



Reforma tržišta rada i razvoj radne snage
Projekat koji finansira EU, kojim upravlja Delegacija Evropske
unije u Crnoj Gori i implementira Euromed



STRATEGIJA ZAPOSŁJAVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA OPŠTINE BIJELO POLJE 2011-2013

Mart 2011

Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa opštine Bijelo Polje je pripremila Partnerska grupa opštine Bijelo Polje uz pomoć IPA 2008 projekta „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage“ kao dio aktivnosti čiji je cilj pružanje podrške Ministarstvu rada i socijalnog staranja, u saradnji sa ostalim zainteresovanim stranama, u definisanju politike za unaprijeđenje partnerstava za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori.

Ovaj dokument je nastao uz pomoć Evropske unije. Dokument ne sadrži formalno saopštenje i ne predstavlja nužno službeni stav Evropske unije.

Sadržaj

UVOD	5
1. SOCIO-EKONOMSKA ANALIZA	7
1.1. Ekonomija	7
1.2. Demografski trendovi	13
1.3. Obrazovanje	14
1.4. Tržište rada	21
1.5. Sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja	27
1.6. Socijalna isključenost	30
2. ANALIZA STANJA I KLJUČNI RAZVOJNI IZAZOVI	35
2.1. Analiza stanja	35
2.2. Ključni razvojni problemi lokalnog tržišta rada	37
2.3. Razvojne šanse lokalnog tržišta rada	38
3. STRATEŠKA USMJERENJA	39
3.1. Vizija razvoja ljudskih resursa i zapošljavanja opštine Bijelo Polje	39
3.2. Prioritetni strateški ciljevi zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa u periodu 2011–2013	
Prioritet 1: Povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti	40
Prioritet 2: Povećanje usklađenosti obrazovanja sa potrebama tržišta rada i cjeloživotno učenje	42
Prioritet 3: Povećanje socijalno ekonomskog uključivanja marginalizovanih grupa	44
4. UPRAVLJANJE I MONITORING	46
4.1. Upravljanje	46
4.2. Monitoring/praćenje sprovođenja strategije	46
5. DODATAK	47
5.1. Spisak dokumenata koji su razmotreni i uzeti u obzir pri formulisanju strategije	47
5.2. Članstvo u Partnerskoj grupi za izradu strategije	49
6. AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE	50

Lista skraćenica

AMZ	→	Aktivne mjere zapošljavanja
BDP	→	Bruto domaći proizvod
EK	→	Evropska komisija
EU	→	Evropska unija
CIPS	→	Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje
CRPS	→	Centralni registar privrednog suda
CSO	→	Centar za stručno obrazovanje
CSR	→	Centar za socijalni rad
GD EK	→	Generalni direktorat Evropske komisije
GIZ	→	Njemačka organizacija za međunarodnu saradnju
MONSTAT	→	Zavod za statistiku Crne Gore
MOR	→	Međunarodna organizacija rada
MPiS	→	Ministarstvo prosvjete i sporta
MSP	→	Mala i srednja preduzeća
MRSS	→	Ministarstvo rada i socijalnog staranja
MPRR	→	Ministarstvo poljoprivrede I ruralnog razvoja
NVO	→	Nevladina organizacija
OECD	→	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
PIO	→	Penzijsko invalidsko osiguranje
RAE	→	Romi, Aškalije, Egipćani
RLjR	→	Razvoj ljudskih resursa
UNDP	→	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
ZZZCG	→	Zavod za zapošljavanje Crne Gore

UVOD

Lokalna politika zapošljavanja je integralni dio svake nacionalne politike zapošljavanja. Ona uključuje proces pripremljen od strane lokalnih aktera, koji njime i upravljaju i sprovode ga, a koji ga takođe i „posjeduju”. Lokalna politika zapošljavanja obuhvata set akcija koje imaju za cilj borbu protiv nezaposlenosti i smanjenje nejednakosti. Ona obuhvata proces koji je napravljen i sproveden unutar razvoja mnogobrojnih lokalnih aktera i uzima u obzir potrebe i potencijale određene lokacije.¹

Razvoj lokalnog pristupa politici zapošljavanja traži povezivanje velikog broja lokalnih aktera u neku vrstu partnerstva kako bi se razvila strategija i sprovela aktivnost. Ovo uključuje lokalnu vlast, državne službe, lokalne poslodavce i poslovne organizacije, sindikate i takozvani treći sektor – nevladine organizacije (NVO).²

U okviru projekta IPA 2008 Reforma tržišta rada i razvoj radne snage, koji finansira EU, podržano je uspostavljanje partnerske strukture u Opštini Bijelo Polje. Jedan od zadataka lokalnog partnerstva je izrada Strategije zapošljavanja i razvoj ljudskih resursa opštine Bijelo Polje i priprema akcionog plana. Ključni nosilac izrade strategije je, na osnovu dogovora sa opštinom Bijelo Polje, Partnerska grupa za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa.³

U procesu izrade Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa posebna pažnja posvećena je usklađivanju sa okvirom Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007 – 2011 i Nacionalnim akcionim planom 2010 – 2011 kao u i drugim relevantnim dokumentima Crne Gore koji su vezani za zapošljavanje, razvoj ljudskih resursa i socijalne isključenosti.

Takođe, u samom procesu izrade strategije, uzete su u obzir i nove Smjernice za politike zapošljavanja u zemljama članicama EU (2020):

- | | |
|--------------------|--|
| Smjernica broj 7: | Povećanje učešća na tržištu rada i smanjenje strukturalne nezaposlenosti |
| Smjernica broj 8: | Razvoj kvalifikovane radne snage koja odgovara potrebama tržišta rada, unaprijeđenje kvaliteta posla i cjeloživotno učenje |
| Smjernica broj 9: | Poboljšanje učinka sistema obrazovanja i obuke na svim nivoima i povećanje učešća u tercijalnom obrazovanju |
| Smjernica broj 10: | Promovisanje socijalne inkluzije i borbe protiv siromaštva |

¹ KMU Forschung Austria, Interakcija između lokalnog razvoja zapošljavanja i korporativne društvene odgovornosti (The Interaction between local employment development and corporate social responsibility), Beč, januar 2009.

² GD EK Zapošljavanje i socijalna pitanja, Praktični priručnik o razvoju lokalnih strategija zapošljavanja u zemljama koje nisu članice i zemljama kandidatima EU (Practical Handbook on Developing Local Employment Strategies in NMS and CC of the EU), avgust 2004; EK, GD za zapošljavanje.

³ Partnerska grupa za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa osnovana je od strane opštine Bijelo Polje u julu 2010. Lista članova nalazi se u prilogu.

Na osnovu svih inputa i velikog zalaganja partnerske grupe, dizajnirana je Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa u Opštini Bijelo Polje. Ovaj dokument predstavlja i potvrđuje posvećenost lokalnih partnera unaprijeđenju zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, kao neizostavnog procesa u unaprijeđenju ukupne socio-ekonomske situacije u Bijelom Polju.

1. SOCIO-EKONOMSKA ANALIZA

1.1. Ekonomija

1.1.1. Raspoloživi resursi u opštini Bijelo Polje

Opština Bijelo Polje raspolaže sa značajnim prirodnim potencijalima, koji mogu biti osnov za budući ekonomski i socijalni razvoj opštine. Teritorija opštine Bijelo Polje čini ukupno 6,7% ukupne površine Crne Gore. Od ukupne površine opštine 43,7% čini poljoprivredno zemljište (7,8% ukupne poljoprivredne površine Crne Gore), 51,3% šumsko zemljište (7,6% ukupne teritorije Crne Gore pokrivene šumama), dok 5,0% predstavlja ostalo zemljište. Ovakve odlike teritorije opštine ukazuju na značajne potencijale za razvoj poljoprivrede.

Osim zemljišta, opština Bijelo Polje raspolaže i sa čistom prirodnom mineralnom vodom, koja može biti iskorišćena (djelimično već jeste) za proizvodnju/flaširanje mineralne vode za piće. Osim raspoloživosti pitke vode, opština Bijelo Polje raspolaže i sa hidropotencijalom, tj. riječnim tokovima koji se u strategiji razvoja energetike navode kao dobar potencijal za razvoj hidroelektrana i proizvodnju energije.

Tabela 1. Potencijalne akumulacije za izgradnju hidroelektrana⁴

Opština	Naziv vodotoka	Naziv hidroelektrane
Bijelo Polje	Lim	Prinčići
Bijelo Polje	Bistrica	Bistrica
Bijelo Polje	Ljuboviđa	Ljuboviđa

Izvor: Strategija razvoja energetike, CG 2007

Od svih navedenih raspoloživih prirodnih resursa Bijelog Polja, najviše su iskorišćeni resursi u oblasti poljoprivrede, budući da je u skladu sa preliminarim rezultatima popisa poljoprivrede u Crnoj Gori opština Bijelo Polje lider u pogledu stočnog fonda i spada među tri opštine sa najvećim brojem poljoprivrednih domaćinstava, a ostvaruje i značajno učešće u poljoprivrednoj proizvodnji. Međutim, to ne znači da ne postoji prostor za dalje unaprijeđenje u ovoj oblasti i za povećanje poljoprivredne proizvodnje. Ostali potencijali su nedovoljno iskorišćeni.

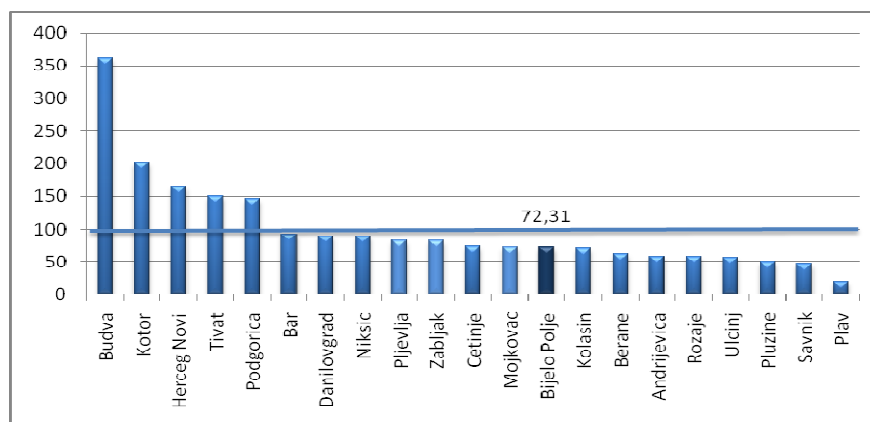
1.1.2. Postojeća situacija i trendovi lokalne ekonomije

Prema Indeksu razvijenosti opština⁵, opština Bijelo Polje zauzima 13 mjesto od ukupno 21 opštine u Crnoj Gori. Vrijednost indeksa za opštinu Bijelo Polje je 72,31, što znači da opština Bijelo Polje za približno 27 poena (ili 26,7%) zaostaje za prosjekom Crne Gore.

⁴ Ne postoje podaci o kapacitetu potencijalnih hidroelektrana. Ministarstvo ekonomije je raspisivalo tender za neke od nabrojanih vodotoka.

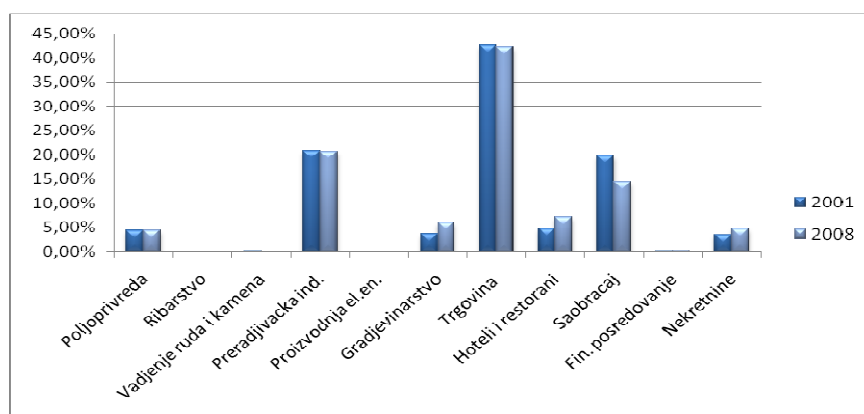
⁵ Izvor: Strategija regionalnog razvoja Crne Gore 2010-2015. godine. Indeks predstavlja ponderisanu vrijednost sljedećih pokazatelja: BDP per capita (25%), stopa nezaposlenosti (15%), budžetski prihodi (15%), opšte kretanje stanovništva (25%), stopa obrazovanja stanovništva (20%).

Grafik 1. Indeks razvijenosti opština (Crna Gora =100)



U Bijelom Polju posluje 1.376 preduzeća⁶, što čini 5,3% ukupnog broja preduzeća u Crnoj Gori. U privredi Bijelog Polja najznačajnije djelatnosti predstavljaju poljoprivreda i prerađivačka industrija, kao i trgovina.

Grafik 2. Struktura preduzeća po djelatnostima



Izvor: MONSTAT, Statistički godišnjak 2009.godine

Posmatrano po broju preduzeća prema podacima MONSTAT-a⁷, struktura preduzeća po sektorima pokazuje da je najveći broj registrovanih preduzeća angažovan u djelatnosti usluga⁸ (68,6%), zatim u industriji -20,9% (u prerađivačkoj industriji je angažovano 20,6% ukupnog broja registrovanih preduzeća). U poljoprivredi je angažovano 4,3% ukupnog broja registrovanih preduzeća dok je u sektoru građevinarstva 6,1% ukupnog broja preduzeća.

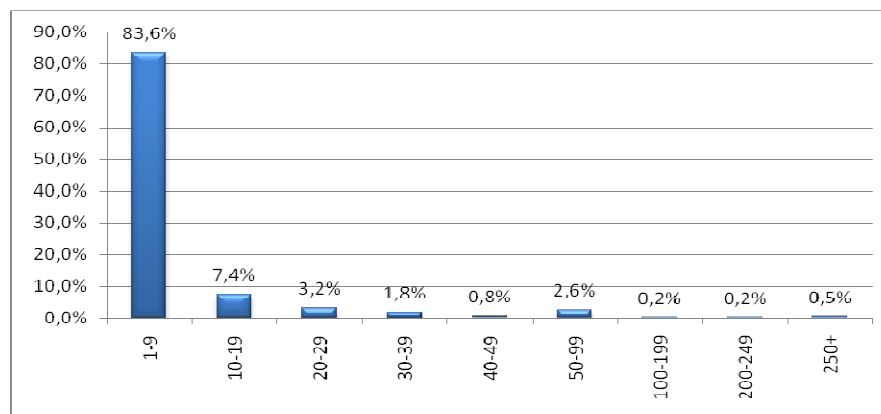
⁶ Ovaj broj ne uključuje jedinice registra-ustanove i sl. koje su registrivane u oblasti obrazovanja, zdravstva, državne uprave i obaveznog socijalnog osiguranja i ostale komunalne djelatnosti, društvene i lične usluge, a koje u suštini predstavljaju javni sektor.

⁷ MONSTAT Statistički godišnjak 2009. godina

⁸ Usluge obuhvataju trgovinu na veliko i malo, saobraćaj, skladištenje i veze, hotele i restorane, finansijsko posredovanje i poslove sa nekretninama, iznajmljivanje.

U periodu od 2001. godine djelatnosti građevinarstva, hotela i restorana i aktivnosti vezane za nekretnine ostvaruju rast u pogledu broja registrovanih preduzeća.

Grafik 3. Struktura preduzeća po broju zaposlenih



Izvor: Bilten Opštine Bijelo Polje

U strukturi preduzeća po broju zaposlenih, dominantno učešće imaju mikro-preduzeća (preduzeća sa manje od 10 zaposlenih) koja čine 83,6% ukupnog broja preduzeća. Mala preduzeća (uključujući mikro preduzeća) čine 96,8%, srednja preduzeća čine 3,1%, dok velika preduzeća čine 0,5% ukupnog broja preduzeća.

U periodu od 2001. godine do 2008. godine broj registrovanih preduzeća u Bijelom Polju je porastao za 107%, pri čemu se u prosjeku osnivalo po 85 novih preduzeća godišnje.

U opštini Bijelo Polje se ostvaruje u prosjeku približno 4,0% ukupnog BDP-a na nivou Crne Gore. Bruto domaći proizvod per capita u periodu od 2006. godine do 2009. godine porastao je za 59,3% sa 2.072,8€ na 3.302⁹€ po glavi stanovnika. U 2009. godini, BDP po glavi stanovnika u Bijelom Polju u odnosu na nacionalni prosjek čini približno 70%¹⁰.

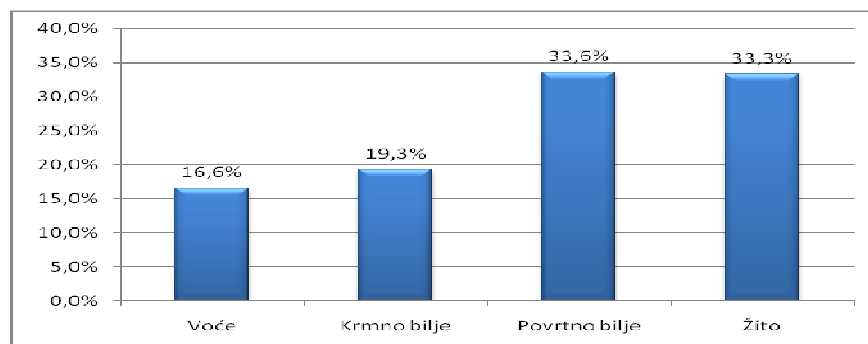
U strukturi ostvarenog prihoda preduzeća u Bijelom Polju, prema podacima Opštine Bijelo Polje, najveće učešće ima trgovina od 48%, zatim prerađivačka industrija (33%), građevinarstvo (7%) i usluge (5%).

Stepen korišćenja raspoloživog poljoprivrednog zemljišta u opštini Bijelo Polje je relativno nizak (oko 54,9% uključujući i pašnjake), kao i učešće poljoprivredne populacije u ukupnoj (11,6% po popisu iz 2003. godine).

⁹ Podaci Opštine Bijelo Polje

¹⁰ Podaci Opštine Bijelo Polje

Grafik 4. Doprinos poljoprivredne proizvodnje u Bijelom Polju ukupnoj poljoprivrednoj proizvodnji Crne Gore

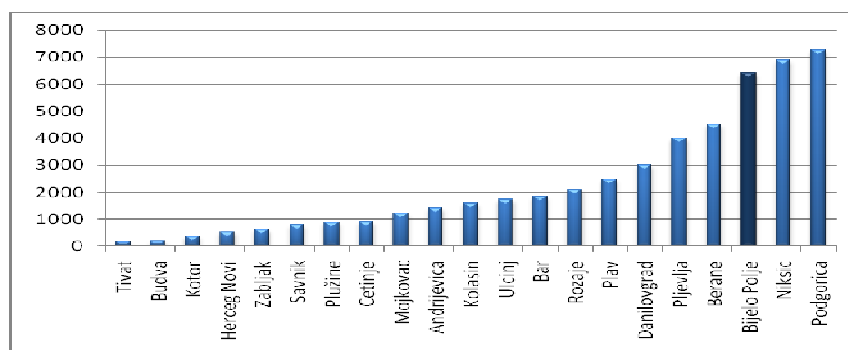


Izvor: MONSTAT Statistički godišnjak 2009. godina

Uprkos relativno niskom stepenu korišćenja poljoprivrednog zemljišta, poljoprivredna proizvodnja u opštini Bijelo Polje čini značajan dio ukupne poljoprivredne proizvodnje u Crnoj Gori. U poljoprivrednoj proizvodnji, relativno najveći prinos (kao % u ukupnim prinosima na nivou Crne Gore) se ostvaruje u proizvodnji povrtnog bilja i žita, budući da se jedna trećina ukupno proizvedene količine u zemlji proizvodi u opštini Bijelo Polje.

Prema preliminarnim podacima iz popisa poljoprivrede broj poljoprivrednih domaćinstava u opštini Bijelo Polje je 6.404, što predstavlja 13,1% ukupnog broja u Crnoj Gori. Po broju poljoprivrednih domaćinstava Bijelo Polje se nalazi na trećem mjestu. U periodu od 2003. godine do 2010. godine broj poljoprivrednih domaćinstava je porastao za 10%.

Grafik 5. Broj poljoprivrednih domaćinstava u Crnoj Gori po opštinama¹¹



Izvor: Popis poljoprivrede - preliminarni podaci, MONSTAT 2010.

¹¹ Porodično poljoprivredno gazdinstvo je gazdinstvo koje koristi najmanje 1000m² poljoprivrednog zemljišta ili manje od 1000m² poljoprivrednog zemljišta, a posjeduje: 1 kravu i 1 tele, ili 1 kravu i 1 june, ili 1 kravu i dva odrasla grla sitne stoke, ili 5 odraslih koza ili ovaca, ili 3 odrasle svinje, ili 4 grla odraslih ovaca, koza ili svinja zajedno, ili 50 komada odrasle živine, ili 20 košnica pčela. Popisom su obuhvaćena i domaćinstva koja ne zadovoljavaju navedeni kriterijum, a poljoprivreda im je glavni izvor egzistencije.

Uprkos trećem mjestu po broju poljoprivrednih domaćinstava stočni fond Bijelog Polja je najveći u poređenju sa drugim opštinama u Crnoj Gori. Broj goveda u opštini Bijelo Polje čini 16,6% ukupnog broja goveda u Crnoj Gori, dok broj ovaca čini 14.0% ukupnog broja ovaca u Crnoj Gori.

Tabela 2. Stočni fond u Bijelom Polju 2010. Godine

	Goveda	Ovce	Koze	Svinje	Živina	Košnice pčela
Broj	13.755	31.891	1.834	4.877	40.977	4.160
% od ukupnog fonda Crne Gore	16,6%	14,0%	5,2%	11,5%	9,7%	7,8%

Izvor: Popis poljoprivrede-preliminarni podaci, MONSTAT 2010.

Budući da postoje značajni kapaciteti za poljoprivrednu proizvodnju, organizovan otkup proizvoda predstavlja veoma značajan uslov za dalji razvoj poljoprivrede. U tom smislu, otkup krupne i sitne stoke je dosta dobro organizovan, kao i otkup voća i povrća u čemu glavnu ulogu imaju lokalni prerađivački kapaciteti.

Proizvodnja mlijeka u Bijelom Polju je značajan dio poljoprivredne proizvodnje. Tokom 2009. godine, prema podacima Službe za poljoprivredu Opštine Bijelo Polje, otkup mlijeka su vršile tri mljekare, dok je ukupna količina mlijeka bila 846.782 litara mlijeka. Ostatak proizvodnje mlijeka se realizovao na lokalnoj pijaci i šire, bilo u vidu mlijeka ili mliječnih proizvoda.

Glavni otkupljivač voća i povrća u Bijelom Polju je preduzeće “Ekomeduza”, međutim uprkos postojećem otkupu, postoji određena količina proizvoda posebno voća, povrća i mlijeka, koja se ne uspijeva realizovati ni na lokalnom tržištu.

Tabela 3. Otkup voća i povrća (2009. godina)

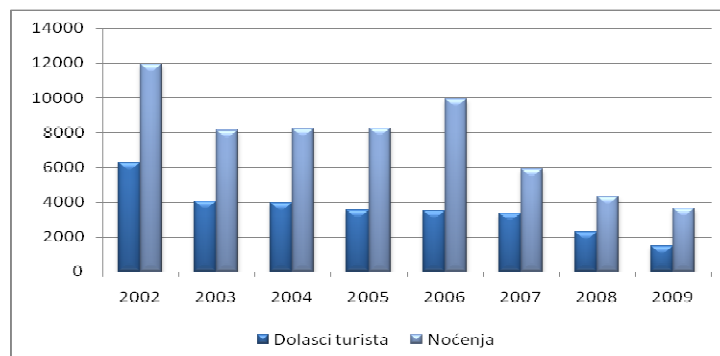
	Količina u tonama
Malina	120
Šljiva	20
Jabuke	130
Kupus	180
Cvekla	30
Šargarepa	10
Crni luk i paradajz	4

Izvor: Opštinska služba za poljoprivredu

U oblasti ratarske proizvodnje površine zasijane pšenicom su u stalnom opadanju, dok se bilježi rast površina pod heljdom, raži, ječmom i silažnim kukuruzom.

U okviru turizma kao druge strateške grane razvoja opštine, posljednjih godina se primjećuje, na osnovu podataka MONSTAT-a, smanjenje broja turista.

Grafik 6. Broj posjeta i noćenja turista



Izvor: MONSTAT

Budući pravac razvoja opštine Bijelo Polje, u velikoj mjeri će zavisiti od opredjeljenja opštine da dalje razvija poljoprivredu i ruralne oblasti, budući da postoje raspoloživi prirodni resursi u pogledu zemljišta, kao i tradicija bavljenja poljoprivredom. Turizam, a posebno seoski turizam bi se mogao dalje razvijati i promovisati.

1.1.3. Poslovno okruženje u Bijelom Polju

Poslovno okruženje, tj. odnos lokalne samouprave prema biznisima u smislu procedura i lokalnih poreza i taksi ima veliki uticaj na razvoj biznis sektora a samim tim i na kreiranje novih radnih mjesta. U poređenju sa ostalim opštinama iznos lokalnih poreza komunalnih taksi se ne razlikuje mnogo od prosjeka kao ni proces izdavanja dozvola i odobrenja.

U težnji da unaprijedi poslovni ambijent u opštini i da podrži razvoj strateških grana, opština Bijelo Polje je definisala sljedeće povlastice:

- pojednostavljenje dobijanja/ukidanja odobrenja za rad
- oslobađanje od plaćanja određenih lokalnih nadoknada u prvoj godini započinjanja biznisa
- stimulativne mjere za razvoj poljoprivrede i turizma.

U okviru stimulativnih mjera za razvoj poljoprivrede najznačajnije aktivnosti su:

- kreditna linija za podršku razvoja poljoprivrede, turizma i zapošljavanja;
- finansiranje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje u prvoj godini registracije;
- subvencija otkupa mlijeka
- oslobađanje od poreza na nepokretnosti
- mjere za podsticaj poljoprivrede u saradnji sa Ministarstvom poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede.

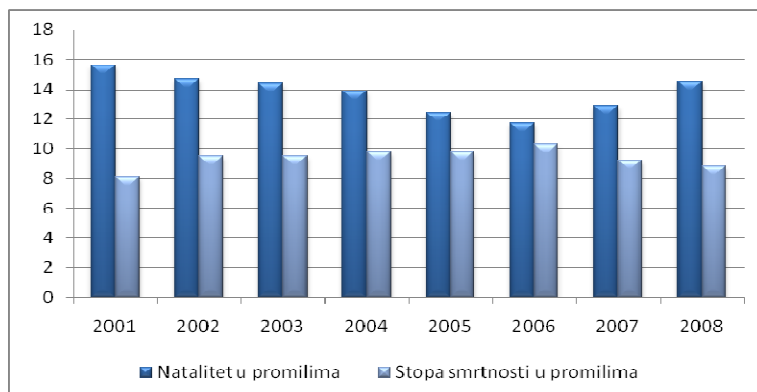
Sve navedene mjere su usmjerene na stimulisanje privredne aktivnosti u Bijelom Polju i stvaranju dobrih uslova za rad biznisa, a samim tim i za unaprijeđenje zapošljavanja i životnog standarda u opštini.

1.2. Demografski trendovi

Opština Bijelo Polje, prema podacima MONSTAT-a sredinom 2008. godine je imala 49.630 stanovnika. Slično kao i ostale opštine na sjeveru Crne Gore, opština Bijelo Polje u poslednjih 20 godina bilježi smanjenje ukupnog stanovništva. Međutim, u periodu od 2001. godine do 2006. godine, za razliku od drugih opština na sjeveru, u opštini Bijelo Polje je zabilježen trend blagog rasta nataliteta i smanjenje stopa mortaliteta, dok se u 2007. i 2008. godini bilježe negativni trendovi.

U odnosu na popis iz 1991. godine broj stanovnika u opštini Bijelo Polje je smanjen za 9,0%, dok je u period od 2003. godine do 2008. godine broj stanovnika smanjen za 1,5%. Učešće aktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu između dva popisa je porastao za 3 procentna poena sa 38,0% u 1991.godini na 41,0% u 2003.godini.

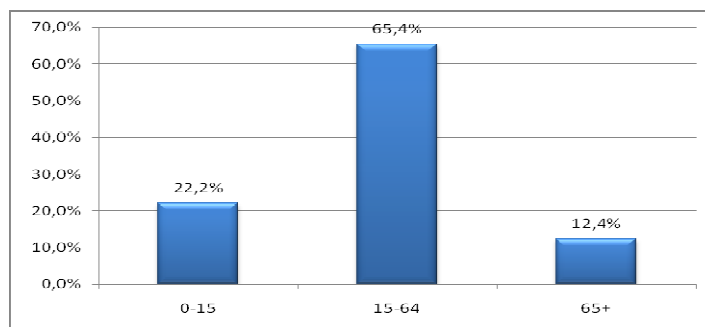
Grafik 7. Osnovni demografski pokazatelji u Bijelom Polju



Izvor: MONSTAT

U ukupnoj strukturi stanovništva u Bijelom Polju učešće je prilično ujednačeno sa neznatno većim učešćem muškaraca (50,1%). Starosna struktura stanovništva je nešto povoljnija u odnosu na starosnu strukturu na nacionalnom nivou, budući da je udio mlađih od 15 godina 22,2% (udio mlađih na nacionalnom nivou 20,5%), dok je udio starijih od 65 godina 12,4% (12,8% na nacionalnom nivou).

Grafik 8. Starosna struktura stanovništva Bijelog Polja



Izvor: MONSTAT, Popis 2003.godine

Prema podacima MONSTAT-a o unutrašnjim migracijama¹², migracija stanovništva iz opštine Bijelo Polje od 2006. godine pokazuju da u prosjeku se po osnovu unutrašnjih migracija broj stanovnika Bijelog Polja smanjuje za prosječno 240 osoba svake godine.

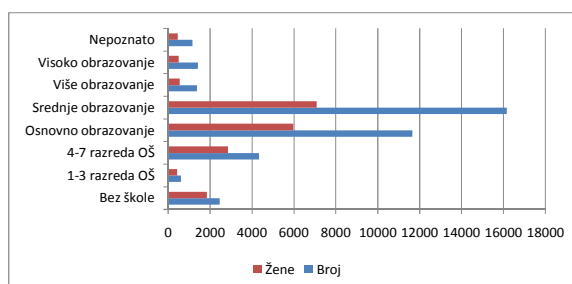
Zabilježeni demografski trendovi, a posebno migracije stanovništva, iako povoljniji u odnosu na nacionalni nivo, predstavljaju značajnu prijetnju za dalji razvoj Bijelog Polja, posebno u pogledu razvoja tržišta rada i priliva novih investicija.

1.3. Obrazovanje

1.3.1 Obrazovna struktura stanovništva

U strukturi radno sposobnog stanovništva (15 godina i više) od 39.145 osoba je oko 18,9% osoba bez škole ili sa nezavršenom osnovnom školom, 29,8% sa osnovnom školom, 41,3% sa srednjim obrazovanjem, dok je učešće više i visoko obrazovanih 7,1 % stanovništva u toj starosnoj grupi.¹³

Grafik 9. Stanovništvo u starosti 15 i više po školskoj spremi (popis 2003)



1.3.1.1 Indeks razvoja po mjeri čovjeka

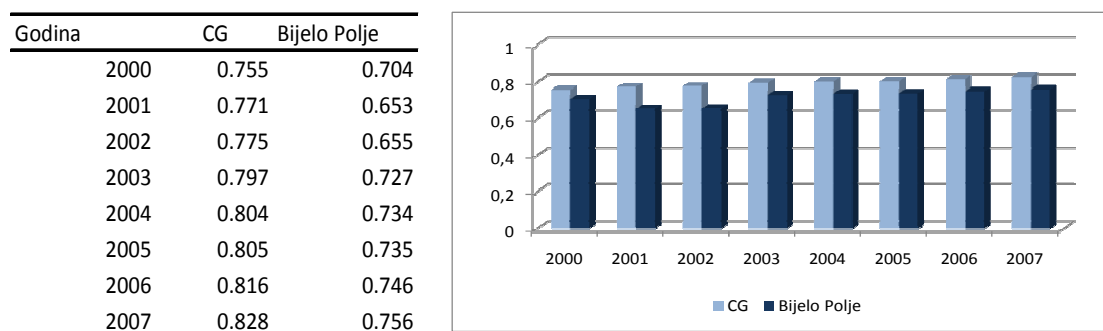
Prema indeksu razvoja po mjeri čovjeka, koji između ostalog uvažava i stečeno obrazovanje stanovništva, Bijelo Polje je, iako vrijednost indeksa kontinuirano raste od 2003.godine, još uvijek ispod prosjeka Crne Gore.¹⁴

¹² Osobe koje su prijavile i odjavile boravak u opštini. Ne postoje podaci o migracijama van Crne Gore.

¹³ Zavod za statistiku Crne Gore, Školska sprema i pismenost, Knjiga 4, Podgorica, Mart 2005, www.monstat.org

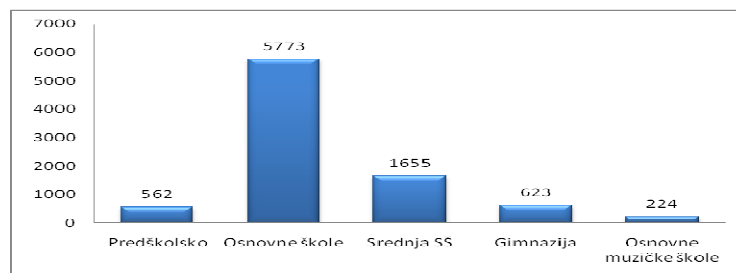
¹⁴ Indeks razvoja po mjeri čovjeka čine: (i) Dugovječnost, koja se mjeri prosječnim životnim vjekom; (ii) Stečeno obrazovanje, koje se mjeri stopom pismenosti odraslih (dvije trećine važnosti) i kombinovani koeficijent upisa u osnovno, srednje i visoko obrazovanje (jedna trećina važnosti) I (iii) Životni standard mjeren na BDP po glavi stanovnika

Grafik 10. Indeks razvoja po mjeri čovjeka



1.3.2 Formalno obrazovanje i vaspitanje: ustanove i programi

Grafik 11. Broj svih upisanih učenika (djece) u školskoj godini 2010/11.



Izvor: Ministarstvo prosvjete i sporta

Predškolsko obrazovanje i vaspitanje

Prema Strategiji ranog i predškolskog vaspitanja i obrazovanja Crne Gore u Bijelom Polju primjetan je trend rasta broja djece. Međutim, obuhvat djece uzrasta do 3 godine predškolskim vaspitanjem i obrazovanjem u opštini (1,74%) znatno je niži od državnog prosjeka (12,1%), takođe je niži od prosjeka Crne Gore obuhvat djece uzrasta 3 do 5 godina (16,4% u Bijelo Polju i 38,3% na nivou Crne Gore). Bolja je situacija u pogledu obuhvata djece uzrasta od 5 godina do polaska u školu u predškolsko obrazovanje i vaspitanje (40,65%) iako još uvijek niže od državnog prosjeka (41,15%).¹⁵

Tabela 4. Osnovni pokazatelji predškolskog obrazovanja i vaspitanja u Bijelom Polju¹⁶

Školska godina	Br. predškolskih ustanova	Br. djece u predškolskim ustanovama	Br. vaspitnih jedinica	Prosječan broj djece po vasp. jed.	Br. vaspitnih grupa	Prosječan broj djece po vasp. grupama
2009/2010	1	532	8	66,5	19	28
2010/2011	1	580	11	52,7	34	17,1

¹⁵ Strategija ranog i predškolskog vaspitanja i obrazovanja Crne Gore, Ministarstvo prosvjete i nauke¹⁶ Podaci iz strategije ranog i predškolskog vaspitanja i obrazovanja i predškolske ustanove Crne Gore i podaci JPU "Dušo Basekić", Bijelo Polje

Prema navedenoj strategiji trend rasta broja djece i postojeća situacija u oblasti predškolskog obrazovanja i vaspitanja u Bijelom Polju ukazuju na potrebu proširivanja kapaciteta i povećanja broja vaspitnih jedinica. U tom pravcu pokrenute su aktivnosti koje su već doprinijele povećanju broja vaspitnih jedinica u 2010. godini.

Osnovno obrazovanje i vaspitanje

Osnovno vaspitanje i obrazovanje se u Crnoj Gori realizuje u skladu sa odredbama Opšteg zakona o obrazovanju i vaspitanju i odredbama Zakona o osnovnom obrazovanju i vaspitanju. Prema planu reforme u obrazovanju od školske 2010/2011 godine sva djeca idu u školu sa šest godina starosti i po novom programu.

U Bijelom Polju postoji 17 osnovnih škola: „21. maj“; „9. maj“; „Aleksa Bećo Đilas“; „Braća Ribar“; „Dušan Korać“; „Krstor Radojević“; „Marko Miljanov“; „Milomir Đalović“; „Milovan Jelić“; „Mladost“; „Nedakusi“; „Pavle Žižić“; „Rifat Burdžović Tršo“; „Risto Ratković“; „Šukrija Međedović“; „Vladislav Sl.Ribnikar“; „Vuk Karadžić“. U osnovnoj školi „Risto Ratković“ odvija se inkluzivno obrazovanje.¹⁷

U školskoj godini 2008/2009, 716 učenika završilo je osnovnu školu.¹⁸

Srednjoškolsko obrazovanje

U opštini postoje tri srednje škole, Gimnazija, Srednja stručna škola i Srednja elektro-ekonomska škola.

Tabela 5. Broj učenika u srednjim školama u Bijelom Polju, broj učenika završnih razreda, i u četvorogodišnjem i u trogodišnjem trajanju, zadnje četiri školske godine¹⁹

Naziv škole		2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Gimnazija "Miloje Dobrašinović"	Ukupno	657	646	652	629	601
	završni razredi	163	140	173	157	155
Srednja elektro-ekonomska škola	Ukupno	742	727	751	764	846
	završni razredi IV	150	140	126	150	165
	završni razredi III	50	34	37	49	24
Srednja stručna škola	Ukupno	802	735	728	738	740
	završni razredi IV	134	77	87	103	103
	završni razredi III	83	79	77	63	59

U navedenom periodu Gimnazija i Srednja stručna škola bilježe smanjenje broja srednjoškolaca, dok se broj srednjoškolaca koji pohađaju programe obrazovanja u Srednjoj elektro-ekonomskoj školi povećao. U školskoj godini 2010/11 u srednjim školama u Bijelom Polju bilo je 690 upisnih mjesta.²⁰

¹⁷ Politike obrazovanja za učenike u riziku i učenike sa smetnjama u jugoistočnoj Evropi- Crna Gora, Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj, 2007

¹⁸ Statistički godišnjak 2010, MONSTAT

¹⁹ Sjever Crne Gore: Strategija razvoja stručnog obrazovanja – dokument za raspravu, Podgorica decembar 2010

²⁰ Podaci MPiS

Tabela 6. Broj svih upisanih učenika po školama, područjima rada i obrazovnim programima i broj upisnih mjesta - š.g.2010/11²¹

Srednja škola	Područje rada	Obrazovni program	Broj svih upisanih učenika	Broj upisnih mjesta u š.g. 2010/11
Gimnazija "M.e Dobrašinović"	Gimnazija	Opšta gimnazija	623	180
Srednja elektro-ekonomska škola	Ekonomija, pravo i administracija	Administrator	22	
		Ekonomski tehničar	168	60
		Ekonomski tehničar-bankarski smjer	34	
		Ekonomski tehničar-finansijski smjer	35	
		Pravni tehničar	34	
		Tehničar marketinga i trgovine	136	30
	Elektrotehnika	Autoelektričar	32	
		Elektroinstalater/Monter telekomunikacionih sistema	26	15+15
		Elektrotehničar multimedija	34	30
		Elektrotehničar računara	127	30
		Elektrotehničar rashladnih i termičkih uređaja/ Elektrotehničar energetike	92	15+15
		Elektrotehničar telekomunikacija	90	
Srednja stručna škola	Mašinstvo i obrada metala	Automehaničar	58	30
		Instalater sanitarnih uređaja,grijanja i klimatiz.	44	30
		Mašinski tehničar	46	
		Tehničar za kompjut.konstruisanje i upravljanje	60	30
	Poljoprivreda, Proizv. i prerada hrane, veterina	Prehrambeni tehničar	118	30
	Saobraćaj	Tehničar drum.saobraćaja	30	30
	Trgovina, turizam i ugostiteljstvo	Konobar	60	15+15
		Kuvar	66	15+15
		Prodavač	25	
		Tehničar prodaje	170	60
		Turistički tehničar	148	30
Sve škole ukupno			2278	690

²¹ Podaci MPiS

Slično situaciji u ostalim djelovima Crne Gore, i u Bijelom Polju postoji veći interes mladih za upis u četverogodišnje programe srednje škole nego za trogodišnje programe. Mladi su, prema podacima MPiS, najmanje zainteresovani za upis u trogodišnje programe instalater sanitarnih uređaja, grijanja i klimatizacije, kuvar, konobar i elektroinstalater / monter telekomunikacionih sistema.

U toku su aktivnosti u pravcu decentralizacije u stručnom obrazovanju kojim će lokalne zajednice preuzeti mnogo veću ulogu i odgovornost u toj oblasti. Naime, Strategijom stručnog obrazovanja Crne Gore 2010-2014 je planirano (i) uključivanje lokalne zajednice u finansiranje stručnog obrazovanja i, u skladu sa tim, podjela odgovornosti u upravljanju i rukovođenju školom i (ii) podsticanje lokalne zajednice za uključivanje u planiranje potreba za inicijalnim i kontinuiranim obrazovanjem. Takođe, više će se pažnje posvetiti stvaranju uslova da dio obrazovnog programa pripremaju škole, zajedno sa socijalnim partnerima, radi njegovog prilagođavanja potrebama lokalne zajednice i lokalnog tržišta rada.

Ipak, u tom pogledu najveći izazov predstavlja kako obezbjediti učešće poslodavaca u kreiranju i sprovođenju stručnog obrazovanja. Činjenica je da se škole suočavaju sa problemom nedovoljne motivacije poslodavaca za stručno obrazovanje, a takođe i sa nedovoljnim brojem poslodavaca kod kojih se može kvalitetno obavljati praktična nastava.

Visoko obrazovanje

Usvajanjem novog Zakona o visokom obrazovanju 2003. godine u Crnoj Gori je omogućeno usaglašavanje sistema sa evropskim tendencijama u visokom obrazovanju na principima Bolonjske deklaracije i Lisabonske konvencije. Primjena principa Bolonjske deklaracije je na prvoj godini studija na svim fakultetima započela akademske 2004/05. godine. Visoko obrazovanje u Crnoj Gori stiće se na državnom univerzitetu (Univerzitet Crne Gore), na privatnim univerzitetima „Mediteran“ i „UDG“ i na samostalnim privatnim fakultetima.

U Bijelom Polju visoko obrazovanje organizovano je od strane sljedećih visokoškolskih ustanova:

- Ekonomski fakultet Podgorica - Primijenjeni studijski program menadžment, Univerzitet Crne Gore,
- Pravni fakultet Podgorica, Univerzitet Crne Gore,
- Fakultet za turizam, Univerzitet Mediteran,
- Fakultet za engleski i italijanski jezik, Univerzitet Mediteran i
- Biotehnički fakultet Podgorica, Kontinentalno voćarstvo.

U akademskoj godini 2009/2010 ukupan broj studenata iz opštine Bijelo Polje iznosio je 1.326 (6,8% svih studenata u Crnoj Gori), što posmatrano kroz pokazatelj broja studenata po stanovniku je na nivou pokazatelja za Crnu Goru (0,026 u Bijelo Polju i 0,033, na nivou Crne Gore). Najveći broj studenata - 1.257 studira na Univerzitetu

Crna Gora, 26 na Univerzitetu Mediteran, 34 na UDG i 45 na drugim visokoškolskim ustanovama.²²

Tabela 7. Studenti Univerziteta Crne Gore u Bijelom Polju prema načinu finansiranja i polu, akademska godina 2008/2009 i 2009/2010²³

Univerzitet Crne Gore	Ukupno		Finansiranje iz budžeta		Samofinansiranje	
	Svega	Ženski	Svega	Ženski	Svega	Ženski
Ekonomski fakultet Bijelo Polje -Menadžment						
2008/2009	297	122	-	-	297	122
2009/2010	274	112	-	-	274	112
Pravni fakultet						
2008/2009	459	226	2	1	457	225
2009/2010	492	234	6	3	486	231
Biotehnički fakultet-Studije primjenjene poljoprivrede						
2008/2009	73	35			73	35
2009/2010	60	25			60	25

1.3.3 Obrazovanje odraslih

U 2005. g. usvojena je Strategija obrazovanja odraslih 2005 - 2015 koja je definisala prioritetne ciljeve, koji obezbjeđuju uslove da Crna Gora u određenom periodu postane "društvo koje uči", koji podržavaju razvoj tržišne ekonomije (u skladu sa *Agendom ekonomskih reformi za Crnu Goru*) i povećavaju socijalno uključivanje, doprinoseći na taj način smanjenju nezaposlenosti i siromaštva. U posljednjih pet godina u Crnoj Gori vidljiv je napredak u ovoj oblasti (npr. Savjet za obrazovanje odraslih Crne Gore usvojio je do sada 74 nova programa obrazovanja za osposobljavanje za zanimanja, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju i akreditovao 36 programa obrazovanja organizatora obrazovanja odraslih). Međutim, još postoji nedovoljno razvijena svijest kako pojedinaca tako i preduzeća o potrebi ulaganja u znanje, vještine i kompetencije, a pri tom postoji znatna razlika između regiona Crne Gore.

U pogledu oblasti obrazovanja odraslih za cijeli sjeverni dio Crne Gore, a time i za Bijelo Polje, može se navesti nekoliko slabosti, npr. jednoličnost obrazovne ponude; nerazvijena mreža provajdera obrazovanja odraslih, nedovoljna andragoška didaktičko-metodološka osposobljenost nastavnog kadra koji radi u obrazovanju odraslih; nepostojanje didaktičkog materijala za polaznike programa obrazovanja odraslih; obrazovni programi nisu modularizovani; nedostaju istraživanja u obrazovanje odraslih; nije usvojena metodologija za procjenu kvaliteta u obrazovanju odraslih; itd.

²² Statistički godišnjak 2010, MONSTAT

²³ Statistički godišnjak 2009; Statistički godišnjak 2010, MONSTAT

U Bijelom Polju postoje institucije (srednje škole, privatne škole, fakulteti, NVO), koje predstavljaju potencijal za sprovođenje obrazovanja i osposobljavanja odraslih, ali je ključan problem u nedovoljnom broju ustanova koje bi imale licencu za rad sa odraslima. Naime, prema zakonu obrazovanje odraslih može da se ostvaruje u školi, specijalizovanoj organizaciji za obrazovanje odraslih i kod drugih pravnih i fizičkih lica koja u skladu sa zakonom ispunjavaju propisane uslove.²⁴ Trenutno u Bijelom Polju, licencu za rad sa odraslima ima samo Centar za obrazovanje odraslih Autoškola Zebra, dok su srednje škole tek u poslednje vrijeme započele sa postupkom dobijanja potrebnih licenci.

Osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih

Podaci o ulaganju preduzeća i zaposlenih u znanje, vještine – obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje nisu na raspolaganju. Za sada u tom pogledu na raspolaganju su samo podaci Ankete poslodavaca koju sprovodi ZZZCG. U 2009 g. prema podacima ankete poslodavaca u Bijelom Polju obuku i usavršavanje svojih zaposlenih organizovalo je 7,7% anketiranih poslodavaca, a samo 1% zaposlenih u uzorku prošlo je neki vid obuke.²⁵

²⁴ Član 5 Zakona o obrazovanju odraslih (Sl.list RCG br.64/02 i 49/07.

²⁵ Anketa poslodavaca, rezultati istraživanja 2009/2010, ZZZCG Biro rada Bijelo Polje, februar 2010

1.4. Tržište rada

Tržište rada u Bijelom Polju karakteriše relativno niska stopa aktivnosti radne snage. Ocjena stope aktivnosti ukupnog stanovništva (kalkulacije na osnovu podataka Zavoda za zapošljavanje), ukazuju da je stopa aktivnosti radno sposobnog stanovništva 54,3% za drugi kvartal 2010.godine.

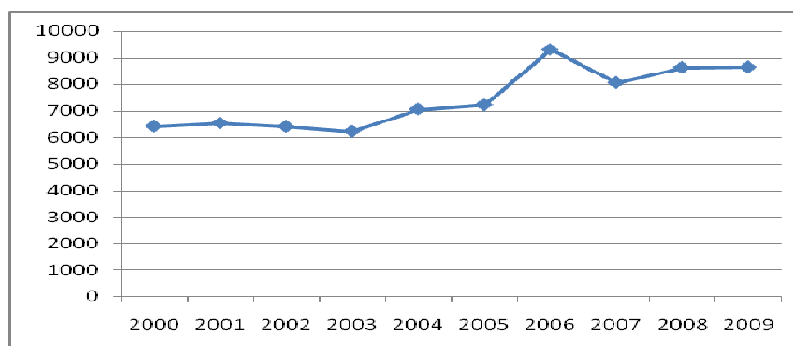
1.4.1 Zaposlenost

Registrovana zaposlenost u Bijelom Polju čini približno 5% ukupne registrovane zaposlenosti u Crnoj Gori. U prvom kvartalu 2010. godine broj registrovanih zaposlenih u Bijelom Polju, prema podacima MONSTAT-a, je bio 8388 osoba²⁶, što je za 2,9% niže u odnosu na prosječnu zaposlenost u 2009.godini. Smanjenje zaposlenosti u prvom kvartalu 2010. godine je uzrokovano efektima globalne ekonomske krize.

Međutim, dugoročniji trendovi ukazuju da broj registrovanih zaposlenih u Bijelom Polju konstantno raste. U periodu od 10 godina (2001-2010. godine) registrovana zaposlenost u Bijelom Polju je porasla za 28,4%, što je viša stopa rasta u odnosu na nacionalni nivo (oko 25% rast na nacionalnom nivou).

Na drugoj strani, podaci iz popisa iz 2003. godine pokazuju da je broj zaposlenih u Bijelom Polju 2003. godine iznosio 11.807 osoba. Ukoliko posmatramo ovaj podatak i podatak o registrovanoj zaposlenosti u 2003. godini, udio sive ekonomije u zaposlenosti bi bio preko 50%. Međutim, imajući u vidu nepotpun obuhvat registrovane zaposlenosti, kao i aktivnosti implementirane na nivou Crne Gore u pogledu registracije neformalno zaposlenih osoba, može se pretpostaviti da je obim sive ekonomije na tržištu rada znatno niži. U ocjeni neformalne ekonomije na tržištu rada, prilikom definicije zaposlenosti se koristi definicija MOR-a, po kojoj rad od najmanje 2 sata u prethodnoj nedjelji za nadoknadu u novcu ili naturi, određuje osobu kao zaposlenu.

Grafik 12. Kretanje broja registrovanih zaposlenih osoba u Bijelom Polju

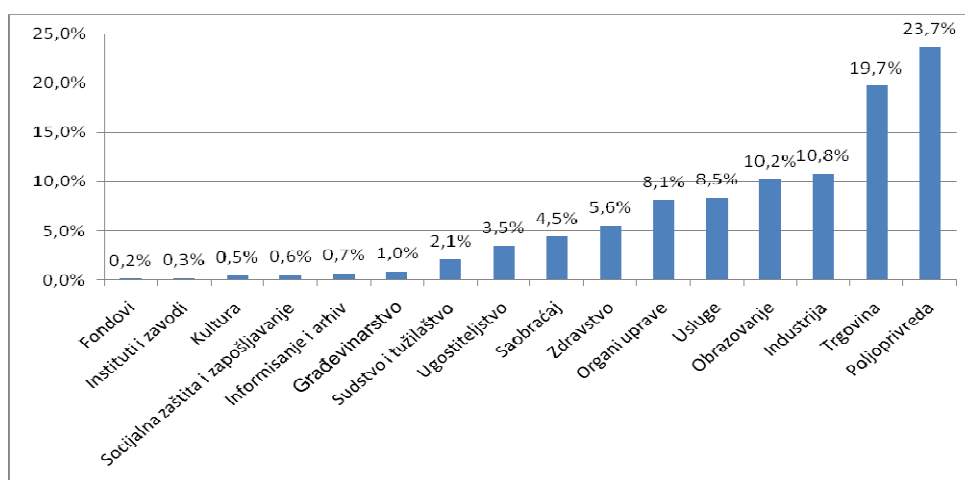


Izvor: MONSTAT, Mjesečni statistički pregled 2000-2010

²⁶ Broj zaposlenih osoba ne uključuje poljoprivrednike i samozaposlene, kao ni zaposlene u sivoj ekonomiji.

Na osnovu podataka Opštine Bijelo Polje broj zaposlenih u opštini u 2008. godini je iznosio 9.701 osoba. U strukturi zaposlenosti po djelatnostima, na osnovu istog izvora, najveće učešće su imali zaposleni u poljoprivredi (23,7%), trgovini (19,7%), industriji (10,8%) i obrazovanju (10,2%).

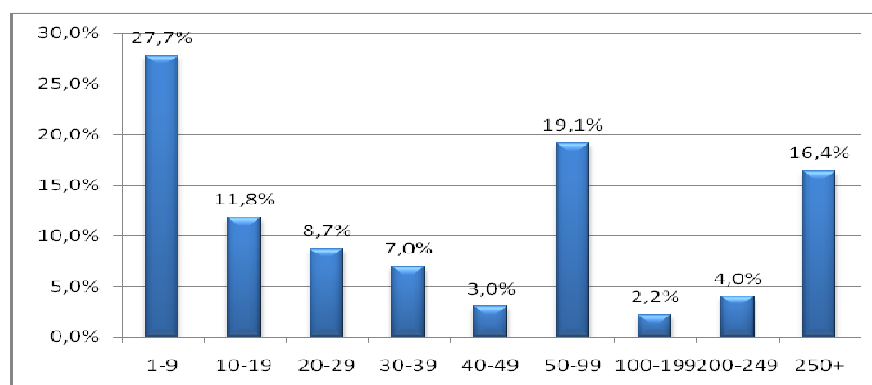
Grafik 13. Struktura zaposlenosti po djelatnostima



Izvor: Bilten opštine Bijelo Polje

Najveći broj zaposlenih u Bijelom Polju je zaposlen u preduzećima koja imaju do 10 zaposlenih (27,7%), zatim u preduzećima koja zapošljavaju između 50 i 99 zaposlenih (19,1%), dok broj zaposlenih u velikim preduzećima čini 16,4%.

Grafik 14. Struktura zaposlenosti po veličini preduzeća



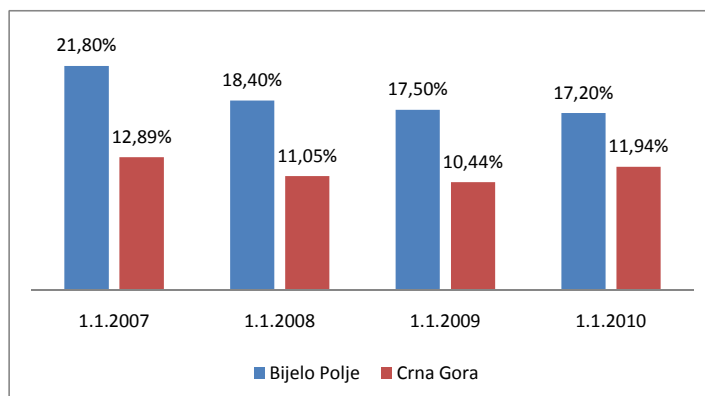
Izvor: Bilten Opštine Bijelo Polje

1.4.2 Nezaposlenost

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje, Biro rada Bijelo Polje, u junu 2010. godine je bilo ukupno 3558 osoba u registru, što čini 11,4% ukupnog broja nezaposlenih u Crnoj Gori. U odnosu na isti period 2009. godine broj nezaposlenih je smanjen za 0,2%. Stopa nezaposlenosti prema podacima Zavoda za zapošljavanje, kao i prema podacima koje je IPA projektni tim izračunao na osnovu baze podataka Ankete o

radnoj snazi MONSTAT-a, u drugom kvartalu 2010. godine je bila 17,2%. Stopa nezaposlenosti u Bijelom Polju je za približno 6 procentnih poena viša u odnosu na nacionalni nivo (11,8%).

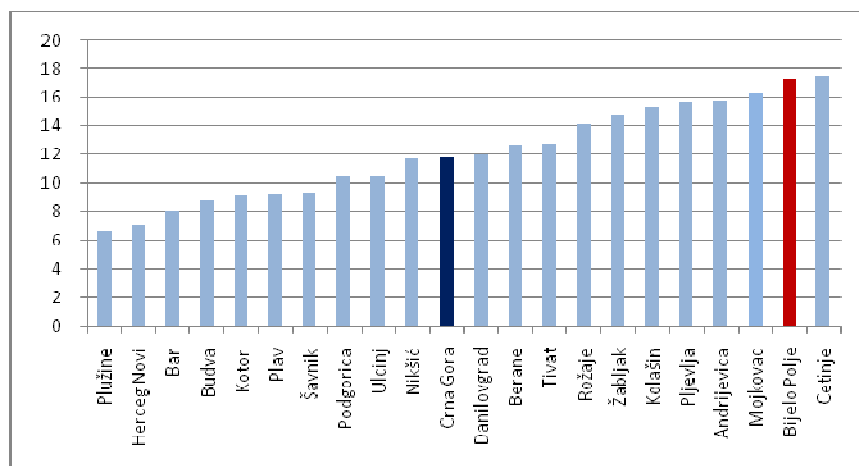
Grafik 15. Stopa registrovane nezaposlenosti u opštini Bijelo Polje, period 2007 – 2010



Izvor: ZZZCG

U poređenju sa ostalim opštinama u Crnoj Gori, prema podacima Zavoda za zapošljavanje, stopa nezaposlenosti u Bijelom Polju je među najvišojim stopama, budući da je samo u opštini Cetinje stopa nezaposlenosti viša.

Grafik 16. Stopa nezaposlenosti po opštinama, jun 2010.²⁷



Izvor: ZZZCG

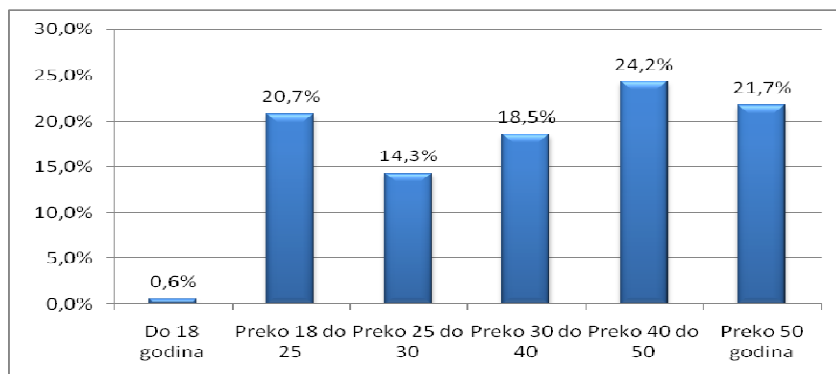
Strukturna nezaposlenost

Osim relativno visokog nivoa nezaposlenosti, poseban problem u opštini Bijelo Polje, kao i na nivou cijele Crne Gore, je i strukturna nezaposlenost. U ukupnom broju

²⁷ Podaci ZZZCG

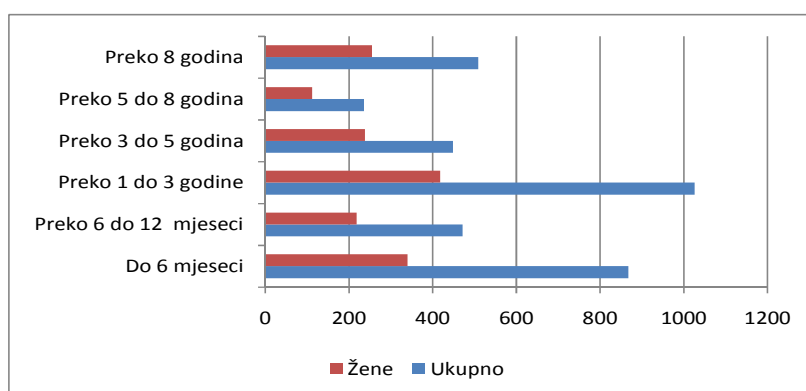
nezaposlenih, nezaposleni stariji od 50 godina čine 21,7%, dok je učešće nezaposlenih u starosti od 40 do 50 godina života 24,2%. Struktura nezaposlenih po starosti je u određenoj mjeri povoljnija u odnosu na druge opštine sjevernog regiona, ali veoma nepovoljna u pogledu učešća mladih među nezaposlenima. Mladi nezaposleni čine 21,3% ukupnog broja registrovanih nezaposlenih.

Grafik 17. Struktura nezaposlenih lica prijavljenih na ZZZCG, Biro rada Bijelo Polje po starosti



Dugoročno nezaposlena lica u junu 2010. godine (lica koja čekaju na posao preko 1 godine) su činila 62,4% ukupnog broja nezaposlenih lica, dok je među nezaposlenim ženama obim dugoročne nezaposlenosti 63,6%. U poređenju sa istim periodom 2009. godine učešće dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih u Bijelom Polju povećao se za 10,3 procentnih poena, dok se na nacionalnom nivou povećao za 9,4 procentnih poena. Obim dugoročne nezaposlenosti u Bijelom Polju je značajno viši u odnosu na nacionalni nivo, budući da je udio dugoročne nezaposlenosti na nacionalnim nivou 54,7%.

Grafik 18. Nezaposlena lica prema dužini prijave na ZZZCG Biro rada Bijelo Polje, jun 2010



U obrazovnoj strukturi nezaposlenih dominantno učešće imaju nezaposleni sa III (31,7%) i IV stepenom stručne spreme (31,9%), dok je na nacionalnom nivou učešće lica sa III i IV stepenom 27,5% i 30,7%. Učešće lica bez kvalifikacija je visoko i na nacionalnom nivou (19,7%) i u Bijelom Polju (20,8%), dok je učešće visokoškolaca u

Bijelom Polju u poređenju sa nacionalnim nivoom znatno niže (6,7% u Bijelom Polju i 11,6% na nacionalnom nivou).

Tabela 8. Nezaposlena lica prijavljena na ZZZCG – opština Bijelo Polje prema stepenu stručne spreme (na dan 30/6/2010)

	Ukupno	Stepen stručne spreme						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
Bijelo Polje	3558	742	171	1127	1136	30	114	238
%	100	20,9	4,8	31,7	31,9	0,8	3,2	6,7
Crna Gora	31198	6150	1528	8593	9587	514	1208	3618
%	100	19,7	4,9	27,5	30,7	1,6	3,9	11,6

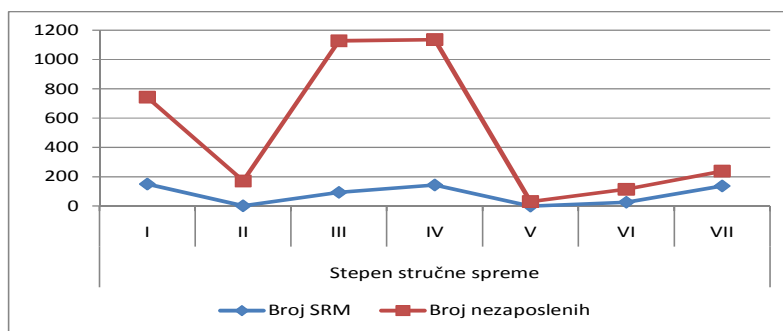
U ukupnom broju nezaposlenih lica njih 39,1% je korisnik novčane naknade, pri čemu uvećanu novčanu naknadu (96,07€)²⁸ prima 21,4% nezaposlenih lica.

Tražnja radne snage

Najveći problem u Bijelom Polju, osim navedenih problema u strukturi nezaposlenih lica, predstavlja smanjenje tražnje za radnom snagom. U prvoj polovini 2010. godine u Bijelom Polju je oglašeno 549 slobodnih radnih mjesta, što je za 30% niže u odnosu na isti period prethodne godine.

U najviše primjera traženi su se nekvalifikovani radnici (27,1%), radnici sa IV stepenom stručne spreme (26%) i visokom stručnom spremom (25%).

Grafik 19. Komparacija nezaposlenih lica i oglašanih radnih mjesta prema stepenu obrazovanja (januar – jun 2010)²⁹



Podaci o obrazovnoj strukturi potražnje u navedenom periodu pokazuju da su u pogledu broja raspoloživih radnih mjesta u najnepovoljnijoj situaciji nezaposlena lica sa III stepenom stručne spreme (12,1 nezaposlena lica na jedno slobodno radno mjesto), slijede im lica sa IV stepenom stručne spreme (7,9 nezaposlena lica na jedno

²⁸ Iznos se mjenja kako se mjenja minimalna penzija

²⁹ Nezaposlena lica po stepenu stručne spreme predstavljaju prosjek za 6 mjeseci, dok oglašena slobodna radna mjesta predstavljaju broj ukupno objavljenih radnih mjesta po stepenima stručne spreme u periodu od 6 mjeseci.

slobodno radno mjesto). U najpovoljnijoj situaciji su nezaposlena lica sa VII stepenom obrazovanja (1,7 nezaposlena lica na jedno slobodno radno mjesto).

U prvoj polovini 2010. godine najveći broj radnih mjesta je oglašen u djelatnostima trgovine (138), u oblasti zdravstva i socijalnog rada (71), u prerađivačkoj industriji (63), u obrazovanju (53) i u građevinarstvu (43).

Detaljnija analiza ZZZCG Biro rada Bijelo Polje pokazuje da je u pogledu određenih zanimanja tražnja veća od ponude:

- u II stepenu (pomoćnik mesara, pomoćni građevinski radnik)
- u III stepenu (rukavalac mašinama za razrezivanje trupaca, stolar za montažu, opravku i održavanje, montažer građevinskih konstrukcija, fasader, pekar, mesar, kuvar)
- u IV stepenu (rendgensko-radiološki tehničar, otpravnik vozova, knjigovođa)
- u V stepenu (VKV kuvar)
- u VI stepenu (fizioterapeut i građevinski inženjer)
- u VII stepenu (veterinar, dipl.inž. građevine, prof. engleskog jezika, prof. muzičke i likovne grupe predmeta, prof. matematike, prof. fizike, prof. biologije, defektolog, dipl.inž.šumarstva, doktor medicine, dipl. farmaceut)

U periodu januar-septembar 2010. god. u okviru sezonskog zapošljavanja zaposlilo se 362 nezaposlenih lica iz Bijelog Polja što je 21% više od planiranog broja sezonskog zapošljavanja za 2010. godinu.

1.4.3 Neaktivno stanovništvo

Neaktivnost radno sposobnog stanovništva, kako na nivou Crne Gore, tako i u Bijelom Polju, pored nezaposlenosti predstavlja poseban problem. Od ukupnog broja radno sposobnih pojedinaca (osoba starih od 15-64 godine starosti) udio neaktivnih na nivou Crne Gore se kreće oko 40%, pri čemu je u poređenju sa EU prosjekom stope neaktivnosti (oko 29%) viša za približno 11 procentnih poena, a u poređenju sa zemljom koja ima najvišu stopu neaktivnosti – Bugarskom, stopa neaktivnosti u Crnoj Gori je viša za približno 8 procentnih poena (stopa neaktivnosti u Bugarskoj je 32,2%).

Ocjena stope neaktivnosti radno sposobnog stanovništva na osnovu podataka ZZZCG, ukazuje da je od ukupnog stanovništva starog između 15 i 64 godine starosti u Bijelom Polju neaktivno 45,7% .

Tabela:9. Na osnovu baze podataka Ankete o radnoj snazi, razlozi za neaktivnost stanovništva starijeg od 15 godina su sljedeći:

Očekuje da bude pozvano na drugi posao	0,9%
Bolest ili invalidnost	9,6%
Vodi računa o djeci ili nezbrinutim starijim osobama	1,7%
Lične ili porodične obaveze	17,8%
Obrazovanje ili obuka	21,3%
Penzioner	23,5%
Ubijeđen da nema posla	15,7%
Drugi razlozi	9,6%
Ukupno	100,0%

Među razlozima za neaktivnost, posebnu pažnju treba posvetiti tzv. obeshrabrenim osobama, tj. onima koji su naveli da ne traže posao budući da su ubijeđeni da nema posla (15,7%), kao i osobama koje su navele da ne traže posao zbog ličnih ili porodičnih obaveza. Osim navedene dvije grupe, lica koja su navela bolest ili invalidnost kao razlog, su potencijalno socijalno isključena lica i lica kojima je potrebna posebna pomoć u aktivaciji.

Ovakvi podaci su zabrinjavajući i posmatrani kroz prizmu demografskih trendova, koji se ogledaju u demografskom starenju stanovništva i negativnom migracionom saldu, Opština Bijelo Polje mora posvetiti posebnu pažnju aktivaciji radno sposobnog stanovništva.

1.5. Sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja³⁰

1.5.1 Informisanje, motivisanje i savjetovanje

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Biro rada Bijelo Polje u cilju pružanja pomoći nezaposlenim osobama vodi informativne razgovore i individualne intervjue sa nezaposlenim osobama, organizuje informativno-motivacione seminare i priprema individualne planove zapošljavanja.

Informativni razgovori organizuju se za sva novoprijavljena lica sa evidencije Zavoda, a izvode ga stručno obučeni savjetnici za zapošljavanje. Na informacionom razgovoru novoprijavljena nezaposlena lica dobijaju informacije o svojim pravima i obavezama, koje imaju dok se nalaze na evidenciji.

Informativno-motivacioni seminari (radionice) su programi namijenjeni svim nezaposlenim licima, a imaju svrhu da informišu nezaposlene o svim značajnim obilježjima tržišta rada i zapošljavanja i da motivišu nezaposlene na aktivno traženje zaposlenja.

Za svako nezaposleno lice savjetnici za zapošljavanje rade individualni plan zapošljavanja na osnovu strukturiranog intervjua. Plan zapošljavanja pomaže nezaposlenom licu da brže dođe do posla uz stručnu i profesionalnu pomoć i usmjeravanje savjetnika.

Tabela 10. Aktivnosti informisanja, motivisanja i savetovanja ZZZCG Biro rada Bijelo Polje, januar-jun 2010.

Informativni razgovori	562
Informativno-motivacioni seminari (radionice)	43
Intervjui	2086
Izrađeni individualni planovi zapošljavanja	5921
Realizacija planova zapošljavanja	6631

³⁰ Podaci u tekstu su dati od strane ZZZCG Biro rada Bijelo Polje

1.5.2 Profesionalno informisanje i savjetovanje

Značajnu ulogu u planiranju zapošljavanja nezaposlenih lica ima profesionalno informisanje i savjetovanje nezaposlenih lica. Profesionalno informisanje se na Birou rada Bijelo Polje odvija kroz saradnju sa savjetnicima za zapošljavanje, održavanje informativnih seminara i informisanje putem medija i brošura. Za teže zapošljiva lica izvodi se individualno profesionalno savjetovanje.

1.5.3 Obrazovanje i osposobljavanje nezaposlenih lica

U okviru aktivnih mjera zapošljavanja koje izvodi ZZZCG značajno mjesto zauzimaju programi obrazovanja i osposobljavanja nezaposlenih lica koji se izvode za tržište rada ili za poznatog poslodavca. Obim i struktura učesnika programa utvrđuje se na osnovu potreba poslodavaca, analize profesionalne strukture nezaposlenih i njihovih obrazovnih potreba, procjene obima viškova zaposlenih i sagledavanja mogućnosti njihovog daljeg radnog angažovanja, postojećih i očekivanih potreba tržišta rada za zapošljavanjem novih radnika, Nacionalnog akcionog plana zapošljavanja za period 2010–2011. godine i raspoloživih finansijskih sredstava.

U skladu sa planom rada ZZZCG za 2010. godinu predviđeno je uključenje 590 nezaposlenih lica prijavljenih na Birou rada Bijelo Polje (uključujući opštinu Mojkovac) u programe obrazovanja i osposobljavanja, 230 u programe za zanimanja i 360 u programe za sticanje dodatnih znanja i vještina.³¹

U periodu januar-jun 2010 u opštini Bijelo Polje za tržište rada obučeno je 57 lica: 33 za građ. zanimanja (ruk. građevin.mašina i viljuškarista), 12 za lične usluge (frizer, kozmetičar, maser), 12 za ugostiteljska zanimanja (konobar, kuvar, servir, recepcioner). Za poznatog poslodavca obučeno je 53 lica: 26 za zanimanje mesar, 17 za zanimanja u građevinarstvu (keramičar, zidar, tesar, fasader).

U programe sticanja dodatnih znanja bila su uključena 172 nezaposlena lica, najviše u kurseve informatike i engleskog jezika).

Dešavanja na tržištu rada, uzrukovana stalnim tehnološkim promjenama, rastućom konkurencijom i globalizacijom, traže od svakog pojedinca, zaposlenog i nezaposlenog da se stalno usavršava. Pri tom su nezaposleni, koji sebi ne mogu priuštiti pohađanje organizovanih programa obrazovanja i osposobljavanja ili usavršavanja u izrazito nepovoljnoj situaciji i zbog toga svakim danom postaju sve manje konkurentni na tržištu rada. U cilju povećanja zapošljivosti nezaposlenih lica bilo bi potrebno više ulaganja u sticanje ili povećanje ključnih (generičnih) vještina, a to znači preduzetničko učenje, učenje učenja, informaciono-komunikaciona tehnologija, vještine pisanja i numeričke vještine, strani jezici (zavisno od vrste zanimanja ili potreba poslodavca), vještine traženja posla.

Takođe, posebnu pažnju potrebno je posvetiti i motivisanju nezaposlenih lica za obrazovanje i osposobljavanje za deficitarna zanimanja. Prema rezultatima Ankete

³¹ Programi mjere zapošljavanja za 2010. godinu, ZZZCG, januar 2010

poslodavaca 2009/2010 u Bijelom Polju deficitarna su 32 različita zanimanja. Najveći broj zanimanja i izvršilaca koji nedostaju tržištu rada su iz djelatnosti građevinarstva počev od II do VII stepena (pomoćni građevinski radnici, zidar, tesar, keramičar, armirač, rukovalac jednostavnih građevinskih mašina, zidar specijalista, građevinski inženjer, dipl. građevinarski inženjer), slijedi prerađivačka industrija i aktivnosti vezane za nekretnine i ugostiteljstvo (konobar).

Najveći deficit, kada je u pitanju stepen stručne spreme iskazan je u okviru VII stepena stručne spreme što pokazuje da sve više raste tražnja za visokoobrazovanim kadrom i da poslodavci sve više shvataju da od kvalitetnog kadra zavisi i uspjeh njihovog preduzeća. Zatim slijedi III stepen stručne spreme, a na trećem mjestu nedostaju kadrovi sa IV stepenom stručne spreme. Prema podacima Biroa rada Bijelo Polje broj deficitarnih zanimanja se iz godine u godinu smanjuje. U cilju zadovoljenja potreba poslodavaca i uopštem ublažavanju problema deficita radne snage sa određenim zanimanjima, specifičnim znanjima i vještinama, Zavod za zapošljavanje organizuje veliki broj programa osposobljavanja, obuke i usavršavanja, koje nezaposlenim pomažu u povećanju njihove zapošljivosti i pronalaženju zaposlenja, a poslodavcima ublažava problem nedostajuće radne snage.³²

1.5.4 Javni radovi

Javni radovi su lokalni ili državni programi zapošljavanja, koji su namijenjeni podsticanju otvaranja novih radnih mjesta i očuvanju ili razvoju radnih sposobnosti nezaposlenih lica. Organizuju se zbog izvođenja socialno-zaštitnih, obrazovnih, kulturnih, komunalnih, poljoprivrednih, ekoloških i drugih programa i izvode se u saradnji sa opštinama, javnim institucijama i nevladinim sektorom.

U prvom polugodištu u Bijelom Polju izvodilo se 14 lokalnih javnih radova u koje je bilo uključeno 228 nezaposlenih lica: "Održavanje nekategorisanih puteva" (71 lica), "Održavanje korita rijeka Lim, Lješnica i Lipnica" (33 lica), "Održavanje javnih i zelenih površina" (15 lica), "Uređenje vještački zasađenih kultura četinara" (20 lica), "Uređenje fasada na stambenim i drugim javnim objektima" (10 lica), "Uklanjanje divljih deponija" (9 lica), "Uslužni servis građanima" (10 lica), "Servis podrške djeci sa posebnim potrebama (8 lica), "Pomoć najranjivim među nama" (3 lica), "Održavanje lokalnog puta Brzava-Zagrad (5 lica), "Uređenje gradskih i prigradskih groblja" (30 lica), "Uređenje rijeke Ljuboviđe i znamenitosti Vraneša" (5 lica), "Čišćenje terena i obezbjeđivanje ogrijeva za socijalne slučajeve" (7 lica) i "Život bez nasilja" (2 lica).

U navedenom periodu organizovana su četiri državna javna rada sa 36 uključenih lica; "Neka bude čisto" (7 lica), "Njega starih lica" (13 gerontodomaćica), "Sunčana radionica (10 lica) i "Neka bude čisto na željeznici" (6 lica).

1.5.5 Samozapošljavanje

U okviru ove mjere aktivne politike zapošljavanja izvodi se edukacija budućih preduzetnika i vrše aktivnosti dodjele kredita za samozapošljavanje. Program edukacije iz preduzetništva se sastoji od dvije cjeline: Podsticanja samozapošljavanja

³² Anketa poslodavaca 2009/2010, ZZZCG Biro rada Bijelo Polje

i Pružanja elementarnih znanja iz preduzetništva. Krediti za samozapošljavanje predstavljaju najpovoljnije uslove kreditiranja preduzetništva (iznos 5.000 € po novozaposlenom radniku, sa kamatnom stopom 3% i rokom povraćaja sredstava od 3 godine)

U prvih šest mjeseci 2010. god. podnijet je 31 zahtjev za dodjelu kredita, isfinansiran je 31 program, zaposleno je 39 lica i utrošeno 195.000 €. U tom periodu regionalna komisija izvršila je 23 kontrole namjenske upotrebe odobrenih sredstava.

1.5.6 Sufinansiranje zapošljavanja pripravnika

Jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja koju sprovodi Zavod za zapošljavanje je sufinansiranje stručnog osposobljavanja pripravnika sa visokom, višom i srednjom stručnom spremom. Ova aktivnost Zavoda realizuje se po dva osnova, i to: shodno Vladinom Programu zapošljavanja pripravnika sa visokom stručnom spremom, objavljenom 1992.godine i Pravilniku o pripremi za zapošljavanje («Sl. list RCG», br.52/02 i 1/04).

Vlada Crne Gore je 31. jula 2008. godine usvojila predlog Programa državne podrške i pomoći "Stimulisanje zapošljavanja u Crnoj Gori s akcentom na sjeverni region" (Pljevlja, Žabljak, Bijelo Polje, Mojkovac, Berane, Plav, Andrijevica, Rožaje, Kolašin, Cetinje, Nikšić, Plužine i Šavnik). Programom je predviđeno da ZZZCG učestvuje u refundaciji pripravnčkih plata za visokoškolce u iznosu od 100% od koeficijenta predviđenog opštim kolektivnim ugovorom za taj stepen stručne spreme.

U opštini Bijelo Polje se u prvom polugodištu 2010.g. u okviru ove mjere aktivne politike zapošljavanja zaposlilo 66 pripravnika.

1.6. Socijalna isključenost

Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa Crne Gore za period 2008-2011 definisani su ciljevi u oblasti socijalne inkluzije i socijalne kohezije u skladu sa smjernicama politike zapošljavanja Evropske unije. U okviru nove Evropske strategije za pametni, održivi i inkluzivni rast (EVROPA 2020) jedna od smjernica zapošljavanja odnosi se na podsticanje socijalne inkluzije i suzbijanje siromaštva. Prema preporukama ove smjernice, zemlje članice da bi smanjile siromaštvo, moraju da se usmjere na podsticanje potpunog učešća u društvu i ekonomiji i proširivanju mogućnosti zapošljavanja, na obezbjeđivanje jednakih mogućnosti, i to putem pristupa dostupnim, održivim i kvalitetnim uslugama i javnim uslugama (uključujući online/internet usluge), a posebno uslugama zdravstvene zaštite. Da bi se spriječila socijalna isključenost, ojačali ljudski resursi i podstaklo učešće na tržištu rada, treba unaprijediti sisteme socijalne zaštite, cjeloživotno učenje i aktivne politike inkluzije u cilju otvaranja mogućnosti za ljude u različitim životnim dobima i zaštititi ih od rizika isključivanja.

Iako socijalna ili društvena isključenost najčešće podrazumjeva siromaštvo i nezaposlenost, ona uključuje i druge dimenzije, tako na primjer institucionalne

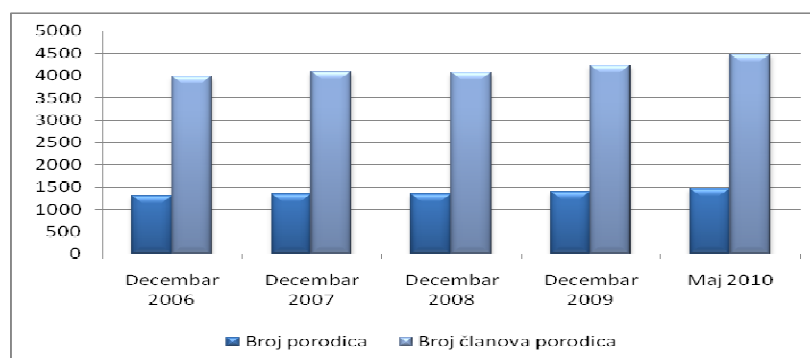
prepreke, prepreke na nivou zajednice (marginalizacija) ili lične prepreke (npr. nedostatak obrazovanja).

Kad je u pitanju siromaštvo, detaljniji podaci na nivou opština nisu na raspolaganju, ali prema konstatacijama u Strategiji za smanjenje siromaštva, postoje značajne razlike u pogledu siromaštva stanovništva sjevernog i južnog dijela Crne Gore, koji pokazuju da su geografski najugroženiji stanovnici sjevera Crne Gore, čija stopa siromaštva iznosi 19,3%, i gdje živi 45% siromašnih³³. Prema zaključcima izvještaja UNDP-a među socijalno ugroženim grupama u Crnoj Gori najčešće su korisnici socijalnih davanja, mladi i lica sa invaliditetom.

Korisnici socijalnih davanja

Ukoliko uzmemo obuhvat stanovništva materijalnim obezbjeđenjem porodice, kao jedan od bitnih indikatora siromaštva, onda podaci MRSS pokazuju da u Bijelom Polju materijalno obezbeđenje porodica prima oko 1.470 porodica (sa približno 4500 članova). Korisnici MOP-a u Bijelom Polju čine 11,2% ukupnog broja korisnika na nivou Crne Gore.

Grafik 20. Broj porodica i članova porodica korisnika MOP-a



Broj korisnika MOP-a u u Bijelom Polju konstantno pokazuje blagi trend rasta, dok je u periodu od decembra 2009.godine do maja 2010. godine broj korisnika MOP-a porastao za 5,8%.

Manje obrazovano stanovništvo

Siromaštvo se češće javlja među manje obrazovanim stanovništvom, stanovništvom u ruralnim oblastima i starijim stanovništvom. Prema podacima Strategije za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti udio siromašnih među osobama sa nezavršenom osnovnom školom je 45.5%, među osobama sa završenom osnovnom školom 36.1% dok je, na primjer, među više i visoko obrazovanim osobama taj udio 1.7%. Prema podacima popisa stanovništva u Bijelom Polju je među stanovništvom starosti 15 i

³³ Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja, Strategija suzbijanja siromaštva i socijalne isključenosti, Podgorica, jul 2007,

više 6,28% stanovnika bez škole, 12,60% bez završene osnovne škole i 29,76% sa osnovnom školom.

Tabela 11. Učešće nepismenog stanovništva u ukupnom broju, u %³⁴

Godina	1993	2003
Bijelo Polje	7.0	3.1
Crna Gora	5.9	2.4

Zajedničko licima iz ovih grupa je to da se zbog različitih teškoća nalaze obično u izrazito i dugotrajno lošem socio-ekonomskom položaju, te na tržištu rada nisu konkurentni. Mogućnost zapošljavanja im je ispod prosjeka i zbog svega toga teže dobijaju zaposlenje. Mnogi od njih usljed teških životnih uslova i brojnih neuspjeha u pronalaženju posla, gube interesovanje i motivaciju za zaposlenje i postaju trajno zavisni od socijalne pomoći.

Osobe sa invaliditetom

Među najugroženijim grupama po pitanju socijalne ugroženosti su osobe sa invaliditetom. Za osobe sa invaliditetom u Bijelom Polju je karakteristično da većina nema adekvatno obrazovanje. Završili su specijalne škole, a procjena za usmjeravanje u obrazovni sistem nije bila vršena na osnovu očuvanih sposobnosti. Na osnovu Strategije inkluzivnog obrazovanja u budućnosti će se djeca sa smetnjama u razvoju pratiti od rođenja i usmjeravati u obrazovni sistem prema svojim mogućnostima, afinitetima i očuvanim sposobnostima, da bi kada jednog dana završe školu mogli da se zaposle i postanu aktivni članovi društva.

Prema podacima Centra za socijalni rad u Bijelom Polju je 130 tzv. kategorisane djece. U školskoj godini 2010/2011 u redovno školovanje uključeno je 105 djece sa posebnim obrazovnim potrebama.

Na Birou rada Bijelo Polje prijavljeno je 335 osoba sa invaliditetom (9,4% svih registrovano nezaposlenih), 248 njih ostvaruje prava kod fonda PIO. Kategorisana omladina predstavlja 21,5% (72) svih nezaposlenih osoba sa invaliditetom, a ostalo su tzv. invalidi rada.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom je donesen 2008. godine. Po ovom Zakonu poslodavac koji ima 20-50 zaposlenih dužan je da zaposli jednu osobu sa invaliditetom, a ako ima preko 50 zaposlenih dužan je da ima 5% zaposlenih osoba sa invaliditetom. Ako poslodavac ne ispunjava zahtjeve zakona, uplaćuje sredstva u Fond, što je slučaj kod većine poslodavaca.

³⁴ isti

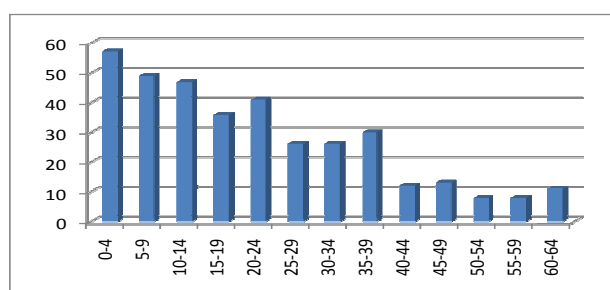
Dugoročna nezaposlenost

Socijalna ugroženost i socijalna isključenost često se javlja među dugoročno nezaposlenim licima. Na Birou rada Bijelo Polje dugoročno nezaposleni čine 62,4 % svih registrovanih nezaposlenih osoba.

Romi, Aškalije i Egipćani (RAE)

RAE populacija je u Crnoj Gori prepoznata kao jedna od najugroženijih grupa po pitanju socijalne isključenosti. Prema podacima MONSTAT-a u Bijelom Polju živi 369 pripadnika RAE populacije što predstavlja 3.7 % svih RAE u Crnoj Gori (9.934)³⁵

Grafik 21. RAE populacija u Bijelom Polju prema starosti



Izvor: MONSTAT

Prema podacima MONSTAT-a u populaciji RAE stanovništva u starosti 15 i više godina koji žive u Bijelom Polju (ukupno 216) je 60.6% onih koji nisu pohađali školu. Dodatno, 29,3% ove populacije nije završila osnovnu školu: 9 pripadnika RAE ima 1-3 razreda, a 55 njih završeno 4-7 razreda osnovne škole. Osnovnu školu završilo je 7,9% ove populacije.

Prema podacima Centra za socijalni rad u Bijelo Polju u školskoj godini 2010/2011 redovnu školu pohađa 45 romske djece.

Romi predstavljaju najveću pojedinačnu grupu koja nije u potpunosti realizovala svoje pravo na osnovno obrazovanje. Uključivanje romske djece u sistem obrazovanja prate problemi kao što su nepismenost roditelja, slaba ekonomska moć roditelja, nedostatak prostora i adekvatnog nastavnog kadra, a posebno njihov mentalitet i tradicionalni način života. Poznato je da većina pripadnika RAE populacije nije razvila sopstvena znanja i vještine pa im time funkcionalna nepismenost ograničava mogućnosti zaposlenja što predstavlja ozbiljnu prepreku za njihovo integrisanje u društvo u cjelini.

³⁵ MONSTAT, Baza podataka RAE populacije u Crnoj Gori, oktobar 2008 g

Tabela 12. RAE stanovništvo staro 15 i više godina prema aktivnosti i polu u Bijelom Polju

	Broj	%
Svega	216	100.0
aktivni	117	54.2
Žene – ukupno	106	100.0
Žene aktivne	24	22.6
Muškarci - ukupno	110	100.0
Muškarci-aktivni	93	84.5

U skladu sa ciljevima Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori značajnu ulogu i u Bijelo Polju treba za zauzme osposobljavanje romske populacije za veći nivo konkurentnosti na tržištu rada, eliminisanje otvorene i prikrivene diskriminacije i povećanje stope zaposlenosti, što se može postići nizom mjera afirmativne akcije.³⁶

Činjenica je da je sada zapošljavanje Roma zapaženo jedino u djelatnosti komunalne aktivnosti, ali je njihovo angažovanje sezonskog karaktera u okviru javnih radova.³⁷

³⁶ Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008-2012

³⁷ Anketa poslodavaca, ZZZCG Biro rada Bijelo Polje, 2010

2. ANALIZA STANJA I KLJUČNI RAZVOJNI IZAZOVI

2.1. Analiza stanja

Analiza stanja izrađena je korišćenjem metode SWOT analize kojoj je prethodilo prikupljanje i analiza raspoloživih podataka u oblasti lokalne ekonomije, tržišta rada, obrazovanja i osposobljavanja i socijalne inkluzije.

Tabela 13. SWOT analiza zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa opštine Bijelo Polje

PREDNOSTI	SLABOSTI
LOKALNA EKONOMIJA - Prirodni resursi (zemljište, šume, vode-mineralne i hidropotencijal, planine, pećine) - Ljudski resursi (mladi ljudi, dobar obrazovni nivo) - Niža gustina naseljenosti - Geografski položaj (raskrsnica, mogućnost za razvoj turizma) - Poreski podsticaji za poljoprivredu - Strategije razvoja – lokalni strateški plan	LOKALNA EKONOMIJA - Proces tranzicije – nedostatak prestrukturiranja - Migracija mladih - Nepovoljna kreditna politika - Neregulisani tokovi rijeka - Nerazvijen sistem za privlačenje investicija - Nedostatak svijesti o cjeloživotnom učenju - Nedovoljno razvijena infrastruktura - Nesinhronizovan proces izdavanja raznih dozvola - Neiskorišćen poljoprivredni potencijal - Nedostatak organizovanog otkupa - Siva ekonomija - Nizak stepen zaštite životne sredine - Nesređena imovinska prava (poljoprivrednici)
TRŽIŠTE RADA - Veliki broj raspoložive mlade radne snage - Visoko učešće visoko-obrazovanih kadrova - Programi aktivne politike zapošljavanja - Spremnost za učestvovanje u promjenama	TRŽIŠTE RADA - Visoko učešće teže zapošljivih lica, posebno invalida i RAE populacije - Neusklađenost ponude i tražnje radne snage - Strukturna nezaposlenost: Dugoročna nezaposlenost, mladi - Uslovljavanje AMZ sa zapošljavanjem na neodređeno vreme - Rad na crno
OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE - Dovoljan broj školskih objekata i adekvatan raspored na terenu - Kadrovski potencijal - Konstantan priliv učenika na nivou opštine - Postojanje svih nivoa obrazovanja	OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE - Nepostojanje dovoljno predškolskih ustanova posebno jaslica - Nedostojanje određenih kadrovskih profila - Tendencija opadanja u broju đaka u ruralnim oblastima - Neusklađenost obrazovanja sa potrebama tržišta rada (politika upisa)
SOCIJALNA INKLUZIJA - Relativno dovoljan broj institucija (centar za podršku djeci i porodici; Dnevni centar »TISA«, nekoliko NVO, ZZZCG) - Međunacionalna – interkulturalna tolerancija - Adekvatna zakonsko-pravna regulativa - Budžetska podrška opštine i države	SOCIJALNA INKLUZIJA - Nepotpuna baza podataka - Odsutstvo adekvatne regulative za stimulisanje zapošljavanja teže zapošljivih lica - Neprikladnost infrastrukture za osobe sa invaliditetom (arhitektonske barijere)

	- Predrasude i nedovoljna društvena aktivnost oko otklanjanja predrasuda - Odsutstvo odgovarajućih rješenja u oblasti prostorne i stambene politike
ŠANSE	PRIJETNJE
LOKALNA EKONOMIJA - One-stop-shop/građanski biro - Nastavak prestrukturiranja privrede - Povoljniji uslovi kredita za poljoprivrednike i MSP - Nacionalne strategije koje podržavaju razvoj sjevera - Mjere agro-budžeta MPŠiV - Veće učešće u prihodima od koncesija (70% dobija opština) - Autoput, aerodrom na sjeveru - EU fondovi - Prirodni potencijali (izgradnja minihidrocentrala, itd) - Razvoj institucionalnog okvira i zakonske regulative (npr. Zakon o zadrugama) - Kadrovska osposobljenost turističke organizacije - Transparentnost u prikazu procesa registracije preduzeća - Iskorišćavanje prirodnih resursa TRŽIŠTE RADA - Aktivna politika zapošljavanja uključujući kreditnu podršku - Mogućnosti prekvalifikacija i dokvalifikacija - Cjeloživotno učenje OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE - Otvaranje predškolskih ustanova otvara mogućnost za zapošljavanje - Prilagođavanje upisne politike potrebama tržišta rada - Stimulisanje zadržavanja stanovnika posebno mladih u seoskim područjima - Projekat IPA 2008 Reforma tržišta rada i razvoj radne snage SOCIJALNA INKLUZIJA - Mjenjane svijesti sredine, kao i samih pripadnika marginalizovanih grupa - Korištenje EU fondova i državnih fondova - Uključivanje u sistem obrazovanja - Zapošljavanje - Postojeće strategije	LOKALNA EKONOMIJA - Nastavak migracija mladih - Dalja neusklađenost obrazovanja sa potrebama privrede - Siva ekonomija - Nelojalna i nezdrava konkurencija - Klimatske promjene, elementarne nepogode i nepripremljenost na njih - Nedostatak garantnih fondova za poljoprivrednike - Globalna ekonomska kriza TRŽIŠTE RADA - Migracija mladih - Neotvaranje novih radnih mjesta - Prezasićenost nekih zanimanja u obrazovnim ustanovama OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE - Suficit određenih vrsta kadrova - Visoke školarine - Nedostatak svijesti o potrebi cjeloživotnog učenja - Neadekvatan sistem ocjenjivanja kvaliteta predavača, prilikom zapošljavanja i sl. - Nepoštovanje kvalifikacija prilikom zapošljavanja - Neinformisanost u pogledu profesionalne orijentacije SOCIJALNA INKLUZIJA - Globalna finansijsko-ekonomska kriza i finansijska situacija u zemlji - Neuvezan sistem informacija između institucija (CSR, ZZZCG) - Nezavršena transformacija institucija

2.2. Ključni razvojni problemi lokalnog tržišta rada

Među ključne razvojne probleme u Bijelom Polju mogu se ubrojiti:

- Nedostatak investicija
- Nepovoljno poslovno okruženje
- Nedostatak finansijskih sredstava za izradu projekata
- Neprepoznatljivost resursa opštine
- Visoka nezaposlenost
- Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada (višak određenih profila, migracija stanovništva, nemogućnost kvalitetnog radnog kadra za prihvatljivu ponudu na tržištu rada)
- Složena zakonska regulativa prilikom dobijanja dozvole za rad (biznis barijere)
- Nedovoljna svijest i spremnost za promjene
- Nedostatak adekvatnih kapaciteta za praktičnu obuku u okviru stručnog obrazovanja (radionice, zadruge) posebno za osobe sa invaliditetom
- Nedostatak podrške kvalitetu u visokom obrazovanju (čitaonica, studentski dom)
- Nedostatak programa i odgovarajuće podrške teže zapošljivim licima
- Siromaštvo u ruralnim područjima
- Predrasude
- Nedovoljno poverenje, nedovoljna informisanost i motivisanost
- Nedostatak namjenskih finansijskih sredstava

Nedostatak investicija, kako u nove biznise tako i u postojeća preduzeća predstavlja značajan razvojni problem opštine Bijelo Polje, koji se ogleda u nedovoljnom kreiranju radnih mjesta, nedovoljnoj iskorišćenosti poljoprivrednih kapaciteta i neorganizovanosti otkupa poljoprivrednih proizvoda. Na planu daljeg unaprijeđenja poljoprivredne proizvodnje kao i razvoja turizma, neprepoznatljivost opštine kao i nedostatak kapaciteta za izradu kvalitetnih investicionih projekata dodatno čine situaciju složenijom.

Migracije u druge opštine u Crnoj Gori, neusklađenost ponude i traženje za radom, nespremnost na promjene čine lokalno tržište rada nekonkurentnim. Obrazovni sektor koji ne prati potrebe tržišta rada, uz nepostojanje kapaciteta za praktičnu obuku, dodatno usložnjava situaciju na tržištu rada. Takođe, nedovoljna podrška teže zapošljivim licima čini njihov položaj na tržištu rada još nepovoljnijim.

Siromaštvo u ruralnim oblastima, nedovoljna informisanost i motivisanost, kao i nedostatak namjenskih finansijskih sredstava, doprinose nižem uključivanju socijalno isključenih lica.

Svi navedeni problemi tržišta rada moraju biti praćeni adekvatnim mjerama politike, uz jasnu odgovornost nadležnih institucija u opštini, i iskorišćavanje raspoloživih resursa kako na lokalnom tako i na nacionalnom nivou.

2.3 Razvojne šanse lokalnog tržišta rada

Za razvoj tržišta rada u opštini Bijelo Polje identifikovane su sledeće šanse:

- Aktivno korišćenje prirodnih bogastva za stvaranje novih radnih mjesta
- Priliv domaćih i stranih investicija
- Korišćenje i podrška državnih, IPA i drugih međunarodnih fondova
- Kvalitetni projekti
- Podrška razvoju MSP kod otvaranja novih radnih mjesta (kreditna podrška, pretpristupni fondovi)
- Aktivna politika zapošljavanja (zapošljavanje pripravnika, krediti za samozapošljavanje, dokvalifikacije i prekvalifikacije)
- Strategija stručnog obrazovanja sjevernog regiona
- Striktno poštovanje i implementacija zakona i strategija
- Socijalno preduzetništvo (zadruga)
- Unaprijeđenje institucionalnih kapaciteta

Priliv domaćih i stranih investicija, korišćenje prirodnih resursa pogotovu u oblasti poljoprivrede, proširenje postojećih kapaciteta kao i ulaganje u ljudski kapital predstavljaju ključne razvojne šanse opštine.

Podrška razvoju biznisa, sa nacionalnog i lokalnog nivoa, kao i korišćenje predpristupnih fondova, u velikoj mjeri mogu unaprijediti poslovno okruženje, privlačnost opštine za investicije i u krajnjoj liniji unaprijediti biznis sektor u Bijelom Polju. Imajući u vidu raspoloživost resursa u Bijelom Polju, kao i dosadašnji stepen razvoja, potencijal za dalji razvoj, a samim tim i kreiranje novih radnih mjesta, je posebno izražena u sektoru prerađivačke industrije, a posebno industrije prerade i proizvodnje hrane (meso, mlijeko i mliječni proizvodi, voće i povrće).

Razvoj preduzetništva i malih biznisa, koji su glavni generatori zaposlenosti i na nivou Crne Gore, veći naglasak na stručno obrazovanje i profesionalnu orijentaciju, kao i jačanje saradnje institucija, predstavljaju značajnu razvojnu šansu za unaprijeđenje situacije na tržištu rada, povećanje aktivnosti i odgovor na negativne trendove.

Povećanje mogućnosti za zapošljavanje, informisanje, aktivaciju i unaprijeđenje obrazovanja za socijalno isključena lica, će povećati stepen socijalne inkluzije i povećati stepen blagostanja svih građana opštine Bijelo Polje.

3. STRATEŠKA USMJERENJA

3.1. Vizija razvoja ljudskih resursa i zapošljavanja opštine Bijelo Polje³⁸

Vizija je konkretna slika budućnosti koja je realna i ima moć nadahnjivanja za dostizanje novih izazova³⁹. Kod definisanja vizije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa opštine Bijelo Polje, uzeta su u obzir tri ključna elementa na kojim treba da temelji vizija, a to su: osjećaj za realnost, otvorenost i spontanost. Vizija predstavlja osnovni okvir djelovanja za postizanje postavljenog pravca privrednog razvoja, razvoja tržišta rada i ljudskih resursa.

“Opštinu Bijelo Polje (u narednih 10 godina) vidimo kao srednje razvijenu opštinu Crne Gore, administrativni, univerzitetski, saobraćajni centar kontinentalnog regiona, atraktivnu investicionu lokaciju, sa dinamičnijim razvojem poljoprivrede, turizma, usluga, malih i srednjih proizvodnih pogona radno intenzivnih sa mogućnostima uključivanja cjelokupne strukture nezaposlenih; opštinu prepoznatljivu po kulturnim dešavanjima (raznim festivalima), višim sportskim ostvarenjima i ekološkim napretkom.”

3.2 Prioritetni strateški ciljevi zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa opštine Bijelo Polje u periodu 2011 – 2013

Uvažavajući ključne probleme tržišta rada u opštini Bijelo Polje, strateške ciljeve Crne Gore u oblasti zapošljavanja kao i smjernice politike zapošljavanja EU, Partnerska grupa za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa opštine Bijelo Polje definisala je tri prioritetna strateška cilja razvoja politike zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2011 – 2013:

Prioritet 1: POVEĆANJE ZAPOSLENOSTI I SMANJENJE NEZAPOSLENOSTI

Prioritet 2: POVEĆANJE USKLAĐENOSTI OBRAZOVANJA SA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA I CJELOŽIVOTNO UČENJE

Prioritet 3: POVEĆANJE SOCIALNO EKONOMSKOG UKLJUČIVANJA MARGINALIZOVANIH GRUPA

³⁸ Vizija - kako su je definisali članovi Partnerske grupa za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa opštine Bijelo Polje.

³⁹ Hinterhuber, 1992

U okviru svakog prioriternog strateškog cilja definisani su ciljevi, ključne ciljne grupe i indikatori uspjeha za period 2011-2013, što predstavlja osnovu za izradu plana konkretnih aktivnosti na godišnjem nivou.

Prioritet 1: Povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti

Ovaj prioritet definisan je na osnovi prepoznavanja ključnih problema tržišta rada u opštini Bijelo Polje koji se ogledaju u relativno niskoj stopi aktivnosti radno sposobnog stanovništva, još uvijek niskoj stopi zaposlenosti, iako evidentnim trendom rasta u posljednjih deset godina, i visokoj stopi nezaposlenosti. Navedene karakteristike posljedica su nedostatka investicija u proširenje postojećih privrednih kapaciteta – naročito u oblasti prerađivačke industrije, koje predstavljaju potencijal za kreiranje novih radnih mjesta. U cilju stvaranja povoljnijeg poslovnog okruženja, Opština Bijelo Polje u posljednjim godinama uvela je mnoge mjere usmjerene na stimulisanje privredne aktivnosti i stvaranje dobrih uslova za rad biznisa, a samim tim i za unaprijeđenje zapošljavanja i životnog standarda u opštini. Ipak, određene “biznis barijere” još postoje (npr. složena zakonska regulativa prilikom dobijanja dozvole za rad, nerealni uslovi za dobijanje kredita za seoska domaćinstva, itd). Ključni uslov za povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti u Bijelom Polju je podrška kreiranju novih radnih mjesta, bilo u okviru postojećih privrednih kapaciteta ili u okviru novih MSP.

Sektor malog i srednjeg biznisa se smatra glavnim generatorom zapošljavanja, zbog toga je potrebno uz aktivnosti na održavanju i ubrzavanju rasta MSP sektora na nacionalnom nivou osmisлити mjere za rast MSP i na lokalnom nivou, naročito u pogledu olakšanog pristupa kreditiranju. Takođe, u skladu sa Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja potrebno je osmisлити i realizovati mjere za smanjenje zapošljavanje radnika van okvira formalne ekonomije.

U pogledu smanjenja nezaposlenosti značajnu ulogu ima aktivna politika zapošljavanja, u okviru koje se u Bijelom Polju sprovode mnoge mjere i programi. Ipak, mjere aktivne politike zapošljavanja same po sebi imaju ograničen uticaj na kreiranje radnih mjesta (izuzev mjera za potsticanje preduzetništva). Naime, ključni cilj aktivne politike zapošljavanja je povećanje zapošljivosti nezaposlenih lica i smanjenje strukturne nezaposlenosti. Zbog toga ovaj prioritet obuhvata takođe ciljeve i aktivnosti usmjerene na smanjenje strukturne nezaposlenosti koja se prvenstveno ogleda u dugoročnoj nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih.

Uspješnost suočavanja sa ključnim izazovima na tržištu rada – povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti - zavisice od saradnje svih ključnih aktera u opštini, a to znači lokalne vlasti, institucija u oblasti zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa i poslodavaca.

CILJEVI U OKVIRU PRIORITETA 1. ZA PERIOD 2011 -2013

Cilj 1.1. Podsticanje otvaranja novih radnih mjesta

Ciljna grupa: Nezaposleni, neaktivni, poslodavci
 Indikator Povećanje prijavljenih novootvorenih radnih mjesta, naročito u
 uspjeha: prerađivačkoj industriji⁴⁰

Cilj 1.2. Smanjenje dugoročne nezaposlenosti

Ciljna grupa: nezaposlena lica prijavljena godinu dana i više
 Indikator Povećan broj dugoročno nezaposlenih lica uključenih u aktivne mjere
 uspjeha: zapošljavanja za 10%

Cilj 1.3. Smanjenje nezaposlenosti mladih

Ciljna grupa: Nezaposlena lica u starosti od 15 do 30 godina
 Indikator Povećanje zapošljavanja mladih prijavljenih na ZZZCG za 5% u
 uspjeha: odnosu na 2010.g

Cilj 1.4. Jačanje institucija tržišta rada i podsticanje partnerstva za zapošljavanje

Ciljna grupa: Opština Bijelo Polje, ZZZCG-Biro rada Bijelo Polje, poslodavci, CSR
 Indikator Stopa zaposlenosti povećana za 2,5 procentnih poena (od 31,6%⁴¹)
 uspjeha: Stopa nezaposlenosti smanjena za 2 procentna poena (na 15.2%)

⁴⁰ U obzir uzeti su planovi Eko-Medusa i MESOPROMET-a

⁴¹ Ocjena stope zaposlenost radno sposobnog stanovništva (starosti od 15 do 64 godine) prema proračunima IPA projektnog tima na osnovu podataka MONSTATa iz Ankete o radnoj snazi za II. kvartal 2010

Prioritet 2: Povećanje usklađenosti obrazovanja sa potrebama tržišta rada i cjeloživotno učenje

Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada i nedostatak podrške povećanju kvaliteta obrazovanja (naročito srednjeg stručnog obrazovanja i visokog obrazovanja) prepoznat je kao jedan od ključnih problema tržišta rada i radne snage u Bijelo Polju. Za budući socio-ekonomski razvoj opštine Bijelo Polje neophodno je dalje zalaganje za unaprijeđenje sistema obrazovanja koji treba da doprinese podizanju nivoa vještina i znanja radne snage u skladu sa potrebama tržišta rada i privrede, ali i cjeloživotnog učenja. To može da se postigne kontinuiranim praćenjem i utvrđivanjem trenutnih i budućih potreba tržišta rada, koji su osnova za utvrđivanje obrazovne ponude za mlade i odrasle, kao i za kreiranje i uvođenje novih programa obrazovanja i osposobljavanja.

U pogledu cjeloživotnog učenja aktivnosti treba da obuhvate sve sektore obrazovanja (od ranog obrazovanja djece i osnovnog obrazovanja, pa do visokog obrazovanja, stručnog obrazovanja i obuke, kao i obuke odraslih) uzimajući u obzir kako formalno, tako i neformalno i informalno učenje. Tokom izrade ove strategije posebna pažnja je data promovisanju ulaganja u cjeloživotno učenje, koji treba da je široko zasnovano i ciljano na sve građane, institucije i privredne subjekte.

Značajnu ulogu u procesu cjeloživotnog učenja i u aktivnostima za povećanje usklađenosti obrazovanja sa potrebama tržišta rada ima karijerna orijentacija. U tom pogledu, institucije Crne Gore započele su uz tehničku pomoć projekta IPA 2008 sa aktivnostima pripreme strategije karijerne orijentacije i osnivanjem novih centara za profesionalno informisanje i savjetovanje (CIPS). U 2011. god. planirano je otvaranje CIPS-a u Bijelom Polju čime će mladim, zaposlenim i nezaposlenim građanima biti omogućen dostup do sistematičnih informacija o slobodnim radnim mjestima i mogućnostima zapošljavanja, o mogućnostima obrazovanja i usluga savjetovanja u pogledu planiranja profesionalne karijere.

CILJEVI U OKVIRU PRIORITETA 2. ZA PERIOD 2011 - 2013

Cilj 2.1. Unaprijeđenje profesionalne orijentacije

Ciljna grupa: osnovnoškolci, roditelji, srednjoškolci, odrasli- nezaposleni i zaposleni

Indikatori
uspjeha: CIPS (Centar za informisanje i profesionalno savjetovanje) u funkciji
Broj polaznika/posjetilaca povećan svake godine za 10%
Obučeni nastavnici u osnovnim i srednjim školama za profesionalnu orijentaciju

Cilj 2.2. Povećanje kvaliteta srednjeg stručnog obrazovanja i praktične nastave

Ciljna grupa: Srednje stručne škole/učenici

Indikatori
uspjeha: 7 opremljenih školskih kabineta do 2013.god.
Povećana ponuda programa stručnog obrazovanja u skladu sa
potrebama tržišta rada
Povećan broj upisanih u programe za deficitarna zanimanja

Cilj 2.3. Poboljšanje uslova za kvalitetne studije

Ciljna grupa: studenti

Indikatori
uspjeha: Broj otvorenih jedinica i korisnika (5 fakultetskih jedinica, 1000 studenata)

Cilj 2.4. Veća obuhvaćenost djece predškolskim vaspitanjem i obrazovanjem

Ciljna grupa: roditelji, djeca

Indikatori
uspjeha: Povećanje broja djece u predškolskim ustanovama za 100 godišnje
(50% ukupno)

Cilj 2.5. Promovisanje ulaganja u cjeloživotno učenje

Ciljna grupa: svi građani, institucije, poslodci

Indikatori
uspjeha: 2 događaja godišnje

Prioritet 3: Povećanje socijalno ekonomskog ukljućivanja marginalizovanih grupa

Ovaj prioritet definisan je na osnovu uvaŹavanja problematike i karakteristika najugroŹenijih grupa u opštini a i smjernica politike zapošljavanja EU prema kojima drŹave (ćlanice) treba da se u cilju smanjenja siromaštva usmjere na potsticanje potpunog ućešća u društvu i ekonomiji i proširivanju mogućnosti zapošljavanja. Aktivnosti u okviru ovog prioriteta usmjerene su ka društvenim kategorijama koje se suoćavaju sa posebnim teškoćama u pogledu dostupa do obrazovanja ili prilikom ulaska na tržište rada i koje zahtijevaju naroćitu paŹnju, a to su siromašna lica iz ruralnih podrućja, pripadnici RAE populacije, osobe sa invaliditetom, samohrani roditelji i osobe sa poteškoćama u socijalnom prilagoćavanju. Ove grupe se često suoćavaju sa odrećenim predrasudama okoline a na drugoj strani i sa nedostatkom informacija o njihovim pravima i mogućnostima. Zbog toga, neophodno je sprovesti niz aktivnosti za povećanje nivoa svjesti kako graćana tako i pripadnika navedenih grupa i obezbjediti pristup informacijama o pravima marginalizovanih grupa i radu i uslugama koje pruŹaju razlićite institucije u Bijelom Polju.

Takoće, u skladu sa novim smjernicama zapošljavanja EU predlaŹe se podsticanje socijalnih inovacija kroz poreske olakšice na lokalnom nivou u cilju pruŹanja podrške radnom angaŹovanju najranjivijim grupama stanovništva.

Ove aktivnosti zavise u velikoj mjeri od mećusektorske saradnje i redovne razmjene informacija izmeću institucija, poslodavaca i NVO sektora na lokalnom nivou, a i saradnja sa nacionalnim nivoom.

CILJEVI U OKVIRU PRIORITETA 3. ZA PERIOD 2011 - 2013

Cilj 3.1. Unaprijećenje dostupnosti obrazovanja

Ciljna grupa: siromašna lica iz ruralnih podrućja, RAE populacija, samohrane majke, osobe sa invaliditetom, lica sa poteškoćama u socijalnom prilagoćavanju

Indikatori
uspjeha: Broj djece iz RAE populacije u obrazovanju za 11% (od sadašnjih 45)
Ukljućenost samohranih majki u programe prekvalifikacije i dokvalifikacije povećan za 3%
Broj ukljućenih djece sa posebnim obrazovnim potrebama i lica sa invaliditetom u obrazovanje (osnovno, srednje, i visoko) povećan za 7% (od 105 ukljućenih u obrazovanje u 2010.g.)

Cilj 3.2. Unaprijeđenje dostupa tržištu rada

Ciljna grupa:	žene iz ruralnih područja, RAE populacije i samohrani majki; siromašna lica iz ruralnih područja; osobe sa invaliditetom; lica sa poteškoćama u socijalnom prilagođavanju
Indikatori uspjeha:	Zaposlenost pripadnika RAE populacije povećana za 3% Zaposlenost samohranih majki povećana za 3%(u 2010 g. zaposleno je 221 samohranih roditelja) Zaposlenost osoba sa invaliditetom povećana za 4% (u 2010.g. zaposleno je 11 osoba sa invaliditetom u okviru javnih radova) Zaposlenost lica sa poteškoćama u socijalnom prilagođavanju povećana za 4%

Cilj 3.3. Jačanje institucionalnih kapaciteta kroz međuinstitucionalnu saradnju

Indikator uspjeha:	Dogovor o saradnji
-----------------------	--------------------

4. UPRAVLJANJE I MONITORING

4.1. Upravljanje

Za koordinaciju sprovođanja ove Strategije biće odgovorna opština Bijelo Polje, konkretno potpredsjednik opštine za ekonomska pitanja.

4.2. Monitoring/praćenje sprovođanja strategije

Za praćenje sprovođanja Strategije staraće se Socijalni savjet opštine Bijelo Polje preko svoje Partnerske grupe za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa.

Na kraju svake godine izvještaj o sprovođenju Strategije i akcionog plana koji će pripremiti Socijalni savjet opštine Bijelo Polje preko Partnerske grupe predložiće se na razmatranje skupštini Opštine Bijelo Polje.

5. DODATAK

5.1. Spisak dokumenata koji su razmotreni i uzeti u obzir pri formulisanju strategije

5.1.1 Ključni strateški dokumenti i zakoni Crne Gore, koji su uzeti u obzir tokom pripreme strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa

- Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2007 – 2011, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, 2008 (ažurirana verzija);
- Nacionalni akcioni plan 2010 – 2011, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, 2009;
- Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti siromaštva i socijalne isključenosti, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, 2007;
- Strategija stručnog obrazovanja 2010 – 2014, Ministarstvo prosvjete i nauke, 2010;
- Akcioni plan sprovođenja strategije razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2010-2011), Ministarstvo prosvjete i nauke, 2010;
- Sjever Crne Gore: Strategija razvoja stručnog obrazovanja – dokument za raspravu, Podgorica decembar 2010;
- Strategija obrazovanja odraslih 2005 – 2015, Ministarstvo prosvjete i nauke, 2005;
- Plan obrazovanja odraslih 2010-2014, Ministarstvo prosvjete i nauke, 2010;
- Strategija inkluzivnog obrazovanja u Crnoj Gori, Ministarstvo prosvjete i nauke, 2008
- Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2008 – 2016, Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja, 2007
- Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje 2008-2013;
- Strategija ranog i predškolskog vaspitanja i obrazovanja Crne Gore, Ministarstvo prosvjete i nauke;
- Strategija razvoja MSP 2007 – 2010, Ministarstvo ekonomije, 2007;
- Strategija razvoja proizvodnje hrane i ruralnog područja, Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede, 2006;
- Strategija razvoja turizma u Crnoj Gori do 2020. Godine, Ministarstvo turizma i zaštite životne sredine, 2008;
- Strategija razvoja ljudskih resursa u sektoru turizma u Crnoj Gori, Ministarstvo turizma i zaštite životne sredine, maj 2007;
- Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore, Ministarstvo turizma i zaštite životne sredine, januar 2007;
- Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori, 2008-2012; Ministarstvo za zaštitu ljudskih i manjinskih prava, oktobar 2007;
- Strategija razvoja energetike Crne Gore, 2007
- Prostorni Plan Crne Gore do 2020.godine, Ministarstvo za ekonomski razvoj, mart 2008;

- Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, mart 2010;
- Zakon o obrazovanju odraslih, Ministarstvo prosvjete i nauke;
- Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, Ministarstvo prosvjete i nauke, 2008;
- Zakon o izmjenama i dopunama zakona o vaspitanju i obrazovanju djece sa posebnim potrebama, Ministarstvo prosvjete i nauke, 2010;
- Zakon o finansiranju lokalne samouprave, Ministarstvo finansija, decembar 2007.

5.1.2 Ostali dokumenti uzeti u obzir tokom pripreme strategije

- EVROPA 2020, Evropska strategija za pametan, održiv i inkluzivan rast, Integrisane smjernice EU za ekonomsku politiku i politike zapošljavanja zemalja članica (2020)⁴²;
- Baza podataka RAE populacije u Crnoj Gori, MONSTAT, oktobar 2008 g;
- Bilten Opštine Bijelo Polje;
- Izvještaj o radu za prvo polugodište 2010. godine, ZZZCG, jul 2010;
- GD EK Zapošljavanje i socijalna pitanja, Praktični priručnik o razvoju lokalnih strategija zapošljavanja u zemljama koje nisu članice i zemljama kandidatima EU (Practical Handbook on Developing Local Employment Strategies in NMS and CC of the EU), avgust 2004; EK, GD za zapošljavanje;
- Metodologija za izradu lokalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (nacrt), projektni tim IPA 2008 Reforma tržišta rada i razvoj radne snage, august 2010;
- Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka Crna Gora, Kancelarija Programa Ujedinjenih nacija za razvoj (UNDP) u Crnoj Gori; 2009;
- Politike obrazovanja za učenike u riziku i učenike sa smetnjama u jugoistočnoj Evropi- Crna Gora, Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj, 2007;
- Popis poljoprivrede - preliminarni podaci, Zavod za statistiku Crne Gore, 2010;
- Programi mjere zapošljavanja za 2010. godinu, ZZZCG, januar 2010;
- Sjever Crne Gore: Strategija razvoja stručnog obrazovanja – dokument za raspravu, Podgorica decembar 2010;
- Statistički godišnjak 2009. godina, Zavod za statistiku Crne Gore;
- Statistički godišnjak 2010, MONSTAT;
- Školska sprema i pismenost, Knjiga 4, Podgorica, Zavod za statistiku Crne Gore, Mart 2005;

⁴² Preporuke savjeta od 27.4.2010. godine o opštim smjernicama za ekonomske politike zemalja članica i Unije – Prvi dio Integrisanih smjernica EU (2020); {COM(2010) 193 final}

5.2. Članstvo u Partnerskoj grupi za izradu strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa

Milorad Rmandić, Opština Bijelo Polje, koordinator
Samra Destanović, Opština Bijelo Polje
Milka Bošković, ZZZCG, Biro rada Bijelo Polje
Blažo Vlaović, Biznis centar Bijelo Polje
Tatjana Krgušić, Biznis centar Bijelo Polje
Fazila Polumenta, Sekretarijat za finansije i ekonomski razvoj
Rajka Rakonjac, A.D. EKO Meduza
Bogdan Krgović, Sindikalno povjereništvo opštine Bijelo Polje
Sanida Arslanović, Poljoprivredni fakultet Bijelo Polje
Božidar Ljujić, Srednja stručna škola Bijelo Polje
Uroš Vukićević, Kancelarija za mlade i razvoj
Jelena Vojinović, Kancelarija za mlade i razvoj
Mustafa Bektašević, Lokalne zajednice opštine Bijelo Polje
Zdravko Janjušević, NVO Bjelopoljski demokratski centar
Zlata Lukač, Centar za socijalni rad
Ida Četković, JPU "Dušo Basekić

Tim za tehničku podršku projekta IPA 2008 Reforma tržišta rada i razvoj radne snage

Meri Lorenčić, Ključni ekspert za komponentu Aktivne mjere zapošljavanja i lokalna partnerstva
Joachim Frede, Kratkoročni međunarodni ekspert
Ana Krsmanović, Kratkoročni lokalni ekspert

Prilog

6. AKCIONI PLAN ZA IMPLEMENTACIJU STRATEGIJE