



UNIJA POSLODAVACA  
CRNE GORE  
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION

*Izvještaj*

# **NEUSKLAĐENOST TRŽIŠTA RADA I OBRAZOVNOG SISTEMA U CRNOJ GORI**

Stvaranje ambijenta za  
održivi razvoj preduzeća u Crnoj Gori





**Izveštaj:**  
**NEUSKLAĐENOST TRŽIŠTA RADA I OBRAZOVNOG SISTEMA**  
**U CRNOJ GORI**

**Podgorica, jun 2016. godine**

**Naslov:**

Izveštaj: Neusklađenost tržišta rada i obrazovnog sistema u Crnoj Gori – Stvaranje ambijenta za održivi razvoj preduzeća u Crnoj Gori

**Autori:**

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) i prof. dr Milivoje Radović i dr Jovan Đurašković

**Izdavač:**

Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG)

Cetinjski put 36

81 000 Podgorica, Crna Gora

T: +382 20 209 250

F: +382 20 209 251

E: [office@poslodavci.org](mailto:office@poslodavci.org)

[www.poslodavci.org](http://www.poslodavci.org)

**Za izdavača:**

Suzana Radulović

**Prelom i štampa:**

Štampanje d.o.o.

**Mjesto i datum publikovanja:**

Podgorica, jun 2016.



International  
Labour  
Organization

*Ova publikacija je objavljena uz (finansijsku) podršku (Biroa za poslodavačke aktivnosti) Međunarodne organizacije rada.*

*Odgovornost za mišljenja izražena u ovom izvještaju je isključivo na autoru. Međunarodna organizacija rada (ILO) ne preuzima odgovornost za ispravnost, tačnost ili pouzdanosti bilo koje informacije ili mišljenja izraženih u ovom izvještaju.*

## SADRŽAJ

Svrha dokumenta.....	7
Izvršni rezime.....	7
<b>1. UVOD O NEUSKLAĐENOSTI SISTEMA OBRAZOVANJA I TRŽIŠTA RADA.....</b>	<b>9</b>
<b>2. ISTORIJA PROBLEMA .....</b>	<b>11</b>
<b>3. MEĐUNARODNO POREĐENJE.....</b>	<b>22</b>
<b>4. UTICAJ TRENUTNIH POLITIKA I MJERA.....</b>	<b>25</b>
<b>5. REZULTATI FOKUS GRUPA.....</b>	<b>26</b>
<b>6. PREPORUKE.....</b>	<b>26</b>
Bibliografija.....	29



## Svrha dokumenta

Osnovna svrha ovog dokumenta, baziranog na strateškim dokumentima UPCG: Izvještaj „*Stvaranje ambijenta za održivi razvoj preduzeća u Crnoj Gori*“ i „*5 ubica biznisa*“ (2013), jeste da ponudi analizu problema neusklađenosti tržišta rada i obrazovnog sistema u Crnoj Gori. Cilj je da se razmotri postojeće stanje sa tržišnog i institucionalnog aspekta, identifikuju ključna ograničenja i ponudi set preporuka za rješavanje ovog poremećaja. U krajnjem, bolja koordinacija sistema obrazovanja i privrede u funkciji je smanjenja strukturne nezaposlenosti, dugoročne nezaposlenosti i socijalne isključenosti, kao i dinamičnijeg privrednog rasta i razvoja.

## Izvršni rezime

Neusklađenost sistema obrazovanja i tržišta rada najbolje se manifestuje kroz nepodudarnost ponude rada i tražnje za radom. U 2014. godini ponuda rada bila je 24,6% veća od tražnje za radom. Ovaj nesklad je u pozitivnoj korelaciji sa dugoročnom nezaposlenošću, koja udružena sa siromaštvom i društvenom izolacijom vodi ka socijalnoj isključenosti.

Pored dugoročne nezaposlenosti, tržište rada u Crnoj Gori karakterišu: neiskorišćenost ljudskog potencijala - niska stopa aktivnosti, visoka stopa nezaposlenosti mladih, dispariteti u regionalnoj nezaposlenosti, problem unutrašnje migracije radne snage, intenzivno zapošljavanje radnika iz zemalja regiona itd.

Sistem formalnog obrazovanja nema sluha za potrebe tržišta. Primat kvantiteta nad kvalitetom doprinio je ubrzanom rastu broja diplomaca, što za posljedicu ima rast broja nezaposlenih visokoškola. Nedovoljna specijalizacija studijskih programa i obrazovnih programa na nivou opšteg srednjeg obrazovanja dovodi do stvaranja znanja niske upotrebne vrijednosti. Prisutan je sindrom lakše do diplome – teže do posla.

Model cjeloživotnog učenja je potreba savremenog tržišta rada. On još uvijek nije zaživio u Crnoj Gori. Kolika je njegova važnost najbolje opisuju promjene u strukturi privrede u posljednjih 65 godina: od dominantnog učešća poljoprivrede u društvenom proizvodu, preko industrijalizacije u eri socijalizma, do deindustrijalizacije i ekspanzije uslužnog sektora u procesu tranzicije. Sve ove promjene, u relativno kratkom vremenskom periodu, stvorile su potrebu za prekvalifikacijama, novim znanjima, odnosno cjeloživotnim učenjem.

Ideja daljeg usavršavanja, u smislu konkretne subspecijalizacije i kontinuiranog obnavljanja znanja, je najbitnija determinanta lične konkurentne prednosti na tržištu rada. Ona je ujedno i pretpostavka veće produktivnosti rada i efikasnosti poslovanja preduzeća.

Zato je važna dostupnost kvalitetnih i specijalizovanih programa edukacije koji bi omogućili realokaciju rada među djelatnostima privređivanja. To još uvijek nije slučaj. U tom segmentu Crna Gora je zauzela 99. mjesto na rang listi globalne konkurentnosti 2015. godine.

Pored strategija kvaliteta obrazovanja, zakonodavnog okvira koji uređuje tržište rada i svih makro politika, odnos poslodavca i radnika na mikro nivou bitna je pretpostavka efikasnosti tržišta. Između ova dva aktera dešava se jedna od najspeficijnijih i najkompleksnijih transakcija u privredi.

Da bi ovaj odnos bio obostrano koristan, kako u pogledu motivacije za radom tako i u pogledu veće rentabilnosti i efikasnosti poslovanja, neophodna je koordinirana podrška i angažovanje svih partnera: Ministarstva prosvjete, Ministarstva rada i socijalnog staranja, Zavoda za zapošljavanje, Unije poslodavaca, Privredne komore, sindikata i univerziteta. Krajnji cilj je uvijek isti – dinamičan privredni rast i razvoj.

Imajući u vidu analizu trenutnog stanja, uzroke i posljedice neusklađenosti sistema obrazovanja i tržišta rada, kao i izazove sa kojima se suočavaju nosioci politika u strateškom planiranju reformi, definisan je sljedeći set preporuka:

- svakih 3-5 godina vršiti analizu problema neusklađenosti sistema obrazovanja i tržišta rada kroz posebna empirijska istraživanja koja su po metodologiji i strukturi usklađena sa evropskim;
- afirmisati aktivnu politiku na tržištu rada uz kontinuirani rast ulaganja države u oblast obrazovanja i nauke sa ciljem dostizanja EU prosjeka;
- izgraditi fleksibilnije tržište rada, kroz dalju reformu radnog zakonodavstva;
- promovisati i dalje razvijati cjeloživotno učenje;
- kontinuirano unaprjeđivati programe stručnih obuka mladih i odraslih u mjeri da isti doprinosu realokaciji rada među različitim djelatnostima privređivanja;
- unaprijediti postojeće i kreirati nove programe obrazovanja za one poslove kod kojih postoji suficit tražnje za radom, a za koje se dominantno angažuje radna snaga iz zemalja regiona;
- unaprijediti praktičnu nastavu na svim nivoima obrazovanja, konkretizovati znanja, razvijati vještine i afirmisati važnost samoobrazovanja kroz preduzetničko učenje;
- kontinuirano raditi na stvaranju znanja visoke upotrebne vrijednosti kroz razvijanje kvalitetnije specijalizacije posebno na nivou visokog obrazovanja;
- unaprijediti eksternu kontrolu kvaliteta u obrazovnim institucijama (afirmacija kvaliteta umjesto kvantiteta);
- dizajnirati programe na svim nivoima obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta rada na srednji i dugi rok;
- periodično usklađivati upisne politike na visokoobrazovnim institucijama sa potrebama privrede, odnosno tržišta rada;
- unaprijediti saradnju i partnerstvo između obrazovnih institucija, javnih službi za zapošljavanje i Unije poslodavaca;
- osnovati ili ojačati savjetodavna tijela u obrazovnim ustanovama – srednjim školama/fakultetima/univerzitetima u kojima participiraju predstavnici poslodavaca, akademske zajednice i nadležnih državnih institucija;
- ojačati funkciju karijernog i profesionalnog savjetovanja, tj. otvarati i unaprjeđivati postojeće centre za razvoj karijere u obrazovnim ustanovama;



- razvijati programe cjeloživotnog učenja na nivou visokoobrazovnih ustanova namijenjene potrebama poslodavaca za dodatnu/specifičnu obuku zaposlenih;
- podsticati mobilnost studenata unutar univerziteta, sa ciljem afirmacije multidisciplinarnosti i subspecijalizacije i konkretizacije znanja;
- raditi na razvijanju dugoročno orijentisane funkcije menadžmenta ljudskih resursa na nivou preduzeća.

## 1. UVOD O NEUSKLAĐENOSTI OBRAZOVNOG SISTEMA I TRŽIŠTA RADA

Neusklađenost sistema obrazovanja i tržišta rada je ozbiljna prijetnja po privredni rast i razvoj. Ovaj poremećaj, koji se manifestuje kao nepodudarnost ponude rada i tražnje za radom, vodi u krajnjem do opadajuće korisnosti rada i neadekvatne upotrebe najvažnijeg faktora proizvodnje. Privreda se suočava sa problemom neefikasnog korišćenja bazičnog resursa – ljudskog potencijala. Samim tim, dovodi se u pitanje i dugoročni trend rasta bruto domaćeg proizvoda i ukupan potencijal ekonomije.

Problem neusklađenosti sistema obrazovanja i tržišta rada u akademskoj zajednici na širem, regionalnom, evropskom pa i globalnom prostoru u dužem periodu nije dobijao potreban publicitet. Ipak, ohrabruje činjenica da je u novije vrijeme, možda i pod pritiskom globalne ekonomske krize sa kraja prethodne decenije, ovaj poremećaj postao predmet analize državnih institucija, naučnika i privrednih subjekata. Stoga, važno je na početku definisati osnovne pojavne oblike i karakteristike ove neusklađenosti.

**Tabela 1:** Pojavni oblici nepodudarnosti ponude i tražnje na tržištu rada

<b>Vertikalna nepodudarnost</b> (Vertical mismatch)	Nivo obrazovanja ili vještina je manji ili veći od zahtjeva radnog mjesta.
<b>Horizontalna nepodudarnost</b> (Horizontal mismatch)	Nivo obrazovanja ili vještina je odgovarajući, ali ne i oblast obrazovanja.
<b>Veći nivo kvalifikacija</b> (Overqualification)	Osoba ima veći nivo kvalifikacija nego što posao zahtijeva.
<b>Niži nivo kvalifikacija</b> (Underqualification)	Osoba ima niži nivo kvalifikacija nego što posao zahtijeva.
<b>Veći nivo vještina</b> (Overskilling)	Situacija u kojoj osoba nije u mogućnosti da u potpunosti iskoristi svoje vještine i sposobnosti na trenutnom radnom mjestu.
<b>Niži nivo vještina</b> (Underskilling)	Situacija u kojoj osobi nedostaju potrebne vještine i sposobnost za obavljanje trenutnog posla po važećim standardima.
<b>„Fenomen diplome“</b> (Credentialism)	Situacija u kojoj nivo obrazovanja potreban da se dobije posao prevazilazi nivo obrazovanja neophodan da se posao adekvatno obavi. Ova situacija se odnosi na uvjerenje poslodavca da sertifikat ili diploma podrazumijeva i veću produktivnost pojedinca.
<b>Zastarijevanje znanja</b> (Economic skills obsolescence)	Situacija u kojoj ranije korišćene vještine za obavljanje posla više nijesu neophodne, zastarjele su ili izgubile na važnosti.

Izvor: Cedefop (2010, str. 13); Sloane (2014, str. 2)

Kako je ilustrovano u Tabeli 1, postoji više pojavnih oblika nepodudarnosti ponude i tražnje na tržištu rada, od situacije kada osoba ima manji/veći nivo obrazovanja od zahtjeva tržišta do one kada postoji podudarnost u nivou ali ne i u tipu kvalifikacija za određeno radno mjesto. Interesantno je da nepodudarnost nastupa i u onom trenutku kada vještine i sposobnost radnika zastare i izgube na važnosti. Upravo ova okolnost upućuje na važan proces (kontinuiranog) cjeloživotnog učenja. Takođe, neophodno je ukazati i na one slučajeve kada sticanje diplome, iza koje ne postoji adekvatno znanje, dovodi do neopravdane pretpostavke poslodavca da potvrda o završenoj školi/fakultetu a priori garantuje veću produktivnost.

Uzimajući u obzir navedeno, važno je sagledati određene aspekte obrazovne neusklađenosti na tržištu rada sa stanovišta vremenskog horizonta (Tabela 2).

**Tabela 2:** Obrazovna neusklađenost u kratkom i dugom roku

	Kratak rok	Dugi rok
<b>Uzroci</b>	Troškovi traženja posla za pojedinca i troškovi za preduzeće dok je radno mjesto nepopunjeno sprečavaju najbolji ishod-podudarnost, <i>matching</i>	Neuravnotežene promjene ponude i tražnje
<b>Metode posmatranja i mjerenja</b>	Razlike u karakteristikama pojedinačnog radnog mjesta i karakteristikama radnika	Procjene i prognoze u agregatnim promjenama ponude i tražnje različitih kategorija na tržištu rada
<b>Metode analize</b>	Analiza načina na koji pojedinci traže posao i načina na koje poduzeća zapošljavaju radnike	Ispitivanje posljedica trendova kao što su tehnologija, organizacione promjene, globalizacija, edukacija i sl.
<b>Posljedice</b>	Visoki troškovi traženja posla za radnike i za preduzeća, gubici u zaradama zaposlenih i niži output preduzeća	Gubitak povraćaja investicije u obrazovanje i trening radnika, neadekvatna radna snaga za ekspanziju i rast preduzeća
<b>Politike usmjerene na neusklađenost</b>	Institucije koje se bave tržištem rada koje podstiču usklađivanje tržišta (podudaranje ponude i tražnje), smanjenje troškova traženja posla i radnika	Prilagoditi politike obrazovanja kako bi se anticipirale promjene

Izvor: Sattinger (2012, str. 4).

U kratkom roku, troškovi traženja posla za pojedinca i troškovi za preduzeće, dok je radno mjesto nepopunjeno, sprečavaju najbolji ishod – podudarnost ponude i tražnje. Kako vrijeme prolazi, troškovi „potrage“ rastu i u jednom trenutku radnik će za nižu zaradu prihvatiti posao koji kvalitativno ne odgovara njegovim sposobnostima i kvalifikacijama. Sa druge strane, potencijalni gubici u produktivnosti natjeraće poslodavca da zaposli radnika koji nije optimalno rješenje. Posljedica ovakvih odluka dovodi do nepodudarnosti karakteristika ponude rada i tražnje za radom, što u krajnjem radnika čini nemotivisanim, a preduzeće manje efikasnim. Dugoročno posmatrano, ukoliko radnik ne uspije da pronađe posao u skladu sa svojim kvalifikacijama i obrazovanjem, njegovo ulaganje u proces edukacije postaće „propala“ investicija.

Za poslodavca, neadekvatna radna snaga će onemogućiti rast i ekspanziju preduzeća i ugroziti njegov životni ciklus. U cilju relevantnije analize ovog problema, potrebno je na objektivnoj osnovi izvršiti prognozu i procjenu trendova na tržištu rada, dok je uloga državnih institucija presudna ne samo u kratkoročnom usklađivanju tržišta i smanjenu troškova radnika i poslodavca, već i u dugoročnom repozicioniranju sistema obrazovanja u skladu sa anticipiranim promjenama.

Rezultati mjerenja neusklađenosti obrazovanja i tržišta rada pokazuju bitne razlike među zemljama. Jedno istraživanje koje je obuhvatilo 25 evropskih zemalja ilustruje ovaj disparitet. U prosjeku 33% radnika je većeg nivoa obrazovanja od zahtijevanog (overeducation), i kreće se od 15% u Holandiji do 79% u Estoniji. Od zemalja bivše Jugoslavije, tretiran je samo primjer Slovenije kod koje je problem prekvalifikovanosti prisutan kod 17,7% slučajeva.

Istraživanje je pokazalo da je mnogo veća proporcija radnika sa nižim nivoom obrazovanja od potreba tržišta (undereducation) – u prosjeku 59%. Naravno, najmanji je procenat radnika kod kojih se u potpunosti poklapa kvalitet ponude sa potrebama tržišta (čak ispod 10% u 20 zemalja obrađenih istraživanjem). (Galasi, 2008)

Novija istraživanja pokazuju da u evropskim zemljama između 15 i skoro 35% zaposlenih radi na poslovima za koje ima manji ili veći nivo kvalifikacija od potrebnog, pri čemu je manjak obrazovanja učestaliji problem nego višak obrazovanja. Posmatrajući po sektorima, „poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo“ kao i sektor „proizvodnje domaćinstva“ predstavljaju one sa najvećim stepenom neusklađenosti potreba tržišta rada.

Prema zanimanjima, takođe je najveća horizontalna i vertikalna nepodudarnost u djelatnosti „poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo“. (Morgado et al., 2015) Detaljniji rezultati na bazi anketnog istraživanja pokazuju dublje uzroke i manifestaciju posljedica obrazovne neusklađenosti sa tržištem rada (pogledati: Schomburg & Teichler, 2006; Cedefop, 2010).

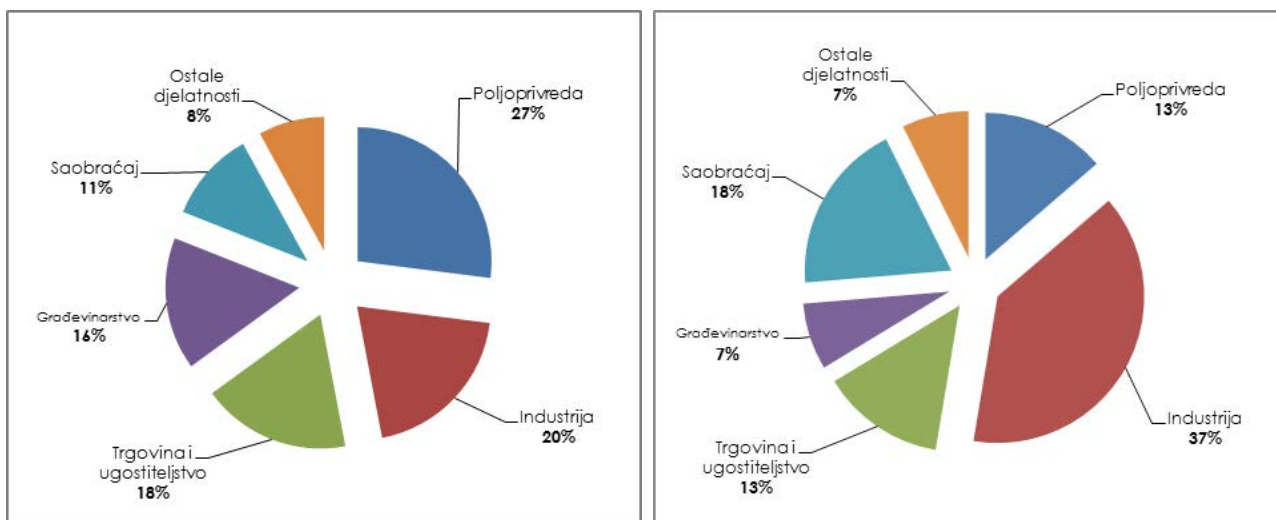
## 2. ISTORIJA PROBLEMA

Radi opsežne analize predmetne teme, neophodno je uvažiti i razmotriti dinamiku procesa koji karakterišu razvoj privrednog sistema, strukturu stanovništva, stanje na tržištu rada i razvoj sistema obrazovanja u Crnoj Gori.

### ***Strukturne promjene u privredi***

Crnogorska privreda je u posljednjih 65 godina prošla kroz krupne strukturne promjene. Prvobitni uzrok je razvoj socijalističkog samoupravnog sistema. Veoma dinamična privredna aktivnost u periodu 1952 – 1989. godine uslovlila je promjene na relaciji poljoprivreda – industrija. U ostvarenom društvenom proizvodu Crne Gore industrija je enormno povećala svoje učešće sa svega 7,4% 1952. godine na cijelih 37,9% 1989. godine, dok je poljoprivreda zabilježila sasvim obrnuti trend, budući da je svoje učešće od 38,8% svela na 12,6%, respektivno.

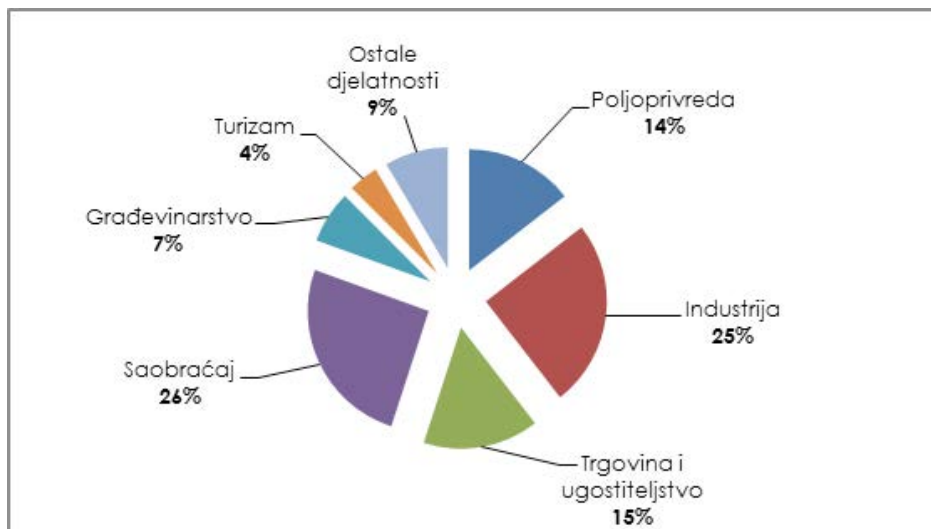
Samo u razdoblju od 1961 – 1989. godine industrijska proizvodnja se uvećala 6,4 puta, a poljoprivredna svega 1,5 puta. Takve krupne disproporcije uzrokovale su i druge protivurečnosti kao što su visok porast nezaposlenosti, veoma intenzivan proces migracije stanovništva iz ruralnih oblasti u urbane zone, odnosno sa sjevernog u centralni i južni region (sa 46,2% u 1961. godini na 31,4% u 2003. godini). I ostale privredne djelatnosti, osim saobraćaja, bilježe manji udio u ostvarenom društvenom proizvodu na kraju perioda (Grafik 1).

**Grafik 1:** Struktura društvenog proizvoda Crne Gore 1961. (lijevo) i 1989. godine (desno)

Uporedo sa veoma ubrzanim procesom industrijalizacije odvijao se i proces razvoja tercijarnog sektora koji danas čini dominantan segment BDP-a. Tako dinamičan rast tercijarnog sektora (oko 9 puta) javio se kao posljedica izgradnje i stavljanja u funkciju krupnih infrastrukturnih objekata sektora saobraćaja (Jadranska magistala, Luka Bar i dr.) kao i sve bržeg razvoja trgovine, turizma i ugostiteljstva. Uz to, tercijarni sektor je generisao novo zapošljavanje (sa oko 14.000 lica iz 1961. godine na oko 48.000 u 1989. godini) čime se po broju zaposlenih približio ukupnom broju zaposlenih u industiji (oko 54.000). Izrazito dinamičan privredni razvoj u socijalističkom periodu završio je neslavno – potpunim slomom privrednog sistema početkom 90-ih godina. Proces transformacije ekonomije iz socijalističke u kapitalističku, sa brojnim nepoznicama, donio je sa sobom veoma dramatične privredne lomove.

Od 1989 – 2000. godine u Crnoj Gori je na sceni ekonomija depresije – izražen pad ekonomske aktivnosti u svim sektorima privređivanja. Na kraju ovog perioda, 2000. godine, industrija je ostvarila svega 37,8% društvenog proizvoda ostvarenog 1989. godine, poljoprivreda 73,4%, građevinarstvo 57,3%, saobraćaj 77,8%, trgovina 69% i turizam 57,8%. U tom periodu evidentno je da su industrija, pomorski saobraćaj i turizam pretrpjeli najveću štetu. Industrija ne samo zbog toga što je svela svoje učešće u društvenom proizvodu na 25,3%, već više zbog toga što je to učešće održala zahvaljujući prije svega energetske – metalurškog kompleksu, koji se kako tako održao, dok je stepen korišćenja kapaciteta ostalih industrijskih grana sveden na ispod 25%, a neke su se praktično ugasile.

Intenzitet pada učešća u društvenom proizvodu neminovno je uslovio i značajne strukturne promjene u privredi. Industrija se po učešću u društvenom proizvodu gotovo izjednačila sa saobraćajem (25% i 26%) poljoprivreda sa trgovinom (14,5% i 15,5%), a građevinarstvo zadržalo istu poziciju kao 1989. godine (7%).

**Grafik 2:** Struktura društvenog proizvoda Crne Gore 2000. godine

Intenzivniji oporavak privrede nastupio je nakon 2000. godine. U razdoblju od 2001 – 2008. godine BDP se povećao za 37%. U istom periodu, broj zaposlenih povećan je za 25,1 hiljada, tj. 17%, dok je broj nezaposlenih smanjen čak za 53,1 hiljada, odnosno 65%. (Đurović, Radović & Đurašković, 2011) Stopa nezaposlenosti je u kontinuitetu opadala da bi 2008. godine iznosila 16,8%. Dinamičan privredni rast je trajao do posljednjeg kvartala 2008. godine, kada je postalo izvjesno da će negativni efekti globalne ekonomske krize, udruženi sa unutrašnjim izazovima domaće ekonomije, dovesti u pitanje napredak ostvaren početkom prve decenije 21. vijeka.

Kako nova metodologija obračuna BDP-a onemogućava uporedivost podataka u širem vremenskom kontekstu, ukratko ćemo analizirati promjenu strukture privrede u periodu 2000-2013. godine.

Dominantan udio u vrijednosti BDP-a pripada sektoru usluga, na uštrb sektora poljoprivrede i industrije. Tako je u periodu od 2000-2013. godine učešće poljoprivrede u bruto domaćem proizvodu smanjeno na 8%, dok je učešće industrije smanjeno na 11%. Učešće u bruto dodatoj vrijednosti 2013. godine ostvareno je u sljedećem postotku: sektor turizma 27%<sup>1</sup>, građevinarstvo 5%, industrijski sektor 12,5%<sup>2</sup> (Ministarstvo ekonomije, 2015, str. 4)

### **Struktura stanovništva - analiza ljudskog potencijala**

Kao rezultat prirodnog priraštaja i mehaničkih kretanja (migracija) u Crnoj Gori, prema popisu iz 2011. godine, živi oko 620.000 stanovnika. Apsolutno, broj stanovnika Crne Gore, povećan je u odnosu na popis iz 2003. godine za samo 7.762. Posmatrajući regionalno, stanovništvo sjevernog područja ima negativnu stopu rasta od 7,2%, porast stanovništva u središnjem dijelu iznosi 5,8%, a na crnogorskom primorju 3,7%. Ne ulazeći detaljnije u analizu, može se konstatovati da je dinamika i dostignuti nivo broja stanovnika, prvenstveno, rezultat pada nataliteta i smanjenja mortaliteta čime se Crna Gora približava nisko natalitetnim područjima. Pad nataliteta koji je prouzrokovan u dobroj mjeri ekonomskim činiocima (nezaposlenost), kasnije stupanje u brak, porodice sa jednim ili dvoje djece, odnosno smanjenje broja članova domaćinstva, potvrda su daljeg pada nataliteta.

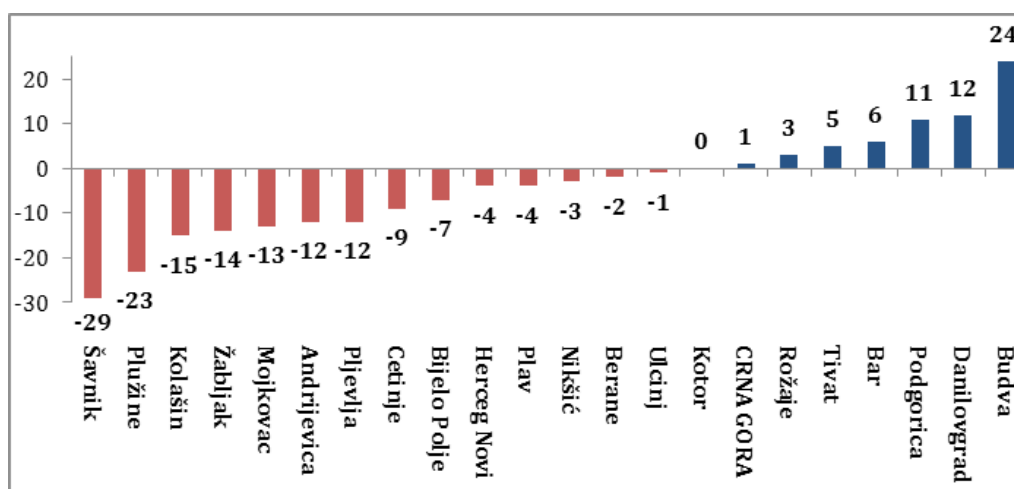
<sup>1</sup> Prema važećoj metodologiji, ovaj sektor obuhvata: trgovinu na veliko, trgovinu na malo i popravku motornih vozila i motocikala, saobraćaj i skladištenje, usluge pružanja smještaja i ishrane.

<sup>2</sup> Prema važećoj metodologiji, ovaj sektor obuhvata: vađenje rude i kamena, prerađivačku industriju, snabdijevanje električnom energijom, snabdijevanje vodom.

<sup>3</sup> Riječ je o stalnom stanovništvu, prema popisu iz 2011. godine, bez lica na privremenom radu u inostranstvu.

Migracioni procesi su takođe imali jak odraz na broj stanovnika. U tom smislu, posebno ističemo i evidentnu činjenicu o migracijama stručnih i visokostručnih kadrova iz Crne Gore. Ovi procesi su podstaknuti ekonomskim i političkim dešavanjima, počev od 90-ih godina prošlog vijeka. Odliv mozgova nije samo smanjenje, odnosno, osiromašenje kadrovske baze već i trajno gubljenje značajnih sredstava koja su uložena u školovanje „gotovog“ produkta. Posebno je izražen problem unutrašnjih migracija – sa sjevernog područja prema centralnom i južnom dijelu Crne Gore – koji za posljedicu ima neravnomjeran regionalni razvoj. Na ovaj zaključak upućuje i Grafik 3, koji pokazuje da je odliv stanovništva dominantno zastupljen u sjevernom regionu, dok centralni i južni region bilježe rast broja stanovnika.

**Grafik 3:** Promjena broja stanovnika po opštinama u 2011. godini u odnosu na 2003. godinu, u procentima (%)



Izvor: Zavod za statistiku Crne Gore, Popis stanovništva 2011. godine

Podaci nam ukazuju na važan problem crnogorske privrede – nepodudarnost ljudskih resursa i privrednih resursa. Naime, trend odliva stanovništva sa područja koje obiluje prirodnim i privrednim resursima uzorkuje proces deagrarizacije, devastacije i depopulizacije obradivog prostora. U najkraćem, ovo je manifestacija ranije pomenute promjene u strukturi privrede, preciznije marginalizacije poljoprivrede kao djelatnosti. Kada je riječ o udjelu poljoprivrednog u ukupnom stanovništvu, 1952. godine on je iznosio 71%, a 1991. samo 7,5%.

Kako je starosna struktura stanovništva pokazatelj kvaliteta ljudskog činioca ističemo i tendenciju starenja stanovništva, sa uočljivim regionalnim razlikama. Riječ je o smanjenju udjela mladog stanovništva, povećanju udjela stanovništva u srednjoj dobi, a posebno starog stanovništva preko 60, odnosno, 65 godina. Povezano sa trendom migracija, prosječna starost stanovništva je najveća na sjeveru Crne Gore, izuzev opštine Rožaje. Takođe, uočljive su razlike na relaciji gradsko stanovništvo i ostala naselja. Gradsko stanovništvo je nešto mlađe, što je u dobroj mjeri rezultat migracija, dok je u ostalim naseljima, pretežno seoskog tipa, starost stanovništva veća.

Ranije, na teritoriji Jugoslavije, Crna Gora je bila u vrhu prema stepenu obrazovanja stanovništva, što se može uzeti kao pokazatelj kvaliteta ljudskih resursa. Međutim, u praksi privređivanja javlja se kao suprotnost da su parametri efikasnosti, rentabilnosti i produktivnosti bili ispod prosjeka na nivou Jugoslavije. Kada tražimo odgovor na ovo pitanje, pronalazimo da je jedan od uzroka, prije svega, pridavanje značaja stepenu obrazovanja više nego iskustvu, te je nerijetko stepen obrazovanja bio formalna potvrda o završenoj školskoj spremi a manje o znanju i sposobnostima. (Bozovic & Djuraskovic, 2013) Veći nivo formalnog obrazovanja, odnosno kvalifikacija, nije garant veće produktivnosti.

Ekonomska struktura ili stepen aktivnosti ljudskih resursa takođe je faktor kvaliteta i razvoja. Stopa aktivnosti u trećem kvartalu 2015. godine iznosi 55%. Ovaj stepen aktivnosti govori o nedovoljnoj iskorišćenosti ljudskih resursa, jer skoro 50% stanovništva je van aktivnosti na tržištu rada. Naravno, ako se tome doda još niža stopa aktivnosti ženskog stanovništva, onda se dobija cjelovita slika o ovom obilježju u Crnoj Gori.

### ***Struktura zaposlenosti i nezaposelnosti (analiza tržišta rada)***

Analiza tržišta rada ukazuje na određene, strukturne, slabosti i prijetnje za dinamičan privredni razvoj. One prije svega podrazumijevaju problem visoke dugoročne nezaposlenosti, visokog učešća mladih u strukturi registrovanih nezaposlenih, kontinuirani rast broja nezaposlenih visokoškolaca i izraženu strukturnu disproporciju između ponude i tražnje na tržištu rada, kako sa kvantitativnog tako i sa kvalitativnog aspekta. Uzroci pomenute disproporcije su:

- neusklađenost obrazovne strukture zaposlenih i potreba poslodavca,
- neusklađenost ponude i tražnje kako u pogledu strukture zanimanja tako još više i u broju izvršilaca i
- neusklađenost u smislu kvaliteta profesionalne osposobljenosti lica koja završavaju redovno obrazovanje i aktuelnih tehnoloških zahtjeva i uslova rada u proizvodnji i uslugama.

Uz sve navedeno zabrinjava i podatak da samo polovina, tj. 53,5% zaposlenih u Crnoj Gori radi u struci (UNDP, 2013, str. 13). Po analogiji, produktivnost radne snage mjerena BDP po broju zaposlenih je 2009. godine iznosila 22% prosječne produktivnosti 27 zemalja Evropske unije (UNDP, 2013, str. 6).

O preferencijama ljudskih resursa, kao kreatora ponude na tržištu rada, govori i podatak iz istog istraživanja prema kojem bi skoro 2/3 radno sposobnog stanovništva (64%) radije prihvatilo zaposlenje u javnom sektoru za mjesečna primanja od 450 eura, nego u privatnom sektoru za 750 eura. To dovoljno govori o preduzetničkoj ambiciji kadrova na crnogorskom tržištu rada, ali je i indikator (nedovoljnog) nivoa samozaposlenosti i averzije prema riziku sopstvenog biznisa.

U nastavku su razmotreni neki od osnovnih indikatora, karakteristika i determinanti tržišta rada u Crnoj Gori (slijede podaci na osnovu – MONSTAT, 2015).

- Broj zaposlenih – 221,7 hiljada;
- Broj nezaposlenih – 47,25 hiljada;
- Neaktivno stanovništvo – 231,6 hiljada;
- Niska stopa aktivnosti – 53,7%;
- Niska stopa zaposlenosti – 44,3%;
- Visoka stopa nezaposlenosti – 17,6%;
- Visoka stopa dugoročne nezaposlenosti – 57% nezaposlenih traže posao duže od godinu dana;
- Visoka stopa nezaposlenosti mladih (od 15-24 g.) – 37,6%.
- Dispariteti u regionalnoj nezaposlenosti – stopa nezaposlenosti u primorskom regionu iznosi 7,8%, centralnom 12,4% (Podgorica 11,4%) i sjevernom regionu čak 37,3%.
- Iduviše izraženo zapošljavanje stranaca – čak 23.255 lica u 2014. godini (ZZZCG, 2015, str. 15).

Analizirajući parametre tržišta rada sa aspekta stepena obrazovanja (Tabela 3), uočljivo je da kategorija lica sa srednjom stručnom spremom dominira udjelom u aktivnom stanovništvu sa 41,5%, nakon čega slijede lica sa stečenom diplomom fakulteta, odnosno visokom stručnom spremom u procentu od 23,7%. Posmatrajući stopu aktivnosti i stopu zaposlenosti uočljiva je direktna proporcija sa stepenom obrazovanja – tj. veći stepen obrazovanja veća aktivnost na tržištu rada i veća vjerovatnoća pronalaska radnog mjesta. Kada je riječ o stopi nezaposlenosti, ona pokazuje trend smanjenja sa rastom nivoa obrazovanja, pa je kod lica sa višim stručnim obrazovanjem i diplomom fakulteta ona ispod prosjeka ukupne nezaposlenosti, ali kod posljednje kategorije ipak dvocifrena – sa zabrinjavajućih 11,4%. Podaci ukazuju na još jednu karakteristiku sistema obrazovanja, a to je nivo srednjeg opšteg obrazovanja za koji je stopa aktivnosti i zaposlenosti ispod prosjeka, a stopa nezaposlenosti iznad prosjeka. To upućuje na zaključak da se radi o teže zapošljivoj kategoriji radnika, odnosno neadekvatnom outputu obrazovanja koji ne afirmiše usko specijalizovana znanja i čini ponudu rada manje atraktivnom.

**Tabela 3:** Parametri tržišta rada prema stepenu obrazovanja<sup>4</sup>

	Aktivno stanovništvo prema stepenu obrazovanja (%)	Stopa aktivnosti po stepenu obrazovanja	Stopa zaposlenosti po stepenu obrazovanja	Stopa nezaposlenosti po stepenu obrazovanja
Bez škole i nepotpuna osnovna škola	1,5	12,4	9,8	20,9
Osnovna škola	7,7	23,8	16,7	29,7
Stručno obrazovanje nakon osnovne škole	15,2	56,2	45,2	19,6
Srednje opšte obrazovanje	5,8	46,8	38,1	18,6
Srednje stručne škole	41,5	67,2	56,1	16,5
Više stručno obrazovanje	4,6	65,3	60,5	7,4
Fakultet, akademija ili visoka škola, doktori i magistri nauka	23,7	81,5	72,2	11,4
<b>UKUPNO</b>	<b>100</b>	<b>55</b>	<b>45,9</b>	<b>16,5</b>

Izvor: MONSTAT (2015, str. 8)

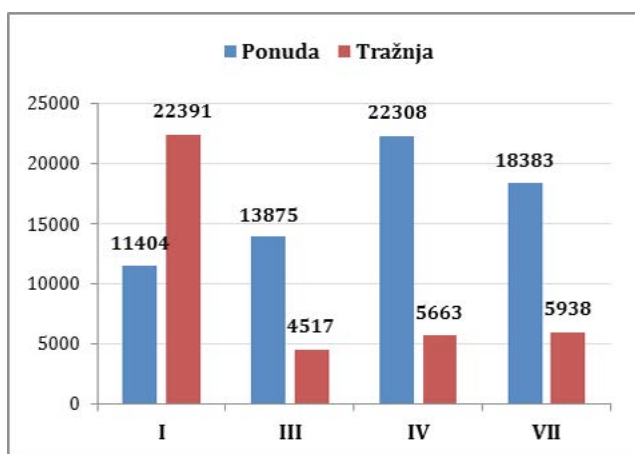
Posmatrajući zaposlenost prema zanimanjima, uočava se najmanji udio poljoprivredne djelatnosti u ukupnoj zaposlenosti (svega 8,3%), slijedi kategorija nepoljoprivrednih djelatnosti - industrija sa 17,9% zaposlenih, od čega najviše otpada na prerađivačku djelatnost (7,1%) i građevinarstvo (6,8%). Najveći broj radnika je zaposlen u sektoru usluga (udio u ukupnoj zaposlenosti 73,8%), gdje dominira trgovina na veliko i malo na koju otpada 21,3% i državna uprava sa 9,2%. Ovi podaci su komplementarni sa promjenom strukture BDP-a u korist uslužnih djelatnosti, na uštrb industrije i poljoprivrede.

<sup>4</sup> U prvoj koloni su podaci o stepenu obrazovanja aktivnog stanovništva, dok ostale tri kategorije predstavljaju agregatne pokazatelje za osobe od 15 i više godina.

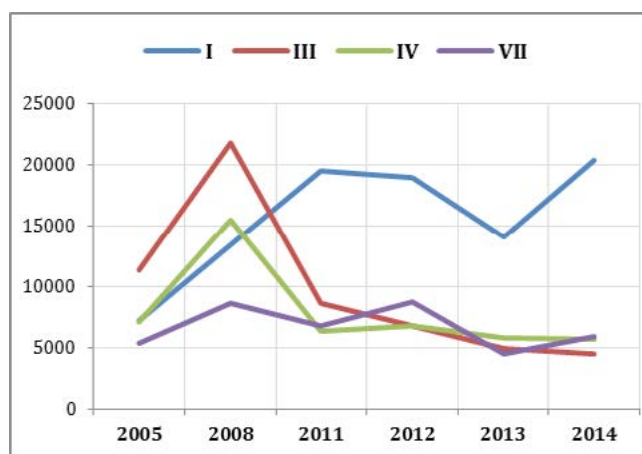


Nesklad između ponude i tražnje na tržištu rada oslikavaju podaci Zavoda za zapošljavanje za 2014. godinu koji se odnose na registrovana slobodna radna mjesta i lica koja traže zaposlenje. Kako ilustruje Grafik 4, tražnja za radom u 2014. godini prevazilazi ponudu rada jedino u kategoriji lica sa završenom osnovnom školom, odnosno I stepenom stručne spreme, gdje je zabilježen deficit radne snage u apsolutnom iznosu od -11.527 lica. Sa rastom nivoa obrazovanja ponuda rada prevazilazi tražnju i javljaju se suficiti u kategorijama stručne spreme sa najvećim brojem registrovanih lica – III (suficit +9.358), IV (suficit +16.645) i VII stepen (suficit +12.445).

**Grafik 4:** Ponuda i tražnja na ZZZCG prema SSS (u hilj.)



**Grafik 5:** Slobodna radna mjesta prema SSS (u hilj.)



Izvor: ZZZCG (2015, str. 12, 86)

Ako se pogleda trend promjene broja slobodnih radnih mjesta na ZZZCG, prema stepenu stručne spreme, uočljiva je preferencija tržišta kada je u pitanju I stepen stručne spreme. Od 2005 – 2008. godine primjetan je rast broja slobodnih radnih mjesta u svim kategorijama, ali efekti krize su proizveli negativne trendove. Ipak, u 2013. godini samo tražnja za radom kod I stepena stručne spreme pokazuje tendenciju ubrzanog rasta. I ova tendencija u potpunosti korespondira sa strukturom BDP-a, odnosno outputom crnogorske ekonomije koji je bitno drugačiji u odnosu na predtranzicijski period, što i implicira promjenu karaktera i obima tražnje za radom od strane preduzeća. O neusklađenosti ponude i tražnje najbolje govori podatak da je u 2014. godini ponuda bila za 24,6% veća od tražnje. Najviše slobodnih radnih mjesta bilježe sektori trgovine, administrativnih pomoćnih i uslužnih djelatnosti, turizma i ugostiteljstva pri čemu se najčešće radi o stručnim obrazovnim profilima srednjeg nivoa obrazovanja. (Ministarstvo rada i socijalnog staranja, 2015, str. 19)

Jedna od posljedica strukturne nezaposlenosti i neusklađenosti sistema obrazovanja i tržišta rada jeste sezonska radna snaga koja se formira svojevrsnim uvozom inostrane nezaposlenosti. U Analizi ZZZCG o ponudi i tražnji na tržištu rada u 2014. godini navodi se sljedeće: "Veliki obim zapošljavanja stranaca u Crnoj Gori je specifičnost i izuzetak u odnosu na obim zapošljavanja stranaca u drugim zemljama...Više je uzroka te pojave, a prije svega, okolnost da je u Crnoj Gori izražen deficit u ponudi nekih zanimanja iz oblasti građevinarstva i ugostiteljstva i to u vrijeme najintenzivnijeg obavljanja poslova u tim djelatnostima, i činjenice da je u zemljama iz okruženja izražena nezaposlenost (ukupno posmatrajući od oko 1 milion u: Srbiji, Bosni i Hercegovini, Makedoniji, Kosovu i Albaniji) a to pruža mogućnost zadovoljavanja potreba poslodavaca po obimu, strukturi i dinamici i to, po pravilu, jeftinijom radnom snagom." (ZZZCG, 2015, str. 15)

Zapošljavanje stranaca je veće od zapošljavanja domaće radne snage u oblastima: građevinarstva pet puta, ugostiteljstva i turizma 50,3% a u trgovini 34,2%. Ovo ukazuje na činjenicu da višak tražnje u odnosu na ponudu rada, posebno u kategoriji I stepena stručne spreme poslodavac generiše iz inostranih izvora, što i ne bi bilo toliko alarmantno da u Crnoj Gori ne postoji već visoka (dvocifrena) stopa nezaposlenosti. Ipak, treba naglasiti da je u ovom dijelu neophodno napraviti detaljniju analizu stanja, jer postoji pretpostavka da ova nepodudarnost između domaće ponude i domaće tražnje nije samo posljedica strukturnih karaktersitika rada, već je moguće riječ i o određenom stepenu frikcione, pa čak i voljne nezaposlenosti.

### ***Sistem obrazovanja (analiza stanja)***

Sistem obrazovanja u Crnoj Gori, tokom procesa tranzicije, pretrpio je brojne reforme u svim segmentima. Danas je na nivou osnovnog obrazovanja aktivno 424 škole, na nivou srednjeg obrazovanja 50 škola (od čega je 12 gimnazija opšteg smjera) dok u domenu visokog obrazovanja djeluju državni Univerzitet Crne Gore<sup>5</sup>, dva privatna univerziteta (Univerzitet Mediteran<sup>6</sup> i Univerzitet Donja Gorica<sup>7</sup>) i sedam samostalnih visokoškolskih ustanova.

Ukupan broj učenika na kraju školske 2013/14. godine u osnovnim školama iznosio je 68.171, dok je u srednjim škola učilo 30.180 učenika. Na visokoškolskim ustanovama u studijskoj 2014/15 godini studiralo je oko 24.000 studenata. U istoj godini, stopa upisa u osnovne škole je iznosila 98,55, u srednje škole 86,49 i na univerzitete 35,41. (MONSTAT, 2015a, str. 157-160)

Jedan od najvažnijih segmenata obrazovanja u Crnoj Gori je gimnazijsko obrazovanje. Ono se oslanja na reformisano devetogodišnje osnovno obrazovanje, i sa srednjim stručnim obrazovanjem formira bazu za nastavak školovanja na univerzitetima. Reforma opšteg srednjeg obrazovanja otpočela je 2002. godine sa usvojenim zakonskim okvirom, a 2006/07 započeto je obrazovanje po novom obrazovnom programu.

Reforma je omogućila da učenik, spoznajući lične afinitete, dio nastavnog programa kreira prema sopstvenom izboru. Tako u prvom razredu gimnazije obavezni nastavni predmeti čine 90%, dok su ostali dio obavezni izborni predmeti i obavezni izborni sadržaji. Međutim, do četvrtog razreda, više od četvrtine plana čine obavezni izborni predmeti. (Ministarstvo prosvjete, 2015, str. 7)

Razvoj ovog, bez sumnje, najkvalitetnijeg segmenta srednjeg obrazovanja, morao bi da podrazumijeva određeni stepen specijalizacije učenika. Podaci sa tržišta rada pokazuju da su afiniteti poslodavaca više usmjereni na angažovanje stručnih/specijalizovanih kadrova. S tim u vezi, bilo bi neophodno da se stvore uslovi za jačanje specijalizovanih programa u okviru gimnazija (matematički, društveno-jezički, sportski...) što u krajnjem predstavlja korisniju pripremu za visoko obrazovanje.

Očekuje se da primjena nastavnih planova za specijalistička odjeljenja gimnazije startuje u školskoj 2016/2017 godini. Sa druge strane, u skladu sa Zakonom o stručnom obrazovanju, stručno obrazovanje se stiče na nivou nižeg, srednjeg i višeg stručnog obrazovanja kroz sljedeće vrste stručnih škola: dvogodišnja stručna škola, trogodišnja stručna škola, četvorogodišnja stručna škola, viša stručna škola i umjetnička škola. Stručnom obrazovanju pripada i majstorski ispit.

<sup>5</sup> Na Univerzitetu Crne Gore aktivno je 19 fakultetskih jedinica i dva instituta. Na UCG studira oko 20.000 studenata.

<sup>6</sup> Na Univerzitetu Mediteran aktivno je 6 fakulteta.

<sup>7</sup> Na Univerzitetu Donja Gorica aktivno je 9 fakulteta i Centar za strane jezike.

Na osnovu podataka Informativnog sistema crnogorskog obrazovanja (MEIS) na nacionalnom nivou u 2014. godini je bilo ukupno 1.932 učenika koji se školuju na trogodišnjim stručnim programima, odnosno u prvom razredu 679 od ukupno 7.463 učenika prvog razreda na nacionalnom nivou ili 9,09%, u drugom razredu 691 od ukupno 7.832 učenika ili 8,82%, dok u trećem razredu ima 562 od ukupno 7.896 učenika ili 7,11%.

Na dvogodišnjim stručnim programima nema upisanih učenika. Navedeni podaci jasno ukazuju da je potrebno osmisliti mjere kako bi se ovaj problem ublažio, odnosno podsticati svršene osnovce da upisuju srednje stručne škole, a kod njihovih roditelja rušiti stereotipe uz afirmaciju uvjerenja da će djeca imati veće šanse na tržištu rada ukoliko se obrazuju za zanimanja trećeg stepena. Potreba privrede, odnosno tržišta rada je da se od nivoa osnovnog, preko srednjeg do visokog obrazovanja, kreira sistem znanja visoke upotrebne vrijednosti kroz jačanje kreativnosti i logičkog prosuđivanja učenika/studenata. To je moguće ostvariti afirmacijom praktične nastave u kojoj je učenik direktni sudionik/partner u nastavnom procesu i realizacijom preduzetničkog učenja.

Krajnji cilj je stvaranje ličnosti koju odlikuje samosvjesnost, samostalnost, preduzetnički način razmišljanja i proaktivnost. Sistem visokog obrazovanja u Crnoj Gori započeo je sa reformom 2003. godine prihvatanjem Bolonjske deklaracije. Usvojen je sistem zasnovan na tri ciklusa studija, dodiplomskom (undegraduate), postdiplomskom (postgraduate) i doktorskom (doctoral study), uveden je ECTS sistem prenošenja bodova (European Credit Transfer System), afirmisani novi programi mobilnosti nastavnika i studenata itd. Donošenje novog Zakona o obrazovanju (2003) otvorilo je prostor za implementaciju nove reforme.

U godinama koje su nastupile, otvoreni su novi (privatni) univerziteti. Novu etapu razvoja sistema visokog obrazovanja karakterišu:

- Različit kvalitet obrazovanja kako na nivou ustanova, tako i na nivou studijskih programa;
- Koncept cjeloživotnog učenja još uvijek nije dovoljno promovisan i razvijen;
- Sistem visokog obrazovanja nije kompetitivan i atraktivan na međunarodnoj sceni;
- Međunarodna saradnja i akademska mobilnost nije na zadovoljavajućem nivou (nepostojanje nastave na engleskom jeziku, nedovoljni infrastrukturni kapaciteti i sl);
- Naučnoistraživački rad nije dovoljno zastupljen u visokoobrazovnom procesu i
- Brz rast broja ustanova visokog obrazovanja i broja studenata, bez postojanja veze između tog rasta i potreba tržišta rada. (Ministarstvo prosvjete i sporta, 2011, str. 3).

Posljednju ocjenu analize obrazovnog sistema o ubrzanom rastu broja studenata najbolje ilustruje Tabela 4. Studijske 2003/04 godine, kada je počela "eksperimentalna" primjena Bolonjske deklaracije, broj studenata na osnovnim studijama je iznosio 9.759. Studijske 2014/15 u Crnoj Gori, na nivou osnovnih studija, studira 24.184 studenta. Ekspanzija je očigledna i kada se uzmu u obzir programi specijalističkih i magistarskih studija.

**Tabela 4:** Broj studeneta prema nivou studija u Crnoj Gori

Akadska godina	Osnovne studije	Specijalističke studije	Magistarske studije
2000/01	8 271	n.a.	n.a.
2001/02	7 878	n.a.	n.a.
2002/03	8 333	n.a.	n.a.
2003/04	9 759	n.a.	n.a.
2004/05	11 011	n.a.	n.a.
2005/06	12 903	n.a.	n.a.
2006/07	16 173	n.a.	n.a.
2007/08	18 009	420	966
2008/09	20 490	1 225	1 023
2009/10	21 199	1 656	931
2010/11	22 163	1 880	1 061
2011/12	22 227	2 215	780
2012/13	22 279	2 169	463
2013/14	23 442	2 014	552
2014/15	24 184	1 903	443

Izvor: MONSTAT, 2015 ([www.monstat.org](http://www.monstat.org))

No ipak, bez obzira na očiglednu dominaciju kvantiteta nad kvalitetom obrazovanja, u Crnoj Gori postoji nedovoljan procenat visokoobrazovanog stanovništva u poređenju sa razvijenim zemljama.

Prema popisu iz 2011. godine od ukupnog stanovništva starosti 15+ godina, 17,4% je steklo diplomu više/visoke obrazovne institucije po starom i novom sistemu. Cilj je da do 2020. godine učešće populacije sa visokim obrazovanjem starosti od 30-34 godine bude najmanje 40%, a da se procenat napuštanja studija, koji je u 2011. iznosio čak 60%, smanji na 10%. (Ministarstvo prosvjete i sporta, 2011, str. 10)

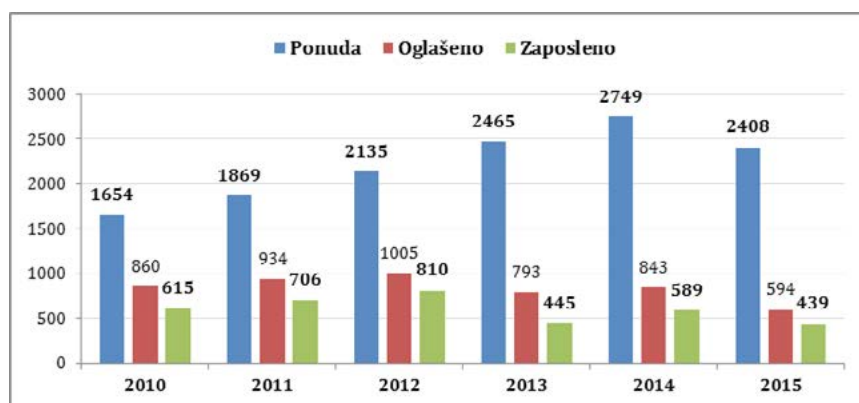
Uporedo sa formalnim nivoima obrazovanja, potreban je kontinuirani razvoj stručnog obrazovanja što je u funkciji cjeloživotnog učenja. Prisutni deficiti i suficiti u ponudi i tražnji radne snage, posebno izraženi kod pojedinih zanimanja, nameću potrebu realizacije niza programa u cilju usklađivanja tih odnosa.

U tom smislu posebno treba istaći važnost programa obrazovanja i osposobljavanja: dokvalifikacija, prekvalifikacija, ili specijalizacija – iz metaloprerade, zanatstva, poljoprivrede, informatike, stranih jezika, ugostiteljstva i dr. (Ministarstvo prosvjete, 2014, str. 7)

**Case study – oblast visokog obrazovanja (zanimanja: ekonomista i pravnik)**

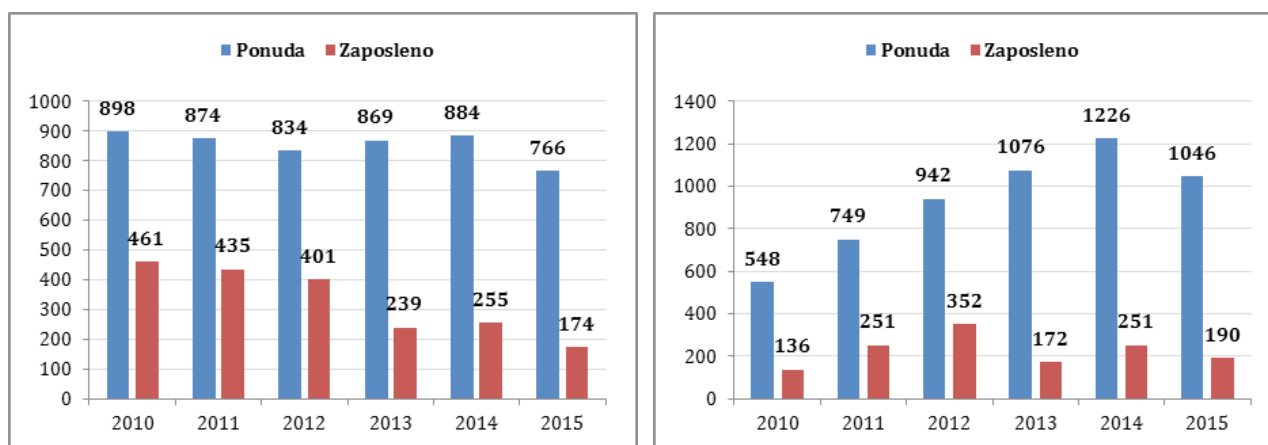
U sistemu visokog obrazovanja, u dužem vremenskom periodu, posebno je izražena tražnja studenata za društvenim naukama. Atraktivnost studijskih programa Ekonomije i Prava posljedica je širokog dijapazona djelatnosti u kojima je prisutna potreba za ovim profilima. Reforma sistema obrazovanja, pojava novih subjekata ponude u liku privatnih univerziteta, odnosno tržišna konkurencija doprinijeli su da se broj upisanih studenata kod ovih zanimanja u kontinuitetu povećava. Taj kvantitativni aspekt razvoja sistema obrazovanja u diskrepanci je sa ekonomskom krizom i padom privredne aktivnosti, što je u krajnjem produbilo jaz između ponude i tražnje na tržištu rada.

Ponuda rada, ako se posmatra grupa zanimanja EKONOMISTA, je u porastu od 2010-2014. godine, sa povećanjem broja novoprijavljenih kandidata. Trend se mijenja u 2015. godini, kada je evidentirana manja ponuda - u apsolutnom iznosu od 2408 kandidata.

**Grafik 6:** Ponuda rada, broj oglasa i broj zaposlenih radnika (grupa zanimanja: EKONOMISTA)

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

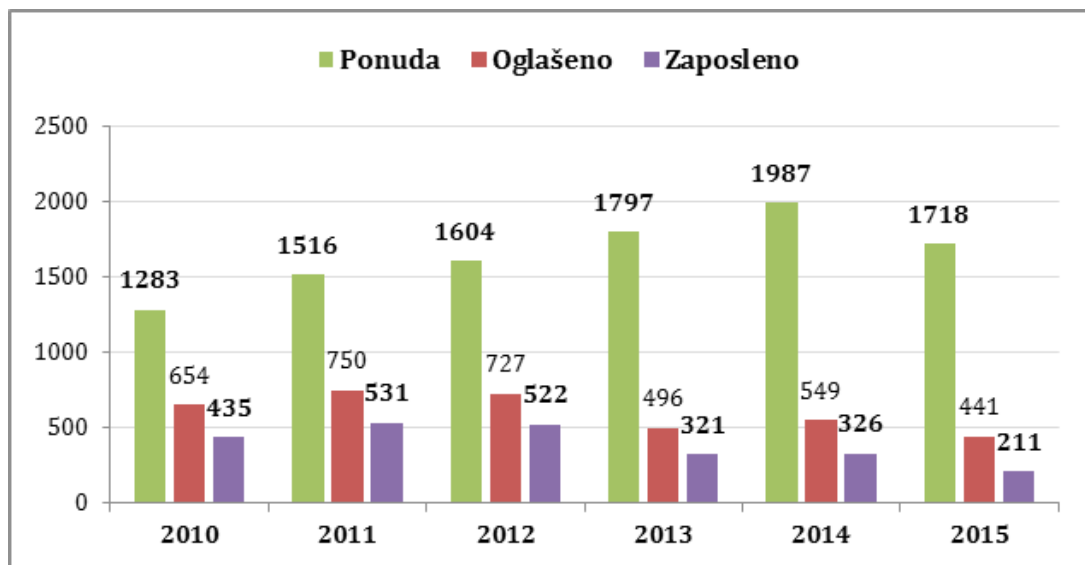
Poredeći dvije potkategorije Dipl. ecc / Dipl. ecc za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (240 ECTS kredita – četvorogodišnje studije) i Bachelor ekonomije (180 ECTS kredita – trogodišnje studije) uočljiv je suficit radne snage u oba slučaja. Kada je riječ o prvoj potkategoriji, ponuda je relativno stabilna (gotovo ista u 2010. i 2014. godini), dok je u slučaju Bachelor-a u istom periodu ponuda porasla 2,2 puta. Samim tim, suficit ponude u drugoj potkategoriji je mnogo veći.

**Grafik 7:** Ponuda i broj zaposlenih dipl. ecc (lijevo) i bachelor ekonomije (desno)

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

I u slučaju grupe zanimanja PRAVNIK, postoji sličan trend kao kod prvog zanimanja. Iako je u apsolutnom iznosu ponuda primjetno niža nego kod ekonomskog profila, jaz između ponude i broja oglašanih mjesta/zaposlenih sve je dublji od 2013. godine do danas. Postoji vremenska nekonzistentnost između kretanja ponude i tražnje na tržištu. Reakcija ponude na pad tražnje i usporeno zapošljavanje nastupila je tek u 2015. godini.

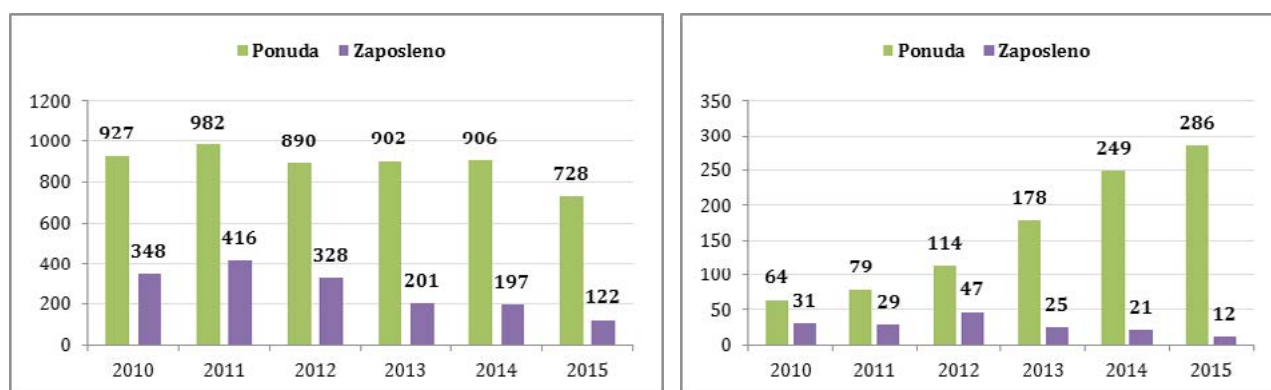
**Grafik 8:** Ponuda rada, broj oglasa i broj zaposlenih radnika (grupa zanimanja: PRAVNIK)



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Kod potkategorija Dipl. pravnik (240 ECTS kredita – četvorogodišnje studije) i Bachelor prava (180 ECTS kredita – trogodišnje studije) uočljiv je suficit radne snage u oba slučaja. Ipak, Grafik 9 ilustruje važnu preferenciju poslodavaca za angažovanjem diplomaca četvorogodišnjih studija.

**Grafik 9:** Ponuda i broj zaposlenih dipl. pravnik (lijevo) i bachelor prava (desno)



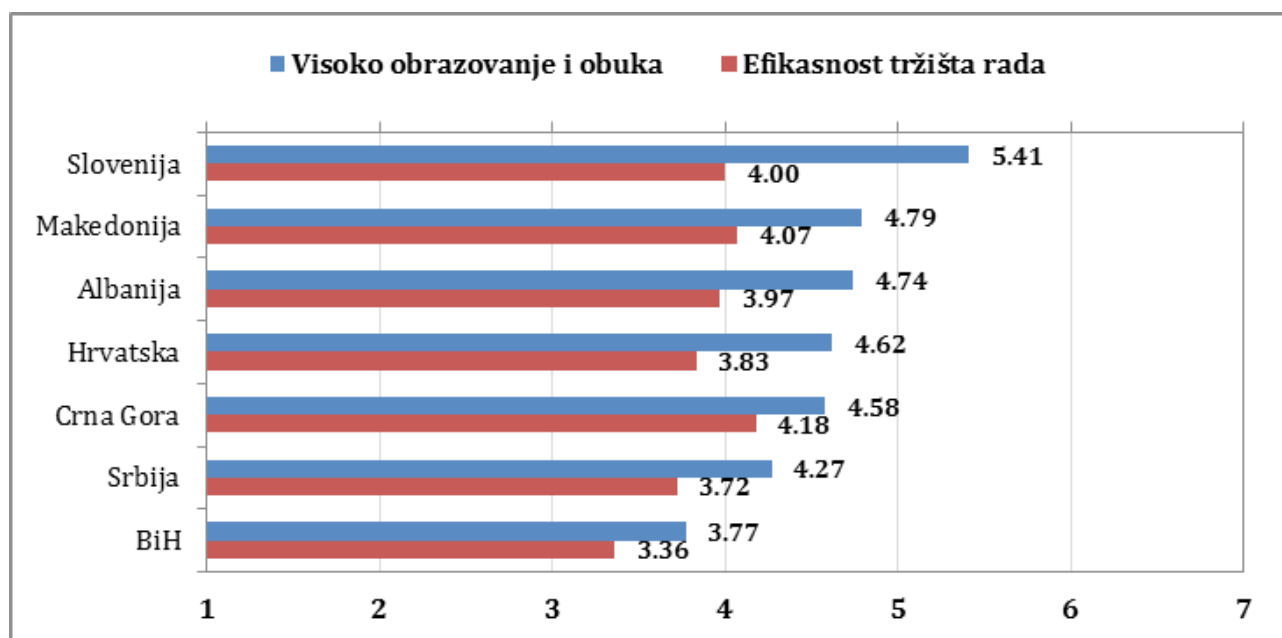
Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Zvanje *Bachelor prava* nije prepoznato kao potreba tržišta rada, što potvrđuje činjenica da je preko ZZZCG u 2015. godini zaposleno svega 12 od ukupno 286 kandidata.

### 3. MEĐUNARODNO POREĐENJE

Pozicija Crne Gore na svjetskoj rang listi, sa stanovišta kvaliteta obrazovanja i efikasnosti tržišta rada, može se sagledati analizom Indeksa globalne konkurentnosti koji svake godine objavljuje Svjetski ekonomski forum. U Grafiku 10 ilustrovana je komparacija zemalja regiona u odnosu na dvije pomenute oblasti. Kada je u pitanju kategorija visokog obrazovanja i obuke zaposlenih, Crna Gora je u izvještaju za 2015. godinu dobila ocjenu 4,58 što je na listi od 140 zemalja svrstava na 54. mjesto. U ovoj oblasti najbolju ocjenu od odabranih zemalja ostvarila je Slovenija, koja je na 22. mjestu, a od Crne Gore lošiji rezultat postigle su Srbija i Bosna i Hercegovina.

**Grafik 10:** Komparacija indeksa globalne konkurentnosti u odabranim zemljama, oblasti visokog obrazovanja i tržišta rada (2015)<sup>9</sup>



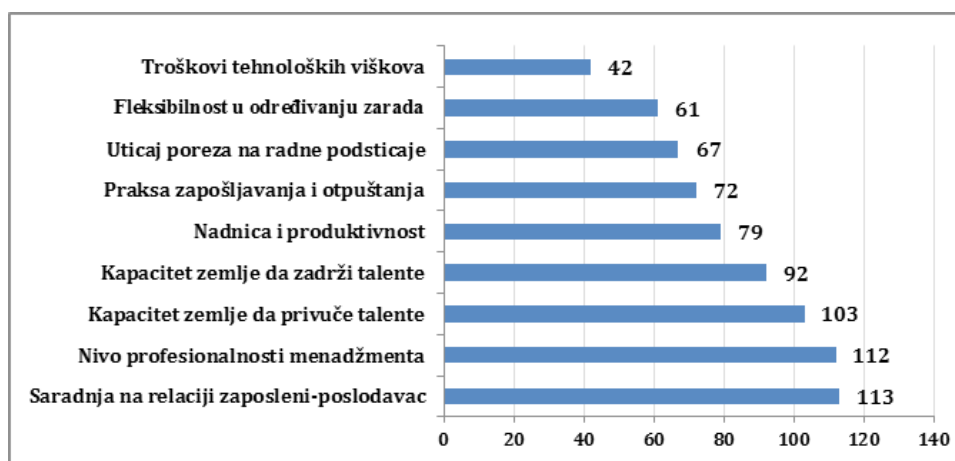
Izvor: World Economic Forum, 2015

Kada je riječ o efikasnosti tržišta rada, istraživanje pokazuje da u odnosu na region Crna Gora odstupa sa ocjenom 4,18 što je na opštoj rang listi svrstava na 74. mjesto. Makedonija i Slovenija takođe bilježe bolji rezultat od ostatka regiona u kojem najlošiji rezultat bilježi Bosna i Hercegovina. Ako se detaljnije analiziraju oba indikatora, zanimljivo je sagledati slabosti crnogorske privrede sa stanovišta pojedinih potkategorija. Kada je u pitanju efikasnost tržišta rada, Crna Gora je najbolji rezultat ostvarila u dijelu obima troškova na tehnološke viškove (42. mjesto na rang listi). Za praksu zapošljavanja i otpuštanja, u smislu da li regulacija omogućava fleksibilnije zasnivanje/prestanak radnog odnosa, dobijena je relativno niska ocjena (3,8) što zemlju svrstava u lošiju polovinu rangiranih ekonomija. Nacionalnoj konkurentnosti značajno ne doprinosi produktivnost, što je ranije već navedeno, ali zabrinjavaju ocjene koje se odnose na kapacitet zemlje da zadrži/privuče talente.

<sup>9</sup> Ocjena od 1-7 (1 predstavlja najlošiji rezultat, 7 najbolji rezultat).

U prvom slučaju ostvarena je 92. pozicija, a u drugom 103. To u određenom smislu može biti indikator „odliva“ mozgova čime se ugrožava osnovna supstanca razvoja. Interesantan je rezultat po pitanju nivoa profesionalnosti menadžmenta – ocjena 3,6 (gdje 1 znači – više nivoa menadžmenta često pokrivaju članovi porodice ili prijatelji, a 7 – više nivoa menadžmenta sačinjavaju uglavnom profesionalni rukovodioci izabrani na osnovu kvalifikacija). Poslednji indikator efikasnosti tržišta rada je *saradnja na relaciji zaposleni – poslodavac*, gdje je ostvaren pojedinačno najlošiji rezultat i 113. mjesto na rang listi. To upućuje na potrebu razvijanja kooperativnog odnosa između socijalnih partnera zasnovanog na povjerenju i uzajamnom razumijevanju.

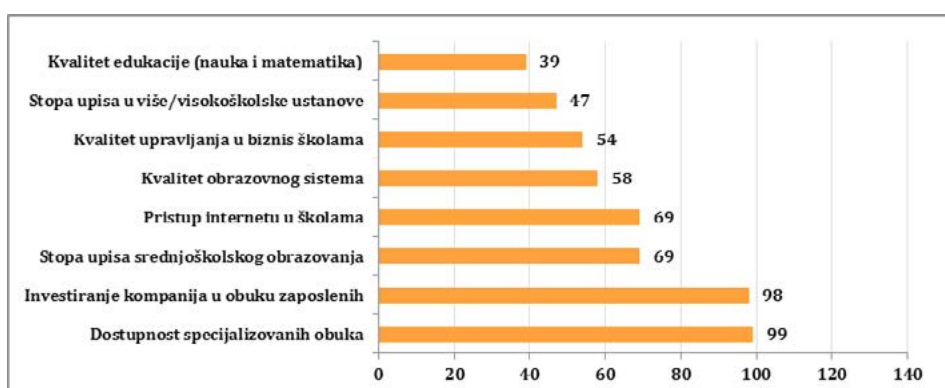
**Grafik 11:** Pozicija Crne Gore na rang listi globalne konkurentnosti, 7. stub – Efikasnost tržišta rada (2015)



Izvor: World Economic Forum, 2015

Indikator konkurentnosti koji analizira 5. stub – Visoko obrazovanje i obuku, ocjenjuje kvalitet obrazovanja, investiranje u obuku zaposlenih, stope upisa itd. Posebno je interesantno da se ocjena kvaliteta obrazovnog sistema značajno promijenila u odnosu na npr. 2010. godinu, kada je prema ovom indikatoru, Crna Gora dostigla visoko 39. mjesto. Pet godina kasnije, ostvarena je pozicija 58 na rang listi.

**Grafik 12:** Pozicija CG na rang listi globalne konkurentnosti, 5. stub – Visoko obrazovanje i obuka (2015)



Izvor: World Economic Forum, 2015.

Pored ostalih indikatora, dva posljednja u kojima je Crna Gora ostvarila najlošiji rezultat jesu investiranje kompanija u obuku zaposlenih (98. pozicija) i dostupnost specijalizovanih obuka (99. pozicija). Prvi indikator ukazuje na objektivna ograničenja kompanija (lošije poslovanje, ekonomska kriza, nelikvidnost i sl.) i pogrešne subjektivne procjene menadžmenta (obuka je trošak, a ne investicija, razvoj ljudskog kapitala nije prioritet kompanije, samo je potrošač „kralj“ ne i zaposleni itd).



#### 4. UTICAJ TRENUTNIH POLITIKA I MJERA

U crnogorskom sistemu obrazovanja izgrađen je zakonodavni i regulatorni okvir sa širokim setom strategija za sve nivoe obrazovanja. Kada su u pitanju zakonski akti, tu prije svega treba istaći: Opšti zakon o vaspitanju i obrazovanju, Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, Zakon o gimnaziji, Zakon o visokom obrazovanju, Zakon o stručnom obrazovanju, Zakon o stručnom obrazovanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem, Zakon o obrazovanju odraslih i Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama. U skladu sa zakonskim rješenjima, pravcem razvoja nacionalne ekonomije i Strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori, izrađeno je više strategija i politika kojim se planira razvoj sistema obrazovanja. Važne strategije su:

- Strategija razvoja osnovnog obrazovanja i vaspitanja (2011-2017);
- Strategija opšteg srednjeg obrazovanja (2015-2020);
- Strategija razvoja i finansiranja visokog obrazovanja (2011-2020);
- Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2015-2020);
- Strategija obrazovanja odraslih u Crnoj Gori (2015-2025);
- Strategija inkluzivnog obrazovanja (2014-2018);
- Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje (2015-2019).

Na nivou osnovnog i srednjeg obrazovanja pozitivni aspekti politika jesu koncept izbornih predmeta, usvajanje i inkorporiranje IT u proces učenja, savremenija literatura i dr. Međutim, neophodno je adekvatno opremiti brojne škole u manjim lokalnim zajednicama, obezbijediti usavršavanje nastavnog kadra, kontinuirano unapređivati obrazovne programe, razvijati model eksterne evaluacije, suziti obim nastavnog plana i podesiti ga u funkciji specijalizacije učenika.

Visoko obrazovanje u Crnoj Gori, kako je ilustrovano u prethodnom dijelu, kakaretiriše nejednak kvalitet obrazovanja po ustanovama, brz rast broja ustanova i studenata uprkos manjim potrebama na tržištu rada, nedovoljna zastupljenost naučno-istraživačkog rada i dr. Aktuelnom politikom nije postignuta veća efikasnost poslovanja obrazovnih ustanova, nije izgrađen koncept cjeloživotnog učenja, ne postoji veza visokog obrazovanja i tržišta rada, a neophodno je dalje unapređenje kvaliteta obrazovnog sistema koji će u dogledno vrijeme biti izloženi evropskoj konkurenciji.

Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor predstavljaju u najširem smislu regulativu tržišta rada. I ovdje je prisutna potreba za reformama. Sadašnji okvir ne doprinosi većoj fleksibilnosti tržišta rada.

Rigidnost se takođe javlja kao posljedica određenih normi definisanih kolektivnim ugovorom. Svako, neophodno je usaglasiti zakonodavni okvir i politiku tržišta rada sa standardima Međunarodne organizacije rada, a sve u kontekstu potrebnog prilagođavanja evropskim vrijednostima u procesu pristupanja EU. Kada je riječ o tržištu rada, tranzicija iz socijalističkog u kapitalistički sistem privređivanja nije mogla da riješi neke relikvije prošlosti, a to se prije svega odnosi na nefleksibilnost radnika u pogledu promjene posla, izrazitu težnju za sigurnošću i zapošljavanjem u javnom sektoru, averziju prema riziku sopstvenog poslovanja itd. Umjesto sigurnosti radnog mjesta, motiv radnika mora biti sigurnost zaposlenja. A sigurnost zaposlenja može garantovati jedino težnja radnika za kontinuiranim unapređenjem znanja i ličnim razvojem uz njegovanje radne etike, a ne puko zagarovanje za uspostavljanje zakonskih normi koje će garantovati monopol nad radnim mjestom.

Nova zakonska rješenja bi trebala da donesu fleksibilnost ili, kako se to već definiše u novoj terminologiji – fleksigurnost na tržištu rada. Moraju se objektivno sagledati interesi poslodavaca i interesi radnika, jer namjera da se dominantno ostvari interes samo jednog aktera neće dati pozitivne dugoročne efekte na mikro i makro nivou. Između zaposlenog i poslodavca postoji simbiotski odnos (istovremeno i konkurentski i saveznički), a posebno je važan zbog toga što predstavlja jednu od najkompleksnijih transakcija u savremenoj ekonomiji.

## 5. REZULTATI FOKUS GRUPA

U cilju dobijanja sveobuhvatnih informacija organizovana je fokus grupa sa poslodavcima koji su imali priliku da iskažu svoje stavove, prepoznaju probleme u ovoj oblasti i daju predloge za prevazilaženje istih.

Kao jedan od najvećih nedostataka sistema obrazovanja Crne Gore poslodavci su prepoznali nedovoljnu zastupljenost praktične nastave tokom studiranja ili kako navodi jedan od učesnika fokus grupe: „Neko ko je završio Ekonomski fakultet tokom svog studiranja nije popunio jedan običan virman. Sa druge strane, neko ko je završio Pravni fakultet nikada nije napisao nijednu žalbu“.

Naveden je i problem slabe saradnje između institucija sistema obrazovanja i poslodavaca. Kada komunikacija nije na zavidnom nivou, obrazovni sistem ne dobija prave informacije o tome šta zapravo tržište rada prepoznaje kao atraktivan profil. Kod proizvodnih djelatnosti posebno je izrazit problem sa nomenklaturom zanimanja i veoma se teško snaći u tome šta koje zanimanje obuhvata. Predstavnici proizvodnih djelatnosti navode da je problematičan i izbor i licenciranje provajdera obuka, jer prema njihovim iskustvima, rad sadašnjih provajdera ne daje baš najbolje rezultate u smislu kvaliteta kadra koji obrazuju za tržište rada.

Na kraju, zaključeno je da je neophodno uraditi sveobuhvatno istraživanje koje će upariti sva dosadašnja istraživanja i relevantne podatke, te na taj način sagledati suštinske probleme tržišta rada i na osnovu istih kreirati operativni plan implementacije mjera.

## 6. PREPORUKE

Uzimajući u obzir uzroke i posljedice neusklađenosti sistema obrazovanja i tržišta rada, koje se manifestuju kroz neefikasno korišćenje najvažnijeg resursa u ekonomiji, pad produktivnosti, smanjenje rentabilnosti poslovanja i nižu stopu privrednog rasta, od neprocjenjive važnosti je koordiniranje svih nadležnih institucija i subjekata sa ciljem ublažavanja ovog poremećaja u privredi. Tu se, prije svega, misli na nadležna ministarstva – Ministarstvo prosvjete i Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Zavod za zapošljavanje, Uniju poslodavaca, Privrednu komoru, sindikate, univerzitete i dr.

Preporuke za smanjenje neusklađenosti između sistema obrazovanja i potreba tržišta rada su sljedeće:

- razvijati i sprovesti konkretna empirijska istraživanja i kontinuiranu analizu nepodudarnosti ponude rada i tražnje za radom (svakih 3-5 godina vršiti analizu problema neusklađenosti kroz postojeća anketna istraživanja (MONSTAT, ZZZCG) ili obezbijediti posebna sredstva za prikupljanje relevantnih informacija; uskladiti metodologiju i strukturu istraživanja sa evropskim istraživanjima, radi kasnije uporedivosti podataka; istraživanje sprovesti kroz anketu poslodavaca i zaposlenih (uz uključivanje Unije poslodavaca i sindikata);

- afirmisati aktivnu politiku na tržištu rada uz kontinuirani rast ulaganja države u oblast obrazovanja i nauke sa ciljem dostizanja EU prosjeka;
- učiniti fleksibilnijim tržište rada kroz unapređenje radnog zakonodavstva. Sigurnost radnog mjesta garantuje kvalitet rada, a ne zakon;
- promocija cjeloživotnog učenja;
- kontinuirano unapređivati programe stručnih obuka mladih i odraslih u mjeri da isti doprinose realokaciji rada među različitim djelatnostima privređivanja;
- osmisliti nove i unaprijediti postojeće programe obrazovanja za one poslove kod kojih postoji suficit tražnje za radom, a za koje se dominantno angažuje radna snaga iz okolnih zemalja;
- unaprijediti praktičnu nastavu na svim nivoima obrazovanja, konkretizovati znanja, razvijati vještine i afirmisati važnost samoobrazovanja kroz preduzetničko učenje;
- kontinuirano raditi na stvaranju znanja visoke upotrebne vrijednosti kroz razvijanje kvalitetnije specijalizacije na nivou opšteg srednjeg obrazovanja a posebno u domenu visokog obrazovanja;
- unaprijediti eksternu kontrolu kvaliteta u obrazovnim institucijama (afirmacija kvaliteta umjesto kvantiteta);
- dizajnirati programe na svim nivoima obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta rada na srednji i dugi rok;
- periodično usklađivati upisne politike na visokoobrazovnim institucijama sa potrebama privrede, odnosno tržišta rada;
- unaprijediti saradnju i komunikaciju između obrazovnih institucija, javnih službi za zapošljavanje i Unije poslodavaca;
- osnovati ili ojačati savjetodavna tijela u obrazovnim ustanovama – u srednjim školama/fakultetima/univerzitetima u kojima participiraju predstavnici poslodavaca, akademske zajednice i nadležnih državnih institucija;
- ojačati funkciju karijernog i profesionalnog usavršavanja, tj. otvaranje i unapređenje centara za razvoj karijere u obrazovnim ustanovama;
- razvijati programe cjeloživotnog učenja na nivou visokoobrazovnih ustanova namijenjene potrebama poslodavaca za specifičnu obuku zaposlenih; provjeriti mogućnost saradnje uz obostrani interes: obuka zaposlenih = praksa studenata u preduzeću;
- razvijati mobilnost studenata unutar univerziteta, sa ciljem afirmacije multidisciplinarnosti i subspecijalizacije i konkretizacije znanja (npr. student ekonomije koji ima namjeru da se specijalizuje za makro ili biznis analitiku, tj. obast ekonometrije mogao bi pratiti nastavu i polagati set/modul konkretnih predmeta na Prirodno-matematičkom fakultetu iz oblasti primijenjene matematike i informatike);
- raditi na razvijanju funkcije menadžmenta ljudskih resursa u preduzećima. Ulaganje u zaposlene je investicija, a ne trošak; cilj je stvaranje dugoročno orijentisane funkcije menadžmenta ljudskih resursa (kroz brigu o motivaciji, treningu i obuci, razvoju karijere zaposlenih itd.).



## BIBLIOGRAFIJA

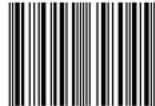
1. Bozovic, Z, Djuraskovic, J, 2013, Demographic trends and human resource development in Montenegro, *Economic Themes*, Vol. 51, No. 3, ISSN 0353-8648, Nis
2. Cedefop, 2010, *The skill matching challenge - Analysing skill mismatch and policy implications*, Luxembourg: Publications Office of the European Union
3. Djurovic, G, Radovic, M, Djuraskovic, J, 2011, *Macroeconomic performance of Montenegrin economy in period 2001 – 2010*, Conference proceedings, *Economic development through the prism of entrepreneurship – International Conference*, Faculty of Economics Podgorica
4. Galasi, P, 2008, *The effect of educational mismatch on wages for 25 countries*, Budapest Working Papers On The Labour Market, BWP – 2008/8.
5. Ministarstvo ekonomije, *Industrijska politika Crne Gore do 2020. godine, nacrt*, Podgorica, 2015
6. Ministarstvo prosvjete i sporta, *Strategija razvoja i finansiranja visokog obrazovanja u Crnoj Gori 2011-2020*, Podgorica, 2011
7. Ministarstvo prosvjete, *Strategija razvoja stručnog obrazovanja u Crnoj Gori (2015-2020)*, Podgorica, 2014
8. Ministarstvo prosvjete, *Strategija razvoja opšteg srednjeg obrazovanja u Crnoj Gori (2015-2020)*, Podgorica, 2015
9. Ministarstvo rada i socijalnog staranja, *Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa (2016-2020) – tržište rada na evropskom putu*, Podgorica, 2015
10. Ministarstvo rada i socijalnog staranja, *Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike (2015-2020)*, Crna Gora, Podgorica, 2015
11. MONSTAT, *Statistički godišnjak Crne Gore 2015*, Podgorica, 2015(a)
12. MONSTAT, *Anketa o radnoj snazi – III kvartal 2015. godine*, Podgorica, 2015
13. Morgado A. et al., 2015, *Measuring Labour Mismatch in Europe*, Springer Science+Business Media Dordrecht 2015, DOI 10.1007/s11205-015-1097-0
14. Ordine, P, Rose G, 2011, *Educational Mismatch and Wait Unemployment*, International Conference on “Human Capital and Employment in the European and Mediterranean Area” Bologna, 10-11 March 2011
15. Sattinger, M, 2012, *Assignment Models and Quantitative Mismatches*, London: Expert Workshop „Skill Mismatch and Firm Dynamics: Integrating Skills with the World of Work“
16. Schomburg, H, Teichler, U, 2006, *Higher Education and Graduate Employment in Europe - Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*, Higher Education Dynamics, Vol. 15, Springer, Netherlands
17. Sloane, P. J, 2014, *Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates*, IZA World of Labor 2014: 88
18. UNDP, *Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka 2013*, UNDP Montenegro, Podgorica, 2013
19. World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2015–2016*, Geneva, Switzerland, 2015
20. Zavod za zapošljavanje, *Analiza ponude, tražnje i zapošljavanja na tržištu rada u Crnoj Gori u 2014. godini*, Podgorica, 2015



Каталогизација у публикацији  
Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-9940-658-04-5  
COBISS.CG-ID 30683152

ISBN 978-9940-658-04-5



9 789940 658045 >



UNIJA POSLODAVACA  
CRNE GORE  
MONTENEGRIN EMPLOYERS FEDERATION

Unija poslodavaca Crne Gore

Cetinjski put 36  
81000 Podgorica  
Crna Gora

T: +382 20 209 250

F: +382 20 209 251

E: [office@poslodavci.org](mailto:office@poslodavci.org)  
[www.poslodavci.org](http://www.poslodavci.org)