

CRNOGORSKO TRŽIŠTE RADA

THE MONTENEGRIN LABOR MARKET

JASMINA ČETKOVIĆ,

Ekonomski fakultet Podgorica

GORDANA NIKČEVIĆ,

Srednja ekonomska škola „Mirko Vešović“ Podgorica

Rezime: U Crnoj Gori, kao i u drugim državama, ljudski resursi predstavljaju ključni faktor provednog rasta i razvoja. Da bi se obzbedili kvalitetni ljudski resursi, neophodan je njihov stalni razvoj, odnosno kontinuirano ulaganje u njih. U Crnoj Gori poslednjih godina zapažaju se napori u razvoju ljudskih resursa, iako praksa pokazuje da njihov kvalitet još značajno treba unapređivati u predstojećem periodu. Pitanja koja se na tom putu otvaraju, odnose se na rješavanje pitanja strukturne nezaposlenosti, pitanje unapređenja kvaliteta obrazovanja u smislu njegovog usklađivanja sa savremenim kretanjima na tržištu rada, afirmisanje modela sezonskog zapošljavanja radne snage, obezbjeđivanje istih uslova za sve na tržištu radne snage, sankcionisanje rada "na crno", itd. Egzaktni pokazatelji i argumenti ukazuju da nam, bez obzira na učinjene pomake, promjene tek predstoje.

Ključne riječi: zaposlenost, tržište rada, analiza tržišta rada, stopa nezaposlenosti, nezaposlenost po opštinama, obrazovna struktura nezaposlenosti, nezaposlenost prema dužini čekanja na posao, nezaposlenost prema starosti.

Summary: In Montenegro, as well as in other countries, human resources represent a key factor of economic growth and development. In order to provide quality human resources, it is necessary for them to be permanently developed, i.e. to invest in them continuously. In recent years, there have been noticeable efforts in the development of human resources, although practice shows that their quality has to improve significantly in the future. Questions arising, refer to resolving of structural unemployment, the issue of improving the quality of education in terms of alignment with modern developments in the labor market, assertion model of seasonal employment of the labor, providing the same conditions for everyone in the labor market, sanctioning of "unreported or illegal", employment etc. Precise indications and arguments suggest that, regardless of progress made, changes are imminent.

Key words: employment, labor market, labor market analysis, unemployment rate, unemployment by municipalities, educational structure of unemployment, unemployment by the waiting period for the job, unemployment by age.

JEL classification: J 40 ;

Preliminary communications; Recived: March 29, 2010

1. Osvrt na naslijeđeno stanje

Analiza naslijeđenog stanja značajna je za istraživanje problema nezaposlenosti i mjera na tržištu rada u Crnoj Gori, radi pravilne ocjene uzroka i posljedica krize koja je otpočela 90-tih godina prošlog vijeka i postojećeg stanja u prvoj deceniji ovog milenijuma. Postojeće stanje na tržištu rada u Crnoj Gori rezultat je djelovanja većeg broja faktora. U poređenju sa drugim socijalističkim zemljama koje nijesu priznavale problem nezaposlenosti, kod nas je ona tretirana u vidu otvorene nezaposlenosti (pored viška zaposlenih) i odražavala je karakteristike privrednog razvoja toga vremena. "U prvim decenijama posleratnog razvoja kod nas i u širem evropskom prostoru, izgledalo je da je pronađen efikasan makroekonomski lijek za upravljanje privredom i rješavanje društvenih i ekonomskih problema, kao što su nezaposlenost i inflacija" /12, s. 48/. Tokom prvih decenija poslije rata, kada je „puna zaposlenost“ (mogućnost zaposlenja za sve one koji žele da rade), usvojena kao jedan od prioriteta

nacionalne politike, ekonomska kretanja u zemlji i početak privrednog oporavka išli su u prilog tom cilju.

Početakom 70-ih godina osjetio se uticaj privredne recesije i problem nezaposlenosti postaje sve veći. U narednim decenijama problem dobija neželjene razmjere i dovodi do ozbiljnih ekonomsko-socijalnih posledica. Loše stanje na tržištu rada se stalno pogoršavalo. U periodu od 1989-1997. broj zaposlenih u SR Jugoslaviji "smanjen je za 458,5 hiljada, tj. od 2.790,5 hiljada na 2.332,0 hiljade, što izraženo u procentima iznosi 16,4 %. Najveće smanjenje zaposlenosti od 718,6 hiljada zabilježeno je u društvenom sektoru 26,3%, od čega je u privredi 29,8%, u vanprivredi 11,0%" (Dinkić 1999, s. 276). Nasuprot tome, u periodu od 1989-1997. došlo je do povećanja broja zaposlenih u privatnom sektoru za 260 hiljada lica. To, međutim, nije moglo da ublaži opšti trend permanentnog opadanja broja zaposlenih u društvenom sektoru, što je uticalo na povećanje registrovane nezaposlenosti kod nadležnih službi za zapošljavanje. Broj lica koja traže zaposlenje povećao se

od 607,3 u 1989. na 814,1 hiljada lica u 1997. (od kojih je 7,8 % u Crnoj Gori i 92,8 % u Srbiji) sa tendencijom daljeg rasta nezaposlenosti i padom zaposlenosti u društvenom sektoru. Uvođenjem ekonomskih sankcija 1992. uvedena je institucija prinudnih odmora, kojom se zadržavaju viškovi radnika u preduzećima i koja se predviđa da traje do polovine 1997.

Stopa registrovane nezaposlenosti u 1989. porasla je sa 17,9% na 25,9% u 1997. /1/. Sama struktura nezaposlenih bila je veoma nepovoljna, sa najvećim učešćem mladih, žena i lica koja prvi put traže zaposlenje. Struktura zaposlenosti u društvenom sektoru, posmatrano po sektorima i granama je bila nepovoljna u cijelom periodu. Industrijski sektor zaposlenosti je bio dominantan, dok je učešće tercijarnog sektora još uvijek bilo relativno nisko, imajući u vidu da je ovaj sektor najveći generator novog zapošljavanja (u razvijenim zemljama njegovo učešće kreće se i do 80%). Došlo je do opšteg pada zaposlenosti u svim granama i djelatnostima. Industrija i rudarstvo su imali dominantno učešće u ukupnoj zaposlenosti (preko 40%).

Porast broja registrovano nezaposlenih lica pratio je rad na skrivenom tržištu rada, gdje je 1997. bilo angažovano 1,2 miliona lica /12, Ibid./. Od sredine 1998. privreda je zapala u recesiju, koju je pratio pad industrijske proizvodnje. Kretanje na tržištu rada odražavalo je stanje u oblasti proizvodnje i privredne strukture, ekonomije i ispoljavalo se, prije svega, u kontinuiranom smanjenju zaposlenosti i rastu nezaposlenosti. Formiranje novih nezavisnih država na prostoru bivše Jugoslavije uslovljavalo je jačanje političke krize koja se direktno odražavala na ekonomsko stanje u novostvorenoj SRJ (time i u Crnoj Gori). Dodatno, ratno stanje se neminovno odrazilo na uslove u kojima je funkcionisala privreda, raskidanje ranije stvorenih veza u proizvodnom procesu i gubitak tržišta. Uvođenjem ekonomskih sankcija međunarodne zajednice stanje se dodatno pogoršalo. Taj period je ostao zapamćen i po rekordnoj inflaciji, koja je imala krupne posljedice u svim sferama ekonomskog i ukupnog društvenog života. Opšte loše stanje u zemlji uticalo je na dalji pad društvenog proizvoda obilježenog daljim socijalnim raslojavanjem. Povećavao se broj onih koji su postali "prekobrojni" u preduzećima, uz male šanse za novo zaposlenje. Stopa nezaposlenosti 90-ih godina porasla je na 25% i time postala jedna od najvećih u regionu. Jedna od mjera kojoj se pribjegavalo u uslovima sankcija je bila mjera prinudnih odmora zaposlenih radnika, koji su ostali zaposleni, iako nijesu radili. Mala primanja i nemogućnost zarade na formalnom tržištu uslovljavali su pojavu "sivog" tržišta rada, na kome je najveći broj "prekobrojnih" i onih koji su bili nezaposleni pokušao da obezbijedi sredstva za egzistenciju. Izbjegavanje legalnog prijavljivanja radnika i uplate doprinosa postali su poznata i masovna pojava.

2. Karakteristike crnogorskog tržišta rada

U svakoj državi tržište rada je važan segment ukupnog tržišta. Njegovo adekvatno funkcionisanje značajno doprinosi unapređivanju kretanja i odnosa na ukup-

nom tržištu. Tržište rada predstavlja ukupnu ponudu i tražnju za radnom snagom. Naime, ovo tržište, s jedne strane obuhvata sva lica koja svoja profesionalna znanja i vještine nude poslodavcima, a s druge strane obuhvata poslodavce kojima je potrebna radna snaga različite obrazovne i kvalifikacione strukture koja će obaviti radne zadatke. Kao učesnici na tržištu rada javljaju se: radnici, poslodavci, udruženja radnika i poslodavaca, kao i država i njene institucije. Primarna funkcija tržišta rada je da uspostavlja ravnotežu između ponude i tražnje radne snage. „Ponuda i tražnja slobodnih radnih mjesta se odvija na tržištu rada, što u stvari predstavlja sistem odnosa onih koji potražuju slobodna radna mjesta i subjekata koji nude radna mjesta“ /11, s. 31/.

Crnogorsko tržište rada, pored karakteristika zajedničkih za sva tržišta rada, ima određene posebnosti, koje prave problem u njegovom ukupnom funkcionisanju. Osnovne karakteristike crnogorskog tržišta rada su:

- ❑ istovremeno postojanje dva tržišta rada;
- ❑ opterećenost radnog zakonodavstva neadekvatnim pravnim rješenjima;
- ❑ nedovoljna fleksibilnost i
- ❑ disbalans između strukture ponude i tražnje za radom.

Istovremeno postojanje dva tržišta znači svojevrsnu segmentiranost tržišta rada u Crnoj Gori. „Jedno“ tržište predstavlja pravno regulisan odnos između poslodavca i zaposlenih, dok „drugo“ tržište predstavlja pravno i realno neregulisan odnos između poslodavaca i zaposlenih. S druge strane, postojeće radno zakonodavstvo je još uvijek u nekim segmentima opterećeno neadekvatnim pravnim rješenjima, koja često izazivaju konfuziju u tumačenju i primjeni pravnih normi. Ovo posebno postaje problem tokom pregovora između poslodavaca i radnika u velikim neprofitabilnim preduzećima. Nedovoljna fleksibilnost je jedna od osnovnih karakteristika tržišta rada u Crnoj Gori. Fleksibilnost tržišta rada se, u osnovi, ogleda u u sposobnosti mijenjanja sopstvene organizacije, znanja radnika i tehnologija, prema zahtjevima tržišta. U Crnoj Gori dominira prilagođavanje preduzeća tim potrebama u otežanim uslovima privređivanja, ostvareno kroz otpuštanje viška zaposlenih. Posljedica toga je velika nezaposlenost i zastarijevanje formalnih znanja koja su ponovo na evidenciji Zavoda. Novoformirana privatna preduzeća, nevelike ekonomske snage, nijesu u stanju da apsorbuju sve novostvorene viškove radne snage. Stim u vezi, treba naglasiti da naš obrazovni sistem treba u većoj mjeri da priprema pojedinca za koncept „doživotnog“ učenje, kao logičan nastavak formalnog obrazovanja.

Iako je registrovana nezaposlenost u Crnoj Gori veoma izražena, ona u nekim svojim segmentima po svojoj strukturi i profilu kadrova, ne odgovara strukturi prisutne tražnje na tržištu rada, što govori o neusklađenosti strukture ponude i tražnje za radom. Prisutan je disbalans između buduće tražnje za radom i trenutnog znanja kojeg posjeduju trenutno nezaposleni. Ova neusklađenost se dijelom može rješavati sa većim ulaganjem u obrazovni

sistem u Crnoj Gori, kao i putem drugih mjera za podsticanje zapošljavanja. Nova zakonska rješenja, otvaraju vrata i privatnom sektoru u ovoj oblasti, koji bi trebalo da konkuriše državnom sektoru i samim tim, po pavilu, doprinese daljem razvoju tržišta rada u Crnoj Gori.

3. Analiza tržišta rada Crne Gore

Problem nezaposlenosti u Crnoj Gori, već duže vrijeme, predstavlja određeni socijalni i ekonomski problem. Nezaposlenost u Crnoj Gori prisutna je kao otvorena-registrovana nezaposlenost i kao prikrivena nezaposlenost. Bez obzira u kojem obliku se pojavljuje, svakako da ima negativne posljedice, kako na sama nezaposlena lica, tako i u odnosu na preduzeća, kao i na samo društvo u cjelini. Naravno, opšta privredna i društvena kretanja neposredno su se odrazila na stanje i kretanje na tržištu rada i u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja u Crnoj Gori. Da bi imali potpuniju sliku o stanju nezaposlenosti u Crnoj Gori, analizirali smo crnogorsko tržište rada i to kroz analizu i tumačenje pojedinih pokazatelja¹.

3.1. Trend nezaposlenosti

Tendencija rasta broja nezaposlenih lica u Crnoj Gori je prisutna do 2000. Tada se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore nalazio najveći broj nezaposlenih i to 81.069 lica. Od 2000. je prisutna tendencija smanjivanja broja nezaposlenih. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 30.09.2008. nalazilo se 28.276 nezaposlenih lica, odnosno 51.524 ili 64,6% manje u odnosu na 1999. U odnosu na kraj 2007, kada se na evidenciji Zavoda nalazilo 31.469 nezaposlenih lica, došlo je do smanjenja nezaposlenosti za 3.193 lica ili za 10%. (tabela br.1). U 2009. je, u odnosu na predhodnu godinu, došlo do porasta broja nazaposlenih na 30.169 lica, odnosno do rasta stope nazaposlenosti sa 10,75% na 11,43%.

Tabela br.1: Kretanje nezaposlenosti od 1999 - 2009.

Godina	Broj nezaposlenih	Stopa nezaposlenih
1999	79 800	/
2000	81 069	32,7
2001	79 960	31,5
2002	76 293	30,4
2003 (početak primj. aktivnih mjera zapošljavanja)	68 625	25,8
2004	58 950	22,6
2005	48 845	18,7
2006	38 876	14,73
2007	31 469	11,92
2008	28 378	10,75
2009	30 169	11,43

Izvor: Izvještaj evidencije ZZZ CG, 2009

Crna Gora, kako je ranije konstatovano, kao i većina zemalja ima problem neformalnog rada („sivog tržišta“), pa se pretpostavlja da broj lica na evidenciji nezaposlenih nije i stvaran broj nezaposlenih. Pretpostavlja se da od ukupnog broja registrovanih nezaposlenih, njih oko 30% učestvuje u neformalnoj ekonomiji, a na evidenciji Zavoda za zapošljavanje se nalaze radi korišćenja besplatnog zdravstvenog osiguranja i ostvarivanja drugih prava po osnovu nezaposlenosti. Od ukupno registrovanih, pretpostavlja se da njih 70% je stvarno nezaposleno. Ova činjenica govori u prilog tome, da ukoliko bi u Crnoj Gori nezaposlenost mjerili metodom Ankete radne snage, kako to preporučuje Međunarodna organizacija rada, broj nezaposlenih bi bio mnogo manji nego što zvanično jeste, a kao posljedica toga i stopa nezaposlenosti bi bila mnogo niža.

3.2. Stopa nezaposlenosti

Stopa nezaposlenosti u Crnoj Gori, posmatrana kao odnos broja nezaposlenih i broja aktivnog stanovništva, na dan 31.12.2009. je bila 11,43%. U poređenju sa prethodnim godinama, prisutna je tendencija stalnog smanjenja stope nezaposlenosti: u 2000. je bila 32,7%, u 2002. 30,4%, u 2004. 22,6%, u 2006. 14,73% i 10,75% u 2008.

Zavod za zapošljavanje je registrovao najveću stopu nezaposlenosti od 32,7% u 2000. Od tada, Zavod problem nezaposlenosti počinje rješavati postepeno primjenom mjera aktivne politike zapošljavanja. Ove mjere su odmah počele davati pozitivne rezultate. U početku su ta smanjenja iznosila po nekoliko hiljada, a od 2003, smanjenja broja nezaposlenih iz godine u godinu kreću se oko 10.000 lica.

3.3. Nezaposlenost po opštinama

Prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje, na dan 30.09.2008. najveći broj nezaposlenih lica bio je u Podgorici (5.818), a najmanji u Plužinama (109). Od ukupnog broja nezaposlenih lica u Crnoj Gori 44,5% ili 12.663 se nalazilo u opštinama: Podgorica (5.818 ili 20,6%), Nikšić (3.351 ili 11,9%) i Bijelo Polje (3.494 ili 12,3%). Upoređujući broj nezaposlenih lica na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 30.09.2008. godine sa brojem nezaposlenih na kraju 2000. godine, evidentno je da je u svim opštinama u Crnoj Gori, došlo do smanjenja broja nezaposlenih. Najveće procentualno smanjenje nezaposlenosti, zabilježeno je u Nikšiću (72,5%). Najmanje procentualno smanjenje evidentirano je u opštini Cetinje (42,5%).

¹ Svi podaci za Analizu tržišta radne snage u Crnoj Gori su preuzeti kao zvanični podaci sa Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

Tabela br. 2: Kretanje nezaposlenosti po opštinama

Opština	Stanje na dan	Stanje na dan	Stanje na dan	Stanje na dan	Učešće žena	Index		
Andrijevića	688	394	364	360	144	52.3	91.4	99
Bar	3592	1620	1311	1433	801	39.9	88.4	109.3
Berane	5662	1947	1728	1729	666	30.5	88.8	100
Bijelo Polje	8965	4319	3537	3820	1672	42.6	88.4	108
Budva	1153	448	394	598	312	51.9	133.4	151.8
Cetinje	2833	765	1639	1510	706	53.3	197.4	92.1
Danilovgrad	2142	719	758	720	320	33.6	100.1	95
H.Novi	2709	929	961	1052	489	38.9	113.2	109.4
Kolašin	1895	687	688	580	207	30.7	84.4	84.3
Kotor	2347	1053	972	1005	438	42.9	95.4	103.3
Mojkovac	2115	755	623	685	262	32.4	90.7	110
Nikšić	12176	3839	3281	3683	1856	30.2	95.9	112.2
Plav	1698	484	406	452	128	26.6	93.4	111.3
Plužine	390	128	121	132	65	33.8	103.1	109
Pljevlja	5199	2760	2439	2552	1124	49.1	92.5	104.6
Podgorica	20617	6685	5809	6768	3243	32.8	101.2	116.5
Rožaje	3468	1321	1283	1241	471	35.8	93.9	96.7
Šavnik	335	205	188	141	47	42.1	68.8	75
Tivat	1503	859	712	740	304	49.2	86.1	103.9
Ulcinj	2143	1200	872	700	318	32.7	58.3	80.3
Žabljak	339	352	292	268	131	79	76.1	91.8
Ukupno	81069	31469	28378	30169	13704	37.2	95.9	106.3

Izvor podataka: izvještaj evidencije ZZZ CG, 2009.

Prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje, na dan 31.12.2009. godine, najveći broj nezaposlenih lica bio je u Podgorici (6.768), a najmanji u Plužinama (132). Od ukupnog broja nezaposlenih lica u Crnoj Gori 47,3% ili 14.271 se nalazilo u opštinama: Podgorica (6.768 ili 22,4%), Nikšić (3.683 ili 12,2%) i Bijelo Polje (3.820 ili 12,7%). Upoređujući broj nezaposlenih lica na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, 31.12.2009. sa brojem nezaposlenih na kraju 2000. evidentno je da je u svim opštinama u Crnoj Gori, došlo do smanjenja broja nezaposlenih. Najveće procentualno smanjenje nezaposlenosti, zabilježeno je u Plavu (73,4%) i u Nikšiću (69,8%). Najmanje procentualno smanjenje evidentirano je u opštinama Žabljak ((21%) i Cetinje (46,7%).

Upoređujući broj nezaposlenih na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, 31.12.2009. sa 31.12.2007, nezaposlenost je smanjena, ali samo za 4,1%. Naime, kod jednog broja opština prisutan je osjetan porast nezaposlenos-

ti, Cetinje 97%, Budva 33,4% i Herceg Novi 13,2%. Nezaposlenost je na dan 31.12.2009. iznosila 30.169 lica, što je za 6,3% više u odnosu na isti period prethodne godine kada je bilo 28.378 nezaposlena lica. Najveći porast nezaposlenosti evidentiran je u Budvi (51,8%) i u Podgorici (16,5%), dok najmanji porast nezaposlenosti bilježi Kotor i to 3,3% u odnosu na prethodnu godinu. Što se tiče smanjenja nezaposlenosti, najveće procentualno smanjenje bilježi opština Šavnik (25%), a najmanje Andrijevića (1%).

3.4. Nezaposlenost žena

Učešće žena u ukupnom broju nezaposlenih bilo je preko 50% (najviše 60,6% u 2001. i 2002) sve do 2005, kada je taj broj iznosio 47,7%. Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje na dan 31.12.2009. nalazilo se 13 704 žena ili 45,4% od ukupnog broja nezaposlenih lica (tabela br. 3).

Tabela br.3: Učešće žena u ukupnom broju nezaposlenih

R.br.	Godina	Broj nezaposlenih		Učešće žena u uk. broju nezaposlenih %
		Ukupno	Žene	
1	Jul 2000	86 163	51350	59,6
2	2001	79 960	48445	60,6
3	2002	76 293	46208	60,6
4	2003	68 625	39265	57,2
5	2004	58 950	30980	52,6
6	2005	48 845	23294	47,7
7	2006	38 876	17726	45,6
8	2007	31 469	14017	44,5
9	2008	28378	12758	45,0
10	2009	30 169	13704	45,4

Izvor podataka: Izvještaj evidencije ZZZ CG, 2009

Podaci anketa o radnoj snazi pokazuju da se žene radije povlače sa tržišta rada, nego da ulaze u stanje nezaposlenosti, iako se pri traženju posla više oslanjaju na službe za zapošljavanje, nego što to čine muškarci (tabela br. 4). Na zaposlenost, odnosno nezaposlenost žena veliki uticaj ima struktura privrede, tj. udio ženske industrije i sektora u kojima su one tradicionalno više zastupljene. Na nezaposlenost žena utiču i tradicionalni stavovi o njenom mjestu u porodici i neravnomyerno raspodijeljene obaveze između polova. Za zemlje Srednje i Istočne Evrope, u periodu socijalizma, bila je karakteristična visoka zaposlenost žena zahvaljujući, između ostalog, i povoljnim rješenjima u pravima na odsustvo, radi njege i podizanja djece. Pored toga, postojala je i razvijena služba smještaja djece u predškolskim ustanovama. Kako je cijena smještaja bila u najvećem dijelu subvencionisana od strane države, najveći broj porodica bio je u mogućnosti da plati troškove. Promjenama u radnom zakonodavstvu i sistemu podrške porodici, uslovi za ostvarivanje prava su pooštreni, poro-

dice su prinuđene da plaćaju ekonomske cijene smještaja, što je za osiromašena domaćinstva postalo neprihvatljivo.

Otuda problem nezaposlenosti posebno pogađa mlade majke koje su veoma često prinuđene da biraju između zaposlenja i podizanja djece. Nije rijedak slučaj da poslodavci prave diskriminaciju prema polovima prilikom zapošljavanja, upravo zbog odsustva sa posla radi podizanja djece. U zemljama u tranziciji su takodje zabilježeni slučajevi uslovljavanja žena (čak i potpisivanjem ugovora) da u određenom periodu neće zasnovati porodicu ili rađati djecu. Međutim, jedan od bitnijih razloga smanjenja učešća žena u ukupnom broju nezaposlenih lica je to što se žene odgovornije odnose prema traženju posla, kao i prema mogućnostima obuke koje nezaposlenima stoje na raspolaganju. Naime, žene se brže i lakše odlučuju da uđu u program samozapošljavanja i na taj način regulišu sopstveni status.

Tabela br. 4: Nezaposleni, odnos žene-muškarci

Godina	Pol		Ukupno	% učešće	
	Žene	Muškarci		Žene	Muškarci
2004	30980	27970	58950	52,6	47,4
2005	23294	25551	48845	47,7	52,3
2006	17719	21157	38876	45,6	54,4
2007	14017	17452	31469	44,5	55,5
2008	12758	15618	28376	45,0	55,0
2009	13704	16465	30169	45,4	54,6

Izvor podataka: *Izveštaj evidencije ZZZ CG, 2009.*

3.5. Nezaposlenost prema starosnim grupama

Tabela br. 6: Nezaposlenost prema starosnim grupama

Godina	Starosna struktura nezaposlenih						Ukupno
	do 18.g.	18 - 25	25 - 30	30-40	40-50	preko 50	
2004	169	13179	10003	16712	12108	677	52848
2005	125	10505	7765	12921	10577	952	42845
2006	122	7703	5198	8592	9120	8141	38876
2007	85	5189	3836	6011	7092	9256	31469
2008	89	4348	3005	4595	6307	10034	28378
2009	88	5076	3480	4749	5732	11044	30169

Izvor podataka: *Izveštaj evidencije ZZZ CG, 2009.*

Posmatrano sa aspekta starosnih grupa, situacija je sljedeća: do 25. godina starosti je 5.164 lica – 17,1 % od ukupnog broja nezaposlenih, 25. do 30. godina starosti je 3.480 – 12,3% od ukupnog broja nezaposlenih, 30. do 40. godina starosti je 4.749 – 16,7% od ukupnog broja nezaposlenih, 40. do 50. godina starosti je 5.732 – 20,2 % od ukupnog broja nezaposlenih i preko

50 godina starosti je 11.044 – 39 % od ukupnog broja nezaposlenih (tabela br. 6). Posmatrano u odnosu na prethodne periode za sve starosne strukture (izuzimajući starosnu strukturu preko 50. godina) karakterističan je trend pada. Učešće ove strukture u ukupnom broju nezaposlenih 2009. bilo je 11.044 ili 36,6 %, što strukturu nezaposlenih čini nepovoljnom.

3.6. Nezaposlenost mladih

Tabela br. 7: Kretanje broja nezaposlenih do 25 g. starosti

Godina	Broj nezaposlenih		Učešće mladih u ukupnom broju nezaposlenih (u %)
	Ukupno	do 25 god.starosti	
2000	81069	21785	26,8
2001	79960	19441	24,3
2002	76293	17733	23,3
2003	68625	16065	23,4
2004	58950	13348	22,6
2005	48845	10630	21,7
2006	38876	7793	20,0
2007	31469	5274	16,8
2008	28378	4437	15,6
2009	30169	5164	17,1

Izvor podataka: Izvještaj evidencije ZZZ CG, 2009.

Na osnovu gore navedenog, može se zaključiti da je procenat učešća mladih ljudi mnogo manji nego u većini evropskih zemalja i iznosi 17,1 %. Uzrok tome je da se mladi ljudi relativno brzo zapošljavaju, a starije osobe se duže zadržavaju na evidenciji (tabela br. 7). Na smanjivanje nezaposlenosti mladih uticalo je niz razloga, a prije svega: a) povećanje tražnje iz oblasti trgovine, ugostiteljstva i turizma, tim prije što se u ovim djelatnostima pretežno zapošljavaju mladi ljudi i b) veći rast zapošljavanja na određeno vrijeme u odnosu na zapošljavanje na neodređeno vrijeme (zapošljavanje na određeno vrijeme češće prihvataju mladi).

4. Ograničenja na crnogorskom tržištu rada

Naučne analize pokazuju da, bez obzira na značajne pozitivne pomake na crnogorskom tržištu rada, ima mnogo elemenata i ostataka stare prakse i filozofije netržišnog pristupa. Pojavni oblici funkcionisanja gotovo u potpunosti se često zasnivaju na subjektivizmu i stihijnom državnom miješanju. Savremeni kriterijumi, koji bi trebali da budu osnova konstituisanja tržišta rada, dolaze u sukob sa realnim današnjim prisustvom državnih oblika. Primjetno je da su prirodu tržišta rada kod nas opredjeljivale tendencije u kojima su dominaciju nad robno-tržišnim kriterijumima imali prirodni i politički kriterijumi proizvodnje i odgovarajući načini zapošljavanja i zaposlenosti. Po mnogim mišljenjima, radikalna i neodložna reforma tržišta rada tek predstoji. Reforma crnogorskog tržišta rada pretpostavljaju nekoliko bitnih izmjena. Najbitnije su strukturno prilagođavanje radne snage, izgradnja i razvoj tržišta rada, pokretljivost radne snage, ekonomski pristup odnosu ponude i potražnje radne snage, tržišno i obrazovno "prilagođavanje" znanja i kvalifikacija nezaposlenih, način formiranja nivoa zarada, institucionalni okviri funkcionisanja tržišta rada, radikalne izmjene u politici na tržištu rada (aktivne i pasivne mjere), kao i izmjena uloge aktera na tržištu rada.

Evidentno je postojanje određenog broj ograničenja na crnogorskom tržištu rada koja utiču na rješavanje problema nezaposlenosti, a prije svega:

- ❑ neizvjesnost u pogledu intenziteta i dinamike tranzicionih promjena, od čega zavisi buduća situacija na tržištu rada;
- ❑ nedovoljna razvijenost institucija u rješavanju ove problematike, kako na nacionalnom tako i na regionalnom nivou;
- ❑ u nekim segmentima, još uvijek nejasna i nepotpuna normativna regulativa, kojom je uređena ova problematika;
- ❑ nedostatak određenog stručnog kadra;
- ❑ postojanje određenog broja tehno-ekonomskih viškova i nerealna očekivanja kod gotovo svih preduzeća da ih država u cjelini i u kraćem periodu
- ❑ postojanje određenog broja nezaposlenih i relativno ograničena apsorpciona moć pojedinih djelatnosti, pa i onih koji su prioriteta u razvoju (turizam i poljoprivreda), na relativno duži rok;
- ❑ nedovoljno usmjeravanje sredstava, koja bi omogućavala ozbiljnije zahvate, i uspješnije rješavanje problema nezaposlenosti.

Neka nova, promijenjena i poželjnija privredno-ekonomska struktura, koja bi imala veću apsorpcionu moć ili tražnju radne snage podrazumijeva intenzivniji razvoj, značajnije investicione zahvate, te relativno duže vrijeme.

5. Uporedna iskustva u problemu nezaposlenosti

Uporedo sa ekonomskim i socijalnim reformama, u svim zemljama u tranziciji, rastao je značaj politika (aktivnih i pasivnih) na tržištu rada. One obuhvataju široku lepezu različitih mjera koje imaju za cilj smanjenje nezaposlenosti. Ove politike se finansiraju iz budžeta ili posebnih fondova za zapošljavanje. U prvim godinama tranzicije izdaci za aktivne politike zapošljavanja bili su mali. Vremenom su izdaci za njih povećani. U periodu kada je došlo do velikog otpuštanja radnika u državnim

preduzećima u zemljama u tranziciji, od posebnog je značaja bilo sprovođenje aktivne politike na tržištu rada. One su imale i još uvijek imaju naglašenu socijalnu komponentu (kroz programe javnih radova, pomoći za otvaranje novih radnih mjesta i sl.) ili komponentu jačanja ljudskog kapitala (npr. dodatni treninzi koje organizuju centri za zapošljavanje). Vrlo važno je kako će programi aktivne politike tržišta rada biti definisani i kakav će imati obim, kako bi se postigao maksimalan efekat na zapošljavanje.

Srbija je jedna od zemalja u tranziciji koja je aktivnoj politici zapošljavanja i rješavanju problema nezaposlenosti dala prioritet među svojim zvaničnim politikama. Naime, Vlada Srbije je 2004. donijela „Nacionalnu strategiju za zapošljavanje“, kao prvi dokument u ovoj oblasti. Ona je, također 2006. donijela „Nacionalni akcioni plan zapošljavanja 2006-2008.“, kao implementaciju prethodnog dokumenta. Prema Anketi o radnoj snazi iz oktobra 2009, stopa nezaposlenosti u Srbiji iznosi 16,6%, što je za 2,3% više nego u istom periodu 2008. (objavio Republički zavod za statistiku). Prema istom izvoru, stopa neformalne zaposlenosti, odnosno broj osoba koje u ukupnom broju zaposlenih rade na „crno“, iznosila je 20,6% u oktobru 2009. i bila je za 2,4% veća nego u istom mesecu 2008. Prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje u februaru 2010. u Srbiji je bilo oko 16.000 više nezaposlenih lica nego u januaru. U saopštenju se navodi da je u februaru registrovano 767.418 lica na evidenciji NSZ. U odnosu na oktobar 2008, kada je počela ekonomska kriza, broj lica na evidenciji se povećao za 50.010 lica. Od ukupnog broja lica na evidenciji NSZ, više od 12. mjeseci (dugotrajna nezaposlenost) na posao čeka 63,81% (ili 489.753 lica), od čega je 55,04% žena. Najviše je nezaposlenih osoba od 25. do 29. godina (13,1%) u zemlji u tranziciji za koju je, još od početka 90-ih godina prošlog vijeka, karakteristična masovna nezaposlenost. U cilju smanjenja nezaposlenosti Hrvatska je predlagala niz mjera i programa kojima se: sufinansira zapošljavanje, radi na samozapošljavanju i obrazovanju nezaposlenih, podiže efikasnost institucija koje djeluju na tržištu rada. Jedan od takvih programa je „Program podsticanja zapošljavanja“.² Prema podacima Državnog zavoda za statistiku stopa registrovane nezaposlenosti u Hrvatskoj je po prvi put u više od dvije i po godine premašila 16% i za novembar prošle godine ova stopa je iznosila 16,1%. Hrvatski zavod za zapošljavanje nedavno je objavio da je krajem novembra 2009. bilo evidentirano 282.936 nezaposlenih osoba, što je 21,1% više nego u novembru prošle godine. Pojedini analitičari u prvom tromjesečju ove godine očekuju i probijanje broja nezaposlenih iznad nivoa od 300.000. U februaru 2010. zbog zapošljavanja (bilo po ugovoru o radu, ugovoru o djelu ili drugom obliku rada) evidenciju je napustila 7.891 osoba (52,7 % više nego prethodnoga mjeseca). Krajem februara u Zavodu je evidentirano 317.625 nezaposlenih osoba, odnosno 8.063 osobe (2,6 %) više nego prethodni

mjesec, a 54.804 osobe (20,9 %) više nego u februaru 2009.

Prema zvaničnim podacima, u Sloveniji je krajem januara 2010. na Zavodu za zapošljavanje bilo prijavljeno 99.591 nezaposlena osoba. U odnosu na decembar 2009. nezaposlenost je bila veća za 3%, a u odnosu na januar 2009. porasla je za 34,7%. U januaru 2010. na Zavodu za zapošljavanje se prijavilo 10.650 novih nezaposlenih osoba, kojih je u poređenju sa decembrom prošle godine bilo 26,3% više, odnosno 17,4% manje nego u januaru prošle godine. S druge strane, zapošljavanje je u porastu: od 7.731 nezaposlene osobe, koje je Zavod u januaru objavio iz evidencije, njih 5.032 se (samo)zaposlilo, što u odnosu na decembar i januar 2009. predstavlja rast od 28%, odnosno 58,3%. U Rumuniji je, prema zvaničnim podacima nacionalne agencije za zapošljavanje u januaru 2010. bilo više od 740.000 nezaposlenih što predstavlja 8,1% aktivne populacije i najveći je nivo nezaposlenosti od marta 2003. Broj ljudi koji nemaju stalno zaposlenje u januaru je povećan za 0,3% u odnosu na izvještaj sa kraja 2009. U EU je u novembru 2009. bilo ukupno 22,9 miliona nezaposlenih, od čega u evrozoni 15,7 miliona.

Kako su posljedice recesije bile već otpočele, stopa nezaposlenosti u evrozoni je u novembru 2008. iznosila već 8%. Podaci "Evrostata" za cijelu EU sa 27 članova (uključujući Britaniju i Švedsku), pokazuju rast stope nezaposlenosti u novembru za 0,1% na 9,5%. To je bio najviši nivo od januara 2000. kada je počela da se vodi evidencija. Stopa nezaposlenosti u 16 zemalja koje kao valutu koriste evro je u novembru 2009. porasla na 10%, po prvi put otkad je početkom 1999. uveden Euro, objavio je "Evrostat". Novembarski rast stope nezaposlenosti od 0,1% u odnosu na oktobar učinio je da je ta stopa najviša od avgusta 1998. Relevantne prognoze su da će stopa nezaposlenosti u EU za 2010. premašiti 10%. Povratak stope zaposlenosti na nivo od prije krize znači ponovo razmatranje strategije zapošljavanja EU. Biće neophodne pozitivne politike na tržištu radne snage za popravljavanje stanja.

Među članicama evrozone, najveću nezaposlenost bilježe Španija sa ogromnih 19,4% u novembru 2009, dok je ista stopa najniža u Holandiji i iznosi 3,9%. Tako velika razlika u nezaposlenosti među članicama EU je poslužila kao motiv za raspravu oko toga da li jedinstvena ekonomska politika za zemlje koje koriste evro pogoduje svim ili samo nekim zemljama. Stopa nezaposlenosti u Italiji je prema podacima nacionalnog statističkog ureda Istat u novembru 2009. porasla na najviši nivo (8,3%) u posljednjih više od pet godina usljed kriznih otkaza koji još uvijek potresaju Italiju u najtežoj recesiji unazad 60. godina. To je najveća stopa nezaposlenosti od marta 2004, a italijanski analitičari procjenjuju da je do oporavka tržišta rada dug put. Prema ocjenama Marco Vallia, glavnog ekonomiste UniCredit banke, rast zaposlenosti u Italiji se ne može očekivati prije 2011. Prema podacima grčkog zavoda za statistiku, stopa nezaposlenosti u četvrtom kvartalu 2009. dostigla je 10,3%, što je najveći porast stope nezaposlenih u posljednjih 11 godina. Inače, stopa nezaposlenosti u četvrtom

² Ovaj program obuhvata grupu programa od kojih su najinteresantniji sledeći: „S faksa na posao“, „Iz učionice u radionicu“, „Šansa i za nas“, „Iskustvom do profita“ itd.

kvartalu 2008. je iznosila 7,9%. Kada se radi o stopi nezaposlenosti u četvrtim kvartalima, veća je samo bila 2004. kada je iznosila 10,4%. Grčka se nalazi pod velikim pritiskom partnera iz EU da smanji svoj ogromni budžetski deficit sa 12,7% na 8,7% bruto domaćeg proizvoda. U tu svrhu, Atina je nedavno objavila stroge mjere štednje, smanjila plate zaposlenima u javnom sektoru, "zamrznu" penzije i povećala poreze, što je izazvalo seriju protesta radničkih sindikata.

U saopštenju njemačkog zavoda za statistiku navodi se da nezaposlenost u Njemačkoj ponovno raste, mada u manjoj mjeri nego što su analitičari predviđali. Službeni podaci pokazuju kako je u januaru 2010. god. bez posla ostalo 6.000 ljudi čime je procenat nezaposlenih porastao na 8,2% (što je porast od 0,1% u odnosu na decembar prošle godine). Prema podacima Vladinog statističkog ureda INSEE-a, stopa nezaposlenosti u Francuskoj popela se sa 9,1%, koliko je iznosila u trećem tromjesječju 2009, na 9,6% u četvrtom tromjesječju 2009, čime je dosegla najveću vrijednost u zadnjih 10 godina. Bez posla je u Francuskoj na kraju 2009. bilo 2,7 miliona građana. U Norveškoj, čije tržište rada nudi najviše mogućnosti, stopa nezaposlenosti je 3,2 %, što je najniža stopa nezaposlenosti u Evropi. Ipak, svjetska ekonomska kriza pogodila je i ovu, inače bogatu, skandinavsku zemlju. Nezaposlenost je u odnosu na jesen prošle godine porasla za 1%. Najviše su pogođeni mladi (prošle godine u Norveškoj je posao izgubilo oko 20.000 mladih).

U SAD stopa nezaposlenosti u januaru 2010. je neočekivano pala na 9,7%, što je najniži nivo u posljednjih pet mjeseci. Uprkos tome, iz Ministarstva rada stižu informacije da američka ekonomija nastavlja da gubi više radnih mjesta nego što ih otvara. Milioni Amerikanaca su i dalje bez posla, iako se, ako je suditi po zvaničnim podacima, američko tržište rada polako oporavlja. Ipak, Amerika je u januaru imala neto gubitak od 20.000 radnih mjesta. Međutim, interesantno je da izostaje očekivani odgovor na to, u smislu porasta tražnje za zaposlenjem. To finansijski analitičar Hug Johnson ovako objašnjava: "*Zbog velikog gubitka poslova, ljudi su jednostavno obeshrabreni, oni prestaju tražiti posao, i bez obzira na novi gubitak radnih mjesta, kombinacija ta dva broja vodi opadanju stope nezaposlenosti. Više je to kombinacija brojeva nego išta drugo*".

6. Zaključna razmatranja

U Crnoj Gori, kao i u drugim državama, ljudski resursi predstavljaju ključni faktor privrednog rasta i razvoja. Da bi se obezbijedili kvalitetni ljudski resursi neophodan je njihov stalni razvoj, odnosno kontinuirano ulaganje u njih. U Crnoj Gori posljednjih godina zapažaju se naponi u razvoju ljudskih resursa. Međutim, praksa pokazuje da njihov kvalitet još uvijek nije na zadovoljavajućem nivou.

Proces privatizacije doveo je do radikalnih promjena u svim sferama, pa i u sferi ljudskih resursa. U ekonomskom sistemu koji je prethodio, politika zapošljavanja nije imala ekonomsko utemeljenje u svom najvećem dijelu. Preduzeća su zapošljavala znatno veći broj ljudi od potre-

bnog broja. To je opterećivalo poslovanje preduzeća, što je za posledicu imalo gubitak konkurentne pozicije na tržištu i stvaranje velikih gubitaka. Politikom privatizacije, većina državnih firmi je privatizovana, a veliki broj zaposlenih ostao je bez posla. Problem nezaposlenosti se javio kao osnovni problem, a borba protiv nezaposlenosti kao prioritetni zadatak društva.

U osnovi, država je ta koja, svojim intervencijama na tržištu rada, treba materijalno da zaštiti nezaposlena lica i istovremeno da utiče na povećanje zaposlenosti. U tom smislu, država treba da sprovodi mjere koje utiču na fleksibilnost, kako preduzeća tako i radne snage. Posebno je značajno da afirmiše nestandardne oblike zapošljavanja, tj. poslove koji ne zahtijevaju puno radno vrijeme, poslove koji se obavljaju „iz kuće“, povremene radne angažmane i sl. Sve ovo treba da prati adekvatna zakonska regulativa koja treba da omogući nestandardne oblike zapošljavanja radne snage, kao i da pripremi radnu snagu da prihvati ovakve oblike zapošljavanja.

Najprisutniji vid nezaposlenosti u Crnoj Gori je strukturna nezaposlenost, to jest disbalans između kvalifikacionog profila ponude radne snage i potreba privrede. Naime, zbog neadekvatne ponude radne snage i njene neprilagođenosti potrebama privrede, dolazi do jaza društvenog proizvoda, što se odražava na kvalitet života. Ovo je jednim dijelom posljedica neusaglašenosti obrazovnog sistema i privrede i „proizvodnje“ kadrova koji nijesu potrebni tržištu. Za državu je najskuplji pojedinac bez kvalifikacije na kojeg su već utrošena znatna sredstva. Naime, treba stalno afirmisati činjenicu da je glavni faktor privrednog razvoja pojedinac, kao nosilac ljudskog kapitala, i da pojedinac u kojeg se ulaže mora opravdati tu investiciju. Dalje, sistem obrazovanja treba staviti u funkciju podizanja obrazovnog nivoa svih zaposlenih, u cilju ostvarivanja kvalitetnog privrednog razvoja. Obrazovne ustanove treba više da podstiču znatizelju, kreativnost i samoinicijativnost. Stoga je potrebno sprovesti dalju reformu obrazovnog sistema u cilju njegovog usklađivanja sa savremenim kretanjima na tržištu rada, te sprovesti raznovrsne programe obuka, dokvalifikacija i prekvalifikacija, kako bi se povećala zaposlenost nezaposlenih lica.

U cilju daljeg razvoja, potrebno je sprovesti strategiju doživotnog učenja, odnosno razvijati svijest kod zaposlenih i nezaposlenih o potrebi stalnog usavršavanja. Naime, ma koliko bio osavremenjen obrazovni sistem, on ne može u potpunosti obučiti sva lica za potrebe tržišta rada, koje su iz dana u dan sve raznovrsnije. Zato je potrebno da zaposleni i nezaposleni stalno rade na unapređenju svojih znanja u skladu sa dinamikom privrednih kretanja. Crna Gora u odnosu na razvijene zemlje Evropske Unije i referentne tranzicijske zemlje, prema stopama participacije u obrazovanju značajno zaostaje po pitanju doživotnog obrazovanja, dok je kod srednjoškolskog i visokog obrazovanja problematično stručno obrazovanje u kojem se nedovoljno sprovodi usklađivanje upisne politike i kataloga zanimanja sa potrebama tržišta rada. Sve ovo treba da da bude praćeno adekvatnim radnim zakonodavstvom koje treba da omogući priznavanje kvalifikacija i diploma stečenih van klasičnog sistema obrazovanja.

Sezonsko zapošljavanje u Crnoj Gori predstavlja jednu od najznačajnijih mogućnosti zapošljavanja u Crnoj Gori. Mjerama ekonomske politike treba podsticati ukupni privredni rast i razvoj uslužnog sektora, koji pruža značajan potencijal za otvaranje novih radnih mjesta. Da bi Crna Gora postala atraktivna turistička destinacija, potrebno je obezbijediti edukovane i kvalitetne kadrove koji će odgovarati zahtjevima savremenog turizma. Obrazovni sistem, kao i pograne obuke, treba prilagođavati ovom trendu. Time se pruža mogućnost za sticanje novih i razvijanje postojećih znanja, koje mogu biti interesantne poslodavcima, što može imati za posljedicu da privremena zaposlenja prerastu u trajna.

Takođe, potrebno je obezbijediti da tržište rada pruža iste mogućnosti za sva lica koja se na njemu nalaze. Posebno, obezbijediti izjednačavanje žena i muškaraca. Izjednačavanje je potrebno ne samo u pogledu broja zaposlenih lica, već i u pogledu visine primanja i radnih mjesta na kojima rade. Naročito je potrebno zaštititi žene na tržištu rada, posebno zaposlene majke, koje poslodavci nerijetko odbijaju da zaposle, uskraćuju im pravo na odmore i bolovanja. U tu svrhu, potrebno je izdvojiti određena finansijska sredstva kojima bi se obezbijedila briga o djeci, a sa druge strane stimulisati preduzetničke projekte žena čija bi uključenost u projektima, u tom slučaju, bila znatno veća.

Odgovarajućim zakonskim rješenjima neophodno je sankcionisati diskriminatorsko ponašanje bez obzira da li je posljedica razlika u polu, starosti, opredjeljenju, porijeklu i sl. Takođe, neophodno je raznim mjerama podsticati zapošljavanje teže zapošljivih lica. Jedan od problema crnogorskog tržišta rada je i „rad na crno“, tj. neprijavljeni rad. Ovaj rad prisutan je u svim vrstama djelatnosti. Visina zarada kod ovog oblika angažovanja je često veća od zarada legalno zaposlenih radnika, jer određeni broj poslodavaca na ovaj način izbjegava plaćanje poreza i doprinosa. Razlozi prihvatanja ovog oblika zapošljavanja su najčešće teška materijalna situacija, nemogućnost nalaženja regularnog posla, veća zarada i sl. Da bi se smanjio neprijavljeni rad potrebno je zakonskim propisima sankcionisati svaki neprijavljeni rad, a istovremeno stimulativnim poreskim mjerama podsticati prijavljivanje radnika. Ovo me ide u prilog činjenica, da jedan broj ljudi usljed dugog čekanja na posao gubi nadu da će dobiti posao ovim putem i odustaje, tražeći druge oblike zapošljavanja. To istovremeno utiče da broj stvarno nezaposlenih bude veći nego što se zvanično prikazuje.

U Crnoj Gori postoji izražen disbalans u regionalnom razvoju. Poreskim olakšicama i kreditima treba stimulisati poslovne aktivnosti u manje razvijenim, naročito sjevernim regionima. Stim u vezi, potrebno je raditi na otvaranju visokoškolskih ustanova na sjeveru Crne Gore, raznim stipendijama omogućiti mladim ljudima da ostaju u svojim gradovima i tu primjenjuju stečena znanja, kao i privlačiti izvjestan broj „novih“ da naseljavaju ova područja. To bi doprinijelo razvoju saobraćajne infrastrukture, a zadržavanje mladih ljudi na ovim postorima značilo bi razvoj kvalitetne zdravstvene zaštite, kulturno-sportskog života, turizma i sl.

Pored toga, potrebno je dalje razvijati preduzetništvo, koje bi u značajnoj mjeri uticalo na smanjenje nezaposlenosti u Crnoj Gori. Neophodno je povećati iznos kreditnih sredstava koja se opredjeljuju licima za samozapošljavanje, jer se time pomaže nezaposlenim licima da sami riješe problem svog zaposlenja, smanjuje „rad na crno“, stimuliše preduzetništvo i sl. Do momenta pronalaženja zaposlenja, nezaposlenim licima je potrebno pružiti određeni oblik zaštite tj. naknade, kako ova lica ne bi zapala u stanje socijalne bijede. Postojeće nadoknade su, možemo konstatovati, i dalje niske.

Izrada nacionalne politike tržišta rada ne smije i ne može da bude samo posao i odgovornost resornog Ministarstva i službi za zapošljavanje, već mora biti rezultat zajedničkog rada različitih vladinih tijela i organa, kako bi se obezbijedila potrebna konzistentnost sa ostalim politikama koje bitno određuju funkcionisanje tržišta rada (ekonomska i socijalna politika). U tom procesu važno mjesto pripada socijalnim partnerima koji su, kao predstavnici zaposlenih i poslodavaca, u mogućnosti da sagledaju koliko je ona realno primjenjiva i korisna, i kako se može redefinisati. Iskustva su pokazala da je postojanje nacionalnog konsenzusa preduslov uspješne politike i da se bez saradnje sa socijalnim partnerima u utvrđivanju nacionalne strategije ne može osigurati njen uspjeh. Socijalni dijalog predstavlja najbolji način uključivanja svih relevantnih društvenih faktora (Vlade, sindikati i udruženja poslodavaca) i pruža garancije za ostvarenje ekonomskih i socijalnih ciljeva u okviru proklamovane politike zapošljavanja.

Nezaposlenost u Crnoj Gori je dokaz neiskorišćenosti najvažnijeg proizvodnog resursa - subjektivnog proizvodnog faktora. Odnosno, ona znači da je na tržištu rada permanentno prisutna veća ponuda od tražnje radne snage, tj. da se radna snaga koristi u manjem obimu nego što se na tržištu nudi. Danas je neophodno paralelno raditi na povećanju i agregatne ponude i agregatne tražnje kako bi se pitanje nezaposlenosti, kao dominantno strukturno razvojni fenomen, blagovremeno i kvalitetno riješilo u Crnoj Gori. Neophodno je podsjetiti da je svjetska ekonomska kriza globalnog karaktera, tako da će se njene posljedice odraziti na tržište rada, kao i na cjelokupnu socijalnu i ekonomsku situaciju i u Crnoj Gori. Činjenica je da je inostrani kapital, kroz kupovinu firmi, ušao u Crnu Goru, a određeni broj vlasnika već ima ozbiljnih problema sa „prekobrajnim“. Sve ovo podrazumijeva da relevantni subjekti ekonomske politike moraju adekvatno djelovati, kako bi se nezaposlenost svela na razumne okvire, a posljedice svjetske ekonomske krize umanjile.

Iako smo zagazili u duboke i temeljne reforme gotovo u svim segmentima društva, egzaktni pokazatelji i argumenti ukazuju da nam, bez obzira na učinjene pomake, promjene tek predstoje.

Literatura:

1. *Analiza sive ekonomije u SR Jugoslaviji sa procjenama za 1997.god. i preporukama za njenu legalizaciju*, Ekonomski institut, Beograd, 1997.
2. Bahtijarević-Šiber, F., *Menadžment ljudskih potencijala*, Golden marketing, Zagreb, 1999.
3. Campbell R. McConnell i Stanely L. Brue, *Savremna ekonomija rada*, treće uzdanje, MATE, Zagreb, 1994.
4. DeFina, R., „Explaining Long-Term Unemployment“, *Business Review*, Federal Reserve Bank of Philadelphia, 1987.
5. Dinkić, M. „Ekonomski i socijalni aspekti nezaposlenosti u SR Jugoslaviji i uloga sindikata“, *Ostvarivanje ekonomskih i socijalnih prava-Zbornik radova*, Beogradski Centar za ljudska prava, Beograd, 1999.
6. Dreze, J.s H. & Bean, C. R., *Europe Unemployment problem*, The Mit press, Chrambidge, 1990.
7. *European commission, Directorate-Generale for employment, Social Affairs and Equal Opportunites*, European Employment Observatory *Reven*: Spring 2005, Brisel, novembar, 2005.
8. Manssora, R. Rutkowski, J., Tržište rada u zemljama čija je privreda u tranziciji, „Sadašnja dostignuća i budući izazovi“, Svetska Banka, *Prevod: Republički zavod za tržište rada Srbije*, 2001..
9. Nesporova, A., *Zaposlenost i politika tržišta rada u tranzicijskim gospodarstvima*, *Revija za socijalnu politiku br.2.*; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu-Studijski centar za socijalni rad, Zagreb, 2000.
10. Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, *Human Resource Management-Gaining a Competitive Advantage*, Irwin, McGraw-Hill, Boston, 2002.
11. Radulović, B. V., *Nezaposlenost u savremenom svijetu*, Grafo Zeta, Podgorica, 2004.
12. *Strategija i politika tržišta rada i zapošljavanja u Republici Srbiji*, Republički Zavod za tržište rada, Beograd, 2000.
13. Sušnjar –Štangl, G., Zimanji V., *Menadžment ljudskih resursa*, Ekonomski fakultet, Subotica, 2005.
14. William A., Perewe P., Kacmar M., *Human Resource, Management*, USA, 1999.
15. Zavod za zapošljavanje CG, *Nacionalna strategija zapošljavanja 2007-2010*.