

Crna Gora
GLAVNI GRAD
GRADONAČELNIK

Broj: 01-018/21-9856/1
Podgorica, 12. oktobar 2021. godine

Crna Gora
Pisarnica - Glavni grad - Podgorica

Prilijen: 14. 10. 21				
Org. jed.	Uda. sa znak	Redni broj	Prilog	Vrijednost
02	- 016	21	- 860	

SKUPŠTINA GLAVNOG GRADA

PODGORICA

Na osnovu člana 58 stav 1 tačka 3 Zakona o lokalnoj samoupravi („Službeni list CG“, br. 2/18, 34/19 i 38/20) i člana 54 stav 1 tačka 4 i člana 100 stav 1 tačka 3 Statuta Glavnog grada („Službeni list CG - Opštinski propisi“, br. 8/19 i 20/21), podnosim **Prijedlog strategije zapošljavanja Glavnog gradu Podgorica za period 2021–2025, sa Akcionim planom zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za 2021. godinu.**

Za predstavnika predlagača prilikom razmatranja Prijedloga u Skupštini Glavnog grada i njenim radnim tijelima, određen je **Kemal Grbović**, sekretar Sekretarijata za preduzetništvo.

GRADONAČELNIK,
dr Ivan Vuković

Ivan Vuković

**STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA
GLAVNOG GRADA PODGORICA ZA PERIOD
2021-2025. GODINA, SA AKCIONIM
PLANOM ZAPOŠLJAVANJA ZA 2021.
GODINU**

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

Nacrt Strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica je pripremila Partnerska grupa za zapošljavanje, imenovana od strane gradonačelnika uz tehničku pomoć projekta „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje u Crnoj Gori“, koji se finansira iz EU-IPA sredstava u okviru Sektorskog-operativnog-programa-za-zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu politiku 2015-2017 (SOPEES).

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina donosi se na osnovu člana 26 stav 1 tačka 3 i člana 27 stav 1 tačka 15 Zakona o lokalnoj samoupravi ("Službeni list Crne Gore", br. 02/18, 34/19 i 38/20), člana 23 stav 1 tačka 3 i člana 24 stav 1 tačka 15 Statuta Glavnog grada ("Službeni list Crne Gore - opštinski propisi", br. 08/19 i 20/21) i Rješenja Gradonačelnika o formiranju Lokalnog partnerstva za zapošljavanje (br. 01-018/20-829 od 07.02.2020).

Svi pojmovi upotrijebljeni u ovom dokumentu u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koji se odnose.

SADRŽAJ

1. UVOD.....	4
2. SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA.....	6
2.1 GEOGRAFSKI POLOŽAJ OPŠTINE.....	6
2.2 DEMOGRAFSKA SLIKA.....	6
2.3 EKONOMIJA.....	8
3. TRŽIŠTE RADA.....	14
3.1 ZAPOSLENOST I ZARADE.....	15
3.2 NEZAPOSLENOST.....	17
3.3 PROGRAMI I MJERE ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE.....	21
3.4 TRAŽNJA RADNE SNAGE.....	24
3.5 TRAŽNJA U POGLEDU ZNANJA I VJEŠTINA.....	27
3.6 PONUDA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ODRASLIH U OPŠTINI.....	29
3.7 SOCIJALNA INKLUZIJA I SOCIJALNA ISKLJUČENOST.....	30
3.8 ZAKLJUČAK.....	32
4. SWOT ANALIZA.....	34
4.1 LOKALNO TRŽIŠTE RADA I RADNA SNAGA.....	34
4.2 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNE SNAGE U OPŠTINI.....	35
4.3 SOCIJALNA INKLUZIJA/SOCIJALNA ISKLJUČENOST NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA.....	36
4.4 KLJUČNI PROBLEMI TRŽIŠTA RADA PODGORICE.....	37
5. VIZIJA, CILJEVI, PRIORITETI I MJERE STRATEGIJE ZAPOSŁJAVANJA.....	37
5.1 VIZIJA OPŠTINE U POGLEDU ZAPOSŁJAVANJA I RAZVOJA RADNE SNAGE.....	37
5.2 CILJEVI.....	37
5.3 AKTIVNOSTI.....	38
6. UPRAVLJANJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I PROMOCIJA.....	39
AKCIONI PLAN ZAPOSŁJAVANJA ZA 2021. GODINU.....	41

1. UVOD

Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore je u saradnji sa ključnim partnerima pokrenulo inicijativu kako bi se razvio lokalni pristup za rješavanje pitanja nezaposlenosti, sa naglaskom na pružanje podrške lokalnim zajednicama da pronađu sopstvena rješenja za izazove na lokalnim tržištima rada. Na taj način se aktivna politika zapošljavanja može bolje prilagoditi potrebama lokalnih tržišta rada i time povećati djelotvornost ukupne politike zapošljavanja u Crnoj Gori.

Glavni grad Podgorica, kao i većina crnogorskih opština, se priključio inicijativi. Imenovana je lokalna partnerska grupa za zapošljavanje, čiji zadatak je izrada nacrtu lokalne strategije zapošljavanja za period 2021-2025. i odgovarajućeg godišnjeg akcionog plana, uz tehničku podršku projekta „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje“, koji se finansira iz EU-IPA sredstava u okviru Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu politiku 2015-2017 (SOPEES).

Stanje na tržištu rada u lokalnoj sredini rezultat je velikog broja faktora koji u različitim sredinama mogu da djeluju različitim intenzitetom. Za potrebe izrade strategije zapošljavanja faktori su organizovani u sljedećih pet grupa: demografski kontekst, opšti ekonomski kontekst, kontekst kvalifikacione i prostorne interakcije ponude rada i tražnje za radom – tj. kontekst tržišta rada, kontekst socijalne ranjivosti, te kontekst kvaliteta životnog okruženja. U tu svrhu korišćena je Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori urađena u okviru pomenutog EU SOPEES projekta. Analiza se oslanja na širok spektar sekundarnih izvora podataka, uključujući prije svega nacionalnu statistiku kao i kvalitativna istraživanja.

Kako bi se osiguralo da su procjene analize u potpunosti autoritativne i da imaju dodatnu vrijednost za lokalne partnere, korišćena metodologija je omogućila da se znanja, stavovi i specifične informacije kojima raspolažu lokalni partneri u potpunosti uključe u strategiju. To je značilo dopunjavanje raspoloživih statističkih podataka iz postojećih zvaničnih izvora lokalno prikupljenim kvalitativnim i dodatnim kvantitativnim podacima koji su bili na raspolaganju lokalnim akterima.

U procesu izrade lokalnih Strategija zapošljavanja posebna pažnja je bila posvećena i *usaglašenosti* prioriteta i ciljeva opštinskih strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa sa nacionalnim strateškim okvirom tj. Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020, kao i drugim relevantnim strateškim dokumentima Crne Gore koji su vezani za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu isključenost: Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2016-2020, Strategija regionalnog razvoja Crne Gore 2014-2020, Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period od 2018. do 2022. godine, Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2016-2020, Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2015-2025, Strategija pametne specijalizacije Crne Gore 2019-2024. i Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore do 2030.

Prioriteti Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020. prepoznati su tokom procesa izrade lokalne strategije zapošljavanja kao relevantni za lokalno tržište rada Glavnog grada:

PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti;

PRIORITET 2: Efikasno funkcionisanje tržišta rada;

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

PRIORITET 4: Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva.

U procesu izrade lokalne strategije zapošljavanja velika pažnja posvećena je pitanjima znanja, vještina i kompetencija koje su potrebne na tržištu rada, a takođe i izazovima u pogledu povećanja

socijalne inkluzije i aktivacije ranjivih grupa. Naime, u Crnoj Gori prema procjeni Evropske komisije „*još uvijek ne postoji dovoljna efikasnost i pokrivenost aktivnih politika tržišta rada koje bi trebalo da postoje kako bi se pomoglo tražiocima posla u pronalaženju održivog zaposlenja, sa posebnim fokusom na prekvalifikaciju i usavršavanje*“, a takođe je potrebno „*jačanje aktivacije zapošljavanja izgradnjom jačih veza između zapošljavanja i socijalnih usluga, kao i veza između stručnog i visokog obrazovanja*«. ¹

Prilikom izrade dokumenta, u obzir je uzet i strateški okvir politike zapošljavanja Evropske unije, naročito Evropski stub socijalnih prava i njegovih 20 ključnih načela svrstanih u tri kategorije: (i) Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada, (ii) Pravedni uslovi rada i (iii) Socijalna zaštita i inkluzija.

Lokalna politika zapošljavanja treba prvenstveno da doprinese daljem socio-ekonomskom razvoju. Strateškim planom razvoja Glavnog grada Podgorica 2020-2025. definisan je sljedeći opšti cilj "bolji kvalitet života građana Podgorice ". Strateški ciljevi Glavnog grada Podgorica do 2025. godine su:

- Strateški cilj 1: Dalji razvoj i unapređenje komunalne infrastrukture i djelatnosti;
- Strateški cilj 2: Jačanje konkurentnosti privrede i dalje unapređenje biznis ambijenta;
- Strateški cilj 3: Razvoj turizma i zaštita životne sredine.

Glavni grad je 2017. godine donio lokalni Akcioni plan održivog razvoja i time definisao inicijative koje će doprinijeti implementaciji Nacionalne strategije održivog razvoja do 2030. godine. Ovaj dokument među prioritetne teme postavlja povećanje nivoa konkurentnosti crnogorske ekonomije za održivi razvoj i zelena radna mjesta, a zatim i stimulisanje zapošljivosti i socijalne inkluzije marginalizovanih ili grupa pod rizikom od marginalizacije. Posebna pažnja posvećena je uključivanju mladih, žena, lica sa invaliditetom, Roma i Egipćana, ali i drugim licima koja se nalaze u specifičnoj situaciji na tržištu rada (kao što su djeca bez roditeljskog staranja nakon punoljetstva).

Imajući u vidu gore navedeno, ova strategija strijemi ka unapređenju stanja ljudskih resursa i jačanju socijalne inkluzije na lokalnom nivou, što je takođe jedan od prioriteta Strateškog plana razvoja opštine i Nacionalne strategije održivog razvoja do 2030. godine.

¹ Evropska komisija, Crna Gora 2020, Brisel, 6.10.2020.

2. SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA

2.1 Geografski položaj opštine

Glavni grad Podgorica je administrativni, kulturni, privredni i politički centar Crne Gore. Nalazi se u Središnjem regionu na razmeđi puteva između Primorskog i Sjevernog regiona, što ga uz izgrađenu aerodromsku infrastrukturu čini i saobraćajnim centrom. Uz to, Glavni grad je i akademski centar, što sve zajedno utiče na snažno demografsko gravitiranje ka Podgorici.

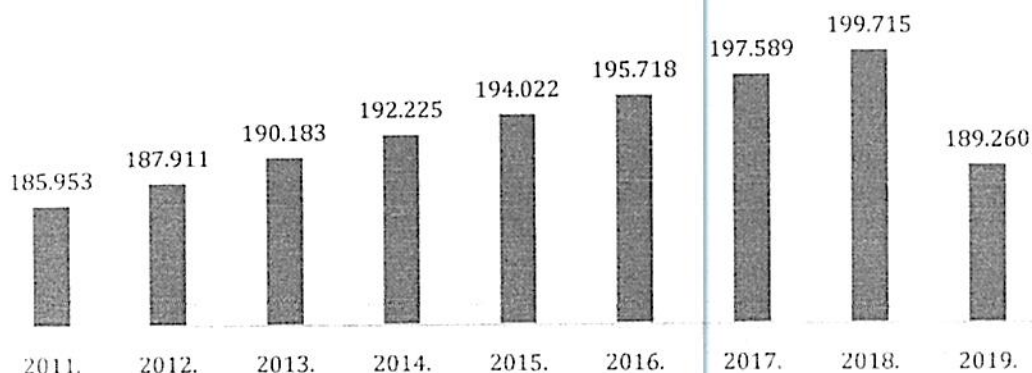
Prema Zakonu o teritorijalnoj organizaciji, Podgorica i Golubovici su naselja gradskog karaktera. Podgorica se prostire na površini od 1.491 km², što čini gotovo 10,5% ukupne teritorije Crne Gore. Glavni grad se graniči sa opštinama Tuzi, Bar, Cetinje, Danilovgrad, Kolašin i Andrijevića. Takođe se graniči sa Republikom Albanijom. Relativna bliskost i sa planinskim dijelom i sa morskom obalom dodatno ukazuje na povoljan geografski položaj Glavnog grada. Pored toga, Glavni grad obuhvata i brojna zaštićena prirodna dobra.

2.2 Demografska slika

Usljed svega prethodno navedenog, jasno je da se demografska slika Glavnog grada intenzivno mijenja. Broj stanovnika se značajno uvećao tokom posljednjih decenija, što je posljedica i pozitivnog prirodnog priraštaja, ali i pozitivnog migracionog salda.

Prema podacima sa posljednjeg popisa iz 2011. godine, ali i prema procjenama stanovništva u glavnom gradu je u 2011. godini živjelo gotovo 186 hiljada stanovnika, što je činilo oko 30% ukupnog stanovništva Crne Gore. Ovaj broj se kontinuirano povećavao sve do 2019. godine. Tako je, prema procjenama stanovništva, broj stanovnika Podgorice u 2018. godini iznosio 199.715, što je rast od 7,4% u odnosu na 2011. godinu. Ipak, procjene MONSTAT-a za 2019. godinu nijesu uporedive sa podacima za prethodne godine, jer je u 2019. godini izuzeta populacija novonastale opštine Tuzi. Ukoliko bi se ta populacija dodala populaciji Glavnog grada Podgorice, u 2019. godini bi ukupno iznosila 201.631, što je za 1% više u odnosu na prethodnu godinu, i 8,4% više u odnosu na 2011. godinu. Ovo ukazuje na kontinuiran snažan rast populacije Glavnog grada.

Grafik 1: Procjena broja stanovnika Glavnog grada Podgorice, sredinom godine



Izvor: MONSTAT

Positivan prirodni priraštaj je posljedica činjenice da se posljednjih godina uglavnom mlađa populacija iz Sjevernog regiona, ali i iz drugih opština Crne Gore seli u Podgoricu. Prirodni priraštaj doprinosi godišnjem porastu ukupne populacije Podgorice za oko 0,5% godišnje. Takođe, prosječna starost stanovništva Podgorice je prema popisu iz 2011. godine iznosila 35,7 godina, što populaciju Glavnog grada čini mladom u odnosu na prosjek u Crnoj Gori (37,2 godina).

Podgorica u kontinuitetu bilježi pozitivan migracioni saldo. U 2019. godini, taj saldo je iznosio 1.293, što čini gotovo 0,7% ukupne populacije Glavnog grada. Kad su u pitanju unutrašnje migracije, na osnovu podataka iz 2019. godine može se zaključiti da se stanovništvo iz Podgorice najviše selilo u Primorski region – 38% (naročito u Budvu i Bar), zatim ostale opštine Centralnog regiona – 37,2% (naročito Danilovgrad u koji se odselilo 16,5% svih odseljenih iz Podgorice unutar Crne Gore), dok se u Sjeverni region u 2018. godini odselilo 24,8% svih odseljenih (pretpostavlja se da je riječ o „povratnicima“). Sa druge strane, od 2.381 doseljenih osoba, najviše je iz Sjevernog regiona (47,4%). Slijedi Središnji region, iz kojeg je u Podgoricu u 2019. godine došlo 31,8% svih doseljenih, dok je iz Primorskog regiona došlo 20,8% svih doseljenih. Nikšić i Bijelo Polje su opštine iz kojih dolazi najviše nove populacije Podgorice (12,5%, odnosno 12,2% ukupne doseljene populacije iz Crne Gore).

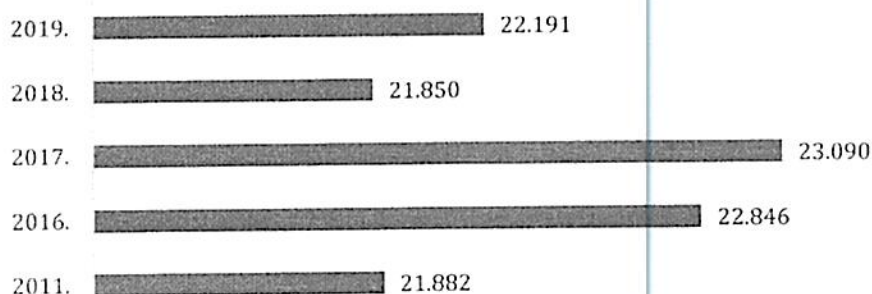
Tabela 1: Prirodni priraštaj i unutrašnje migracije

Godina	Prirodni priraštaj	UNUTRAŠNJE MIGRACIJE		
		Doseljeni	Odseljeni	Migracioni saldo
2011.	1.147	1.618	614	1.004
2016.	1.008	1.854	864	990
2018.	1.000	2.421	1.003	1.418
2019.	869	2.381	1.088	1.293

Izvor: MONSTAT

Uprkos značajnom povećanju populacije u periodu 2011-2019, broj djece upisane u osnovne škole je usporenije rastao, tako da je taj broj u 2019. godini bio za 1,4% veći u odnosu na 2011. godinu. Takođe, broj učenika po nastavniku je u Podgorici nešto veći u odnosu na prosjek Crne Gore (16,5 prema 13,6).

Grafik 2. Broj djece upisane u osnovnu školu u Podgorici



Izvor: MONSTAT

Obrazovna struktura odraslog stanovništva je jedan od ključnih faktora za socio-ekonomski razvoj društva pa i lokalnog tržišta rada. Prema posljednjem popisu stanovništva Glavni grad Podgorica ima nešto drugačiju obrazovnu strukturu stanovništva u odnosu na Crnu Goru. To se prije svega odnosi na veće učešće osoba sa visokim obrazovanjem u odnosu na crnogorski prosjek. To učešće je za Podgoricu iznosilo 13,7%, dok je na nivou Crne Gore 9,9%. Takođe, nešto je veće učešće osoba sa srednjim obrazovanjem i magistraturom ili doktoratom, dok je sa druge strane manje učešće lica sa nižim nivoima obrazovanja. Tako je, prema podacima popisa učešće populacije sa osnovnim obrazovanjem u Podgorici 17,8%, dok je na nivou Crne Gore 20%. Takođe, učešće osoba sa nepotpunom osnovnom školom je znatno manje u Podgorici u odnosu na Crnu Goru (4,7% prema 7,3%).

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

Tabela 2: *Obrazovna struktura stanovništva (starosti 15 i više godina)²*

Stepen obrazovanja	Podgorica	%	Crna Gora	%
Bez školske spreme	3.300	2.2	11.324	2,3
Nepotpuna osnovna škola	6.897	4.7	36.783	7,3
Osnovno obrazovanje	26.369	17.8	104.415	20
Srednje obrazovanje	78.461	53.0	260.277	51,9
Više obrazovanje	6.822	4.6	26.170	5,2
Visoko obrazovanje	20.311	13.7	49.469	9,9
Postdiplomske studije	1.584	1.1	3.000	0,6
Doktorat	611	0.4	964	0,2
Osnovne akademske studije	1.164	0.8	2.756	0,5
Osnovne primijenjene studije	684	0.5	1.343	0,3
Postdiplomske specijalističke studije	665	0.4	1.528	0,3
Postdiplomske magistarske studije	356	0.2	713	0,1
Ostalo (bez izjašnjenja)	878	0.6	2.536	0,4
Ukupno	148.102	100	501.278	100

Izvor: MONSTAT

2.3 Ekonomija

2.3.1 Postojeća situacija i ekonomski trendovi

Prema indeksu konkurentnosti opština³, Glavni grad Podgorica je zauzimao 4. mjesto od 21 opštine u izračunavanju tog indeksa za period 2012-2014. godine. U odnosu na prosjek konkurentnosti svih lokalnih samouprava, indeks konkurentnosti u Podgorici iznosio je 140,7, što znači da je bio značajno iznad nivoa prosjeka Crne Gore. To mjerenje je pokazalo ipak nešto slabiji rezultat kad je konkurentnost u pitanju, u odnosu na prethodno mjerenje (2009-2011). Naime, indeks konkurentnosti je za period 2012-2014. bio za 1,3 indeksna poena manji u odnosu na 2009-2011, dok je stepen konkurentnosti zabilježio pad za jednu poziciju na rang listi opština (pad sa 3. na 4. mjesto).

Tabela 3: Ocjena nivoa konkurentnosti Podgorice

	2009 - 2011.	2012 - 2014.	2015 - 2017.
Indeks konkurentnosti	142	140,7	144,9
Stepen konkurentnosti	3	4	3

Izvor: Ministarstvo ekonomije Crne Gore

Ipak, posljednje mjerenje indeksa konkurentnosti za period 2015-2017. pokazuje opet unapredenje konkurentnosti Glavnog grada, budući da je indeks konkurentnosti iznosio 144,9, dok je zabilježen i napredak za jednu poziciju na rang listi opština (stepen konkurentnosti 3).

² Napomena: Moguće je da izvjestan (nepoznat) broj lica pripada u više kategorija pa se podaci moraju posmatrati sa rezervom

³ *Indeks konkurentnosti* predstavlja trogodišnji prosjek pokazatelja poslovnog okruženja i poslovnog sektora, koji se izračunava na osnovu analize kvalitativnih i kvantitativnih podataka na nivou jedinice lokalne samouprave. Indeks konkurentnosti dakle predstavlja kompozitni pokazatelj dobijen na osnovu 125 indikatora i to: 96 statističkih i 29 anketnih, strukturiranih u osam skupova (podfaktora), koje formiraju dva faktora konkurentnosti: poslovno okruženje i poslovni sektor. U ukupnoj strukturi indeksa konkurentnosti, poslovno okruženje predstavlja dominantan faktor sa ponderom 0,844, dok kvalitet poslovnog sektora ima manji uticaj sa ponderom 0,166.

Tabela 4: Ocjena nivoa razvijenosti Podgorice

	2013 - 2015.	2016 - 2018.
Indeks razvijenosti	120,19	122,11
Stepen razvijenosti	4	3

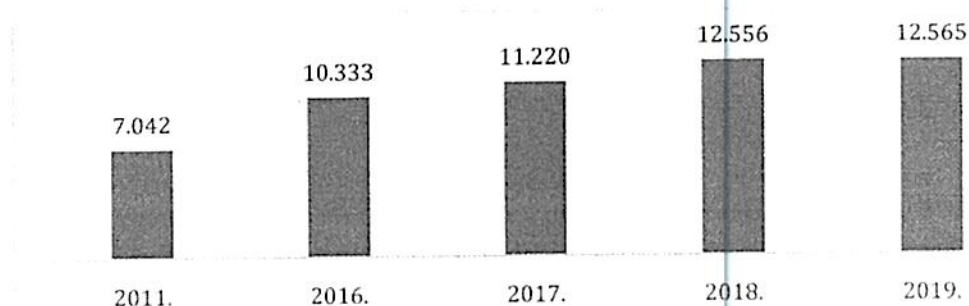
Izvor: Ministarstvo ekonomije Crne Gore

Kad je riječ o indikatoru – *indeksu razvijenosti jedinica lokalne samouprave*⁴, u periodu 2016-2018. u Glavnom gradu je ovaj pokazatelj bio na nivou od 122,11, što opet pokazuje rezultat iznad prosjeka u odnosu na nivo Crne Gore. Takođe, ovaj pokazatelj je zabilježio rast u odnosu na 2013-2015. godinu kada je indeks razvijenosti za Podgoricu iznosio 120,19 (Crna Gora =100). Dodatno, zabilježen je rast na rang listi opština prema nivou razvijenosti, tako da je Podgorica zauzela treću poziciju, odmah iza Budve i Tivta.

2.3.2 Poslovni i privredni subjekti

Prema podacima Monstata (Statistički biznis registar Crne Gore), u 2019. godini ukupan broj privrednih subjekata u Glavnom gradu Podgorici je iznosio 12.565, što je za 78,4% više u odnosu na 2011. godinu. Ipak, treba dodati da u 2019. god. nijesu uračunati privredni subjekti iz opštine Tuzi, što ukazuje na još veći procentualni rast tokom posmatranog perioda (koji bi zajedno sa privrednim subjektima iz Tuzi iznosio 79%)

Grafik 3. Broj aktivnih poslovnih subjekata u Podgorici



Izvor: MONSTAT

Ovaj rast je prvenstveno posljedica rasta sektora građevinarstva, trgovine, stručnih, naučnih tehničkih i inovacionih djelatnosti i sl. Broj aktivnih poslovnih subjekata u Glavnom gradu u 2019. godini predstavlja skoro četiri petine (79,2%) svih aktivnih poslovnih subjekata u Središnjem regionu i preko jedne trećine (36,2%) svih aktivnih poslovnih subjekata u Crnoj Gori.

Tabela 5: Aktivni poslovni subjekti na ukupan broj stanovnika

	Aktivni poslovni subjekti/ukupan broj stanovnika *100			
	2011.	2016.	2018.	2019
Podgorica	3,79	5,28	6,29	6,64
Središnji region	3,23	4,42	5,24	5,20
Crna Gora	3,41	4,54	5,43	5,58

Izvor: MONSTAT, kalkulacije autora

⁴ Indeks razvijenosti predstavlja trogodišnje prosječno ponderisano odstupanje standardizovanih vrijednosti osnovnih pokazatelja od nacionalnog prosjeka. Pokazatelji koji ulaze u sastav indeksa razvijenosti izračunati su na osnovu podataka u periodu od tri godine koje prethode postupku ocjenjivanja i to su: stopa nezaposlenosti, dohodak JLS per capita, budžetski prihodi JLS (sopstveni zakonom ustupljeni) per capita, stopa rasta stanovništva i stopa obrazovanja stanovništva na nivou JLS

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

Glavni grad Podgorica registruje značajno veći broj aktivnih poslovnih subjekata po glavi stanovnika u odnosu na Središnji region, ali i u odnosu na Crnu Goru. Prema podacima iz 2019. godine, pomenuti indikator je za Glavni grad iznosio 6,64 dok je za Središnji region i Crnu Goru iznosio 5,20 i 5,58, respektivno. Takođe, Podgorica bilježi značajan rast indikatora u odnosu na 2011. godinu kada je iznosio svega 3,79, ali je i tada bio iznad prosjeka na nivou Crne Gore i Središnjeg regiona.

Tabela 6: Broj privrednih subjekata iz Podgorice koji su predali finansijski izvještaj u 2018. i 2019.

DJELATNOST	2018.	2019.
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	60	61
Vadenje ruda i kamena	20	24
Prerađivačka industrija	523	515
Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	37	38
Snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje	24	25
Gradevinarstvo	809	868
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	2.356	2.353
Saobraćaj i skladištenje	342	346
Usluge smještaja i ishrane	647	625
Informisanje i komunikacije	455	437
Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	111	110
Poslovanje nekretninama	238	293
Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	1.431	1.598
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	376	426
Obrazovanje	32	95
Zdravstvena i socijalna zaštita	15	182
Umjetnost; zabava i rekreacija	117	119
Ostale uslužne djelatnosti	270	299
Drž. uprava i odbrana i obavezno soc.osiguranje	3	-
UKUPNO	7866	8414

Izvor: Crnogorska privreda 2019, 2020, Privredna Komora Crne Gore

Prema podacima Poreske uprave Crne Gore u 2019. finansijski izvještaj predalo je 8.414 privrednih subjekata što predstavlja povećanje za 7% u odnosu na 2018. godinu. Najveće povećanje broja privrednih subjekata evidentirano je u djelatnostima: (i) Gradevinarstvo, (ii) Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti, (iii) Poslovanje nekretninama, (iv) Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti i (v) Obrazovanje.

Privreda Glavnog grada je raznovrsna. Ipak, u ukupnom broju privrednih subjekata dominiraju mikro i mala preduzeća. Prema podacima Poreske uprave među subjektima koji su predali finansijski izvještaj za 2019. godinu 97,7% su bila preduzeća koja zapošljavaju do 50 radnika. Čak 52,3% preduzeća iz Glavnog grada su zapošljavala do 1 radnika, 31,6% preduzeća je zapošljavalo 2-5 radnika. Sa druge strane, 39 preduzeća je zapošljavalo preko 250 radnika (0,46% ukupnog broja aktivnih privrednih subjekata iz Podgorice).

Tabela 7: Broj i struktura privrednih subjekata iz Glavnog grada Podgorica koji su predali finansijski izvještaj u 2019. godini

	Broj privrednih subjekata	Prihodi u EUR	Prihodi Učešće	Bruto zarade
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	61	37.684.657	0,7	9.911.053
Vadenje ruda i kamena	24	6.548.262	0,1	1.097.908
Prerađivačka industrija	515	279.391.870	4,9	16.595.208

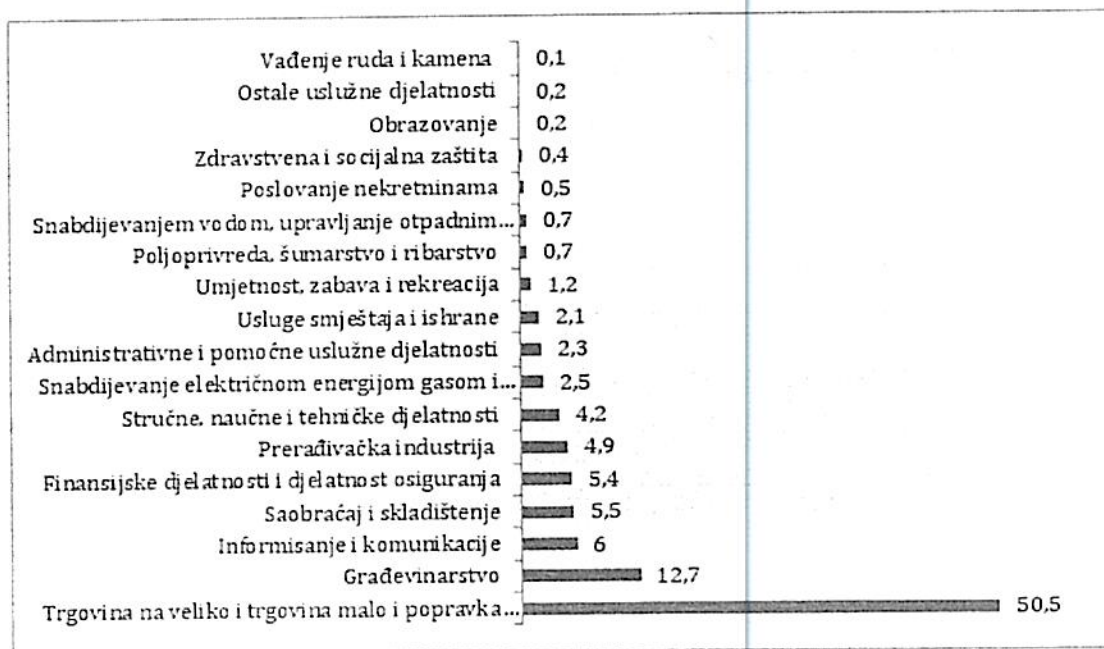
Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

Snabdijevanje električnom energijom gasom i parom	38	145.233.749	2,5	26.230.219
Snabdijevanjem vodom, upravljanje otpadnim vodama	25	37.794.987	0,7	11.495.988
Građevinarstvo	868	730.920.589	12,7	112.007.433
Trgovina na veliko i trgovina malo i popravka motornih vozila	2353	2.908.680.721	50,5	141.878.251
Saobraćaj i skladištenje	346	314.703.250	5,5	51.256.944
Usluge smještaja i ishrane	625	119.251.213	2,1	18.619.601
Informisanje i komunikacije	437	342.859.577	6,0	47.580.609
Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	110	313.276.648	5,4	74.287.524
Poslovanje nekretninama	293	27.234.200	0,5	2.744.944
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	1598	243.514.761	4,2	31.474.142
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	426	133.909.912	2,3	42.804.330
Obrazovanje	95	9.780.692	0,2	2.852.500
Zdravstvena i socijalna zaštita	182	22.704.163	0,4	4.926.314
Umjetnost, zabava i rekreacija	119	70.693.237	1,2	19.051.358
Ostale uslužne djelatnosti	299	10.588.621	0,2	3.117.220
Ukupno	8.414	5.754.771.109	100,0	617.931.546

Izvor: Crnogorska privreda 2020, Privredna Komora Crne Gore

Struktura učešća privrednih subjekata u ukupnim prihodima u Glavnom gradu Podgorici, ukazuje na činjenicu da je preko polovine ukupnih prihoda privrednih subjekata u 2019. godini u sektoru djelatnosti Trgovina na veliko i trgovina na malo, popravka motornih vozila i motocikala (50,5%). Na nivou Glavnog grada na drugom mjestu po učešću u ukupnim prihodima privrednih subjekata su privredni subjekti koji posluju u djelatnosti Građevinarstva (12,7%). Takođe, značajno je veće učešće u strukturi prihoda privrednih subjekata koji posluju u djelatnosti Informisanja i komunikacija (6% na nivou Glavnog grada), kao i u djelatnosti Saobraćaj i skladištenje (5,5% na nivou Glavnog grada).

Grafik 4: Učešće privrednih subjekata u ukupnim prihodima u opštini, 2019. godina



Izvor: Crnogorska privreda 2020, Privredna komora Crne Gore

2.3.3 Turizam

Za razliku od većine opština u Crnoj Gori kod kojih turizam čini osnovu privrednog razvoja, to nije slučaj sa Glavnim gradom, budući da ima diversifikovaniju privredu. Ipak, sama pozicija Podgorice kao privrednog, administrativnog, kulturnog, saobraćajnog i akademskog centra utiče na to da, za razliku od drugih opština, turizam nema samo sezonski karakter, a glavni turisti u Glavnom gradu su uglavnom poslovni i tranzitni.

Podaci o broju dolazaka i noćenju turista ukazuju na rastući trend. U odnosu na 2014. godinu, ukupan broj dolazaka turista je u 2019. godini bio 2,63 puta veći (rast od 163%), dok je broj noćenja turista bio 2,42 puta veći (rast od 142%). Prema podacima iz 2019. godine, u Podgorici se realizuje oko 7% ukupnog broja dolazaka i oko 2,1% ukupnog broja noćenja u Crnoj Gori.

Grafik 8: Dolasci i noćenja turista u Podgorici, 2014-2019

Godina	Dolasci turista	Noćenja turista
2014.	70.692	128.115
2015.	84.078	155.410
2016.	97.427	177.191
2017.	146.195	261.219
2018.	169.890	282.757
2019.	186.207	310.593

Izvor: MONSTAT

Trenutni hotelski kapaciteti se šire, a kategorizacija je izvršena za većinu smještajnih objekata. Prisustvo svjetskih brendova u oblasti hotelijerstva i ugostiteljstva dodatno jača poziciju Podgorice na turističkoj mapi Crne Gore. U Podgorici postoje 42 hotela (tri su sa 5 zvjezdica), a ukupni smještajni kapaciteti su 2600 ležaja.⁵

Uprkos činjenici da je u Podgorici drugačija struktura turista u odnosu na brojne crnogorske opštine, postoji značajan potencijal za dalji razvoj turizma i diversifikaciju turističke ponude, kako bi se povećao broj posjetilaca i produžio njihov boravak, tj. broj ostvarenih noćenja. Tu se prije svega misli na činjenicu da Podgorica obuhvata teritoriju zaštićenih prirodnih dobara, a posebno treba istaći da obuhvata dio teritorije Nacionalnog parka „Skadarsko jezero” i Regionalnog parka „Komovi”. Pored takve turističke ponude, zasnovane na prirodnom i kulturnom naslijeđu, treba raditi i na razvoju ostalih vrsta turizma, kao što je, na primjer, kongresni turizam. Za veću iskorišćenost turističkih potencijala Podgorice, neophodna je koordinisana uvezanost institucija i bolje korišćenje fondova koji su na raspolaganju (uključujući i međunarodne fondove).

2.3.4 Poljoprivreda

Kad je riječ o poljoprivrednoj proizvodnji na teritoriji Glavnog grada, najveći dio se odnosi na povrtlarsku proizvodnju gdje najveći udio imaju proizvodnja krompira, lubenice, dinja, paradajza i paprika, ali je evidentan prostor za veći obim proizvodnje jer trenutna proizvodnja još uvijek ne zadovoljava potrebe lokalnog tržišta. Prema podacima Strateškog plana razvoja Glavnog grada – Podgorice 2019 – 2024. učesće Podgorice u zasijanim površinama pod povrtlarskim kulturama u Crnoj Gori kreće se do 68,07% za lubenicu i dinju, i do 42,45% za paradajz. Na području Podgorice ima preko 25 hektara površine u zaštićenom prostoru, ali značajan dio plastenika nije izrađen po standardu, što često za posljedicu ima velike štete od elementarnih nepogoda.

Značajan dio poljoprivredne proizvodnje se odnosi na proizvodnju grožđa i vina. Broj čokota vinove loze na području Podgorice iznosi preko 10 miliona. Pored nekoliko velikih proizvođača – kompanija među kojima su najznačajnije „Plantaže 13. jul” postoji i veliki broj (oko 360)

⁵ Prema podacima Strateškog plana razvoja Glavnog grada – Podgorice 2019 – 2024.

pojedinačnih proizvođača grožđa i vina. Pored određene površine pod voćnjacima, prisutna je i sadnja ljekovitog bilja.

Ipak, imajući u vidu privrednu strukturu Glavnog grada, može se ocijeniti da poljoprivreda ne zauzima veliki značaj kao zanimanje. Prihodi od privrednih subjekata koji posluju u oblasti poljoprivrede su u 2019. godini činili svega 0,65% ukupnih prihoda svih preduzeća sa teritorije Glavnog grada Podgorice, dok je broj preduzeća koja su ostvarila te prihode činio 0,72% svih preduzeća u Podgorici. Ovo, uprkos postojanju značajnog poljoprivrednog zemljišta ukazuje na činjenicu da je poljoprivreda najčešće dopunska aktivnost na teritoriji Glavnog grada. Na neiskorišćenost poljoprivrednih potencijala ukazuje činjenica da Podgorica posjeduje najveći broj poljoprivrednih gazdinstava u Crnoj Gori – 7.276 (prema podacima Popisa poljoprivrede, 2010), što čini 14,9% ukupnog broja porodičnih poljoprivrednih gazdinstava u Crnoj Gori. Međutim, evidentni su problemi neadekvatne modernizacije i nedostatka tržišne orijentacije tih gazdinstava.

Tabela 9: Poljoprivredni osiguranici

	Poljoprivrednici osiguranici		
	2011.	2018.	2019.
Podgorica	240	271	285
Središnji region	614	603	625
Crna Gora	1.480	1.527	1.587

Izvor: MONSTAT, Mjesečni statistički pregled, br. 10 /2020

Broj poljoprivrednih osiguranika u Podgorici je u 2019. godini iznosio 285, što je oko 18% ukupnog broja poljoprivrednih osiguranika u Crnoj Gori. Imajući u vidu slabe rezultate po pitanju učešća u ukupnim prihodima, postavlja se i pitanje stručnog profila i vještina ljudi koji se bave poljoprivrednom proizvodnjom. Iako postoje značajni potencijali za organsku proizvodnju⁶ na teritoriji Podgorice, svega trinaest proizvođača je upisano u Registar proizvođača organske poljoprivrede, od kojih samo dva imaju sertifikat za organski proizvod.

2.3.5 Poslovno okruženje

Poslovni ambijent i podrška unapređenju istog se mogu ocijeniti kao pozitivni kad je riječ o Glavnom gradu. Podrška razvoju poslovnog ambijenta i preduzetništva se ogleda kroz posebne linije u okviru budžeta Glavnog grada. Ta sredstva su tokom prethodnih godina bila namijenjena za različite podrške poljoprivrednom razvoju, stimulisanje preduzetništva, davanje kredita, direktnu podršku preduzetnicima, podršku biznis inkubatoru i sl. Tako su, prema podacima Završnog računa budžeta Glavnog grada, ukupna sredstva za ove namjene u periodu 2012-2018. uvećana sa oko 270 hiljada EUR na preko 300 hiljada EUR (rast od 11,6%).

Sama činjenica da Podgorica predstavlja privredni i administrativni centar Crne Gore omogućava postojanje potencijala za privlačenje novih investicija. Povoljan geografski položaj za predviđene lokacije biznis zona na teritoriji Glavnog grada (uz glavne magistralne saobraćajnice koje povezuju Podgoricu sa Primorskim i Sjevernim regionom) takođe dodatno doprinosi budućem razvoju poslovne inicijative na ovoj teritoriji. Dalji rad se očekuje po pitanju smanjenja biznis barijera i usklađivanja nacionalnih i lokalnih propisa, kao i smanjenja administrativnih barijera.

⁶ Prema podacima Strateškog plana razvoja Glavnog grada – Podgorice 2019 – 2024., od ukupne površine poljoprivrednog zemljišta koje je registrovano za organsku proizvodnju, obradivo poljoprivredno zemljište obuhvata 110,02 hektara, a 3.451,10 hektara su travnate površine, odnosno livade i pašnjaci koji služe za organsku proizvodnju u stočarstvu.

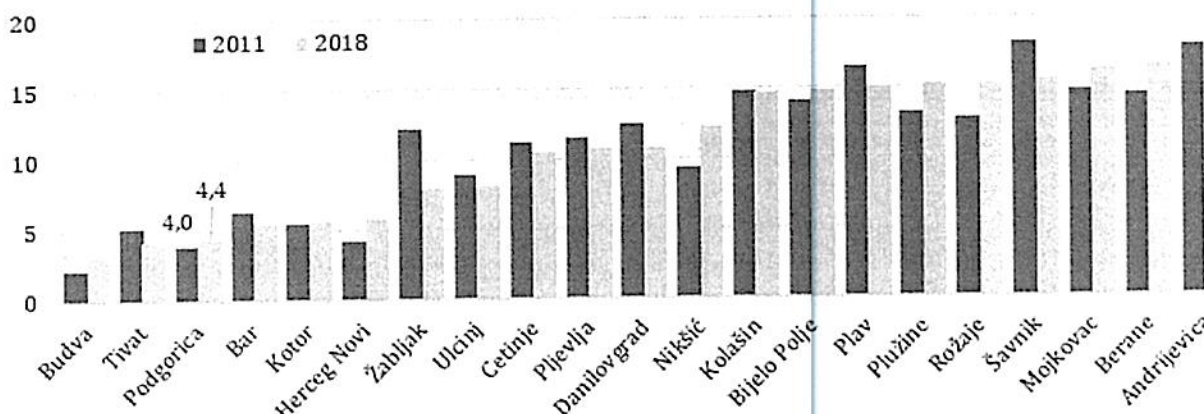
Za potrebe promocije Podgorice kao povoljnog poslovnog ambijenta, redizajniran je sajt www.investinpodgorica.com, a neki projekti, kao što je Smart City, imaju za cilj lakše upravljanje resursima u budućnosti upotrebom senzora najnovijih tehnologija. Model javno-privatnog partnerstva je još uvijek nedovoljno zastupljen, a očekuje se veće korišćenje tog modela, kako u proizvodnji, tako i u sektoru pružanja usluga. Sektori koji su strateškim razvojnim dokumentom identifikovani kao atraktivni za investiranje kroz model javno-privatnog partnerstva su zdravstvo, turizam i ugostiteljstvo, biznis zone, industrija, nove tehnologije kroz koncept pametnog grada, građevinarstvo, energija, sport, poljoprivreda, proizvodnja vode i druge oblasti koje nude visok poslovni potencijal.

Ipak, prepoznate su i neke barijere sa kojima se poslovni ambijent Glavnog grada još uvijek suočava. Tu se prije svega misli na postojanje određenih poreza i doprinosa, a kao indirektni destimulirajući faktori, prepoznati su veliki broj inspeksijskih službi i komunalni troškovi, regulacija tržišta rada, brzina i efikasnost administrativnih usluga.⁷

3. TRŽIŠTE RADA

Prema kompozitnom indeksu stanja na tržištu rada koji je konstruisan za potrebe analize lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori na osnovu deset pojedinačnih indikatora⁸, glavni grad Podgorica je u 2011. godini bio na 2. mjestu, da bi u 2018. godini pokvario svoj položaj za jednu poziciju i bio na 3. mjestu⁹. Posmatrano sa stanovišta prosječne ocjene, Podgorica je pogoršala vrijednost sa 4,0 na 4,4 (manja prosječna vrijednost označava bolju poziciju).

Grafik 5: Rangiranje opština – kompozitni indikator (poređenje)



Izvor: <http://eesp.me/wp-content/uploads/2020/06/analiza-lokalnih-trzista.pdf>

U odnosu na ostale opštine u Crnoj Gori, Podgorica je gore rangirana jedino od Budve i Tivta koje su u posmatranom periodu bilježile snažan rast. Međutim, pored boljeg stanja na tržištu rada u odnosu na ostale opštine, lokalno tržište rada se suočava sa mnogim izazovima koji se odnose na nezaposlenost niskokvalifikovane i visokokvalifikovane radne snage, ali i značajnije učešće žena u ukupnom broju nezaposlenih.

⁷ Strateški plan razvoja Glavnog grada – Podgorice 2019 – 2024.

⁸ Kompozitni indikator sačinjavaju sljedeći pokazatelji stanja na tržištu rada: Gustina naseljenosti, Migracioni saldo, izražen kao neto migracije / ukupno stanovništvo, Broj članova porodice koji primaju MOP kao % ukupnog stanovništva; Visokoškolski na programu / ukupno stanovništvo; Zaposleni / ukupno stanovništvo; Prosječna zarada; Platni fond per capita; Nezaposleni / ukupno stanovništvo; Aktivni poslovni subjekti per capita; Broj slobodnih radnih mjesta / broj stanovnika. Kompozitni indikator tržišta rada izračunava se jednostavno iz svojih sastavnih djelova, odnosno 10 reprezentativnih indikatora. Za svaki indikator opštine se rangiraju ocenama od 1 do 21, pri čemu je 1 ocjena koju ima najbolja opština, a 21 rezultat opštine koja stoji najlošije u pogledu posmatranog indikatora. Više u: Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori, M. Arandarenko, M. Mirković, 2020.

⁹ Zbog uporedivosti, indeks za 2018. godinu obuhvata stanje na tržištu rada i opštine Berane i opštine Petnjica.

3.1 Zaposlenost i zarade

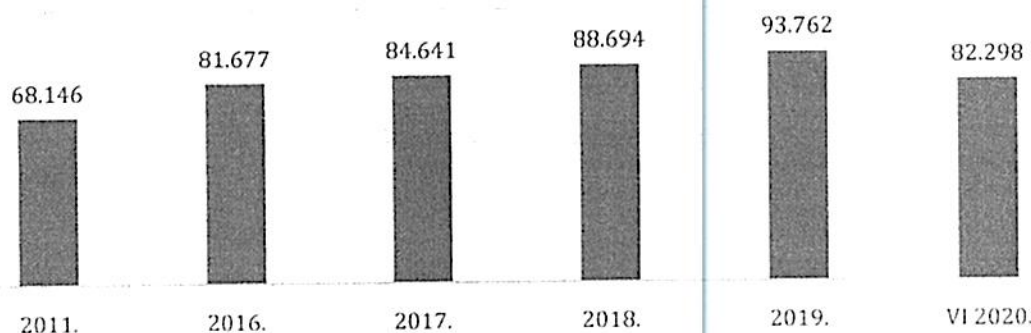
U cilju sveobuhvatnog pregleda stanja na lokalnom tržištu rada, u nastavku je data analiza kretanja zaposlenosti i zarada u periodu od 2011. do prva dva kvartala 2020. godine. Takođe, data je analiza odnosa između broja zaposlenih i broja penzionera u Podgorici što predstavlja važan pokazatelj stanja na tržištu rada.

3.1.1 Zaposlenost

Tokom perioda od 2011. do 2019. godine ukupna zaposlenost u Podgorici je bilježila rast. U odnosu na 2011. godinu broj zaposlenih je u 2019. porastao za 25.616 ili 37,6%. Međutim, snažan uticaj pandemije na ekonomsku aktivnost tokom 2020. godine se odrazio na stanje na tržištu rada, odnosno doprinio padu zaposlenosti. U junu 2020. godini ukupan broj zaposlenih u Podgorici je iznosio 82.298, što je za 12,2% manje u odnosu na 2019. godinu i blizu nivoa iz 2016. godine. Ovakvi trendovi tokom 2020. godine predstavljaju dodatni pritisak lokalnom tržištu rada.

Na teritoriji Glavnog grada Podgorica se zapošljava nešto više od četiri petine radne snage zaposlene u Središnjem regionu (81% u 2019.), odnosno 46,1% ukupne zaposlenosti u Crnoj Gori. Odnos između broja registrovanih zaposlenih i broja stanovnika iznosi 0,5 (2019.), što je u odnosu na nacionalni nivo i nivo Središnjeg regiona na značajno višem nivou (na nivou Crne Gore iznosi 0,33, a na nivou Središnjeg regiona je 0,38).

Grafik 6: Broj zaposlenih, 2011 – 2020.



Izvor: MONSTAT

Skoro trećina zaposlenih u privrednim subjektima radi u djelatnosti Trgovine na veliko i trgovina malo i popravka motornih vozila (31%), dok je u djelatnosti Građevinarstvo i djelatnosti Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti zaposleno nešto više od petine zaposlenih (11,2% i 11,3% respektivno).

Grafik 11: Pregled broja zaposlenih u privrednim subjektima u sektorima djelatnosti u Podgorici, 2019.

Djelatnost	Broj zaposlenih	Učešće u %
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	762	1,1
Vađenje ruda i kamena	67	0,1
Prerađivačka industrija	2.699	3,9
Snabdijevanje električnom energijom gasom i parom	1.784	2,6
Snabdijevanjem vodom, upravljanje otpadnim vodama	1.291	1,9
Građevinarstvo	7.686	11,2
Trgovina na veliko i trgovina malo i popravka motornih vozila	21.265	31,0
Saobraćaj i skladištenje	5.623	8,2
Usluge smještaja i ishrane	3.490	5,1
Informisanje i komunikacije	3.494	5,1
Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	3.463	5,1

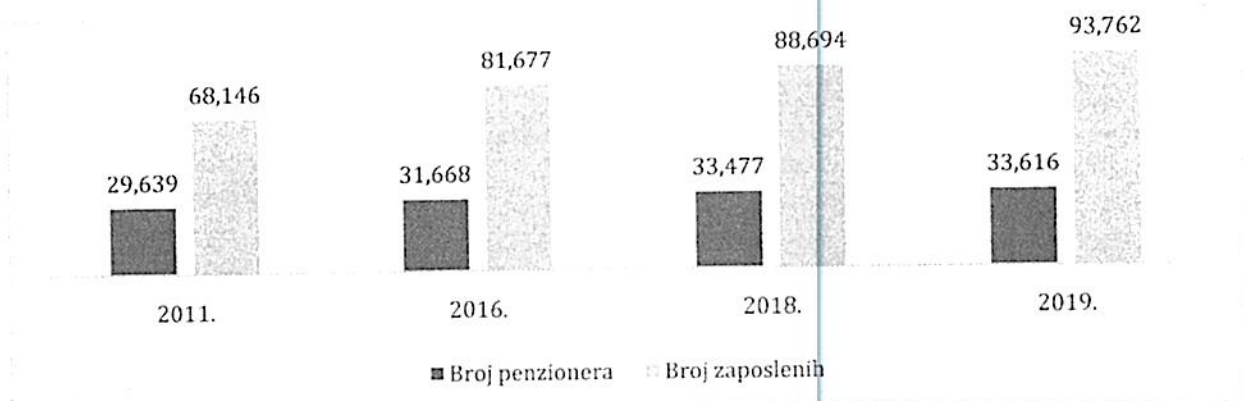
Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

Poslovanje nekretninama	398	0,6
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	4.695	6,9
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	7.734	11,3
Obrazovanje	420	0,6
Zdravstvena i socijalna zaštita	892	1,3
Umjetnost, zabava i rekreacija	2.006	2,9
Ostale uslužne djelatnosti	769	1,1
Ukupno	68.538	100,0

Izvor: Crnogorska privreda 2020, Privredna Komora Crne Gore

S obzirom na resurse i potencijal kojima raspolaže Podgorica, veoma mali procenat registrovane zaposlenosti se odnosi na poljoprivredu i prerađivačku industriju. Postoji veliki prostor u zapošljavanju u napomenutim djelatnostima, ali i u drugim djelatnostima u kojima radi manji procenat zaposlenih (Usluge smještaja i ishrane, Informisanje i komunikacije, Ostale uslužne djelatnosti i drugo).

Grafik 7: Broj penzionera i broj zaposlenih, 2011-2019.



Izvor: MONSTAT, Fond PIO

Dodatni pokazatelj stanja na lokalnom tržištu rada i uopšte stanja u lokalnoj privredi je odnos između broja zaposlenih i broja penzionera. Tokom perioda od 2011. do 2019. u Podgorici je zabilježeno poboljšanje stanja na tržištu rada s aspekta ovog indikatora. Naime, odnos između broja zaposlenih i broja penzionera je sa 2,3 u 2011. povećan na 2,8 u 2019. godini usljed većeg rasta broja zaposlenih u odnosu na rast broja penzionera. U odnosu na 2018. vrijednost ovog pokazatelja je povećana za 0,2 procentna poena.

3.1.2 Prosječna zarada

U periodu od 2011. do 2019. godine, prosječna neto zarada je blago povećana sa 535 EUR koliko je iznosila u 2011. na 538 EUR u 2019. godini. Iako je u posmatranom periodu neto zarada zabilježila nominalni rast, u realnim izrazima uzimajući stopu inflacije neto zarada je zabilježila pad. Na visinu zarade u najvećem procentu utiče visina zarade u sektorima u kojima je zaposlen najveći broj zaposlenih u Podgorici, odnosno u sektoru trgovine, građevinarstva, administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti, kao i u sektoru javne uprave u kojima su manje plaćeni poslovi u odnosu na ostale sektore i gdje je neto zarada ispod prosječne neto zarade na nivou Crne Gore.

Međutim, neto zarada u Podgorici je tokom cijelog analiziranog perioda bila iznad prosječne neto zarade na nivou Crne Gore. U 2019. je zarada u Podgorici predstavljala 104,5% zarade na nivou Crne Gore, dok je ovaj procenat u 2011. bio na nivou od 110,5%.

Dodatno, tokom perioda 2011-2018. procjena platnog fonda per capita je bilježila rast. U 2018. platni fond per capita je iznosio 232,6 EUR, što je za 18,6% više u odnosu na 2011. godinu kada je isti bio na nivou od 196,1 EUR. Rast platnog fonda je generisan značajnim rastom broja zaposlenih

i neznatnim rastom neto zarada, uprkos rastu broja stanovnika u Podgorici. Platni fond per capita predstavlja 149% prosjeka Crne Gore koji je u 2018. iznosio 156,1 EUR.

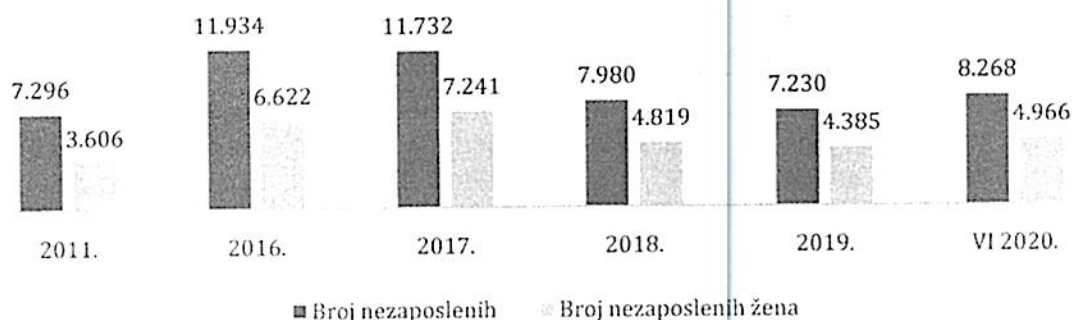
3.2 Nezaposlenost¹⁰

3.2.1 Kretanje nezaposlenosti

Tokom prethodnog desetogodišnjeg perioda broj nezaposlenih u Podgorici je varirao. U periodu od 2011. do 2016. godine zabilježen je značajan rast registrovane nezaposlenosti, kada je broj nezaposlenih porastao za 63,6%. Visok rast registrovane nezaposlenosti u ovom periodu se može objasniti izmjenama Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti 2016. godine kojim je majkama sa troje i više djece omogućeno pravo na doživotnu naknadu, gdje je jedan od uslova za dobijanje naknade bilo registrovanje u evidenciji nezaposlenih. Nakon visokog rasta nezaposlenosti koji je najvećim dijelom prouzrokovan izmjenama zakonske regulative, od 2017. do 2019. broj nezaposlenih se smanjivao. U odnosu na 2016. broj nezaposlenih je u 2019. bio manji za 39,4%, tako da je bio na nešto nižem nivou u odnosu na 2011. godinu.

Nepovoljna ekonomska kretanja prouzrokovana pandemijom COVID-19 virusa tokom 2020. godine su uticala na pogoršanje stanja na tržištu rada. Smanjena ekonomska aktivnost i teškoće u poslovanju sa kojima se suočava veliki broj preduzeća su uticali na gubitak radnih mjesta i povećanje nezaposlenosti. Na kraju drugog kvartala 2020. registrovana nezaposlenost je bila na nivou od 8.268 što je za 1.038 ili 14,4% više u odnosu na kraj 2019. godine.

Grafik 8: Broj nezaposlenih lica, 2011- VI 2020. (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaj o radu 2011-2020.

Na kraju 2019. registrovana nezaposlenost je predstavljala 3,5% ukupnog broja stanovnika u Podgorici, što je niže u odnosu na Središnji region (4,4%) i u odnosu na nacionalni nivo (6,1%).

3.2.2 Strukturne karakteristike nezaposlenih lica prijavljenih na Birou rada Podgorica

U nastavku je data analiza strukture nezaposlenosti sa različitih aspekata u cilju detaljnog sagledavanja ovog problema lokalnog tržišta rada.

Nezaposlenost žena

Usljed izmjena Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti broj nezaposlenih žena je udvostručen u 2017. u odnosu na 2011. godinu što je uticalo na rast ukupne nezaposlenosti u Podgorici. Međutim, u periodu 2018-2019. broj nezaposlenih žena se smanjivao, tako da je u 2018. nezaposlenost žena pala za 33,4%. Ukidanje navedenih naknada u 2017. je uticalo na aktivaciju žena i povratak na

¹⁰ Podaci o nezaposlenima i programima i mjerama preuzeti su iz Godišnjih izvještaja o radu ZZZCG ili posredovano direktno od ZZZCG za potrebe izrade lokalnih strategija zapošljavanja

tržište rada tokom 2018. godine što je jedan od razloga pada nezaposlenosti, kojem treba dodati i poboljšanje ekonomske situacije i kreiranja radnih mjesta. Pad broja nezaposlenih žena je smanjen u 2019. za 9% u odnosu na 2018. godinu.

Međutim, nezaposlenost je porasla tokom 2020. godine, kada je na kraju drugog kvartala iznosila 4.966 ili 13,2% više u odnosu na kraj 2019. godine. U odnosu na promjenu ukupne nezaposlenosti, nezaposlenost žena je porasla u manjem procentu od rasta ukupne nezaposlenosti u posmatranom periodu.

Tokom analiziranog perioda od 2011. do 2020. učešće nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti je povećano, što predstavlja jedan od izazova tržišta rada, zbog čega je potrebno kreirati i realizovati mjere koje se odnose na povećanje zapošljivosti žena. U odnosu na 2011. godinu kada su žene činile 49,4% ukupne nezaposlenosti, u 2019. godini je učešće poraslo na 60,7%. Nešto manje učešće nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti je zabilježeno tokom prva dva kvartala 2020. kada je na kraju drugog kvartala učešće žena u ukupnoj nezaposlenosti bilo na nivou od 60,1%. Pad učešća se može pripisati nešto većem rastu nezaposlenosti muškaraca u odnosu na rast nezaposlenosti žena u prvih šest mjeseci 2020.

Obrazovna struktura nezaposlenih lica

Posmatrano sa aspekta obrazovne strukture, najveći procenat nezaposlenih čine srednjekvalifikovani nezaposleni¹¹. Međutim, iako predstavljaju značajan dio nezaposlenih od 2011. do 2019. učešće ove kategorije nezaposlenih se smanjilo sa 56% koliko je iznosilo 2011. na 38,3% u 2019. godini. Sa druge strane, zabilježen je rast učešća niskokvalifikovane radne snage u ukupnom broju nezaposlenih. U 2011. godini niskokvalifikovani nezaposleni su predstavljali petinu ukupne nezaposlenosti (20,4%), dok u 2019. predstavljaju skoro trećinu nezaposlenih lica na evidenciji Biroa rada Podgorica (32,2%). Udvostručenje broja niskokvalifikovanih nezaposlenih u posmatranom periodu (povećanje broja sa 1.486 na 2.329 tokom 2011-2019) predstavlja veliki izazov za lokalno tržište rada, koje ne može da apsorbuje toliki priliv radne snage.

Jedan od razloga rasta niskokvalifikovanih nezaposlenih se može objasniti većom registracijom na evidenciji Biroa rada Podgorica usljed izmjene gore pomenute zakonske regulative, što je dovelo do registracije većeg broja žena koje se do tada nijesu nalazile u evidenciji nezaposlenih (broj nezaposlenih žena sa I i II stepenom stručne spreme se u periodu 2011-2017. povećao 3,8 puta, odnosno sa 592 u 2011. na 2.267 u 2017. godini).

Tabela 12: Nezaposlena lica prema stepenu obrazovanja i polu (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)

	Ukupno	Žene	Stepen obrazovanja i pol																			
			I	Iž	II	IIž	III	IIIž	IV	IVž	V	Vž	VI-1	VI-1ž	VI-2	VI-2ž	VII-1	VII-1ž	VII-2	VII-2ž	VIII	VIIIž
2011.	7.296	3.606	1.185	430	301	162	1.509	542	2.443	1.378	133	10	186	111	1	0	1.498	946	38	25	2	2
2016.	11.934	6.622	2.526	1.375	304	174	1.666	712	3.724	2.139	80	16	179	109	2	0	3.341	2.030	108	65	4	2
2017.	11.732	7.241	3.303	1.992	409	275	1.737	933	3.337	2.181	71	16	143	91	2	1	2.653	1.700	76	51	1	1
2018.	7.980	4.819	2.186	1.239	301	185	1.122	588	2.037	1.335	57	10	93	66	2	1	2.122	1.359	57	34	3	2
2019.	7.230	4.385	2.066	1.184	263	165	967	487	1.767	1.159	37	3	85	56	0	0	1.990	1.300	52	28	3	3
VI 2020.	8.268	4.966	2.517	1.455	299	191	1.224	619	2.561	1.645	44	6	108	69	0	0	1.450	944	61	34	4	3

Takođe, dodatni izazov tržišta rada je rast broja visokoškolaca. Tokom perioda 2011-2019. broj visokokvalifikovanih nezaposlenih je porastao sa 1.725 na 2.130 ili za 23,5%. Rast učešća visokokvalifikovanih u ukupnoj nezaposlenosti tokom analiziranog perioda ukazuje na određene

¹¹ Pod niskokvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim I i II stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija; Pod srednjekvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim III, IV i V stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija; Pod visokokvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim VI, VII, VIII i VIII stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija.

nedostatke lokalnog tržišta rada koje se suočava sa teškoćama apsorbovanja obrazovane radne snage.

Posmatrano po polu i nivou obrazovanja, u 2019. godini žene sa srednjim nivoom stručne spreme su činile 37,6% nezaposlenih žena, dok je učešće žena sa I i II nivoom obrazovanja u ukupnom broju nezaposlenih žena bilo 30,8%. Tokom perioda od 2011. do 2019. struktura nezaposlenosti uzimajući u obzir pol i obrazovanje se mijenjala u pravcu povećanja učešća niskokvalifikovanih žena u ukupnom broju nezaposlenih (sa 16,4% na 30,8%), dok je smanjen broj srednjekvalifikovanih žena u odnosu na ukupan broj nezaposlenih žena. Broj nezaposlenih žena sa visokim obrazovanjem je u periodu 2011-2019. porastao za 27,9%.

Kriza izazvana pandemijom korona virusa je uticala i na izmjenu strukture nezaposlenosti sa stanovišta obrazovanja. Na kraju šest mjeseci 2020. godine, učešće srednjekvalifikovanih nezaposlenih u ukupnoj nezaposlenosti je povećano za 8 procentnih poena, dok je sa druge strane smanjeno učešće visokokvalifikovane radne snage u ukupnom broju nezaposlenih za 9,8 procentnih poena. Ovakvi trendovi ukazuju da je na udaru ekonomske krize najviše izložena srednjekvalifikovana radna snaga, budući i da su najpogođeniji sektori oni koji u najvećem procentu zapošljavaju ovu kategoriju radne snage.

Dugoročna nezaposlenost

Sa stanovišta dužine čekanja na zaposlenje, tokom perioda 2018-2019. je zabilježeno smanjenje dugoročno nezaposlenih (prijavljeni 12 mjeseci i više) na evidenciji Biroa rada Podgorica. U 2019. godini broj dugoročno nezaposlenih je iznosio 3.762, što je za 8,3% manje u odnosu na 2018. godinu.

Sa druge strane, iako je pao broj dugoročno nezaposlenih, njihovo učešće u ukupnom broju nezaposlenih je blago poraslo u periodu 2018-2019. sa 51,5% na 52%, usljed većeg pada broja nezaposlenih koji traže zaposlenje kraće od godinu dana u odnosu na dugoročno nezaposlene.

Tabela 13: Nezaposlena lica prema dužini traženja posla (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)

	Ukupno	Žene	Dužina traženja zaposlenja													
			Do6m	ž	Preko 6do9m	ž	Preko 9do12m	ž	Preko 1do3g	ž	Preko 3do5g	ž	Preko 5do8g	ž	Preko 8g	ž
2018.	7.980	4.819	2.975	1.745	445	282	447	272	2.788	1.939	602	332	196	93	527	156
2019.	7.230	4.385	2.724	1.690	412	247	332	208	2.100	1.325	999	674	207	101	456	140
VI 2020.	8.268	4.966	3.144	1.884	815	502	339	216	2.043	1.357	1.249	747	237	124	441	136

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Posmatrano po polu, procenat dugoročno nezaposlenih žena je smanjen u periodu od 2018. do 2019. za 1,2 procentna poena (sa 52,3% na 51,1%, respektivno). Dodatno, nezaposlene žene čine blizu 60% ukupnog broja dugoročno nezaposlenih, što predstavlja jedan od dodatnih problema lokalnog tržišta rada.

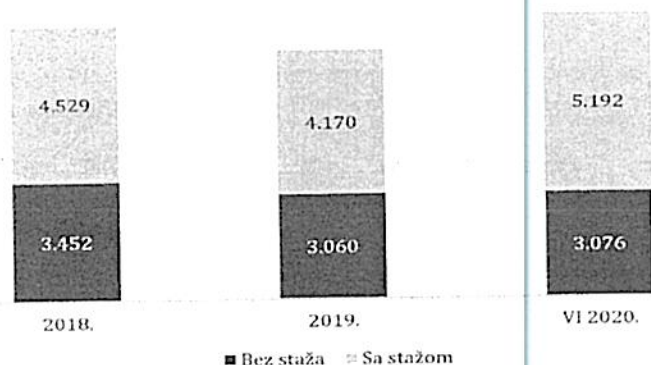
Na kraju šestog mjeseca 2020. broj dugoročno nezaposlenih je porastao za 5,5% u odnosu na kraj 2019. godine. Sa druge strane, učešće dugoročno nezaposlenih u ukupnoj nezaposlenosti na kraju drugog kvartala 2020. je smanjeno za 4 procentna poena, što se duguje većem rastu broja nezaposlenih koji traže zaposlenje kraće od godinu dana (broj lica koja traže zaposlenje kraće od godinu dana je u uporednom periodu porastao za 23,9%).

Radni staž

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

U 2019. godini je od ukupnog broja nezaposlenih na evidenciji Biroa rada Podgorica, 42,3% bilo bez radnog staža. U odnosu na 2018. godinu broj nezaposlenih bez radnog staža je smanjen za 11,4%.

Grafik 9: Nezaposleni prema radnom stažu 2018 - VI 2020. godine (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Tokom 2020. registrovan je blagi rast broja nezaposlenih bez radnog staža, tako da je na kraju drugog kvartala isti bio na nivou od 3076, što je za 0,5% više u odnosu na kraj 2019. Učešće žena u ukupnom broju nezaposlenih bez radnog staža se tokom posljednje dvije godine smanjivalo. U 2018. su nezaposlene žene bez radnog staža činile 43,9% ukupnog broja nezaposlenih bez radnog staža, dok je taj procenat smanjen u 2019. i drugom kvartalu 2020. godine (42,9% i 38,5%, respektivno).

Tabela 14: Nezaposlena lica prema radnom stažu na evidenciji ZZZCG (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)

	Ukupno	Žene	Dužina radnog staža																			
			Bez staža	Žene	Sa stažom	Žene	Do 1g	Žene	Preko 1do2g	Žene	Preko 2do3g	Žene	Preko 3do5g	Žene	Preko 5do 10g	Žene	Preko 10do20g	Žene	Preko 20do30g	Žene	Preko 30g	Žene
2018.	7.981	4.820	3.452	2.118	4.529	2.702	1.187	744	521	336	330	223	480	330	659	437	678	419	557	172	117	41
2019.	7.230	4.385	3.060	1.879	4.170	2.506	1.070	672	493	330	320	223	463	313	625	404	632	375	474	149	93	40
VI 2020.	8.268	4.966	3.076	1.912	5.192	3.054	1.245	767	645	404	413	274	610	391	815	499	822	489	530	185	112	45

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Blizu 30% nezaposlenih sa radnim stažom ima radni staž duži od 10 godina, dok je na drugoj strani učešće nezaposlenih sa radnim stažom kraćim od godinu dana 15,1% (VI 2020). Više od trećine nezaposlenih (35,4%) sa radnim stažom ima staž kraći od tri godine.

Starosna struktura

Tabela 15: Nezaposlena lica prema godinama starosti na evidenciji ZZZCG (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)

	Ukupno	Žene	Godine starosti											
			Do18g	ž	Preko 18 do25g	ž	Preko 25 do30g	ž	Preko 30 do40g	ž	Preko 40 do50g	ž	Preko 50g	ž
2018.	7.980	4.819	53	19	1.362	799	1.193	721	1.894	1.240	1.659	1.071	1.819	969
2019.	7.230	4.385	62	29	1.116	652	1.076	657	1.717	1.133	1.564	982	1.695	932
VI 2020.	8.268	4.966	66	37	897	514	1.130	672	2.176	1.379	1.929	1.195	2.070	1.169

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Sa stanovišta starosne strukture, petina ukupnog broja registrovanih nezaposlenih su mladi od 30 godina. Taj procenat se tokom prethodnih godina smanjivao. U 2018. je bio na nivou od 32,7%, da bi nakon pada od 1,5 procentnih poena u 2019. bio na nivou od 25,3% na kraju drugog kvartala 2020. godine. Nezaposlenost ispod 30. godine je u uporednom periodu VI 2020 u odnosu na 2018. smanjena za 19,7%. Sa stanovišta pola, nema značajnih razlika u pogledu nezaposlenosti mladih ispod 30 godina.

Sa druge strane, blizu polovine nezaposlenih su stariji od 40 godina, što predstavlja jedan od značajnih izazova lokalnog tržišta rada. U odnosu na ukupan broj, četvrtina su stariji od 50 godina. Među nezaposlenim ženama 14,1% su nezaposlene žene iznad 50 godina.

Lica sa invaliditetom

Na evidenciji u biroima rada Podgorica i Golubovci, na kraju drugog kvartala 2020. je bilo prijavljeno 881 nezaposleno lice sa invaliditetom. U odnosu na prethodni period, broj lica sa invaliditetom na evidenciji nezaposlenih je rastao (na kraju drugog kvartala 2020. u odnosu na 2018. isti je bio veći za 50,3%, a u odnosu na 2019. za 5,3%).

Dodatno, tokom posmatranog perioda učešće žena u ukupnom broju nezaposlenih lica sa invaliditetom je poraslo sa 49% koliko je iznosilo 2018. na 57% na kraju drugog kvartala 2020. godine. Skoro udvostručen rast ovog broja ukazuje na problem tržišta rada i potrebu za definisanjem mjera u pravcu aktivacije ove kategorije nezaposlenih. Dodatni izazov predstavlja obrazovna struktura nezaposlenih lica sa invaliditetom. Od ukupnog broja, blizu polovine (45,5%) su nekvalifikovani nezaposleni, dok je 50,9% srednjekvalifikovana radna snaga (VI 2020). Svega 3,6% su visokokvalifikovani nezaposleni (VI 2020). U odnosu na 2018. broj niskokvalifikovanih nezaposlenih lica sa invaliditetom je porastao za 41,2% na kraju šestog mjeseca 2020.

Tabela 16: Lica sa invaliditetom prijavljena na evidenciji (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)

	2018		2019		VI 2020	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Podgorica	586	287	837	480	881	502
Crna Gora	8.222	4.477	11.163	6.720	11.067	6.696

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Tri četvrtine ukupnog broja nezaposlenih lica sa invaliditetom koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih su stariji od 40 godina, dok je više od polovine (51,9%) ukupnog broja starije od 50 godina (učešće žena u ovoj kategoriji nezaposlenih je blizu 56%). Takva struktura nezaposlenih ukazuje na potrebu rješavanja slabosti lokalnog tržišta rada.

3.3 Programi i mjere Zavoda za zapošljavanje¹²

U cilju smanjenja broja nezaposlenih Zavod za zapošljavanje sprovodi niz politika i programa. Politike koje se u tom domenu sprovode se odnose na stručni tretman nezaposlenih, aktivne mjere zapošljavanja, profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, stručno osposobljavanje lica sa stečenim visokim obrazovanjem i drugo.

3.3.1 Stručni tretman nezaposlenih lica

Zavod za zapošljavanje vodi informativne razgovore i individualne intervjuje, organizuje informativno-motivacione seminare i priprema individualne planove zapošljavanja za nezaposlena lica u cilju njihovog efikasnijeg uključivanja na tržište rada.

¹² Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Tokom 2019. godine je sprovedeno 7.565 intervjuja sa nezaposlenim licima i 113 informativnih razgovora. Takođe, prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti¹³ pripremaju se i realizuju planovi zapošljavanja, tako da su biro rada Podgorica i Golubovci izradili 54.120 planova zapošljavanja za nezaposlena lica i realizovali 641 plan. U skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti¹⁴ utvrđuje se individualni plan zapošljavanja sa nezaposlenim licem u roku od 45 dana nakon prijave u evidenciju ZZZCG radi pripreme za zapošljavanje i aktivnog traženja zaposlenja. Dodatno, tokom 2019. je u informaciono-motivacioni seminar bilo uključeno 566 nezaposlenih lica.

3.3.2 Aktivne mjere zapošljavanja

Zavod za zapošljavanje Crne Gore organizuje za nezaposlena lica najviše sljedeće mjere aktivne politike zapošljavanja¹⁵:

- *Javni radovi*

Javni radovi se sprovode u saradnji sa ministarstvima, lokalnim upravama, javnim ustanovama, nevladinim sektorom, poslodavcima i drugim pravnim licima, kroz programe socijalne zaštite, ekološke, obrazovne, kulturne i druge slične programe utemeljene na društveno korisnom i neprofitabilnom radu koji na tržištu ne stvara nelojalnu konkurenciju.

- *Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih*

Programe obrazovanja i osposobljavanja odraslih Zavod za zapošljavanje realizuje u saradnji sa organizatorima obrazovanja odraslih, kroz programe sticanja stručnih kvalifikacija i programe sticanja ključnih vještina.

- *Osposobljavanje na radnom mjestu*

Program „Osposobljavanje za samostalan rad“ sprovodi se za nezaposlena lica sa stečenim srednjim obrazovanjem, bez radnog iskustva u nivou obrazovanja. Tokom uključanja u program učesnik je zaposlen na period do šest mjeseci.

Za nezaposlena lica sa nedostatkom praktičnih znanja i vještina organizuje se program „Osposobljavanje kod poslodavca“ u trajanju od tri mjeseca. Učesnici se osposobljavaju uz podršku mentora za samostalno obavljanje poslova određenih radnih mjesta, a tokom programa su takođe zaposleni.

- *Program „Stop sivoj ekonomiji“*

Program „Stop sivoj ekonomiji“ organizuje Zavod za zapošljavanje u saradnji sa Poreskom upravom, Upravom policije, Upravom za inspekcijske poslove i Upravom carina. Cilj programa je podrška mladima sa stečenim visokim obrazovanjem, do 30 godina života i sa radnim iskustvom u najkraćem trajanju od devet mjeseci u rješavanju problema nezaposlenosti podizanjem njihovih radnih kapaciteta, kao i podrška suzbijanju sive ekonomije na tržištu rada.

Tabela 17: Uključivanje nezaposlenih u aktivne mjere zapošljavanja (Biro rada Podgorica I Biro rada Golubovci)¹⁶

	Javni rad	Obrazovanje i osposobljavanje odraslih	Osposobljavanje za samostalan rad	Osposobljavanje za rad kod poslodavca	Ostali programi	Ukupno	% u odnosu na ukupan broj nezaposlenih
2019.	131	309	53	67	64	624	5,8
2018.	266	351	/	/	242	859	7,3
2017.	222	127	11	16	63	439	4,6

¹³ Usvojen 4. aprila 2019.godine

¹⁴ Usvojen 4. aprila 2019.godine

¹⁵ Opis mjera: Program rada ZZZCG za 2020. godinu

¹⁶ »Stop sivoj ekonomiji« 2016-2019; »Mladi su naš potencijal« 2016; »Osnaži me i uspješću« 2018.

2016.	201	179	16	44	43	483	7,1
-------	-----	-----	----	----	----	-----	-----

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2016-2019.

Tokom prethodnih godina, biro rada Podgorica i Golubovci su sproveli različite aktivne mjere zapošljavanja, među kojima se mogu izdvojiti javni radovi (uključujući projekat „Neka bude čisto“), obrazovanje i osposobljavanje odraslih, osposobljavanje lica za samostalni rad i za rad kod poslodavca, kao i drugi programi namijenjeni određenim ciljnim grupama koji su se sprovodili u određenim godinama, kao što su „Stop sivoj ekonomiji“, „Osnaži me i uspjeću“ i „Mladi su naš potencijal“.

U periodu od 2016. do 2019. broj nezaposlenih koji su obuhvaćeni aktivnim politikama zapošljavanja je varirao. U periodu od 2016. do 2017. je smanjen broj uključenih nezaposlenih u aktivne mjere zapošljavanja sa 483 na 439 ili 10%. Nakon što je broj nezaposlenih obuhvaćenih ovim mjerama zapošljavanja u 2018. skoro udvostručen, u 2019. je smanjen za 27,4% u odnosu na prethodnu godinu.

Najveći broj nezaposlenih je u 2019. godini uključen u program obrazovanja i osposobljavanja odraslih (49,5%). Sa druge strane, tokom 2016-2017. najveći broj nezaposlenih je bio uključen u programe javnih radova.

Preračunato na prosječan broj nezaposlenih u Glavnom gradu (prijavljenih na Biroima rada Podgorica i Golubovci), u 2019. godini, bilo je uključeno 5,8% svih nezaposlenih, što je manje u poređenju sa 2016. i 2018. godinom.

3.3.3 Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditetom

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom¹⁷, u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore organizovan je Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Fond se finansira iz sredstava koja su obezbijedena iz posebnog doprinosa, koji uplaćuju poslodavci koji nijesu ispunili propisanu kvotu pri zapošljavanju lica sa invaliditetom. Sredstva Fonda, shodno Zakonu mogu se koristiti za: mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije za nezaposlena i zaposlena lica sa invaliditetom, sufinansiranje posebnih organizacija za zapošljavanje, programe aktivne politike zapošljavanja u kojima učestvuju lica sa invaliditetom, subvencije, finansiranje grant šema i novčane pomoći za učesnike u mjerama profesionalne rehabilitacije¹⁸. Tokom 2019. godine u Podgorici je u mjere profesionalne rehabilitacije bilo uključeno 80 lica sa invaliditetom.

3.3.4 Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem

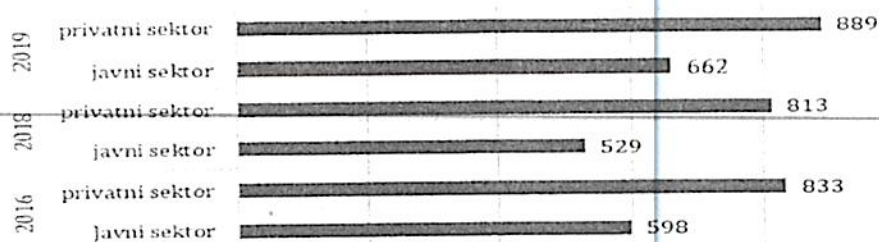
U periodu od 2016. do 2019. broj uključenih visokoškolaca u Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem je varirao. Nakon pada broja uključenih visokoškolaca u 2018. u odnosu na 2016. godinu sa 1.431 na 1.342 ili 6,2%, u 2019. godini je broj korisnika ovog Programa iznosio 1.551 što je za 15,6% više u odnosu na 2018. godinu.

Grafik 10: Stručno osposobljavanje lica sa stečenim visokim obrazovanjem, Podgorica

¹⁷“Službeni list CG”, br.49/2008, 73/2010, 39/2011 i 55/2016

¹⁸ Zavod za zapošljavanje Crne Gore (2019) Izvještaj o radu za 2019. godinu, str. 31.

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Sa stanovišta strukture zaposlenja, tokom posljednjih godina veći procenat visokoškolaca je našao zaposlenje na period od devet mjeseci u privatnom u odnosu na javni sektor (u 2018. je 60,6%, a u 2019. je 57,3% visokoškolaca bilo zaposleno u privatnom sektoru).

3.4 Tražnja radne snage

3.4.1 Slobodna radna mjesta

Tražnja radne snage najčešće se posmatra kroz prijavu slobodnih radnih mjesta na Birou rada u određenom periodu i zapošljavanja iz evidencije Biroa rada. Broj oglašanih slobodnih radnih mjesta na teritoriji Glavnog grada je u 2019. godini iznosio 7.994, što je značajno više u odnosu na prethodnu godinu, kada je taj broj iznosio 6.399. Taj rast broja oglašanih radnih mjesta od skoro 25% upućuje na intenzivniju privrednu aktivnost na teritoriji Glavnog grada. Ovaj rast je intenzivniji od rasta broja slobodnih radnih mjesta na nivou Crne Gore. U 2019. godini zabilježeno je povećanje slobodnih radnih mjesta za 10,14% u odnosu na 2018. godinu.

Dakle, Podgoricu karakteriše relativno visoka tražnja za radnom snagom, što je prije svega uslovljeno ubrzanim privrednim rastom.

Tabela 18: Slobodna radna mjesta 2018 i 2019. (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)

	SLOBODNA RADNA MJESTA		Indeks 2019:2018
	2018.	2019.	
Podgorica	6.399	7.994	124,92
Crna Gora	29.366	32.344	110,14

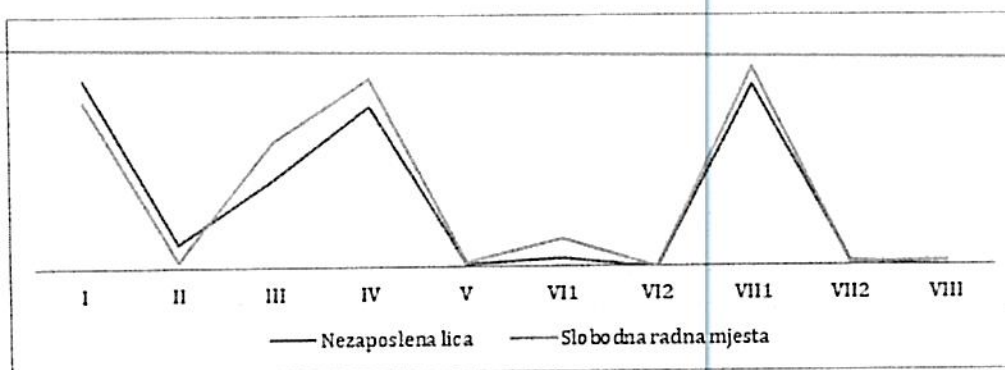
Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Rast oglašanih slobodnih radnih mjesta je u 2019. godini u značajnoj mjeri uzrokovan rastom tražnje za I stepenom stručne spreme, s obzirom na to da je broj oglašanih slobodnih radnih mjesta za ovim nivoom stručne spreme porastao za čak 46,5% u odnosu na 2018. godinu. Učešće slobodnih radnih mjesta za najmanje kvalifikovanom radnom snagom u ukupnom broju oglašanih slobodnih radnih mjesta u Glavnom gradu je poraslo sa 19,5% iz 2018. godine na 22,8% u 2019. godini.

Dodatno, značajan rast oglašanih radnih mjesta je zabilježen kod III stepena stručne spreme. Naime, taj rast je u 2019. godini iznosio 57,6%. Učešće broja oglašanih slobodnih radnih mjesta za III stepenom u ukupnom broju slobodnih radnih mjesta je poraslo sa 13,7% (2018) na 17,3% (2019)

Sa druge strane, tražnja za visokoškolcima (VIII stepen) je porasla u 2019. godini za skromnih 3,8%, dok je učešće slobodnih radnih mjesta za tim nivoom stručne spreme u ukupnom broju oglašanih radnih mjesta palo u odnosu na 2018. godinu sa 33,1% na 27,5%.

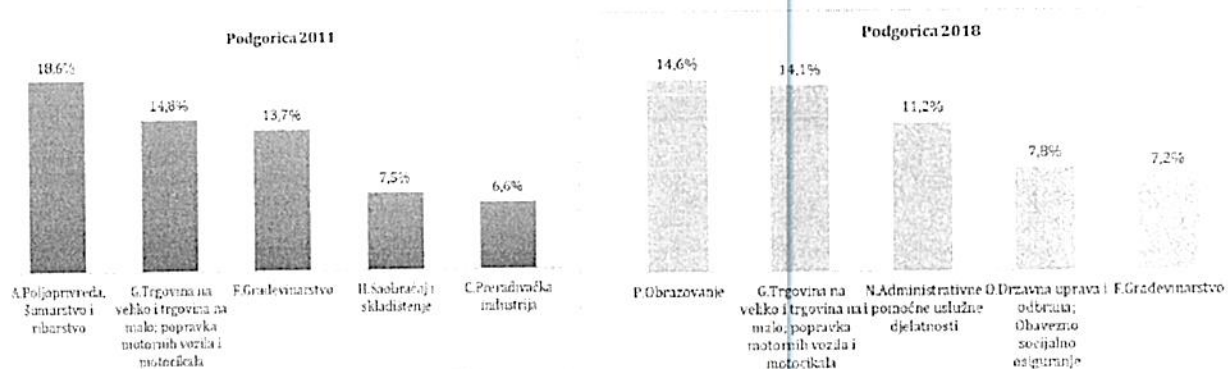
Grafik 11: Nezaposlena lica i oglašena slobodna radna mjesta prema stepenu stručne spreme, 2019. (Biro rada Podgorica i Biro rada Golubovci)



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Uprkos značajnom smanjenju učešća u ukupnom broju oglašanih slobodnih radnih mjesta na teritoriji Glavnog grada, tokom 2019. godine je i dalje najviše bila zastupljena tražnja za licima sa visokim VII-1 stepenom obrazovanja. Takođe, odnos broja nezaposlenih lica odgovarajuće stručne spreme i broja oglašanih radnih mjesta sa tom stručnom spremom ukazuje na to da je na svim nivoima obrazovanja, osim I i II stepena stručne spreme, tražnja za radnom snagom veća od ponude. Sa druge strane, veći broj nezaposlenih lica sa nižim nivoom obrazovanja u odnosu na broj oglašanih radnih mjesta ukazuje na nepovoljan položaj ove kategorije na tržištu rada.

Grafik 12: Oglašena radna mjesta prema djelatnostima, 2011. i 2018.



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Posmatrano po djelatnostima, u strukturi oglašanih radnih mjesta došlo je do značajnih promjena u odnosu na 2011. godinu. Tako u 2018. godini najveće učešće ima sektor Obrazovanja (14,6% ukupno oglašanih slobodnih radnih mjesta), dok je u 2011. godini to mjesto pripadalo sektoru Poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (18,6%). Ovo upućuje na značajnu promjenu strukture privrede u posmatranom periodu. Na drugom mjestu je sa sličnim učešćem u ukupnom broju oglašanih radnih mjesta i 2011 i 2018. godine sektor Trgovina na veliko i trgovina na malo i popravka motornih vozila sa 14,8%, odnosno 14,1%. Takođe, učešće oglašanih slobodnih radnih mjesta u sektoru Građevinarstva je sa 13,7% (2011. godine) palo na 7,2% (2018. godine). Takođe, sve veći broj oglašanih radnih mjesta je u sektoru Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (11,2% svih slobodnih radnih mjesta u 2018. godini).

3.4.2 Zapošljavanje nezaposlenih lica iz evidencije

U 2019. godini zaposlilo se 3.430 lica sa evidencije, među kojima je 2.108 ili 61,5% žena. Dok se u Crnoj Gori ukupno iz evidencije Zavoda za zapošljavanje u 2019. godini zaposlilo 36,3%

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

prosječnog broja nezaposlenih lica, u Podgorici se zaposlilo 47,4% prosječnog broja nezaposlenih prijavljenih u toj godini na evidenciji Biroa rada.

Tabela 19: Zapošljavanje, 2018. i 2019. godine

	UKUPNO		Indeks 2019:2018
	2018.	2019.	
Podgorica	4.080	3.430	84,1
Crna Gora	15.360	13.314	84,0

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Ovo ukazuje na znatno dinamičnije tržište rada u Glavnom gradu u odnosu na ostatak Crne Gore, ali i na efikasnost politika zapošljavanja, pogotovo u pogledu zapošljavanja žena koje predstavljaju 61,5% svih zaposlenih iz evidencije Zavoda za zapošljavanje u Glavnom gradu. Ipak, ukupan broj zaposlenih u 2019. godini je niži u odnosu na broj zaposlenih u 2018. godini, za preko 15%, što je gotovo istovjetan učinak sa učinkom na nivou Crne Gore.

Tabela 20: Zaposlena i nezaposlena lica i oglašena slobodna radna mjesta u 2019. godini

Stepen stručne spreme	I	II	III	IV	V	VI1	VI2	VII1	VII2	VIII	Ukupno
Zaposlena lica	312	66	331	1.112	37	58	1	1.435	77	1	3.430
Nezaposlena lica	2.066	263	967	1.767	37	85	0	1.990	52	3	7.230
Slobodna radna mjesta	1.826	65	1.384	2.071	58	309	0	2.197	28	56	7.994

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Među licima koja su se zaposlila u 2019. godini preovladuju lica sa VII1 stepenom stručne spreme (41,8% ukupno zaposlenih). Broj zaposlenih lica sa ovim stepenom stručne spreme iznosi čak 72,1% ukupnog broja nezaposlenih lica sa istom stručnom spremom. Po broju zaposlenih slijede lica sa IV stepenom stručne spreme (32,4% ukupno zaposlenih iz Glavnog grada). Zapošljavanje ovih lica u odnosu na ukupan broj nezaposlenih lica sa istom stručnom spremom je takođe visoko i iznosi 62,9%. Najniži procenat zapošljavanja u odnosu na broj nezaposlenih je kod lica sa najnižim nivoom stručne spreme (svega 15,1% za lica sa I stepenom stručne spreme).

3.4.3 Sezonsko zapošljavanje

U Podgorici je tokom 2019. godine bilo zaposleno ukupno 1.900 osoba na sezonskim poslovima. Sezonsko zapošljavanje je u posmatranom periodu od 2016. godine bilježilo rast. U odnosu na 2016. godinu sezonsko zapošljavanje je poraslo skoro 2,9 puta u 2019. godini. Međutim, u 2020. usljed nepovoljnih ekonomskih kretanja, naročito u sektoru turizma, broj lica uključenih u sezonsko zapošljavanje je na kraju drugog kvartala 2020. iznosio 108, što je višestruko manje u odnosu na 2019. godinu.

Tabela 21: Sezonsko zapošljavanje

	2016.	2018.	2019.	VI 2020.
Podgorica	654	810	1.900	108
Crna Gora	9.551	9.229	11.855	3.081
% od ukupnog broja	6,8	8,8	16,0	3,5

Izvor: Zavod za zapošljavanje, Izvještaji o radu 2016-2019.

U odnosu na 2016. učešće uključenih nezaposlenih u sezonskim poslovima u odnosu na ukupan broj nezaposlenih je poraslo sa 6,8% na 16%. S druge strane, u 2020. ovaj procenat je značajno smanjen, tako da je na kraju šestog mjeseca 2020. bio na nivou od 3,5%.

3.5 Tražnja u pogledu znanja i vještina

3.5.1 Deficitarna i suficitarna zanimanja na evidenciji ZZZCG Podgorica¹⁹

Deficitarnost zanimanja je kompleksna kategorija i ona se mora razmatrati sa aspekta određenog jaza između znanja i vještina koje nezaposleni sa određenim zanimanjima posjeduju i znanja i vještina koje traže poslodavci, i kao takvu nije je jednostavno definisati i izdvojiti određena zanimanja kao deficitarna. Određena zanimanja, posebno u ugostiteljstvu i turizmu, saobraćaju i ličnim uslugama, mogu biti deficitarna u određenom dijelu države (primorski region) i u određenom periodu (ljetnji), a da su ta ista zanimanja suficitarna u ostalim djelovima Crne Gore i u ostalim periodima godine. Isto tako, dešava se da poslodavci za određena zanimanja traže znanja i vještine koje nezaposleni sa tim zanimanjima ne posjeduju, odnosno razlog deficitarnosti je u nedovoljnoj stručnoj osposobljenosti stečenom tokom školovanja za sve veću zahtjevnost radnih mjesta, kako u proizvodnim, tako i u uslužnim djelatnostima.

Sam podatak o broju nezaposlenih lica sa određenim zanimanjem ne govori o položaju tog zanimanja na tržištu rada, odnosno, na osnovu samo tog podatka ne može se zaključiti da li je nezaposlenih lica sa određenim zanimanjem mnogo ili malo. Da bi utvrdili položaj nekog zanimanja ili grupe zanimanja na tržištu rada potrebno je uporediti broj nezaposlenih sa tražnjom za tim zanimanjem i zapošljavanjem lica sa evidencije Zavoda za zapošljavanje sa tim zanimanjem.

Na tržištu rada Crne Gore je u vidu ponude, tražnje i zapošljavanja u prethodnih nekoliko godina, bilo prisutno oko 1.700 zanimanja sistematizovanih u 70 grupa zanimanja odnosno područja rada. Za potrebe izrade istraživanja deficitarnosti i suficitarnosti zanimanja u Podgorici korišćeni su podaci o ponudi, tražnji i zapošljavanju u 2019. godini i prvoj polovini 2020. godine.

Na analizu deficitarnosti zanimanja u značajnoj mjeri utiče i *neraspoređena tražnja* koja predstavlja slobodna radna mjesta koja su oglašili poslodavci, ali koju nijesu precizno definisali. Naime, poslodavci prilikom oglašavanja slobodnih radnih mjesta u određenom/značajnom broju slučajeva, pružajući sebi slobodu u odlučivanju koju daje zakon, slobodna radna mjesta ne definišu na nivou konkretnih zanimanja već na nivou grupe zanimanja (npr. oglašavaju slobodno radno mjesto »VSS društveni smjer« i na to radno mjesto mogu zaposliti nezaposleno lice sa visokom stručnom spremom, a koje je diplomirani ekonomista, diplomirani pravnik, diplomirani sociolog).

Deficitarna zanimanja

Stepen stručne spreme	2019. godina	2020. godina
III.	- Kelneri (najveća potražnja)	
IV.	- Medicinari (zdravstveni tehničari-najveća potražnja)	- Medicinska sestra
VII.	- Nastavnici prirodno-matematičke struke; Elektroničari; Informatičari i statističari	- Nastavnici prirodno-matematičke struke; Elektroničari - Najveća potražnja: dipl. ekonomista

Suficitarna zanimanja – grupe zanimanja

Stepen stručne spreme	2019. godina	2020. godina
III.	- Trgovci (prodavci); Obradivači metala;	- Trgovci; Zanimanja ugostiteljstva i

¹⁹ Informaciju pripremili su predstavnici ZZZCG Područna jedinica Podgorica

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

	Frizeri za žene; Mehaničari i mašinsti (automehaničar); Proizvođači odjeće (šivač konfekcije), Obradivači metala (Bravari, metalostrugari) Elektromehaničari (autoelektričar); Građevinari, Administrator	turizma, zanimanja ličnih usluga (frizer za žene); Mehaničari i mašinsti; Proizvođači odjeće; Elektromehaničari; Administrator; Građevinari; Zanimanja završnih građ. radova; Monteri i instalateri u mašinstvu; itd.
	- Zanimanja za koja nije bilo potražnje, npr. Zanimanja završnih građevinskih radova, Metalurzi, Hemičari, Tekstilci	- Zanimanja za koja nije bilo potražnje: Hemičari, Tekstilci, itd.
IV.	- Ekonomisti; Trgovci; Društveno-humanistička zanimanja, Hemičari, Građevinari, Zanimanja drumskog saobraćaja; Elektroenergetičari, Mehaničari i mašinsti; Mašinski konstruktori i projektanti, itd. - Zanimanja za koja nije bilo potražnje, npr. Prerađivači i obradivači drveta; Prerađivači hrane i pica; Administrator, Proizvođači odjeće; Scenski umjetnici; Proizvođači bilja,	- Trgovci; Zanimanja ugostiteljstva i turizma (turistički tehničar); Društveno-humanistička zanimanja; Gimnazijski maturant; Hemičari; Zanimanja drumskog saobraćaja; Pravnici; Građevinari; Mehaničari i mašinsti; Zanimanja telekomunikacije; Zanimanja računarske tehnike, Elektromehaničar; Mašinski tehnolozi; Farmaceuti, itd
VII.	- Menadžeri i organizatori; Pravnici, Ekonomisti; Društveno-humanistička zanimanja; Zanimanja odbrane, bezbjednosti i zaštite; Vaspitači i nastavnici društveno-humanističke oblasti; Prirodno-matematička zanimanja; Zanimanja ugostiteljstva i turizma; Zanimanja računarske tehnike; Likovni umjetnici, itd.	- Trgovci; Hemičari; Mašinski konstruktori i projektanti; Metalurzi, Stočari I živinari, Elektroenergetičari

3.5.2 Potrebe poslodavaca u djelatnosti trgovine

Kako bi se prikupili podaci i informacije o potrebama poslodavaca u Podgorici, Sekretarijat za preduzetništvo Gradske uprave vodio je proces konsultacija sa 15 poslodavaca, uglavnom iz djelatnosti trgovine, sa većim brojem radnika. Zbog pandemije, poslodavci su uspjeli da sačuvaju radna mjesta za stalno zaposlene, dok je potražnja za sezonskim radnicima prepolovljena. Poslodavci su orijentisani na domaću radnu snagu a i strance sa stalnim prebivalištem. Dokvalifikacije i obuke koriste kao mjere da se nadomijesti nedostatak kvalitetne radne snage. Većina radne snage konsultovanih poslodavaca (oko 70%) su žene: prodavačice, kasirke, spremačice, dok su muškarci najčešće magacioneri, mesari, kuvari, pekari, slastičari, konobari. Od ovih zanimanja u deficitu su mesari, dok je za ostale u velikom broju slučajeva neophodna dodatna obuka, jer praktična znanja i vještine koje posjeduju nezaposlena lica nijesu na dovoljno visokom nivou.

Svi konsultovani poslodavci su iskazali interesovanje da ulažu u obrazovanje kandidata i zaposlenih, a neki od njih već imaju opredijeljena finansijska sredstva za tu svrhu. Dodatno, neki poslodavci ulažu u ljudske resurse dugoročno, te daju mogućnost napredovanja zaposlenima koji se obrazuju i usavršavaju.

Što se tiče očekivanja od novih radnika, poslodavci najčešće navode motivisanost, tačnost, znanje, radno iskustvo, efikasnost na radu, dobro upravljanje vremenom i spremnost za timski rad. Dodatno, poslodavcima je važno da kandidati imaju sposobnost prilagođavanja promjenama, inovativnost i vještine rješavanja problema. Takođe poslodavci u tom sektoru djelatnosti poseban značaj daju i ličnom izgledu u smislu urednosti kandidata i propisnog poslovnog odjevanja. Pružanje finansijske podrške za obrazovanje i zapošljavanje, kao i spremnost kandidata da uče i rade bi dodatno motivisala poslodavce da se aktivno uključe u ovakve mjere.

3.5.3 Znanja i vještine koji su potrebni s aspekta daljeg socio-ekonomskog razvoja Glavnog grada

Što se tiče znanja i vještina koji bi mogli doprinijeti bržem postizanju strateških ciljeva Glavnog grada Podgorice, predstavnici lokalnog partnerstva za zapošljavanje su naveli da će značajnu ulogu odigrati prvi *Naučno tehnološki park*, čija je gradnja započela u junu 2020. godine. Stavljanje u funkciju tehnološkog parka pretpostavljaće okupljanje firmi koje se bave sofisticiranim proizvodima i uslugama, pokretanje naučne laboratorije, te biznis inkubatora.

Takođe, očekuje se da će potražnju za novim znanjima i vještinama stimulisati i nedavno donesene mjere lokalne uprave za poboljšanje poslovnog ambijenta, koje se odnose na uspostavljanje biznis zona i davanje u zakup poljoprivrednog zemljišta po povoljnim uslovima.

Informaciono-komunikacione tehnologije (ICT) u Crnoj Gori su postale neophodne i prisutne u svim drugim prioritetnim oblastima razvoja, kao i svim privrednim i društvenim aspektima života, pri čemu je prepoznata tendencija rasta ovog sektora. ICT se razvija u kontekstu unapređivanja informacionih sistema u javnim upravama, obrazovanju, industriji i zdravstvu, a sve u skladu sa savremenim tehnološkim trendovima i konceptom Industrija 4.0. Posljednjih godina na tržištu Informacionih tehnologija (IT) javlja se sve veći broj malih kompanija koje se bave razvojem softvera i softverskih proizvoda, kao i samozaposlenih softver inženjera, „freelancera“, menadžera digitalnih projekata, menadžera digitalnog marketinga, dizajnera i ostalih profila, koji nalaze angažovanje na globalnom IT tržištu. Softversko inženjerstvo je već doživjelo značajan razvoj i počelo da se izdvaja kao zasebna privredna grana koja nije limitirana mogućnostima domaćeg tržišta. U Crnoj Gori postoje visokoobrazovne institucije na državnom i na privatnim univerzitetima koje edukuju ICT kadrove u oblasti softverskog inženjerstva.²⁰ U pogledu informaciono-komunikacione tehnologije vizija Crne Gore određena Strategijom pametne specijalizacije Crne Gore 2019-2024. je „Digitalna Crna Gora sa primjenom naprednih ICT rješenja u svim granama privrede i razvijenom informatičkom svijesću, koja omogućava dinamičan i proaktivni pristup novim i inovativnim tehnologijama“. Ciljevi sektora su (i) Razvoj e-infrastrukture i preduzetništva i (ii) Promocija digitalne ekonomije.

Na nedostatak kadrova u IT oblasti ukazuje i istraživanje „Deficitarna ICT zanimanja“ koje je u 2020. godini sprovedla Privredna komora Crne Gore u saradnji sa DEV CLUB zajednicom programera. Naime, čak 86,5% poslodavaca uključenih u istraživanje iskazalo je potrebu za upošljavanjem IT kadrova, a poteškoće u nalaženju kvalitetnog IT kadra ima 55,6% kompanija van ICT sektora poslovanja.

Dodatno, ova analiza Privredne komore Crne Gore takođe je pokazala koja znanja i vještine su potrebni zaposlenima u ICT sektoru poslovanja, a mogućnost sticanja tih znanja i vještina potrebno je kroz mjere aktivne politike zapošljavanja omogućiti i nezaposlenim licima, koja traže zaposlenje u tom sektoru u Podgorici.

Jedan od prioriteta Strateškog plana razvoja Glavnog grada je Razvoj pametnog grada (Smart City), nove tehnologije i rast proizvodnje, a to posljedično zahtjeva i povećanje ulaganja u ICT kompetencije prvenstveno kod radne snage ali i ukupnog stanovništva grada.

3.6 Ponuda obrazovanja i osposobljavanja odraslih u opštini

Učenje i obrazovanje odraslih predstavljaju značajnu komponentu procesa cjeloživotnog učenja koje objedinjuje različite oblike i programe formalnog obrazovanja, neformalnog, informalnog i samousmjerenog učenja (Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2015-2025).

Strategija obrazovanja odraslih definiše sljedeće prioritetne ciljeve:

²⁰ Strategija pametne specijalizacije Crne Gore 2019-2024

- Povećati socijalnu uključenost odraslih građana kroz aktivnosti cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
- Unapređivati znanja, vještine i kompetencije odraslih za zapošljivost, mobilnost na tržištu rada i konkurentnost;
- Povećati kompetencije zaposlenih u cilju postizanja bržeg privrednog rasta;
- Uspostaviti sistem osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih;
- Obezbijediti fleksibilan i održiv sistem obrazovanja odraslih.

U posljednjim godinama u Crnoj Gori je vidljiv napredak u ovoj oblasti kako u pogledu usvajanja novih programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije tako i za sticanje i unapređenje ključnih kompetencija. Takođe, značajno se povećao broj licenciranih organizatora obrazovanja u Crnoj Gori, naročito u Podgorici.

LICENCIRANI ORGANIZATORI OBRAZOVANJA ODRASLIH U PODGORICI²¹

Prema podacima Ministarstva prosvjete u Podgorici ima **49 licenciranih organizatora** obrazovanja odraslih koji sprovode **230 programa obuka**.

Pored akreditovanih programa obrazovanja odraslih, koje sprovode licencirani organizatori obrazovanja, na teritoriji Glavnog grada Podgorica se odvija značajan broj neformalnih obuka koje organizuju poslodavci, nevladine organizacije i drugi akteri. Podaci o tim programima i ukupnom broju uključenih odraslih u Podgorici za sada nijesu na raspolaganju.

CENTAR KOMPETENCIJA PODGORICA

Centar kompetencija Podgorica uspostavljen je u okviru programa INTERREG IPA CBC Hrvatska – Bosna i Hercegovina – Crna Gora 2014-2020. u decembru 2018. godine sa ciljem obezbjeđivanja uslova za obuke, treninge, organizaciju seminara, a sve u cilju ublažavanja posljedica nedovoljne zaposlenosti u glavnom gradu – prije svega mladih i žena.

Centar pruža podršku razvoju mikro, malih i srednjih preduzeća (MMSP), kroz aktivnosti koje uključuju organizaciju obuka i mentorskih programa za MMSP i nezaposlene mlade osobe u oblasti razvoja poslovnih kompetencija, te uvođenja novih tehnologija i inovativnih rješenja u poslovanje (putem pametnih programa saradnje). Na taj način, Centar pomaže jačanju preduzetništva i malog i srednjeg biznisa, a kod mladih osoba podstiče kreativan prisup razvoju poslovnih ideja.²²

3.7 Socijalna inkluzija i socijalna isključenost

Pojam socijalne inkluzije ili socijalne isključenosti razmatra se kroz proces interakcije između pojedinca i njegovog/njezinog društvenog, pravnog i ekonomskog okruženja tokom kojeg se identifikuju konkretne prepreke za učešće i uključivanje, kao što su institucionalne prepreke (diskriminacija, nedostatak infrastrukture, nepostojanje/ ograničenost usluga), prepreke na nivou zajednice (marginalizacija) i lične prepreke (nedostatak obrazovanja, obuke i vještina).

Socijalna isključenost često je povezana sa siromaštvom. Siromaštvo je takođe višedimenzionalan fenomen koji se najčešće vezuje za nedostatak finansijskih sredstava ("monetarno siromaštvo") kako bi se zadovoljio određeni nivo osnovnih životnih potreba ("linija siromaštva").²³ Prema Anketi o dohotku i uslovima života za 2019 (MONSTAT), čak 45,5% nezaposlenih lica u Crnoj Gori izloženo je riziku od siromaštva.

²¹ <https://mps.gov.me/rubrike/obrazovanje-odraslih>

²² <https://centrikom.org/crnagora/>

²³ Statistika dohotka i uslova života, MONSTAT, 2018

Glavni grad Podgorica ima bogat strateški okvir za socijalnu inkluziju i smanjenje siromaštva, kojeg sačinjavaju Lokalni plan za unapređenje socijalne inkluzije i razvoj usluga socijalne i dječje zaštite 2020-2023; Akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti; Akcioni plan za mlade; Strateški plan razvoja Glavnog grada Podgorica.

U cilju obezbjeđenja što kvalitetnije zaštite građana Podgorice koji se nalaze u stanju socijalne potrebe, Sekretarijat za socijalno staranje Glavnog grada obezbjeđuje sljedeće vidove zaštite: pomoć i njega u kući, jednokratna pomoć, besplatni dnevni obrok, stanovanje uz podršku, kao i oblike dječje zaštite: poklon-paketi za novorođenčad, novčana pomoć za kupovinu udžbenika i školskog pribora i besplatni odmor i rekreacija. Briga o sugrađanima treće životne dobi obezbjeđivala se kroz realizaciju programa pomoći i njege u kući. Ovu vrstu pomoći, posredstvom Sekretarijata za socijalno staranje ostvarivalo je u svakom momentu više od 100 starih lica. Takođe, Kancelarija za prevenciju narkomanije, koja djeluje u okviru Sekretarijata za socijalno staranje, kontinuirano realizuje promotivno-edukativne aktivnosti o štetnosti opojnih droga namijenjene djeci, mladima i njihovim roditeljima.²⁴

Centar za kompetencije je prepoznat kao značajan resurs opštine za obrazovanje i osposobljavanje, a u narednom periodu je potrebno sprovesti dodatne aktivnosti informisanja relevantnih organizacija kako bi se kapaciteti centra stavili na raspolaganje za sticanje znanja i vještina što većem broju ranjivih grupa.

Prema mišljenju članova lokalnog partnerstva za zapošljavanje postoje značajne nejednakosti između lica koja žive u gradskom jezgru i u ruralnim područjima, naročito po pitanju rodne ravnopravnosti. Radi boljeg uvida u realno stanje i preciznijeg targetiranja, potrebno je dalje raščlaniti podatke po polu, tipu naselja u kojem korisnici žive i drugim kriterijuma od značaja za planiranje adekvatnih mjera podrške.

Pojedini aspekti tradicionalnog društvenog okvira predstavljaju barijeru za puno uključenje grupa u nepovoljnom položaju na tržište rada. Ovo se odnosi na stavove i predrasude kako poslodavaca tako i samih predstavnika ranjivih grupa (npr. u određenim zajednicama se i dalje smatra da žena ne treba da se obrazuje, radi ili nasljeđuje imovinu ravnopravno sa muškim članovima porodice).

Prilikom prijavljivanja za različite mjere podrške, potencijalni korisnici iz ranjivih grupa su često obeshabreni zahtjevnim procedurama, te je potrebno nastaviti sa njihovim pojednostavljivanjem i uklanjanjem drugih administrativnih barijera na lokalnom nivou, kao i organizovanjem efikasnije tehnično-administrativne pomoći ovim grupama.

Potrebno je dodatno istražiti položaj manjina i drugih specifičnih grupa na tržištu rada, kako bi se osiguralo da aktivne mjere zapošljavanja budu dostupne svima.

3.7.1 Korisnici socijalne zaštite

Tabela 15: Korisnici prava do MOP (materijalno obezbeđenje porodice)

²⁴ Strateški plan razvoja Glavnog grada Podgorica 2019-2024

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

	MATERIJALNO OBEZBJEĐENJE PORODICE								Broj članova porodice korisnika MOP-a/ukupno stanovništvo			
	2011.		2016.		2018.		2019.		2011.	2016.	2018.	2019.
	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova				
Podgorica	2.863	9.201	1.989	6.261	2.032	6.712	1.676	5.578	4,9	3,2	3,4	2,9
Središnji region	5.255	16.394	3.784	11.533	3.805	12.285	3.541	11.450	5,6	3,8	4,1	3,8
Crna Gora	14.636	42.879	8.961	26.873	9.319	31.066	8.777	29.470	6,9	4,3	5,0	4,7

Izvor: Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Broj korisnika MOP se u Podgorici u periodu 2011 do 2019 značajno smanjio. Broj porodica u 2011. godini iznosio je 2.863 a u 2019. godini 1676 što predstavlja smanjenje za 41,5%. U istom periodu broj članova porodica smanjio se sa 9.201 u 2011. na 5.578 u 2019. Godini, što predstavlja smanjenje za 39,4%.

Broj članova - korisnika MOP na ukupno stanovništvo iznosio je 2,9 u 2019. godini što je manje od prosjeka u Središnjem regionu (3,8) i ukupno Crne Gore (4,7).

3.7.2 Grupe u nepovoljnom položaju na tržištu rada Podgorice

Na osnovu analize podataka prikupljenih iz sekundarnih izvora informacija i poznavanja situacije na lokalnom tržištu rada članovi lokalnog partnerstva za zapošljavanje odredili su grupe koje su u najnepovoljnijem položaju na lokalnom tržištu rada.

- Romi i Egipćani, naročito žene;
- Lica sa invaliditetom;
- Manje obrazovana nezaposlena lica, naročito žene, lica starosti preko 50 godina (naročito 50 - 55), dugoročno nezaposlena lica;
- Korisnici MOP-a;
- Manjine;
- Nezaposlena lica bez radnog staža, naročito niskokvalifikovani;
- Žene, prvenstveno žrtve nasilja i samohrane majke;
- Korisnici psihoaktivnih supstanci;
- Bivši zatvorenici.

Navedene grupe treba uzeti u obzir pri kreiranju i sprovođenju mjera aktivne politike zapošljavanja.

3.8 Zaključak

Podgorica, kao glavni grad, predstavlja administrativni i privredni centar Crne Gore. Demografsku sliku karakteriše rast broja stanovnika uz pozitivan prirodni priraštaj i stalne imigracije stanovništva iz ostalih djelova Crne Gore, posebno iz Sjevernog regiona. Priliv mladog stanovništva daje velike prednosti i potencijal za ekonomski razvoj grada. Takođe, bogati privredni potencijali predstavljaju značajan faktor razvoja.

Tokom prethodnog perioda, broj zaposlenih u Podgorici je bilježio stalan rast, tako da je broj zaposlenih u 2019. bio na nivou od 93.762, što predstavlja nešto ispod polovine ukupne zaposlenosti u Crnoj Gori. Međutim, u strukturi zaposlenosti sa stanovišta sektora djelatnosti, dominira trgovina.

Nedovoljna diversifikovanost privrede u pogledu zapošljavanja može predstavljati ograničavajući faktor u poboljšanju stanja na lokalnom tržištu rada. Dominantan broj zaposlenih u sektoru

trgovine, pomoćnim uslužnim djelatnostima i građevinarstvu su uticali na neznatan nominalni rast zarada u desetogodišnjem periodu.

Povoljna ekonomska kretanja i pozitivni trendovi na tržištu rada su uticali na smanjenje nezaposlenosti tokom perioda od 2017. do 2019. godine. Ukupan broj nezaposlenih je u 2019. bio na nivou od 7.230. Međutim, iako je lokalno tržište rada dinamično i ima brojne prednosti i značajan potencijal, Podgorica je takođe suočena sa brojnim izazovima tržišta rada. Prije svega, zabilježeno je značajnije učešće žena u ukupnoj nezaposlenosti (ali i dugoročnoj nezaposlenosti) što ukazuje na potrebu kreiranja i sprovođenja politika i programa u cilju povećanja zapošljivosti ove kategorije nezaposlenih. Takođe, tržište rada karakteriše visoko učešće niskokvalifikovanih nezaposlenih u ukupnoj nezaposlenosti, što predstavlja jedan od značajnih problema i izazova.

Nedovoljna tražnja za takvim profilima nezaposlenih nameće potrebu definisanja mjera zapošljavanja u cilju osposobljavanja i sticanja dodatnih vještina i znanja koja su tražena na tržištu. Sa stanovišta obrazovne strukture, izazov predstavljaju i visokoobrazovani, jer tržište rada nije u stanju da apsorbira priliv visokoobrazovanog kadra.

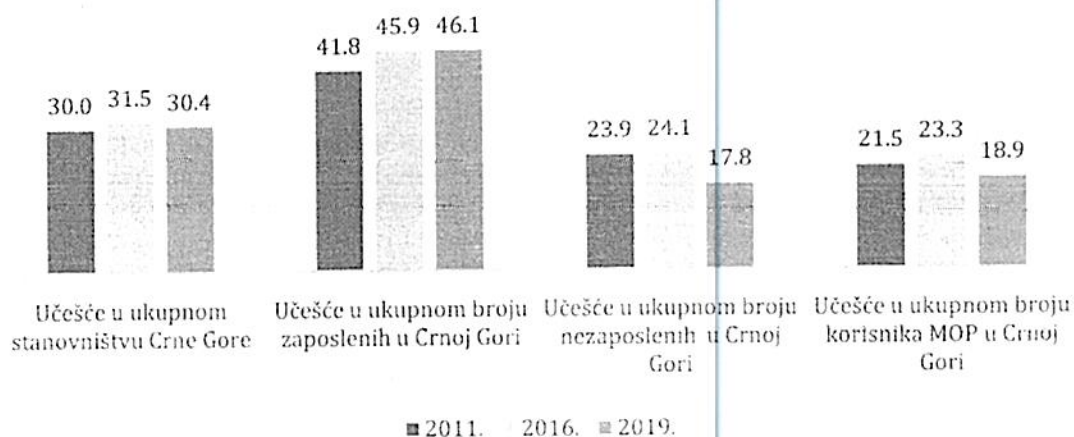
Od ukupnog broja nezaposlenih u Podgorici, više od 40% je bez radnog staža. Više od četvrtine ukupne nezaposlenosti su mladi ispod 30 godina, dok je isti procenat starijih od 50 godina. U tom smislu je neophodno definisanje politika za različite kategorije nezaposlenih, prilagodeno specifičnim grupama.

U cilju poboljšanja stanja na lokalnom tržištu rada, politike i mjere zapošljavanja bi trebalo usmjeriti na najosjetljivije grupe na tržištu rada, gdje je poseban akcenat potrebno staviti na nezaposlene žene, dugoročno nezaposlene, niskokvalifikovane, nezaposlene bez radnog staža i nezaposlene starije dobi kako bi se uključili na tržište rada. Pri tom je potrebno naglasiti da je za te grupe nezaposlenih potrebno inovirati nove pristupe i mjere aktivne politike zapošljavanja koje treba da targetiraju kako nedostatak adekvatnih znanja, vještina i često radnih navika, tako i njihove određene lične karakteristike, koje su najčešće i razlog neaktivnosti.

Podsticanje preduzetništva, uključujući socijalnog preduzetništva predstavlja jedan od značajnih programa u cilju radnog angažmana teže zapošljivih lica i smanjenja broja nezaposlenih.

Veću pažnju je u budućnosti potrebno posvetiti obrazovanju i usavršavanju radne snage, jer su znanja i vještine uslov socio-ekonomskog razvoja svake opštine. Glavnom gradu Podgorica su naročito potrebna vrhunska tehnološka znanja i ICT vještine, kao i zelenih vještina i kompetencija, da bi se strateški ciljevi opštine ostvarili. Prilika za inoviranje novih pristupa i novih programa nudi se u okviru EU-IPA programa.

Grafik 13: Odabrani indikatori za Glavni grad Podgorica u odnosu na Crnu Goru (2011-2019)



4. SWOT ANALIZA

Lokalno tržište rada zavisi od okruženja koje utiče na njegovo djelovanje. Da bi se identifikovale prednosti i slabosti (unutrašnje okruženje) i mogućnosti i prijetnje (spoljno okruženje) koje utiču na lokalno tržište rada i radnu snagu korištena je metoda SWOT analize.

U prvom koraku urađena je SWOT analiza funkcionisanja lokalnog tržišta rada. Ljudski kapital je jedan od najvažnijih faktora uticaja na dalji socio-ekonomski razvoj opštine. Ulogu i značaj kako cjeloživotnog učenja tako i obrazovanja odraslih za funkcionisanje tržišta rada prepoznala je i partnerska grupa za zapošljavanje Glavnog grada Podgorice.

Posebna pažnja posvećena je socijalnoj inkluziji na lokalnom tržištu rada sa ciljem da se putem SWOT analize stekne bolji uvid i razumijevanje situacije. To je preduslov za adekvatno targetiranje onih koji su u najnepovoljnijem položaju na lokalnom tržištu rada, kao i za kreiranje programa i mjera koje odgovaraju potrebama specifičnih ciljnih grupa.

Na kraju SWOT analize identifikovane su ključne šanse i prijedlozi za unapređenje zapošljavanja, obrazovanja odraslih i socijalne uključenosti i identifikovani ključni izazovi.

4.1 LOKALNO TRŽIŠTE RADA I RADNA SNAGA

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pozicija Glavnog grada kao društvenog, ekonomskog i političkog centra ▪ Geografska povezanost i dobra infrastruktura ▪ Edukovana radna snaga ▪ Adekvatna infrastruktura za obrazovanje odraslih ▪ Skoncentrisanost finansijskog kapitala ▪ Postojanje infrastrukture koja podržava razvoj biznisa ▪ Podrška preduzetništvu (Odluka o osnivanju biznis zona; finansijski podsticaji, savjetovanje, podrška u marketingu, organizacija besplatnog knjigovodstva-računovodstva, itd); podrška preduzetničkim klubovima u osnovnim školama ▪ Podrška ženskom preduzetništvu (Podsticaji za žensko preduzetništvo; Besplatno biznis savjetovalište za žene i mlade, Obuke) ▪ Formiran IPA tim, koji uspješno koristi sredstva od EU fondova ▪ Umrežene institucije socijalnog partnerstva, zajednička saradnja, projekti, sinergija ▪ Novi strateški plan razvoja Glavnog grada i definisani strateški prioriteti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nepovoljne unutrašnje migracije ▪ Neplanski rast grada ▪ Pad nataliteta ▪ Neformalna ekonomija ▪ Neusklađenost tržišta radne snage ▪ Nedovoljna razvijenost preduzetničkog duha /kulture ▪ Nedovoljna promocija potencijala za razvoj preduzetništva i dostupnih usluga koje pruža Glavni grad ▪ Neobjedinjene usluge (one stop shop) za osnivanje biznisa
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Online preduzetničko savjetovalište za žene i mlade ▪ IPA fondovi i drugi fondovi EU ▪ Biznis zone 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pandemiya ▪ Osjetljivost privrede na zatvaranje granica i usporavanje globalnog poslovanja ▪ Odlazak obrazovanih mladih ljudi
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poljoprivredna proizvodnja (kroz ustupanje zemljišta za uzgoj šumskog i ljekovitog bilja, organsku proizvodnju, kao i osnivanje klastera u proizvodnji hrane) ▪ Podrška nacionalnih institucija ▪ Digitalizacija i digitalna transformacija usluga (podstaknuta Covid -19 krizom) ▪ EU integracije ▪ Smanjenje opštinskih dažbina ▪ Priliv mladih, kvalitetnih, obrazovanih ljudi ▪ Turizam - potencijal za dalji razvoj ▪ Privlačenje stranih investitora (npr. kroz ekonomsko državljanstvo, organizaciju Foruma itd.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pad nataliteta

KLJUČNE RAZVOJNE ŠANSE ZA UNAPREĐENJE ZAPOŠLJAVANJA

1. Digitalizacija i razvoj IT kompetencija stanovništva
2. Biznis zone
3. Unapređenje preduzetništva i preduzetničko učenje

KLJUČNI IZAZOVI

- Nedostatak finansija
- Stavovi, predrasude mladih o zapošljavanju u privatnom sektoru
- Rodni stereotipi po pitanju izbora zanimanja i kompetencija, naročito vezano za žene u biznisu (mali broj žena u IT sektoru, podjela zanimanja na „muška“ i „ženska“ itd.)

4.2 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNE SNAGE U OPŠTINI

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uvode se nova zanimanja vođena tehnološkim razvojem ▪ Program „Stručno je ključno“ je povećao interesovanje za stručno i dualno obrazovanje i ponudu stručnog kadra (npr. kuvara) ▪ Povećane mogućnosti za obrazovanje ▪ Dostupni programi podrške za samozapošljavanje od strane lokalne uprave ▪ Podrška razvoju preduzetničkog duha i motivacije ▪ Aktivno učešće organizacija civilnog društva u realizaciji programa obrazovanja odraslih ▪ Uspješni primjeri javno-privatnih partnerstava (Centar kompetencija Podgorica osnovan u saradnji sa Unijom poslodavaca Crne Gore) ▪ Spremnost poslodavaca da ulažu u programe obrazovanja ▪ Administrativna podrška poslovnom ambijentu u opštini (Smart City Podgorica) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hiperprodukcija visokoškola sa znanjima i vještinama koje nijesu usklađene sa potrebama tržišta rada ▪ Kvalitet dostupnih programa obrazovanja ▪ Nedovoljno inovirani programi obrazovanja, u skladu sa tržištem rada i potrebama nezaposlenih i zaposlenih osoba ▪ Nedovoljno ulaganja u ključne kompetencije ▪ Nedostatak /slaba razmjena informacija: poslodavci ne dijele informacije a nezaposleni ih ne traže ▪ Preklapanje projekata i programa različitih organizatora obrazovanja
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promocija programa obrazovanja ▪ Bolja koordinacija projekata koji se bave obrazovanjem ▪ Mjere Vlade ▪ Različiti dostupni fondovi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pandemija ▪ Odliv radne snage
---	--

PRIJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE

1. Dalji rad Centra kompetencija, kroz njegovo korišćenje u punom kapacitetu;
2. Poboljšanje promocije i prilagođavanje komunikacijskih kanala specifičnim ciljnim grupama; rad na podizanju svijesti i motivacije za učenje.

KLJUČNI IZAZOVI

- Pandemija.

4.3 SOCIJALNA INKLUZIJA/SOCIJALNA ISKLJUČENOST NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strateški okvir (Lokalni plan za unapređenje socijalne inkluzije i razvoj usluga socijalne i dječje zaštite 2020-2023; Akcioni plan za postizanje rodne ravnopravnosti; Akcioni plan za mlade; Strateški plan razvoja Glavnog grada Podgorica itd.) ▪ Razvijena privreda kao generator novih radnih mjesta i mogućnosti ▪ Institucije (Centar za socijalni rad; Zavod za zapošljavanje; dnevni centri za lica sa invaliditetom, itd.) ▪ Podrška lokalne uprave ranjivim grupama ▪ Razvijen civilni sektor (brojne inicijative nevladinih organizacija) ▪ Opštinski javni radovi (kroz koje se uključuju osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada) ▪ Besplatno biznis savjetovalište za žene i mlade ▪ Primjer dobre saradnje CSR i Biroa rada u Golubovcima 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedovoljno efikasno sprovođenje strateških dokumenata ▪ Nedovoljna saradnja između javnog, civilnog i privatnog sektora ▪ Nedovoljna razmjena informacija ▪ Nedovoljno inicijativa za povećanje kompetencija ranjivih grupa ▪ Stereotipi i predrasude, kako kod poslodavaca tako i kod nezaposlenih lica u nepovoljnom položaju na tržištu rada ▪ Veliki broj ranjivih grupa (LSI, RE, nezaposlena lica starosti preko 50 godina itd.) ▪ Nedostupnost (nerazvijenost) servisa podrške za prelazak iz obrazovanja na tržište rada za lica sa invaliditetom ▪ Nepristupačna radna okruženja i radna mjesta za osobe s invaliditetom;
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ EU i drugi donatori ▪ Mjere za razvoj poljoprivrede ▪ Mjere aktivne politike zapošljavanja na nacionalnom nivou 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pandemija ▪ Finansijska situacija ▪ Nepristupačnost informacija, tehnologija i opreme, kao i javnih usluga u oblasti zapošljavanja i stručnog usavršavanja za lica sa invaliditetom

PRIJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE

1. Povećanje kapaciteta za privlačenje EU fondova
2. Poboljšanje saradnje (međuinstitucionalna saradnja, zatim saradnja sa privredom i NVO)
3. Povećanje vidljivosti Centra kompetencija (kroz inteziviranje saradnje sa predstavnicima organizacija koje rade sa ranjivim grupama)
4. Promocija i korišćenje mehanizama koje predviđa Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.
5. Inicijative i kampanje o značaju pristupačnosti

KLJUČNI IZAZOVI

- Motivacija zaposlenih
- Nedostatak finansija
- Neadekvatni stavovi o radnim potencijalima osoba s invaliditetom

4.4 KLJUČNI PROBLEMI TRŽIŠTA RADA PODGORICE

Na osnovu analize tržišta rada i prikupljenih sekundarnih podataka, te SWOT analize, definisani su sljedeći ključni problemi tržišta rada Glavnog grada Podgorice:

1. Nedostatak znanja, vještina i kompetencija za ekonomski rast i razvoj;
2. Nedovoljno razvijeno preduzetništvo;
3. Nepovoljan položaj ranjivih grupa na tržištu rada.

5. VIZIJA, CILJEVI, PRIORITETI I MJERE STRATEGIJE ZAPOS LJAVANJA

5.1 VIZIJA OPŠTINE U POGLEDU ZAPOS LJAVANJA I RAZVOJA RADNE SNAGE

»Inkluzivno tržište rada sa visoko obrazovanim kadrovima, kreativnim potencijalom, razvijenom preduzetničkom svijesću i povećanom zapoš ljenošću kroz nove sektore privrede.«

5.2 CILJEVI

Strateški cilj	POVEĆANJE ZAPOS LENOSTI
Cilj 1	Povećanje nivoa znanja i vještina radne snage
Cilj 2	Unapređenje razvoja preduzetništva
Cilj 3	Povećanje uključenosti ranjivih grupa na tržište rada

Pokazatelj uspjeha	Izvor informacija	Polazna vrijednost 2019.	Ciljna vrijednost 2025.
Broj zaposlenih	MONSTAT	93.762	100.000
Broj nezaposlenih lica uključenih u obrazovanje i osposobljavanje odraslih	Godišnji izvještaj ZZCG	309 (4,9% prosječnog broja nezaposlenih)	10% nezaposlenih uključenih
Broj novoosnovanih privrednih subjekata i preduzetnika	CRPS	1601	1800

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

Broj zaposlenih lica sa invaliditetom iz evidencije ZZZCG	ZZZCG	267	300
Broj lica uključenih u javne radove	ZZZCG	125	150

5.3 AKTIVNOSTI²⁵

Cilj 1: Povećanje nivoa znanja i vještina radne snage			
	Aktivnosti	Ciljna grupa	Vremenski okvir
1.1	Obuke za poljoprivrednike i turizam	Poljoprivrednici	2021-2025.
1.2	Programi za sticanje ključnih vještina – napredne IT vještine	Zaposleni, nezaposleni	2022-2025.
1.3	Obrazovanje i osposobljavanje odraslih (ZZZCG)	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG- Biroa rada	2021-2025.
1.4	Osposobljavanje za samostalan rad (ZZZCG)	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG- Biroa rada	2021-2025.
1.5.	Osposobljavanje za rad kod poslodavca (ZZZCG)	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG- Biroa rada	2021-2025.
1.6	Radionice za traženje posla	Mladi	2022-2025.
1.7.	Stručno usavršavanje i sticanje vještina za zapošljavanje	Lica sa invaliditetom	2022-2025.
1.7.1	Tromjesečni kurs računara i engleskog jezika	Lica sa invaliditetom	2022-2025.

Cilj 2: Unapređenje razvoja preduzetništva			
	Aktivnosti	Ciljna grupa	Vremenski okvir
2.1	Mentorska podrška poljoprivrednicima i preradačima hrane	Poljoprivrednici	2021-2025.
2.2	Mikro-krediti	Preduzetnici	2021-2025.
2.3	Ustupanje zemljišta za poljoprivrednike	Poljoprivrednici	2021-2025.
2.4	Nefiskalna pomoć: savjetovanje, mentorska podrška novim preduzetnicima, besplatno knjigovodstvo-računovodstvo itd.	Počotnici u biznisu	2021-2025.
2.5	Podsticaji za žensko preduzetništvo	Nezaposlene žene i preduzetnice	2021-2025.
2.6	Podrška start-upovima	Nove firme u kreativnom preduzetništvu	2021-2025.
2.7	Mreža mentorki za žene	Zaposlene žene	2022-2025.
2.8	Online preduzetničko savjetovalište	Preduzetnice	2022-2025.

Cilj 3: Povećanje uključenosti ranjivih grupa na tržište rada			
	Aktivnosti	Ciljna grupa	Vremenski okvir
3.1	Promocija mogućnosti korišćenja resursa Centra kompetencija za nezaposlena lica, lica u nepovoljnom položaju na tržištu rada	NVO	2021-2025.

²⁵ Mjere aktivne politike zapošljavanja, koje sprovodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore predložene su u skladu sa Programom rada ZZZCG za 2021. godinu. Izvor: <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2021/03/PROGRAM-RADA-2021.-godina-12.02.2021.pdf>

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

3.2	Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje	Lica sa invaliditetom	2021-2025.
3.3	Subvencije zarada za lica sa invaliditetom	Lica sa invaliditetom	2021-2025.
3.4	Podsticaji za zapošljavanje/Subvencije zarada	Nezaposlena lica	2021-2022.
3.5	Javni radovi	Nezaposlena lica bez školske spreme ili sa završenom osnovnom školom, nezaposlena lica koja pripadaju RE populaciji i nezaposlena lica koja u poslednjih 12 mjeseci nisu bila u radnom odnosu, zbog čega su u riziku od socijalne isključenosti	2021-2025.
3.6	Klub za traženje posla	Dugoročno nezaposlena lica	2022-2025.
3.7	Podrška socijalnom preduzetništvu	Socijalna preduzeća	2022-2025.
3.8	Izrada lokalne inicijative zapošljavanja i apliciranje	Teže zapošljive osobe	2022-2023.
3.9	Osnaživanja žena iz redova ranjivih kategorija društva u njihovim preduzetničkim aktivnostima, samozapošljavanju i zapošljavanju.	RE Zajednica (Žene od 18 – 25 godina)	2021-2022.
3.10	Razvoj i sprovođenje različitih servisa podrške za tranziciju od obrazovanja ka zaposlenju za OSI	Lica sa invaliditetom	2022-2025.
3.10.1	Tromjesečna radna praksa i praćenje rada i rezultata OSI	Lica sa invaliditetom	2022-2025.
3.11	Edukacija poslodavaca o mogućnostima i prednostima zapošljavanja OSI (radionica, medijska i onlajn kampanja)	Poslodavci	2022-2025.

6. UPRAVLJANJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I PROMOCIJA

UPRAVLJANJE

Za koordinaciju sprovođenja Strategije zapošljavanja biće odgovoran organ lokalne uprave nadležan za poslove preduzetništva.

Strategija se implementira i prati kroz godišnje akcione planove zapošljavanja, koji definišu aktivnosti koje se sprovode na godišnjem nivou, a za svaku aktivnost definišu se ciljne grupe, broj uključenih, očekivani rezultati, okvirna finansijska sredstva, izvori finansiranja i odgovorne institucije za sprovođenje.

Za pripremu godišnjeg akcionog plana odgovoran je organ lokalne uprave nadležan za poslove preduzetništva u saradnji sa lokalnom partnerskom grupom za zapošljavanje.

PRAĆENJE

Sa ciljem praćenja realizacije Strategije zapošljavanja definisan je monitoring sistem koji uključuje indikatore (pokazatelje) uspješnosti za strateški cilj i operativne ciljeve, uz definisanu polaznu osnovu i planirane rezultate.

Za redovno i kontinuirano praćenje sprovođenja ove Strategije i akcionog plana staraće se organ lokalne uprave nadležan za poslove preduzetništva i lokalna partnerska grupa za zapošljavanje.

IZVJEŠTAVANJE

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom
zapošljavanja za 2021. godinu

- Organ lokalne uprave nadležan za poslove preduzetništva će u saradnji sa lokalnom partnerskom grupom jednom godišnje pripremiti izvještaj o sprovođenju strategije zapošljavanja i akcionog plana, koji se prosljeđuje skupštini.

PROMOCIJA

Za promociju će se koristiti različiti kanali informisanja i promocije, prvenstveno sajt opštine.

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA ZA 2021. GODINU

AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA ZA 2021. GODINU

POVEĆANJE ZAPOSLENOSTI									
Povećanje nivoa znanja i vještina radne snage									
STRATEŠKI CILJ	Ciljna grupa	Planiran broj uključених	Očekivani rezultat	Potrebna finansijska sredstva	Izvor (i) finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje		
Cilj 1									
Aktivnost/mjera									
1.1 Obuke za poljoprivrednike i turizam	Poljoprivrednici	20	Stečene vještine pisanja biznis plana	1.000 EUR	Budžet Sekretarijata za preduzetništvo	IV	Sekretarijat za preduzetništvo		
1.3 Obrazovanje i osposobljavanje odraslih (ZZZCG)	Nezaposlena lica nedovoljnog ili neodgovarajućeg obrazovanja prijavljena na evidenciji ZZZCG	100	90% učesnika programa sa uspjehom završi program. U periodu od 6 mjeseci nakon sticanja stručne kvalifikacije zaposli se 20% učesnika.	565 EUR prosječno za jedno uključeno lice	ZZZCG	IV	Zavod za zapošljavanje Crne Gore		
1.4 Osposobljavanje za samostalan rad (ZZZCG)	Nezaposlena lica sa III i IV stepenom obrazovanja bez radnog iskustva u području rada stečene kvalifikacije nivoa obrazovanja prijavljena na evidenciji ZZZCG	50	90% učesnika programa sa uspjehom završi program.	2.184 EUR prosječno za jedno uključeno lice	Budžet za mjere aktivne politike zapošljavanja	IV	Zavod za zapošljavanje Crne Gore		
1.5 Osposobljavanje za rad kod	Nezaposlena lica	50	90% učesnika	1.092 EUR	Budžet za	IV	Zavod za		

poslodavca (ZZZCG)	prijavljena na evidenciji ZZZCG koja nemaju znanja, vještine i kompetencije za obavljanje poslova i radnih zadataka određenih radnih mjesta.		programa sa uspjehom završi program. U periodu od 6 mjeseci nakon sticanja stručne kvalifikacije zaposli se najmanje 20% učesnika.	prosječno za jedno uključeno lice	mjere aktivne politike zapošljavanja	zapošljavanje Crne Gore
--------------------	--	--	--	-----------------------------------	--------------------------------------	-------------------------

Unapređenje razvoja preduzetništva

Cilj 2	Unapređenje razvoja preduzetništva						
Aktivnost/mjera	Ciljna grupa	Planiran broj uključenih	Očekivan rezultat	Potrebna finansijska sredstva	Izvor (i) finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje
2.1 Mentorska podrška poljoprivrednicima i prerađivačima hrane	Poljoprivrednici	10	Razvoj i povećanje zapošljavanja kroz primarnu poljoprivrednu proizvodnju i preradu	1.000 EUR	Budžet Sekretarijata za preduzetništvo	Tokom cijele godine	Sekretarijat za preduzetništvo, Odjeljenje za poljoprivredu
2.2 Mikro-krediti	Preduzetnici	10	Osnovano najmanje 10 i razvijeno najmanje 8 preduzetnika	30.000 EUR	Budžet Sekretarijata za preduzetništvo	IV kvartal	Sekretarijat za preduzetništvo
2.3 Ustupanje zemljišta za poljoprivrednike	Poljoprivrednici	5	Rad najmanje 5 novih poljoprivrednih gazdinstava ili preduzeća	Nisu potrebna sredstva	/	Tokom cijele godine	Sekretarijat za preduzetništvo, Odjeljenje za poljoprivredu
2.4 Nefiskalna pomoć početnicima u biznisu							
2.4.1 Savjetovanje	Početnici u biznisu	10	Unapređenje i razvoj start-up preduzeća	Nisu potrebna sredstva	/	Tokom cijele godine	Sekretarijat za preduzetništvo

2.4.2 Mentorska podrška	Početnici u biznisu	10	Unapređenje i razvoj start-up preduzeća	Nisu potrebna sredstva	/	Tokom cijele godine	Sekretarijat za preduzetništvo
2.4.3 Besplatno knjigovodstvo i računovođstvo	Početnici u biznisu	20	Unapređenje i razvoj start-up preduzeća	3.000 EUR	Budžet Sekretarijata za preduzetništvo	Tokom cijele godine	Sekretarijat za preduzetništvo
2.5 Podsticaji za žensko preduzetništvo	Nezaposlene žene i preduzetnice	10	Podsticaji za žensko preduzetništvo	40.000 EUR	Budžet Sekretarijata za preduzetništvo.	Tokom cijele godine	Sekretarijat za preduzetništvo
2.6 Podrška start-upovima	Nove firme u kreativnom preduzetništvu	10	Podrška start-upovima	30.000 EUR	Budžet Sekretarijata za preduzetništvo	IV kvartal	Sekretarijat za preduzetništvo

Cilj 3 Povećanje uključenosti ranjivih grupa na tržište rada

Aktivnost/mjera	Ciljna grupa	Planiran broj uključenih	Očekivan rezultat	Potrebna finansijska sredstva	Izvor (i) finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje
3.1 Promocija mogućnosti korišćenja resursa Centra kompetencija za nezaposlena lica, lica u nepovoljnom položaju na tržištu rada	NVO	3	Bolja ponuda programa koje realizuju NVO Veća uključenost nezaposlenih lica u programe obuka koje sprovode NVO	Nisu potrebna sredstva	/	IV kvartal	Sekretarijat za preduzetništvo
3.2 Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje	Lica sa invaliditetom	100	Omogućeno da se lica sa invaliditetom osposobe za rad, zadrže zaposlenje, unaprijede ili promijene svoju profesionalnu karijeru.	Plaćanje je po satu je 12,16 EUR, grupne radionice 2,03 EUR po satu.	Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom	Tokom cijele godine	Zavod za zapošljavanje Crne Gore
3.3 Subvencije zarada	Lica sa invaliditetom	220 poslodavaca za 350 lica	Omogućeno da se lica sa invaliditetom	4.000.000 EUR	Fond za profesionalnu rehabilitaciju i	Tokom cijele godine	Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021 -2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu

				osposobe za rad, zadrže zaposlenje, unaprijede ili promijene svoju profesionalnu karijeru.			zapošljavanje lica sa invaliditetom		
3.4 Podsticaji/ subvencije za zapošljavanje	Nezaposlena lica	100	Povećanje broja zaposlenih	Zavisno od broja zaposlenih	Budžet za mjere aktivne politike zapošljavanja	Tokom cijele godine	Zavod za zapošljavanje Crne Gore		
3.5 Javni radovi	Nezaposlena lica bez školske spreme ili sa završenom osnovnom školom, nezaposlena lica koja pripadaju RE populaciji i nezaposlena lica koja u posljednjih 12 mjeseci nisu bila u radnom odnosu, zbog čega su u riziku od socijalne isključenosti	100	Očuvanje i unapređenje radnih sposobnosti učesnika	1.825 EUR prosječno za jedno uključeno lice	Budžet za mjere aktivne politike zapošljavanja	Tokom cijele godine	Zavod za zapošljavanje, Biro rada Podgorica, Biro rada Golubovci		
3.6 Obuke za rad na šivaćim mašinama	Pripadnice RE zajednice	20	Stečene vještine i znanja otvaraju mogućnost za zapošljavanje i samozapošljavanje	6.000 EUR	Budžet Sekretarijata za socijalno staranje, ADRA	Tokom cijele godine	Sekretarijat za socijalno staranje, Humanitarna organizacija ADRA		

IZVJEŠTAJ O SPROVEDENOJ ANALIZI PROCJENE UTICAJA PROPISA

PREDLAGAČ PROPISA

Gradonačelnik Glavnog grada - Podgorice

OBRADIVAČ

Sekretarijat preduzetništvo (Lokalno partnerstvo za zapošljavanje)

NAZIV PROPISA

Strategija zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021-2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu.

1. Definisanje problema

- Koje probleme treba da riješi predloženi akt?
- Koji su uzroci problema?
- Koje su posljedice problema?
- Koji su subjekti oštećeni, na koji način i u kojoj mjeri?
- Kako bi problem evoluirao bez promjene propisa ("status quo" opcija)?

Na nivou funkcionisanja privrede Crne Gore, pa i Glavnog grada Podgorica, postoje problemi strukturalne prirode koji su dodatno ojačani ekonomskim posljedicama zdravstvene krize izazvane pandemijom COVID-19 virusa. Kao jedna od posljedica koje najviše utiču na građane javilo se i povećanje stope nezaposlenosti, koja je u maju mjesecu 2021. godine na nivou Crne Gore iznosila 24,30 % prema podacima ZZZCG, a na nivou Podgorice oko 20%. Ukoliko se ne preduzmu odgovarajuće dodatne mjere od strane državnih institucija i lokalne samouprave, problem može postati dugoročan i socijalno eskalirati u budućem periodu.

2. Ciljevi

- Koji ciljevi se postižu predloženim propisom?
- Navesti uskladenost ovih ciljeva sa postojećim strategijama ili programima, ako je primjenljivo.

Cilj donošenja predložene Strategije je smanjenje stope nezaposlenosti na teritoriji Glavnog grada Podgorica. U procesu izrade lokalnih Strategija zapošljavanja posebna pažnja je bila posvećena i usaglašenosti prioriteta i ciljeva opštinskih strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa sa nacionalnim strateškim okvirom tj. Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020, kao i drugim relevantnim strateškim dokumentima Crne Gore koji su vezani za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu isključenost: Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2016-2020, Strategija regionalnog razvoja Crne Gore 2014 - 2020, Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period od 2018. do 2022. godine, Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2016-2020, Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2015-2025, Strategija pametne specijalizacije Crne Gore 2019-2024. i Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore do 2030.

3. Opcije

- Koje su moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema? (uvijek treba razmatrati "status quo" opciju i preporučljivo je uključiti i neregulatornu opciju, osim ako postoji obaveza donošenja predloženog propisa).
- Obrazložiti preferiranu opciju?

Moguće opcije za ispunjavanje ciljeva i rješavanje problema su sadržane u samoj Strategiji, što je djelimično pojašnjeno i u RIA obrascu kroz odgovore na prethodna pitanja.

4. Analiza uticaja

- Na koga će i kako će najvjerojatnije uticati rješenja u propisu - nabrojati pozitivne i negativne uticaje, direktne i indirektne.
- Koje troškove će primjena propisa izazvati građanima i privredi (naročito malim i srednjim preduzećima).
- Da li pozitivne posljedice donošenja propisa opravdavaju troškove koje će on stvoriti.
- Da li se propisom podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija.
- Uključiti procjenu administrativnih opterećenja i biznis barijera.

Donošenje predložene Strategije i implementacija iste će uticati na smanjenje stope nezaposlenosti na nivou Glavnog grada, što će uticati na poboljšanje živornog standarda građana Podgorice.

Implementacija Strategije neće izazvati dodatne troškove građanima i privredi.

Takođe, primjenom ove Strategije se podržava stvaranje novih privrednih subjekata na tržištu i tržišna konkurencija, kao i smanjenje administrativnih opterećenja i biznis barijera.

5. Procjena fiskalnog uticaja

- Da li je potrebno obezbjeđenje finansijskih sredstava iz budžeta Glavnog grada za implementaciju propisa i u kom iznosu?
- Da li je obezbjeđenje finansijskih sredstava jednokratno, ili tokom određenog vremenskog perioda? Obrazložiti.
- Da li implementacijom propisa proizilaze međunarodne finansijske obaveze? Obrazložiti.
- Da li su neophodna finansijska sredstva obezbijedena u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, odnosno da li su planirana u budžetu za narednu fiskalnu godinu?
- Da li je usvajanjem propisa predviđeno donošenje podzakonskih akata iz kojih će proisteći finansijske obaveze?
- Da li će se implementacijom propisa ostvariti prihod za budžet Glavnog grada?
- Obrazložiti metodologiju koja je korišćena prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.
- Da li su postojali problemi u preciznom obračunu finansijskih izdataka/prihoda? Obrazložiti.
- Da li su postojale sugestije Sekretarijata za finansije na nacrt/predlog propisa?
- Da li su dobijene primjedbe uključene u tekst propisa? Obrazložiti.

Sprovođenje Strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021-2025. godina zahtjeva posebna finansijska sredstva od 2022. godine u Budžetu Glavnog grada u iznosu od oko 10.000,00 eura na godišnjem nivou, i to u odnosu na već izdvojena značajna finansijska sredstva iz Budžeta Glavnog grada za 2021. godinu. To znači da će svako dodatno povećanje na godišnjem nivou uticati na dodatno stvaranje uslova za smanjenje stope nezaposlenosti i otvaranje novih radnih mjesta.

Obezbjeđenje finansijskih sredstava nije jednokratno već tokom dužeg vremenskog perioda, par godina.

Implementacijom ove Strategije ne proizilaze međunarodne finansijske obaveze.

Obezbijedena su finansijska sredstva u budžetu za tekuću fiskalnu godinu, a dodatna sredstva treba planirati u budžetu za narednu fiskalnu godinu.

Usvajanjem propisa nije predviđeno donošenje akata iz kojih će proisteći finansijske obaveze.

Implementacijom propisa se neće ostvariti prihod za budžet Glavnog grada, osim u slučaju povećanja zaposlenosti kroz prirez na zarade.

Nije korišćena nikakva metodologija prilikom obračuna finansijskih izdataka/prihoda.

Sugestija Sekretarijata za finansije na nacrt/predlog propisa nije bilo, osim u dijelu projekta "Poboljšanje sistema podrške RE zajednici u ostvarivanju prava u oblasti zdravstvenih usluga, socijalne zaštite i

zapošljavanja", koji se finansira iz IPA sredstava i završava tokom 2021. godine, pa je shodno tome uklonjen iz nacrtu Strategije.

6. Konsultacije zainteresovanih strana

- Naznačiti da li je korišćena eksterna ekspertska podrška i ako da, kako.
- Naznačiti koje su grupe zainteresovanih strana konsultovane, u kojoj fazi RIA procesa i kako (javne ili ciljane konsultacije).
- Naznačiti glavne rezultate konsultacija, i koji su predlozi i sugestije zainteresovanih strana prihvaćeni odnosno nijesu prihvaćeni. Obrazložiti.

Pri izradi Strategije je korišćena eksterna ekspertska podrška, a tekst Strategije je pripremila Partnerska grupa za zapošljavanje, imenovana od strane gradonačelnika, uz tehničku pomoć projekta „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje u Crnoj Gori“, koji se finansira iz EU-IPA sredstava u okviru Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu politiku 2015-2017 (SOPEES).

Sekretarijat za preduzetništvo je u cilju izrade Strategije za zapošljavanje Glavnog grada 2021 - 2025 dostavio anketu odnosno upitnik mjesnim zajednicama, nevladinim organizacijama, privrednim udruženjima i drugim zainteresovanim subjektima sa rokom dostave popunjenih upitnika od 30. aprila do 10. maja 2021. godine, u pisanoj formi na adresu Sekretarijata za preduzetništvo u Podgorici, Vuka Karadžića 41 ili elektronskim putem na email: preduzetnistvo@podgorica.me. Popunjeni upitnik je dostavilo 31 lice, i to njih 4 od 18 do 34 godine, 14 lica od 35 do 49 godina, 9 lica od 50 do 64 godine i 4 lica sa 65 i više godina. Muškog pola je bilo 10 ispitanika, a ženskog pola 21. Sugestije konsultovanih građana vezane za izradu navedene Strategije su se odnosile na sljedeće:

- potreba za razvoj novih privrednih subjekata, pogotovu u sektoru industrije, a time i otvaranje novih radnih mjesta za građane;
- jačanje programa obrazovanja, obuke i stručnog osposobljavanja;
- potrebu uključenosti institucija državne uprave, lokalne samouprave, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Privredne komore Crne Gore i drugih privrednih i strukovnih udruženja u izradu i sprovođenje Strategije za zapošljavanje Glavnog grada 2021 – 2025;
- uvećanje mjera finansijske i stručne podrške mladima i ženama u preduzetništvu.

U toku javne rasprave, gradjanima, medijima i ostalim učesnicima data je mogućnost pisanog, elektronskog i usmenog izjašnjavanja i ocjenjivanja uspješnosti javne rasprave putem evaluacionih listića. Centralna javna rasprava održana je 10.06.2021. godine, sa početkom u 13 h u sali 2 na II spratu zgrade Gradskog parlamenta u Podgorici, Njegoševa 20.

Pisanim i elektronskim putem je stigla jedna primjedba, sugestija ili pitanje. Komentari i sugestije na Nacrt strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica 2021 - 2025 su stigle elektronskim putem, dana 10.06.2021. godine od strane Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore. Kada su u pitanju konkretni predlozi i sugestije na nacrt Strategije, oni su smatrali da je u okviru SWOT analize neophodno prepoznati slabosti i prijetnje koje se odnose na zapošljavanje ranjivih kategorija i među samim nezaposlenima, prije svih osoba sa invaliditetom. Neke od ključnih slabosti po njihovom mišljenju odnose se na nepristupačnost radnih mjesta i okruženja, nedostupnost servisa podrške za prelazak iz obrazovanja na tržište rada, i nepristupačnost informacija, tehnologija i opreme, kao i javnih usluga u oblasti zapošljavanja i stručnog usavršavanja.

Nadalje, u okviru trećeg cilja: povećanje uključenosti ranjivih grupa na tržište rada po njihovom mišljenju neophodno je definisati dodatne i specifičnije mjere i aktivnosti koji će se odnositi na osobe sa invaliditetom. Naime, u okviru pomenutog cilja, za osobe sa invaliditetom planirane su dvije aktivnosti koje se odnose na profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje i subvencije zarada za lica sa invaliditetom. Iako pomenute aktivnosti daju značajni doprinos zapošljavanju osoba s invaliditetom, i zakonom su predviđene, ipak sa njihovog stanovišta ne daju zadovoljavajući rezultat i ishode, imajući u vidu da se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore na dan 31. decembra 2020. godine nalazilo 875 OSI u

Podgorici i Golubovcima. Stav udruženja je da nijesu dovoljne pozitivne zakonske odredbe, već je neophodno kreirati mjere i aktivnosti koje će predstavljati primjenu tih odredbi u širem smislu.

U tom kontekstu oni smatraju da treba dodati aktivnosti koje se odnose na stručno usavršavanje osoba sa invaliditetom u skladu sa interesovanjima i potrebama, edukacije poslodavaca o mogućnostima i prednostima zapošljavanja osoba sa invaliditetom, istraživanja o stepenu poštovanja prava na rad OSI na lokalnom nivou, kao i razvoj servisa podrške za zapošljavanje i zadržavanje radnog mjesta OSI. Prema odgovarajućim analizama udruženja činjenica je da je osobama sa invaliditetom otežan pristup tržištu rada. Takođe, kao jednu od većih barijera navode neinformisanost poslodavaca o adekvatnim modelima pristupa invaliditetu. Dalje navode da je prisutna niska stopa zaposlenosti OSI u državnim organima, a posebno u lokalnoj samoupravi i da je veliki broj osoba sa invaliditetom koji nemaju šansu za stalno zaposlenje, niti imaju mogućnosti za dodatno usavršavanje i napredovanje.

Upravo zbog navedenih razloga, smatraju da je neophodno razviti i stvoriti različite servise podrške i adekvatne uslove, a sve u cilju smanjenja stope nezaposlenosti osoba sa invaliditetom, posebno mladih. Stoga predlažu da se osim postojećih aktivnosti doda u trećem cilju nova aktivnost Razvoj i sprovođenje različitih servisa podrške za tranziciju od obrazovanja ka zaposlenju za OSI koja bi podrazumijevala prvenstveno radnu praksu kako bi osobe s invaliditetom imale priliku da osjete radnu atmosferu prije formalnog zaposlenja i steknu znanja, vještine i iskustvo koje će im pomoći da se kasnije lakše uključe na tržište rada. Da bi se osiguralo da osobe sa invaliditetom na pravi način steknu znanje i iskustvo, oni predlažu da se kroz odgovarajući servis obezbijedi praćenje rada i rezultata OSI, odnosno mentor/ka koji će pratiti njihov rad (proces rada), usmjeravati ih, davati zaduženja, podržavati i evaluirati njihov rad, i u krajnjem biti im na raspolaganju za rješavanje različitih situacija.

Gotovo sve primjedbe i prijedlozi Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore su prihvaćeni i implementirani u finalni tekst Strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica za period 2021-2025. godina, sa Akcionim planom zapošljavanja za 2021. godinu.

7. Monitoring i evaluacija

- Koje su potencijalne prepreke za implementaciju propisa?
- Koje će mjere biti preduzete tokom primjene propisa da bi se ispunili ciljevi?
- Koji su glavni indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva?
- Ko će biti zadužen za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene propisa?

U implementaciji predložene Strategije se očekuju potencijalne prepreke u vidu eventualnog nedostatka manjeg dijela finansijskih sredstava i moguće nezainteresovanosti ciljnih grupa.

Tokom primjene propisa, da bi se ispunili ciljevi donosiće se odgovorajući akcioni planovi na godišnjem nivou, kao i izvještaji o realizaciji planiranih aktivnosti koji će se podnositi Skupštini takođe na godišnjem nivou.

Indikatori prema kojima će se mjeriti ispunjenje ciljeva su navedeni u sadržaju Strategije, a najviše se odnose na povećanje broja zaposlenih na teritoriji Glavnog grada Podgorica.

Za sprovođenje monitoringa i evaluacije primjene Strategije zadužen je Sekretarijat za preduzetništvo Glavnog grada Podgorice.

Podgorica,
07. oktobar 2021. godine

Gradonačelnik
dr Ivan Vuković





CRNA GORA
GLAVNI GRAD PODGORICA
SEKRETARIJAT ZA PREDUZETNIŠTVO

Vuka Karadžića 41, 81000 Podgorica, Crna Gora
tel: +382 20 625-724, 625-393
email: preduzetnistvo@podgorica.me
www.podgorica.me

Broj: D 27- 019/21-931

18.06.2021. godine

Na osnovu člana 19 Odluke o učešću lokalnog stanovništva u vršenju javne vlasti ("Službeni list Crne Gore – Opštinski propisi", broj 31/19), Sekretarijat za preduzetništvo sačinio je -

I Z V J E Š T A J O SPROVEDENOJ JAVNOJ RASPRAVI O STRATEGIJI ZAPOŠLJAVANJA GLAVNOG GRADA PODGORICA 2021-2025

Zaključkom, br. 01-018/21-4059 od 25.05.2021. godine, Gradonačelnik Glavnog grada Podgorice je utvrdio Nacrt strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica 2021 - 2025 i Program javne rasprave, koja je počela 27.05.2021. godine, a završila se 10.06.2021. godine.

U skladu sa Programom javne rasprave Nacrt strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica 2021 - 2025 je objavljen kao podlistak u Dnevnom listu Pobjeda i na internet sajtu Glavnog grada 27.05.2021. godine. Pored toga Nacrt je elektronski dostavljen odbornicima Skupštine Glavnog grada, a neposredno Gradskoj opštini Golubovci, mjesnim zajednicama sa gradskog područja i nevladinom sektoru preko CRNVO.

Javnu raspravu u elektronskoj, pisanoj i usmenoj formi sproveo je pomoćnik Sekretara u Sekretarijatu za razvoj preduzetništva mr Vladimir Pavićević. U toku javne rasprave, građanima, medijima i ostalim učesnicima data je mogućnost pisanog, elektronskog i usmenog izjašnjavanja i ocjenjivanja uspjehnosti javne rasprave putem evaluacionih listića.

Centralna javna rasprava održana je 10.06.2021. godine, sa početkom u 13 h u sali 2 na II spratu zgrade Gradskog parlamenta u Podgorici, Njegoševa 20.

Centralnoj javnoj raspravi su u ime obradivača prisustvovali mr Vladimir Pavićević, pomoćnik sekretara Sekretarijata za preduzetništvo i Danijela Radeč, šefica Odjeljenja za preduzetništvo u Sekretarijatu za preduzetništvo.

Centralnoj javnoj raspravi prisustvovali su zainteresovani građani i predstavnici institucija.

PRIMJEDBE, PITANJA I SUGESTIJE

Na centralnoj javnoj raspravi su postavljena sljedeća

PITANJA:

Da li je odgovarajući izbor da se u Strategiji zapošljavanja Glavnog grada, kao indikator stavlja broj socijalnih preduzeća, s obzirom da podaci o broju ovih preduzeća nisu u dovoljnoj mjeri pouzdani (zasnivaju se na samoproklamaciji preduzeća ili NVO)?

Da li je potrebno izdvojiti više finansijskih sredstava za realizaciju ove Strategije?

ODGOVORI:

Pomoćnik sekretara mr Vladimir Pavićević je u okviru odgovora na prvo pitanje podijelio razmatranje i analizu ovog pitanja sa prisutnim članovima Lokalnog partnerstva za zapošljavanje i zaista se došlo do zaključka da je **broj socijalnih preduzeća** neprecizan i nepotpuno definisan pokazatelj uspjeha. Takođe, zaključeno je da se kroz konsultacije sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore odabere neki drugi podatak i uzme za jedan od pokazatelja uspjeha u okviru Strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica 2021-2025.

Što se tiče pitanja vezanih za izdvojena sredstva za realizaciju navedene Strategije, pomoćnik sekretara u Sekretarijatu za preduzetništvo mr Vladimir Pavićević je odgovorio da je to sasvim logično i suštinsko pitanje, obzirom da je za svaki program zapošljavanja potrebno izdvojiti odgovarajuća sredstva. Takođe, postoji jasna korelacija između nivoa uloženi sredstava i broja novozaposlenih lica. U tom kontekstu došlo se do zaključka da Glavni grad, ali i institucije sa državnog nivoa, moraju da u okviru budžeta izdvoje značajnija sredstva za razvoj preduzetništva, poljoprivrede i podršku ženama i mladima u biznisu. U tom kontekstu će se mijenjati i godišnji akcioni planovi za realizaciju Strategije.

Na Centralnoj javnoj raspravi nije bilo više pitanja i primjedbi na Nacrt strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica 2021 - 2025.

Pisanim i elektronskim putem je stigla jedna primjedba, sugestija ili pitanje. Komentari i sugestije na Nacrt strategije zapošljavanja Glavnog grada Podgorica 2021 - 2025 su stigle elektronskim putem, dana 10.06.2021. godine od strane **Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore**.

Kada su u pitanju konkretni predlozi i sugestije **na nacrt Strategije**, oni smatraju da je u okviru swot analize neophodno prepoznati slabosti i prijetnje koje se odnose na zapošljavanje ranjivih kategorija i među samim nezaposlenima, prije svih osoba sa invaliditetom. Neke od ključnih slabosti po njihovom mišljenju odnose se na nepristupačnost radnih mjesta i okruženja, nedostupnost servisa podrške za prelazak iz obrazovanja na tržište rada, i nepristupačnost informacija, tehnologija i opreme, kao i javnih usluga u oblasti zapošljavanja i stručnog usavršavanja.

Nadalje, u okviru trećeg cilja: **povećanje uključenosti ranjivih grupa na tržište rada** po njihovom mišljenju neophodno je definisati dodatne i specifičnije mjere i aktivnosti koji će se odnositi na osobe sa invaliditetom. Naime, u okviru pomenutog cilja, za osobe sa invaliditetom planirane su dvije aktivnosti koje se odnose na profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje i subvencije zarada za lica sa invaliditetom. Iako pomenute aktivnosti daju značajni doprinos zapošljavanju osoba s invaliditetom, i zakonom su predviđene, ipak sa njihovog stanovišta ne daju zadovoljavajući odnosno dovoljan rezultat i ishode, imajući u vidu da se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore na dan 31. decembra 2020. godine nalazilo 875 OSI u Podgorici i Golubovcima. Stav udruženja je da nijesu dovoljne pozitivne zakonske odredbe, već je neophodno kreirati mjere i aktivnosti koje će u stvari predstavljati primjenu tih odredbi, u širem smislu.

U tom kontekstu oni smatraju da se trebaju **dati aktivnosti** koje se odnose na **stručno usavršavanje osoba s invaliditetom u skladu s procijenjenim interesovanjima i potrebama, edukacije poslodavaca o mogućnostima i prednostima zapošljavanja osoba s invaliditetom, istraživanja o stepenu poštovanja prava na rad OSI na lokalnom nivou, kao i razvoj servisa podrške za zapošljavanje i zadržavanje radnog mjesta OSI**. Prema odgovarajućim analizama udruženja činjenica je da je osobama sa invaliditetom znatno otežan pristup tržištu rada. Pod ovim podrazumijevaju da nemaju jednak pristup zaposlenju, niti imaju iste uslove za sticanje kompetencija kao osobe bez invaliditeta, a sve zbog niza prepreka sa kojima se suočavaju, poput nepostojanja servisa podrške, arhitektonskih barijera, neprilagođenih sadržaja i programa, itd. Takođe, kao jednu od većih barijera navode neinformisanost poslodavaca o adekvatnim modelima pristupa invaliditetu. Dalje navode da je prisutna niska stopa zaposlenosti OSI u državnim organima, a posebno u lokalnoj samoupravi i

da je veliki broj osoba sa invaliditetom koji nemaju šansu za stalno zaposlenje, niti su im stvorene mogućnosti za dodatno usavršavanje i napredovanje kako bi mogli u potpunosti da iskoriste svoj potencijal.

Upravo zbog navedenih razloga, smatraju da je neophodno razviti i stvoriti različite servise podrške i adekvatne uslove, a sve u cilju smanjenja stope nezaposlenosti osoba sa invaliditetom, posebno mladih. Stoga predlažu da se osim postojećih aktivnosti doda u trećem cilju nova aktivnost **Razvoj i sprovođenje različitih servisa podrške za tranziciju od obrazovanja ka zaposlenju za OSI** koja bi podrazumijevala **prvenstveno radnu praksu** kako bi osobe s invaliditetom imale priliku da osjete radnu atmosferu prije formalnog zaposlenja i steknu znanja, vještine i iskustvo koje će im pomoći da se kasnije lakše uključe na tržište rada. Da bi se osiguralo da osobe sa invaliditetom na pravi način steknu znanje i iskustvo, oni predlažu da se kroz odgovarajući servis obezbijedi **praćenje rada i rezultata OSI, odnosno mentor/ka koji će pratiti njihov rad** (proces rada), usmjeravati ih, davati zaduženja, podržavati i evaluirati njihov rad, i u krajnjem biti im na raspolaganju za rješavanje različitih situacija.

Kao rezultat razgovora predstavnice Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore i pomoćnika sekretara u Sekretarijatu za razvoj preduzetništva mr Vladimira Pavićevića, zaključeno je da u okviru datih komentara i sugestija Udruženje mladih sa hendikepom Crne Gore dostavi konkretne predloge ciljeva, aktivnosti i pokazatelja uspjeha kako bi neki od njih bili inkorporirani u sadržaj Strategije.

Tokom javne rasprave popunjeno je 10 evaluacionih listića.

Prosječna ocjena kvaliteta javne rasprave, na skali od 1 do 5, bila je 4,90, a uspješnost javne rasprave na istoj skali 4,80.

**SEKRETAR,**
Kemal Grbović, s.r.


Dostavljeno:

-Naslovu

-Arhivi