnih obilježja rutinski ne sprovodi u Crnoj Gori (MOR, 2007.).

6.1.3 Pitanja socijalne pravde

Izgradjivati inkluzivno društvo u tranzicionom i post-kriznom kontekstu je ogroman izazov, ali sa njim se treba suočiti ukoliko se ne želi da produbljivanje socijalnih nejednakosti, siromaštvo i socijalna isključenost naruše napredak postignut u svim drugim oblastima. Hitna pitanja za Crnu Goru u ovoj oblasti su:

- zabrinjavajuće stope učešća u obrazovanju djece RAE i djece sa invaliditetom;
- činjenica da su pripadnici RAE, raseljeni i lica sa invaliditetom, koji nemaju prave mogućnosti da nadju pristojno zaposlenje, angažovani na niskokvalitetnim i loše plaćenim poslovima, uglavnom u neformalnoj ekonomiji;
- visoki nivoi siromaštva, nezaposlenosti i ekonomske nerazvijenosti u sjevernoj regiji;
- rastući trend stope siromaštva usljed ekonomske krize, i rizik da će veliki djelovi stanovništva koji su ekonomski ranjivi pasti ispod apsolutne linije siromaštva.

6.1.4 Izvodjenje programskih politika

Intenzivne reforme sistema obrazovanja, zapošljavanja i socijalne zaštite preduzete su u Crnoj Gori tokom prethodne dvije decenije. U ovom periodu je zemlja radikalno izmijenila svoje zakone u ovim oblastima, uspostavila nove institucije (uglavnom na nacionalnom nivou), i započela sa razvojem sektorskih politika kroz izradu i usvajanje raznih strategija i dokumenata. Medjutim, djelotvorno sprovođenje novih zakonskih propisa i strategija još uvijek je izazov i treba da bude predmetom posebne pažnje.

6.2 OSNOVNI CILJEVI PREMA NACIONALNIM DOKUMENTIMA

Crna Gora je napravila mnoštvo strateških dokumenata u oblasti razvoja ljudskih resursa, obuhvatajući razne oblasti, obrazovanje, zapošljavanje, Rome, starije ljude, djecu i osobe sa invaliditetom (lista referenci data je u prilogu ovom poglavlju). Dok ovakvo stanje naglašava spremnost nacionalnih vlasti da razvijaju dugoročne vizije u koje će uklopiti svakodnevna nastojanja, ono takodje dovodi do viška i fragmentiranosti intervencija programske politike. Ovi dokumenti često sadrže ciljeve koji se preklapaju, uz uopšteno formulisane zadatke i mali broj jasnih indikatora. Štaviše, mnogim strategijama nedostaju jasne budžetske implikacije, a malo pažnje se posvećuje djelotvornom praćenju i sprovođenju.

6.2.1 Obrazovanje

Glavne strategije u oblasti obrazovanja i osposobljavanja u Crnoj Gori su sljedeće:

- Strateški plan reforme obrazovanja 2005–2009.;
- Strategija obrazovanja odraslih 2005–2015.;
- Strategija uspostavljanja nacionalnog okvira kvalifikacija u Crnoj Gori 2008–2010;
- novousvojena Strategija razvoja stručnog obrazovanja 2010–2014.

Zadaci navedeni u ovim dokumentima prvenstveno su kvalitativnog karaktera i usaglašeni sa kretanjima i standardima u EU. Aktuelne reforme koje sprovodi MPN, kao što je navedeno u nacionalnim planskim dokumentima, imaju sljedeće ciljeve:

- Decentralizovati finansiranje obrazovanja, što će obuhvatiti opštinske budžete i uvođenje finansiranja po učeniku do 2014.
- Izvršiti restrukturiranje izdataka za zaposlene i ostalih izdataka u postojećim mehanizmima finansiranja za osnovno i srednje obrazovanje, i preći sa paušalnog izdvajanja na finansiranje po stavkama javnih institucija visokog obrazovanja. Projekat reforme obrazovanja Svjetske banke (Svjetska banka, 2005.) predvidio je restrukturiranje budžeta za opšte obrazovanje koje vodi rastu troškova koji nisu zarade sa 5% na 17% od 2005. do 2008., ali još nema raspoloživih podataka o njegovom sprovođenju.
- Unaprijediti školsku infrastrukturu ICT, sa ciljem da se do 2013. postigne odnos od 8 učenika po kompjuteru.
- Uspostaviti informacijski sistem u MPN za prikupljanje, obradu i analizu statističkih podataka o obrazovanju.
- Formulirati regionalne strategije za razvoj stručnog obrazovanja.
- Modularizovati kurikulume u VET-u do 2011/12.
- Dati lokalnim zajednicama mogućnost da na srednji rok definišu do 20% sadržaja kurikuluma, a školama da planiraju 5-10% nastavnog sadržaja za svaki predmet.

- Uvesti sistem kreditnog ocjenjivanja kurikuluma do 2011/12.
- Napraviti i uvesti NOK do 2015.
- Uvesti više stručno obrazovanje.

6.2.2 Zapošljavanje

Okvir programske politike u oblasti zapošljavanja čine Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007-2011. (NSZ) (VCG, 2006., ažurirana 2007.) i operativni dokumenti, Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje 2008-2009. (NAPZ) i Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u društvo, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom 2008-2016. (VCG, 2007c). Ovo je okvir u kojem je ZZZCG usvojio Nacionalnu strategiju zapošljavanja za period 2007-2010. (ZZZCG, 2007.), koja je više usmjerena na aktivnosti nego na rezultate.

MRSS je nedavno usvojilo NAPZ za period 2010-2011., koji potvrđuje ambiciozne ciljeve u vezi sa tržištem rada.

NSZ²⁴ ima tri osnovna cilja:

- i) podizanje produktivnosti;
- ii) bolju uskladenost između obrazovanja i zapošljavanja;
- iii) povećanje socijalne kohezije (uključujući regionalnu koheziju i razvoj sjevera).

Definisana su tri prioriteta:

- i) povećanje zaposlenosti i suzbijanje nezaposlenosti;
- ii) povećanje produktivnosti i kvaliteta rada;
- iii) osnaživanje socijalne kohezije.

Prema NSZ, do 2011. treba postići sljedeće ciljeve:

- ukupna stopa zaposlenosti od bar 60% (trenutno je 48,8%, prema ARS 2009.);
- stopa zaposlenosti žena od bar 50% (trenutno je 41,6%, prema ARS 2009.);
- stopa zaposlenosti starijih radnika (starosna grupa 55-64) od bar 32% (već je 35,6%, prema ARS 2009.);
- stopa nezaposlenosti ispod 10%;
- ponuda novih startnih mjera (mjera aktivacije) svim mladim nezaposlenima prije nego što napune 6 mjeseci bez zaposlenja, a odraslima prije nego što napune 12 mjeseci bez zaposlenja;
- uključenost bar 50% dugotrajno nezaposlenih u aktivne mjere (u kombinaciji sa postojećom pomoći u traženju posla).

Ovi ciljevi, koji su već u 2007. bili veoma ambiciozni, sada su daleko od izvodljivih usljed manje povoljnih uslova na tržištu rada u 2009. Oni su, međutim, u skladu sa indikatorima Evropske strategije zapošljavanja²⁵.

Na osnovu NSZ, Nacionalni akcioni plan za zapošljavanje (NAPZ 2010-2011., usvojen u decembru 2009.) definiše 12 ciljeva i ukupno 59 mjera.

6.2.3 Socijalna uključenost

Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalnu uključenost u Crnoj Gori (2008-2012.), koja predstavlja revidiranu verziju Strategije razvoja i smanjenja siromaštva (2004-2006.), predstavlja okvirni dokument programske politike u oblasti socijalne uključenosti. Strategija definiše nacionalne prioritete – smanjenje stope ekonomske ranjivosti među stanovništvom i obezbjeđenje socijalne stabilnosti – kao sastavnog dijela ukupne strategije razvoja zemlje i njenih reformskih nastojanja. Sprovođenje Strategije prati se na godišnjoj osnovi, a o napretku se izvještava kroz objavljivanje godišnjih izvještaja.

Vodeći princip Strategije inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori je raspoloživost kvalitetnog i dostupnog obrazovanja za svu djecu sa posebnim potrebama u obrazovanju, u skladu sa njihovim interesovanjima i mogućnostima. Ciljevi ove strategije su sljedeći:

- i) uskladiti legislativu sa relevantnim međunarodnim zakonima i dokumentima;
- ii) pružiti sistematsku podršku profesionalnom razvoju osoblja;
- iii) pružiti podršku prilagodjavanju kurikuluma;
- iv) postaviti mreže i baze podataka za podršku učenicima sa posebnim potrebama u obrazovanju na lokalnom, regionalnom i centralnom nivou;
- v) uspostaviti mehanizme obezbjeđenja kvaliteta;
- vi) promovisati pozitivan stav prema inkluzivnom obrazovanju.

Osnovni cilj Strategije za unapredjenje položaja Roma u Crnoj Gori (2008-2012.) je da stvori uslove u Crnoj Gori koji će omogućiti pripadnicima populacije RAE da uživaju – individualno i kolektivno – svoja osnovna ljudska i manjinska prava, tj. da poboljšaju svoj ukupan društveni, kulturni i ekonomski položaj, i da ih osnaži, eliminišući ili smanjujući na najniži mogući nivo sve oblike diskriminacije i nejednakosti.

Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori (2008-2016.) ima za cilj da obezbijedi puno i aktivno učešće ove ugrožene grupe u glavnim tokovima društva, naročito u pogledu zapošljavanja, obrazovanja, kulture i državljanstva, eliminisanjem diskriminacije i uklanjanjem društvenih, psiholoških i fizičkih barijera. Napravljena su dva godišnja izvještaja o njenom sprovođenju, za 2008. i 2009., a nedavno je usvojen i Akcioni plan za period 2010-2011.

²⁴ Napravljena uz tehničku pomoć projekta CARDS 06MON 10 08 001.

²⁵ Smjernice za zapošljavanje (2008), indikatori za praćenje i analizu, uvedeni od strane Odbora za zapošljavanje (EMCO) 24/6/2009.

6.3 IMPLIKACIJE PO INSTITUCIONALNE KAPACITETE I RAZVOJ KAPACITETA

6.3.1 Razvoj kapaciteta

Generalno gledano, ciljevi i kvantitativni zadaci definisani nacionalnim okvirom politike razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori prilično su visoki. Prisutan je značajan nesklad između ovih ciljeva i zadataka, i raspoloživih resursa u vidu finansijskih sredstava i ljudskih resursa, organizacionih kapaciteta i postojećih sistema sprovođenja. Glavni izazovi za razvoj kapaciteta na srednji rok su sljedeći:

- jačanje kapaciteta resornih ministarstava za koordinaciju izrade strategija i praćenje uskladenosti;
- uspostavljanje redovnog dijaloga na polju programske politike i njenog koherentnog razvoja i sprovođenja na horizontalnom (medjuministarskom) nivou;
- uspostavljanje sistema upravljanja programskom politikom sa jasno definisanim i podijeljenim

nadležnostima i odgovornostima aktera na nacionalnom i lokalnom nivou, uključujući socijalne partnere i regionalne vlasti na vertikalnom (nacionalnom i regionalnom) nivou;

- razvoj jasne vizije i misije ZZZCG, usmjeravanje usluga na ključne zadatke javne službe za zapošljavanje (kao što je plasman tražilaca posla na unosna radna mjesta), i povećanje ukupnih kapaciteta funkcionisanja putem prenošenja drugih usluga na specijalizovane provajdere;
- povećanje kapaciteta socijalnih partnera da se djelotvornije angažuju na formulisanju, praćenju i ocjenjivanju politika obrazovanja i zapošljavanja;
- unapredjenje sistema praćenja i razvoj prakse nezavisnog ocjenjivanja programskih politika i programa.

Stalno unapredjivanje i reforma institucija tržišta rada i obrazovanja predstavljaju prihvaćenu praksu u većini zemalja. Kao što je slučaj i drugdje, razvoj kapaciteta u Crnoj Gori će zahtijevati više vremena. Rana uključenost i učesće crnogorskih donosilaca odluka u evropske platforme i mreže (kao što su instrumenti Otvorenog metoda koordinacije) obezbijediće mogućnost unapredjenja sistema razvoja kapaciteta.

RELEVANTNE NACIONALNE POLITIKE, STRATEGIJE I PLANSKI DOKUMENTI U OBLASTI RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI:

1. Plan obrazovanja odraslih 2006–2010
2. Akcioni plan za Strategiju integracije lica sa invaliditetom u Crnoj Gori 2010.–2011.
3. Akcioni plan za integraciju održivog razvoja u sistemu obrazovanja 2007.–2009.
4. Knjiga promjena (2001.)
5. Razvoj obrazovanja u Crnoj Gori (2004.)
6. Razvoj ljudskih resursa – Crna Gora 2017.
7. Strategija razvoja informacionog društva (2006.)
8. Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore(2006.)
9. Strategija razvoja stručnog obrazovanja Crne Gore 2010–2014
10. Strategija razvoja turizma Crne Gore do 2020.
11. Nacionalni akcioni plan za djecu 2004.–2010.
12. Nacionalni akcioni plan za dekadu inkluzije Roma 2005.–2015.
13. Nacionalni akcioni plan zapošljavanja 2010.–2011.
14. Nacionalni program evropskih integracija 2008.–2012.
15. Nacionalna strategija za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa za period 2007.–2011.
16. Strategija za smanjenje siromaštva i socijalnu inkluziju 2007.–2011.
17. Strateški plan za reforme u obrazovanju 2003.–2004.
18. Strateški plan za reforme u obrazovanju 2005.–2009.
19. Strategija cjeloživotnog preduzetničkog učenja (2008.)
20. Strategija obrazovanja odraslih 2005.–2015.
21. Strategia za građansko obrazovanje u osnovnim i srednjim školama 2007.–2010.
22. Strategija za razvoj socijalne i dječije zaštite u Crnoj Gori 2008.–2012.
23. Strategija za razvoj socijalnog staranja starijih lica u Crnoj Gori 2008.–2012.
24. Strategija za razvoj ljudskih resursa u turizmu u Crnoj Gori (2007.)
25. Strategija za uspostavljanje Nacionalnog okvira kvalifikacija u Crnoj Gori 2008.–2010.
26. Strategija za poboljšanje položaja RAE stanovništva u Crnoj Gori 2008.–2012.
27. Strategija za inkluzivno obrazovanje u Crnoj Gori (2008.)
28. Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori 2008.–2016.
29. Strategija za uvođenje ICT u obrazovni sistem do univerzitetskog nivoa (2005.)
30. Strategija za uvođenje okvira kvalifikacija u Crnoj Gori 2008.–2013.

7. STRATEŠKI PRIORITETI I PREPORUKE

Prethodna analiza je jasno pokazala da efektivna strategija, koja ima za cilj podsticanje razvoja ljudskih resursa/HRD u Crnoj Gori, u bavljenju identifikovanim izazovima treba da ima multi-dimenzionalni, dugoročni pristup. Ipak, u kontekstu pristupa Crne Gore Evropskoj uniji i, i dalje nesigurnoj globalno ekonomskoj klimi, Država neće biti u mogućnosti da ih sve riješi. Ovaj Izvještaj sugerira da tokom naredne četiri do pet godina kreatori politike u Crnoj Gori treba da obrate posebnu pažnju na ključne prioritete koji su navedeni u sljedećim odjeljcima.

7.1 OBRAZOVANJE I OBUKA IZ PERSPEKTIVE CJELOŽIVOTNOG UČENJA

7.1.1 Od pilot projekata do nacionalne politike, od planiranja politike prema implementaciji politike koja se bazira na lokalnim inovacijama i horizontalnoj saradnji

Na reformu obrazovanja i reformu sistema stručnog obrazovanja i obuke u Crnoj Gori su veoma uticale intervencije stranih donatora. Veliki broj politika i akcionih planova je pripremljen kroz eksterne programe i urađen uz podršku strane tehničke pomoći. Ovo je bilo korisno jer je Država bila izložena čitavom nizu modernih koncepata i dobre prakse. Ipak, to je vodilo i prema sistemskoj fragmentaciji i nedovoljnom osjećaju nacionalnog vlasništva i održivosti. Kao što je to slučaj u drugim državama, Crna Gora treba da pronađe nacionalna rješenja u evropskom kontekstu, ali prave napore treba učiniti kod kuće kroz proces utvrđivanja nacionalnih prioriteta u samoj Državi i kroz donošenje političkih odluka. Zbog toga, kreatori politike i praktičari na svim nivoima moraju da razviju kapacitet da postanu 'interpretatori politike', jer postoji čitav niz modela, mjera i praksi koje su na raspolaganju da bi se dostigao isti cilj. U narednim godinama Crnoj Gori će trebati dalja podrška za izgradnju kapaciteta za 'oblikovanje' sopstvenih politika i, što je najvažnije, za prevazilaženje barijera u implementaciji.

Da bi ostvarila osmišljenu i dosljednu sistemsku reformu, Crna Gora treba da postigne bolju implementaciju politika obrazovanja i obuke. Da bi reforma funkcionisala nisu dovoljne tradicionalne strategije odozgo-prema-dolje i

odozdo-prema-gore: potrebna je kontinuirana interakcija i dijalog između partnera na nacionalnom i lokalnom nivou. Lekcija koju je trebalo naučiti od drugih je da reforme na mikro nivou imaju tendenciju da ne uspiju ukoliko se intervencije ne zasnivaju na realnost mikro nivoua. Postoji rizik da se ne postignu rezultati i da ne budu održivi ukoliko se školama ne dodijeli uloga da budu faktor koji vodi promjene, te ako nisu ojačani njihovi kapaciteti da formulišu i implementiraju politike.

Stručne škole treba stimulisati da svojim lokalnim zajednicama i lokalnim tržištima služe kao regionalni centri za kompetencije, pored njihove glavne uloge da pružaju formalne, nacionalne programe stručnog obrazovanja. Kao što ilustruje primjer Mješovite srednje škole 'Bećo Bašić' u Plavu²⁶, strateško korišćenje povećane autonomije koja je data školama, trenutno predstavlja nepresušni resurs. MPiN može da ulaže najveći dio svojih sredstava u inicijative za izgradnju kapaciteta, kako bi ohrabrilu škole da njeguju kulturu lokalnih inovacija, a škole treba da budu više uključene u definisanje nacionalne politike. Sistem stručnog obrazovanja i obuke takođe treba bolje da iskoristi nastavno osoblje koje je uključeno u pilot projekat i koje je već dobro obučeno, kroz organizovanje horizontalnog učenja u školskoj mreži, u kojima škole uče jedna od druge.

Preporuke:

- Podržati razvoj institucionalnih kapaciteta u okviru MPiN kako bi upravljali reformom stručnog obrazovanja i obuke i unaprijedili rezultate projekata u okviru reforme stručnog obrazovanja i obuke, kao i nove aktivnosti u održivom, tekućem i inkluzivnom procesu socijalnog dijaloga i procesu efektivnih konsultacija.
- Razgovarati sa ključnim zainteresovanim stranama o tome na koji način veća autonomija škola može da vodi ka inovacijama sa nižeg nivoua i kako nacionalni sistem stručnog obrazovanja može da razvije kapacitet za učenje politike, kroz koje ključne aktere zajedno razvijaju sposobnost učenja iz prethodnog iskustva; učiti na odgovarajući način od drugih država; i, što je možda najvažnije, učiti iz lokalnih inovacija.
- Pokrenuti nacionalni program za jačanje liderstva srednjih stručnih škola, obzirom da je to strateška poluga za razvoj dinamičnih i inovativnih stručnih škola koje mogu da postanu ključne platforme za reformu stručnog obrazovanja i obuke koja je u toku, uz snažne veze sa preduzećima uz pomoć socijalnih partnera.

7.1.2 Promovisanje ključnih kompetencija u osnovnom i srednjem obrazovanju, i u obrazovanju odraslih

U svijetlu brze transformacije Crne Gore od industrijske ka ekonomiji baziranoj na uslugama, i prisutnih post-kriznih teškoća u predviđanju specifičnih potreba za vještinama, važno je koncentrisati se na razvoj širih vještina koje će ohrabriti fleksibilnost i prenosivost kompetencija i osigurati bolju zapošljivost diplomaca iz stručnog obrazovanja. Bilo bi bolje da se izbjegniju obrazovni profili koji se fokusiraju na specifične vještine i umjesto toga razvijati vještine koje se baziraju na moderne ključne kompetencije koje se mogu koristiti u raznim sektorima privrede. Nova strategija za ključne kompetencije i meke vještine mora da započne u osnovnom obrazovanju i nastavi se u srednjem obrazovanju i, takođe, mora da obuhvati obrazovanje odraslih. Proces nastave za ključne kompetencije zahtijeva dalju sistemsku modernizaciju nastavnih programa u osnovnom obrazovanju i u stručnom obrazovanju. Ovo se donosi ne samo na obrazovne sadržaje, već i na način na koji se taj sadržaj prenosi, a razvoj ključnih kompetencija je, dakle, prvo i prije svega pitanje o tome na koji način organizovati proces učenja u školama.

Preporuke:

- Revidirati nastavne programe za osnovno i srednje obrazovanje kroz redukciju prenatrpanih sadržaja u okviru predmeta i stvarajući više prostora za razvoj vještina za rješavanje problema, kolaborativno učenje, ICT i vještine učiti-da-bi-naučio.
- Kreirati nacionalni program za kontinuirani profesionalni razvoj nastavnog osoblja u osnovnim i srednjim školama, sa glavnim fokusom na razvoj širih pedagoških vještina predavanja za organizovano učenje koje se bazira na metodama usmjerenim na učenika i metodama ličnog učenja.

7.1.3 Poboljšanje politika i prakse za obuku nastavnika sa posebnim fokusom na obrazovanje nastavnika prije stupanja u nastavni proces

Nastavnici su ključ da bi se osigurao kvalitet u obrazovanju. Primjetno je da u Crnoj Gori nema namjenskog pedagoškog obrazovanja za profesiju nastavnika u stručnom obrazovanju. Nastavnici koji su stekli profesionalne vještine na fakultetima koji ne pružaju programe za obuku nastavnika, mogu da počnu da predaju u školama iako nisu imali nikakvu pedagošku obuku; umjesto toga dobijaju mentorsku podršku od kolega. U današnje vrijeme nastavnici treba da budu mnogo više od prenosilaca znanja: i oni sami oblikuju neke poruke, i moraju da posjeduju dobro razumijevanje o tome na koji način mladi ljudi uče. Zbog toga je neophodno da pojedinci steknu solidno pedagoško znanje prije nego se prihvate mjesta nastavnika. U tekućoj reformi obrazovanja je neophodno da nastavno

osoblje u Crnoj Gori posjeduju savremene kompetencije i da ovlada širim repertoarom metodologija predavanja, nego što ih trenutno imaju.

Preporuke:

- Izgraditi program obrazovanja za buduće nastavnike u stručnom obrazovanju, prije njihovog stupanja na to radno mjesto, sa fokusom na pedagoške, didaktičke i psihološke kompetencije kao neophodne predušlove za bavljenje ovom profesijom. Poželjno je da obrazovanje prije stupanja na posao nastavnika u stručnom obrazovanju bude organizovano kao konsekvativni model koji odgovara ili je u trajanju od 36 ECTS kredita, od kojih 6 treba da budu u formi nastavničke prakse, ili da bude na magistarskom nivou. Važno je da se takvo obrazovanje razvija kroz konsultacije i dijalog sa direktorima škola i udruženjem za obuku nastavnika.
- Predušlov za pružanje odgovarajuće i kvalitetne obuke nastavnika je strategija razvoja kompetencija za predavače u stručnom obrazovanju na univerzitetima. Crna Gora treba da se koncentriše na jačanje kvalifikacija edukatora za nastavnike, po mogućnosti kao dio TEMPUS projekta na evropskim univerzitetima.

7.1.4 Poboljšanje pristupa tercijarnom obrazovanju, i razvoj post-srednjoškolskog i višeg stručnog obrazovanja

Atraktivnost stručnog obrazovanja veoma zavisi od njegove integracije u sveobuhvatni i osmišljeni sistem obrazovanja, bez previše 'slijepih ulica' u smislu puteva i opcija. U prethodnim sekcijama je dokumentovano da je tranzicija u sistemu obrazovanja u Crnoj Gori ometena nizom barijera na prelasku iz osnovne u srednje škole, barijera koje se često baziraju na socioekonomskom položaju učenika. Prelazak iz srednjeg u tercijarno obrazovanje je još jedna barijera. Pristup visokom obrazovanju je značajan za učenike koji su stekli diplomu u stručnom obrazovanju zbog pariteta procjene. Crnogorskoj privredi je potrebno bogatstvo novih kompetencija koje bliže zadovoljavaju funkcije novih radnih mjesta, što je tipično za post-srednjoškolski i tercijarni nivo. Nedostatak post-srednjoškolskog (ne-tercijarnog) obrazovanja u Crnoj Gori je praznina koju treba popuniti veoma brzo. Postoji prostor za kreiranje novih profila koji su potrebni tržištu rada i ekonomskom razvoju Države na svim nivoima kvalifikacija. Takvi programi se moraju razvijati u bliskoj saradnji sa poslodavcima, kako bi se proizvodile kvalifikovane i relevantne vještine.

Preporuke:

- Provjeriti konzistentnost cjelokupnog obrazovnog sistema, kako bi se identifikovali i premostili postojeći nedostaci, sa ciljem dostizanja horizontalne i vertikalne prohodnosti.

- Testirati nove pilot programe za tercijarno obrazovanje koji predstavljaju nadogradnju stručnog obrazovanja u sektorima rasta (kao što su turizam i građevinarstvo) kroz uključivanje organizacija poslodavaca i sindikata u pripremi i realizaciji viših, ne-akademske kurseva.
- Razviti post-srednjoškolsko stručno obrazovanje i obuku da bi se nadomjestili postojeći nedostaci vještina na srednjem nivou. Držati institucije koje se bave obrazovanjem nakon srednjoškolskog stručnog obrazovanja i obuke van sistema visokog obrazovanja, kako bi se održao njihov stabilni stručni karakter i njihovi standardi obrazovanja i koje predstavljaju most između srednjeg stručnog obrazovanja i obuke i visokog obrazovanja.

7.1.5 Razvoj obuke za odrasle, posebno učenja u preduzećima

Nasuprot pozadini radikalnih privrednih transformacija u Crnoj Gori, koje obuhvataju široki sektor promjena i zahtjeva za novim vještinama u kontekstu ozbiljno redukovano pristupa kontinuiranoj stručnoj obuci, postoji velika potreba za novim pristupima u prekvalifikaciji i dokvalifikaciji radne snage. Nesposobnost relativno skupih ekonomija naprednih kapitalističkih nacija da se nadmeću sa mnogo jeftinijim ekonomijama je rezultiralo povećanim naporima za razvojem ljudskog kapitala kao sredstva za dostizanje konkurentne prednosti. Sa naglaskom na teoriju ljudskog kapitala, politika obrazovanja i obuke je podignuta na nivo ekonomske politike, jer se investicija u vještine kroz obrazovanje vidi kao ključ konkurentnosti na globalizovanom tržištu. Ovo investiranje u vještine može da sugerise da je ekspanzija javnog obrazovanja potrebna, ali u isto vrijeme budžetska ograničenja u Crnoj Gori predstavljaju limit za dalje investicije. Ovo zahtijeva da politika cjeloživotnog učenja bude oštrije fokusirana, a istovremeno i viši nivo investicija od strane preduzeća u razvoj sopstvenih ljudskih resursa.

Preporuke:

- Ohrabriti veće učešće zaposlenih u obrazovanju odraslih i u stručnoj obuci, posebno kroz set mjera koje imaju za cilj podsticanje motivacije učesnika u obrazovanju (kao što su kvalitetne ponude obuke, poreske olakšice, itd.) i stvaranje povoljnog okruženja (npr. odsustvo radi obuke, povezivanje obuke sa napretkom u karijeri, itd.).
- Ohrabriti kompanije da investiraju u obuku zaposlenih putem kampanja za podizanje svijesti i javno-privatno partnerstvo (javne investicije da bi se pokrila brzo i efikasno 'prevođenje' potreba za vještinama u adekvatene kurseve obuke u različitom trajanju, prilagođene potrebama i često se obavljaju u okviru kompanija).

7.2 U SUSRET DOBRO FUNKCIONIRAJUĆEM I INKLUZIVNOM TRŽIŠTU RADA

7.2.1 Koordinirana politička akcija da bi se poboljšalo usklađivanje ponuda i tražnja

Poboljšavanje usklađenosti rezultata obrazovnog sistem shodno potrebama za vještinama na tržištu rada je jedan od glavnih zadataka javnih službi za zapošljavanje/JSZ. Nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada je došao do izražaja u procesu prestrukturiranja i privatizacije preduzeća, i prelaska sa proizvodne na ekonomiju koja se prvenstveno bazira na uslugama. Ovo je dovelo do neadekvatnih vještina i nedostatka vještina, i do ponude vještina za kojima ne postoji tražnja. Ovaj nesklad je zabrinjavajući jer predstavlja niski povraćaj od ulaganja u obrazovanje, a rezultira visokim nivoom nezaposlenosti, i spečava rast i konkurentnost.

Potreban je miks politika kako bi se poboljšalo posredovanje; ovo treba da obuhvati efekatan sistem informacija o tržištu rada, predviđanje ponude vještina i zahtjeva za vještinama, sistem stručnog obrazovanja i obuke koji je orijentisan na potrebe sa povećanim kapacitetom i transparentnošću, i unaprijeđeni sistem zapošljavanja i davanja uputa za radna mjesta tražiocima posla i slobodna radna mjesta. Ovakav miks politika zahtijeva stratešku koordinaciju, analitičke kapacitete i horizontalnu i vertikalnu koordinaciju koja se uvijek nanovo zagovara. Očekivani rezultati treba da budu više stope zapošljavanja za ZZZCG, bolje informacije o zahtjevima poslodavaca za vještinama, smanjenje potreba za vještinama i uskih grla, i povećana zapošljivost radne snage.

U skladu sa inicijativom EK 'Nove vještine za nova radna mjesta', Crna Gora treba da teži implementaciji osmišljene politike kako bi se poboljšalo usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada, zasnovano na unaprijeđenom sistemu informacija o tržištu rada.

Preporuke:

- Razviti pouzdan mehanizam za kratkoročno i srednjeročno predviđanje trendova i razvoja potreba za vještinama na tržištu rada, gradeći ga na postojećim praksama u analiziranju kratkoročnih potreba, na osnovu ponude slobodnih radnih mjesta i anketa poslodavaca i na ekspertizi EU (na primjer, Cedefop Skillsnet).
- Razviti osmišljene i sinergijske politike da bi se pomogla stručna obuka orjentirana na potrebe, visokokvalitetna i dostupna stručna obuka i prekvalifikacija. Ovo treba da uključi dvije strane:
 - Ciljana i na rezultate orjenisana obuka za nezaposlena lica koju organizuje ZZZCG ali koja se izvodi i kod drugih provajdera obuke;
 - Produžena obuka za zaposlene radi dostizanja privrednog rasta i povećanja konkurentnosti, kod

poslodavaca čime se ostvaruje finansijski doprinos (vidjeti u prethodnom tekstu).

- U okviru ZZZCG optimizirati povezivanje usluga za poslodavce i usluga za nezaposlena lica, i poboljšati zapošljavanje i sistem upućivanja na radno mjesto (na primjer, poboljšati usluge poslodavcima, i organizovati redovne sajmove zapošljavanja na lokalnom nivou).
- Dalje razvijati i implementirati u potpunosti zreo sistem profesionalnog informisanja i profesionalne orijentacije, uz poboljšani obuhvat i pokrivenost u cijeloj zemlji.

7.2.2 Poboljšavanje politika za aktiviranje; optimiziranje pasivnih i aktivnih mjera na tržištu rada

U planiranju mjera za aktiviranje koje imaju veći efekat treba imati u vidu kontekst za mjere aktiviranja, uključujući nisku stopu zaposlenosti, visoka proporcija dugoročno nezaposlenih i slab sistem socijalne zaštite. Najvažnije je razjasniti prava i odgovornosti tražilaca posla, i motivaciju za registrovanje kod službe za zapošljavanje: ko zaista traži posao, o ko se možda registrovao zbog drugih razloga (zdravstvo osiguranje, da ostvari socijalnu zaštitu, rana penzija)? Koordinirani pristupi treba primjeniti u lokalnim kancelarijama za zapošljavanje i centrima za socijalni rad/CSR, kako bi se doprijelo do onih koji su neaktivni.

Biće potreban osmišljeni set intervencija politike, kako bi se doprijelo ne samo do registrovanih tražilaca posla, već i do šire grupe neaktivnih ali zapošljivih ljudi, obeshrabrenih tražilaca posla i onih koji pripadaju ranjivim grupama. Okvirni uslovi koji imaju snažan uticaj na aktiviranje uključuju efektivnost sistema inspekcije rada, ulogu socijalnih partnera u borbi protiv neformalnog zapošljavanja, i sistem novčanih naknada za osiguranje od nezaposlenosti. Preporučuje se povćanje obuhvata i nivoa sistema novčanih naknada za osiguranje od nezaposlenosti i povezivanje sa poboljšanim socijalnim uslugama. Rezultati ovih pristupa treba da budu povećana stopa aktivnosti, smanjeni broj dugoročno nezaposlenih sa kraćim periodima nezaposlenosti, i viša stopa zaposlenosti žena.

Preporuke:

- Povećati obuhvat i efektivnost mjera aktivne politike zapošljavanja kroz jaćanje kapaciteta za realizaciju ovih mjera i bolje ciljanje mjera (prema ženama, dugotrajno nezaposlenim licima, mladim ljudima, starijim ljudima i ugroženim grupama).
- Povećati stopu aktivnosti žena, na primjer kroz uvođenje snažne politike rodne ravnopravnosti na svim nivoima i uklanjanje barijera za ućešće žena u zaposlenosti (uključujući obezbjeđivanje dovoljnog broja objekata za brigu o djeci).
- Motivisati i omogućiti kategoriji dugoročno nezaposlenih da prihvate posao kroz primjerene mjere aktiviranja, kombinujući podršku, osnaživanje i sankcije. Povećati obuhvat i nivo novčanih naknada

za slučaj nezaposlenosti, i poboljšati saradnju i uspostaviti razmjenu podataka između lokalnih kancelarija za zapošljavanje i socijalnih usluga u CSR.

7.2.3 Podsticanje otvaranja novih radnih mjesta i sposobnost radnika i preduzeća da se suoće sa promjenom

Otvaranje unosnih – i ako je to moguće održivih – radnih mjesta veoma zavisi od postojanja efektnih struktura koje podstiću osnivanje mikro i malih preduzeća i pomažu im da rastu. MSP zapošljavaju najveći dio radne snage u Crnoj Gori i generišu većinu novih radnih mjesta. Održivost MSP i novih preduzeća zbog toga treba da bude snažno podržano odgovarajućim političkim intervencijama. Uticaj, održivost i potencijal šeme samozapošljavanja (koju je ZZZCG implementirao 1999.g.) treba da se evaluiira i prenese na specijalizovane provajdere usluga koji imaju preduzetničko konsultativno znanje, rade u bliskoj saradnji sa ZZZCG (i takođe uće iz međunarodne dobre prakse o šemama za početak biznisa).

Preporuke:

- Podržati rast i zapošljavanje u MSP, savjetodavne usluge za mala preduzeća (uključujući analizu potreba za obukom) i inicijative za obuku zaposlenih i otvaranje novih radnih mjesta, menadžersku obuku, pristup kapitalu u cilju investiranja.
- Obezbijediti sveobuhvatne usluge da bi se povećala samoodrživost samozapošljavanja, uz pakete podrške uključujući savjetodavne usluge, preduzetničku obuku i mikro-kredit.

7.2.4 Podsticati kapacitete menadžmenta tržišta rada i pružanjem usluga na tržištu rada

Postoji potreba za većom koordinacijom politika i jaćim sistemom pružanja usluga. Menadžment tržišta rada koji proizvodi opipljive rezultate, bazira se na arhitekturi snažne politike implementacije uz ove stubove: analiza, planiranje sa strateškim ciljevima i izvodljivi ciljevi (SMART ciljevi²⁷), dobro funkcionirajući i pouzdani sistem realizacije, redovni monitoring, i (nezavisna) evaluacija. Biće potrebni veći naponi da se ojaćaju svi ovi stubovi. Preporučuje se da se modernizuje JSZ u svjetlu ekonomske krize i da se definišu dostižni i realniji ciljevi i podciljevi. Prostup koji se više bazira na rezultate treba da učini mogućim definisanje programa i mjera za tijela koja su odgovorna za rezultate.

Preporuke:

- Jaćati analitičke i kapacitete za monitoring u MRSS.
- Optimizirati organizacione procedure ZZZCG za pružanje usluga, fokusirajući se na njegove ključne

27 Jednostavni, mjerljivi, taćni, realni i vremenski ogranićeni/Simple, Measurable, Accurate, Realistic, and Timebound.

kompetencije i zadatke kao javne službe zapošljavanja. Razviti kapacitete da se vrši monitoring i evaluira pružanje usluga/izvođenje i rezultati mjera na tržištu rada.

- Podsticati i jačati saradnju između svih aktera koji su uključeni na horizontalnom (međi-institucionalnom) i vertikalnom (nacionalni–regionalni–lokalni) nivou.

7.3 PODSTICANJE SOCIJALNE INKLUZIJE

7.3.1 Učešće ugroženih grupa u visoko kvalitetnom obrazovanju i obuci i pristojnom zapošljavanju

Nema sumnje da šire obrazovanje i mogućnosti za zapošljavanje moraju da budu ključni elementi koji pokreću opasne cikluse siromaštva i socijalne isključenosti. Dakle, neophodne su inicijative u obrazovanju koje imaju za cilj da obezbijede bolji pristup, učešće i znanje za ugroženu djecu u osnovno i srednjem obrazovanju u Crnoj Gori. Ipak, ovo treba da bude praćeno dodatnom socioekonomskom podrškom za one koji žive u siromaštvu (članovi RAE populacije, raseljena lica), i poboljšanjima u infrastrukturi i socijalnim uslugama (učenici sa posebnim obrazovnim potrebama, osobe sa invaliditetom). Takođe treba imati u vidu posebno afirmativne intervencije koje promovišu puteve ka formalnom zapošljavanju ranjivih grupa, u partnerstvu sa privatnim sektorom. Uspješna inkluzija ovih pojedinaca u rad zahtijeva koordinirani pristup koji pruža podršku kroz specijalizovane socijalne usluge, individualizovano zapošljavanje i/ili programe obuke, i, na kraju ali ne i manje važno, osnovnu prihodovnu sigurnost. Uspješna implementacija ovih mjera će veoma zavistiti od primjene antidiskriminatorskih kampanja u cilju podizanje svijesti među većinskim zajednicima, poslodavcima, edukatorima, reoditeljima.

Preporuke:

- Proširiti inkluzivno obrazovanje za učenike sa posebnim obrazovnim potrebama, i poboljšati vještine nastavnika za rad u različitim socijalnom i društvenom okruženju.
- U inicijative uključiti privatni sektor kako bi se otvorile mogućnosti zapošljavanja za ugrožene grupe, i podržati samozapošljavanje i započinjanje biznisa među ugroženim grupama.
- Pokrenuti kampanje za podizanje svijesti, smanjiti negativne stereotype i diskriminaciju u školi/na radnom mjestu, i ostvariti i proširiti pozitivne primjere.

7.3.2 Podrška regionalnoj koheziji kroz razvoj sveobuhvatnih strategija za Sjeverni Region

Iako je Crna Gora mala država, karakteriše je upadljiv regionalni nesklad, a sjever Države je označen kao region socijalne isključenosti i višestruke ugroženosti. Postoji potreba da se razviju dobro ciljani, multidimenzionalni, osmišljeni pristupi za rješavanje niza međusobno povezanih problema u ovom Regionu, kao što su migracije van regiona koje rezultiraju smanjenjem broja stanovnika i starenjem stanovništva, smanjenjem privredne baze sa ograničenim mogućnostima za zapošljavanje, niskim nivoom prihoda i zavisnošću od socijalnih davanja, i lošom infrastrukturom i kvalitetom obrazovanja. Neki od ovih napora se mogu usmjeriti na ponovnu izgradnju društvenog kapitala, mobilisući i jačajući lokalno stanovništvo da sami promijene svoje živote kroz pristupe razvoja zajednice i 'socijalnog regiona'.

Preporuke:

- Razvijati integrisanu ekonomsku, socijalnu i odgovornost u zapošljavanju kako bi se rješavao problem višestruke ugroženosti.
- Uspostaviti lokalne inicijative za zapošljavanje (lokalni paktovi zapošljavanja).
- Uklanjati barijere za regionalnu mobilnost radne snage, obezbjeđujući odgovarajuće infrastrukturne i inicijative za mobilnost.

7.3.3 Uravnotežavanje socijalne inkluzije

Uravnotežavanje socijalne inkluzije se odnosi na procese re/organizacije, unapređenja i evaluacije politika, kako bi se obezbijedilo da se perspektiva socijalne inkluzije reflektuje u svim politikama, na svim nivoima i od strane svih aktera koji su uključeni u izradu politike. Ovo je neophodno zbog kompleksne, višestruke prirode inkluzije što ukazuje na snažnu interakciju i sinergiju između ekonomske, obrazovne, kulturološke, socijalne i dimenzije zapošljavanja. Obzirom da je Crna Gora na samom početku ovog procesa, Država ima priliku da uspostavi odgovarajući institucionalni okvir i da razvije odgovarajuće procedure koordinacije kako bi se uravnotežila borba protiv siromaštva i socijalna isključenosti kroz sektorske politike, sa ciljem da se postigne bolji ukupni uticaj.

Preporuke:

- Mobilizirati javnu upravu na centralnom, regionalnom i lokalnom nivou i unapređivati njihove kapacitete za razvoj i implementaciju mjera socijalne inkluzije.
- Uspostaviti dijalog i partnerstvo sa socijalnim partnerima i organizacijama civilnog društva u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti.
- Ohrabriti društvenu odgovornost privatnog sektora.

SPISAK KORIŠĆENIH SKRAĆENICA

APTR, AMTR	Aktivna politika tržišta rada, aktivne mjere tržišta rada
BIP	<i>Business Innovation Programme</i> (Program inovacija u biznisu)
CEB	<i>Council of Europe Development Bank</i> (Razvojna banka Savjeta Evrope)
CIPS	Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje
CPESSEC	<i>Centre of Public Employment Services of Southeast European Countries</i> (Centar javnih službi za zapošljavanje zemalja jugoistočne Evrope)
CSR / SSR	Centar za socijalni rad/Služba za socijalni rad
ZZZCG	Zavod za zapošljavanje Crne Gore
EAR	Evropska agencija za rekonstrukciju
EBRD	<i>European Bank for Reconstruction and Development</i> (Evropska banka za obnovu i razvoj)
EK	Evropska Komisija
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i> (Evropski sistem prenosa kredita)
EOK	Evropski okvir kvalifikacija
ETF	Evropska fondacija za obuku
EU	Evropska Unija
EUROSTAT	Kancelarija Evropske Unije za statistiku
Eurydice	Informaciona mreža za obrazovne sisteme i politike u Evropi
DSI	Direktne strane investicije
BDP	Bruto domaći proizvod
GTZ	Njemačka organizacija za tehničku saradnja
HDI	<i>Human Development Index</i> (Indeks ljudskog razvoja)
VO	Visoko obrazovanje
RLjR	Razvoj ljudskih resursa
HRMA	<i>Human Resource Management Authority</i> (Agencija za upravljanje ljudskim resursima)
ICT	Informacione i komunikacione tehnologije
IRL	Interno raseljena lica
MMF	Medjunarodni monetarni fond
MOR	Medjunarodna organizacija rada
MOM	Medjunarodna organizacija za migracije

IPA	<i>Instrument for Pre-accession Assistance</i> (Instrument za predpristupnu pomoć)
ISCED	<i>International Standard Classification of Education</i> (Medjunarodna standardna klasifikacija obrazovanja)
ISSP	Institut za strateške studije i prognoze
ITUC/PERC	<i>International Trade Union Confederation / Pan European Regional Council of ITUC and ETUC (European TUC)</i> (Medjunarodna konfederacija sindikata / Panevropski regionalni savjet Medjunarodne konfederacije sindikata i <i>ETUC</i> (Evropska konfederacija sindikata))
ARS	Anketa o radnoj snazi
DTN	Dugotrajna nezaposlenost
Lux Development	Luksemburška agencija za razvojnu saradnju
KAP	Kombinat aluminijuma Podgorica
MIPA	Crnogorska agencija za promociju investicija
MPŠV	Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede
MPN	Ministarstvo prosvjete i nauke
MF	Ministarstvo finansija
MRSS	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
MONSTAT	Statistički zavod Crne Gore
MOP	Materijalno obezbjedjenje porodice
MTŽŽS	Ministarstvo turizma i zaštite životne sredine
NATO	Sjeveroatlantski savez NATO
NSZ	Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007–2011.
NVO	Nevladina organizacija
NOK	Nacionalni okvir kvalifikacija
OECD	<i>Organisation for Economic Cooperation and Development</i> (Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj)
OEBS	Organizacija Evrope za bezbjednost i saradnju
OSI	<i>Open Society Institute</i> (Institut za otvoreno društvo)
RAE	Romi, Aškelji i Egipćani
SSP	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
SEI	Sekretarijat za evropske integracije
PPO	Posebne potrebe u obrazovanju
MSP	Mala i srednja preduzeća
DMSP	Direkcija za mala i srednja preduzeća
SNV	Holandska razvojna organizacija

DSO	Doprinos za socijalno osiguranje
UN	Ujedinjene Nacije
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i> (Razvojni program Ujedinjenih Nacija)
UNICEF	<i>United Nations Children's Fund</i> (Dječji fond Ujedinjenih Nacija)
USAID	<i>United States Agency for International Development</i> (Agencija Sjedinjenih Država za međunarodni razvoj)
VET	<i>Vocational Education and Training</i> (Stručno obrazovanje i osposobljavanje)
SB	Svjetska banka
SEF	Svjetski ekonomski forum

Kodovi država:

AL	Albanija
HR	Hrvatska
MK	Bivša jugoslovenska republika Makedonija*
ME	Crna Gora
RS	Srbija
TR	Turska

*Privremeni kod koji ne utiče na krajnju oznaku koja će zemlji biti dodijeljena po okončanju pregovora koji se trenutno vode u Ujedinjenim Nacijama.

BIBLIOGRAFIJA/REFERENCE

- Bačić, M. (2006), *Demografske promjene i ekonomski razvoj – Analiza investicija u ljudski kapital*, ISSP, Podgorica, 2006.
- Bastian, J. (2009), *Falling Behind Again? Southeast Europe and the Global Crisis/ Opet zaostajemo? Jugoistočna Evropa i globalna kriza*, ELIAMEP Teza 2/2009, Mart. Web adresa: <http://www.eliamep.gr/en/wp-content/uploads/2009/03/eliamep-thesis-2-2009-bastian.pdf>.
- CEC (Commission of the European Communities/Komisija evropskih zajednica) (2009), *Crna Gora 2009 Progress Report / Izvještaj o napretku*, SEC(2009)1336. Radni dokument zaposlenih u Komisiji, Brisel, Oktobar 2009. Web adresa: http://ec.europa.eu/enlargement/press_corner/key-documents/reports_oct_2009_en.htm.
- CEMI i CCE (Centar za monitoring, Centar za građansko društvo) (2010), 'Market for Diplomas'/'Tržište za diplome, *European Pulse* (Elektronski mjesečni magazin za evropske integracije), br. 53, Februar 2010. Web adresa: <http://cgo-cce.org/en/eic/publications/European%20pulse%2053.pdf>.
- CEPRIM (2008), *Korupcija u obrazovanju*, Podgorica, 2008. Web adresa: <http://www.gov.me/files/1147436019.doc>.
- Council of the European Union / Savjet Evropske unije (2004), *Joint Report on Social Inclusion / Zajednički izvještaj o socijalnoj inkluziji*, 6507/04 SOC 79 ECOFIN 55 EDUC 34 SAN 31 + COR 1, Brisel, 2004. Web adresa: http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/final_joint_inclusion_report_2003_en.pdf.
- CPESSSEC (Centar javnih službi zapošljavanja država Jugoistočne Evrope) (2008), Statistički bilten br. 1, 2008. Web adresa: http://www.cpessec.org/cdocs/bilten1_eng_verzija.pdf.
- CPESSSEC (Centar javnih službi zapošljavanja država Jugoistočne Evrope) (2009), Statistički bilten br. 2, 2009. Web adresa: <http://www.cpessec.org/cdocs/si2en.pdf>.
- DMSP (Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća) (2007), *Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća 2007–2010*, Podgorica, 2007. Web adresa: <http://www.nasme.me/eng/documents/Strategy%20of%20development%20of%20SME%202007-2010.pdf>.
- DVV International (2009), *Regional Report on the Development and the State of the Art of Adult Learning i Education in South East Europe / Regionalni izvještaj o razvoju i stanju obrazovanja odraslih u Jugoistočnoj Evropi . Confintea VI – VI Međunarodna konferencija o obrazovanju odraslih*, DVV International – Regionalna kancelarija za Jugoistočnu Evropu, Pakt stabilnosti za Jugoistočnu Evropu, 2009. Web adresa: http://www.dvv-soe.org/images/dvv/Docs/Confintea/RegionalReport_AE_in_SEE_May2009.pdf.
- ZZZCG (Zavod za zapošljavanje Crne Gore) (2007) *Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2007–2010*. Podgorica, Januar 2007.
- ZZZCG (Zavod za zapošljavanje Crne Gore) (2008), *Godišnji izvještaj*, Podgorica, 2008.
- ZZZCG (Zavod za zapošljavanje Crne Gore) (2009a), *Anketa poslodavaca 2009/2010*, Podgorica, 2009. Web adresa: <http://www.zzzcg.org/shared/dokumenti/Izvjestaji/ANKETA%20POSLODAVACA%20EN.pdf>.
- ZZZCG (Zavod za zapošljavanje Crne Gore) (2009b), *Analiza tržišta rada, kvalifikacija i obrazovnih potreba u turizmu i ugostiteljstvu*, Podgorica, Novembar 2009. Web adresa: <http://www.zzzcg.org/shared/dokumenti/Publikacije/Survey%20of%20the%20Labour%20Market,%20Qualifications%20and%20Education%20&%20Training%20Needs%20in%20Tourism%20and%20Hospitality.pdf>.
- EBRD (Evropska banka za obnovu i razvoj) (2009), *Transition Report 2009: Transition in crisis? / Izvještaj o tranziciji 2009: Tranzicija u krizi?*, London, Novembar 2009.
- EBRD (Evropska banka za obnovu i razvoj) (2010), *Regional Economic Prospects in EBRD Countries of Operation/ Perspektiva regionalne ekonomije u EBRD državama: maj 2010 ažurirano*, EBRD – Kancelarija glavnog ekonomiste, 2010. Web adresa: <http://www.ebrd.com/pages/research/publications/flagships/transition.shtml>.

- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2006), *Labour Market Review – Montenegro / Izvještaj o tržištu rada – Crna Gora*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2006. Web adresa: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/3DAAA46CB00B9CD8C125716400573E3B/\\$File/NOTE6PG LME.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/3DAAA46CB00B9CD8C125716400573E3B/$File/NOTE6PG LME.pdf).
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2007a), *Key Competences for Lifelong Learning – Development of Key Competences in the Montenegrin Education System / Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje – razvoj ključnih kompetencija u obrazovnom sistemu Crne Gore*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2007. Web adresa: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/D0F8A8AD87CC95DAC125741A0050FAF8/\\$File/NOTE7D6 KAQ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/D0F8A8AD87CC95DAC125741A0050FAF8/$File/NOTE7D6 KAQ.pdf).
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2007b), u A. Fetsi (ed.), *Labour Markets in the Western Balkans / Tržišta rada u Zapadnom Balkanu*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2007.
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2007c), S. Nielsen i M. Nikolovska, *ETF Yearbook 2007, Quality in Vocational Education and Training: Modern Vocational Training Policies and Learning Processes / Godišnjak ETFa za 2007, Kvalitet u stručnom obrazovanju i obuci: moderne politike stručne obuke i procesa učenja*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2007.
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2007d), *Social Inclusion of Ethnic Groups Through Education and Training: Elements of Good Practice / Socijalna inkluzija etničkih grupa kroz obrazovanje i obuku: Elementi dobre prakse*, radni dokument, Torino, 2007.
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2008a), *Transition from Education to Work in EU Neighbouring Countries / Prelazak iz obrazovanja na posao u susjednim državama EU*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2008.
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2008b), J.R. Masson, *Financing VET in the Western Balkans and Turkey / Finansiranje stručnog obrazovanja u Zapadnom Balkanu i Turskoj*, nacrt, radni dokument, 2008.
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2009a), *Montenegro: ETF Country Plan 2010–2012 / Crna Gora: nacionalni plan ETFa 2010–2012*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2009.
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2009b), L. Feiler i A. Vos, *Regional human capital development analysis for South Eastern European partners of U4M / Analiza razvoja ljudskog kapitala u Regionu za partnere Jugoistočne Evrope u U4M*, radni dokument, Septembar 2009.
- ETF (Evropska fondacija za obuku) (2009c), *Mapping Policies and Practices for the Preparation of Teachers for Inclusive Education in Contexts of Social and Cultural Diversity. Country Report for Montenegro / Politike mapiranja i praksi za pripremu nastavnika za inkluzivno obrazovanje u kontekstu socijalne i kulturološke raznolikosti. Nacionalni izvještaj za Crnu Goru*, radni dokument, 2009. Web adresa: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/942DCA6F52B5EE5AC125772E002C7903/\\$File/NOTE85SB HH.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/942DCA6F52B5EE5AC125772E002C7903/$File/NOTE85SB HH.pdf).
- DG ECFIN (Generalni direktorat Evropske komisije za ekonomske i finansijske poslove) (2010), *EU Candidate and Pre-accession Countries Economic Quarterly / Kvartalni izvještaj EU o državama kandidatima i državama u predpristupnom periodu*, Brisel, July 2010b. Web adresa: http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/cpaceq/documents/cceq_2010_q2_en.pdf.
- DG ECFIN, Vienna Institute for International Economic Studies. (2008) *Adjustment capacity of labour markets of the Western Balkan countries*, / Bečki institut za međunarodne ekonomske studije (2008) *Kapacitet prilagođavanja tržišta rada u državama Zapadnog Balkana*, Finalni izvještaj – I tom, Ekonomski dokumenti 346, Novembar 2008.
- DG EMPL (Generalni direktorat Evropske komisije za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti) (2008), *Social Protection and Social Inclusion in Montenegro / Socijalna zaštita i socijalna inkluzija u Crnoj Gori*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2008.
- EC et al. (Evropska komisija, OECD, ETF, EBRD) (2009), *Progress in the Implementation of the European Charter for Small Enterprise in the Western Balkans / Napredak u implementaciji Evropske povelje za mala preduzeća u Zapadnom Balkanu*, OECD, Pariz, 2009.
- EUROSTAT (2009a), *Pocketbook on Candidate and Potential Candidate Countries 2009 Edition / Priručnik o državama kandidatima i potencijalnim kandidatima 2009 Edicija*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica,

- Luksemburg, 2009. Web adresa:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-PF-09-001/EN/KS-PF-09-001-EN.PDF.
- EUROSTAT (2009b), *Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2009 / Evropa u brojkama. Godišnjak Eurostat-a 2009*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2009. Web adresa:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-CD-09-001.
- EUROSTAT (2009c), *GDP per inhabitant in PPS / BDP po glavi stanovnika u PPS, EU27*, podaci Eurostata, Brisel, 2009. Web adresa:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tsieb010>.
- FOSI ROM (2008), 'Montenegro Roma children still face serious barriers to education' / 'Romska djeca u Crnoj Gori se još uvijek suočavaju sa ozbiljnim barijerama u obrazovanju', saopštenje za medije, April, 2008. Web adresa:
http://www.eumap.org/pressinfo/press_releases/roma_ed/Crna_Gora/englishpr.pdf.
- Gallup Balkan Monitor (2009), *The Impact of migration / Uticaj migracija*, GBM Focus On, br. 2, Jun 2009.
- Garić, L. i Jelić, G. (2008), *National Report on the Development and the State of the Art of Adult Learning and Education in Montenegro Nacionalni izvještaj o razvoju i stanju u umjetnosti obrazovanja odraslih u Jugoistočnoj Evropi za Crnu Goru. Confintea VI – VI International Conference for Adult Education*, DVV International, 2008. Web adresa:
http://www.dvv-soe.org/images/dvv/Docs/Confintea/confintea_countryreport_mne_en_dec2008.pdf.
- VCG (Vlada Crne Gore) (2003), *Strategija razvoja i redukcija siromaštva Crne Gore*, 2003. Web adresa:
<http://www.gov.me/biblioteka/strategije?pagerIndex=2>
- VCG (Vlada Crne Gore) (2006), Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, 2006.
- VCG (Vlada Crne Gore) (2007a), *Strategija smanjenja siromaštva i socijalne inkluzije 2007–2011*, 2007. Web adresa:
<http://www.minradiss.gov.me/en/library/strategije>.
- VCG (Vlada Crne Gore) (2007b), *Stanje u oblasti obrazovanja djece sa posebnim potrebama u Crnoj Gori*, 2007. Web adresa: http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Inclusive_Education/Reports/sinaia_07/Crna_Gora_inclusion_07.pdf.
- VCG (Vlada Crne Gore) (2007c), Nacionalni akcioni plan zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2008–2009, 2007.
- VCG (Vlada Crne Gore) (2008), Nacionalni program za integraciju Crne Gore u EU (NPI) za period 2008–2010, neslužbeni prevod, predlog, April 2008.
- VCG (Vlada Crne Gore) (2009), *Ekonomska politika Crne Gore za 2010*, Podgorica, 2009. Web adresa:
<http://www.gov.me/eng/minfin/vijesti.php?akcija=rubrika&rubrika=377>.
- VCG (Vlada Crne Gore), (2010) Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, *Izvještaj o ostvarivanju plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2008–2012 za period avgust 2008 do decembra 2009*, 2010. Web adresa:
<http://www.minmanj.gov.me/vijesti/98516/Vlada-Crne-Gore-usvojila-izvjestaj-o-ostvarivanju-plana-aktivnosti-za-postizanje-rodne-ravnopravnosti-u-Crnoj-Gori-2008-2012-za.html>.
- Groves, L. (2006), *A Desk Review of Social Exclusion in the Western Balkans / Desk izvještaj o socijalnoj inkluziji u Zapadnom Balkanu*, Sektor za međunarodni razvoj, London, 2006. Web adresa:
<http://www.dfid.gov.uk/Pubs/files/socialexclusion-deskreviewaug06.pdf>.
- Heritage Foundation i Wall Street Journal (2009), *2010 Index of Economic Freedom / Indeks ekonomskih sloboda*, 2009. Web adresa: http://www.heritage.org/Index/pdf/2010/countries/Crna_Gora.pdf.
- MOR (Međunarodna organizacija rada) (2007), *Employment Policy Review Montenegro / Izvještaj o politici zapošljavanja u Crnoj Gori*, koji su pripremili MOR i Savjet Evrope tokom 2006 i 2007 u okviru Bukureštanskog procesa, Ženeva, 2007.
- MOR (Međunarodna organizacija rada) (2008), *Global Employment Trends for Youth report / Globalni trendovi u zapošljavanju za mlade, izvještaj*, Ženeva, 2008.
- MOR (Međunarodna organizacija rada) (2009a), *Global Employment Trends: January 2009 – skills / Globalni trendovi u zapošljavanju: Januar 2009 – vještine*, Ženeva, 2009.

- MOR (Međunarodna organizacija rada) (2009b), *Global Employment Trends report / izvještaj Globalni trendovi u zapošljavanju, izvještaj 2009*, 2009.
- MMF (Međunarodni monetarni fond) (2004), *Serbia and Montenegro: Poverty Reduction Strategy Paper*, IMF / Srbija i Crna Gora: *Strategija redukcije siromaštva*, MMF Nacionalni izvještaj br. 04/120, MMF, Vašington, 2004. Web adresa: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Serbia/Serbia_Crna_Gora_PRSP.pdf.
- MMF (Međunarodni monetarni fond) (2009), *Republic of Montenegro: 2008 Article IV Consultation—Staff Report; Public Information Notice on the Executive Board Discussion; and Statement by the Executive Director for Republic of Montenegro*, IMF Country Report / *Republika Crna Gora: 2008 Član IV Konsultacija—Izvještaj o zaposlenima; Javno saopštenje o razgovorima Izvršnog odbora; i Izjava izvršnog direktora za Republiku Crnu Goru*, Nacionalni izvještaj MMFa br. 09/88, IMF, Vašington, 2009. Web adresa: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2009/cr0988.pdf>.
- MMF (Međunarodni monetarni fond) (2010), *Preliminary Conclusions of the Mission IMF, February 2, 2010*, IMF / *Preliminarni zaključci misije MMFa, 2 Februar, 2010*, IMF, Vašington, 2010. Web adresa: <http://www.gov.me/eng/minfin/index.php?akcija=vijesti&id=179605>.
- IRS (Istituto per la Ricerca Sociale /Istitut za socijalna istraživanja) (2008), 'The social situation of the Roma and their improved access to the labour market in the EU', Study for the European Parliament / 'Društveni položaj Roma i njihov poboljšani pristup tržištu rada u EU', Studija za Evropski parlament, Političko odjeljenje, ekonomska i naučna politika, IP/A/EMPL/FWC/2006-05/SC4, 2008.
- ISSP (Institut za strateške studije i prognoze) (2006), *Institucije tržišta rada u Crnoj Gori – barijera za zapošljavanje?*, Podgorica, 2006.
- ISSP (Institut za strateške studije i prognoze) (2007), *Radna snaga i zapošljavanje u Crnoj Gori*, Podgorica, 2007.
- ISSP (Institut za strateške studije i prognoze), (2009) 'Ekonomija Crne Gore', u *Perspektiva integracije Crne Gore i sinergijski efekti evropske transformacije u ciljanim državama EU politika za proširenje i politika prema susjedima*, Centar za studije proširenja EU, 2009. Web adresa: <http://cens.ceu.hu/publications/dzankic/2008/2532>.
- Kupiszewski, M., Kicinger, A., Kupiszewska, D. i Flinterman, F. H., IOM (Međunarodna organizacija za migracije) (2009), *Labour migration patterns, policies and migration propensity in the Western Balkans / Modeli radne migracije, politike i skolonost ka migracijama na Zapadnom Balkanu*. Budimpešta, Novembar 2009.
- Michalzik, P. (2008), 'Technical Assistance to Trade Unions, Republic of Montenegro' / 'Tehnička pomoć sindikatima, Republika Crna Gora', GVG Završni izvještaj o projektu, Jul 2008, IPA Ugovor br. 06MNON 01 02 001, 2008.
- Mijušković, S., (2008) 'Prezentacija Crne Gore', Prezentacija na Forumu za socijalnu inkluziju u Jugoistočnoj Evropi, Zagreb 26–27 Novembar 2008. Web adresa: http://www.undp.hr/upload/file/202/101185/FILENAME/Social_Inclusion_Forum_MNE_No_v2008.ppt.
- MIPA (Montenegrin Investment Promotion Agency / Agencija za promociju investicija Crne Gorer) (2009), *Crna Gora Nacionalni izvještaj 2009*, Podgorica, 2009. Web adresa: <http://content.yudu.com/Library/A1ju6z/MIPACountryreport200/resources/index.htm?referrerUrl=http%3A%2F%2Fwww.yudu.com%2Fitem%2Fdetails%2F111548%2FMIPA-Country-report-2009>.
- Miranović, P. (2009), *Finansiranje visokog obrazovanja u Crnoj Gori*, Peta konferencija Svjetske banke o obrazovanju, o finansiranju visokog obrazovanja u vrijeme ekonomske krize, 27–29 Oktobar 2009, Budva, Crna Gora, 2009. Web adresa: <http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPEDUCATION/Resources/MiranovicECAEduC23Oct09.pdf>.
- MPiN (Ministarstvo prosvjete i nauke) (2004), Vlada Crne Gorve, *Razvoj obrazovanja u Crnoj Gori*, Podgorica, 2004.
- MPiN (Ministarstvo prosvjete i nauke) (2009), Vlada Crne Gore, *Crnogorska strategija razvoja stručnog obrazovanja 2010–2014*, Podgorica, 2009.
- MF (Ministarstvo finansija) (2007), *Ekonomski i fiskalni Program Crne Gore 2007–2010*, Novembar 2007.
- MRSS (Ministarstvo rada i socijalnog staranja) (2009a), *Izvjestaj o primjeni akcionog plana za realizaciju strategije za integraciju osoba sa invaliditetom u CG za 2009. godinu*, 2009. Web adresa: <http://www.minradiss.gov.me/biblioteka/izvjestaji>.
- MRSS (Ministarstvo rada i socijalnog staranja) (2009b), *Analiza nezaposlenosti u Crnoj Gori*, 2009.

- MRSS (Ministarstvo rada i socijalnog staranja) (2010a), *Informacija o sprovođenju Strategija za smanjenje siromaštva i socijalne isključenosti (SSSSI)*, 2010. Web adresa: <http://www.minradiss.gov.me/biblioteka/izvjestaji>.
- MRSS (Ministarstvo rada i socijalnog staranja) (2010b), *Izveštaj o primjeni akcionog plana za realizaciju strategije za integraciju osoba sa invaliditetom u CG za 2009. godinu*, 2010. Web adresa: <http://www.minradiss.gov.me/biblioteka/izvjestaji>.
- MONSTAT (2008a), *Analiza siromaštva u Crnoj Gori, 2005, 2006, 2008a*.
- MONSTAT (2008b), *Statistički godišnjak 2008*, 2008b.
- MONSTAT (2009a), *Analiza siromaštva u Crnoj Gori, 2007*, Podgorica, July 2009a. Web adresa: <http://www.monstat.org/EngPublikacije.htm>.
- MONSTAT (2009b), *Crna Gora 2009 Statistički godišnjak*, 2009b. Web adresa: <http://www.monstat.org/EngPublikacije.htm>.
- MONSTAT (2009c), *ATR / Anketa tržišta rada 2009 – II kvartal 2009*, 2009c. Web adresa: <http://www.monstat.org/EngPublikacije.htm>.
- MONSTAT (2009d), *ATR 2009 – III kvartal 2009*, 2009d. Web adresa: <http://www.monstat.org/EngPublikacije.htm>.
- MONSTAT (2010a), *ATR 2009 – IV kvartal 2009*, 2010a. Web adresa: <http://www.monstat.org/EngPublikacije.htm>.
- MONSTAT (2010b), *ATR 2009*, 2010b. Web adresa: <http://www.monstat.org/EngPublikacije.htm>.
- MTŽŽS (Ministarstvo turizma i zaštite životne sredine) (2009), *Informacija o turizmu u 2009*, Podgorica, 2009. Web adresa: <http://www.gov.me/files/1262187865.pdf>.
- Muller, S. i Jovanović, Z. (2010), *Pathways Towards Progress? The European Union and Roma Inclusion in the Western Balkans / Putevi ka progresu? Evropska unija i inkluzija Roma u Zapadnom Balkanu*, izveštaj koju je naručila OSI Roma Initiatives, Budimpešta, 2010. Web adresa: <http://www.romadecade.org/files/downloads/General%20Resources/Pathways-to-Progress-FINAL-26-03-2010.pdf>.
- Nielsen, S., ETF (Evropska fondacija za obuku), (2007) 'Teachers and Trainers in Vocational Education and Training Reform', in *ETF Yearbook 2007. Quality in VET: Modern Vocational Training Policies and Learning Processes / 'Nastavnici i treneri u reformi stručnog obrazovanja i obuke'*, u *Godišnjaku ETFa za 2007. Kvalitet u stručnom obrazovanju: Modernne politike stručne obuke i procesa učenja*, Kancelarija za službene publikacije Evropskih zajednica, Luksemburg, 2007.
- OECD (Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj) (2007), *The Programme for International Student Assessment / Program za procjenu međunarodnih studenata*, OECD, 2007. Web adresa: <http://www.oecd.org/dataoecd/15/13/39725224.pdf>
- OECD (Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj) (2008), *Defining and Strengthening Sector Specific Sources of Competitiveness in the Western Balkans. Recommendations for a Regional Investment Strategy / Definisanje i jačanje Specifičnih sektorskih pokretača konkurentnosti u Zapadnom Balkanu. Preporuke za regionalnu strategiju investiranja* (unaprijedjeno izdanje), 2008.
- OECD (Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj) (2009), *International Migration Outlook / Pregled međunarodnih migracija*, SOPEMI, 2009.
- OSI (Institut za otvoreno društvo) (2006), *Monitoring Education for Roma / Monitoring obrazovanja Roma*, Institut za otvoreno društvo, 2006, Web adresa: http://www.soros.org/initiatives/esp/articles_publications/publications/monitoring_20061218/monitoring_20061218.pdf.
- OSI (Institut za otvoreno društvo) (2008), *International Comparative Data Set on Roma Education / Uporedni međunarodni podaci o obrazovanju Roma — 2008*, Institut za otvoreno društvo, 2008. Web adresa: http://www.soros.org/initiatives/esp/articles_publications/publications/monitoring_20061218/table_2008.pdf.
- Regional Cooperation Council / Regionalni savjet za saradnju (2009), 'Regional Approach to Development Challenges of South East Europe' / 'Regionalni pristup izazovima u razvoju Jugoistočne Evrope', prezentacija, Brisel, 23 June 2009.

- Stanković, L., Mišović, B., Drljević, V., i Kovač, N. (2008), *Nacionalni izvještaj o bolonjskom procesu za Crnu Goru 2007–2009*, 2008. Web adresa: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/National-reports-2009/National_Report_Crna_Gora_2009.pdf.
- TransMONEE baza podataka (2009), UNICEF Innocenti Research Centre/Centar za istraživanje Innocenti, *Country Profiles / Profili država 2009*, 2009. Web adresa: <http://www.transmonee.org/downloads/EN/Country%20profiles%202009-final.xls>.
- Transparency International (2009), *Corruption Perceptions Index / Indeks percepcije korupcije 2009*, 2009. Web adresa: http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2009.
- UNDP (United Nations Development Programme) (2006), *At Risk: Roma and the Displaced in Southeast Europe / U riziku: Romi i raseljena lica u Jugoistočnoj Evropi*, UNDP, Bratislava, 2006.
- UNDP (United Nations Development Programme) (2009), *National Human Development Report 2009 Montenegro: Society for All / Nacionalni izvještaj o ljudskom razvoju 2009 Crna Gora: Društvo za sve*, UNDP, Podgorica, 2009.
- UNDP (United Nations Development Programme) (2009a), *Human Development Report 2009. Overcoming Barriers: Human mobility and Development / Izvještaj o ljudskom razvoju 2009. Prevažilaženje barijera: mobilnost ljudi i razvoj*, UNDP, New York, 2009a. Web adresa: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2009_EN_Complete.pdf.
- Vienna Institute of International Economic Studies / Bečki Institut za međunarodne ekonomske studije (wiiw) (2008), *Western Balkan Countries: Adjustment Capacity to External Shocks, with a Focus on Labour Markets / Države Zapadnog Balkana: Kapacitet prilagođavanja na eksterne šokove, sa fokusom na tržišta rada*, Izvještaji o istraživanjima, br. 352, Dec 2008.
- Vienna Institute of International Economic Studies / Bečki Institut za međunarodne ekonomske studije (wiiw) (2009), *Skills and Industrial Competitiveness / Vještine i industrijska konkurentnost*, Izvještaji o istraživanjima, br. 356, Avgust 2009.
- Vukasović, M., Babin, M., Ivošević, V., Lažetić, P., i Miklavić, K., (2009). *Finansiranje visokog obrazovanja u Jugoistočnoj Evropi*, Beograd, 2009. Web adresa: <http://www.cep.edu.rs/eng/files/FinancingHE.pdf>.
- Svjetska banka (2005a), *Project Appraisal Document for a Montenegro Education Reform Project / Dokument o procjeni projekta za reformu obrazovanja u Crnoj Gori za Svjetska banka*, Vašington, 2005. Web adresa: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/03/15/000090341_20050315104709/Rendered/PDF/31450.pdf.
- World Bank/Svjetska banka (2005b), *Republic of Montenegro: Economic Memorandum / Republika Crna Gora: Ekonomski memorandum. Izvještaj br. 32623-YU*, Svjetska banka, Vašington, 2005.
- World bank (2008a), *Labor Costs and Labor Taxes in the Western Balkans / Troškovi rada i takse po osnovu rada u Zapadnom Balkanu. Izvještaj Mihaila Arandarenka i Vladimira Vukojevića*, Svjetska banka, Vašington, 2008.
- World Bank (2008b), *Crna Gora. Beyond the Peak: Growth Policies and Fiscal Constraints / Iznad vrha: politike rasta i fiskalna ograničenja*, Izvještaj 46660-ME, Svjetska banka, Vašington, 2008.
- World Bank (2009), *Enterprise Surveys. Montenegro Country Profile / Istraživanja preduzeća. Državni profil Crne Gore 2009*, Svjetska banka, Vašington, 2009. Web adresa: http://www.enterprisesurveys.org/documents/EnterpriseSurveys/Reports/Crna_Gora-2009.pdf.
- World Bank, IFC i Palgrave MacMillan (2009), *Doing Business / Voditi posao 2010*, Svjetska banka, Vašington, 2009. Web adresa: <http://www.doingbusiness.org/documents/fullreport/2010/DB10-full-report.pdf>.
- WEF (World Economic Forum / Svjetski ekonomski forum (2009a), *The Global Competitiveness Report / Izvještaj o globalnoj konkurentnosti 2009–2010*, Svjetski ekonomski forum, Ženeva, 2009. Web adresa: <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Global%20Competitiveness%20Report/index.htm>.
- WEF (World Economic Forum (2009b), *The Travel & Tourism Competitiveness Report / Izvještaj o konkurentnosti putovanja i turizma 2009*, Svjetski ekonomski forum, Ženeva, 2009. Web adresa: <http://www.weforum.org/documents/TTCR09/index.html>.

WEF (World Economic Forum) (2010), *The Lisbon Review 2010. Towards a More Competitive Europe? / Lisabonski izvještaj 2010. U susret konkurentnijoj Evropi?*, Svjetski ekonomski forum, Ženeva, 2010. Web adresa: <http://www.weforum.org/pdf/Gcr/LisbonReview/TheLisbonReview2010.pdf>.

WYG International (2007), *Human Resources Development – Montenegro 2017 / Razvoj ljudskih resursa – Crna Gora 2017*, dokument za diskusiju, CARDS Ugovor br. 06MNON 01 08 001, 2007.

WYG International (2008), *Labour Market Reform and Workforce Development / Reforma tržišta rada i razvoj radne snage*, finalni izvještaj, Septembar 2008, CARDS Ugovor br. 06MNON 01 08 001, 2008.

Relevantni zakonski okvir

- Zakon o radu 2008 (Službeni list Republike Crne Gore 49/08)
- Zakon o zapošljavanju i radu stranih državljana 2008 (Službeni list Republike Crne Gore 22/08)
- Zakon o inspekciji rada 2008 (SU-SK No. 01-0969/6)
- Zakon iz 2008 o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (tekst na crnogorskom, stupio na snagu 1.1.2009)
- Zakon o opštem obrazovanju (Službeni list Republike Crne Gore 64/02, 31/05 i 49/07)
- Zakon o predškolskom obrazovanju (Službeni list Republike Crne Gore 64/02 i 49/07)
- Zakon o osnovnom obrazovanju (Službeni list Republike Crne Gore 64/02 i 49/07)
- Zakon o gimnaziji (Službeni list Republike Crne Gore 64/02 i 49/07)
- Zakon o stručnom obrazovanju (Službeni list Republike Crne Gore 64/02 i 49/07)
- Zakon o obrazovanju odraslih (Službeni list Republike Crne Gore 64/02 i 49/07)
- Zakon o prosvjetnoj inspekciji (Službeni list Republike Crne Gore 80/04)
- Zakon o obrazovanju djece sa posebnim potrebama (Službeni list Republike Crne Gore 80/04)
- Zakon o priznavanju i vrednovanju obrazovnih isprava (Službeni list Crne Gore 4/08)
- Zakon o visokom obrazovanju (Službeni list Republike Crne Gore 60/03)
- Zakon o naučno-istraživačkoj djelatnosti (Službeni list Republike Crne Gore 71/05)
- Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama (Službeni list Crne Gore 80/08 i 14/09)

EUROPEAN TRAINING FOUNDATION

CRNA GORA – RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI IZVJEŠTAJ EVROPSKE FONDACIJE ZA OBUKU

Luxembourg: Publications Office of the
European Union

2011 – 88 pp. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN: 978-92-9157-594-7
doi:10.2816/14715

HOW TO OBTAIN EU PUBLICATIONS

Our priced publications are available from EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>), where you can place an order with the sales agent of your choice.

The Publications Office has a worldwide network of sales agents. You can obtain their contact details by sending a fax to (352) 29 29-42758.

CONTACT US

Further information can be found on the ETF website:

www.etf.europa.eu

For any additional information please contact:

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

E info@etf.europa.eu
F +39 011 630 2200
T +39 011 630 2222



TA-30-10-564-EN-C



Publications Office

ISBN 978-92-9157-594-7



9 789291 575947