



Vlada Crne Gore

OPERATIVNI PROGRAM RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA 2012 – 2013

Instrument za pretpristupnu pomoć

Konačna verzija



April 2012. godine

Sadržaj

LISTA SKRAĆENICA.....	4
UVOD	5
1. PROCES IZRADE OPERATIVNOG PROGRAMA RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA 2012 - 2013.....	6
1.2. Ex-ante evaluacija	7
2. POLITIKA RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI.....	9
2.1. Strateški i zakonodavni okvir	9
2.1.3. Strateški okvir usklađenosti i osnovni nalazi	13
2.2 Institucionalni okvir.....	14
2.3. Usklađenost i usaglašenost sa nacionalnim i politikama Unije.....	14
2.3.1. Usklađenost sa prioritetima Unije.....	14
2.3.1.1. Evropsko partnerstvo.....	15
2.3.1.2. Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju	15
2.3.1.3. Strategija Evropa 2020.....	15
2.3.1.4. Akcioni plan za implementaciju Evropskog partnerstva.....	17
2.3.1.5. Veza sa Višegodišnjim indikativnim planskim dokumentom	17
2.4. Naučene lekcije	18
3. PROCJENA SREDNJOROČNIH POTREBA I CILJEVA	21
3.1 Socio-ekonomska analiza.....	21
3.1.1. Osvrt na ekonomska kretanja i uticaj ekonomske krize na ta kretanja	21
3.1.2. Demografija.....	23
3.1.3. Razvoj ljudskih resursa i tržište rada	23
3.1.3.1. Aktivnost radne snage i zaposlenost	26
3.1.3.2. Nezaposlenost	29
3.1.3.3. Politika tržišta rada.....	32
3.1.3.4. Obrazovanje i istraživanje	35
3.1.3.5. Socijalna inkluzija	43
3.2. Analiza potreba	46
3.3. SWOT Analiza	48
4. KONCENTRACIJA PODRŠKE ZA OPERATIVNI PROGRAM RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA	51
4.1. Ciljevi Operativnog programa razvoja ljudskih resursa	51
5. PROGRAMSKA STRATEGIJA.....	53
5.1. Prioritetne ose i mjere za Operativni program razvoja ljudskih resursa.....	53
5.1.1. Osa prioriteta 1: Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja	53
5.1.1.1. Mjera 1.1: Podrška sprovođenju najdjelotvornijih mjera tržišta rada za kvalitet radne snage i zapošljavanje	54
5.1.2 Osa prioriteta 2: Unapređenje znanja, vještina i kompetencija za zapošljivost i konkurentnost.....	57
5.1.2.1 Mjera 2.1: Podrška unapređenju uslova za razvoj kvalifikacija u stručnom obrazovanju i osposobljavanju	58
5.1.2.2 Mjera 2.2: Podrška unapređenju inovativnih kapaciteta visokog obrazovanja, istraživanja i privrede	62
5.1.3. Osa prioriteta 3: Unaprijeđenje socijalne inkluzije.....	66
5.1.3.1. Mjera 3.1. Podrška većem pristupu tržištu rada licima sa invaliditetom i pripadnicima RAE populacije	66

5.1.4. Osa prioriteta 4: Tehnička podrška	70
5.1.4.1. Mjera 4.1: Podrška razvoju okvira za projektnu strukturu (project pipeline)	71
5.1.4.2. Mjera 4.2: Podrška Operativnoj strukturi u sprovođenju Operativnog programa	74
5.2. Koordinacija i komplementarnosti	76
5.2.1. Komplementarnost i sinergija sa ostalim komponentama IPA programa	76
5.2.1.1 IPA komponenta I	76
5.2.1.2 IPA komponenta II	76
5.2.1.3 IPA komponenta III	77
5.2.1.4 IPA komponenta V	77
5.2.2. Komplementarnost i sinergija sa drugim nacionalnim programima financiranim od strane međunarodnih finansijskih institucija	77
5.2.3. Međusektorske teme	78
5.2.3.1. Jednake mogućnosti	78
5.2.3.2. Manjine i ugrožene grupe	79
6. FINANSIJSKE TABELE	80
6.1. Obračun doprinosa Evropske Unije	80
6.1.1. Indikativni finansijski ponderi MIPD-a (glavna interventna područja)	80
6.1.2. Primjena člana 153 Uredbe o sprovođenju programa IPA	80
<i>Finansijske tabele</i>	81
7. ODREDBE O SPROVOĐENJU	82
7.1. Strukture upravljanja i kontrole	82
7.1.1. Tijela i organi	82
7.1.2. Podjela dužnosti	87
7.2. Monitoring i evaluacija	90
7.2.1. Organizacija monitoringa	90
7.2.2. Sistem monitoringa i indikatori za monitoring	91
7.2.3. Organizacija evaluacije	92
7.3. Informisanje i obavještanje javnosti	93
7.3.1. Uvod	93
7.3.2. Uslovi	93
7.3.3. Aktivnosti	94
7.3.4. Indikativni budžet	95
7.3.5. Upravljanje i sprovođenje	95
7.3.6. Monitoring, evaluacija i izvještavanje	95
7.3.7. Partnerstvo i umrežavanje	96
<i>DODATAK – KRATAK PREGLED EX-ANTE IZVJEŠTAJA</i>	97
1. Proces Ex-ante evaluacije	97
2. Ključni nalazi	98
3. Zaključci i preporuke	98

Lista skraćenica

CAO	Ovlašćeni predstavnik za akreditaciju
CBC	Prekogranična saradnja
CDP	Program razvoja kapaciteta
CFCU	Sektor za finansije i ugovaranje sredstava EU podrške
CSO	Organizacije civilnog društva
DEU	Delegacija Evropske unije
DG ELARG	Generalni direktorat za proširenje
DG EMPLOY	Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti
DG REGIO	Generalni direktorat za regionalnu politiku
EBRD	Evropska banka za obnovu i razvoj
EK	Evropska komisija
ERDF	Evropski fond za regionalni razvoj
EIB	Evropska investiciona banka
ESF	Evropski socijalni fond
EU	Evropska unija
RLJR	Razvoj ljudskih resursa
ICT	Informaciona i komunikaciona tehnologija
IDA	Međunarodna razvojna organizacija
IFI	Međunarodna finansijska institucija
IPA	Instrument pretprijetne podrške
IPA IV OP RLJR	Operativni program za IPA komponentu IV "Razvoj ljudskih resursa"
ISSP	Institut za strateške studije i prognoze
MVPEI	Ministarstvo vanjskih poslova i evropskih integracija
MIFF	Višegodišnji indikativni finansijski okvir
MIPD	Višegodišnji indikativni planski document
NAO	Nacionalni službenik za ovjeravanje
NVO	Nevladina organizacija
NIPAC	Nacionalni IPA koordinator
OP	Operativni program
OS	Operativna struktura
PAO	Službenik za ovjeravanje programa
RD	Regionalni razvoj
SSP	Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju
SCF	Strateški okvir uskladenosti
SCO	Strateški koordinator
UNDP	Program Ujedinjenih nacija za razvoj
ETF	Evropska fondacija za obuku
MPS	Ministarstvo prosvjete i sporta

UVOD

Crna Gora je podnijela zahtjev za članstvo u Evropskoj uniji 15. decembra 2008. godine. Prema zahtjevu Savjeta Evropske unije, od 9. novembra 2010. godine, Evropska komisija je dala preporuku Savjetu da Crnoj Gori dodijeli status zemlje kandidata. Evropski savjet je donio odluku o odobravanju „statusa kandidata“ za članstvo u EU Crnoj Gori. Nakon toga, IPA regulativa je izmijenjena u cilju uključivanja Crne Gore na listu zemalja kandidata.¹ Shodno tome, zemlja će dobijati finansijsku podršku kroz tri nove komponente, u skladu sa Instrumentom pretpristupne podrške (IPA) koji je osnovan Regulativom Savjeta (EC) 1085/2006 od 17. jula 2006. godine, posebno kroz IPA komponente III i IV.

IPA se sastoji od sljedećih pet komponenti:

- I - Podrška tranziciji i izgradnji institucija
- II - Prekogranična i regionalna saradnja
- III - Regionalni razvoj
- IV - Razvoj ljudskih resursa
- V - Ruralni razvoj

Kao zemlja potencijalni kandidat, Crna Gora je imala pristup sledećim IPA komponentama:

- ◆ IPA I: Podrška tranziciji i izgradnji institucija
- ◆ IPA II: Komponenta prekogranične saradnje

Dobijanjem statusa kandidata, Crna Gora je dobila pristup za ostale tri IPA komponente, koje će postati operativne dobijanjem akreditacije za upravljanje fondovima na decentralizovan način:

- ◆ IPA III: Komponenta regionalnog razvoja
- ◆ IPA IV: Komponenta razvoja ljudskih resursa
- ◆ IPA V: Ruralni razvoj

IPA komponenta IV: razvoj ljudskih resursa, će se sprovoditi kroz decentralizovani sistem, u skladu sa pravilima i procedurama koje su slične za EU Strukturne fondove. Prenošenjem upravljačkih ovlašćenja na Crnu Goru koja će imati glavnu ulogu u programiranju, upravljanju i sprovođenju pomoći, vlasti Crne Gore moraju uspostaviti adekvatan i efikasan sistem upravljanja i kontrole, kako bi se obezbijedilo pravilno upravljanje EU pretpristupnim fondovima na decentralizovanoj osnovi. To obuhvata pripremu Strateškog okvira usklađenosti (SCF) koji pruža strateški okvir preporuka za regionalni razvoj (RD) i komponentu razvoja ljudskih resursa (RLJR), kao i operativnih programa (OP) koji pokrivaju svaku od ovih komponenti.

¹ Regulativa EU, br. 153/2012 Evropskog Parlamenta i Savjeta od 15. februara 2012. kojim se dopunjuje IPA regulativa EK, br. 1085/2006

1. PROCES IZRADE OPERATIVNOG PROGRAMA RAZVOJ LJUDSKIH RESURSA 2012 - 2013

Vlada Crne Gore je osnovala radni tim koji je zadužen za pripremu dokumenta Operativni program Razvoja ljudskih resursa. Na osnovu odluke broj 01-511 od 2. oktobra 2009. godine, imenovan je strateški koordinator za IPA komponente III i IV u MVPEI. Za IPA IV komponentu, za rukovodioca IPA Operativne strukture odgovorne za upravljanje ovim OP imenovan je pomoćnik ministra rada i socijalnog staranja.

Proces izrade OP RLJR je tražio puno angažovanje, posvećenost i preuzimanje vlasništva nad procesom od strane nadležnih organa.

Prva interaktivna radionica za RLJR je održana u martu 2010. godine i bila je fokusirana na sagledavanje stanja u sektorima obrazovanja, zapošljavanja i socijalne uključenosti, u kontekstu kretanja u ekonomiji, demografiji, životnoj sredini i ostalim komponentama društveno ekonomskog razvoja. Ova interaktivna sesija je, dakle, analizirala društveno-ekonomsku situaciju u glavnim, relevantnim sektorima, upotrebom metode SWOT analize kao osnove za identifikaciju problema koje treba riješiti i za izbor glavnih prioriteta koje treba uključiti u programski dokument.

Tokom marta 2010. godine, interaktivne radionice su održane na kojima su prisustvovali svi stejkholderi OP RLJR, i, tom prilikom, ose prioriteta su definisane kao oblasti koje će biti u fokusu pažnje u ovom OP.

Tokom perioda od marta 2010. do novembra 2010. godine, Strateški koordinator i Rukovodilac Operativne strukture za komponentu IV organizovali su dodatne radionice, koje su dalje razradile prioritete identifikovane na inicijalnom sastanku u martu 2010. godine. U skladu sa zaključcima sa ovih sastanaka definisane su sljedeće oblasti prepoznate kao najrelevantnije za OP:

- ◆ Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja
- ◆ Obrazovanje i istraživanje
- ◆ Socijalna inkluzija
- ◆ Tehnička podrška

Jedan od veoma značajnih izvora tokom pripreme OP RLJR bio je i Izvještaj Evropske fondacije za obuku "Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori", koji je imao veoma slične ocjene u socioekonomskoj analizi i identifikaciji prioriteta. Takođe, važan faktor koji je uzet u razmatranje prilikom izrade ovog programa je ograničeno finansijsko izdvajanje za sprovođenje IPA IV OP RLJR. Najbolji način da OP bude što efikasniji je da se temelji na optimalnoj raspodjeli finansijskih resursa i da predložene akcije budu usklađene i komplementarne.

U prethodnom periodu, održane su tri Javne rasprave vezane za Strateški okvir usklađenosti i Operativne programe za IPA komponentu III "Regionalni razvoj" i IPA komponentu IV "Razvoj ljudskih resursa". U toku javnih rasprava, predstavnici Evropske komisije, državnih institucija, NVO i sve druge zainteresovane strane, imale su priliku da iznesu predloge i sugestije u cilju poboljšanja strateških dokumenata. Takođe, u obzir su uzeti komentari i preporuke Evropske komisije koja je aktivno pratila proces izrade strateških dokumenata, kao i proces uspostavljanja Operativnih struktura za komponente III i IV.

1.2. Ex-ante evaluacija

U skladu sa IPA regulatornim okvirom i smjernicama Komisije, ex-ante evaluacija OP je sprovedena u cilju procjene usaglašenosti strategije i prioriteta sa strategijama EU i nacionalnom strategijom i u cilju unapređenja kvaliteta programiranja ocjenjujući, između ostalog, obrazloženje, relevantnost i koherentnost Operativnog programa, i i što je više moguće, potencijalnu efektivnost i efikasnost planiranih intervencija.

Svrha ex-ante evaluacije je da obezbijedi sve neophodne elemente kako bi unaprijedila programiranje prije finalizacije sadašnjeg OP RLJR 2012-2013.

Delegacija EU u Crnoj Gori objavila je tender i potpisala ugovor za ex-ante evaluaciju, koju je sproveo nezavisni ekspert u skladu sa Indikativnim smjernicama o metodama evaluacije: ex-ante evaluacija, Radni dokument br. 1 (avgust 2006.) Evropske komisije.

U toku misija eksperta, organizovani su sastanci sa šefovima operativnih struktura i članovima radne grupe OP kako bi prodiskutovali o procesu programiranja, sadržaju OP i njegovim strateškim orijentacijama, dok je glavna revizija sprovedena u samom tekstu dokumenta, i uspostavljanju OP za IPA komponentu IV.

Nacrt Ex ante evaluacionog izvještaja podnijet je krajem jula 2011. O inicijalnim nalazima se detaljno diskutovalo sa šefovima operativne strukture i članovima radne grupe OP u toku treće posjete ex-ante evaluatora Crnoj Gori, tj. članovima OS, u septembru 2011. Izvještaj je sadržao analizu OP i listu preporuka za poboljšanje, na osnovu kojih je poboljšana verzija OP, koja je pripremljena od strane organa odgovornih za IPA IV programiranje.

Konačni ex-ante evaluacioni izvještaj o IPA OP komponenti IV zasniva se na IPA OP za komponentu IV, od oktobra 2011. Kratak izvještaj predstavljen je u aneksu OP.

Nalazi i preporuke sadržani u prvom ex-ante evaluacionom izvještaju uzeti su u obzir kako bi se unaprijedio OP, što je ukratko objašnjeno u narednoj tabeli, koji integriše povratne informacije iz ex-ante evaluacionog izvještaja.

Osnovni nalazi i preporuke ex-ante evaluacije	Izmjene uvrštene u OP
Nedostatak pripremljenih projekata	Treba učiniti napor da se nastavi sa pripremom projektnih prijedloga, koji će detaljno predstaviti odredbe sadržaja i implementacije pod različitim mjerama OP. Uz to, posebna mjera je uvedena pod osom prioriteta 4 (Tehnička podrška) OP, u cilju obezbjeđivanja specifične i ciljne podrške u razvoju projektne dokumentacije.
Rano uspostavljanje sistema praćenja	Odredbe koje se odnose na praćenje OP-a detaljno su diskutovane i usaglašene sa nacionalnim koordinatom i nacionalnim fondom, kako je detaljno napisano u poglavlju 7 OP-a.

Raspodjela sredstava po godinama u cilju pravilne apsopcije fondova	Koristeći EU podršku (<i>IPA 2011 twining light</i>) razviće se Operativni identifikacioni obrazac, po kom će se vršiti precizna raspodjela sredstava po godinama i po aktivnostima će biti identifikovane.
Jačanje kapaciteta krajnjih korisnika	Potencijalni krajnji korisnici primaju podršku kroz tekući IPA projekat „Jačanje sistema upravljanja i kontrole za EU finansijsku podršku u Crnoj Gori“. I budući laki twinning (IPA 2011). Potencijal za apsopciju budućih korisnika počće da se razvija. Posebna odredba je stavljena po osi prioriteta 4 (Tehnička podrška) OP za jačanje kapaciteta svih relevantnih zainteresovanih strana u pripremi i implementaciji projekata po sadašnjem i budućim IPA Operativnim programima za RLJR.
Bolji opis konsultacija sa zainteresovanim stranama i, ukoliko je potrebno obaveze preduzimanja daljih konsultacija	U procesu pripreme Operativni identifikacioni obrazac radne konsultativne sesije sa svim zainteresovanim stranama će se održati kako bi ciljevi Operativni identifikacioni obrazac bili usklađeni sa potrebama budućih korisnika. Obuke i seminari za razvijanje projekata biće održani u kasnijoj fazi.
Rizik preklapanja između osa prioriteta i mjera	Poslije ex-ante evaluacije, broj mjera u Operativnom programu je smanjen kako bi se obezbijedila komplementarnost i smanjili rizici eventualnih preklapanja između mjera. Ovi rizici dodatno će se smanjiti boljom koordinacijom na nivou operativne strukture. Koordinacija će osigurati sinergiju između mjera.
Rizik u implementaciji	Glavni rizik koji je uočen u kontekstu implementacije Operativnog programa jeste nedostatak osoblja koje ima dovoljne kapacitete unutar institucija koje su odgovorne za upravljanje Operativnim programom. Učinjen je napor da se ovaj problem prevaziđe povećanjem broja osoblja i planiranjem specijalizovanih obuka u okviru ose prioriteta 4 (Tehnička pomoć) Operativnog programa.

2. POLITIKA RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI

2.1. Strateški i zakonodavni okvir

Relevantne nacionalne strategije, zakoni, planski dokumenti u oblasti razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori su:

- ◆ Strateški okvir usklađenosti 2012 – 2013
- ◆ Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoj ljudskih resursa za period 2012-2015
- ◆ Nacionalna strategija cjeloživotne karijerne orijentacije (2011-2015)
- ◆ Strategija ranog i predškolskog vaspitanja i obrazovanja (2010-2015)
- ◆ Strategija razvoja i finansiranja visokog obrazovanja (2011-2020)
- ◆ Strategija naučno-istraživačke djelatnosti Crne Gore (2008-2016)
- ◆ Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2010-2014)
- ◆ Strategija inkluzivnog obrazovanja (2008-2012)
- ◆ Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje (2008-2013)
- ◆ Strategija obrazovanja odraslih za Crnu Goru za period 2005 – 2015
- ◆ Strategija građanskog obrazovanja i građanskog vaspitanja u osnovnim i srednjim školama 2007-2010
- ◆ Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite u Crnoj Gori za period 2008 – 2012
- ◆ Strategija razvoja socijalne zaštite starih lica u Crnoj Gori za period 2008 – 2012
- ◆ Strategija razvoja ljudskih resursa u sektoru turizma u Crnoj Gori 2007
- ◆ Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti 2007 – 2011
- ◆ Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008 – 2012
- ◆ Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori 2008 – 2016
- ◆ Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore 2010 – 2014
- ◆ Strategija razvoja turizma u Crnoj Gori do 2020. godine
- ◆ Nacionalni akcioni plan za deceniju inkluzije Roma 2005 – 2015
- ◆ Nacionalni akcioni plan o zapošljavanju 2012-2013
- ◆ Nacionalni program za integraciju Crne Gore u EU za period 2008 – 2012
- ◆ Akcioni plan Strategije za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori (2010 – 2011)
- ◆ Akcioni plan za integraciju tema održivog razvoja u obrazovnom sistemu (2007 – 2009)
- ◆ Knjiga promjena 2001
- ◆ Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori 2004
- ◆ Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori do 2017. godine
- ◆ Zakon o visokom obrazovanju (Službeni list RCG, br. 60/2003; 45/2010 i 47/2011)
- ◆ Zakon o naučno-istraživačkoj djelatnosti 2010 (Službeni list RCG, br. 80/2010)
- ◆ Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti (Službeni list RCG, br. 78/2005)
- ◆ Zakon o manjinskim pravima i slobodama (Službeni list RCG, br.31/06, 51/06 i 38/10, 02/2011, 8/2011)
- ◆ Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti (Službeni list RCG, br. 14/2010)
- ◆ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Službeni list RCG, br. 49/2008,73/2010 i 39/2011)

- ◆ Zakon o zapošljavanju i radu stranaca (Službeni list CG, br. 22/2008,32/2011)
- ◆ Okvirni sporazum između Vlade Crne Gore i Komisije Evropskih zajednica o pravilima za saradnju koja se odnose na finansijsku pomoć EZ Crnoj Gori u okviru sprovođenja Instrumenta pretprijetne pomoći (IPA)
- ◆ Nacionalna uredba o organizaciji decentralizovanog upravljanja IPA komponentama I-IV je formalno usvojena 23. juna 2011. na sjednici Vlade. Odluka je objavljena u Službenom listu CG u julu 2011. br. 033/11-4).



Ustav Crne Gore (Službeni list CG, br.1/07) obezbjeđuje pogodan okvir za zaštitu ljudskih i manjinskih prava. U tom kontekstu, razvijeno je i usvojeno nekoliko strateških dokumenata u posljednjih par godina:

- ◆ Strateški papir o smanjenju siromaštva (PRSP)
- ◆ Nacionalni plan akcije za djecu u Crnoj Gori
- ◆ Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite u Crnoj Gori za period 2008 – 2012
- ◆ Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2008-2016

Iz prethodno datog okvira strateških dokumenata relevantnih za razvoj ljudskih resursa, kao šireg konteksta za izradu ovog OP-a, u nastavku se daje kraći osvrt na nekoliko najznačajnijih.

Nacionalna Strategija zapošljavanja i razvoj ljudskih resursa za period 2012-2015 godine predstavlja nastavak predhodne strategije, koja je takođe zasnovana na sveobuhvatnoj i međusektorskoj definiciji politike zapošljavanja, koja obuhvata kako mjere na strani ponude, tako i mjere na strani tražnje, razvojne ciljeve zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa.

Zbog izazova koje je postavila globalna ekonomska kriza i uslijed objavljivanja novog strateškog okvira EU (Evropa 2020), odlučeno je da Strategija i odgovarajući godišnji akcioni planovi budu više fokusirani u poređenju sa aktivnostima iz predhodne strategije. Ukupan broj i nivo složenosti pojedinačnih ciljeva i mjera je smanjen, kako bi se omogućilo efikasnije i ka cilju usmjereno upravljanje učinkom. Detaljniji mehanizmi za sprovođenje aktivnosti navedenih u Strategiji treba da se ogledaju u operativnim dokumentima koji će biti razvijeni kao rezultat ove strategije, kao što su Operativni Program IPA za razvoj ljudskih resursa i godišnji programi rada Zavoda za Zapošljavanje Crne Gore.

Uzimajući u obzir izazove koji se odnose na usporeniji ekonomski rast, visoku stopu nezaposlenosti i visok stepen dugoročne nezaposlenosti u okviru prvog strateškog prioriteta-Povećanje zaposlenosti i Smanjenje stope nezaposlenosti, posebni ciljevi su:

- ◆ stimulisanje stvaranja poslova kroz jačanje biznis okruženja i upravljanje tržištem rada;
- ◆ povećanje efikasnosti politika aktivacije, sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica i nezaposlenih mladih na tržištu rada;
- ◆ povećanje samozapošljavanja. Podsticanje preduzetništva, posebno u nerazvijenim područjima Crne Gore.

Izazov koji se odnosi na neusaglašenost potreba tržišta rada sa sistemom obrazovanja i obuke, u okviru drugog prioriteta -“Unapređenje znanja, vještina i kompetencija u cilju povećanja mogućnosti zapošljavanja i povećanja konkurentnosti kroz formalno i informalno obrazovanje i obuku” ima za cilj da se fokusira (usredsredi) na:

- ◆ Promovisanje pristupa i učešća odraslih u cjeloživotnom učenju

- ◆ Unapređenje kvaliteta obrazovanja na svim nivoima i prilagođavanje sistema obrazovanja potrebama tržišta rada.

Kod izazova koji se odnosi na socijalnu uključenost i siromaštvo – u okviru trećeg prioriteta – promovisanje socijalne inkluzije i smanjenja siromaštva- ciljevi su usmjereni na:

- ◆ Unapređenje sistema socijalnih davanja i socijalnih usluga u cilju bolje usmjerenosti i pokrivenosti ranjivih grupa;
- ◆ integracija u zapošljavanje osoba sa invaliditetom;
- ◆ integracija u zapošljavanje RAE populacije, izbjeglica i raseljenih lica.

Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2010-2014) je izrađena sa ciljem da odredi pravac razvoja stručnog obrazovanja kako bi se omogućio brži odgovor obrazovnog sistema na ono što su potrebe tržišta rada, razvoj kvalifikacija baziranih na ishodima učenja u svim područjima rada, ali i dostupnost obrazovanja i osposobljavanja i prohodnost kroz sistem svima (mladim i odraslim, licima koji rano napuste obrazovanje, ranjivim grupama, licima bez kvalifikacija). U tom smislu, ovim dokumentom definisano je nekoliko ključnih prioriteta, a to su: 1) jačanje institucionalnog i zakonskog okvira; 2) jačanje socijalnog partnerstva; 3) decentralizacija; 4) povezivanje stručnog obrazovanja sa tržištem rada, kroz dalji razvoj crnogorskog kvalifikacionog okvira, sektorskih komisija, standarda zanimanja i obrazovnih programa, kao i priznavanje neformalnog i informalnog učenja; 5) dostupnost obrazovanja; 6) kvalitet stručnog obrazovanja; 7) nastavnici i uprava škola; 8) finansiranje stručnog obrazovanja; 9) međunarodna saradnja.

Ciljevi **Strategije razvoja i finansiranja visokog obrazovanja (2011-2020)** su sljedeći: 1) obezbjeđenje i unapređenje kvaliteta visokog obrazovanja; 2) povezivanje visokog obrazovanja i tržišta rada i podizanje preduzetničko-inovativnog karaktera obrazovanja; 3) učešće populacije sa visokim obrazovanjem starosti od 30-34 godine treba da bude najmanje 40% u 2020. godini; 4) uspostavljanje modela cjeloživotnog učenja utemeljenog na dobroj međunarodnoj praksi; 5) istraživački orjentisano visoko obrazovanje; 6) internacionalizacija visokog obrazovanja.

Strategijom obrazovanja odraslih u Crnoj Gori (2005-2015), definiše se sljedeće:

- ◆ postizanje najmanje osnovnog obrazovanja i prvog zanimanja za sve građane;
- ◆ osposobljavanje za zapošljavanje odraslih koji nijesu završili obrazovanje za prvo zanimanje ili za stručnu rehabilitaciju;
- ◆ prekvalifikacija, dokvalifikacija, osposobljavanje i doobuka nezaposlenih lica i zaposlenih u privrednim društvima i drugim oblicima organizovanja;
- ◆ omogućavanje obrazovanja i sticanja znanja i vještina koje odgovaraju ličnim sposobnostima i životnom dobu pojedinaca.

U **Strategiji naučnoistraživačke djelatnosti 2008-2016**, cilj koji se tiče razvoja ljudskih resursa odnosi se na unapređenje kadrovskih potencijala za razvoj nauke i tehnologije, prvenstveno kroz razvoj mladih kadrova i uključenje u evropski istraživački prostor (European Research Area - ERA). U cilju operacionalizacije ovog cilja, Vlada Crne Gore je u martu 2011. godine usvojila **Akcioni plan za povećanje mobilnosti istraživača 2011-2012** u martu 2011, sa sljedećim operativnim ciljevima: 1) jačanje osnova za odlazeću mobilnost; 2) unapređenje dolazeće mobilnosti i 3) snaženje međusektorske mobilnosti.

Strategija za integraciju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2008-2016, osim mjera i aktivnosti koje su predviđene u oblasti zdravlja, socijalne zaštite i obrazovanja, predviđa i posebne mjere u oblasti profesionalne rehabilitacije i povećanja motivacije za učešće u programima osposobljavanja i i drugih mjera zapošljavanja, kao i pružanje usluga psiho-socijalne pomoći, uz tijesnu saradnju Biroa rada i Centara za socijalni rad.

2.1.2. Nacionalni socio-ekonomski kontekst

Crna Gora je dobila nezavisnost na referendumu od 21. maja 2006. U političkom smislu, to je zemlja parlamentarne demokratije u kojoj demokratija, vladavina prava, poštovanje ljudskih i prava manjina predstavljaju osnovne vrijednosti sadržane u Ustavu, koji je usvojen u Skupštini 2007. godine. Nakon nezavisnosti, uslijedio je brz proces međunarodnog priznavanja i pristupa Crne Gore međunarodnim institucijama i organizacijama.

Štaviše, kao svoj strateški nacionalni prioritet, Crna Gora je postavila evro-atlanske integracije i dinamičnije učešće u procesu proširenja Evropske Unije: u januaru 2007. Savjet Evropske Unije donio je odluku o evropskom partnerstvu sa Crnom Gorom, dok je Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju potpisan u oktobru 2007. (stupajući na snagu 1. maja 2010.). U oktobru 2007. Sporazum o trgovini i srodnim pitanjima je potpisan, a iste godine u novembru Okvirni sporazum o Instrumentu pretpristupne pomoći (IPA) je potpisan, dok je pravo na bezvizni ulazak i boravak u zemljama Šengen zone za građane Crne Gore postignut u decembru 2009. Uz opšti politički konsenzus i visoku javnu podršku za članstvo u EU, Crna Gora je podnijela zahtjev za članstvo u EU 15. decembra 2008. godine, kao zemlja koja dijeli zajedničke vrijednosti zemalja članica EU i želi da doprinese zajedničkom evropskom projektu. Zahtjev za članstvo inicirao je veliki broj sveobuhvatnih internih reformi i intenzivnih priprema za otvaranje pristupnih pregovora, što je rezultiralo usvajanjem crnogorskog Nacionalnog programa za integraciju u EU, 5. juna 2008. godine, za period do kraja 2012. Ovaj dokument predstavlja ne samo instrument za koordinaciju reformi, već i izvor informacija za Evropsku komisiju i zemlje članice EU s jedne strane, i za crnogorsku javnost s druge strane, i predstavlja strateški okvir za cjelokupne demokratske i ekonomske reforme u zemlji. 9. novembra 2010. Evropska komisija dala je pozitivno mišljenje o crnogorskom zahtjevu za članstvo, ukazujući na to da Crna Gora predstavlja funkcionalnu demokratiju sa stabilnim institucijama koje garantuju vladavinu prava i posjeduju funkcionalnu tržišnu ekonomiju. Evropska komisija je preporučila Savjetu da dodijeli Crnoj Gori status zemlje kandidata, dok će početak pristupnih pregovora zavisiti od uspješne implementacije preporuka iz sedam ključnih prioriteta koje je Evropska komisija navela u mišljenju. Na osnovu mišljenja Evropske komisije, od 17. decembra 2010. Evropski savjet dodijelio je Crnoj Gori status zemlje kandidata u EU a odluka o otvaranju pristupnih pregovora uslovljena je ispunjavanjem sedam ključnih prioriteta. Evropska komisija je objavila Izvještaj o napretku 12. oktobra 2011. u kom su dosadašnji crnogorski naporu pozitivno ocijenjeni, uzimajući u obzir period od dobijanja statusa kandidata u decembru 2010. i ispunjavanja prioriteta u sedam ključnih oblasti, i preporučila je otvaranje pristupnih pregovora sa EU. Na sjednici održanoj 9. decembra 2011. Evropski Savjet pozdravio je ocjenu Evropske komisije i 29. juna 2012. odlučeno je da se otvore pristupni pregovori sa Crnom Gorom.

U skladu sa popisom koji je sproveden aprila 2011. Crna Gora ima 620.029 stanovnika, sa značajnom koncentracijom stanovništva u nekoliko većih gradova (u Podgorici, Nikšiću i Bijelom Polju skoncentrisano je oko 50% ukupnog stanovništva u Crnoj Gori). Gustina populacije je različita i kreće se od 307 stanovnika po kvadratnom kilometru u Budvi do manje od 10 stanovnika na Žabljaku. Starosna struktura stanovništva je izmijenjena zbog sve manjeg učešća stanovništva ispod 14 godina i sve većeg učešća starijeg stanovništva. Crna Gora je etnički raznolika zemlja i po gore pomenutom popisu u Crnoj

Gori živi 44,9% crnogoraca, 28,73% srba, 8,65% bošnjaka, 4,91% albanaca, 3,31% muslimana i 1,01% romske populacije. U Crnoj Gori takođe živi više od 12.200 raseljenih lica iz Hrvatske, Bosne i Hercegovine i Kosova.

Tokom perioda tranzicije koji je trajao više od deceniju, sistem tržišne ekonomije i izgradnje institucija je uspostavljen, uključujući unaprijeđene kapacitete državne administracije u pogledu političke, socijalne i ekonomske transformacije. Snažna posvećenost evro-atlanskim integracijama, kao ključnom prioritetu, takođe tjera na stalno unapređivanje administrativnih i institucionalnih kapaciteta. U pogledu ekonomskog trenda, Crna Gora je gotovo završila prvu fazu tranzicionih reformi. Preko 85% preduzeća je privatizovano, postignuta je liberalizacija cijena, makroekonomska stabilnost je postignuta i euro je lansiran kao zvanična valuta od 2002. Do trenutka sticanja nezavisnosti u 2006. godini, srednja stopa ekonomskog rasta je bila 3%, dok je period nakon nezavisnosti i do globalne ekonomske krize bio obilježen visokom stopom rasta, preko 8,7%. Ovako visoke stope rasta stvorene su zbog povećanog direktnog stranog ulaganja, što je po podacima Svjetske banke iz 2007. iznosilo 40% BDP. Glavni dio ulaganja odnosio se na turističke potencijale i nekretnine. Ovaj ekonomski trend takođe je prouzrokovan značajnim dostignućem u uspostavljanju pogodne biznis sredine sa niskim porezima i smanjenim uticajem države na biznis.

Tokom perioda tranzicije, Crna Gora se suočila sa promjenama u ekonomskoj strukturi. Stoga, sektor usluga ima primarnu ulogu učešćem od preko 73% u BDP, dok sektor ekonomije, mala i srednja preduzeća predstavljaju 99% ukupnog broja preduzeća u Crnoj Gori. Međutim, mora se naglasiti da postoji očigledna potreba za povećanjem produktivnosti, inovacija i konkurentnosti ovih preduzeća.

Posljedice globalne ekonomske krize u Crnoj Gori postale su vidljive u posljednjem kvartalu 2008. što je na prvi pogled imalo uticaja na bankarski sektor sa rapidnim smanjenjem kreditne aktivnosti i povlačenjem depozita. Kao posljedica ovog, to je rezultiralo smanjenom likvidnošću ekonomije i smanjenom broju aktivnosti u skoro svim sektorima, posebno u sektoru industrije, kao i u smanjenju uvoza.

Međutim, u skladu sa podacima MONSTAT-a iz 2009. crnogorska ekonomija dostigla je pravi pad od 5,7%. U toku iste godine, inflacija mjerena indeksom tržišnih cijena dostigla je nizak nivo od 1,5% a budžetski deficit je iznosio 2,3% BDP. Ekonomski oporavak je otpočeo tokom druge polovine 2010. koji se temelji na osnovu mnogo povoljnijih rezultata turističke sezone i obnove industrijskog sektora. U skladu sa podacima MONSTAT-a, porast je bio 2,5%, dok je smanjenje inflacije od 0,7% postignuto zbog smanjivanja agregatne tražnje. Stopa inflacije od 3,6% u 2011. godini prouzrokovana je povećanjem naftnih i uljnih derivata.

Nedostatak kreditne aktivnosti u bankarskom sektoru, nelikvidnost ekonomije i rast državnog duga još uvijek predstavljaju značajne faktore koji usporavaju ekonomski razvoj.

Više detalja o socio-ekonomskom kontekstu dati su u poglavlju 3 ovog Operativnog programa.

2.1.3. Strateški okvir usklađenosti i osnovni nalazi

Strateški okvir usklađenosti pripremila je Ministarstvo vanjskih poslova i evropskih integracija, i predstavlja krovni dokument politike koji uređuje prioritete za IPA komponente III i IV. Strateški okvir usklađenosti se zasniva na:

- nacionalnim strateškim dokumentima;
- strateškim dokumentima koji se odnose na proces evropskih integracija u Crnoj Gori;
- višegodišnji indikativni planski dokument za Crnu Goru 2011-2013;
- relevantna sektorska strateška dokumenta.

Strateški okvir usklađenosti fokusira se na tri sektora: životnu sredinu, saobraćaj i razvoj ljudskih resursa, uključujući obrazovanje i nauku. Zbog nedostataka finansijskih resursa i kako bi se dostigao veći učinak Programa, odlučeno je da se ne fokusira na sektor kompetitivnosti. Unutar ovog okvira, definisana su dva operativna programa. Jedan od njih je usredsređen na regionalni razvoj, uključujući saobraćaj i životnu sredinu. Drugi se usredsređuje na razvoj ljudskih resursa sa posebnim naglaskom na oblasti kao što su obrazovanje, zaposlenost, istraživanje i inovacije i aktivnosti socijalne uključenosti.

U pogledu komponente razvoja ljudskih resursa, Strateški okvir usklađenosti fokusira se na smanjivanje jaza između postojećih vještina na tržištu rada i novih zahtjeva tržišta rada. Cilj treba da bude u skladu sa EU strategijom 2020 koja kaže „više poslova, veća stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva, bolji poslovi, povećani kvalitet i povećana produktivnost, pravednost, sigurnost i mogućnosti, kroz realne mogućnosti za svakog da se nađe na tržištu rada, kreira nova preduzeća, upravlja tranzicijama na tržištu rada kroz moderne i finansijski održive sisteme socijalne zaštite“.

Četiri prioritetne mjere su identifikovane unutar Strateškog okvira usklađenosti:

- mjere efikasnih i inkluzivnih mjera politika zapošljavanja
- povećanje vještina, znanja i kompetencija za zapošljavanje i konkurentnost
- povećanje socijalne uključenosti
- tehnička podrška.

2.2 Institucionalni okvir

Glavne institucije na koje će biti usmjeren Operativni program IPA IV OP RLJR ili koje su uključene u sprovođenje planiranih aktivnosti u okviru ovog Operativnog programa su sljedeće:

- ◆ Ministarstvo rada i socijalnog staranja
- ◆ Ministarstvo prosvjete i sporta
- ◆ Ministarstvo nauke
- ◆ Centar za stručno obrazovanje
- ◆ Zavod za zapošljavanje Crne Gore
- ◆ Privredna komora
- ◆ Unija poslodavaca
- ◆ Savez sindikata Crne Gore
- ◆ Unija slobodnih sindikata
- ◆ Zavod za zapošljavanje Crne Gore
- ◆ Srednje škole
- ◆ Univerziteti
- ◆ Uprava za kadrove
- ◆ Organizatori obrazovanja za odrasle
- ◆ NVO

2.3. Usklađenost i usaglašenost sa nacionalnim i politikama Unije

2.3.1. Usklađenost sa prioritetima Unije

Evropsko partnerstvo (EP) i Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (član 102) pozivaju se na razvoj kvaliteta u crnogorskom sistemu obrazovanja.

2.3.1.1. Evropsko partnerstvo

U **Akcionom planu implementacije evropskog partnerstva** (EP Akcioni plan), u poglavlju Ljudska prava i zaštita manjina, jedan od definisanih srednjoročnih prioriteta je da se obezbijedi inkluzija djece pripadnika manjina i djece sa invaliditetom u redovno obrazovanje.

Dalje se u EP Akcionom planu predviđa izvjestan broj ciljeva socijalne inkluzije koje treba da sprovedu Ministarstvo rada i socijalnog staranja (MRSS), Ministarstvo prosvjete i nauke (sada su to dva odvojena ministarstva – Ministarstvo prosvjete i sporta i Ministarstvo nauke), Zavod za zapošljavanje Crne Gore, itd. Između ostalog, ovi ciljevi obuhvataju dalju nadgradnju i unapređivanje formulacije politika i kapaciteta za monitoring u Ministarstvu rada i socijalnog staranja, sa naglaskom na integraciju mladih ljudi u tržište rada, žena i ugroženih grupa, kao i modernizovanje socijalnih politika.

Ovaj operativni program će direktno doprinijeti principima i prioritetima iskazanim u Evropskom partnerstvu, koji posebno naglašavaju sistem osiguranja kvaliteta u obrazovanju, uključujući sektor visokog obrazovanja, kao jedan od najznačajnijih prioriteta. Srednjoročni prioritet Evropskog partnerstva je promocija fleksibilnog tržišta rada, kojem će direktno doprinijeti kvalitetan obrazovni sistem.

2.3.1.2. Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju

Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) u članu 102 naglašava da su obrazovanje i obuka na svim nivoima oslobođeni od diskriminacije po osnovu pola, rase, etničkog porijekla ili religije.

U EU Izvještaju o napretku iz 2008. godine, u poglavlju 4.1.8 Zapošljavanje i socijalna politika, stoji sljedeće: „...Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti (2007-2011) je ponovo stavila fokus na četiri oblasti (zdravlje, obrazovanje, socijalna zaštita i zapošljavanje)“. Po pitanju *socijalne zaštite*, u novembru 2007. godine (za period 2008 – 2012), Vlada je usvojila Strategiju o razvoju socijalne i dječije zaštite, Strategiju o razvoju socijalne zaštite starih lica i Strategiju za inkluziju osoba sa invaliditetom u Crnoj Gori. Nacionalni program za integraciju u EU 2008-2012 (NPI) sadrži pod-poglavlje o pravima djece u dijelu „Politički kriterijumi“.

Dakle, polazeći od postavljenog strateškog i zakonodavnog okvira za politiku razvoja ljudskih resursa, kao i značajnog broja institucija koje su uključene u taj razvoj, efikasnost politike će u velikoj mjeri zavisiti od njihove dobre koordinacije tokom implementacije ovog Operativnog programa.

Program će dodatno poduprijeti napore zemlje u ispunjavanju obaveza iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) (član 102), koji poseban naglasak stavlja na modernizaciju obrazovnog sistema i usklađivanje crnogorskog sistema sa odredbama Bolonjske deklaracije u oblasti visokog obrazovanja. Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju (SSP) takođe naglašava da pristup svim nivoima obrazovanja i obuke treba da bude oslobođen diskriminacije po osnovu pola, rase, etničkog porijekla ili religije.

2.3.1.3. Strategija Evropa 2020

Nova strategija Evropa 2020 smatra da je ključni pokretač za budućnost „stvaranje konkurentne, povezane i zelenije privrede“ i ovaj Operativni program će u potpunosti biti u skladu sa akcijama koje promovišu ovaj koncept.

Evropska strategija 2020 (EU 2020) - strategija za pametan, održiv i inkluzivan razvoj, usvojena je od strane Evropske komisije u martu 2010. godine. Predstavlja nastavak Lisabonske strategije, koja je za mnoge članice EU bila nedostižan cilj, posebno u oblasti rada i tržišta rada, kao i održivog razvoja, a takođe predstavlja odgovor EU na globalnu ekonomsku krizu, koja zahtijeva redefinisane ciljeve u svim evropskim oblastima djelovanja.

Usvajanje Strategije 2020 ima za cilj kreiranje jače i konkurentnije Evrope u periodu od 10 godina. Kratkoročni cilj Strategije predstavlja uspješan oporavak svih zemalja članica od finansijske i ekonomske krize, dok je dugoročni cilj stvaranje radnih mjesta i osiguranje boljeg života za sve građane. Strategija predstavlja set veoma ambicioznih zadataka i definiše načine na koje se može njima upravljati.

Evropska komisija je identifikovala pet mjerljivih ciljeva koje EU treba da postigne do 2020, a koji se odnose na zaposlenost, istraživanje i razvoj, klimatske promjene i energiju, obrazovanje i borbu protiv siromaštva.

Pet glavnih ciljeva su:

- ◆ 75% stanovništva starosti između 20 godina i 64 godine treba da bude zaposleno;
- ◆ 3% BDP EU treba da bude uloženo u istraživanje i razvoj;
- ◆ Treba ostvariti klimatsko-energetske ciljeve „20/20/20“ (uključujući i povećanje na 30% smanjenja emisija gasova uz odgovarajuće uslove);
- ◆ Udio onih koji prerano napuštaju školovanje treba da bude ispod 10%, a najmanje 40% mladih treba da ima stečeno visoko (tercijarno) obrazovanje;
- ◆ Broj ljudi koji su izloženi riziku od siromaštva treba smanjiti za 20 miliona.

Kao što je istaknuto u Strategiji, ovi ciljevi predstavljaju tri prioriteta područja pametnog, održivog i inkluzivnog rasta, te se razvijaju kroz sedam ključnih inicijativa:

- ◆ „Unija inovacija“, sa ciljem unapredjenja okvirnih uslova i pristupa za finansiranje istraživanja i inovacija kako bi se osigurala mogućnost transformisanja inovativnih ideja u proizvode i usluge koji će stvarati rast i radna mjesta;
- ◆ „Mladi u pokretu“, sa ciljem unapređenja kvaliteta obrazovnih sistema i lakšeg ulaska mladih na tržište rada;
- ◆ „Digitalna agenda za Evropu“, sa ciljem bržeg širenja širokopojasnog interneta tako da domaćinstva i firme koriste prednosti digitalnog jedinstvenog tržišta;
- ◆ „Evropa s efikasnim resursima“ sa ciljem da odvoji ekonomski razvoj od korišćenja resursa, podrži tranziciju u ekonomiju koja koristi niske nivoe uglja, povećano koristi obnovljive resurse, modernizuje saobraćajni sektor i promoviše energetske efikasnost;
- ◆ „Industrijska politika za eru globalizacije“, sa ciljem unapređenja poslovnog okruženja, posebno za mala i srednja preduzeća, i podrške razvoju jake i održive industrijske baze konkurentne na globalnom nivou;
- ◆ „Program za nove vještine i nova radna mjesta“, sa ciljem modernizacije tržišta rada i osnaživanja ljudi razvojem njihovih vještina tokom cijelog života kako bi se povećala aktivna radna snaga i bolje usklađivala ponuda sa potražnjom na tržištu rada, između ostalog, i kroz mobilnost radne snage;

- ◆ „Evropska platforma za borbu protiv siromaštva“, sa ciljem da se postigne socijalna i teritorijalna kohezija i da svako ima koristi od rasta i zapošljavanja i da se ljudima koji su suočeni sa siromaštvom i socijalnom isključenošću omogući dostojanstven život i aktivno učestvovanje u društvu.

2.3.1.4. Akcioni plan za implementaciju Evropskog partnerstva

U Akcionom planu za implementaciju Evropskog partnerstva, jedan od srednjoročnih prioriteta jeste da se obezbijedi inkluzija djece sa invaliditetom i djece manjinskih naroda u redovno obrazovanje. Uz to, predviđeno je da veliki broj ciljeva koji se odnose na socijalnu inkluziju sprovedu Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Ministarstvo ljudskih i manjinskih prava, Ministarstvo prosvjete i nauke (sada Ministarstvo prosvjete i sporta i Ministarstvo nauke), Zavod za zapošljavanje Crne Gore, itd. Između ostalog, ovi ciljevi podrazumijevaju dalju nadgradnju formulisanja politike i kapaciteta za monitoring Ministarstva rada i socijalnog staranja, s naglaskom na integraciju mladih ljudi, žena i ranjivih grupa u tržište rada, kao i modernizaciju socijalnih politika.

2.3.1.5. Veza sa Višegodišnjim indikativnim planskim dokumentom

Svrha Višegodišnjeg indikativnog planskog dokumenta (2011-2013) za Crnu Goru (Multi-Annual Indicative Planning Document - MIPD) je da postavi prioritete EU za pomoć Crnoj Gori na njenom putu ka pristupanju Evropskoj uniji tokom perioda programiranja 2011-2013. Pored prioriteta koji su definisani u okviru Evropskog partnerstva, jedan od glavnih ciljeva IPA podrške u razvoju socijalnog sektora jeste priprema Crne Gore za sprovođenje i upravljanje Evropskim socijalnim fondom i približavanje Crne Gore politikama Evropske unije kako u smislu jačanja razvoja politike zapošljavanja i RLJR, tako i izgradnje kapaciteta institucija i administracije. Ujedno, želi se postići i unaprijediti konkurentnost ekonomije, podstaći socijalna inkluzija, kao i kvalitet obrazovanja.

Konkretno, kao što je već i navedeno u Strateškom okviru usklađenosti, finansijska podrška treba da doprinese otvaranju radnih mjesta i povećanju stope zaposlenosti radne snage, ulaganju u razvoj ljudskog kapitala, inovacija i istraživanja; unaprijeđenju nivoa obrazovanja; jačanju socijalne inkluzije i podsticanju prilagođavanja radnika i preduzeća. Takođe, time se žele unaprijediti kapaciteti institucija crnogorske javne uprave na nacionalnom nivou, kao i na lokalnom nivou kako bi se obezbjedilo efikasno upravljanje lokalnim sredstvima. Planirane aktivnosti su, stoga, povezane sa obrazovanjem i obukom sa stanovišta cjeloživotnog učenja, reformom stručnog obrazovanja i obuke, inkluzivnim tržištem rada i socijalnom inkluzijom.

Višegodišnji indikativni planski dokument (2011-2013) ističe, između ostalog, potrebu za sljedećim:

- ◆ Aktivne mjere zapošljavanja i uključivanje u tržište rada, uključujući i promociju lokalnih partnerstava; podsticanje zapošljivosti među licima koja traže zaposlenje i optimizacija tržišta rada; unaprijeđenje obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja;
- ◆ Ulaganje u ljudski kapital i zapošljivost kojim se može obuhvatiti: ulaganje u ljudski kapital i u „Istraživanje i inovacije“ (vjerovatno u najvećoj mjeri u inovacije za period trajanja postojećeg Višegodišnjeg indikativnog planskog dokumenta, jer država nema dovoljno kapaciteta da se upusti u samo istraživanje);
- ◆ Podsticanje socijalne inkluzije starijih lica i lica sa invaliditetom, kao i ostalih lica sa posebnim potrebama;

- ◆ Promovisanje prava na rodnu ravnopravnost; borbu protiv nasilja u porodici; prava na inkluzivno obrazovanje;
- ◆ Izgradnja kapaciteta institucija javne uprave u smislu, između ostalog, prenošenja upravljanja EU fondovima.

Višegodišnji indikativni planski dokument predstavlja generalnu posvećenost Crne Gore da implementira zakonodavni i politički okvir o nediskriminaciji u skladu sa evropskim i međunarodnim standardima, što uključuje zabranu diskriminacije po osnovu pola, rase, etničkog porijekla ili religije, invaliditeta, godina ili seksualne orijentacije.

2.4. Naučene lekcije

U proteklom periodu, Crna Gora je kontinuirano sprovodila intenzivne reforme tržišta rada, sistema obrazovanja i socijalne zaštite. U ovom procesu, veoma je značajno istaći pomoć EU i drugih međunarodnih donatora i to sa dva aspekta: obezbjeđivanje nedostajućih sredstava i upoznavanja sa evropskom praksom i iskustvom u procesu reforme pomenutih sektora.

U periodu do 2006. godine, pomoć EU odvijala se u okviru CARDS programa, a kasnije kroz IPA Instrument pretpristupne pomoći, koja se uglavnom odnosila na razvoj administrativnih kapaciteta u tri oblasti, koje obuhvata i ovaj Operativni program.

Imajući u vidu navedeno, važno je istaći i neke najznačajnije realizovane projekte u oblasti zapošljavanja, obrazovanja i socijalne inkluzije, koji su u značajnoj mjeri doprinijeli većem stepenu usaglašenosti sa EU praksom:

- ◆ U kontekstu unapređenja institucionalnog okvira i politike zapošljavanja, veliki doprinos je dao CARDS projekat „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage I“. Projekat je sprovedjen u periodu od 2006. do 2008. godine. Pristup koji je definisan kroz ovaj projekat, predstavlja međusektorsku definiciju politike zapošljavanja, konkurentnosti i socijalne kohezije, gdje se ekonomska i socijalna politika zapošljavanja međusobno podupiru;
- ◆ „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage II“ predstavlja kontinuiranu podršku, oslanjajući se na prethodni projekat. Implementiran je u okviru programa IPA 2008. Osnovna svrha ovog projekta je da pruži podršku unapređenju administrativnih kapaciteta, institucijama tržišta rada i obrazovanja, doprinese razvoju aktivnih mjera tržišta rada, posebno putem partnerstava na lokalnom nivou, kao i razvoju i uspostavljanju okvira za pružanje usluga cjeloživotne karijerne orijentacije i savjetovanja. Posebna veza između OP-a za IV komponentu i ovog projekta, ogleda se u utemeljenju lokalnog partnerstva, čime će se osnažiti kapaciteti lokalnih učesnika za sprovođenje aktivne politike tržišta rada, kao i za ostvarivanje prioriteta koji su identifikovani u ovom OP.
- ◆ Projekat „Nacionalni okvir kvalifikacija i obezbjeđivanje kvaliteta u visokom obrazovanju“ je dao temelje za uspostavljanje Crnogorskog okvira kvalifikacija (COK) i podizanje nivoa kvaliteta visokog obrazovanja kroz izradu Nacionalne Strategije razvoja i finansiranja visokog obrazovanja. „Razmjena praksi radi boljeg upravljanja politikom zapošljavanja u prekograničnom regionu“, je projekat koji je Zavodu za zapošljavanje Crne Gore omogućio tješnju i kontinuiranu saradnju sa Zavodima za zapošljavanje Republike Srpske, a i ostalih zavoda u regionu. Implementiran je u okviru IPA 2010 programa. Iz ovog projekta su proizašli

mnogi korisni zaključci, uz preporuke unapređivanja poslovanja svih službi za zapošljavanje, kao i zajedničkog ulaganja u mogućnosti da se smanji nezaposlenost u regionu.

- ◆ „Bolje mogućnosti za zapošljavanje mladih“ je projekat kojim se želi postići razvoj svijesti kod mladih ljudi da se odlučuju za profesije koje su potrebne zahtjevima tržišta rada.
- ◆ „SLID“ je IPA Adriatic Projekat koji ima za cilj da doprinese većem kvalitetu života za preko 250.000 osoba s invaliditetom koje žive u područjima Jadranskog basena uključujući Hrvatsku, Italiju, BiH, Crnu Goru i Albaniju, kroz razvoj efektivne, inovativne i integrisane prekogranične saradnje i intervencije za njihove socijalne i radne integracije.

Kroz različite projekte koji su se u prethodnom periodu realizovali u Crnoj Gori i koje su finansirale međunarodne finansijske institucije i međunarodni donatori (GTZ/GIZ, KulturKontakt, Lux Development, Britanski savjet, projekti koje je podržavao ETF, VET 2, IPA 2007, IPA 2008), unaprijeđivan je sistem obrazovanja i stručno obrazovanje kao njegov integralni dio.

- ◆ Projekat LuxDevelopment podržao je, pored ostalog, izradu školskih razvojnih planova u šest škola na sjeveroistoku Crne Gore, pilotiranje informacionog sistema MEIS u ovim školama, renoviranje školskih objekata, razvoj ljudskih resursa zaposlenih u Centru za stručno obrazovanje.
- ◆ GTZ/GIZ podržao je izradu Priručnika za trenere, petofazni model profesionalne orijentacije „Pet koraka do odluke o školi i zanimanju“, a aktivnosti na uvođenju profesionalne orijentacije u obrazovanju nastavljene su u okviru projekta IPA 2008. U osam škola formirani su i obučeni školski timovi za karijernu orijentaciju. GTZ/GIZ je, takođe, omogućio izradu obrazovnih programa i opremanje škola za njihovu realizaciju.
- ◆ Britanski savjet je podržao Nacionalno istraživanje tržišta rada u sektoru turizma i ugostiteljstva. U saradnji sa ETF-om, urađen je osavremenjeni Priručnik za internu evaluaciju.
- ◆ Projekat IPA 2007 je podržao sprovođenje Strategije uspostavljanja Nacionalnog okvira kvalifikacija, omogućio izradu Zakona o Nacionalnom okviru kvalifikacija, kao i provjeru rješenja, propisanih Zakonom (osnivanje i rad sektorskih komisija u građevini i turizmu).
- ◆ Kroz projekat HERIC – Visoko obrazovanje i istraživanje za inovacije i konkurentnost, koji će se finansirati putem kredita Svjetske banke u periodu 2012-2017, sprovede se ključne reforme u visokom obrazovanju prvenstveno u oblastima finansiranja, unapređenja sistema kvaliteta, poboljšanja studentskog standarda, uspostavljanja nacionalnog okvira kvalifikacija, kao i unapređenja sistema podataka o visokom obrazovanju. Ujedno, vodiće ka dobijanju cjelovitih informacija o efektima uvođenja principa Bolonjske deklaracije u naš obrazovni sistem, podacima o zapošljivosti svršenih studenata u njihovom sektoru kvalifikacija koji će uključivati i podatke o nedostacima u znanju i vještinama nakon završenih studija, a koje su neophodne za uspješno uključivanje na tržište rada. Projekat će takođe obuhvatiti mjere pospješivanja internacionalizacije visokog obrazovanja i istraživanja.
- ◆ Crna Gora je počela da razvija krupniju tehnološko-inovacionu infrastrukturu. U 2011. godini su urađene dvije studije izvodljivosti za centre uspješnosti i naučno-tehnološki park. Finansiranje prvog centra uspješnosti planirano je od kraja 2012. godine, kroz pomenuti kredit Svjetske banke (projekat HERIC). Urađena je i studija izvodljivosti za naučno-tehnološki park, a razvoj planskih dokumenata će se obaviti u 2012. godini. Period realizacije ovog Operativnog programa biće period intenzivnog razvoja ljudskih resursa u ovim strukturama i namjera je da operacije koje proisteknu iz njega budu u sprezi sa pomenutim inicijativama. U 2011. OECD je finalizovao studiju izvodljivosti za šemu: Vaučeri za mala i srednja preduzeća u Crnoj Gori, koja

bi trebalo da se, kao pilot inicijativa, realizuje od 2012. godine, sa ciljem povećanja izvoznih kapaciteta i inovativnosti malih i srednjih preduzeća.

- ◆ Ministarstvo nauke i Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća učestvuju u međunarodnom FP7 projektu WBC-INCO.NET, u okviru kojeg će se identifikovati najefikasnije politike za stimulisanje inovacija u regionu Zapadnog Balkana. Neki od već postojećih nalaza ovog projekta ugrađeni su u ovaj Operativni program, uključujući predlog efikasnih politika inovacija.

Pored navedenih projekata, ističemo i pomoć drugih međunarodnih organizacija koje su prisutne u Crnoj Gori, kako bi se pretpristupne obaveze Crne Gore ostvarile na optimalni način i to: IOM, ILO, UNICEF, UNDP, i drugi.

3. PROCJENA SREDNJOROČNIH POTREBA I CILJEVA

3.1 Socio-ekonomska analiza

3.1.1. Osvrt na ekonomska kretanja i uticaj ekonomske krize na ta kretanja

Crna Gora, kao mala zemlja, je u dužem tranzicionom periodu prošla kroz radikalne ekonomske i društvene transformacije i postala nezavisna država 2006. godine. Nakon rapidnog pada tokom devedesetih godina, njena ekonomija se počela oporavljati počev od 2000. godine, da bi u periodu nakon sticanja nezavisnosti pa do 2008. godine, imala veoma visok godišnji rast od 8,7%, prema podacima MONSTAT-a.

Postignuta je makroekonomska stabilnost, a proces privatizacije skoro priveden kraju. Rast je ostvaren zahvaljujući sprovođenju strukturnih reformi, stabilizaciji bankarskog sektora, većem prilivu stranih direktnih investicija, rastu u sektorima turizma, građevinarstva, trgovine i drugih vidova usluga. Važno je istaći da su, pored ostalog, privatizovani najveće industrijsko preduzeće (proizvodnja aluminijuma), sistem telekomunikacija, najveći dio bankarskog sektora, tržište kapitala i uvoz i distribucija naftnih derivata.

U 2008. godini BDP po glavi stanovnika iznosio je 4.908 €, što je više u odnosu na zemlje Zapadnog Balkana, izuzimajući Hrvatsku. Strane direktne investicije su bile najznačajniji impuls visokom ekonomskom rastu i one su u 2007. godini iznosile 40% ostvarenog BDP². Struktura stranih direktnih investicija se promijenila nakon sticanja nezavisnosti Crne Gore, tako da su one usmjerene na turističke potencijale i sektor nekretnina.

Ostvareni ekonomski rast je uticao i na Budžet, tako da je u 2006. godini ostvaren suficit u nivou 3,4% od BDP, u 2007. godini 6,35%, dok je u 2008. godini suficit ostvaren na nižem nivou, u iznosu od 1,7% BDP³. Nakon trogodišnjeg perioda brzog ekonomskog rasta, crnogorska ekonomija je imala značajno usporavanje, koje je počelo od zadnjeg kvartala 2008. godine. **Globalna ekonomska kriza je uslovlila slabljenje ekonomske aktivnosti i pogoršanje makroekonomskih indikatora.** U 2009. godini došlo je do smanjenja BDP za 5,7%⁴, ostvaren je poslije višegodišnjeg suficita, deficit budžeta sa fondovima u iznosu od 2,3%. U drugoj polovini 2010. godine došlo je do oporavka ekonomije, što je nastavljeno i u 2011. godini. Prema podacima Ministarstva finansija, ostvaren je rast BDP od 2.5% u 2010. godini, a prema procjenama ovog ministarstva sličan trend očekuje se i u 2011. godini.

Industrijska proizvodnja je najteže pogođena krizom, tako da je u 2009. godini pad aktivnosti iznosio preko 30%. Pri tome, kriza se najviše odrazila na metalnu industriju i s njom povezanim djelatnostima, jer su se zbog krize značajno smanjile mogućnosti za plasman njihovih proizvoda. Ovo je izazvalo dodatna finansijska naprezanja, vezana za restrukturiranje ovih sistema kroz sprovođenje programa za kreditnu podršku i socijalno rješenje (tehnološki viškovi), u cilju stvaranja uslova za kontinuiran rad. Kriza je uslovlila pad aktivnosti u šumarstvu, građevinarstvu i saobraćaju, izuzimajući drumski robni saobraćaj.

² Prema podacima Svjetske banke, 2008. godine

³ Izvor: Ministarstvo finansija

⁴ Izvor: MONSTAT

Tokom 2009. godine Crnu Goru je posjetilo 1,6% više turista nego prethodne godine, ali se broj ostvarenih noćenja smanjio za 3,1%, što je takodje posljedica ekonomske krize.

Tokom 2010. i 2011. godine ostvarena su povoljnija kretanja u sektoru turizma, tako da je u 2010. godini broj noćenja turista povećan za 5,5% u odnosu na prethodnu godinu, a broj noćenja turista za devet mjeseci u 2011. godini bilježi rast od 10,2%.

U 2009. godini povećan je priliv stranih direktnih investicija u odnosu na 2008. godinu za 65,1% i poboljšana je struktura priliva, kroz povećano ulaganje u preduzeća i banke, a manje u nekretnine⁵. Krajem trećeg kvartala 2010. godine crnogorska privreda je izašla iz recesije.

U 2010. godini priliv stranih direktnih investicija, prema podacima Ministarstva finansija, iznosio je 17,8 % BDP-a, što je za 48% niže nego u 2009. godini. Tokom devet mjeseci 2011. godine, prema istom izvoru, neto priliv direktnih stranih investicija je manji za 35,5% u odnosu na isti period prethodne godine.

U 2010. godini ostvaren je rast industrijske proizvodnje od 17%, što je naročito izraženo u sektoru električne energije, gasa i vode (50%). Prema podacima Ministarstva finansija industrijska proizvodnja za deset mjeseci bilježi pad od 5,9% poslije rasta od 17 % u 2010. godini. Ovaj pad je posljedica različitih kretanja u podsektorima. Sektor ruda i kamena bilježi rast od 2% posle skoka od 57 % u 2010. godini. Prerađivačka industrija bilježi rast u prvih devet mjeseci 2011. godine od 8,7%. Sektor proizvodnje struje u ovom periodu bilježi pad od 30% poslije visokog rasta u 2010. godini od 50 %.

Za prva tri kvartala 2011. godine vrijednost izvršenih radova u građevinarstvu veća je za 19% u odnosu na 2010. godinu.

Takođe je važno istaći da je **crnogorska ekonomija tokom dugotrajueg tranzicionog procesa, prošla kroz duboke strukturne transformacije**. U odnosu na 2000. godinu, u 2008. godini (predkrizna godina) učešće poljoprivrede u crnogorskom BDP smanjeno je sa 12,5% na 8,9%, industrije sa 23,4% na 17,9%, dok je učešće sektora usluga povećano sa 64,1% na 73,2%. Turizam je postao značajan pokretač rasta ekonomije, podstičući pozitivna kretanja u saobraćaju, telekomunikacijama, građevinarstvu, sektoru nekretnina, preradi hrane i ugostiteljstvu.

Promjena privredne strukture uslovlila je da prevagu u toj strukturi dobiju mala i mikro preduzeća. Prema podacima Direkcije za mala i srednja preduzeća, sektor malih i srednjih preduzeća čini 99,8% svih registrovanih preduzeća i u BDP učestvuje sa oko 60%.

Najbrojnija su preduzeća koja zapošljavaju do 10 zaposlenih i njih je 77%, mala preduzeća čine 9,6%, a srednja preduzeća svega 2,8%. Najviše malih i srednjih preduzeća je u sektoru trgovine na veliko i malo, sektoru opravke motornih vozila, motocikala i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo i u prerađivačkoj industriji. Ovako uspostavljena privredna struktura, sasvim izvjesno, zahtijeva drugačiju strukturu tražnje za radnom snagom, kako u pogledu potrebnih znanja tako i vještina.

Prema Izvještaju Evropske fondacije za obuku „Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori“, **Crna Gora je ostvarila značajan napredak u unapređenju poslovne klime**, stvarajući, kroz niske poreze i

⁵ Izvor: CBCG - Godišnji izvještaj glavnog ekonomiste; 2009.g

minimiziranje uticaja države, pogodno okruženje za biznis. Od ukupno 183 zemlje koje su uključene u izvještaj Doing Business 2010 Crna Gora zauzima 71. mjesto, dok je svrstana na 68. mjestu od 179 zemalja u Istraživanju o ekonomskim slobodama (2009. godina).

Čvrsto opredjeljenje Vlade je dalja posvećenost unapređenju ambijenta prepoznatljivog po lakoći poslovanja, naročito kroz regulatornu reformu i dalje otklanjanje biznis barijera. Regulatorna reforma treba da podrži strukturne reforme i omogući dinamičan razvoj i konkurentnost privatnog sektora, sužavajući prostor za neformalni sektor.

Crna Gora je mala i mlada država što dovodi i do prednosti, ali i do izazova sa tačke gledišta razvoja ljudskih resursa – IPA IV OP RLJR. U pitanju je relativno raznolika zemlja sa visokim stepenom nezaposlenosti i siromaštvom na sjeveru, centralnim regionom gdje se nalazi prosperitetniji glavni grad Podgorica i primorskim regionom sa rastućom turističkom industrijom. Zahtjevi za pristup IPA IV OP za Razvoj ljudskih resursa znatno se razlikuju unutar ova tri različita regiona.

3.1.2. Demografija

Prema Popisu koji je obavljen u aprilu 2011. godine (MONSTAT) u Crnoj Gori ima 620,029 stanovnika i 194,795 domaćinstava.

Najveći broj stanovnika koncentrisan je u Podgorici (30% ukupnog stanovništva), zatim slijede Nikšić i Bijelo Polje. U ove tri opštine skoncentrisano je oko 50% ukupnog stanovništva Crne Gore. Najveću gustinu naseljenosti imaju primorske opštine Tivat (307 stanovnika po kvadratnom kilometru), Budva (157), Herceg Novi (132), potom slijedi Podgorica (130), a najmanju, opštine Šavnik, Plužine i Žabljak, koje imaju manje od 10 stanovnika po kvadratnom kilometru.

Rezultati konačne obrade popisne građe pružiće više informacija o stanovništvu u pogledu demografskih, obrazovnih, ekonomskih, migracionih i drugih obilježja, a za potrebe ovog Operativnog programa u nastavku se daju najosnovnije informacije, korišćenjem podataka iz različitih izvora.

Prema podacima EUROSTAT-a (Priručnik o državama kandidatima i potencijalnim kandidatima 2009), gustina naseljenosti u Crnoj Gori je niža od polovine gustine naseljenosti u EU-27, a očekivani životni vijek je takođe niži za muškarce za šest godina i za žene osam godina.

Starosna struktura crnogorskog stanovništva se promijenila, tako da je 2003. godine u odnosu na 1991. godinu (podaci Popisa stanovništva) učešće starijih lica povećano sa 8,2% na 11,9% , udio populacije ispod 14 godina smanjen sa 25,3% na 20,6%. Prema popisu iz 2011. godine, stanovništvo od 0-14 godina čini 19,2% ukupnog stanovništva, radno sposobnog (15-64 godina) čini 68%, dok je učešće starijeg stanovništva 12,8%.

3.1.3. Razvoj ljudskih resursa i tržište rada

Presudan uticaj na stanje i trendove na tržištu rada u Crnoj Gori imale su **tranzicione promjene** koje, sa većim ili manjim intezitetom, traju već gotovo 20-tak godina i koje su, pored ostalog, uticale na znatnu **promjenu strukture privrede**.

Sankcije i finansijska iscrpljenost preduzeća, gubitak tržišta, zaostajanje za tehničko-tehnološkim razvojem, znatno su ograničili mogućnosti za revitalizaciju preduzeća, tako da je određen broj koji je zapošljavao relativno veliki broj radnika prestao da radi, a radnici su kao tehno-ekonomski višak ostali bez posla.

Pored toga, u sjevernom, manje razvijenom dijelu Crne Gore su, do 1990. godine, bile locirane industrijske **radno-intenzivne grane djelatnosti** koje su zapošljavale najviše radne snage kao npr: tekstil, industrija kože, prerada drveta. Kod tih djelatnosti je u proteklom periodu došlo do gubitka velikog broja radnih mjesta, što je uticalo na **regionalne razlike** u zaposlenosti.

Promjena privredno-ekonomske strukture bitno je uticala na promjenu strukture tražnje radne snage na tržištu rada i njenog nesklada sa ponudom, kako po obimu tako i po kvalitetu. Zbog nedostatka tražnje za određenom vrstom zanimanja, kategorije nezaposlenih lica sa tim zanimanjima, duže su čekale na zaposlenje, tako da **se mijenjala i starosna struktura nezaposlenih**, koju je dodatno pogoršavalo to što su mlađe kategorije nezaposlenih revnosnije tražile posao, brže se zapošljavale i lakše prihvatale ponuđeno zaposlenje. Brže zapošljavanje određenih, uglavnom, mlađih kategorija nezaposlenih, odnosno, duže čekanje starijih, uticalo je i na promjenu strukture nezaposlenih **prema dužini čekanja na zaposlenje**, što je, po pravilu, prouzrokovalo relativno visoku **dugoročnu nezaposlenost**.

Dugo vremena prisutna **migraciona kretanja** iz nerazvijenih ka razvijenim područjima, te migracije iz ruralnih ka urbanim područjima, odnosno, migracije selo-grad, višestruko su uticale na strukturne promjene na tržištu rada.

Demografske promjene u strukturi stanovništva, posebno prisutni negativni trendovi u dužem periodu, koji se odnose na učešće predškolskog, odnosno, uzrasta do 15 godina starosti u ukupnom stanovništvu, te dugogodišnja tendencija znatnog smanjivanja prirodnog priraštaja stanovništva, je uticala i posebno će, dugoročno posmatrano, imati niz posledica **na strukturu tržišta rada**.

Izložen, kraći osvrt na osnovna određenja tržišta rada u Crnoj Gori potvrđuje stanovište da je ono dio šireg privredno-ekonomskog ambijenta, te da se ne može sagledavati autonomno tj. van tog šireg konteksta.

Veoma bitne oblasti u vezi sa razvojem ljudskih resursa se mogu sagledati u sljedećem:

Zapošljavanje, u kontekstu razvoja ljudskih resursa, čini prvu osu prioriteta koja se u strateškom smislu oslanja na Nacionalnu strategiju zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. godine, a veza njenih ključnih prioriteta i prioriternih osa Operativnog programa data je u Poglavlju 2. Ovdje je veoma važno istaći da se razvojem ljudskih resursa daje značajan doprinos prelasku populacije iz neaktivnosti u zaposlenost, odnosno povećanju stope aktivnosti stanovništva.

Takođe, **nezaposlenost**, koja se detaljnije razmatra u nastavku, predstavlja izazov čije je rješavanje u velikoj mjeri oslonjeno na razvoj ljudskih resursa. Rješenja predviđena mjerama u okviru definisanih osa prioriteta ovog Operativnog programa širi strateški okvir i oslonac imaju u već pomenutoj Strategiji zapošljavanja. Prepoznati izazovi u oblasti nezaposlenosti koji su dati u nastavku teksta, rješavaće se u

okviru mjera predviđenih prvom osom prioriteta Programa posebno kroz unapređenje optimizacije aktivnih mjera zapošljavanja.

Obrazovanje i istraživanje, kao ključna pretpostavka razvoja ljudskih resursa, obuhvaćeno je drugom osom prioriteta Programa, a stanje i kretanja u ovoj oblasti daju se u nastavku. Mjere predložene u okviru ove ose prioriteta oslonjene su na nekoliko strateških dokumenata: Strategija obrazovanja odraslih za Crnu Goru za period 2005-2015, Strategija za uspostavljanje nacionalnog okvira kvalifikacija u Crnoj Gori 2008-2013; Nacionalna strategija cjeloživotne karijerne orijentacije (2011-2015); Strategija naučno-istraživačke djelatnosti Crne Gore (2008-2016); Strategiju razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2010-2014); Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama; Zakon o nacionalnom okviru kvalifikacija i Strategija razvoja i finansiranja visokog obrazovanja (2011-2020).

Uključivanje na tržište rada teže zapošljivih lica (osobe sa invaliditetom i pripadnici RAE populacije) koje je obuhvaćeno u okviru treće ose prioriteta ovog Programa, strateški je oslonjeno na Strategiju o inkluzivnom obrazovanju u Crnoj Gori (2008), Strategiju za integraciju osoba sa invaliditetom (2008-2016) i Strategiju za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori (2008-2012).

Sadašnji Operativni program se odnosi na period 2011-2013. godine i obuhvata gore navedene četiri stavke koje su detaljnije predstavljene u nastavku dokumenta. Ovakvo opredjeljenje uslijedilo je zbog ograničenog obima sredstava namijenjenih za realizaciju ovog Operativnog programa. Iz tog razloga ovaj Operativni program se fokusira na pomenute oblasti, iako su mjere za unapređenje zaštite na radu, socijalnog dijaloga i ostalih oblasti socijalne inkluzije od velike važnosti za tržište rada u Crnoj Gori.

Kada je u pitanju **zaštita na radu**, i pored toga što je ona regulisana Izmjenama i dopunama Zakona o zaštiti na radu (Sl. list CG, broj 26/10) ključne aktivnosti koje treba realizovati u narednom periodu vezane su za potrebu usaglašavanja nacionalnog zakonodavstva sa evropskom regulativom u ovoj oblasti. Ova obaveza je predviđena i Nacionalnim planom za integraciju i u tom smislu treba da počne realizacija Twinning projekta „Harmonizacija i implementacija zakonske regulative inspekcije rada i inspekcije zaštite na radu sa EU Acquis-em“.

Socijalni dijalog, kao važan instrument stabilnih odnosa na tržištu rada u Crnoj Gori je uspostavljen na relativno dobrom nivou, kako sa zakonodavnog tako i sa institucionalnog nivoa. Isti je uređen Zakonom o radu, Zakonom o socijalnom savjetu, Zakonom o reprezentativnosti sindikata i Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova, kao i Opštim kolektivnim ugovorom i 17 granskih kolektivnih ugovora. Na nacionalnom nivou socijalni dijalog se odvija u najvećoj mjeri u okviru rada Socijalnog savjeta, Fonda rada i Agencije za mirno rješavanje radnih sporova. Ono gdje dalje treba raditi na unapređenju je razvoj socijalnog dijaloga na lokalnom nivou, unapređenje bilateralnog socijalnog dijaloga i uslova rada Agencije za rješavanje radnih sporova.

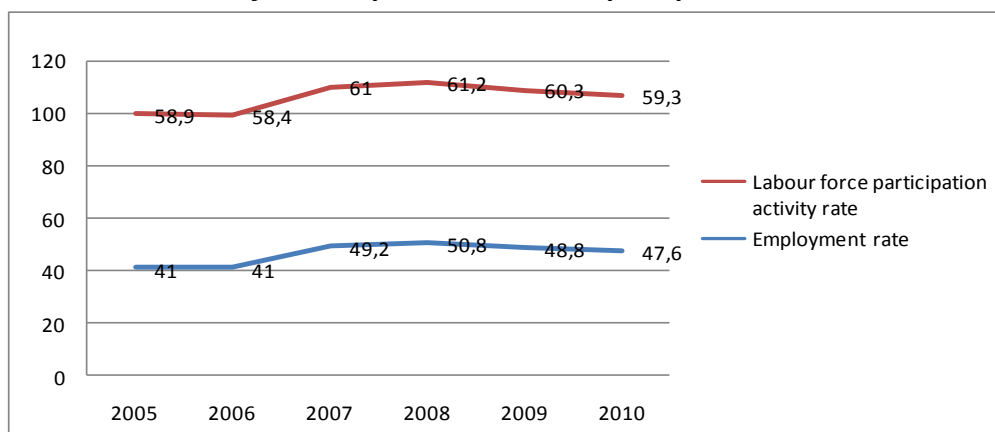
Ostale kategorije povezane sa socijalnom inkluzijom (žene, stari, siromašni, izbjeglice) ukazuju na mnogobrojne i mnogostrane aspekte segregacije na tržištu rada kada su u pitanju pomenute kategorije stanovništva. Nizak nivo njihovog učešća na tržištu rada svakako ukazuje na potrebe povećanja njihovog uključivanja na tržište rada. Poboljšanje položaja ovih kategorija obuhvaćeno je mjerama i aktivnostima Strategije razvoja sistema socijalne i dječije zaštite u Crnoj Gori za period 2008-2012, Strategije socijalne zaštite starih lica u Crnoj Gori za period 2008-2012, Strategije za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti 2007-2011 i Strategije o inkluzivnom obrazovanju u Crnoj Gori (2008). Međutim, u okviru

ovog Operativnog programa predviđena je podrška za veće uključivanje na tržište rada za osobe sa invaliditetom i pripadnike RAE populacije, te u periodu trajanja ovog Programa ne postoji dovoljna niti vremenska, niti finansijska mogućnost da se pruži adekvatna podrška svim navedenim kategorijama.

3.1.3.1. Aktivnost radne snage i zaposlenost

Iako se učešće radne snage na tržištu rada uvećavalo sve do pojave globalne ekonomske krize, aktivnost radne snage je još uvijek niska, naročito u poređenju sa zemljama članicama EU. Prema podacima MONSTAT-a stopa aktivnosti populacije između 15 i 65 godina bila je u 2008. godini 61,2%, u 2009. godini 60,3%, a u 2010. godine 59,3%. Stopa aktivnosti muške populacije veća je od iste stope za žensku populaciju (u 2008. godini 69% prema 53,0%), takodje je veća kod populacije sa visokim obrazovanjem (88%) u odnosu na populaciju sa osnovnim obrazovanjem (32%). U 2010. godini stopa aktivnosti muškaraca je bila 67,1%, a žena 51,7%. Smanjenje u 2010. godini uslovljeno je globalnom ekonomskom krizom.

Grafik 1: Stopa aktivnosti i stopa zaposlenosti



Izvor : Monstat

Prema istraživanju koje je, polovinom 2007. godine obavio Institut za strateške studije i prognoze iz Podgorice (ISSP), u Crnoj Gori, od ukupno 627.078 stanovnika, **422.509 ili 67,4% predstavlja radni kontigent** (stanovništvo od 15 do 64 godine starosti). Od toga je 250.125 ili 59,2% **aktivno** (kod muškaraca 69,0%, a kod žena 49,2%), a 172.384 ili 48,2% **neaktivno** stanovništvo (kod muškaraca 38,2%, a kod žena 61,8%).

U radno neaktivnoj populaciji najveće učešće imaju oni sa završenim srednjim stručnim obrazovanjem u trajanju od 4 godine (29,7%), zatim oni sa završenom osnovnom školom (24,5%), i oni sa završenim srednjim stručnim obrazovanjem u trajanju od 3 godine (20,7%).

Osnovni razlozi neaktivnosti su: kod 29,9% (51.543) učenje i studiranje; kod 15,6% (26.892) penzionisanje; kod 12,5% (21.548) zdravstveni razlozi; kod 9,4% (16.204) briga o djeci, itd.

Kada je u pitanju **obrazovna struktura radne snage**, tabela ispod ukazuje na obrazovne nivoe zaposlenih i nezaposlenih lica. Može se primijetiti da najveći procenat kako zaposlene tako i nezaposlene radne snage čine lica koja su stekli srednje stručno obrazovanje.

Tabela 1. Sastav radne snage po dostignutom nivou obrazovanja

Obrazovanje	Zaposleni	Nezaposleni
	% od ukupnog	
Nezavršena osnovna škola	1.6	1.6
Osnovna škola (8 razreda)	8.8	14.4
Srednja stručna škola u trajanju od jedne do tri godine	12.7	20.2
Četvorogodišnja srednja stručna škola	47.8	46.1
Srednje opšte obrazovanje	6.3	5.7
1 godina bez diplome fakulteta	5.8	3.2
Fakultetska diploma i postdiplomski stepen obrazovanja	17	8.9

Izvor: Monstat, Anketa o radnoj snazi (2009. god)

Kada je **zaposlenost** u pitanju naredna tabela pokazuje da uslužni sektor obuhvata 72,8% ukupne zaposlenosti radne snage u 2009. godini i da je taj odnos sličan zapadno evropskim zemljama članicama EU. Industrija zapošljava 20,7 %, a poljoprivredni sektor 6,5%. Ovi odnosi zaposlenosti radne snage se nijesu bitnije promijenili ni u 2010. godini. Prosječan broj ljudi koji su zaposleni u Crnoj Gori bio je u porastu sve do pojave globalne ekonomske krize. Kao što se vidi iz Tabele 2 broj zaposlenih se smanjio sa 221,9 hiljada u 2008. godini, na 213,7 hiljada u 2009. godini. Prema Anketi o radnoj snazi (ARS) za 2010. godinu broj zaposlenih se smanjio na 209,4 hiljada. Veći broj žena radi (značajan rast je zabilježen: sa 35,6 % u 2005. godini na 43,5 % u 2008. godini), ali su one i dalje manje zastupljene u radnoj snazi (43,5 % u odnosu na 59,5 % što je prosjek u EU 27). Prema istraživanju radne snage za 2010. godinu učešće žena u ukupnom broju zaposlenih je bilo 41 %.

Tabela 2: Sektorska distribucija zaposlenosti za starosnu grupu 15+⁶

Sektor	2006	2007	2008	%	2009	%	2010	%	Varijacija 2010/2006
Poljoprivreda	12,1	18,4	16,8	7,6	13,8	6,5	12,9	6,1	106,61
Industrija	34,6	37,3	47,6	21,4	44,3	20,7	41,8	20,0	120,46
Usluge	131,5	157,0	157,5	71,0	155,6	72,8	154,7	73,9	117,73
Ukupno	178,2	212,7	221,9	100	213,7	100	209,4	100	117,44

Izvor: Monstat, Anketa o radnoj snazi 2010. i objavljivanje godišnjih podataka za zapošljavanje po sektorima

⁶ U tabeli 2 brojke koje pokazuju rast za 2006 – 2009 predstavljaju rast za starosnu grupu 15 + zaposlenu u pomenutim sektorima, dok brojke koje variraju prikazane za 2006 – 2009 predstavljaju procenat varijacije (plus ili minus) za radnu snagu 15 + u pomenutim sektorima.

Kako je prikazano u tabeli ispod, četiri glavna sektora za zapošljavanje su trgovina na veliko i malo, prerađivačka industrija, javna uprava i turizam, i to sljedećim redom:

Tabela 3: Raspored zaposlenih po sektorima djelatnosti (2010. godina)

Sektor djelatnosti	Ukupan broj zaposlenih	Muškarci	Žene
Ukupno	166,221	92,752	73,469
Poljoprivreda, šumarstvo i vodoprivreda	2,651	1,873	778
Ribarstvo	129	78	51
Vađenje ruda i kamena	3,721	3,223	498
Prerađivačka industrija	24,335	17,376	6,959
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom	6,042	4,965	1,077
Građevinarstvo	8,831	7,454	1,377
Trgovina na veliko i malo, opravka (vozila i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo)	31,854	14,430	17,424
Hoteli i restorani	14,641	7,790	6,851
Saobraćaj, skladištenje i veze	12,798	9,343	3,455
Finansijsko posredovanje	3,476	1,572	1,904
Poslovi s nekretninama, iznajmljivanje	5,631	3,379	2,252
Državna uprava i obavezno socijalno osiguranje	18,643	8,036	10,607
Obrazovanje	12,892	4,909	7,983
Zdravstveni i socijalni rad	12,356	3,571	8,785
Druge komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	8,221	4,753	3,468

Izvor: Monstat

Prema ISSP najveći dio zaposlenih je u sektoru malih i srednjih preduzeća, koja zapošljavaju manje od 250 zaposlenih. U 2007. godini učešće sektora malih i srednjih preduzeća u ukupnoj zaposlenosti bilo je 88%. Mala preduzeća, koja zapošljavaju ispod 49 zaposlenih učestvovala su sa 50,4%, a srednja preduzeća 27,6%. Mala i srednja preduzeća predstavljaju 99.8% biznisa i 60% nacionalnog bruto domaćeg proizvoda.

Takođe, od ukupnog broja zaposlenih, 79% ima status zaposlenog radnika, a 21% su samozaposleni, vlasnici malih preduzeća, poljoprivrednih gazdinstava i neplaćeni porodični radnici. Na crnogorskom tržištu rada postoji veliki broj neprijavljenog posla, odnosno značajan obim neformalnog zapošljavanja. Prema Anketi o radnoj snazi Instituta za strateške studije i prognoze (2007. godina), 22.6% od ukupnog broja zaposlenih radilo je u nekom neregistrovanom preduzeću ili su bili neprijavljeni, a 17,5% registrovanih zaposlenih osoba platilo je doprinose za socijalno osiguranje samo na 50% njihovih stvarnih plata.

Crna Gora ima veliku neformalnu ekonomiju, koja obuhvata, po procjenama, 25-30% BDP (ETF pregled – april, 2009. godine). Ovo neformalno zapošljavanje igra važnu ulogu na tržištu rada, dajući mu dodatnu fleksibilnost i prihod za ljude koji ne bi drugačije bili u mogućnosti da budu formalno zaposleni. Neformalno zaposlenje, međutim, uskraćuje radnicima prava iz radnog odnosa, uključujući i pravo na 1-2 slobodna dana nedeljno, godišnji odmor, socijalno osiguranje i sl.

3.1.3.2. Nezaposlenost

Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi koju sprovodi MONSTAT nezaposlenost je značajno smanjena sa 30,6% u 2005. godini na 16,9% u 2008. godini, da bi u 2009. godini porasla na 19,2%, a u 2010. godini na 19,8%. U trećem kvartalu 2011. godine stopa nezaposlenosti je bila 19,5%.

Ovakvo kretanje stope nezaposlenosti je posljedica uticaja globalne ekonomske krize na tržište rada, koji se naglašenije počeo osjećati od zadnjeg kvartala 2009. godine. Sličan trend imala je i stopa registrovane nezaposlenosti. Ona je prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje smanjena sa 18,6% u 2005. godini na 10,7% u 2008. godini, a potom se povećala na 11,4% u 2009. i na 12,1% u 2010. godini. U 2011. godini stopa registrovane nezaposlenosti je iznosila 11,55%.

Kao što pokazuje naredna tabela, stopa nezaposlenosti je veća u odnosu na EU 27 prosjek i u odnosu na većinu zemalja članica EU do 2008. godine. Međutim, koeficijent rasta za 2009. godinu u Crnoj Gori se relativno dobro kontrolira u poređenju sa nekim zemljama EU, kao što su Letonija i Litvanija, na koje je kriza više uticala.

Tabela 4: Stopa nezaposlenosti – uporedni pregled

STOPA NEZAPOSLENOSTI	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CRNA GORA 1	23,9	14,7	11,9	10,7	11,4	12,12
CRNA GORA 2	30,6	29,6	19,3	16,8	19,2	19,7
HRVATSKA	12,7	11,2	9,6	8,4	9,1	11,8
SLOVENIJA	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3
PORTUGAL	7,7	7,8	8,1	7,8	9,6	11,0
SLOVAČKA	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4
LITVANIJA	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8
LETONIJA	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1	18,7
RUMUNIJA	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3
BUGARSKA	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2
EU 27	9,0	8,2	7,2	7,1	9,0	9,6

Izvor:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_unemployment_rates.PNG&file_timestamp=201105041234501) ZZZCG; MONSTAT (ARS)

Prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 31.12.2011. godine:

- ◆ U ukupnom broju nezaposlenih, **učešće žena** je bilo 46.91% i u odnosu na prethodnu godinu se smanjilo 44.81%;
- ◆ **Učešće mladih od 15-24 godine** u ukupnom broju registrovanih nezaposlenih lica je bilo 18,11%, a na kraju prethodne godine 16,54%;
- ◆ **Nezaposleni preko 50 godina** u ukupnom broju nezaposlenih učestvovali su sa 33,44% , a u istom periodu prošle godine 37,64 %.
- ◆ Učešće **dugoročno nezaposlenih** (čekanje na zaposlenje preko jedne godine) se nije značajnije promijenilo u odnosu na prošlu godinu i na kraju 2011. godine iznosilo je 57,97 %, a u istom periodu prošle godine 55,92%.

- ◆ **Učešće nezaposlenih bez školske spreme i nižom školskom spremom** u ukupnom broju nezaposlenih na kraju 2011. godine je 22,32%, a u istom periodu prethodne godine 23,87%.
- ◆ **Nezaposleni sa III i IV i V stepenom školske spreme** na kraju 2011. godine su u ukupnom broju nezaposlenih učestvovali sa 58.39%, a u istom periodu prošle godine 59.87%.
- ◆ **Učešće nezaposlenih sa višom i visokom stručnom spremom** je iznosilo 19.29%, dok je u istom periodu prošle godine bilo 16.26%.
- ◆ **Prvi put traži zaposlenje**, odnosno nema evidentiranog radnog staža 7,310 lica 23.95% od ukupnog broja nezaposlenih (na dan 31.12.2010. godine 6.990 lica ili 21.83%).

Nezaposlenost u Crnoj Gori ima nekoliko karakteristika:

1. Prema izvještaju ETF "Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori" (avgust, 2010. godine) "**istaknuta karakteristika tržišta rada u Crnoj Gori (i ostalih tržišta u regionu) je uporna i visoka stopa dugoročne nezaposlenosti**". Udio dugoročne nezaposlenosti prema ARS u 2009. godinu bio je 81,3%, a u 2010. godini 78,7%. Međutim, od ukupno registrovanih nezaposlenih lica na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na kraju 2009. godine nalazilo se, kao što je prethodno navedeno, 55,83%, a na kraju 2010. godine, dugoročna nezaposlenost je neznatno smanjena i iznosila je 55,92%. U 2011. godini dugoročno nezaposleni učestvuju u ukupnom broju nezaposlenih sa 57,96%.
2. Trenutno postoji i **neusklađenost između postojećih vještina radne snage i zahtjeva tržišta rada**. Ova činjenica je prepoznata kao takva i politike obrazovanja i obuke se trenutno prilagođavaju da zadovolje ove potrebe jer se one odražavaju i na faktor socijalne inkluzije.

Strukturalna neusklađenost ponude i potražnje manifestuje se u tri oblika⁷:

- ◆ Na tržištu rada, postoji potražnja za određenim profilima, ali obrazovni sistem ne proizvodi dovoljan broj takvih profila, najviše zbog toga što ne postoji interesovanje studenata i učenika za sticanje obrazovanja za te profile;
- ◆ Na tržištu rada postoji potražnja za određenim profilima, a postoji i odgovarajuća ponuda, ali prazna radna mjesta se ne popunjavaju;
- ◆ Na tržištu postoji ponuda određenih profila, ali potražnja za tim profilima nije dovoljna.

Pored toga, na neusklađenost ponude i potražnje negativno se odražava i nedostatak savjetovanja i usmjeravanja koje bi bilo ponuđeno onim građanima koji pokazuju slabo interesovanja za obrazovne i programe obuke koje obezbjeđuje Vlada.

Poboljšanje usklađenosti ishoda obrazovnog sistema i potražnje vještina na tržištu rada jedan je od tri glavna cilja Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015.

Potražnja za radnom snagom značajno se promijenila u kontekstu tranzicije, ali nije dovela do otvaranja dovoljnog broja novih radnih mjesta koja bi apsorbirala ponudu. Uprkos sporom procesu otvaranja radnih mjesta, poslodavci se žale i na nedostatak vještina.

⁷ Crnogorska strategija stručnog obrazovanja 2010 – 2014

Statistika Zavoda za zapošljavanje za 2008. godinu pokazuje da je Crna Gora dodijelila radne dozvole za 54.301 **stranog državljanina da bi se popunili sezonski poslovi** (10 mjeseci godišnje), uglavnom u turizmu, građevinarstvu i poljoprivredi. Ova statistika se mora uporediti sa ciframa o nezaposlenima u zemlji kojih je na evidenciji Zavoda bilo između 30-33 hiljade. U 2009. godini više od 17.000 radnih dozvola izdato je stranim državljanima. U 2010. godini izdato je 14.560 radnih dozvola za strance, dok je u toku 2011. godine izdato 19.469 radnih dozvola za strance. Na smanjenje broja stranaca koji su radili u Crnoj Gori najviše je uticala ekonomska kriza, ali su uticaja imale i mjere obuke, prekvalifikacija i dokvalifikacija, koje je realizovao Zavod za zapošljavanje. Izgleda logično pretpostaviti da će pravilno fokusirane mjere tržišta rada povezane sa razvojem vještina crnogorske radne snage, omogućiti značajno smanjenje broja nezaposlenih kod domaće populacije. Aktivnosti koje treba sprovesti unutar ovog Operativnog programa **odnosiće se na pitanje nezaposlenosti mladih ljudi koje je veće nego stopa nezaposlenosti u cjelini.**

U skladu sa Anketom o radnoj snazi (2009. godina), stopa nezaposlenosti mladih je 35.6%, a po podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore mladi u ukupnom broju nezaposlenih lica učestvuju 16,35%.

Kao što je prikazano u Tabeli 5, nivo nezaposlenosti mladih je visok u poređenju sa prosjekom 27 zemalja članica EU, sa stopom od 35,6 % u 2009. godini u poređenju sa 19,6%.

Tabela 5: Glavni pokazatelji zaposlenosti i nezaposlenosti po polu

	CG	EU 25	CG	EU 27	CG	EU27	CG	EU 27	CG	EU 27
Kategorije	2006		2007		2008		2009		2010	
Stopa zaposlenosti (žene)	34,8	57,6	41,9	58,3	43,5	59,1	41,6	n/a	41,0	n/a
Stopa zaposlenosti (muškarci)	47,8	72,1	56,5	72,5	58,3	72,8	56,0	n/a	54,3	n/a
Stopa nezaposlenosti (15-64)	29,8	8,2	19,4	7,1	16,9	7,0	19,2	n/a	19,7	n/a
Stopa nezaposlenosti mladih (15-24)	59,5	16,9	38,3	15,3	30,5	15,4	35,6	19,6	45,5	n/a
Stopa nezaposlenosti (žene)	30,2	9,0	21,0	7,8	18,0	7,5	20,6	8,8	20,7	9,6
Stopa nezaposlenosti (muškarci)	29,4	7,5	18,2	6,6	16,1	6,6	18,2	9,0	19,1	9,7

Izvor:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Table_unemployment_rates_EU27.PNG&filetimestamp=20110504123548 (Monstat / ARS 2006-2010)

Od ukupne populacije mladih od 15 - 24 godine (98.500), prema ARS-u 2009. godini (MONSTAT), neaktivno je bilo 70.100 mladih. Kako je za 70.000 razlog neaktivnosti obrazovanje i obuka, a učešće populacije od 15-24 godine u ovom broju najviše, onda se stopa nezaposlenosti iskazuje kao veoma visoka. To donekle relativizuje činjenica da na evidenciji Zavoda za zapošljavanje mladi od 15-24 godine čine 16,3% od ukupnog broja registrovanih nezaposlenih lica, ali to ne umanjuje značaj ovog izazova i potrebu za smanjenjem stope nezaposlenih mladih lica.

Uz to, na crnogorskom tržištu rada je **potrebno unaprijediti položaj ženske populacije**. Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi za 2009. godinu stopa aktivnosti (15-64.g.) kod muškaraca iznosila je

68,4%, a kod žena 52,4%; stopa zaposlenosti kod muškaraca 56%, a 41,6% kod žena; stopa nezaposlenosti 18,2% kod muškaraca, a 20,6% kod žena. Stopa aktivnosti žena je manja u sjevernom regionu u odnosu na centralni i južni region. Međutim podaci Zavoda za zapošljavanje pokazuju da je na evidenciji nezaposlenih lica manje žena nego muškaraca. Na kraju 2010. godine, od ukupnog broja nezaposlenih 44,8% je bilo žena. Ovo s jedne strane pokazuje da se žene u većem broju zapošljavaju u uslužnim djelatnostima, a s druge strane, da ih je velik broj neaktivan.

Pored svega gore navedenog, regionalne razlike u ekonomskoj razvijenosti povlače za sobom i razlike u stopama aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti. Tako, prema Anketi o radnoj snazi za 2009. godinu stopa aktivnosti za populaciju 15 i više godina u sjevernom regionu iznosila je 44,4%, u središnjem regionu 54,9% i u primorskom 52,4%. Stopa zaposlenosti je u sjevernom regionu iznosila 31,6%, u centralnom 44,7% i u južnom 47,0%. Istim redom, stopa nezaposlenosti se kretala 28,8%, 18,5% i 10,3%. U vezi sa navedenim, neophodna je dosljednija primjena aktivnosti navedenih u Strategiji regionalnog razvoja Crne Gore.

Dakle, po pitanju situacije na tržištu rada, uprkos napretku koji je postignut tokom proteklih nekoliko godina, u pogledu pada stope nezaposlenosti i rasta zaposlenosti čiji je trend zaustavila globalna ekonomska kriza, crnogorsko tržište rada još uvijek ima ozbiljne izazove.

Prvo, relativno niska aktivnost stanovništva, posebno kada su žene u pitanju, zatim, visoka dugoročna nezaposlenost, disbalans između ponude i potražnje na tržištu rada i na kraju, regionalne razlike u nivoima zaposlenosti i nezaposlenosti. Sve ovo može da se pripíše uticaju nekoliko faktora – gubitku poslova zbog restrukturiranja, prepreke za ulazak na tržište rada (visok nivo zaštite zapošljavanja i fiskalnog opterećenja koje je nametnuto radnoj snazi naročito na početku tranzicionog perioda). Međutim, treba istaći da se reformom radnog zakonodavstva značajno smanjila rigidnost tržišta rada i da je u posljednjih nekoliko godina došlo do značajnog smanjenja poreza i doprinosa na zarade zaposlenih. Nadalje, u proteklom periodu, usvojen je veliki broj strategija i politika, u cilju da se crnogorsko tržište rada približi standardima EU. Istovremeno, novi zakoni su usvojeni, među kojima su najvažniji Zakon o radu, Zakon o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, Zakon o zapošljavanju i radu stranaca, Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, Zakon o priznavanju i vrednovanju obrazovnih isprava, itd.⁸

3.1.3.3. Politika tržišta rada

Politika tržišta rada, njeni prioriteti i zadaci, definisani su u „Nacionalnoj strategiji zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015“, dok su konkretne mjere i aktivnosti definisane u Nacionalnom akcionom planu za zapošljavanje za period 2012-2013. Koordinacija između ministarstava, definisanje i raspodjela odgovornosti postoji, ali bi **proces praćenja i evaluacije upravljanja tržištem rada, morali biti unaprijeđeni.**

Dokumenti vladine politike navode na zaključak da će vodeći sektor ekonomije nastaviti da bude turizam, a da će poljoprivreda, transport, trgovina i građevinarstvo takođe napredovati. Stoga ove grane treba da budu primarni fokus za razvoj ljudskih resursa u sljedećem desetogodišnjem periodu kako bi se obezbijedio adekvatan broj ljudi sa odgovarajućim znanjem, vještinama i kompetencijama, a time i umanjila potreba da se radna snaga uvozi. Postoji potreba da se pređe sa prethodnog modela rasta, koji

⁸ Ocjena tržišta rada u Crnoj Gori (Izveštaj Instituta za strateške studije i prognoze)

se zasnivao na podsticajima spolja, na novi oblik rasta koji se oslanja na “domaće” inicijative, kakve su inovacije, produktivnost i intenzitet znanja.⁹

Aktivne mjere tržišta rada (AMTR) se sve više primjenjuju i tako doprinose smanjenju nezaposlenosti, ali one treba da budu više usmjerene na teško zapošljive kategorije. Uzimajući to u obzir, neophodno je ojačati institucionalni sistem i pružanje usluga, uz povećanje budžetskih izdvajanja. Nedovoljno koordinisan sistem **lokalnih partnerstava** između organizatora obrazovanja i obuka i zaposlenih na lokalnom nivou, prepoznaje se kao prepreka za:

- ◆ Bolje razumijevanje o tome kakve vještine će u budućnosti biti potrebne radnoj snazi i
- ◆ Razvijanje mjera zapošljavanja koje mogu da se fokusiraju na realne mogućnosti zapošljavanja.

Aktivne mjere tržišta rada (AMTR), obuhvataju sljedeće:

- ◆ Podrška samozapošljavanju (uključujući i mikro-kredite)
- ◆ Javni radovi
- ◆ Subvencionisano zapošljavanje za prvi posao svršenih diplomaca (uglavnom se cilja na diplomirane studente univerziteta)
- ◆ Obuke i kursevi
- ◆ Obuka za traženje posla i konkurisanje
- ◆ Mjere za osobe sa invaliditetom i one iz socijalno ugroženih grupa.

Ukupan broj učesnika u AMTR kursovima u toku 2009. godine bio je 11.181 od čega je pojedinaca iz socijalno ugroženih grupa i onih sa invaliditetom, bilo ukupno 238.

Kao rezultat tekuće ekonomske krize desio se domino efekat na mjere tržišta rada. Tabela ispod prikazuje trendove u trošenju sredstava na mjere tržišta rada (pasivne i aktivne) od 2008. godine. Ono što se može zaključiti jeste da trošenje na pasivne mjere zapošljavanja raste značajno, dok se trošenje na aktivne mjere zapošljavanja smanjuje.

Tabela 6: Pregled javne potrošnje na aktivne i pasivne mjere tržišta rada (u hiljadama €):

Pasivne mjere zapošljavanja	2008	2009	2010
Naknade za nezaposlene	8,850.6	12,637.9	15,179.8
Udio pasivnih mjera zapošljavanja u BDP	0.28	0.40	0.47
Udio pasivnih mjera zapošljavanja u nacionalnom budžetu	0.62	0.82	1.06

⁹ Izvještaj ETF – april 2010. godine

Aktivne mjere zapošljavanja	2008	2009	2010
Kofinansiranje za plate pripravnika	3,556.0	3,526.4	2,450.3
Obuka i prekvalifikacija	4,887.0	4,824.9	6,049.6
Kreditni za samozapošljavanje	3,774.0	4,685.7	2,500.0
UKUPNO	12,219.0	13,037.0	10,999.9
Udio aktivnih mjera zapošljavanja u BDP	0.39	0.42	0.34
Udio aktivnih mjera zapošljavanja u nacionalnom budžetu	0.85	0.85	0.77

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Tabela 7: Pregled broja nezaposlenih obuhvaćenih aktivnim mjerama zapošljavanja po starosnoj strukturi

Aktivne mjere zapošljavanja	2008		Σ	2009		Σ	2010		Σ
	Do 24 godine	Preko 24 godine		Do 24 godine	Preko 24 godine		Do 24 godine	Preko 24 godine	
Pripravnici	473	666	1139	514	583	1097	185	308	493
Obuka i prekvalifikacije	1616	3227	4843	571	1640	2211	1391	2539	3930
Javni rad	252	1044	1296	265	1266	1531	320	1311	1631
Kreditni za samozapošljavanje	N/A	N/A	936	N/A	N/A	648	N/A	N/A	554
UKUPNO:			8214			5487			6608

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Tabela 8: Pregled broja nezaposlenih obuhvaćenih aktivnim mjerama zapošljavanja po polu

Aktivne mjere zapošljavanja	2008		Σ	2009		Σ	2010		Σ
	Ž	M		Ž	M		Ž	M	
Pripravnici	647	492	1139	641	456	1097	302	191	493
Obuka i prekvalifikacije	2652	2191	4843	1451	760	2211	2331	1599	3930
Javni rad	400	896	1296	387	1144	1531	489	1142	1631
Kreditni za samozapošljavanje	378	558	936	260	388	648	199	355	554
UKUPNO:	4077	4137	8214	2739	2748	5487	3321	3287	6608

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Sistem novčanih naknada za zaštitu od nezaposlenosti, kao i u većini zemalja Zapadnog Balkana, karakteriše niska stopa kompenzacije zarade novčanom naknadom (40% od iznosa minimalne zarade utvrđene Opštim kolektivnim ugovorom) i stroga pravila sticanja prava na novčanu naknadu. Novčanu naknadu prima 34,5% registrovanih nezaposlenih lica i ova stopa pokrivenosti je još uvijek veća nego u Hrvatskoj i Srbiji¹⁰.

3.1.3.4. Obrazovanje i istraživanje

Sveobuhvatna reforma sistema obrazovanja u Crnoj Gori je počela 2001. godine usvajanjem značajnog dokumenta "Knjiga promjena". Ovim dokumentom je definisan cilj da se sistem obrazovanja uskladi sa novim demokratskim vrijednostima i tržišnom orijentacijom crnogorskog društva, u skladu sa evropskim i međunarodnim iskustvom i praksom. To se, prije svega, odnosilo na uspostavljanje pravnog okvira, formiranje novih institucija i unapređenje sadržaja i ishoda učenja.

Saglasno tome, doneseni su zakoni koji su uredili oblast opšteg, predškolskog, osnovnog, srednjeg, stručnog, visokog i obrazovanja odraslih, kao i Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama, Nacionalnom okviru kvalifikacija i inkluzivnom obrazovanju. Uspostavljena su, takođe, stručna savjetodavna tijela, i važne institucije za implementaciju zakona. *Zavod za školstvo*, koji pokriva istraživačko - razvojnu i savjetodavnu funkciju i bavi se obezbjeđenjem kvaliteta obrazovanja i razvojem nastavnog kadra. *Centar za stručno obrazovanje* ima ulogu da upravlja sistemom stručnog obrazovanja (uspostavljanje standarda, razvoj kurikuluma, obuku nastavnika i trenera). *Ispitni centar* je nadležan za ocjenjivanje svih nivoa obrazovanja.

Sistem obrazovanja u Crnoj Gori se finansira iz javnih sredstava, centralizovanog je karaktera i Ministarstvo prosvjete i sporta finansira zarade, tekuće troškove i ulaganja u infrastrukturu. U 2008. godini ulaganje u obrazovanje je iznosilo 4,4% BDP-a, što je manje u odnosu na zemlje EU, gdje su izdvajanja za obrazovanje 5,2% (podaci Ministarstva finansija). Međutim, važno je istaći da najveći dio tih sredstava ide u pokriće troškova zarada zaposlenih u obrazovanju, te ne preostaje dovoljno sredstava za povećanje kvaliteta obrazovanja.

Izdvajanja za visoko obrazovanje iznose 1,1% BDP-a, a Univerzitet Crne Gore, kao jedina javna institucija visokog obrazovanja finansirana je iz budžeta, što nije slučaj sa privatnim institucijama visokog obrazovanja. Veoma su mala i nedovoljna sredstva koja se izdvajaju za obrazovanje odraslih i ona su, prema Zakonu o budžetu za 2008. godinu iznosila 0,14%. Takođe, prema podacima iz Analize tržišta rada, kvalifikacija i obrazovnih potreba u turizmu i ugostiteljstvu (ZZZCG) ulaganja privatnog sektora za osposobljavanje i obuku zaposlenih su mala i iznose 0,57% bruto prihoda.

Profili zanimanja i kurikulumi za stručno obrazovanje prošireni su i modernizovani sa ciljem da odgovore aktuelnim tokovima ekonomskog restrukturiranja. Novi kurikulumi su ustanovili nove odnose između opštih i stručnih predmeta i nude izborne predmete, ali i dalje su zasnovani na vremenskom okviru, ne na ishodu. Da bi se planirane aktivnosti na modernizaciji sistema obrazovanja sprovele, potrebno je dalje unaprjeđivati i poboljšati vezu škola i preduzeća, koja je nedovoljno razvijena u pojedinim sektorima. Pokrenut je strukturisan dijalog sa socijalnim partnerima u vezi sa pitanjima obrazovne politike. Privredna komora Crne Gore, Unija poslodavaca Crne Gore i Savez samostalnih sindikata Crne Gore

¹⁰ Izvještaj ETF-Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori

imaju svoje predstavnike u konsultativnim i upravnim organima u oblasti stručnog obrazovanja. Uključenost socijalnih partnera u fazi planiranja u obrazovanju i kroz učešće u savjetodavnim i stručnim strukturama u značajno većoj mjeri biće unaprijeđena i poboljšana u procesu donošenja odluka kroz rad u sektorskim komisijama, čiji je primarni zadatak da povežu svijet rada i svijet obrazovanja kroz pribavljanje relevantnih informacija o potrebama tržišta rada i potrebama za vještinama.

U skladu sa inicijativom Evropske komisije "Nove vještine za nove poslove", Crna Gora treba da teži sprovođenju koherentne politike kojom se poboljšava usklađenost između ponude i potražnje na tržištu rada, zasnovane na unaprijeđenom informacionom sistemu tržišta rada.

Razvoj ljudskih resursa je najbolja garancija da se na najefektivniji način odgovori stalnim promjenama u društvu. U tom cilju Ministarstvo prosvjete i sporta i Vlada Crne Gore su postavili na važno mjesto razvoj **vještina, znanja i kompetencija u cilju bolje zapošljivosti i konkurentnosti u sistemu obrazovanja** i postavili osnovne ciljeve u strateškim dokumentima, koji predstavljaju osnov za sveukupnu reformu obrazovanja: Knjiga promjena, Strateški planovi reforme obrazovanja, Strategija stručnog obrazovanja 2010-2014. godina, Strategija obrazovanja odraslih za period 2005-2015.

Školsku mrežu za realizaciju srednjeg stručnog obrazovanja čine 26 stručnih i 11 mješovitih škola. Svake školske godine se učenicima ponudi 98 obrazovnih programa - 1 u dvogodišnjem trajanju, 31 u trogodišnjem i 65 u četvorogodišnjem trajanju i 1 za više stručno obrazovanje. U stručnim školama ima oko 21.000 učenika, što predstavlja 68% od ukupnog broja učenika u srednjim školama. Nastavu realizuje oko 2.000 nastavnika. Postojeća školska mreža omogućava prihvatanje svih učenika koji žele da nastave obrazovanje nakon završetka osnovne škole, ali još uvijek odabir obrazovnih programa nije usklađen sa potrebama tržišta rada i planovima razvoja opština ili regiona, na čemu se mora raditi u cilju uspostavljanja čvrste i kontinuirane saradnje sa socijalnim partnerima i privrednim subjektima.

Kao doprinos razvoju stručnog obrazovanja, u skladu sa zakonskim propisima, su i aktivnosti na izradi obrazovnih programa za više stručno obrazovanje čime se istovremeno stvaraju uslovi za licenciranje Viših stručnih škola.

U školama se započinje razvijati novo radno okruženje sa nastavom drugačijom od klasične nastave, u kojoj je preovlađujući oblik rada bio predavanje - ispitivanje - ocjenjivanje, sa mnogo više vanškolskog rada, samostalnog učenja, istraživačkog rada i saradnjom u toku procesa nastave i učenja. Učenici sami dobijaju mnoštvo informacija iz različitih izvora, često neuređenih i nesistematizovanih. Uvođenje informacione tehnologije u školu iz osnova mijenja klasičan pristup nastavi i učenju. Sve to pred nastavnika stavlja drugačije, složenije zadatke koje će najbrže rješavati pohađanjem kvalitetnih obuka za unapređenje nastave. Takođe, potrebno je da se organizuju posebne obuke nastavnika koji rade u stručnom obrazovanju, a nijesu adekvatno pripremljeni za rad sa učenicima sa posebnim potrebama, kako bi ona na odgovarajući način sticala znanja i vještine predviđene obrazovnim programima.

Kako bi se olakšao proces učenja i razvila svijest o značaju ljudskih resursa kao osnovne strategije za društveni i lični prosperitet, što se u Crnoj Gori još ne dešava, i kurikulumi i sveukupna organizacija školovanja nastavnika moraju se modernizovati. Gotovo da ne postoje mjere koje su usmjerene ka unapređenju rada onih koji obrazuju nastavnike, njihove vještine i metodiku nastave. Ovo je veoma važna oblast koja je, sve do danas zanemarevana u planiranju gotovo svih reformi, ali koja ima značajan uticaj na kvalitet i ishode inicijalne pripreme nastavnika i učitelja. Izvjestan napredak je ostvaren u

odnosu na kontinuiranu obuku nastavnika u Crnoj Gori, iako se ona i dalje planira „od vrha ka dnu“ (*top-down*) i ostaje fokusirana na pojedince a ne na školske timove (*Nielsen, 2007*).

Uprkos sprovedenim reformama i dalje postoji jaz koji treba premostiti kako bi ukupna stopa zaposlenosti kao i stopa zaposlenih žena i starije radne snage dostigla nivo definisan Evropskom strategijom za zapošljavanje. Stoga se može reći da sistem obrazovanja i stručnog obrazovanja i obuke (SOO) ne služi adekvatno promjenjivim potrebama tržišta rada. Nedostaju sveobuhvatne analize potreba za vještinama koje bi služile kreiranju politike SOO; sistem komunikacije između tržišta rada i SOO sistema mora biti unaprijeđen. Nedostaju i sveobuhvatne analize potreba za vještinama koje bi služile kreiranju politike SOO.

Cjeloživotno učenje, jedan od osnovnih principa EU, Crna Gora je ugradila u temelje reforme obrazovanja. Zbog toga se u posljednje vrijeme veliki značaj pridaje na samo formalnom, već i neformalnom obrazovanju i učenju.

Usvojeni koncept **cjeloživotnog učenja (CŽU)** kao okvir za reforme u obrazovanju se do sada fokusirao više na osmišljavanje i sprovođenje izmjena propisa i planiranje različitih podsistema obrazovanja i posmatrao se kao zaseban element, a ne kao dio međusobno povezanih elemenata jednog sistema.

Reforme koje su započele 2001. prepoznaju obrazovanje odraslih kao sastavni dio obrazovnog sistema i čine se naponi da se ono ponovo uspostavi u novom ekonomskom i društvenom okruženju. U prethodnom periodu programi učenja za odrasle uglavnom su namijenjeni nezaposlenim i nepismenim licima, dok se malo toga preduzima u smislu poboljšanja vještina zaposlenih. Obrazovanje odraslih u Crnoj Gori trenutno ima korektivnu ili popravnu ulogu, i nudi „drugu šansu“ odraslima kako bi nadoknadili ono što su propustili u svom formalnom obrazovanju – pismenost, ključne kompetencije (ICT, strani jezici), inicijalnom stručnom obrazovanju ili obuci za nisko-kvalifikovane poslove.

Iako je cjeloživotno učenje priznato kao prioritet u politici, dosta toga tek treba da se sprovede. Iako ne postoje tačne brojke, vjeruje se da generalno, ima veoma malo mogućnosti za cjeloživotno učenje (ili svijesti o tome) i stoga je učestvovanje u cjeloživotnom učenju nisko. Obrazovni nivo populacije navodi na zaključak da mnogi ljudi ili nemaju ili uskoro neće imati, nivo vještina koje su potrebne da bi se obezbijedilo zapošljavanje u budućnosti.

Potrebno je uložiti dalje napore kako bi se koncept cjeloživotnog učenja u Crnoj Gori pretvorio u realnost za promjenu, tj. uspješno sprovođenje postojećih pravnih odredbi za veću otvorenost prema neformalnom i informalnom učenju, priznavanju ishoda učenja i za unapređenje mogućnosti prelaska između različitih obrazovnih sektora i sektora obuke. Biće potrebno više resursa i napora da se razvije sveobuhvatan i sistematski pristup usmjeravanju koji bi pokrio cijeli sektor obrazovanja i sistem tržišta rada.

U kontekstu radikalnih ekonomskih transformacija u Crnoj Gori, koje uključuju sektorske promjene i potražnju novih vještina, a imajući u vidu i kontekst smanjene dostupnosti kontinuiranih stručnih obuka, postoji velika potreba za novinama u prekvalifikacijama i podizanju nivoa obrazovanosti radne snage. Na ovo se mora gledati kao na ekonomsku investiciju a ne kao na trošak. Takođe se zahtijeva i politika cjeloživotnog učenja koja je mnogo usmjerenija, a u isto vrijeme preduzeća moraju da ulažu više u razvoj svojih ljudskih resursa.

Pored toga, obrazovanje odraslih nije dovoljno promovisano, niti se posebni podsticaji nude organizatorima obrazovanja i obuka ili onima koje uče. U poređenju sa formalnim obrazovanjem, obrazovanje odraslih je mnogo više samostalno i usredsređeno na onoga koji uči i zasniva se na prethodnom radnom i životnom iskustvu i stoga zahtijeva fleksibilnost kod upisa i izlaska u različitim tačkama procesa učenja. Kako bi se ove specifičnosti obrazovanja odraslih, mogle rutinski sprovesti i u Crnoj Gori, trebalo bi se više prepoznati u programima i aktivnostima koje se realizuju.

Stručno obrazovanje za odrasle ima slične nedostatke kao i formalno obrazovanje. Uglavnom se rukovodi ponudom, ne služi adekvatno poslovnom sektoru, ne zadovoljava u dovoljnoj mjeri potrebe nezaposlenih, posebno nisko-kvalifikovanih radnika i dugogodišnjih nezaposlenih lica. Pored toga, ne postoje indikatori preko kojih bi se pratio i mjerio uspjeh ciljeva i ishoda obuka koje se nude odraslima. Iako su profesionalni standardi i kurikulumi revidirani, obuka za praktične vještine, obuka za ključne kompetencije i sveukupan kvalitet stručnog obrazovanja su još uvijek nerazvijeni.

Ključne kompetencije i „meke“ vještine (*soft skills*) nijesu dovoljno ili sistematično uključene u nastavne planove i programe srednjeg (opšteg i stručnog) obrazovanja i stoga se blokira prilagodljivost i fleksibilnost radne snage kasnije, tj. u smislu sposobnosti zaposlenih da se kreću relativno lako kroz sektore i profesije na tržištu rada koje se brzo mijenja.

Imajući u vidu brzu transformaciju Crne Gore od industrijske ka ekonomiji zasnovanoj na sektoru usluga, kao i poteškoće nakon perioda krize u predviđanju specifičnih vještina i potreba, važno je usredsrediti se na razvoj širih vještina koje će podržati fleksibilnost i prenos kompetencija i obezbijediti bolju zapošljivost onih koji su završili stručno obrazovanje. Treba izbjegavati obrazovne profile koji se fokusiraju na uski broj vještina i razvijati vještine zasnovane na modernim ključnim kompetencijama, koje se mogu koristiti u različitim ekonomskim sektorima. Nova strategija za ključne kompetencije i „meke“ vještine (*soft skills*) mora početi još u osnovnoj školi, nastaviti se u srednjoj i obuhvatiti i obrazovanje odraslih. Podučavanje za razvoj ključnih kompetencija zahtijeva dalju sistemsku modernizaciju nastavnih planova i programa u osnovnoj školi i u stručnom obrazovanju.

Važno je razumjeti da izgradnja kapaciteta ljudskih resursa nije samo ograničena na kurseve i obuke, iako one predstavljaju njegov značajan dio. Ono se odnosi na širok niz aktivnosti koje uključuju podizanje svijesti i usmjeravanje, formalne i neformalne kurseve i programe i obuke unutar firmi, implicitno učenje, kao i podučavanje i mentorstvo i neformalno učenje od kolega, elektronsko učenje, i učenje u kojem se miješa više pristupa (*blended learning*). Cjeloživotno učenje je fundamentalni koncept unutar IPA IV OP Razvoja ljudskih resursa, ali se ipak ne može izjednačiti sa razvojem ljudskih resursa. Stvaranje **kulture učenja je ključna komponenta** i efikasnog cjeloživotnog učenja i razvoja ljudskih resursa (RLJR).

Postoji i potreba da se podrži i šire učešće zaposlenih u učenju odraslih i u stručnoj obuci. Da bi se ovo ostvarilo firme će morati da ulažu u obuku svojih zaposlenih, preko kampanja za podizanje svijesti, privatno-javna partnerstva kojim bi se pokrio brz i efikasan prelaz od identifikovanja potrebnih vještina do odgovarajućih kurseva obuke različitog trajanja, prilagođenih i često realizovanih u samim firmama.

Kada Crna Gora postane punopravna članica EU, očekuje se opredijeljenost da se obezbijedi istinski pristup cjeloživotnom učenju, da se poslodavci i pojedinci ohrabre da povećaju ulaganja u poboljšanje vještina, da se koncentrišu javne investicije kako bi se obezbijedilo da oni ljudi kojima je to najviše

potrebno mogu da ostvare pristup obrazovanju i postignu ciljeve koje postavlja Evropska strategija zapošljavanja i Evropska strategija 2020.

U crnogorskom društvu preovladava mišljenje da **preduzetništvo**, a time i učenje o preduzetništvu, predstavlja niz znanja i vještina koji su potrebni da bi se vodio posao. Tako se, uzimanjem samo uske definicije učenja o preduzetništvu, ukorijenila predrasuda u crnogorskom društvu da je to samo za one koji namjeravaju da osnuju svoju firmu. Preduslov za razvoj i sprovođenje cjeloživotnog preduzetničkog učenja na svim nivoima obrazovanja i obuke jeste pravilno razumijevanje šireg konteksta od strane svih direktnih i indirektnih učesnika u obrazovanju i obukama. Ministarstvo prosvjete i sporta i Ministarstvo nauke igraju ključnu ulogu u razvoju preduzetničkog učenja; ipak pravi napredak je jedino moguć sa ozbiljnim uključivanjem i podrškom od strane svih relevantnih zainteresovanih strana na lokalnom i državnom nivou.

Preduzetništvo je prepoznato kao ključni pokretač inovacija, konkurentnosti i rasta, a smatra se i jednom od ključnih kompetencija. Preduzetničko učenje pruža ljudima mogućnost da razviju i primijene svoju kreativnost na razne ekonomske i socijalne kontekste.

Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje (2008-2013)¹¹ pomoći će razvoju ljudskog kapitala čime će se značajno doprinijeti stvaranju konkurentne i dinamične ekonomije, koja je u stanju da ostvari održiv ekonomski razvoj sa više boljih poslova i boljom socijalnom kohezijom u Crnoj Gori. Crna Gora je uvela preduzetništvo kao izborni predmet u osnovnom obrazovanju i ovim je postavljen osnov preduzetničkog društva. Crna Gora je prva zemlja Zapadnog Balkana koja je uvela preduzetništvo u osnovno i srednje obrazovanje.

U cilju razvijanja svijesti kod učenika koji se pripremaju preuzeti odgovornost za samostalan život i upoznavanje poslovnog svijeta i načina njegovog funkcionisanja, prepoznata je takođe potreba da se u obrazovnim programima za srednje stručno obrazovanje uvede predmet **preduzetništvo**. U novim obrazovnim programima je ovaj predmet zastupljen kao obavezan ili kao izborni predmet. U obrazovnim programima iz područja rada ekonomija, pravo i administracija preduzetništvo se izučava kroz predmet „Preduzeće za vježbu“.

I pored sprovedenih aktivnosti, i dalje treba voditi računa o unapređenju znanja učenika i mladih ljudi iz preduzetništva kako bi nova generacija spremno ušla u svijet preduzetništva, naučila osnovna načela na kome počiva moderno društvo, izgradila pozitivan odnos prema obavezama, zakonskom okviru i odgovornostima društva u cilju stvaranja povoljnije atmosfere za usavršavanje i razvoj društva znanja. Jedan od osnovnih prioriteta za postizanje pozitivnih rezultata u ovoj oblasti jeste i obuka nastavnika u školama kao i predavača kod organizatora obrazovanja odraslih.

11 Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje 2008-2013, je sveobuhvatan materijal na ovu temu.

Tabela 9: Pregled ključnih partnera za proces sprovođenja preduzetničkog učenja u Crnoj Gori

Resorna ministarstva, nacionalne institucije i organizacije koje je osnovala Vlada Crne Gore: <ul style="list-style-type: none"> • Ministarstvo prosvjete i sporta • Ministarstvo nauke • Ministarstvo rada i socijalnog staranja • Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća • Uprava za kadrove • Zavod za školstvo • Centar za stručno obrazovanje • Zavod za zapošljavanje Crne Gore • Privredna komora 	Udruženja i organizacije na nacionalnom nivou: <ul style="list-style-type: none"> • Savez samostalnih sindikata • Unija poslodavaca • Centar za razvoj nevladinih organizacija • Udruženje roditelja • Dostignuća mladih Crne Gore • Centar za razvoj preduzetništva i ekonomski razvoj
Organizatori obrazovanja i obuka – škole, fakulteti, centri za obuku, ljudi sa univerziteta: Roditelji - nastavnici/predavači – učenici/ studenti – rukovodstvo	
Institucije, udruženja i organizacije na lokalnom nivou: <ul style="list-style-type: none"> • Lokalna samouprava • Nevladine organizacije • Preduzeća 	Institucije, udruženja i organizacije na međunarodnom nivou: <ul style="list-style-type: none"> • Tačka kulturnog kontakta Austrije - <i>Kultur Kontakt Austria</i> • GTZ • Help (i drugi partneri koji mogu da ponude kvalitetnu pomoć i podršku u ovoj oblasti)

Izvor: Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje 2008 - 2013 (jul 2008. godine)

Od gore navedenih institucija vrijedi spomenuti da bi Privredna komora mogla imati ključnu ulogu u obuci preduzetnika. Uz nešto podsticaja Komora bi mogla da pruži dvostruko pozitivan uticaj jer je ona prva u stanju da ponudi odgovarajuću obuku direktorima malih i srednjih preduzeća i da dodatno podigne svijest među njima o neophodnosti pružanja obuka zaposlenima.

Uloga **nastavnika** samo kao prenosilaca znanja više nije dovoljna. Oni treba da olakšaju proces učenja, što se u Crnoj Gori još ne dešava. I kurikulum i sveukupna organizacija školovanja nastavnika moraju se modernizovati. Gotovo da ne postoje mjere koje su usmjerene ka unapređenju rada onih koji obrazuju nastavnike, njihove vještine i metodiku nastave. Ovo je veoma važna oblast koja je, sve do danas zanemarivana u planiranju gotovo svih reformi, ali koja ima značajan uticaj na kvalitet i ishode inicijalne pripreme nastavnika i učitelja. Nešto napretka je ostvareno u odnosu na kontinuiranu obuku nastavnika u Crnoj Gori, iako se ona i dalje planira „od vrha ka dnu“ (*top-down*) i ostaje fokusirana na pojedince, a ne na školske timove (*Nielsen, 2007*).

Pored obuka za nastavnike Crnoj Gori treba i razvijenije tržište obuka u kojem bi i javni i privatni sektor **organizatora obuka**, mogao da odgovori na sve izraženije zahtjeve od strane preduzeća za obukom i konsultativnim uslugama. Organizatori obuka, takođe, moraju biti dodatno organizovani kako bi bili propisno licencirani i postali prepoznatljiv sektor sa kontrolom kvaliteta.

Širenje obuka na one koji su već zaposleni u preduzećima i u javnom sektoru zahtijevaće dalje promovisanje i investiranje. Takođe će biti potreban i usklađen politički dijalog između predstavnika

preduzeća i onih koji su odgovorni za obuke, zapošljavanje i ekonomsku politiku, kako bi se odredile mogućnosti za pristup priuštim obukama za zaposlene u postojećim preduzećima.

Crna Gora ima **nizak udio populacije sa tercijskim (visokim) obrazovanjem i vrlo nizak broj istraživača**. Takođe, broj mladih ljudi koji ulaze u karijeru istraživača je mali, što ne može da zadovolji ciljeve postavljene Strategijom Evropa 2020 i Inicijativom Unije inovacija. Sljedeći podaci ilustruju stanje ljudskih resursa sa visokim obrazovanjem, studenata i istraživača:

Udio stanovnika sa tercijskim obrazovanjem u populaciji od 25 do 64 godine:

- ◆ Crna Gora ~ 9,5%
- ◆ EU 27 ~ 22,5%

Raspored studenata po većim oblastima studija:

- ◆ ekonomija 25%
- ◆ pravo 15%
- ◆ humanistika 12%
- ◆ turizam 8%
- ◆ informatika i računarstvo 7%
- ◆ pomorstvo 5%
- ◆ političke nauke 4%
- ◆ prirodne nauke i matematika 3%
- ◆ inženjerske discipline 6%

Godišnje se u Crnoj Gori odbrani 0,16 doktorskih teza na 1000 stanovnika starosti 25 – 34 godine. Prosjek u EU je 1,5. Iako će se prvi put u 2011. godini obaviti statističko istraživanje o nauci po EU metodologiji, procjena je da u Crnoj Gori ima oko 313 istraživača s punim radnim vremenom, što čini samo 1,8 istraživača na 1000 zaposlenih.

Istraživanje i razvoj (R&D) u Crnoj Gori napreduje sporije od drugih ekonomskih reformi. Aktivnosti R&D u privatnom sektoru su još uvijek na niskom nivou. Generalno govoreći, R&D nije dovoljno povezano ili usmjereno ka ekonomskom razvoju, inovaciji i povećanju poslovne konkurentnosti. Crnogorska Strategija naučno-istraživačke djelatnosti za period 2008–2016 preporučuje mjere za stimulisanje istraživanja i razvoja u firmama, dok nova Strategija za mala i srednja preduzeća za period 2011-15 predviđa niz inicijativa za povezivanje istraživanja i poslovnog sektora. Crnogorska Strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2012-2015, kao svoj drugi prioritet, postavlja cilj da se poveća nivo znanja i vještina zaposlenih kako bi se postigao brži ekonomski razvoj. Među predloženim mjerama navedene su stimulacija saradnje između poslovnog sektora i istraživanja, kako bi se podstakle inovacije i transfer znanja.

Crna Gora je prepoznala istraživanje, tehnološki razvoj i inovacije kao jedan od ključnih faktora razvoja konkurentnosti crnogorske privrede. S druge strane, pokazatelji ulaganja u istraživanje i razvoj i ljudske resurse u nauci i tehnologiji svrstavaju Crnu Goru među države na dnu evropske skale¹². Studiranje prirodnih i tehničkih nauka u dramatičnom je padu u poslednjih 20 godina na račun studija društvenih i

¹² 0,1% GERD; 1,8 FTE istraživača na 1000 zaposlenih

humanističkih nauka, što čak ne odgovara trenutnim potrebama tržišta rada. Devetdeset godina zabilježen je pad broja angažovanih istraživača sa punim radnim vremenom u istraživanjima (full-time equivalent)¹³, zbog nedostatka sredstava, „odliva mozgova“, preopterećenosti nastavom i administracijom. Stanje je počelo da se popravlja ali neadekvatnim tempom. Skupština Crne Gore je 2010. godine usvojila novi Zakon o naučno-istraživačkoj djelatnosti kojim se otvara mogućnost unapređenja kvaliteta istraživanja uspostavljanjem centara izvrsnosti. Ministarstvo nauke je u toku 2011. godine izradilo dvije studije izvodljivosti - za uspostavljanje centara izvrsnosti i tehnološkog parka u Crnoj Gori. Osnivanje novog Ministarstva nauke u 2011. pokazatelj je političke posvećenosti Vlade Crne Gore ka daljem unaprijeđenju istraživačkog sektora.

Crna Gora je od uspostavljanja nezavisnosti počela raditi na intenziviranju međunarodne saradnje u oblasti istraživanja i inovacija. Od 2008. g. uključila se u Sedmi okvirni program EU za istraživanje i tehnološki razvoj (FP7), Okvirni program za konkurentnost i inovacije (CIP), a od 2012. g. biće članica i programa COST (Evropska saradnja u nauci i tehnologiji) i EUREKA (međuvladina mreža za tržišno orijentisana istraživanja) – prema akcionim planovima usvojenim 2011. godine. Uključivanje u ove programe omogućilo je jednom broju aktivnih institucija podizanje kapaciteta putem obuke, umrežavanja i transfere znanja, nabavku opreme, i sl. Institucije i preduzeća iz Crne Gore, npr. učestvuju u 26 projekata (2007 - 2010) iz FP7 programa i po vrijednosti povučenih sredstava kroz projekte višestruko se premašuju uložena sredstva. Ipak, učešće u programima Zajednice i ostalim međunarodnim programima nije dovoljno intenzivno niti rašireno u istraživačkoj zajednici. Razlozi za to leže u strukturnim nedostacima istraživačkog sistema kao i u nedostatku vještina potrebnih za pisanje projekata i upravljanje projektima.

Od 2010. godine Crna Gora je članica pan-evropske mreže za podsticanje mobilnosti istraživača i obezbjeđenje povoljnih radnih uslova za istraživače – EURAXESS. Dva univerziteta potpisala su deklaraciju o posvećenosti EU principima sadržanim u Kodeksu o zapošljavanju istraživača i Evropskoj povelji za istraživače, što znači da su spremni da pripremaju uslove za ispunjavanje zahtjeva o uslovima rada istraživača, sadržanim u ovim evropskim dokumentima.

U martu 2011. godine Vlada Crne Gore je usvojila Akcioni plan za povećanje mobilnosti istraživača 2011 – 2012, koji je pripremio Ministarstvo nauke i ubuduće će na ovaj način operativno usmjeravati realizaciju strateških ciljeva u oblasti mobilnosti. Ministarstvo nauke i Univerzitet Crne Gore uradili su u periodu od 2008 – 2011 nekoliko analitičkih studija, od kojih su neke finansirane iz EU fondova, koje ukazuju na nedostatke istraživačkog sistema i pravce unapređenja.¹⁴ Ciljevi Operativnog programa oslanjaju se na zaključke ovih studija i planskih dokumenata.

¹³ Ljudski resursi u istraživanjima; Crna Gora u XXI vijeku, str. 469; CANU 2010.

¹⁴ Evaluacija istraživanja i strateško planiranje istraživanja na Univerzitetu Crne Gore – FP7 REGPOT projekat 2008-2009;

3.1.3.5. Socijalna inkluzija

Socijalna inkluzija je novi koncept za Crnu Goru i često se miješa sa, ili je ograničena na socijalnu zaštitu i socijalno staranje. U početku je u fokusu bilo siromaštvo, pošto je postalo najvidljiviji izraz sve dubljih društvenih nejednakosti iz perioda poslije raspada Jugoslavije.

Socijalna isključenost postala je vidljiv fenomen u Crnoj Gori. Tokom poslednjih nekoliko godina prije globalne ekonomske krize zemlja je ostvarila značajan napredak kao rezultat ekonomskog rasta u građevinarstvu, turizmu, maloprodaji, telekomunikacijama i sektoru bankarstva. Iako je rast stvorio mnoge mogućnosti za siromašne i socijalno isključene, on se nije adekvatno prenio u poboljšanje socijalne inkluzije ili smanjenje siromaštva¹⁵.

Shodno tome, Strategija suzbijanja siromaštva i socijalne inkluzije (Vlada Crne Gore, 2007) je uvela i definisala koncept socijalne isključenosti i uključivanja.

U Crnoj Gori postoji viđenje/percepcija/ da je siromaštvo glavni pokretač socijalne isključenosti i glavna prepreka socijalnoj inkluziji u zemlji. Otuda su istraživači i tvorci politike sistematski radili na smanjenju siromaštva u protekloj deceniji.

Siromaštvo zasigurno ostaje problem u Crnoj Gori, posebno u sjevernom dijelu zemlje i među nekim socijalno ugroženim grupama. Iako je ekonomija bilježila rast, **uticaj na siromaštvo bio je dvojak**. Svjetska ekonomska kriza koja je naravno uticala i na Crnu Goru dovela je do promjena u socijalnoj infrastrukturi i povećanju siromaštva. Postoje i značajne regionalne razlike u ekonomskom razvoju i životnom standardu. Socioekonomske nejednakosti imaju negativan uticaj na pristup obrazovanju i zapošljavanju.

Romi, Aškalije i Egipćani (RAE), raseljena lica i lica sa invaliditetom su među najsiromašnijima, najugroženijim i najviše marginalizovanim grupama, a politika socijalne inkluzije je tek nedavno uvedena, čime se povećalo učešće socijalno ranjivih grupa u kvalitetnom obrazovanju i obuci za pristojno zaposlenje, a čime je i podržana regionalna kohezija kroz razvoj sveobuhvatnih strategija za sjeverni region i integraciju socijalne inkluzije.

RAE i raseljena lica su u velikoj mjeri slabo zastupljena u formalnom obrazovanju i imaju ozbiljne poteškoće u pronalaženju zaposlenja, što je uglavnom rezultat njihovog niskog nivoa obrazovanja i negativnih društvenih stereotipa. Stopa nezaposlenosti RAE stanovništva ostaje i dalje oko 80% (Evropska komisija, 2009). Mnoga ova lica uključena su u neformalnu ekonomiju. Prema jednom nedavnom istraživanju (UNDP, 2009b, Nacionalni izvještaj o ljudskim resursima 2009 Crna Gora; Društvo za sve), samo 17% ovog stanovništva se bavi nekom vrstom aktivnosti kojom se ostvaruju prihodi (uključujući i zaposlenje), a značajno je vidljiva i rodna nejednakost jer su 84% njih muškarci. Najčešća zanimanja RAE radnika su zanati (12%), popravke (37%) i javne sanitarne i komunalne službe (preko 50%) (UNDP, 2009b).

15 Nacionalni izvještaj o razvoju ljudskih resursa 2009 (UNDP)

Procjenjuje se da je među RAE populacijom 72–80% nepismenih (UNDP, 2009b; Evropska komisija, 2008), pri čemu je tu i rodna neravnopravnost (74% žena, 26% muškaraca), dok je nepismenost cjelokupne crnogorske populacije prema podacima popisa iz 2003, 2,35% (Monstat, 2009b). Samo 18-20% RAE djece završi osnovnu školu, 3,7% srednju i 0,7% visoko obrazovanje (OSI, 2008).

Uprkos mjerama koje je Crna Gora preduzela unutar Romske obrazovne inicijative i Dekade Roma, postoje procjene da 60–70% RAE stanovništva starosti 16–24 godina ne pohađa školu (FOSI ROM, 2008; Evropska komisija, 2008). Kao rezultat nedostatka mjesta u vrtićima, pristup predškolskom obrazovanju je ograničen za RAE djecu (samo 14% je bilo u vrtićima 2008/09 (Vlada Crne Gore, 2010)); a ovaj nivo je veoma važan za navikavanje RAE djece na školsko okruženje i na crnogorski jezik.

Najvažniji razlog za nizak procenat učešća RAE djece u formalnom obrazovanju, posebno u ranim nivoima, jeste jezička barijera, pošto veliki broj RAE djece ne govori dobro crnogorski. Pri tom, pripadnici RAE populacije obično nemaju lična dokumenta, a djeca nisu registrovana što pravi problem sa upisom u škole. Pored toga, postoji i nedostatak sredstava za obrazovanje, i nedostatak kulture i tradicije učenja, posebno kad su u pitanju djevojke i žene.

Svim RAE učenicima i studentima u srednjem i visokom obrazovanju obezbijedena je mjesečna stipendija (Vlada Crne Gore, 2010), ali problem je što samo 3,7% romske djece nastavi srednješkolsko obrazovanje (OSI, 2008), dok ostali ostaju van formalnog obrazovnog sistema ili odustanu mnogo ranije.

Pristup djece sa invaliditetom obrazovanju u Crnoj Gori je ograničen, posebno kad se govori o visokokvalitetnom obrazovanju u redovnim školama. Sve do sada, obrazovanje takve djece obavljalo se u najvećoj mjeri u specijalizovanim obrazovnim institucijama ili u posebnim odjeljenima. Procjenjuje se da je broj djece sa posebnim potrebama u obrazovanju između 2% i 5%, a četvrtina ove djece, smatra se, završavaju samo osnovnu školu (25,8%), a time je značajno ograničena njihova buduća zapošljivost (Evropska komisija, 2008).

Inkluzivni sistem obrazovanja koji je nedavno uveden suočio se sa poteškoćama u sprovođenju koje su nastale kao rezultat nedostatka obuke nastavnika, fizičkih infrastrukturnih prepreka i društvenog stigmatizma djece sa posebnim obrazovnim potrebama.

Faktor inkluzivnosti tržišta rada treba da se poveća jer nizak nivo učešća na tržištu rada i visok nivo dugoročne nezaposlenosti pokazuje da je crnogorsko tržište rada daleko od toga da bude inkluzivno. Za 51% siromašnih, prihod od rada (plate, i prihodi od samostalne djelatnosti ili poljoprivrede) je najvažniji izvor prihoda (UNDP, 2009b). Dugotrajna isključenost iz plaćenih poslova drastično smanjuje zapošljivost pojedinca. Procenat siromaštva nezaposlenih lica je oko 16%, što je jedna četvrtina siromašnih (Monstat, 2009a).

Segregacija na tržištu rada ima mnogobrojne i mnogostrane aspekte, kakvi su pol i starost, region, gradsko/seosko stanovništvo, formalno/neformalno obrazovanje. Samo neki od onih koji su dugo vremena nezaposleni registrovani su kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore; nepoznat broj obeshrabrenih ljudi prestali su da traže posao.

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje CG, 30% onih koji su registrovani kao nezaposleni smatraju se ljudima koji su „teško zapošljivi“.

Aktivne mjere tržišta rada (AMTR) ne dopiru do ranjivih grupa u dovoljnoj mjeri. Postoji nekoliko programa aktivacije specifično usmjerenih na socijalno ranjive grupe, uključujući i javne radove, subvencionisano zapošljavanje i mjere rehabilitacije, ali one imaju ograničen pristup i tek ostaje da se njihov rezultat evaluiira.

Prihvatanje lica **sa invaliditetom** na radnim mjestima u Crnoj Gori ozbiljno je ograničeno zbog predrasuda, nedostatka pristupne infrastrukture i socijalnih službi, a i straha od dodatnih troškova. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, usvojen 2008, ima za cilj da se izbori sa negativnim stereotipima i da pruži subvencije, kao i šemu obaveznih kvota za nezaposlene sa invaliditetom. Prema procjenama, samo 2% ljudi sa invaliditetom je trenutno zaposleno. Poslodavci koji ne ispune predviđene kvote moraju da plate posebno mjesečno izdvajanje za svaku osobu koju ne zaposle, a novac se prebacuje na Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom, koji je osnovan 2008.

Ipak, rezultat ovih mjera je bio ispod očekivanja (UNDP, 2009b; Evropska komisija, 2009). Samo 58 lica sa invaliditetom je zaposleno od 2008. godine, a istraživanje ZZZCG ukazuje na povećanje interesovanja među poslodavcima za zapošljavanje ovih radnika, ako prime subvenciju (ZZZCG, 2009a). Ovakvi nalazi navode na zaključak da privrednici u Crnoj Gori nisu bili dobro obaviješteni o ovoj inicijativi koja je nedavno uvedena.

Rodni jaz u zaposlenosti i nezaposlenosti je značajan. U 2009. godini 52,4% žena (68,4% muškaraca) bili su ekonomsko aktivni, 41,6% žena (56% muškaraca) su bili zaposleni, a 20,6% žena (18,2% muškaraca) bilo je nezaposleno (ARS, 2009).

Nepovoljan položaj žena na tržištu rada postoji uprkos njihovom nivou kvalifikacija koji je sličan nivou kvalifikacija muškaraca. Razlike se mogu djelimično objasniti odredbama o porodijskom odsustvu u Zakonu o radu (npr. jednogodišnje plaćeno porodijsko odsustvo), nedostatkom dostupnih poslova sa skraćenim radnim vremenom i nedostatkom ustanova za brigu o djeci. Ne postoje mjere tržišta rada koje su rodno specifične niti rodno integracione politike. Žene često nailaze i na prepreke ako žele da započnu samostalan biznis. Imaju ograničen pristup kreditima i mikro-kreditima jer im nedostaju potrebne garancije – samo 1% vlasnika nekretnina su žene (ZZZCG, 2007).

Jednostavne, mjerljive, precizne, realne, vremenski ograničene afirmativne intervencije kojima se promoviraju putevi ka formalnom zaposlenju socijalno ranjivih grupa, moraju se razmotriti u partnerstvu sa privatnim sektorom. Uspješna inkluzija ovih pojedinaca u posao zahtijeva koordiniran pristup koji može da ponudi podršku kroz specijalizovane socijalne službe, personalizovano zapošljenje i programe obuke, kao i osnovnu sigurnost prihoda. Uspješno sprovođenje ovih mjera oslanjaće se najviše na komplementarne antidiskriminacione kampanje za podizanje svijesti među što većim brojem ljudi iz zajednice, poslodavcima, edukatorima i roditeljima.

Ključne preporuke Nacionalnog izvještaja o razvoju po mjeri čovjeka za 2009. UNDP-a, mogu se sumirati ovako:

- ◆ Razvoj jasno-definisanih prioriteta za cijelu Vladu u smislu promovisanja socijalne inkluzije i mjera kojima se ovo pitanje može efikasno rješavati

- ◆ Podrška javnoj kampanji podizanja svijesti o socijalnom uključivanju, koja će se oslanjati na medije, NVO i sve zainteresovne strane
- ◆ Sprovođenje efikasnih mjera reforme i decentralizacije
- ◆ Promovisanje ravnopravnosti polova u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti
- ◆ Podrška socijalnom uključivanju korisnika sistema socijalne zaštite
- ◆ Podrška socijalnom uključivanju nezaposlenih i dugotrajno nezaposlenih
- ◆ Podrška socijalnom uključivanju penzionera sa minimalnim prihodima
- ◆ Podrška socijalnom uključivanju ljudi sa invaliditetom
- ◆ Podrška socijalnom uključivanju Roma, Aškalija i Egipćana (RAE)
- ◆ Podrška socijalnom uključivanju raseljenih lica

Dok je široki niz aktivnih mjera tržišta rada bio (i nastavlja da bude) sproveden pod aspektom socijalne inkluzije, glavni naglasak je na potrebi za boljim fokusiranjem kako bi se uključile sve socijalno ranjive grupe.

3.2. Analiza potreba

Ovo poglavlje opisuje proces koji koristi korisnik da bi identifikovao ose prioriteta i mjere koje su uključene u Operativni program.

Analiza drveta problema proizašla je iz zajedničkog stanovišta među korisnicima “da ljudski resursi u Crnoj Gori nijesu dovoljno razvijeni”. Polazeći od ovog stanovišta, bilo je moguće pažljivo obraditi razloge zbog kojih je došlo do ove situacije i koji su efekti takve situacije.

Na osnovu prethodnog poglavlja potrebe po sektorima se identifikuju na sljedeći način:

1. Zapošljavanje

- ◆ Otklanjanje posljedica strukturne nezaposlenosti putem smanjenja dugoročne nezaposlenosti
- ◆ Poboljšanje kvaliteta radne snage na osnovu boljeg modela utvrđivanja potreba tržišta rada
- ◆ Osnaživanje lokalnih partnerstava za zapošljavanje sa posebnim fokusom na zapošljavanje mladih i žena

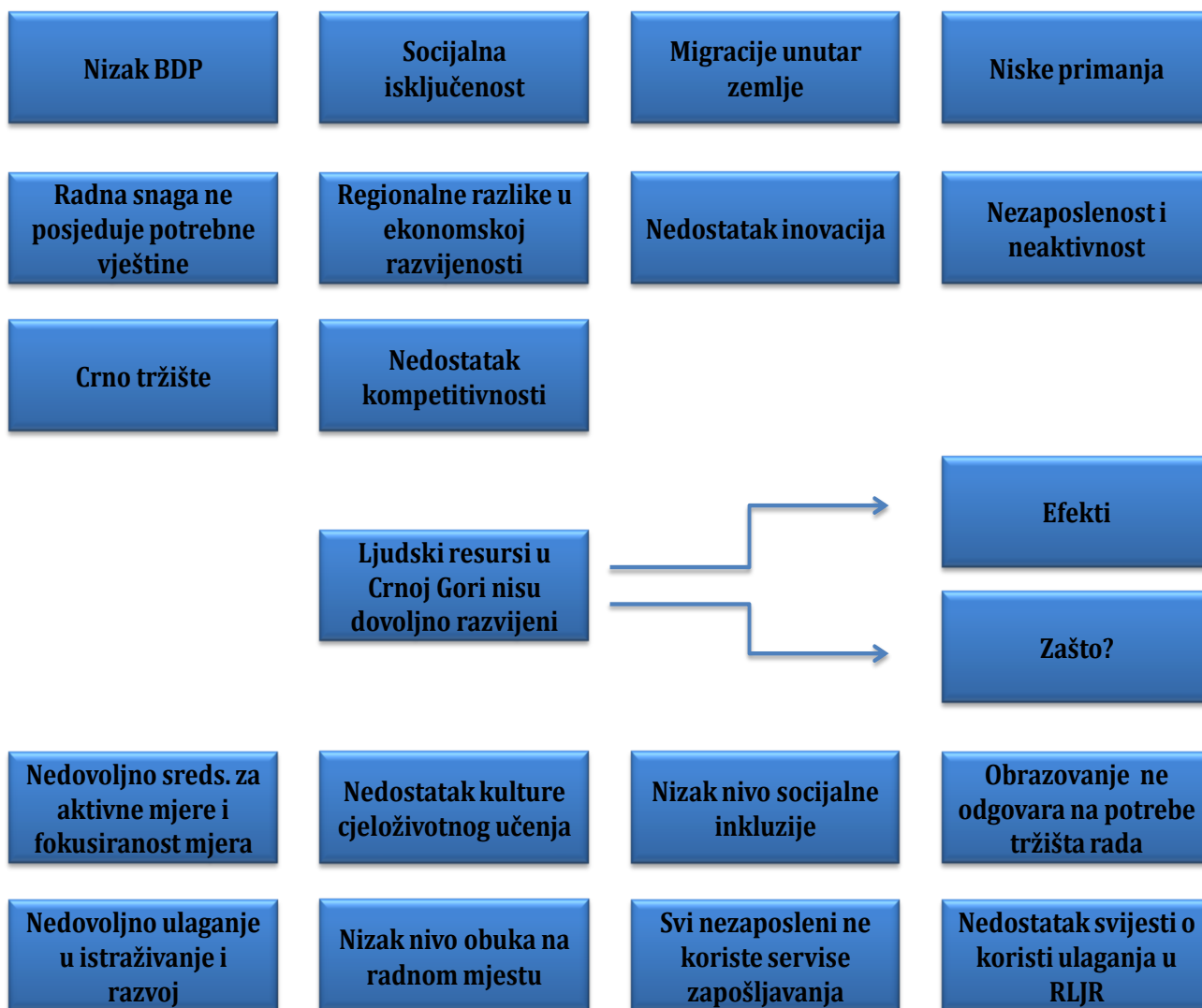
2. Obrazovanje i istraživanje

- ◆ Otklanjanje neusklađenosti između postojećih vještina radne snage i zahtjeva tržišta rada
- ◆ Razvoj sistema kvalifikacija i napredak u približavanju evropskom kvalifikacionom okviru
- ◆ Razvijanje kadrovskih potencijala za istraživanje i inovacije u svrhu uspješnijeg povezivanja naučno istraživačke djelatnosti sa sektorom privrede i bolje integracije u Evropski istraživački prostor.

3. Socijalna inkluzija

- ◆ Poboljšanje uslova za veće uključivanje na tržište rada lica koja su u nepovoljnom položaju, a posebno lica sa invaliditetom i pripadnika RAE populacije

Analiza drveta problema



3.3. SWOT Analiza

Na prvoj radionici (mart 2010) kojoj su prisustvovali predstavnici svih tijela koja su uključena u IPA komponentu IV, kao i Delegacije Evropske unije, dogovoreno je da će analiza koja slijedi imati sljedeći okvir, što znači da se počne sa analizom drveta problema kako bi se identifikovale glavne problematične oblasti (ose prioriteta) koje će biti obrađene u Operativnom programu. Nakon toga je uslijedila SWOT analiza za svaki od pojedinačno identifikovanih prioriteta.

Na osnovu identifikacije četiri prioriteta, urađena je SWOT analiza o svakom pojedinačnom prioritetu, i tabela ispod prikazuje rezultate ove analize, koja se temelji na informacijama koje su obezbijedili potencijalni korisnici i zainteresovane strane IPA komponente IV:

PREDNOSTI	NEDOSTACI
<p>1. Aktivne mjere zapošljavanja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uspostavljen sistem aktivnih mjera zapošljavanja • Trend smanjenja nezaposlenosti tokom poslednjih nekoliko godina • Povećano iskustvo za primjenu aktivnih mjera • Početak uspostavljanja sistema lokalnih partnerstava za zapošljavanje i razvoj radne snage 	<p>1. Aktivne mjere zapošljavanja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedovoljno sredstava za uključivanje šireg kruga ljudi u aktivne mjere zapošljavanja • Nedostatak partnerstava koji bi ulagali u obuke, veću zapošljivost nezaposlenih i neaktivnih, posebno na lokalnom nivou • Nedovoljan broj kvalitetnih licenciranih organizacija koje pružaju obuku • Nedovoljan broj trenera i instruktora • Nedovoljna fokusiranost mjera tržišta rada na najugroženije nezaposlene ciljne grupe • Nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada; strukturna neusklađenost
<p>2. Obrazovanje i istraživanje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Široka ponuda stručnih i studijskih programa • Povećan trend nastavka postdiplomskog obrazovanja • Povećana dostupnost obrazovanja • Postojeći nukleusi visokog kvaliteta u nauci koji imaju potencijal razvoja • Postojanje strateškog okvira na svim nivoima obrazovanja i istraživanja • Osnivanje posebnog Ministarstva nauke 	<p>2. Obrazovanje i istraživanje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedovoljan akcenat na ključnim kompetencijama koje su potrebne za zapošljavanje • Nedovoljna uključenost privrede u sistem stručnog obrazovanja i obuke, visokog obrazovanja istraživanja • Nepostojanje sistemskog pristupa pitanju karijernog savjetovanja / profesionalne orijentacije • Nepostojanje ishoda učenja u obrazovnim programima na svim nivoima obrazovanja • Marginalan broj istraživača u privatnom sektoru • Nepostojanje modularne nastave u srednjem i visokom obrazovanju • Nedovoljni kapaciteti za korišćenje EU fondova u javnom i privatnom sektoru • Neadekvatan rad na podsticanju kreativnosti učenika i studenata • Nedovoljna obučenost nastavnika za praktične vještine u pojedinim područjima rada • Slaba zainteresovanost učenika za upis u programe stručnog obrazovanja za deficitarne kvalifikacije • Slaba zainteresovanost srednjoškolaca za upis prirodnih i tehničkih fakulteta

<p>3. Socijalna inkluzija</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uspostavljen strateški i zakonodavni okvir za socijalnu inkluziju • Centri za socijalni rad postoje i njihove su usluge dostupne korisnicima u svakoj opštini • Zavodi za zapošljavanje postoje i njihove usluge su dostupne korisnicima u svim opštinama • Nedavno usvajanje Zakona o antidiskriminaciji, Zakona o antidiskriminaciji lica sa invaliditetom 	<p>3. Socijalna inkluzija</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nedostatak informacija za ranjive grupe po pitanju njihovih prava • Nedovoljno razvijena saradnja socijalnih centara na lokalnom nivou • Nedovoljna finansijska podrška implementaciji planskih dokumenata i strategija • Nedovoljno iskorišćena mogućnost zapošljavanja ugroženih grupa
MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<p>1. Aktivne mjere zapošljavanja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veća mogućnost za nezaposlena lica da se u što većem broju uključe u AMZ • Povećan broj novih programa obuke na raspolaganju • Postojeće iskustvo zaposlenih u ZZZCG, koje se može nadograditi • Veće učešće obrazovnih ustanova u AMZ • Povećane mogućnosti za obuku radne snage • Povećana motivacija svih zainteresovanih strana • Uključivanje teško zapošljivih osoba u proces zapošljavanja poboljšano • Dostupnost podataka u vezi sa aktivnim mjerama zapošljavanja • Dostupna međunarodna podrška (EU i ostala) 	<p>1. Aktivne mjere zapošljavanja</p> <ul style="list-style-type: none"> • I dalje nedostaju budžetska sredstva za veći obim primjene aktivnih mjera zapošljavanja • Preovlađujuće pasivne u odnosu na aktivne mjere zapošljavanja (više finansijskih sredstava iz nacionalnog budžeta je opredijeljeno za pasivne mjere tržišta rada nego za aktivne mjere tržišta rada)¹⁶ • Nedostatak resursa za izgradnju ljudskih kapaciteta za implementaciju projekata • Ograničena efikasnost AMZ zbog postojanja velikog broja pasivnih nezaposlenih
<p>2. Obrazovanje i istraživanje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mali sistem – mogućnost bržeg uvođenja promjena • EU integracije kao proces učenja i usmjeravanja za oba resora (TEMPUS, FP7) • Postojanje CKO, kao osnove za razvoj kvalifikacija i povezivanje tržišta rada i obrazovanja i cjeloživotnog učenja • Započete inicijative (preduzetničko učenje u školama, kreativne industrije, promocija nauke, rad u školama) • Pozitivna politička klima za razvoj visokog obrazovanja i istraživanja (osnivanje posebnog Ministarstva nauke, odobren kredit Svjetske banke) 	<p>2. Obrazovanje i istraživanje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sporo povećanje ulaganja budžetskih sredstava za podršku izgradnje kadrovskih i infrastrukturnih potencijala u obrazovanju i istraživačkoj djelatnosti • Neravnomjerna zastupljenost kvalifikacija na tržištu rada • Izostanak definisanja resora inovacija na nivou države • Višegodišnja isključenost dijela profesora iz istraživanja
<p>3. Socijalna inkluzija</p> <ul style="list-style-type: none"> • Povećana svijest lokalne samouprave o značaju socijalne dimenzije • Veće mogućnosti za korišćenje EU pomoći iz IPA sredstava • Uspostavljena saradnja između NVO i vladinog sektora u oblasti zaštite osoba sa invaliditetom 	<p>3. Socijalna inkluzija</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preopterećenost usled nedovoljnog broja zaposlenih • Nedovoljna zainteresovanost za rad u ustanovama • Nedovoljno razvijeni standardi za usluge

¹⁶ Udio pasivnih mjera zapošljavanja u BDP je 0.47 u 2010. godini (0.40 u 2009. godini), (0.28 u 2008. godini), dok je udio aktivnih mjera za zapošljavanje u BDP 0.34 u 2010. godini, (0.42 u 2009. godini) i (0.39 u 2008. godini)

Na kasnije održanim radionicama korisnika, broj prioriteta je smanjen na ukupno četiri uključujući i osu prioriteta koja se odnosi na tehničku podršku. Konačni odabir prioriteta uključenih u ovaj OP, je stoga, sljedeći:

- ◆ Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja
- ◆ Unaprijeđene vještine, znanja i kompetencije za zapošljivost i konkurentnost
- ◆ Poboljšanje socijalne inkluzije
- ◆ Tehnička podrška

Kada su ovi prioriteti dodatno analizirani, identificovano je šest mjera koje bi podržale prioritete na sljedeći način:

- ◆ Optimiziranje aktivnih mjera tržišta rada
- ◆ Profesionalni razvoj kadrova u ustanovama stručnog obrazovanja i kod organizatora obrazovanja odraslih
- ◆ Povećanje broja i unapređenje kompetencija istraživača u Crnoj Gori
- ◆ Pomoć licima koja su u nepovoljnom položaju pri zapošljavanju, a posebno licima sa invaliditetom i RAE populaciji
- ◆ Podrška upravljanju i sprovođenju projekata

Tabela 10: Prikazana veza između prioriteta i mjera

Prioriteti	Mjere
Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja	<ul style="list-style-type: none"> • Podrška sprovođenju najdjelotvornijih mjera tržišta rada za kvalitet i zapošljavanje radne snage
Unaprijeđene vještine, znanja i kompetencije za zapošljivost i konkurentnost	<ul style="list-style-type: none"> • Podrška unapređenju uslova za razvoj stručnih kvalifikacija; • Podrška unapređenju inovativnih kapaciteta u visokom obrazovanju, istraživanju i privredi
Poboljšavanje socijalne inkluzije	Podrška boljem pristupu tržištu rada za lica sa invaliditetom i RAE populaciju
Tehnička podrška	<ul style="list-style-type: none"> • Podrška razvoju projekata • Podrška Operativnoj strukturi u sprovođenju Operativnog programa

4. KONCENTRACIJA PODRŠKE ZA OPERATIVNI PROGRAM RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA

4.1. Ciljevi Operativnog programa razvoja ljudskih resursa

Definisanje opšteg cilja Operativnog programa za razvoj ljudskih resursa je zasnovano na prednostima i mogućnostima identifikovanim u SWOT analizi (kao što je prikazano iznad u dijelu 3.3.). Na osnovu SWOT analize i dodatnih radionica sa korisnicima, identifikovan je opšti cilj IPA IV OP RLJR, i on podrazumijeva:

Promovisanje održivog razvoja ljudskih resursa modernizacijom i razvojem sistema obrazovanja, obuke i istraživanja u Crnoj Gori, u skladu sa politikama i standardima EU, sa posebnim fokusom na zapošljivost mladih.

Ovaj opšti cilj se može podijeliti na tri posebna cilja Programa – na osnovu prioriteta kako su definisani od strane onih koji su odgovorni za programiranje, kako slijedi:

- ◆ Povećati djelotvornost mjera aktivne politike zapošljavanja radi unaprijeđenja pristupa zapošljavanju i zadržavanja zaposlenja
- ◆ Unaprijediti sistem obrazovanja i istraživanja radi postizanja njegove bolje povezanosti sa privredom
- ◆ Unaprijediti pristup tržištu rada za kategorije lica koja se nalaze u nepovoljnom položaju kroz povećanje zapošljivosti.

Da bi se osiguralo efikasno upravljanje programom i njegova implementacija radiće se na jačanju institucionalnih kapaciteta crnogorske javne uprave i na nacionalnom i na lokalnom nivou. Prioritet tehničke podrške, koji je jedan od elemenata ovog Operativnog programa, pomoći će u ispunjavanju gorepomenutih ciljeva.

4.2. Koncentracija i izbor prioriteta i mjera

Prioriteti ovog operativnog programa su definisani u skladu sa posebnim ciljevima IPA IV OP RLJR. U tom smislu, identifikovani prioriteti su direktno povezani sa različitim ciljevima, kao što je navedeno ispod:

- ◆ Osa prioriteta I je direktno povezana sa posebnim ciljem 1 IPA IV OP RLJR, tj. povećanje djelotvornosti mjera aktivne politike zapošljavanja radi unapređenja pristupa zapošljavanju i zadržavanja zaposlenosti
- ◆ Osa prioriteta II je direktno povezana sa posebnim ciljem 2 IPA IV OP RLJR, tj. unapređenje sistema obrazovanja i istraživanja radi postizanja njegove bolje povezanosti sa privredom
- ◆ Osa prioriteta III je direktno povezana sa posebnim ciljem 3 IPA IV OP RLJR, tj. poboljšanje pristupa tržištu rada za kategorije lica koja se nalaze u nepovoljnom položaju kroz povećanje zapošljivosti
- ◆ Osa prioriteta IV je povezana sa elementom tehničke podrške Operativnog programa.

Uz to, primijenjeni su sljedeći kriterijumi prilikom pregleda i odabira prioriteta i mjera:

Ograničenost finansijskih resursa

Zbog ograničenih finansijskih resursa dodijeljenih ovom programu, procijenjeni su preliminarni indikativni iznosi za prioritete i mjere. Raspodjela finansijskog budžeta je prikazana u finansijskim tabelama u Poglavlju 6 koje slijedi.

Sveobuhvatni uticaj programa

Pri izboru prioriteta/mjera i sa njima povezanih aktivnosti koji su dio ovog Operativnog programa, faktor od izuzetne važnosti koji je stalno uziman u razmatranje je veći stepen vjerovatnoće da će se bolji rezultati postići ne samo pojedinačnom akcijom već integrisanom akcijom, koja doprinosi sveobuhvatnom uticaju Programa kao cjeline.

Veza sa Strateškim okvirom usklađenosti i Višegodišnjim indikativnim dokumentom 2011-2013 za Crnu Goru

Strateški okvir usklađenosti predstavlja krovni dokument politike koji upravlja prioritetima za IPA komponente III i IV. Strateški okvir usklađenosti se usredsređuje na komponentu razvoja ljudskih resursa sa posebnim fokusom na oblasti kao što su obrazovanje, istraživanje i inovacije i aktivnosti socijalne inkluzije.

Operativni program za IPA komponentu IV povezan je sa Višegodišnjim planskim dokumentom 2011-2013 kroz sljedeće prioritete:

- ◆ Aktivne mjere zapošljavanja i njihova integracija u tržište rada, uključujući promovisanje lokalnih partnerstava; promovisanje zapošljivosti među onima koji traže posao i optimizacija tržišta rada; unapređenje obrazovanja odraslih i cjeloživotnog učenja;
- ◆ Ulaganje u ljudski kapital i zapošljivost što može da uključi : ulaganje u ljudski kapital; i istraživanje i inovacije (uglavnom kroz inovacije za period koji se odnosi na tekući Višegodišnji indikativni dokument, pošto zemlja još uvijek nema kapaciteta da se bavi čistim istraživanjem);
- ◆ Promovisanje socijalne inkluzije starijih i lica s invaliditetom i ostalih osoba s posebnim potrebama;
- ◆ Građenje institucija za unapređivanje administrativnih kapaciteta u pogledu, između ostalog, prenosa vlasništva nad upravljanjem EU fondovima.

Usklađenost sa politikama EU

Identifikacija prioriteta/mjera i sa njima povezanim aktivnostima je obavljena imajući u vidu posebne smjernice i strategije koje promovise EU na polju zapošljavanja i razvoja resursa. Naročito se nastojalo da predlozi budu u skladu sa novim strateškim ciljevima EU 2020, koje je Komisija nedavno predstavila, a posebna pažnja usmjerena je na analize i preporuke koje su date u ETF-ovom dokumentu „Crna Gora-razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori-Izvještaj Evropske fondacije za obuku“. Prioriteti/mjere i aktivnosti koje nijesu u skladu sa tim strateškim dokumentima nijesu razmatrani.

Zrelost projekata

Mjere preliminarno identifikovane u Programu su ponovo procijenjene od strane fokus grupa koje su učestvovala u konsultativnom procesu na osnovu zrelosti vrsta predloženih aktivnosti i kapaciteta da se upravlja ovakvim vrstama projekata.

5. PROGRAMSKA STRATEGIJA

5.1. Prioritetne ose i mjere za Operativni program razvoja ljudskih resursa

5.1.1. Osa prioriteta 1: Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja

Cilj

Povećana djelotvornost mjera aktivne politike zapošljavanja u svrhu poboljšanja pristupa zapošljavanju i ostajanju u zaposlenosti.

Poseban cilj

U saradnji sa poslodavcima identifikovati potrebu vezanu za buduće vještine radne snage i povećati zapošljivost radne snage prilagođavanjem vještina kako bi se zadovoljile potrebe tržišta, te smanjiti disbalans na regionalnom tržištu rada.

Opis

Prisutni nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada nastao zbog radikalnog prelaza sa industrije na ekonomiju zasnovanu na uslugama je doveo do manjka vještina tamo gdje su potrebne. Taj je nesklad zabrinjavajući i zbog niskog povraćaja obrazovnih investicija. Potreba rješavanja ovog izazova prepoznata je u poglavlju 3.2 ovog programa gdje je u dijelu analize potreba u sektoru zapošljavanja konstatovana neophodnost „otklanjanja posledica strukturne nezaposlenosti putem smanjenja dugoročne nezaposlenosti“. Da bi se unaprijedila zapošljivost nezaposlenih i neaktivnih neophodno je podržati pružanje usluga osposobljavanja i obuke u svrhu njihovog većeg i održivijeg učešća na tržištu rada, te podržati inicijative za realizaciju programa koji razvijaju znanje i vještine koji se traže na tržištu. U okviru ovog prioriteta moguće je primijeniti naučene lekcije iz nedavno realizovanog projekta IPA-2008, „Reforma tržišta rada i razvoj radne snage“, u pogledu najbolje valorizacije već uspostavljenih lokalnih partnerstava u četiri nerazvijene opštine na sjeveru Crne Gore. Već stečeno iskustvo u partnerstvu između nacionalne javne administracije, socijalnih partnera, poslodavaca, organizacija poslodavaca, opština, agencija, civilnog društva i NVO-a treba da doprinese boljem kvalitetu inicijativa za unapređenje kvaliteta radne snage i zapošljavanje.

Usklađena politika se mora osmisliti i primijeniti tako da dopre do registrovanih lica koja traže posao, kao i do šire grupe neaktivne radne snage, demotivisanih osoba i ranjivih grupa.

Realizacija

Polazeći od visoke koncentracije svih mjera na nekoliko ključnih institucija, kao i na istovremenost sprovođenja mjera sve tri ose prioriteta, realizacija ovog prioriteta će se obaviti kroz implementaciju jedne mjere: podrška sprovođenju najplodotvornijih mjera tržišta rada za kvalitet radne snage i zapošljavanje.

Godine 2012-2013	Ukupan javni rashod	Doprinos EU (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa kofinansiranja iz IPA-e	Ostalo
	1=(2)+(3) euro	(2) euro	(3) euro	4=(2)/(1)%	
Prioritet 1	2,298,884	1,954,050	344,834	85	-
Mjera 1.1	2,298,884	1,954,050	344,834	85	-

5.1.1.1. Mjera 1.1: Podrška sprovođenju najdjelotvornijih mjera tržišta rada za kvalitet radne snage i zapošljavanje

Posebni cilj

Povećati zapošljivost nezaposlenih i neaktivnih lica, posebno dugoročno nezaposlenih žena i mladih lica.

Obrazloženje

Usaglašavanje ponude sa potražnjom na tržištu rada je od izuzetne važnosti u Crnoj Gori i kao što je već navedeno jedan je od ciljeva Nacionalne strategije zapošljavanja. Uz to, treba razviti i implementirati mjere koje bi obuhvatile kako osobe koje su dugoročno nezaposlene, osobe iz kategorije neaktivnih, tako i teže zapošljiva lica, posebno mlade i žene. (napomena: Lica sa invaliditetom i RAE populacija obuhvaćeni su Osom prioriteta 3). Učešće većeg broja učesnika u inicijativama za poboljšanje kvaliteta radne snage i zapošljavanja uz prethodno uspostavljene kriterijume omogućiće opredjeljenje za one projekte u kojima se na najplodotvorniji način realizuju mjere aktivne politike tržišta rada.

Opis

Projekti koji će se razviti u okviru ove mjere će se usmjeriti na optimizaciju aktivnih mjera za zapošljavanje u smislu fokusiranja na gorepomenute ciljne grupe, te na obuku i osposobljavanje osoblja Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za unapređenje njihovih vještina za razvoj, ocjenu, sprovođenje, monitoring i evaluaciju aktivnih mjera zapošljavanja vodeći računa o regionalnom principu.

Indikativne prihvatljive akcije

U okviru ove mjere predviđene su dvije indikativne operacije usmjerene na: (a) obuku ZZZCG za pripremu i izradu projekata na lokalnom nivou (Biroi rada) i (b) podršku inicijativama za obuku i zapošljavanje, i to na sljedeći način:

- ◆ Podrška osposobljavanju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za formulisanje projektnih ideja i izradu projekata na lokalnom nivou (7 Biroa rada), kako bi bili u situaciji da daju logističku podršku krajnjim korisnicima grant šema, kao i da unaprijede vještine za razvoj, ocjenjivanje, sprovođenje, monitoring i evaluaciju aktivnih mjera zapošljavanja.
- ◆ Dodjela nepovratnih sredstava u svrhu podrške projektima kojima će kroz obuke, povećati zapošljivost nezaposlenih i odgovarati na potrebe poslodavaca.

Kriterijumi za izbor

Kriterijumi za prihvatanje projekata:

Usaglašenost s nacionalnom Strategijom za zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa 2012-2015

Kriterijumi za određivanje prioriteta

- ◆ Fokus na odgovarajuće ciljne grupe (mladi, dugoročno nezaposleni, žene)
- ◆ Mogućnost održivog zapošljavanja nezaposlenih u okviru ciljnih grupa (mladi, dugoročno nezaposleni, žene)
- ◆ Usmjerenost prema zanimanjima traženim na tržištu rada
- ◆ Upućenost na otklanjanje regionalnih razlika u mogućnostima stručnog osposobljavanja i zapošljavanja.

Tijela zadužena za implementaciju i ugovaranje

Tijelo zaduženo za ovu mjeru je Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Tijelo zaduženo za implementaciju (implementaciono tijelo) u svojstvu ugovarača je CFCU.

Realizacija

Aktivnosti planirane u okviru ove mjere biće sprovedene na sljedeći način:

- a) putem tehničke podrške i usluga, i
- b) putem grantova.

Prihvatljivi aplikanti (podnosioci prijedloga projekata) su, između ostalih:

- Poslodavci
- Licencirani organizatori obuka
- Nevladine organizacije/udruženja
- Opštine
- Privredna komora
- Socijalni partneri

Posebni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste aktivnosti	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početa vrijednost	Konačni cilj	Izveštavanje
Prioritet 1. Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja							
Mjera 1: Podrška sprovođenju najdjelotvornijih mjera na tržištu rada za kvalitet radne snage i zapošljavanje							
Povećati zapošljivost nezaposlenih i neaktivnih lica, posebno mladih, dugoročno nezaposlenih i žena	Unaprijeđeni kapaciteti ZZZCG za pružanje logističke podrške	Podrška obuci ZZZCG u pripremi projektnih ideja i izradi projekata na lokalnom nivou (7 regionalnih Biroa rada) sa ciljem da im se omogući logistička podrška za krajnje korisnike grant šema	Broj Biroa koji su uspješno završili program obuke	Broj	0	7	Završni izvještaj ugovora o uslugama
			Broj zaposlenih u Biroima koji su učestvovali na obuci, razvrstani po polu	Broj	0	Najmanje 14	Izveštaj ZZZCG
			Broj nezaposlenih osoba koje su učestvovala u projektu-obuci i stekle nova znanja i vještine	Broj	0	Najmanje 1500 nezaposlenih	Izveštaj o praćenju/monitoringu
	25% zaposlenih od ukupnog broja osoba koje su učestvovala u projektu-obuci i stekle nova znanja i vještine, nakon implementacije projekata finansiranih kao grant šeme	Podrška projektima čiji je cilj povećanje zapošljivosti					

5.1.2 Osa prioriteta 2: Unapređenje znanja, vještina i kompetencija za zapošljivost i konkurentnost

Cilj

Unaprijediti sistem obrazovanja i istraživanja kako bi se postigla njihova bolja povezanost sa privredom.

Posebni ciljevi

- ◆ Unaprijediti uslove za razvoj kvalifikacija u stručnom obrazovanju i osposobljavanju
- ◆ Osnažiti inovativne kapacitete visokog obrazovanja, istraživanja i privrede

Obrazloženje

U skladu sa strateškim opredjeljenjima Crne Gore, obrazovanje i istraživanje su oblasti u kojima je izvršen veliki broj reformi u poslednjoj deceniji. Vlada je usvojila strategije i zakone za različite nivoe obrazovanja, strategiju i novi Zakon za naučnoistraživačku djelatnost i pripremila je teren za izvođenje strukturnih promjena u domenu stručnog i visokog obrazovanja kao i istraživanja. Nekoliko tekućih EU i donatorskih projekata u oblasti obrazovanja i tržišta rada pružili su značajnu podršku sektoru obrazovanja. Takođe je počeo da se uspostavlja nacionalni okvir kvalifikacija. I pored zakonski uspostavljenih osnova za unapređenje sektora, suočavamo se sa dosta izazova u pružanju obrazovanja i osposobljavanja koje priprema i kvalifikuje ljude za zapošljavanje i njihovo aktivno učešće u izgradnji moderne ekonomije.

Operativni program za razvoj ljudskih resursa omogućiće dalje sprovođenje Zakona o nacionalnom okviru kvalifikacija, kao i nastavak već realizovanih i planiranih inicijativa do 2013. godine.

Strategijom za razvoj i finansiranje visokog obrazovanja (2011-2020), kao i Strategijom za razvoj naučnoistraživačke djelatnosti (2008-2016) zacrtani su ciljevi koji se odnose na bolje povezivanje visokog obrazovanja i istraživanja sa privredom. Tekućim inicijativama uspostavljaju se bolji infrastrukturni uslovi za realizaciju strateških ciljeva. Međutim, od kontinuirane obuke, unapređenja ljudskih kapaciteta i mehanizama transfera znanja između sektora zavisi uspješna implementacija navedenih ciljeva.

Opis

Ovaj prioritet Operativnog programa fokus stavlja na stručno obrazovanje, visoko obrazovanje i istraživanje, a sve u cilju njihove bolje povezanosti sa tržištem rada i razvojem privrede.

Omogućiće se nastavak razvoja Crnogorskog kvalifikacionog okvira jačanjem stručnih kapaciteta nadležnih institucija, tijela i nastavnika, obuke nastavnika i karijernog savjetovanja. U oblasti visokog obrazovanja i istraživanja omogućiće se razvoj inovativne kulture u institucijama visokog obrazovanja i istraživanja i transfer znanja ka privredi. To će podrazumijevati realizaciju programa obuke za profesore i istraživače koji će doprinijeti razvoju vještina potrebnih za inoviranje kurikuluma i nastavnih metoda, kao i prenosivih vještina neophodnih u društvu znanja. Takođe će se realizovati programi konkretnog transfera znanja iz istraživanja ka privredi putem realizacije dokazano uspješnih instrumenata inovativne politike.

Realizacija/implementacija

Sprovođenje ovog prioriteta će se realizovati putem dvije mjere koje će podržati sljedeća unaprijeđenja:

- ◆ unapređenje uslova za razvoj kvalifikacija u stručnom obrazovanju i osposobljavanju, i
- ◆ unapređenje inovativnih kapaciteta u visokom obrazovanju, istraživanju i privredi.

Prva mjera obuhvata unapređenje stručnih kapaciteta ljudi koji rade na razvoju standarda zanimanja, standarda kvalifikacija, i obrazovnih programa. Mjera bi takođe obuhvatila obuku nastavnika u stručnom obrazovanju u cilju jačanja njihovih ključnih kompetencija, kao i podrške karijernom savjetovanju.

Druga mjera obuhvata unapređenje vještina profesora na visokoobrazovnim ustanovama za inoviranje kurikuluma i primjenu modernih nastavnih metoda kao i unapređenje prenosivih vještina profesora, istraživača i zaposlenih u preduzećima, potrebnih za društvo znanja (kao što su kreativnost, preduzetništvo, komercijalizacija znanja) i transfer znanja iz istraživačkog sektora ka privredi.

Godine 2012-2013	Ukupan javni rashod	Doprinos EU (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa kofinansiranja iz IPA-e	Ostalo
	1=(2)+(3) euro	(2) euro	(3) euro	4=(2)/(1)%	
Prioritet 2.	2,298,884	1,954,050	344,834	85	-
Mjera 2.1	1,149,442	977,025	172,417	85	-
Mjera 2.2	1,149,442	977,025	172,417	85	-

5.1.2.1 Mjera 2.1: Podrška unapređenju uslova za razvoj kvalifikacija u stručnom obrazovanju i osposobljavanju

Posebni ciljevi

- Osavremeniti obrazovne programe za sve nivoe stručnog obrazovanja koji će odgovarati stvarnim potrebama tržišta rada i omogućiti njihovu realizaciju;
- Jačanje profesionalnih kompetencija nastavnika u stručnom obrazovanju i osposobljavanju.

Obrazloženje

Obrazovni programi su ustanovili nove odnose između opštih i stručnih predmeta i nude izborne predmete, ali i dalje su zasnovani na vremenskom okviru, a ne na ishodima učenja. Uprkos do sada sprovedenim reformama i napretku, stručno obrazovanje se i dalje suočava sa problemima u nastojanju da odgovori na potrebe tržišta rada¹⁷. Poslodavci ističu dva glavna nedostatka kod onih koji završavaju obrazovanje u pogledu potreba tržišta rada, a to su primjenjivost znanja, praktične vještine i ključne kompetencije¹⁸. Izraženo je slabo interesovanje kod učenika za kvalifikacije koje su potrebne tržištu rada.

U skladu sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija (NOK) osnovan je Savjet za kvalifikacije koji odlučuje o sektorskim komisijama za svaki od sektora kvalifikacija. Zakonom je predviđeno 15 sektora

¹⁷ Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori, Izvještaj ETF-a, 2011

¹⁸ Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori, Izvještaj ETF-a, 2011

kvalifikacija, a time i 15 sektorskih komisija (obrazovanje i obuka; humanističke nauke i umjetnost; prirodne nauke; društvene nauke; inženjerstvo i proizvodne tehnologije; građevinarstvo i uređenje prostora; ekonomija i pravo; poljoprivreda, prehrana i veterina; zdravstvo i socijalna zaštita; turizam, trgovina i ugostiteljstvo; saobraćaj i komunikacije; usluge; interdisciplinarna područja; rudarstvo, metalurgija i hemijska industrija; informacijska tehnologija). Svaku komisiju čini najmanje 7 članova, od kojih 4 člana predstavljaju biznis sektor (privreda i/ili profesionalna udruženja). Njihova odgovornost je da analiziraju potrebe tržišta rada i daju inpute za razvoj kurikuluma na svim nivoima obrazovanja.

Opis

Akcije planirane ovom mjerom Operativnog programa usmjerene su na osavremenjavanje obrazovnih programa, opremanje škola i obuku nastavnika.

S obzirom na to da je rad sektorskih komisija koje analiziraju potrebe tržišta i predlažu izradu kurikuluma na samom početku, neophodna im je podrška u smislu obuka i smjernica za njihov rad na razvoju programa i kvalifikacija u skladu sa principima Nacionalnog okvira kvalifikacija i potreba tržišta rada koje će odgovoriti posebnim interesovanjima poslodavaca i učenika.

Centar za stručno obrazovanje, na osnovu inputa dobijenih od sektorskih komisija, je odgovoran za razvijanje novih kvalifikacija i kurikuluma. U ovom smislu, Centru je potrebna dalja izgradnja kapaciteta kako bi izrađivali savremene i inovativne kurikulume.

Osavremenjavanje obrazovnih programa podrazumijeva i njihovu modularizaciju i kreditno vrednovanje, kako bi se povećala njihova fleksibilnost i prilagodljivost djeci sa posebnim obrazovnim potrebama, odraslim, osipnicima kroz mogućnost sticanja kvalifikacije postupno, uz vrednovanje onog što je uspješno završeno.

Nastavnici su najvažniji činilac u sprovođenju reformi i stoga je njihova obuka od izuzetnog značaja, jer oni svojim radom treba da omoguće učenicima da steknu opšte i stručno znanje, praktične vještine i razviju ključne kompetencije. Razmjena iskustava između nastavnika i poslodavaca nije na adekvatnom nivou¹⁹. Imajući u vidu važnost profesionalne orijentacije u obrazovanju, treba omogućiti što većem broju učenika sticanje vještina za upravljanje karijerom.

Adekvatno okruženje za učenje i nastavu je bitan faktor za uspješno sticanje praktičnog znanja neophodnog za buduće prilagođavanje na radnom mjestu. U ovom smislu, savremeno okruženje za izvođenje nastave podrazumijeva bolje opremljene laboratorije i radionice u školama.

Indikativne prihvatljive aktivnosti

Akcije koje će se finansirati kroz ovu mjeru imaće za cilj sljedeće:

- Podrška osavremenjavanju obrazovnih programa za sve nivoe stručnog obrazovanja koji će odgovarati stvarnim potrebama tržišta rada;
- Podrška opremanju škola za stručno obrazovanje;
- Podrška jačanju profesionalnih kompetencija nastavnika u stručnom obrazovanju i osposobljavanju.

¹⁹ Razvoj ljudskih resursa u Crnoj Gori, Izvještaj ETF, 2011.

Kriterijumi za selekciju**Kriterijumi za odobrenje:**

- ◆ Usklađenost s nacionalnim strategijama i planovima u oblasti stručnog obrazovanja i cjeloživotne karijerne orijentacije.

Kriterijumi za utvrđivanje prioriteta:

- ◆ Usmjerenost obrazovnih programa na povezivanje stručnog obrazovanja sa privredom i tržištem rada;
- ◆ Uticaj osposobljenosti nastavnika stručnog obrazovanja na trajnost i primjenjivost znanja;
- ◆ Uticaj na bolju saradnju institucija obrazovanja i poslodavaca;
- ◆ Fokusiranost na ciljne grupe.

Tijelo odgovorno za implementaciju/ugovaranje

Tijelo odgovorno za ovu mjeru je Ministarstvo prosvjete i sporta.

Tijelo zaduženo za implementaciju (implementaciono tijelo) u svojstvu ugovarača je CFCU.

Realizacija/implementacija

Aktivnosti koje su planirane u okviru ove mjere mogu se sprovesti kroz tehničku podršku, nabavke i grantove, i, između ostalog, za sljedeće korisnike i/ili ciljne grupe:

- ◆ CSO
- ◆ učenici
- ◆ nastavnici
- ◆ škole i drugi organizatori obrazovanja
- ◆ nezaposleni i zaposleni
- ◆ socijalni partneri (sindikati i poslodavci)

Ostala tijela i institucije koje mogu biti uključene u sprovođenje aktivnosti u okviru ove mjere su:

- Ministarstvo prosvjete i sporta
- Zavod za školstvo
- NVO

Posebni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste Aktivnosti	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početa vrijednost	Konačni cilj	Izveštavanje
PRIORITET 2: UNAPREĐENJE ZNANJA, VJEŠTINA I KOMPETENCIJA ZA ZAPOS LJIVOST I KONKURENTNOST							
Mjera 1: Podrška unapređenju uslova za razvoj kvalifikacija u stručnom obrazovanju i osposobljavanju							
Pružiti podršku osavremenjavanju obrazovnih programa za sve niveoe stručnog obrazovanja koji će odgovarati stvarnim potrebama tržišta rada	Unaprijeđeni obrazovni programi na svim nivoima usvojeni od strane Nacionalnog savjeta za obrazovanje 95%	Na osnovu urađene analize potreba za kvalifikacijama od strane sektorskih komisija razvijeni su: <ul style="list-style-type: none"> • Standardi zanimanja • Standardi kvalifikacija • Revidirani obrazovni programi Opremanje laboratorija i radionica u školama	Povećan broj razvijenih obrazovnih programa u školama.	Broj	0	Najmanje 20 standarda zanimanja/ najmanje 10 standarda kvalifikacija/ najmanje 10 revidiranih obrazovnih programa	Izveštaj o monitoringu/ praćenju
Obučiti nastavnike u stručnom obrazovanju i osposobljavanju u cilju jačanja njihovih profesionalnih kompetencija	Broj obučanih nastavnika Broj škola u kojima su uvedeni programi karijerne orijentacije	Podrška jačanju profesionalnih kompetencija nastavnika u stručnom obrazovanju i osposobljavanju Obuka nastavnika za razvoj ključnih kompetencija kod učenika Obuka nastavnika za sticanje vještina za razvoj karijere kod učenika	Povećan broj škola koje su spremne za sprovođenje novih obrazovnih programa Unaprijeđene profesionalne vještine nastavnika radi poboljšanja kvaliteta obrazovanja Unaprijeđen kvalitet znanja Unaprijeđene usluge karijerne orijentacije u školama	Broj Broj	0 0	Opremljeno 10 radionica u različitim regionima Nastavnici obučeni u skladu sa planom obuka, za najmanje 150 nastavnika iz različitih regiona Programi karijerne orijentacije uvedeni u najmanje 10 škola u različitim regionima	Izveštaji eksperata

5.1.2.2 Mjera 2.2: Podrška unapređenju inovativnih kapaciteta visokog obrazovanja, istraživanja i privrede

Posebni ciljevi

- Razvoj vještina za inovacije studenata, profesora i istraživača
- Transfer znanja i razvoj vještina za inovacije u preduzećima

Obrazloženje

Prema ključnim ekonomskim i analizama ljudskih resursa vezanim za konkurentnost, (WEF, ETF), Crna Gora je klasifikovana u fazu ekonomskog razvoja u kojoj zemlje razvijaju efikasnije proizvodne procese i povećavaju kvalitet proizvoda. Takođe se navodi da, na duži rok, Crna Gora treba da stavi veći naglasak na stimulisanje novih proizvodnih kapaciteta, baziranih na dodatnoj vrijednosti, tržišno zasnovanom istraživanju i inovacijama, povećanju ulaganja u istraživanje i razvoj i saradnji između istraživanja i privrede. Prema međunarodnim indeksima konkurentnosti uočava se manjkavost crnogorske privrede u dijelu tehnološke spremnosti, inovacija i poslovne sofisticiranosti, nivoa ulaganja u istraživanje i razvoj kao i broja naučnika i inženjera.²⁰

S obzirom na činjenicu da preduzeća u Crnoj Gori nemaju kapaciteta da se sama bave istraživanjem, tehnološkim razvojem i inovacijama, neophodno je omogućiti njihovu povezanost sa univerzitetima, istraživačkim ustanovama, konsultantima kako bi radili na povećanju svoje produktivnosti, utemeljenim na pomenutim faktorima.

Takođe, evidentno je da je visoko obrazovanje slabo povezano sa privredom i da takvo stanje traje već duži vremenski period, što za posljedicu ima zastarjelost kurikuluma koji u izvjesnom broju ne odgovaraju potrebama modernog tržišta rada i globalne ekonomije. Nedostatak praktične i kreativne nastave rezultira u nedovoljnoj osposobljenosti studenata da stečeno znanje stave u funkciju rješavanja praktičnih problema u privredi i započinjanja sopstvenog biznisa. Ista situacija se odslikava i u naučno-istraživačkoj djelatnosti, gdje istraživači u velikoj većini rade na projektima koji nemaju direktnu primjenu na unapređenje crnogorske privrede.

Crna Gora je od 2008. godine uključena u program EU za istraživanje i tehnološki razvoj – FP7, a planira da produži članstvo i u narednom okvirnom programu EU za istraživanje i inovacije – Horizon 2020. Od jula 2012. godine planirano je uključivanje u inicijativu EUREKA – međunarodnu mrežu za tržišno orijentisana istraživanja. Potrebno je raditi na unapređenju kapaciteta visokoobrazovnih ustanova, istraživačkih institucija i preduzeća za što efektivniji pristup ovim programima i fondovima.

Opis

Aktivnosti planirane ovom mjerom Operativnog programa usmjerene su na inoviranje kurikuluma u cilju boljeg usklađivanja sa potrebama tržišta rada i zahtjevima inovativnije privrede. Ključnu ulogu u tom procesu, prema Zakonu o NOK, igraju sektorske komisije u čijem su sastavu predstavnici biznis (poslovnog) sektora i institucije visokog obrazovanja. Ove komisije daju inpute o zahtjevima za kvalifikacijama na tržištu rada i u današnjem društvu. U Crnoj Gori, institucije visokog obrazovanja same izrađuju kurikulume za visoko obrazovanje, ali postoji nedostatak znanja i vještina za izradu kurikuluma

²⁰ Ministarstvo finansija. 2010. *Kompetitivnost crnogorske ekonomije*

koji će integrisati sadržaj sa inovativnim nastavnim metodama. U ovom smislu, fokus će biti stavljen na razvoj kurikuluma u tkz. STEM disciplinama (nauka, tehnologija, inženjerstvo, matematika).

Inovativne obuke, tj. obuke za prenosive vještine kao što su kreativnost, preduzetništvo, dizajnersko razmišljanje (design thinking), su potrebne za profesionalni razvoj profesora i istraživača, kako bi oni bili u stanju da to znanje prenose studentima. Ugledni lideri u oblasti inovacija, kreativnosti, dizajnerskog razmišljanja bi trebalo da pruže podršku Crnoj Gori u podizanju svijesti o važnosti inovativnog obrazovanja za društvo znanja.

Sticanje znanja o modalitetima komercijalizacije znanja i zaštite intelektualne svojine takođe je važan aspekt napora da se poveže istraživanje sa privredom. Implementacija aktivnosti iz ove mjere treba da se odvija pod okriljem rada sektorskih komisija za kvalifikacije, radi jačanja Nacionalnog okvira kvalifikacija.

Potvrđeno je da je dominantan oblik inoviranja u preduzećima u porastu - inkrementalan – da se dešava putem postepenog poboljšanja proizvoda, usluga i organizacionih struktura koje poboljšavaju performanse ili opseg primjene postojećih tehnologija²¹. Stoga, opravdane su mjere povezivanja istraživača i konsultanata sa preduzećima kako bi im putem transfera znanja pomogli u poslovnom i inovacionom procesu. Stoga, podržaće se akcije koje omogućavaju transfer znanja (putem šema koje su prepoznate kao modeli dobre prakse u EU²²), na osnovu prethodno urađenih studija izvodljivosti, ili finansiranje pilot šema za transfer znanja. Takođe, radna snaga u preduzećima – koja ne mora da bude iz kruga najobrazovanijih, posjeduje veliki inovativni potencijal i potrebno je raditi na njenoj obuci kako bi se taj potencijal oslobodio i stavio u funkciju povećanja produktivnosti i kreiranja nove vrijednosti.

Potrebno je poboljšati korišćenje evropskih fondova u oblasti istraživanja i inovacija. Uvođenje novog okvirnog programa od 2014. godine – Horizon 2020, zahtijevaće upoznavanje sa novim finansijskim šemama i pravilima, radi čega će biti potrebna obuka akademskog osoblja, istraživača i privrednika.

Indikativne prihvatljive aktivnosti

Akcije koje se mogu finansirati kroz ovu mjeru su:

- ◆ Podrška razvoju vještina za inovacije studenata, profesora i istraživača, uključujući razvoj analitičkih i planskih dokumenata, metodoloških priručnika, inoviranih studijskih programa kao i realizacija konkretnih programa obuka, po mogućnosti onih koje omogućavaju sticanje licenci radi budućeg širenja znanja.
- ◆ Podrška transferu znanja i razvoju vještina za inovacije u preduzećima.

Ciljne grupe

- ◆ Profesori
- ◆ Istraživači
- ◆ Studenti
- ◆ Zaposleni u preduzećima
- ◆ Poslodavci

²¹ Phillip Toner. 2011. *Workforce skills and innovation: an overview of major themes in the literature*. OECD

²² WBC-INCO.NET. 2011. *Good practice examples of innovation policy approaches and instruments in the EU Member States and the Western Balkans*. WBC-INCO.NET project

Kriterijumi za selekciju operacija**Kriterijumi za odobrenje:**

- ◆ Konzistentnost s nacionalnim strategijama i planovima u oblasti ljudskih resursa, visokog obrazovanja, istraživanja i razvoja malih i srednjih preduzeća.

Kriterijumi za utvrđivanje prioriteta:

- ◆ Usmjerenost akcija na povezivanje obrazovanja i istraživanja sa privredom
- ◆ Uticaj akcija na bolju integraciju Crne Gore u evropski prostor obrazovanja i istraživanja
- ◆ Uticaj akcija na širenje znanja i perspektiva održivosti inicijativa
- ◆ Dokazan kapacitet korisnika da sprovedu akcije iz ovog programa
- ◆ Saradnja između institucija i različitih sektora
- ◆ Fokusiranost na ciljne grupe (profesori, istraživači, zaposleni u preduzećima)
- ◆ Održivost nakon završetka projekta

Tijelo odgovorno za implementaciju/ugovaranje

Tijelo odgovorno za ovu mjeru je Ministarstvo nauke.

Tijelo zaduženo za implementaciju (implementaciono tijelo) u svojstvu ugovarača je CFCU.

Realizacija

Aktivnosti planirane u okviru ove mjere će biti realizovane na sljedeći način:

- a) Putem tehničke podrške (Ugovor o uslugama),

Aktivnosti bi obuhvatile cjeloviti program obuke za unapređenje vještina nastavnika visokoobrazovnih ustanova za inoviranje kurikuluma i primjenu modernih nastavnih metoda kao i unapređenje prenosivih vještina profesora i istraživača, potrebnih za društvo znanja (kreativnost, preduzetništvo, komercijalizacija znanja, zaštita intelektualne svojine). Korisnici projekta, između ostalih, bi mogle da budu visokoobrazovne ustanove, naučnoistraživačke ustanove i centri uspješnosti).

- b) putem grantova (Poziva za podnošenje prijedloga projekata)

Aktivnosti bi obuhvatile transfer znanja iz istraživačkog sektora ka privredi i razvoj inovativnih vještina u preduzećima.

Prihvatljivi aplikanti (podnosioci prijedloga projekta), između ostalih, su:

- preduzeća koja nude znanje
- preduzeća kojima je potrebna akademska podrška
- grupacije preduzeća koja nude i traže podršku

<i>Posebni cilj</i>	<i>Pokazatelj rezultata</i>	<i>Glavne vrste aktivnosti</i>	<i>Pokazatelj neposrednog rezultata</i>	<i>Jedinica mjere</i>	<i>Početna vrijednost</i>	<i>Konačni cilj</i>	<i>Izveštavanje</i>
PRIORITET 2: UNAPREĐENJE ZNANJA, VJEŠTINA I KOMPETENCIJA ZA ZAPOŠLJIVOST I KONKURENTNOST							
Mjera 2: Podrška unapređenju inovativnih kapaciteta visokog obrazovanja, istraživanja i privrede							
Razvoj vještina za inovacije studenata, profesora i istraživača	Broj studenata koji imaju koristi od novih studijskih programa – 600	Podrška razvoju vještina za inovacije studenata, profesora i istraživača, uključujući razvoj analitičkih i planskih dokumenata, metodoloških priručnika, inoviranih studijskih programa kao i realizacija konkretnih programa obuka, po mogućnosti onih koje omogućavaju sticanje licenci radi budućeg širenja znanja.	Broj osoba iz akademskog sektora koje su uključene u obuku	Broj	0	200 ljudi prošlo seriju obuka	Izveštaji o monitoringu/praćenju
			Broj novih ili inoviranih studijskih programa	Broj	0	Najmanje 5 novih / inoviranih studijskih programa	
Transfer znanja i razvoj vještina za inovacije u preduzećima	Broj poboljšanja u preduzećima/kompanijama	Podrška transferu znanja i razvoju vještina za inovacije u preduzećima	Broj odobrenih prijava za realizaciju transfera (projekata podrške preduzećima)	Broj	0	100 prijava	Izveštaji o monitoringu/praćenju

5.1.3. Osa prioriteta 3: Unaprijeđenje socijalne inkluzije

Cilj

Povećanje pristupa tržištu rada licima u nepovoljnom položaju kroz povećanje zapošljivosti.

Posebni cilj

Povećati pristup tržištu rada licima sa invaliditetom i pripadnicima RAE populacije, putem povećanja njihove zapošljivosti i zapošljavanja.

Obrazloženje

Analiza tržišta rada je pokazala da se određene kategorije nezaposlenih lica nalaze u nepovoljnom položaju sa aspekta mogućnosti uključivanja u tržište rada. To se posebno odnosi na nezaposlena lica sa invaliditetom i pripadnike RAE populacije. U cilju lakšeg pristupa tržištu rada lica sa invaliditetom i pripadnika RAE populacije, potrebno je predvidjeti uključivanje većeg broja socijalnih partnera u oblikovanju i realizaciji posebnih programa za zapošljavanje pripadnika RAE populacije i lica sa invaliditetom, uključujući motivacione programe za uključivanje u tržište rada, programe opismenjavanja, kao i veći broj programa za osposobljavanje za zanimanja koja su deficitarna na tržištu rada.

Opis

Aktivnosti koje će se razviti u okviru ove ose prioriteta, će podržati projekte koji se odnose na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, njihovo zapošljavanje, kao i projekte za opismenjavanje i osposobljavanje za zanimanja prihvatljiva na tržištu rada i zapošljavanje pripadnika RAE populacije.

Mjere

- ◆ Podrška pristupu tržištu rada za osobe sa invaliditetom i pripadnicima RAE populacije.

Realizacija

Ovaj prioritet će se realizovati kroz sprovođenje jedne mjere.

5.1.3.1. Mjera 3.1. Podrška većem pristupu tržištu rada licima sa invaliditetom i pripadnicima RAE populacije

Posebni cilj

Unaprediti socijalnu uključenost lica sa invaliditetom i pripadnika RAE populacije, koji su u nepovoljnom položaju, boljom integrisanošću u tržište rada.

Obrazloženje

Opredjeljenje da se u okviru ovog prioriteta fokusira na lica sa invaliditetom i pripadnike RAE populacije, proizilazi iz činjenice da se pripadnici ovih kategorija lica nalaze u najnepovoljnijem položaju sa aspekta mogućnosti uključivanja u tržište rada. S druge strane, ograničeni obim sredstava upućuje na potrebu da

se sva raspoloživa sredstva, opredijeljena za ovu osu prioriteta, usmjere upravo na poboljšanje položaja onih, kojima je to i najpotrebnije.

Opis

Licima koja imaju otežan pristup zapošljavanju će se u većoj mjeri omogućiti: povećanje motivacije za učešće u programima obrazovanja i zapošljavanja, kao i drugim mjerama profesionalne rehabilitacije. Ostvarenje ovog posebnog cilja će se realizovati u okviru dvije indikativne prihvatljive aktivnosti-operacije, kojima se kroz unaprijeđenje saradnje između Biroa rada i Centara za socijalni rad, popravljaju institucionni okvir za realizaciju ključne aktivnosti, koja se odnosi na sprovođenje šema za dodjelu nepovratnih sredstava, koja poboljšavaju zapošljivost i zapošljavanje ovih kategorija lica.

Indikativne prihvatljive aktivnosti

- ◆ Unaprijeđenje saradnje između Biroa rada i Centara za socijalni rad u cilju motivisanja i podrške za proces aktivnog uključivanja u tržište rada;
- ◆ Podrška krajnjim korisnicima grantova u realizaciji projekata osposobljavanja i zapošljavanja lica sa invaliditetom i pripadnika RAE populacije.

Kriterijumi za odabir

Kriterijumi prihvatljivosti projekta:

- ◆ Strategija RAE
- ◆ Strategija za integraciju osoba sa invaliditeom u Crnoj Gori 2008-2016. Akcioni plan 2012. i 2013.

Kriterijumi određivanja prioriteta:

- ◆ Usaglašenost sa nacionalnom strategijom IPA IV OP RLJR i planovima za razvoj ljudskih resursa
- ◆ Fokusiranje na odgovarajuće ciljne grupe (lica sa invaliditetom i pripadnike RAE populacije)

Ciljne grupe:

- ◆ lica sa invaliditetom
- ◆ pripadnici RAE populacije

Tijela odgovorna za implementaciju i ugovaranje

Tijelo odgovorno za ovu mjeru je Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Tijelo zaduženo za implementaciju, u svojstvu ugovarača je CFCU.

Aktivnosti planirane u okviru ove mjere su sljedeće:

- a) putem tehničke podrške (ugovor o uslugama);
- b) putem grantova

Prihvatljivi aplikanti (podnosioci prijedloga), između ostalih, su:

- ◆ NVO koje se bave pravima RAE populacije
- ◆ NVO koje se bave pravima lica sa invaliditetom
- ◆ Biroi rada
- ◆ Centri za socijalni rad
- ◆ Poslodavci
- ◆ Licencirani organizatori obuka
- ◆ Opštine

Tokom procesa tehničke implementacije, konsultovaće se sljedeća tijela:

- ◆ Ministarstvo rada i socijalnog staranja
- ◆ NVO/udruženja
- ◆ Socijalni partneri

Indikativna finansijska tabela

Godine 2012-2013	Ukupan javni rashod	Doprinos EU (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa kofinansiranja iz IPA-e	Ostalo
	1=(2)+(3) euro	(2) euro	(3) euro	4=(2)/(1)%	
Prioritet 3	1,313,648	1,116,600	197,048	85	-
Mjera 3.1	1,313,648	1,116,600	197,048	85	-

Posebni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste aktivnosti	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijedost	Konačni cilj	Izveštavanje
PRIORITET 3: Poboľšati socijalnu inkluziju							
Mjera 1: Podrška većem pristupu tržištu rada za osobe sa invaliditetom i pripadnike RAE populacije							
Unapređenje socijalne uključenosti lica sa invaliditetom i pripadnike RAE populacije koji su u nepovoljnom položaju, boljom integrisanošću u tržište rada	10% zaposlenih lica po završetku obuke	Pružanje podrške krajnjim korisnicima granta u sprovođenju obuke i projekata zapošljavanja za lica sa invaliditetom i pripadnike RAE populacije	Broj obuhvaćenih lica sa invaliditetom, razvrstan po polu	Broj	0	250	Izveštaj o monitoringu
			Broj pripadnika RAE populacije obuhvaćenih projektima koji se finansiraju kroz grant šeme, razvrstan po polu	Broj	0	120	
		Unaprijeđene saradnje između Biroa rada ZZCG i Centara za socijalni rad u cilju motivisanja i pružanja podrške procesu aktivnog uključivanja na tržište rada	Broj zaposlenih u ZZCG i Centrima za socijalni rad koji su se obučili za rad sa osobama sa posebnim potrebama (teško zapošljive osobe), razvrstan po polu	Broj	0	40	Izveštaji eksperata, evaluacioni izvještaji sa seminara i obuka

5.1.4. Osa prioriteta 4: Tehnička podrška

Cilj

Pružiti podršku implementaciji IPA Operativnog programa za razvoj ljudskih resursa.

Posebni ciljevi

- ◆ Podrška razvoju okvira za projektnu strukturu (project pipeline)
- ◆ Podrška Operativnoj strukturi u sprovođenju Operativnog programa

Obrazloženje

Operativni program razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori će se fokusirati na veliki broj mogućih učesnika. Finansiranje koje će biti na raspolaganju tokom perioda ovog operativnog programa (2011 – 2013) je ograničeno i stoga je od izuzetne važnosti da se iskoristi na najbolji mogući način. Aktivnosti koje će se sprovesti u ovom OP za Razvoj ljudskih resursa moraju se realizovati u relativno kratkom vremenskom periodu i stići do što je moguće većeg broja korisnika.

Shodno tome, element tehničke podrške ovog OP će se koristiti za stvaranje i podizanje svijesti u svim sektorima djelatnosti crnogorske radne snage, koliko je to u opsegu ovog OP, i za povezivanje javnog sa privatnim sektorom u ovim aktivnostima.

Opis

Ovaj prioritet i povezane mjere će se fokusirati na sveobuhvatnoj implementaciji OP i podizanju svijesti o planiranim aktivnostima.

Ovaj prioritet i povezane mjere obuhvataju veliki broj aktivnosti, a samim tim i veliki broj ciljnih organizacija i to, između ostalih:

- ◆ Ministarstvo rada i socijalnog staranja
- ◆ Ministarstvo prosvjete i sporta
- ◆ Ministarstvo nauke
- ◆ Ministarstvo finansija (CFCU)

Mjere

- ◆ Podrška razvoju okvira za projektnu strukturu (*project pipeline*)
- ◆ Podrška Operativnoj strukturi u sprovođenju Operativnog programa

Realizacija/implementacija

Ovaj prioritet će se sprovesti kroz dvije mjere. Indikativna finansijska izdvajanja su identifikovana na način prikazan u Poglavlju 6.

5.1.4.1. Mjera 4.1: Podrška razvoju okvira za projektnu strukturu (project pipeline)

Poseban cilj

Pripremiti programska dokumenta – okvir za projektnu strukturu (project pipeline) za sve akcije i mjere i obezbjediti dovoljan broj projekata koji su u potpunosti zreli i spremni za podnošenje Komisiji za odabir projekta tokom trajanja Programa.

Obrazloženje

Znanje i vještine relevantnih institucija i potencijalnih korisnika nijesu na nivou koji zahtjeva Evropska unija, a koje su potrebne za izradu dobijene dokumentacije.

Opis

Ovom mjerom će se pružiti podrška u pripremi projektne strukture (projekt pipeline), kao i podršku relevantnim institucijama i potencijalnim korisnicima u pripremi dobijene dokumentacije. Ovo podrazumjeva generisanje projektnih ideja i njihovo pretakanje u zrele i kvalitetne prijedloge projekata sa svom prpratnom dokumentacijom. Ujedno, ovom mjerom će se pružiti podrška unapređenju znanja potencijalnih korisnika šeme granta za pripremu projekata i upravljanje projektima.

Indikativne prihvatljive aktivnosti

- ◆ Podrška tijelu odgovornom za implementaciju u pripremi tenderske dokumentacije za ugovore o pružanju usluga i nabavci;
- ◆ Podrška tijelu odgovornom za implementaciju u pripremi smjernica za potencijalne aplikante-podnosiocce prijava;
- ◆ Podrška potencijalnim aplikantima za bespovratna sredstva u pripremi prijava i pružanju informacija o upravljanju projektima.

Kriterijumi za izbor

Kriterijumi prihvatljivosti:

- ◆ Pripremljeni i odobreni OIS
- ◆ Sprovedeno efikasno javno nadmetanje i potpisivanje ugovora

Kriterijumi određivanja prioriteta:

- ◆ Usklađenost sa nacionalnom strategijom i planovima razvoja ljudskih resursa

Resursi tehničke pomoći iz OP za razvoj ljudskih resursa će biti na raspolaganju u skladu sa programom oko koga su se složile Operativna struktura i Evropska komisija.

Tijela odgovorna za implementaciju i ugovaranje

Tijelo odgovorno za ovu mjeru je Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Tijelo zaduženo za implementaciju, u svojstvu ugovarača je CFCU.

Realizacija/implementacija

Aktivnosti u okviru ove mjere mogu se sprovesti kroz tehničku podršku, nabavke i grantove.

Tijela koja će biti korisnici u sprovođenju operacija su:

- ◆ Ministarstvo rada i socijalnog staranja
- ◆ Ministarstvo prosvjete i sporta
- ◆ Ministarstvo nauke
- ◆ CFCU
- ◆ Potencijalni aplikanti

Godine 2012-2013	Ukupan javni rashod	Doprinos EU (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa kofinansiranja iz IPA-e	Ostalo
	1=(2)+(3) euro	(2) euro	(3) euro	4=(2)/(1)%	
Prioritet 4	656,824	558,300	98,524	85	-
Mjera 4.1	400,000	340,000	60,000	85	-
Mjera 4.2	256,824	218,300	38,524	85	-

Posebni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste aktivnosti	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početa vrijednost	Konačni cilj	Izveštavanje
Osa prioriteta 4: Tehnička podrška							
4.1. Podrška razvoju okvira za projektnu strukturu (project pipeline)							
Pripremiti projektnu strukturu za sve akcije i mjere	Broj projekata zrelih i spremnih za potpisivanje ugovora	Podrška korisnicima u pripremi tenderske dokumentacije za ugovore o uslugama i nabavci	Broj pripremljenih setova tenderske dokumentacije	Broj	0	Najmanje 7	Izveštaj o monitoringu
		Podrška tijelima zaduženim za implementaciju u pripremi smjernica za potencijalne aplikante	Broj pripremljenih smjernica za aplikante	Broj	0	Najmanje 5	Izveštaji eksperata, evaluacioni izvještaji sa seminara i obuka
		Podrška potencijalnim aplikantima u pripremi njihovih aplikacija-prijedloga projekata za dobijanje nepovratnih sredstava	Broj potencijalnih aplikacija koji su dobili pomoć putem tehničke podrške	Broj	0	Najmanje 100	Usvojen godišnji izvještaj o sprovođenju (<i>AIR – Annual implementation report</i>)

5.1.4.2. Mjera 4.2: Podrška Operativnoj strukturi u sprovođenju Operativnog programa

Posebni cilj

Obezbjediti efikasno i djelotvorno upravljanje Operativnim programom i razviti institucionalne kapacitete Operativne strukture za upravljanje i korišćenje IPA pomoći za komponentu 4.

Obrazloženje

Aktivnosti u okviru ove mjere će se koncentrisati na pružanje podrške Operativnoj strukturi u upravljanju i sprovođenju Operativnog programa i unaprijeđenju efikasnosti aktivnosti za prve tri ose prioriteta.

Opis

Ova mjera će pružiti podršku crnogorskoj javnoj upravi u razvoju sistema, procesa i vještina za upravljanje i sprovođenje IPA komponente IV na nacionalnom nivou.

Indikativne prihvatljive aktivnosti

- ◆ Podrška crnogorskoj administraciji za OP u svakom aspektu upravljanja, monitoringa/praćenja, evaluacije i kontrole, uključujući i upravljanje šemama granta i procesom nabavke;
- ◆ Nabavka opreme za Operativnu strukturu;
- ◆ Izrada i sprovođenje informativnih i javnih aktivnosti, kao i aktivnosti vidljivosti;
- ◆ Podrška Operativnoj strukturi u uspostavljanju i finansiranju IPA IV Sektorskog komiteta za praćenje;
- ◆ Pružanje usluga pismenog i usmenog prevođenja.

Tijela odgovorna za implementaciju i ugovaranje

Tijelo odgovorno za ovu mjeru je Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Tijelo zaduženo za implementaciju, u svojstvu ugovarača je CFCU.

Realizacija

Aktivnosti u okviru ove mjere će se realizovati putem tehničke podrške, nabavki i grantova.

Glavni korisnik planiranih aktivnosti je Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Ostala tijela koja mogu biti uključena kao korisnici u sprovođenju operacij/aktivnosti a su, između ostalih:

- ◆ Ministarstvo prosvjete i sporta
- ◆ Ministarstvo nauke
- ◆ CFCU
- ◆ Nacionalni fond

Posebni cilj	Pokazatelj rezultata	Glavne vrste aktivnosti	Pokazatelj neposrednog rezultata	Jedinica mjere	Početna vrijedost	Konačni cilj	Izveštavanje
Osa prioriteta Axis 4: Tehnička podrška							
Mjera 4.2: Podrška Operativnoj strukturi u sprovođenju Operativnog programa							
Obezbjediti efikasno i djelotvorno upravljanje Operativnim programom i razviti institucionalne kapacitete Operativne strukture za upravljanje i korišćenje IPA pomoći za komponentu 4.	Kvalitet upravljanja OP (sistemom monitoringa, sistemom finansijske kontrole, sistemom selekcije projekata i sistemom evaluacije)	-Podrška crnogorskoj administraciji za OP u svakom aspektu upravljanja, monitoringa/praćenja, evaluacije i kontrole, uključujući i upravljanje šemama granta i procesom nabavke	Broj zaposlenih u administraciji za OP koji su imali koristi od aktivnosti pružanja podrške upravljanju Programom	Broj	0	Najmanje 10	Izveštaj o monitoringu
		-Izrada i sprovođenje informativnih i javnih aktivnosti, kao i aktivnosti vidljivosti	Broj informativnih događaja	Broj	0	Najmanje 10	Izveštaji eksperata, evaluacioni izvještaji sa seminara i obuka
		-Nabavka opreme za OS	Broj nabavljene opreme	Broj	0		
		-Podrška Operativnoj strukturi u uspostavljanju i finansiranju Sektorskog komiteta	Sektorski komitet uspostavljen i funkcionalan	Broj sastanaka	0	Najmanje 7	

5.2. Koordinacija i komplementarnosti

5.2.1. Komplementarnost i sinergija sa ostalim komponentama IPA programa

5.2.1.1 IPA komponenta I

IPA komponenta I podržava akcije koje su namijenjene razvijanju institucionalnih kapaciteta na osnovu crnogorskih potreba. Tokom perioda 2011-2013, Višegodišnji indikativni planski dokument postavlja sljedeća tri prioriteta:

- (1) Podrška ključnim prioritetima iz Mišljenja Komisije;
- (2) Priprema za otvaranje komponenti III i IV; i
- (3) Podrška Acquis-u.

Među ovim prioritetima, fokusi su stavljeni na sljedeće sektore:

- (1) Pravosuđe i unutrašnji poslovi
- (2) Državna administracija
- (3) Životna sredina i klimatske promjene
- (4) Saobraćaj
- (5) Društveni razvoj
- (6) Poljoprivreda i ruralni razvoj

Prva dva sektora predstavljaju ključne sektore koji će se finansirati iz IPA-e komponente I i Generalni direktorijati za proširenje je odgovoran za to, dok su sektori 3 i 6 uglavnom finansijski podržani kroz – komponentu III (sektori 3 i 4), IV i V i za njih su odgovorni Generalni direktorijati za regionalni razvoj, zapošljavanje i poljoprivredu. Međutim, pošto Crna Gora koristi sredstva kroz komponente III do V od 2012. godine i sredstva iz komponenti I i II od 2007. godine, podrška za sektore 3 do 6 već su bili podržani kroz komponentu I. IPA regulativa zaista spominje komplementarnost između komponente I i komponenti III, IV i V: *„Potencijalne zemlje kandidati i zemlje kandidati koje nijesu akreditovane za decentralizovano upravljanje fondovima treba takođe da budu prihvatljivi za finansiranje, u skladu sa komponentom za podršku tranziciji i komponentom za izgradnju institucija, za mjere i akcije koje su slične onima koje će biti dostupne u okviru komponente regionalnog razvoja, razvoja ljudskih resursa i ruralnog razvoja“.*

Ova podrška je uglavnom bila dvostruka: (i) da pripremi zemlju za otvaranje fondova u skladu s komponentama koje daju podršku za uspostavljanje sistema koji omogućava decentralizovano upravljanje pomoći i (ii) i da pripremi zemlju da se uskladi s Acquis-om u ovim sektorima. Neki primjeri konkretnih rezultata koji su postignuti kroz projekte finansirane od IPA-e u okviru Komponente I pomenuti su u dijelu 2.4 „Naučene lekcije“.

5.2.1.2 IPA komponenta II

U skladu sa IPA komponentom II, Crna Gora učestvuje u osam prekograničnih programa, od koji su pet programa sa susjednim zemljama (Srbija, Hrvatska, Bosna i Hercegovina, Albanija i Kosovo), dva su transnacionalna (Jugoistočni evropski prostor i Mediteranski program), a jedan je regionalni program (Jadranski program).

Vjerovatno da će u narednom periodu biti koordinacije između komponente II i komponente IV u oblasti razvoja vještina u disciplinama kao što su: administracija, monitoring, evaluacija, informisanje i obavještanje javnosti. Očekuje se da će pojedinci uključeni u komponentu II biti u prilici da iskoriste obrazovne kurseve i obuke koji će biti izrađeni i sprovedeni kao dio komponente IV.

5.2.1.3 IPA komponenta III

Ne očekuju se velika preklapanja s ovom IPA komponentom, pošto je glavni fokus na životnoj sredini i saobraćaju. Ipak, može biti nekih perifernih preklapanja u oblasti osoblja koje je uključeno, koje će pohađati kurseve obuke i razvoja, koji su izrađeni i predstavljeni unutar IPA komponente IV.

5.2.1.4 IPA komponenta V

Ne očekuju se velika preklapanja sa IPA komponentom V, jer je njen glavni fokus na ruralnom razvoju i proizvodnji hrane.

5.2.2. Komplementarnost i sinergija sa drugim nacionalnim programima finansiranim od strane međunarodnih finansijskih institucija

Kancelarija za koordinaciju donatorske podrške ustanovljena je 2010. godine, u okviru Kabineta predsjednika Vlade. Ova kancelarija sakuplja sve informacije u vezi sa tekućim projektima čija se implementacija finansira od strane različitih MFI-a i donatora u Crnoj Gori i u budućnosti će imati podatke u vezi sa programiranim projektima pod ovim sektorskim oblastima. Baza podataka je već uspostavljena i čine je svi relevantni projekti koji su podržani od strane različitih donatora.

Koordinacija donatorske podrške je ključno pitanje za uspješnu implementaciju IPA podrške. Koordinacija treba da obezbijedi efektivnu i efikasnu realizaciju donatorske podrške, kako bi njen uticaj bio što veći. Principi Pariske deklaracije o efikasnosti pomoći iz 2005. godine (vlasništvo, usklađivanje, harmonizacija, rezultati i zajednička odgovornost) su široko prihvaćeni, ali njihova primjena je manje prihvaćena.

Programiranje IPA-e je dobra prilika za definisanje jasnog okvira projekata koji će se implementirati, a time i jasne slike o zahvatima gdje je potrebna podrška MFI.

Kada su u pitanju međunarodne organizacije i njihova finansijska podrška Crnoj Gori u oblasti razvoja ljudskih resursa, a koji ne predstavljaju dio podrške koji se implementira kroz IPA program, imamo sljedeće vrste grantova od međunarodnih organizacija:

- ◆ GTZ/GIZ projekat je uložio 3,500,000 Eura u stručno obrazovanje u Crnoj Gori.
- ◆ MNE/011 Lux Development projekat dodijelio je 4,100,000 Eura za stručno obrazovanje.
- ◆ Projekat KulturKontakt –a podržao je stručno obrazovanje u Crnoj Gori sa 430,000 Eura.
- ◆ Britanski Savjet je uložio 15,000 Eura u projekat koji se odnosio na interno osiguranje kvaliteta i 3,000 Eura na projekat zaštite potrošača.
- ◆ FP7 projekat, WBC-INCO.NET (u iznosu od 200,000 Eura).

Finansiranje prvog centra izvrsnosti planirano je da otpočne od kraja 2012. kroz kredit Svjetske banke – HERIC projekat. Kredit Svjetske banke za komponente visokog obrazovanja i istraživanja iznosi 12 miliona eura.

Komplementarnosti između IPA komponente IV u oblasti visokog obrazovanja i istraživanja i Podrške koju pružaju međunarodne finansijske institucije kroz kredit Svjetske banke i FP7 projekte jeste to što aktivnosti u okviru IPA-e treba da se oslone na studije i procese koji su završeni i planirani u pomenutim projektima. Na primjer, HERIC projekat će omogućiti uspostavljanje infrastrukture za prvi centar izvrsnosti u istraživanju u Crnoj Gori, dok će aktivnosti kroz IPA projekte obezbijediti realizaciju programa obuke za istraživače i omogućiti povezivanje biznisa sa centrom izvrsnosti. Kroz Tempus projekte značajan rad je učinjen na harmonizaciji visokog obrazovanja, ali nedovoljno rezultata je u STEM (nauka, tehnologija, inženjerstvo, matematika) disciplinama koje su najrelevantnije za primijenjenu nauku i inovacije – što je zato predviđeno kroz IPA-u IV. Sljedeći primjer je da su u okviru FP7 WBC-INCO.NET projektne aktivnosti sprovedene na mapiranju infrastrukture inovacija, identifikaciji najboljih praksi u Regionu i EU o politikama inovacija, i stvaranju regionalnog akcionog plana za inovacije, dok će IPA IV aktivnosti na transferu znanja pomoći da se implementiraju aktivnosti koje su identifikovane kao optimalne za Crnu Goru. Komplementarnosti su obezbijeđene takođe uključivanjem osoba koje su dio donatorske koordinatorske grupe u razvoju Operativnog programa.

Pregled sistema koordinacije donatora u Crnoj Gori

Koordinacija donatora je započela 2010. godine unutar kabineta premijera Crne Gore. Uspostavljena je radna grupa sačinjena od predstavnika svih resornih ministarstava predvođena od strane savjetnika premijera za međunarodnu ekonomsku saradnju i strukturne reforme. Sastanci radnih grupa održavali su se dva puta mjesečno, na kojima se diskutovalo o svim pitanjima koja se tiču implementacije projekata donatorske podrške. Ova radna grupa sakuplja sve podatke koji se odnose na tekuće projekte koji se sprovode i finansiraju od različitih međunarodnih finansijskih institucija i donatora u Crnoj Gori.

5.2.3. Međusektorske teme

Operativni program će se odnositi na međusektorska pitanja na dva nivoa:

- ◆ Kako će interne politike, strukturne i operativne procedure korisnika biti usaglašene sa/kako će promovisati dolje pomenuta međusektorska pitanja
- ◆ Kako će se implementacija programa odnositi na dolje pomenuta međusektorska pitanja (npr. zakoni, propisi, politike, akcioni planovi itd.)

5.2.3.1. Jednake mogućnosti

Implementacija Programa će podržati napore koji idu ka:

- ◆ Kvalitetu obrazovanja za sve
- ◆ Mogućnostima i potrebama svakog pojedinačnog djeteta, koje će se sistematski identifikovati uzimajući u obzir razvojne smetnje i teškoće
- ◆ Povećanje razumijevanja i znanja u oblasti demokratije, jednakosti i ljudskih/dječijih i manjinskih prava
- ◆ Uvođenje prakse rodne ravnopravnosti kroz implementaciju svih planiranih aktivnosti
- ◆ Promovisanje rodne ravnopravnosti u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti.

5.2.3.2. Manjine i ugrožene grupe

Manjine i ugrožene grupe će imati direktnu korist od ovog programa jer će on doprinijeti socijalnoj inkluziji socijalno ranjivih, isključenih grupa olakšavajući reformu socijalnog staranja i obrazovnog sistema. Program će sprovoditi akcije koje će istovremeno spriječiti diskriminaciju društveno ugroženih manjina i poboljšati pristup ugroženih grupa obrazovanju i obuci. Posebna pažnja se pridaje stvaranju uslova za unapređenje obrazovnih performansi, kao i podršci sveobuhvatnoj, inkluzivnoj i održivoj reformi sistema socijalnog staranja i dječije zaštite, koji nadalje uključuje inkluzivno obrazovanje na višim nivoima za svu djecu s posebnim potrebama.

6. FINANSIJSKE TABELE

Indikativna finansijska raspodjela sredstava (EU doprinos) za IPA komponentu IV „Razvoj ljudskih resursa“

IPA KOMPONENTA	2012	2013	TOTAL
Razvoj ljudskih resursa	2.775.000 €	2.808.000 €	5.583.000€

* Višegodišnji indikativni planski dokument (MIPD) 2011-2013 za Crnu Goru

6.1. Obračun doprinosa Evropske Unije

6.1.1. Indikativni finansijski ponderi MIPD-a (glavna interventna područja)

PRIORITET	MIPD	OP RLJR
1. Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja	N/A	35%
2. Unaprijeđene vještine, znanja i kompetencije za zapošljivost i konkurentnost	N/A	35%
3. Podsticanje socijalne inkluzije	N/A	20%
4. Tehnička podrška	N/A	10%
UKUPNO	N/A	100%

6.1.2. Primjena člana 153 Uredbe o sprovođenju programa IPA

Prihvatljivi izdaci čije se finansiranje predlaže u okviru komponente IV programa IPA temeljiće se na javnim rashodima u skladu sa članom 153 Uredbe o sprovođenju programa IPA.

Doprinos Evropske Unije neće prelaziti gornju granicu od 85% prihvatljivih izdataka na nivou svakog prioriteta.

Takođe, ni na jednu od operacija (aktivnosti) neće se primjenjivati veća stopa sufinansiranja od one koja se odnosi na prethodnu osu prioriteta.

Financijske tabele

Godine 2012-2013	Ukupni javni rashodi	Doprinos Unije (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa sufinansiranja IPA-e	Ostalo
	1=(2)+(3) euro	(2) euro	(3) euro	4=(2)/(1)%	
<u>Prioritet 1.</u>	2,298,884	1,954,050	344,834	85	-
Mjera 1.1.	2,298,884	1,954,050	344,834	85	-
<u>Prioritet 2.</u>	2,298,884	1,954,050	344,834	85	-
Mjera 2.1	1,149,442	977,025	172,417	85	-
Mjera 2.2	1,149,442	977,025	172,417	85	-
<u>Prioritet 3.</u>	1,313,648	1,116,600	197,048	85	-
Mjera 3.1	1,313,648	1,116,600	197,048	85	-
<u>Prioritet 4.</u>	656,824	558,300	98,524	85	-
Mjera 4.1.	400,000	340,000	60,000	85	-
Mjera 4.2.	256,824	218,300	38,524	85	-
UKUPNO 2012-2013	6,568,240	5,583,000	985,240		

Godina 2012.	Ukupni javni rashodi	Doprinos Unije (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa sufinansiranja IPA-e	Ostalo
	1=(2)+(3) euro	(2) euro	(3) euro	4=(2)/(1) %	
<u>Prioritet 1.</u>	1,149,442	977,025	172,417	85	-
<u>Prioritet 2.</u>	1,149,442	977,025	172,417	85	-
<u>Prioritet 3.</u>	656,824	558,300	98,524	85	-
<u>Prioritet 4.</u>	309,000	262,650	46,350	85	-
UKUPNO 2012	3,264,708	2,775,000	489,708		

Godina 2013.	Ukupni javni rashodi	Doprinos Unije (IPA)	Nacionalni javni doprinos	Stopa sufinansiranja IPA-e	Ostalo
	1=(2)+(3) euro	(2) euro	(3) euro	4=(2)/(1) %	
<u>Prioritet 1.</u>	1,149,442	977,025	172,417	85	-
<u>Prioritet 2.</u>	1,149,442	977,025	172,417	85	-
<u>Prioritet 3.</u>	656,824	558,300	98,524	85	-
<u>Prioritet 4.</u>	347,824	295,650	52,174	85	-
UKUPNO 2013	3,303,532	2,808,000	495,532		

7. ODREDBE O SPROVOĐENJU

7.1. Strukture upravljanja i kontrole

Ovo poglavlje Operativnog programa opisuje sisteme i dogovore koji bi trebalo da budu uspostavljeni za decentralizovano upravljanje Operativnim programom. Međutim, proces dodjeljivanja akreditacije za upravljanje slijedi različit vremenski okvir od usvajanja Operativnog programa IV. Odredbe u ovom poglavlju se moraju, stoga, razumjeti kao odredbe koje su podložne promjeni.

Sistem upravljanja i kontrole u IPA IV Operativnom programu za razvoj ljudskih resursa, obezbijediće:

- ◆ Jasno definisanje funkcija tijela koja su uključena u upravljanje i kontrolu i dodjeljivanje funkcija unutar svakog tijela;
- ◆ Usaglašavanje sa principima razdvajanja obaveza i odgovornosti između i unutar takvih tijela;
- ◆ Procedure za obezbjeđivanje korektnosti i regularnosti trošenja prijavljenog unutar Operativnog programa;
- ◆ Pouzdani sistem računovodstva, monitoringa i finansijskog izvještavanja vodiće se u elektronskoj formi, koliko je to moguće;
- ◆ Dogovori oko revizije u vezi sa funkcionisanjem sistema;
- ◆ Sisteme i procedure koje će obezbijediti adekvatan revizorski trag;
- ◆ Procedure izvještavanja i procedure za praćenje nepravilnosti i povraćaj nepropisno plaćenih iznosa;
- ◆ Pravilnu realizaciju mjera koje se kofinansiraju iz sredstava Zajednice u skladu sa uslovima Finansijskog sporazuma i obavezama koje se pripisuju toj mjeri;
- ◆ U slučaju ustupanja zadataka, izvještavanje nadležnom organu o izvršenju zadataka i načinu izvršenja zadataka.

7.1.1. Tijela i organi

Vlada Crne Gore je 14. aprila 2011. godine usvojila Informaciju o uspostavljanju Operativne strukture za IPA komponente III i IV. Na osnovu zaključaka ove informacije, Operativna struktura za IPA IV OP RLJR je uspostavljena i definisana.

Odluka o imenovanju lica koji su ključni nosioci sprovođenja decentralizovanog upravljanja IPA fondovima EU je usvojena 22. septembra 2011. godine. Ujedno, kako bi obezbjedili koordinaciju i monitoring procesa uvođenja decentralizovanog upravljanja sa najvišeg nivoa, Vlada je usvojila Odluku o uspostavljanju Radne grupe, kojom predsjedava Ministar finansija kao Ovlašćeni službenik za akreditaciju (CAO), za koordinaciju uvođenja decentralizovanog upravljanja IPA fondovima EU.

Na osnovu ovih akata, sva potrebna nadležna tijela u Vladi Crne Gore su nominovana.

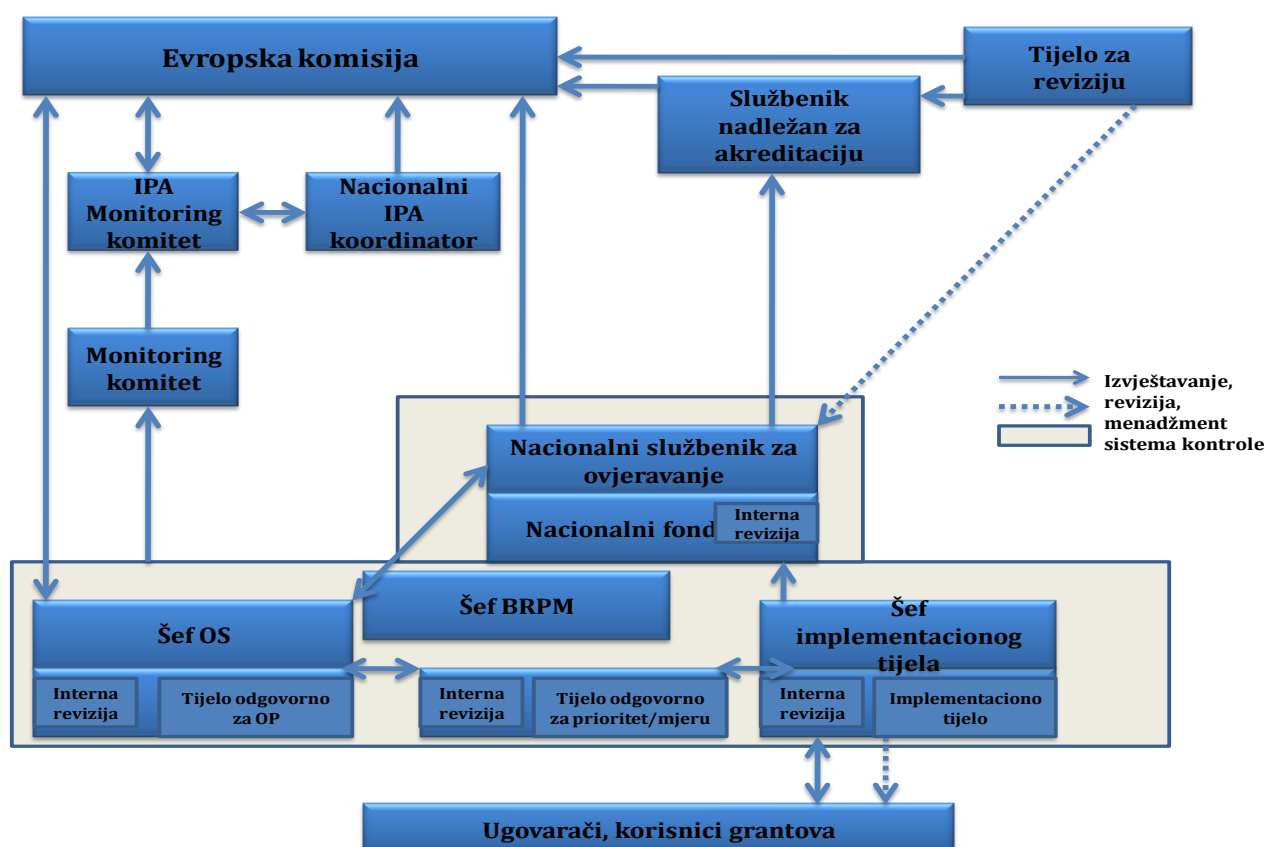
Ključni nadležni organi (tj. pojedinci) i strukture (tj. tijela) su imenovani/ustanovljeni:

- ◆ Ovlašćeni službenik za akreditaciju (CAO)
- ◆ Nacionalni IPA koordinator (NIPAC)
- ◆ Strateški koordinator za komponente regionalnog razvoja i razvoja ljudskih resursa (SC)
- ◆ Nacionalni službenik za ovjeravanje (NAO)
- ◆ Nacionalni fond (NF)

- ◆ Rukovodilac operativne strukture (HOS) za IPA IV OP RLJR
- ◆ Operativna struktura (OS) za IPA IV OP RLJR
- ◆ Revizorsko tijelo

S izuzetkom Operativne strukture za IPA IV OP RLJR i njegovog rukovodioca, kao i uloge strateškog koordinатора, ova tijela u suštini sprovode zadatke koji se uopšteno primjenjuju na sve IPA komponente u skladu sa njihovim funkcijama preciziranim u relevantnim članovima Regulative za implementaciju IPA-e.

Slika 1: Pregled strukture institucionalnog okvira za IPA komponentu IV



Shodno tome, u skladu s odredbama člana 7.3 gore pomenute regulative, i kako je precizirano u modelu Okvirnog sporazuma, koji je usvojila Komisija 6. jula 2007. godine (br. C(2007) 3208 konačno – E/1368/2007), takve funkcije će biti sadržane u **Sektorskom finansijskom sporazumu** koji će se zaključiti između Komisije i Vlade Crne Gore nakon formalnog odobrenja OP od strane EK.

Operativna struktura (IPA komponenta IV)

Operativna struktura za IPA komponentu IV predstavljaće skup tijela unutar administracije Crne Gore (vidjeti ispod) i njom će upravljati rukovodilac Operativne strukture (Pomoćnik Ministra za tržište rada i zapošljavanje u Ministarstvu rada i socijalnog staranja) koji će biti odgovoran za sljedeće funkcije u skladu sa članom 28.2 Regulative za implementaciju IPA-e. Detaljniji pregled je dat u Poglavlju 7.1.2. Podjela dužnosti.

Rukovodilac Operativne strukture obavlja dužnosti koje su u vezi sa njegovim odgovornostima, čak i kada nema hijerarhijske veze između njega i drugih tijela i organa koji su uključeni u sprovođenje programa.

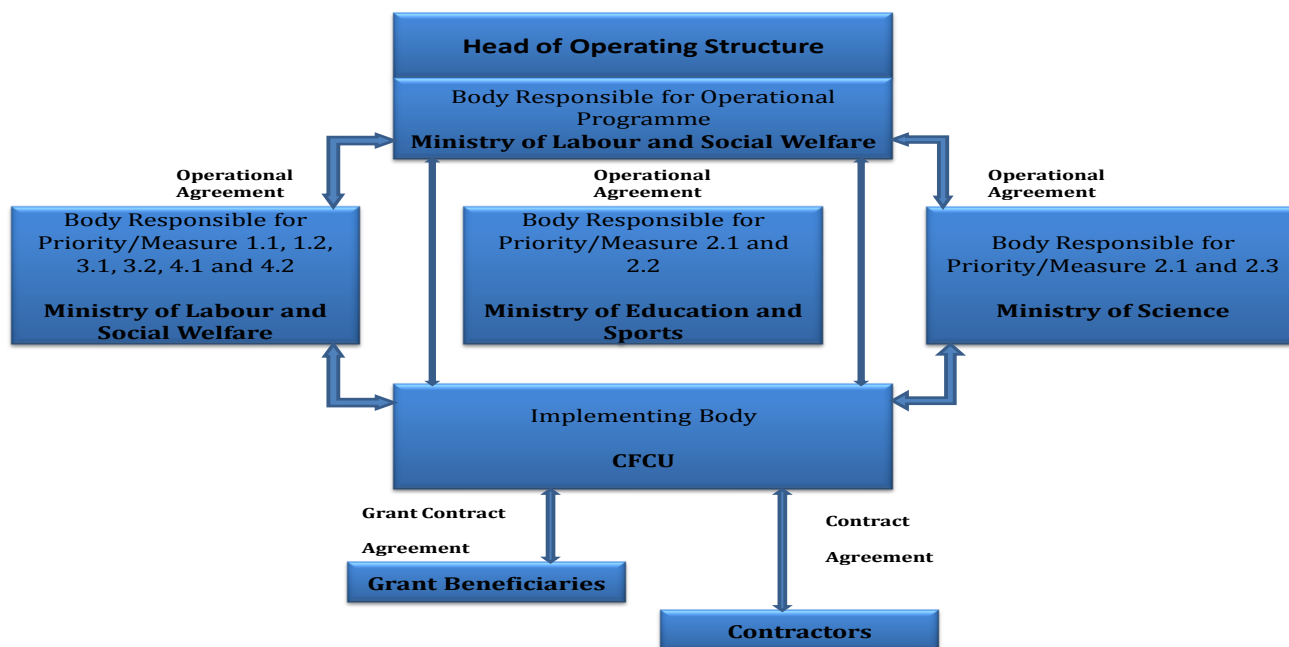
Unutar cjelokupnog okvira koji definiše prenošenje ovlašćenja upravljanja, rukovodilac Operativne strukture može delegirati neke od zadataka ili grupe zadataka drugim tijelima, unutar ili van Operativne strukture. Ovo grupisanje i dodjeljivanje ovlašćenja treba da poštuje principe razdvajanja dužnosti koje propisuje Finansijska regulativa. Odgovarajući sporazumi moraju se pripremiti u pisanoj formi između rukovodioca Operativne strukture i uključenih tijela. Krajnja odgovornost za delegirane zadatke ostaje na rukovodiocu Operativne strukture.

Za IPA komponentu IV, Operativna struktura se sastoji od sljedećih tijela:

- ◆ Ministarstvo rada i socijalnog staranja, kao tijelo odgovorno za Operativni program (BROP) i tijelo odgovorno za prioritet/mjeru (BRPM) iz oblasti tržišta rada, zapošljavanja i socijalne inkluzije,
- ◆ Ministarstvo prosvjete i sporta, kao tijelo odgovorno za prioritet/mjeru (BRPM) iz oblasti obrazovanja,
- ◆ Ministarstvo nauke, kao tijelo odgovorno za prioritet/mjeru (BRPM) iz oblasti istraživanja i inovacija,
- ◆ Ministarstvo finansija, Sektor za finansiranje i ugovaranje sredstava EU pomoći, CFCU (IB), kao Implementaciono tijelo.

Položaj i nivoi odgovornosti, unutar Operativne strukture (komponente IV), prikazani su u šemi koja slijedi:

Slika 2: Operativna struktura za IPA komponentu IV



Detaljan pregled tijela koje čine Operativnu strukturu, uključujući i njihove rukovodioce je dat u tabeli koja slijedi:

Nivo odgovornosti	Naziv tijela u okviru Operativne strukture	Odgovorna tijela u okviru Operativne strukture	
Operativni program	Tijelo odgovorno za Operativni program (BROP)	Resorno Ministarstvo za Program: Ministarstvo rada i socijalnog staranja Sektor za tržište rada i zapošljavanje, Odjeljenje za OP za RLJR Rimski trg br. 46 Pomoćnik Ministra za tržište rada i zapošljavanje	
OSA PRIORITETA	MJERA	Tijelo odgovorno za prioritet/mjeru (BRPM)	Implementaciono tijelo (IB)
1. Efikasne i inkluzivne mjere aktivne politike zapošljavanja	1.1 Podrška sprovođenju najdjelotvornijih mjera tržišta rada za kvalitet radne snage i zapošljavanje	Resorno Ministarstvo za Program: Ministarstvo rada i socijalnog staranja Sektor za tržište rada i zapošljavanje, Odjeljenje za OP za RLJR Rimski trg br. 46, 20 000 Podgorica Pomoćnik Ministra za tržište rada i zapošljavanje	Ministarstvo finansija Sektor za finansiranje i ugovaranje sredstava EU pomoći (CFCU) Stanka Dragojevića 2, 81000 Podgorica
	2. Unapređenje znanja, vještina i kompetencija za zapošljivost i konkurentnost	2.1 Podrška unapređenju uslova za razvoj kvalifikacija u stručnom obrazovanju i osposobljavanju 2.2 Podrška unapređenju inovativnih kapaciteta visokog obrazovanja, istraživanja i privrede	
3. Povećanje socijalne inkluzije	3.1 Podrška većem pristupu tržištu rada licima sa invaliditetom i pripadnicima RAE populacije	Ministarstvo rada i socijalnog staranja Sektor za socijalno staranje i dječju zaštitu, Odjeljenje za socijalnu i dječju zaštitu i kontrolu Rimski trg br. 46 Pomoćnik ministar za socijalno staranje i zaštitu djece	
4. Tehnička podrška	4.1 Podrška razvoju okvira za projektnu strukturu (project pipeline)	Ministarstvo rada i socijalnog staranja Sektor za tržište rada i zapošljavanje, Odjeljenje za OP za RLJR Rimski trg br. 46 Pomoćnik ministra za tržište rada i zapošljavanje	
	4.2 Podrška Operativnoj strukturi u sprovođenju Operativnog programa		

Svaka kadrovska promjena na čelu pojedinih prethodno pomenutih tijela mora se saopštiti Komisiji, uključujući i svaku promjenu koja se tiče akreditacije Operativne strukture i Komisijinog naknadnog prenošenja upravljačkih ovlaštenja.

Postojeće sistem zamjenika kako bi se obezbijedio kontinuitet funkcija dodijeljenih relevantnim organima.

Odabir operacija

U skladu sa članom 158 Regulative za implementaciju IPA-e, sve aktivnosti koje sprovode krajnji korisnici koji nisu nacionalni javni organi biraju se putem poziva za dostavljanje prijedloga. Kriterijume za izbor sastavlja Operativna struktura i objavljuju se uz poziv za dostavljanje prijedloga. Evaluaciona komisija, koja će analizirati prijedloge i preporučivati rezultate evaluacije Operativnoj strukturi će biti obrazovana.

Dodjela ugovora za usluge, nabavke ili radove, donacije koji se sufinansiraju po ovom OP, predmet je odredbi odgovarajućeg Finansijskog sporazuma.

Svi ugovori za usluge, nabavku roba, radove i donacije će biti dodijeljeni i sprovedeni u skladu sa Finansijskom regulativom i poslednjom verzijom Praktičnog vodiča za procedure ugovaranja za EU eksterne aktivnosti (PRAG), objavljenom na internet stranici EuropAid na dan pokretanja postupka javne nabavke ili dodjele donacije.

7.1.2. Podjela dužnosti

U okviru Operativne strukture za IPA IV OP RLJR, primjenjuje se sljedeća podjela dužnosti, između ostalog:

Tijelo odgovorno za Operativni program:

- ◆ Izrada višegodišnjih programa i njihovo revidiranje, ukoliko je potrebno;
- ◆ Praćenje programa i usmjeravanje rada Sektorskog komiteta za praćenje;
- ◆ Izrada Sektorskih godišnjih i završnih izvještaja o sprovođenju, nakon pregleda od strane Sektorskog komiteta za praćenje, njihovo podnošenje Komisiji, Nacionalnom IPA koordinatorskom (NIPAC) i Nacionalnom službeniku za ovjeravanje (NAO);
- ◆ Obezbjedivanje evaluacije na nivou programa;
- ◆ Obezbjedivanje da su operacije odabrane za finansiranje i odobrene u skladu sa kriterijumima i mehanizmima važećim za programe, i da su u skladu sa relevantnim nacionalnim pravilima i pravilima Zajednice;
- ◆ Uspostavljanje procedura kojima se obezbjeđuje čuvanje svih dokumenata potrebnih da se obezbijedi adekvatan revizorski trag;
- ◆ Obezbjedivanje da sva tijela koja su uključena u sprovođenje operacija vode poseban računovodstveni sistem ili koriste posebne računovodstvene šifre;
- ◆ Obezbjedivanje da Nacionalni fond i Nacionalni službenik za ovjeravanje (NAO) dobiju sve potrebne informacije o procedurama i verifikacijama koje se obavljaju u vezi sa trošenjem sredstava
- ◆ Uspostavljanje, održavanje i ažuriranje sistema za izvještavanje i informisanje

- ◆ Vršiti verifikacije kojima se obezbjeđuje da su prijavljeni troškovi zaista nastali u skladu sa važećim pravilima, kao i da su proizvodi i usluge realizovani u skladu sa odlukom o odobrenju, a zahtjevi za plaćanje od strane krajnjih korisnika ispravni. Ove verifikacije treba da obuhvate administrativne, finansijske, tehničke i fizičke aspekte operacija, gdje je to primjereno;
- ◆ Obezbeđuje internu reviziju različitih sastavnih tijela;
- ◆ Obezbeđuje unutrašnju reviziju kroz jedinicu za unutrašnju reviziju u BROP;
- ◆ Obezbeđuje izvještavanje o nepravilnostima NAO;
- ◆ Obezbeđuje usklađenost sa zahtjevima za javnost i vidljivost;
- ◆ Objavljuje informacije o IPA finansijskoj pomoći na nivou OP;
- ◆ Potpisuje Ugovor o sprovođenju sa NAO;
- ◆ Potpisuje Ugovor o sprovođenju sa BRPM i IB;
- ◆ Identifikuje, procjenjuje i upravlja rizikom;
- ◆ Priprema i odobrava unutrašnji Priručnik o procedurama za sprovođenje funkcija navedinih u ovom članu;

Tijelo odgovorno za Prioritet/Mjeru:

- ◆ Izrada dijelova višegodišnjeg programa i njihovo revidiranje, ukoliko ih bude, u okviru svoje sektorske nadležnosti (Osa prioriteta / mjera);
- ◆ Praćenje sprovođenja prioriteta / mjera;
- ◆ Priprema dokumentacije za Sektorski komitet za praćenje o napretku u postizanju ciljeva Ose prioriteta / mjere;
- ◆ Izrada dijelova sektorskih godišnjih i završnih izvještaja o napretku i finansijskoj implementaciji prioriteta i mjera;
- ◆ Obezbeđivanje da se operacije koje se biraju za finansiranje odobre shodno kriterijumima i mehanizmima primjenjivim za prioritet / mjeru, kao i da su u skladu sa relevantnim pravilima Zajednice i nacionalnim pravilima;
- ◆ Definisane kriterijuma za odabir operacija koje podliježu procesu odobravanja od strane Sektorskog komiteta za praćenje;
- ◆ Predlaganje članova za Evaluacionu komisiju za svaki objavljeni poziv za predaju prijedloga projekata, koja će analizirati i odabrati predloge za koje će dati preporuku Operativnoj strukturi;
- ◆ Obezbeđivanje da sve relevantne informacije budu dostupne kako bi se osiguralo da u svakom trenutku postoji detaljan revizorski trag;
- ◆ Unos i ažuriranje sistema izvještavanja i informisanja;
- ◆ Redovno izvještavanje BROP-a o sprovođenju na nivou osa prioriteta / mjera kao i o efikasnosti i efektivnosti interne kontrole;
- ◆ Obezbeđivanje interne revizije kroz Jedinicu interne revizije BROPa;
- ◆ Izvještavanje BROP-a o nepravilnostima;
- ◆ Obezbeđivanje poštovanja pravila transparentnosti i vidljivosti zahtjeva;
- ◆ Objavlivanje informacija o IPA finansijskoj pomoći na nivou Ose prioriteta / mjere;
- ◆ Potpisivanje Operativnog sporazuma sa BROP-om i IB-om;
- ◆ Identifikovanje, procjena i upravljanje rizicima;
- ◆ Priprema i odobravanje internog Priručnika o procedurama za sprovođenje funkcija navedenih u ovom članu.

Implementaciono tijelo:

- ◆ Sprovedjenje na nivou operacija/projekta;
- ◆ Planiranje sredstava u nacionalnom budžetu za finansiranje IPA projekata;
- ◆ Davanje informacija o rezultatima sprovođenja projekata BRPM-u radi pripreme dokumentacije za Sektorski komitet za praćenje;
- ◆ Obezbjedenje inputa za pripremu sektorskih godišnjih i završnih izvještaja za BRPM i BROP u vezi sa sprovođenjem na nivou operacija/projekata;
- ◆ Obezbjedenje da su sve relevantne informacije dostupne kako bi se osiguralo da u svakom trenutku postoji detaljan revizijski trag;
- ◆ Organizovanje tendera, odnosno provjere tehničkih specifikacija sa nacrtima tenderskih dosijea ili Smjernica za podnosiocima prijave (u slučaju grant šema) primljenih od strane BRPM ili institucije korisnika; priprema tenderske dokumentacije i organizovanje tenderskih procedura i procedura za ugovaranje; Odluka Komisije o prenosu ovlašćenja za upravljanje predviđa i popis ex ante kontrola koje će se izvoditi od strane Komisije o ugovaranju, pokretanju poziva za dostavljanje predloga i dodjeli ugovora i grant šema;
- ◆ Obrazovanje Evaluacione komisije za svaki poziv za predaju prijedloga projekata koja će analizirati i odabrati predloge i preporučiti rezultate evaluacije Operativnoj strukturi;
- ◆ Izvršenje plaćanja i povraćaj sredstava od ugovarača / korisnika pomoći-granta;
- ◆ Vođenje posebnog računovodstvenog sistema ili posebnih računovodstvenih šifara;
- ◆ Priprema i podnošenje svih potrebnih informacija o procedurama i provjerama izvršenim u odnosu na trošenje sredstava NF-u i NAO-u;
- ◆ Unos i ažuriranje sistema izvještavanja i informisanja;
- ◆ Redovno izvještavanje BRPM i BROP o sprovođenju projekata i o efikasnosti i efektivnosti interne kontrole;
- ◆ Sprovedenje verifikacija kako bi se osiguralo da su troškovi stvarno nastali u skladu sa primjenjivim pravilima, proizvodi i usluge isporučeni u skladu sa odlukom o odobrenju, te da su računi/zahtjevi za plaćanja izdati od strane ugovarača/grant korisnika ispravni. Ove verifikacije pokrivaju administrativne, finansijske, tehničke i fizičke aspekte operacija, koliko je to prikladno;
- ◆ Obezbjedenje interne revizije kroz Jedinicu interne revizije institucije u kojoj je IB uspostavljen;
- ◆ Izvještavanje BRPM o nepravilnostima;
- ◆ Obezbjedenje poštovanja pravila transparentnosti i vidljivosti zahtjeva;
- ◆ Objavljivanje informacija o IPA finansijskoj pomoći na nivou projekata;
- ◆ Organizovanje objavljivanja liste krajnjih korisnika, nazive operacija i iznose koje je Zajednica opredijelila za finansiranje operacija;
- ◆ Organizovanje objavljivanja rezultata tenderskih procedura u Službenom listu Evropske unije, na web stranici EuropeAid-a i u drugim odgovarajućim medijima, u skladu sa važećim ugovorenim postupcima za vanjske poslove Zajednice;
- ◆ Potpisivanje Operativnog sporazuma sa BROP-om i BRPM-om;
- ◆ Identifikovanje, procjena i upravljanje rizicima;
- ◆ Priprema i odobravanje internog Priručnika procedura za sprovođenje funkcija navedenih u ovom članu.

U sprovođenju ovih zadataka, tijela će obezbijediti adekvatnu podjelu dužnosti između različitih zadataka. Tamo gdje je jedno od ministarstava takođe i korisnik EU podrške u skladu sa OP RLJR,

treba obezbijediti da sektor/odsjek koji je uključen u implementaciju ove komponente ne može u isto vrijeme biti korisnik, osim u okviru prioriteta Tehnička podrška.

7.2. Monitoring i evaluacija

7.2.1. Organizacija monitoringa

Kako bi se obezbijedila koherentnost i koordinacija u sprovođenju IPA komponenti, programa i operacija kao i zbog praćenja napredovanja u sprovođenju IPA pomoći, biće uspostavljeni sljedeći komiteti za praćenje:

- ◆ IPA monitoring komitet/komitet za praćenje
- ◆ Sektorski komitet za praćenje Operativnog programa za IPA IV komponentu

IPA monitoring komitet

Crna Gora je uspostavila IPA monitoring komitet kako bi obezbijedila koherentnost i koordinaciju implementacije svih pet komponenti IPA.

Sektorski komitet za praćenje

U skladu sa Članom 167 Uredbe za sprovođenje IPA.

Sektorski komitet za praćenje IPA IV komponente za RLJR se osniva odlukom rukovodioca Operativne strukture u roku od šest mjeseci od stupanja na snagu prvog Finansijskog sporazuma o programu o kojem je riječ i obavljaće zadatke navedene u Članu 167 Uredbe za sprovođenje IPA.

Sektorskim komitetom za praćenje ko-predsjedavaće rukovodilac Operativne strukture za IPA IV komponentu za RLJR i predstavnik Evropske komisije. U skladu sa odobrenjem Evropske komisije, članovi ovog Sektorskog komiteta za praćenje biće:

- ◆ Nacionalni IPA koordinator
- ◆ Strateški koordinator za III i IV komponentu
- ◆ Nacionalni službenik za ovjeravanje (NAO)
- ◆ Predstavnik Evropske komisije
- ◆ Predsjednik Nacionalnog fonda ili njegov/njen predstavnik
- ◆ Predstavnici svakog tijela Operativne strukture za svaki program
- ◆ Predstavnici civilnog društva i socio-ekonomski partneri, regionalne ili nacionalne organizacije koje su zainteresovane za ili doprinose efikasnom sprovođenju programa.

Rukovodilac Operativne strukture može izmijeniti ili proširiti sastav Sektorskog komiteta za praćenje uz saglasnost Evropske komisije kako bi se garantovala dovoljna zastupljenost i članstvo. Po odluci Predsjedavajućeg, eksperti mogu biti pozvani na sastanke u svojstvu Savjetnika ili Posmatrača u cilju adekvatne prezentacije i doprinosa.

U slučaju kada imenovani pojedinci nijesu u mogućnosti da prisustvuju, Poslovníkom će se omogućiti da njihovim zamjenicima bude dozvoljeno da prisustvuju u njihovo ime.

Sekretarijat Sektorskog komiteta za praćenje će biti smješten u BROP-u.

Sektorski komitet za praćenje izvještavaće IPA monitoring komitet.

Sekretarijat Sektorskog komiteta za praćenje izradiće nacrt Poslovníka u dogovoru sa rukovodiocem Operativne strukture i podpredsjednikom Sektorskog komiteta za praćenje ispred Evropske komisije, i na prvom sastanku Sektorskog komiteta za praćenje biće dat na raspravu i odobrenje.

7.2.2. Sistem monitoringa i indikatori za monitoring

Kvantitativni i kvalitativni napredak u sprovođenju Operativnog programa, kao i njegova efikasnost i djelotvornost u odnosu na ostvarivanje ciljeva, mjeri se primjenom indikatora za evaluaciju i monitoring, a oni se vezuju za rezultate i ishode pojedinih mjera.

Rukovodilac Operativne strukture odgovoran je za monitoring programa. U tom kontekstu, Operativna struktura prikuplja podatke o učinku (ishode, rezultate i troškove) operacija i projekata. Operativna struktura će procjenjivati napredak OP na svim nivoima u odnosu na postavljene ciljeve, pripremati izvještaje Sektorskom komitetu za praćenje, izrađivati godišnje i finalne sektorske izvještaje o sprovođenju i pokretati periodične evaluacije, ukoliko je potrebno. Ovi izvještaji treba da uključuju i detaljne sumarne tabele Operativnog programa.

U kontekstu monitoringa i radi korišćenja indikatora, uloga Operativne strukture je takođe da obezbijedi:

- ◆ Da su zahtjevi monitoringa uneseni u dokumenta poziva za dostavljanje prijedloga (prijavni formulari i smjernice za podnosiocce ponuda i prijedloga)
- ◆ Da prijave projekata (prilikom ocjenjivanja i izbora) sadrže predložene ishode i rezultate, kao i podatke o licima, koji su usaglašeni sa indikatorima OP za odgovarajuću mjeru
- ◆ Da je pružanje podataka uneseno u svaki ugovor sa korisnicima kao obaveza i da se podaci o učinku dostavljaju sistematski i na vrijeme od strane korisnika uporedo sa zahtjevima za isplatu u okviru projekta.

Indikativni pregled po kategorijama programiranog trošenja sredstava Zajednice koja su raspodijeljena za ovaj Operativni program biće uspostavljen u svrhu monitoringa i za informativne svrhe dok će godišnji i finalni sektorski izvještaji o sprovođenju pružati informacije o korišćenju sredstava u skladu sa tim kategorijama.

Operativna struktura će voditi dnevnik monitoringa za svaku od operacija, pripremljen u skladu sa obrascem i smjericama koje obezbijede službe EK, kako se bude smatralo potrebnim. Dnevnik monitoringa biće dostavljen Sektorskom komitetu za praćenje i predstavljaće ključni dio Godišnjeg izvještaja o sprovođenju.

Operativna struktura će podnositi godišnji sektorski izvještaj o predmetnom programu Evropskoj komisiji i Nacionalnom IPA koordinatoru, do 30. juna svake godine.

7.2.3. Organizacija evaluacije

Evaluacijom se provjerava relevantnost, efikasnost i djelotvornost finansijske pomoći i njenih rezultata kao i učinak i održivost očekivanih rezultata. Biće sprovedene najmanje jedna *ex ante* evaluacija i jedna periodična evaluacija, za koje će biti odgovoran rukovodilac Operativne strukture, u skladu sa principima koji su utvrđeni u Regulativi za implementaciju IPA i smjernicama Evropske komisije.

Kada je riječ o evaluaciji, bitno je da je evaluacija nezavisna, sprovedena od strane eksperata ili tijela koja funkcionišu nezavisno od tijela koja upravljaju programom. U procesu evaluacije ovog IPA IV Operativnog programa za ljudske resurse, za pružanje usluga evaluacije biće angažovani spoljni evaluatori.

Crnogorski nadležni organi će biti odgovorni da delegiraju evaluaciju, upravljaju procesom evaluacije, provjeravaju kvalitet evaluacionih izvještaja, kao i da obezbijede praćenje nastavka sprovođenja preporuka evaluacije.

Evaluaciona funkcija za IPA IV OP RLJR će biti smještena u tijelu odgovornom za OP (BROP). Službenik za evaluaciju u BROP-u će koordinirati aktivnosti evaluacije u okviru Operativnog programa.

Ex-ante evaluacija

Rezultati ex-ante evaluacije se moraju uzeti u obzir prilikom finaliziranja Operativnog programa. Rezime rezultata Izvještaja o ex-ante evaluaciji za dati program se mogu naći u prilogu Operativnog programa.

Periodična evaluacija

Tokom sprovođenja Projekta vršiće se periodične evaluacije koje će dopunjavati monitoring Operativnog programa u slučajevima kada ovaj monitoring otkrije značajno odstupanje od ciljeva koji su prvobitno utvrđeni ili tamo gdje postoje prijedlozi za reviziju Programa. Planirano je da evaluacije pruže podatke o indikatorima dogovorenim u OP, a koji se ne mogu dobiti kroz sistem monitoringa. Uz to, mogu se vršiti strateške evaluacije i tematske evaluacije za koje će biti odgovorna Operativna struktura. Rezultati će biti poslani Sektorskom komitetu za praćenje i Evropskoj komisiji.

Aktivnosti evaluacije i vremenski okvir

Pošto ovaj program pokriva period od 2012. godine do 2013. godine, ali uključuje operativnu aktivnost do relevantne godine po pravilu 'N+3', vjerovatno je da će se sprovести samo jedna periodična evaluacija i počće u drugoj polovini 2013./prvoj polovini 2014. Ovo bi, u stvari, bila evaluacija kojom će se provjeriti efikasnost i djelotvornost Programa i sprovođenja projekata. Ona, takođe, može da uključi i pregled uspješnosti horizontalnih tema OP.

U procesu evaluacije koristiće se indikatori koji su definisani radi monitoringa operacija Programa. Izvještaji o monitoringu projekata i drugi izvori podataka [kakvi su baze podataka različitih institucija

odgovornih za upravljanje OP ili izvještaji koje pružaju različite zainteresovane strane uključene u proces] biće korišćeni za monitoring i evaluaciju Programa u prvoj fazi njegovog sprovođenja. Ovi izvještaji i izvori podataka biće podržani, gdje je potrebno, i drugim evaluacionim radnjama. Nadalje, posebno će se koristiti indikatori rezultata definisani na nivou ose prioriteta kao i drugi odgovarajući izvori podataka (kao što je MONSTAT).

7.3. Informisanje i obavještavanje javnosti

7.3.1. Uvod

Informisanje i obavještavanje javnosti su važni aspekti pretpristupne pomoći a naročito uspješnog planiranja i realizacije ovog operativnog programa. Izvještavanje o uspješnom upravljanju i sprovođenju Operativnog programa razdijeljeno je u niz aktivnosti informisanja i obavještavanja javnosti shodno članu 62 Regulative za implementaciju IPA. Ovim članom utvrđuju se izvjesni zahtjevi u pogledu informacija koje se pružaju i obavještavanja javnosti o programu i operacijama koje finansira Zajednica, a koje su namijenjene građanima i korisnicima sa ciljem da se naglasi uloga finansiranja Zajednice i da se obezbijedi transparentnost.

Shodno tome, informacije koje obezbjeđuje Operativna struktura, uključiće, pored ostalog:

- ◆ Objavljivanje liste krajnjih korisnika
- ◆ Nazive operacija i iznos finansiranja koje je Zajednica izdvojila za operacije.

Sa svoje strane, Evropska komisija će takođe obezbijediti objavljivanje relevantnih informacija o tenderima i ugovorima u Službenom listu Evropske unije i drugim relevantnim medijima i na web stranicama.

Pored toga (član 63 Regulative za implementaciju IPA) Evropska komisija i crnogorski organi će se dogovoriti o usklađenom nizu aktivnosti koji će biti finansiran iz prioriteta Tehničke podrške ovog operativnog programa, kako bi se informacije o IPA pomoći učinile dostupnim i javnim.

Shodno tome, rukovodilac Operativne strukture (IPA komponenta IV) biće odgovoran za aktivnosti informisanja i obavještavanja javnosti u okviru programa. Informacije će biti namijenjene građanima Crne Gore i evropskim građanima generalno, kao i (potencijalnim) korisnicima. Imaće za cilj da naglase ulogu Zajednice i obezbijede da je pomoć IPA komponente IV transparentna.

7.3.2. Uslovi

U skladu sa članom 63 Regulative za implementaciju IPA, Komunikacioni akcioni plan (CAP) biće osmišljen tako da objavljuje informacije o IPA-i uključujući pomoć u okviru komponente IV. Komunikacioni akcioni plan treba da bude usklađen sa strategijom o informisanju i obavještavanju javnosti koju donosi NIPAC. Komunikacioni akcioni plan treba da obuhvati period 2008–2012. Komunikacioni akcioni plan biće dostavljen Evropskoj komisiji u roku od četiri mjeseca od datuma potpisivanja Finansijskog sporazuma koji pokriva ovaj operativni program.

Plan treba da uključi, kao minimum:

- ◆ Ciljeve i planirane ciljne grupe
- ◆ Strategiju i sadržaj
- ◆ Indikativni budžet
- ◆ Strukturu administrativne podrške i
- ◆ Kriterijume za evaluaciju predloga projekata.

7.3.3. Aktivnosti

Rukovodilac Operativne strukture će se starati da se mjere informisanja i obavještanja javnosti sprovedu u skladu sa Komunikacionim akcionim planom, sa ciljem najšireg mogućeg izvještavanja u medijima uz korišćenje svih prikladnih oblika i metoda komunikacije na odgovarajućem teritorijalnom nivou. Ovo uključuje barem sljedeće mjere informisanja i obavještanja javnosti:

- ◆ Glavna informativna aktivnost - objavljivanje početka Operativnog programa, čak i ako nije dostupna konačna verzija komunikacionog akcionog plana
- ◆ Barem jedna važna informativna aktivnost svake godine, kako je predviđeno Komunikacionim akcionim planom, koja služi da se predstave ostvareni rezultati Operativnog programa (uključujući velike projekte gdje je to primjereno)
- ◆ Razvoj vizuelnog identiteta OP RLJR
- ◆ Objavljivanje (elektronsko ili na drugi način) liste korisnika, naziva operacija i iznosa finansiranja, nacionalnog i od Zajednice, koji je izdvojen za operacije.

Biće napravljena web stranica programa i linkovana na web stranice svih odgovarajućih crnogorskih javnih službi, kao i na web stranice drugih programa.

Potencijalnim korisnicima biće pružene jasne i detaljne informacije barem o sljedećem:

- ◆ Mogućnostima finansiranja koje nude, zajednički, Zajednica i zemlja korisnik kroz OP
- ◆ Uslovima koje treba ispuniti da bi neko mogao da dobije finansiranje u okviru Operativnog programa
- ◆ Opisu postupaka za pregled prijava za finansiranje i odgovarajućim rokovima
- ◆ Kriterijumima za izbor operacija koje će se finansirati
- ◆ Kontaktima na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou koji mogu pružiti informacije o Operativnom programu.

7.3.4. Indikativni budžet

Indikativni budžet za Komunikacioni akcioni plan za ovaj Operativni program biće utvrđen na odgovarajućem nivou kako bi adekvatno pokrio troškove mjera obavještanja javnosti i informisanja. Godišnje budžetsko izdvajanje, kao i indikativni iznosi potrebni za period 2010-2013, takođe će biti unijeti u Komunikacioni akcioni plan.

7.3.5. Upravljanje i sprovođenje

Unutar Operativne strukture, rukovodilac Operativne strukture (HOS) imenovaće Službenika za informisanje i obavještanje javnosti koji treba da upravlja svim elementima Komunikacionog akcionog plana. Ovaj tim će činiti najmanje dva službenika čiji su zadaci između ostalog i da rukovodiocu Operativne strukture pruže podršku u obavljanju sljedećih funkcija i odgovornosti:

- ◆ Razmatranje Komunikacionog akcionog plana sa Evropskom komisijom i NIPAC-om
- ◆ Koordinacija aktivnosti informisanja i obavještanja javnosti u okviru drugih programa koji se finansiraju iz IPA-e
- ◆ Komunikacija sa medijima
- ◆ Razrada, sprovođenje i procjena Komunikacionog akcionog plana Programa
- ◆ Predstavljanje programa u relevantnim nacionalnim informativnim mrežama i informativnim mrežama Evropske komisije
- ◆ Odgovaranje na pitanja korisnika
- ◆ Monitoring i kontrola ispunjavanja zahtjeva informisanja i obavještanja javnosti od strane korisnika
- ◆ Razvoj, priprema i distribucija informativnog materijala; priprema i sprovođenje javnih događaja
- ◆ Razvoj i održavanje sadržaja web stranice programa
- ◆ Saradnja sa IT službom oko tehničkog održavanja
- ◆ Upravljanje aktivnostima koje su povjerene podgovaračima
- ◆ Razrada i monitoring godišnjih komunikacionih akcionih planova i koordinacija internih događaja i obuka

Prepoznata je potreba da se neke mjere informisanja i obavještanja javnosti povjere podgovaračima u pogledu stručnih usluga (kakve su dizajn i priprema za štampu, izrada web stranica, štampanje, reklamiranje, fotografisanje i ankete javnog mnjenja). Odgovornost Službenika za informisanje i obavještanje javnosti je da upravlja ovim uslugama i obezbijedi da su ugovori sa njima zaključeni u skladu sa pravilima o javnim nabavkama.

7.3.6. Monitoring, evaluacija i izvještavanje

Monitoring, evaluacija i izvještavanje su obavezni zahtjevi za sprovođenje mjera obavještanja javnosti koje sadrži Komunikacioni akcioni plan.

O metodama koje se koriste kao i napretku koji je postignut u sprovođenju Komunikacionog akcionog plana izvještava se rukovodilac operativne strukture tokom sastanaka Sektorskog komiteta za praćenje.

Godišnji i finalni izvještaji o sprovođenju Operativnog programa sadržaće sljedeće informacije:

- ◆ Primjere mjera informisanja i komunikacije o Operativnom programu koje su preduzete u sprovođenju Komunikacionog akcionog plana
- ◆ Organizacija mjera informisanja i obavještavanja javnosti koje se odnose na objavljivanje u elektronskom obliku ili drugačije liste korisnika, naziva operacija i izvora javnog finansiranja koje je izdvojeno za ove operacije
- ◆ Sadržaj glavnih izmjena Komunikacionog akcionog plana
- ◆ Set indikatora za evaluaciju mjera obavještavanja javnosti koje sadrži Komunikacioni akcioni plan da bi se procijenila efikasnost i djelotvornost sprovedenih aktivnosti obavještavanja javnosti
- ◆ Godišnji rezultati kvalitativnih i kvantitativnih analiza koje su korišćene u izradi godišnjih Komunikacionih akcionih planova uključujući i njihove izmjene.

7.3.7. Partnerstvo i umrežavanje

Tijela koja mogu djelovati kao prenosioci informacija o programu ili prenositi informacije široj javnosti su:

- ◆ Profesionalna i trgovinska udruženja i organizacije
- ◆ Ekonomski i socijalni partneri
- ◆ Nevladine organizacije
- ◆ Obrazovne ustanove
- ◆ Organizacije koje predstavljaju biznis sektor
- ◆ Informativni centri o Evropi i predstavništva Evropske komisije, naročito Delegacija Evropske Unije
- ◆ Druge najvažnije zainteresovane strane u okviru svake od osa prioriteta

Operativna struktura će raditi u tijesnoj saradnji sa gore pomenutim tijelima radi širenja informacija o programu a naročito o strategiji IPA – pretprijetne pomoći za komponentu IV.

DODATAK – KRATAK PREGLED EX-ANTE IZVJEŠTAJA

U skladu sa IPA regulatornim okvirom i smjernicama Komisije, svrha prethodne (ex-ante) evaluacije je ocjenjivanje dosljednosti strategije i prioriteta sa strategijama EU i nacionalnim strategijama i unapređenje programiranja ocjenom, između ostalog, obrazloženja, relevantnosti i koherentnosti jednog Operativnog programa, i, koliko je to moguće, potencijalne efektivnosti i efikasnosti planiranih intervencija.

Prethodna (ex-ante) evaluacija Operativnog programa za IPA komponentu IV (Razvoj ljudskih resursa) ponuđena je kroz tender i ugovorena od strane Delegacije Evropske unije u Crnoj Gori (DEU), a izvršena je od strane nezavisnog eksperta u skladu sa "Indikativnim smjernicama o metodima evaluacije: Prethodna (Ex ante) evaluacija, Radni dokument br. 1" Evropske komisije (avgust 2006. godine).

1. Proces Ex-ante evaluacije

Ex-ante evaluacija je preduzeta paralelno sa završetkom Operativnog programa. U skladu sa Smjernicama o ex-ante evaluaciji Komisije, Uslovi projektnog zadatka sadržali su seriju zahtjeva kojima se upućuje na glavne elemente metodologije ex-ante evaluacije kao što slijedi:

1. Procjena socio-ekonomske analize, uključujući SWOT analizu i značaj strategije za utvrđene potrebe;
2. Ocjena obrazloženja strategije i njene dosljednosti;
3. Procjena usklađenosti strategije i nacionalnih politika i Strateških smjernica zajednice i ostalih sektorskih politika EU koje su obuhvaćene SSP-om po potrebi;
4. Ocjena očekivanih ishoda, rezultata i uticaja, uzimajući u obzir i sveukupnu spremnost bilo kojih predloženih velikih projekata;
5. Procjena predloženih sistema implementacije.

Nacrt izvještaja o ex-ante evaluaciji i njegove finalne verzije izrađene su za OP RLJR 2011-2013. godine, i date su na raspolaganje evaluatoru u junu 2011. i oktobru 2011. godine. Glavna pitanja vezana za evaluaciju bila su sljedeća:

- ◆ Da li program predstavlja adekvatnu strategiju za rješavanje izazova sa kojima se suočava region ili sektor?
- ◆ Da li je strategija dobro definisana sa jasnim zadacima i prioritetima i da li ti zadaci mogu realno biti ostvareni finansijskim sredstvima koja su opredijeljena za različite prioritete?
- ◆ Da li je strategija usklađena sa politikama na regionalnom, nacionalnom i nivou Zajednice?
- ◆ Da li su identifikovani adekvatni indikatori za zadatke i da li ti indikatori i njihovi ciljevi čine osnovu za buduće vršenje praćenja i evaluacije?
- ◆ Koji će biti uticaj strategije?
- ◆ Da li su sistemi implementacije adekvatni za ostvarivanje zadataka programa?

2. Ključni nalazi

Glavni nalazi Ex Ante evaluacije su sumirani u daljem tekstu, u okviru svakog od pet podnaslova koje zahtijeva metodologija ex-ante evaluacije.

Procjena socio-ekonomske analize i značaja strategije za prepoznate potrebe

Analiza koja je sadržana u OP-u je dobrog kvaliteta, pruža neophodne i sistematske informacije o glavnim socio-ekonomskim faktorima koji utiču na razvoj ljudskih resursa a naročito u oblastima na koje se OP koncentriše (zapošljavanje, obrazovanje i istraživanje, i socijalna inkluzija). Socio-ekonomska analiza daje osnovu za utvrđivanje potreba i SWOT analizu.

Ocjena obrazloženja za strategiju i njene dosljednosti

Obrazloženje strategije i sveukupna logika planiranja očigledno se zasniva na analizi potreba. Predloženi ciljevi i mjere logično su povezani i uzajamno dosljedni.

Usklađenost strategije sa regionalnim i nacionalnim politikama

Sveukupna strategija razvoja i prioriteta OP-a dosljedni su sa politikama EU i nacionalnim politikama i strateškim ciljevima, u mjeri koja je moguća s obzirom na ograničeni opseg i finansijska sredstva Programa. Posebno, dosljednost sa politikama EU utvrđena je u novim strateškim ciljevima EU 2020 i u analizi i preporukama koje su date u pregledu za RLJR Evropske fondacije za obuke (ETF).

Ocjena očekivanih rezultata i uticaja

Relativno mala veličina OP-a, i činjenica da je većina planiranih intervencija nastavak prethodnih ili aktuelnih aktivnosti, očekuje se da će voditi do realnog postizanja očekivanih rezultata. Implementacija Programa će vjerovatno postati dobra osnova za budućnost, sa značajnijim intervencijama u sektoru RLJR, i procesom učenja u okviru približavanja EU.

Procjena predloženih sistema implementacije

Predloženi sistem implementacije je u skladu sa zahtjevima EU i sve odgovornosti i funkcije Operativne strukture dosljedne su sa odredbama propisa za implementaciju IPA.

3. Zaključci i preporuke

Opšta ocjena OP-a je prilično pozitivna. Dokument prati logički sljed i u skladu je sa zahtjevima EU i prioritetima nacionalne politike i strateškim ciljevima. U njemu je takođe dato dobro obrazloženje za predložene intervencije.

Nekoliko preporuka koje su upućene u Nacrtu izvještaja o ex-ante evaluaciji koje se odnose na strukturu OP-a i na njegov sadržaj, smatrane su konstruktivnim i uključene su.

Sljedeće preporuke se mogu razmotriti u kontekstu detaljnog programiranja operacija, i one nisu preduslov za formalno odobrenje OP-a:

1. Dati značajnije reference na teritorijalne aspekte planiranih intervencija, gdje je to prikladno;
2. Izraditi detaljnije programske (*project fiche*) i planove implementacije što prije;
3. Izraditi sistem za praćenje kojima se omogućava blisko i redovno praćenje implementacije operacija, od prve faze implementacije;
4. Uspostaviti odgovarajuće procedure i kriterijume za procjenu i izbor operacija.