

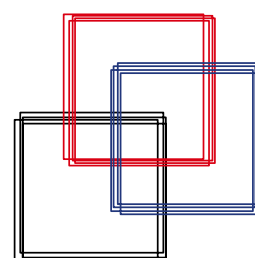


Tranzicija na tržište rada mladih žena i muškaraca u Crnoj Gori

Dragan Đurić

april 2016

Program zapošljavanja mladih
Sektor za politiku Zapošljavanja



Publikacija Work4Youth, serija br. 34

Tranzicija na tržište rada mladih žena i muškaraca u Crnoj Gori

Dragan Đurić

Međunarodna organizacija rada • Ženeva

april 2016.

Copyright © International Labour Organization 2016
Prvo izdanje 2016.

Publikacije Međunarodne kancelarije rada uživaju autorska prava prema Protokolu 2 Univerzalne konvencije o autorskim pravima. Ipak, kraći izvodi iz njih se mogu umnožavati bez ovlaštenja, pod uslovom da se navede izvor. Za sticanje prava na umnožavanje ili prevođenje potrebno je podnijeti zahtjev Birou za publikacije MOR-a (prava i dozvole), Međunarodna organizacija rada, CH-1211 Ženeva 22, Švajcarska, ili putem elektronske pošte na adresul: pubdroit@ilo.org. Međunarodna organizacija rada podržava ovakve zahtjeve.

Biblioteke, institucije i ostali korisnici registrovani kod odgovarajuće organizacije sa pravom na umnožavanje mogu sačiniti fotokopije u skladu sa dozvolama koje sui m za tu svrhu izdate. Posjetite www.iftro.org kako biste saznali koja organizacija u Vašoj zemlji ima parvo na umnožavanje.

ILO Cataloguing in Publication Data

Djuric, Dragan

Labour market transitions of young women and men in Montenegro / Dragan Djuric ; International Labour Office. - Geneva: ILO, 2016
(Work4Youth publication series ; No. 34)

International Labour Office

youth employment / youth unemployment / youth / employment status / transition from school to work / entry into working life / Montenegro

13.01.3

Cover design by: Creative Cow

Stavovi iznijeti u publikacijama MOR-a, usklađeni sa praksom Ujedinjenih nacija, kao i način na koji je material u publikaciji prikazan, ne izražavaju mišljenje Međunarodne organizacije rada u vezi sa pravnim statusom bilo koje zemlje, područja ili teritorije i njihovih organa, niti u vezi sa razgraničenjem njihovih granica.

Odgovornost za mišljenja iznijeta u potpisanim člancima, studijama i ostalim materijalima isključivo snose njihovi autori, a publikacija ne predstavlja odobrenje Međunarodne kancelarije rada u odnosu na mišljenja koja su u njima iznijeta.

Nazivi preduzeća i komercijalnih proizvoda i procesa koji se navode ne podrazumijeva da ih je Međunarodna kancelarija rada odobrila, a svako nepominjanje nekog preduzeća, komercijalnog proizvoda ili procesa ne predstavlja znak neodobravanja.

Publikacije MOR-a i digitalni proizvodi se mogu dobiti u većim knjižarama i platformama za digitalnu distribuciju, ili se mogu poručiti direktno od ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Ženeva 22, Švajcarska. Katalozi ili spiskovi novih publikacija dostupni su besplatno, na zahtjev putem: pubvente@ilo.org

Posjetite našu web stranicu: www.ilo.org/publns

Štampa: Međunarodna kancelarija rada, Ženeva, Švajcarska

Predgovor

Mladost je prelomni period života kada mladi ljudi počinju ostvarivati svoje težnje, sticati ekonomsku nezavisnost i pronalaziti svoje mesto u društvu. Globalna kriza radnih mjesta pojačala je ranjivost mladih ljudi u smislu: i) veće nezaposlenosti, ii) lošijeg kvaliteta radnih mjesta za one koji pronađu posao, iii) veće nejednakosti na tržištu rada među različitim grupama mladih ljudi, iv) duže i nesigurnije tranziciju od škole do posla, i v) povećane odvojenosti od tržišta rada.

U junu 2012. godine, Međunarodna konferencija rada MOR-a, riješila je da preduzme hitne mjere za rješavanje jedinstvene krize zapošljavanja mladih kroz višestruki pristup usmjeren ka rastu orjentisanom na zapošljavanje i kreiranju dostojanstvenih radnih mjesta. Rezolucija „Krizna zapošljavanja mladih: poziv na akciju“ sadrži niz zaključaka koji čine plan za oblikovanje nacionalnih strategija za zapošljavanje mladih.¹ Ona poziva na povećanu koherentnost politika i aktivnosti za zapošljavanje mladih širom multilateralnog sistema. Istovremeno, generalni sekretar UN-a istakao je mlade kao jedan od pet generacijskih imperativa kojima se treba baviti kroz mobilisanje svih ljudskih, finansijskih i političkih resursa koji su na raspolaganju Ujedinjenim nacijama. Kao dio ovog programa, Ujedinjene nacije su razvile Akcioni plan za mlade širom sistema, sa zapošljavanjem mladih kao jednim od glavnih prioriteta, kako bi se ojačali programi za mlade širom sistema UN-a.

MOR podržava vlade i socijalne partnere u kreiranju i sprovođenju integrisanih političkih odgovora za zapošljavanje. U sklopu toga, MOR nastoji da ojača kapacitete institucija na nacionalnom i lokalnom nivou, kako bi se sprovele analize utemeljene na dokazima koji podstiču socijalni dijalog i proces kreiranja politike. Kako bi se pomoglo državama članicama u izgradnji baze znanja o zapošljavanju mladih, MOR je kreirao „Anketu o tranziciji od škole do posla“ (SWTS). Predmetni Izvještaj, koji predstavlja rezultate istraživanja u Crnoj Gori, proizvod je partnerstva između MOR-a i Fondacije MasterCard. Projekat „Work4Youth“ obuhvata saradnju sa partnerima iz statističkih organizacija i kreatorima politika 34 zemlje sa niskim i srednjim dohotkom na sprovođenju ankete SWTS i pomaže vladama i socijalnim partnerima u korišćenju podataka za djelotvorno kreiranje i sprovođenje politika.

Nije lako danas biti mlada osoba na tržištu rada. Vjerujemo da će međunarodna zajednica, vođena sistemom Ujedinjenih nacija, uz posvećenost vlada, sindikata i organizacija poslodavaca i kroz aktivno učešće donatora kao što je Fondacija MasterCard, pružiti djelotvornu podršku potrebnu za pomoć mladim ženama i muškarcima, kako bi imali dobar početak u svijetu rada. Ako u tome uspijemo, imaće pozitivan uticaj na profesionalni i lični uspjeh mladih ljudi u svim daljim fazama života.

Azita Berar Awad
direktor
Sektor za politiku zapošljavanja

Antonio Graziosi
direktor
Tim za tehničku podršku Programa
dostojanstvenog rada
Kancelarija MOR-a za Centralnu i Istočnu Evropu

¹ Kompletan tekst Rezolucije 2012 „Krizna zapošljavanja mladih: poziv na akciju“ nalazi se na internet sajtu MOR-a: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang--en/index.htm.

Sadržaj

Strana

Predgovor.....	iii
Sadržaj	v
Zahvalnost.....	ix
1. Uvod i ključni nalazi.....	1
1.1 Pregled.....	1
1.2 Struktura izvještaja	2
1.3 Glavni nalazi.....	2
2. Pregled tržišta rada i metodologija istraživanja.....	5
2.1 Socio-ekonomski kontekst.....	5
2.1.1 Ekonomski rast.....	5
2.1.2 Demografski podaci	6
2.1.3 Tržište rada.....	7
2.2 Anketa o tranziciji od škole do posla u Crnoj Gori: ciljevi i metodologija.....	8
3. Karakteristike mladih.....	10
3.1 Socio-ekonomske karakteristike mladih.....	10
3.2 Trendovi u pohađanju obrazovnih institucija	12
3.2.1 Završeno obrazovanje	12
3.2.2 Trenutni učenici/studenti.....	15
3.3 Status aktivnosti mladih	16
4. Zaposleni mladi	20
4.1 Zaposlenost mladih prema sektorima.....	20
4.2 Zaposlenost mladih prema zanimanjima	21
4.3 Zaposlenost mladih prema statusu.....	22
4.3.1 Rad za platu (mladi zaposleni).....	22
4.3.2 Samozaposlenost.....	24
4.4 Zarade.....	26
4.5 Radno vrijeme	27
4.6 Neformalna zaposlenost	28
4.7 Nesklad kvalifikacija.....	29
4.8 Zadovoljstvo poslom	29
5. Nezaposleni mladi	31

5.1	Traženje posla.....	33
5.2	Prepreke za pronalaženje posla	34
5.3	Obeshrabreni mladi	36
6.	Etape tranzicije	37
6.1	Pojmovi i definicije	37
6.2	Etape tranzicije	39
6.2.1	Tranzicija nije počela	40
6.2.2	Mlade osobe u tranziciji	40
6.2.3	Mladi koji su završili tranziciju.....	42
6.3	Putanje i dužina tranzicije	44
7.	Relevantni okviri politika i implikacije politike zapošljavanja mladih	47
7.1	Okviri politika	47
7.1.1	Nacionalni okvir za integraciju Crne Gore u EU	47
7.1.2	Ekonomska razvojna politika.....	47
7.1.3	Politika rada i zapošljavanja.....	49
7.1.4	Politika zapošljavanja mladih	50
7.2	Preporuke za politike.....	51
	Korišćena literatura.....	55
	Prilog I. Definicije korišćene za potrebe statistike tržišta rada	57
	Prilog II. Dizajn uzorka – Anketa SWTS u Crnoj Gori	59
	Prilog III. Shema obrazovnog sistema u Crnoj Gori.....	61
Tabele		
2.1	Poređenje BDP-a po stanovniku prema PPS (države EU i odabrane države)	6
2.2	Tržište rada u Crnoj Gori	8
3.1	Odabrane karakteristike anketiranih mladih	10
3.2	Mladi koji su se preselili, po prethodnom prebivalištu i razlozima preseljenja.....	11
3.3	Primarni životni ciljevi mladih	12
3.4	Podjela prema stečenom stepenu obrazovanja mladih	13
3.5	Udio onih koji ranije napuste školu i razlog napuštanja, prema polu.....	13
3.6	Finansijsko stanje domaćinstava i nivo obrazovanja mladih.....	14
3.7	Stečeno obrazovanje roditelja.....	14
3.8	Područje obrazovanja koje trenutno pohađaju učenici/studenti.....	16
3.9	Trenutni učenici/studenti prema vrsti budućeg željenog posla.....	16
3.10	Podjela mladih prema ekonomskoj aktivnosti	17

3.11	Populacija mladih koji su nezaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET), prema polu i prebivalištu (%)	19
3.12.	NEET prema nivou završenog obrazovanja i prema polu	19
4.1	Distribucija zaposlenosti mladih po sektorima	21
4.2	Zaposleni mladi prema zanimanjima	22
4.3	Zaposleni mladi prema statusu zaposlenosti.....	22
4.4	Učešće radnika za platu i samozaposlenih radnika prema stepenu obrazovanja	23
4.5	Mladi radnici za platu prema trajanju ugovora (%).....	23
4.6	Mladi sa ugovorom o radu na određeno vrijeme i razlozi	24
4.7	Radnici za platu prema dostupnosti benefita/prava	24
4.8	Samozaposleni mladi (zaposleni i poslodavci koji rade za svoj račun), prema razlogu za samozapošljavanje (%)	25
4.9	Samozaposleni mladi i najznačajniji izazovi za pokretanje biznisa	25
4.10	Glavni izvor finansiranja na početku djelatnosti samozaposlenih mladih, prema polu.....	26
4.11	Prosječna mjesečna primanja mladih koji rade za platu i samozaposlenih mladih, po polu i stepenu obrazovanja (u eurima).....	27
4.12	Distribucija zaposlenosti mladih prema broju radnih sati u nedjelji i polu	27
4.13	Udio prekvalifikovanih i nedovoljno kvalifikovanih mladih zaposlenih, prema zanimanju ...	29
4.14	Zaposleni mladi koji bi željeli da promijene posao, prema razlogu i polu	30
4.15	Zadovoljstvo poslom prema izabranim karakteristikama i polu (%).....	31
5.1	Stope nezaposlenosti mladih, prema nivou obrazovanja (%)	32
5.2	Nezaposleni mladi prema dužini traženja posla	33
5.3	Metodi traženja posla nezaposlenih i zaposlenih mladih.....	33
5.4	Nezaposleni mladi i mišljenje o najvažnijim preprekama za pronalaženje posla.....	34
5.5	Nezaposleni mladi koji su odbili ponuđeni posao i razlozi odbijanja.....	34
5.6	Distribucija zanimanja koja traže nezaposleni mladi i distribucija zanimanja zaposlenih mladih	35
5.7	Nezaposleni mladi i tražena zanimanja, prema polu	35
5.8	Mladi bez posla koji žele da rade ali nisu aktivni tražioci posla i razlozi zbog kojih ne traže posao.....	36
6.1	Distribucija etapa tranzicije preme izabranim karakteristikama.....	40
6.2	Mladi koji još nisu počeli proces tranzicije	40
6.3	Mladi “u tranziciji” po podkategorijama i izabranim karakteristikama (% populacije mladih).....	42
6.4	Mladi koji su završili tranziciju po podkategorijama i izabranim karakteristikama (% zaposlenosti mladih)	43
6.5	Mladi koji su završili tranziciju po podkategorijama i zanimanjima.....	44

6.6	Prosječna dužina tranzicije od škole na tržište rada, prema polu (u mjesecima).....	45
A.1	Veličina uzorka i distribucija.....	60
Grafici		
3.1	Populacija mladih prema finansijskom stanju domaćinstva (%).....	11
3.2	Stečeno obrazovanje mladih u poređenju s obrazovanjem roditelja.....	15
3.3	Aktivnost mladih prema godinama starosti	18
4.1	Distribucija zaposlenosti mladih prema sektorima	20
4.2	Poređenje prosječnih mjesečnih primanja između mladih koji rade za platu i samozaposlenih mladih	26
4.3	Stopa neformalne zaposlenosti mladih, i udio neformalno zaposlenih u formalnom i neformalnom sektoru	28
5.1	Stopa nezaposlenosti mladih po polu i mjestu prebivališta	32
6.1	Mladi prema etapi tranzicije	39
6.2	Podkategorije mladih u tranziciji.....	41
6.3	Putanje do stabilnog i/ili zadovoljavajućeg zaposlenja (kategorija mladih koji su završili tranziciju) i do prvog posla	45
6.4	Prosječno trajanje tranzicije od sticanja diplome do prvog stabilnog i/ili zadovoljavajućeg posla, prema stepenu završenog obrazovanja i polu (u mjesecima)	46
Okviri		
1.	Work4Youth: Projekat MOR-a u partnerstvu sa Fondacijom MasterCard.....	9
2.	Ciljevi inkluzivnog rasta na nivou EU.....	48
3.	Strategija razvoja Jugoistočne Evrope 2020 (SEE 2020)	49

Zahvalnost

Ovaj izvještaj je nastao zahvaljujući zajedničkim naporima tima MOR-a „Work4Youth“, naročito Yonca Gurbuzer koja je pružila neophodnu podršku za sprovođenje ankete. Sara Elder iz istog tima pružila je pomoć u revidiranju teksta. Autor želi da izrazi zahvalnost Mauriciu Dierckxsensu, specijalisti za zapošljavanje u Timu za tehničku podršku Programu dostojanstvenom radu Kancelarije MOR-a za Centralnu i Istočnu Evropu i Ani Rašović, nacionalnoj projekt koordinatorki MOR-a u Crnoj Gori za komentare dostavljene na nacrt izvještaja. Ogromna zahvalnost Zavodu za statistiku Crne Gore (MONSTAT) i posebno timu koji predvodi Snežana Remiković za odličan rad na izradi nacionalne Ankete. Konačno, MOR želi da istakne podršku Fondacije MasterCard koja omogućava da se istraživanje kreće naprijed, u okviru Work4Youth partnerstva.

1. Uvod i ključni nalazi

1.1 Pregled

Mladost je značajan period ljudskog života, ako ne i najvažniji iz perspektive postavljanja temelja profesionalne karijere. Tokom ovog perioda, mladi formulišu svoje težnje i životne ciljeve, traže i pronalaze svoje uloge i odgovornosti u društvu i kreću ka ekonomskoj nezavisnosti. Ovo takođe znači da je mladost period socijalne i psihološke tranzicije, u kojoj su mladi pozvani da donesu važne odluke i izbore koji značajno utiču na tok njihovih života.

Kvalitet života mladih u velikoj mjeri zavisi od toga koliko im je uspješna tranzicija od škole do posla. Neuspjeh da se dođe do dostojanstvenog posla nakon škole može imati ozbiljan i trajan uticaj na profesionalni kapacitet i vještine mladih diplomaca, kao i na njihove prihode. Bilo koje vrijeme provedeno u nezaposlenosti, nedovoljnoj zaposlenosti i neaktivnosti može ostaviti ožiljke na mladog pojedinca.² Nasuprot tome, pozitivan početak na tržištu rada može imati pozitivan uticaj na profesionalni i lični uspjeh u kasnijim fazama života. U mnogim evropskim zemljama stope nezaposlenosti mladih su generalno mnogo veće, čak duplo ili više nego duplo, od stopa nezaposlenosti za ukupnu populaciju.

U Crnoj Gori situacija je ista. Iako je ukupna stopa nezaposlenosti na osnovu Ankete o radnoj snazi (ARS) 16,5%, stopa nezaposlenosti mladih je 34,5%. U okviru ARS, mladi su usko definisani kao građani starosne dobi od 15 do 24, a detaljne informacije o određenoj starosnoj kategoriji rijetko su uključene. Anketa o tranziciji od škole do posla (SWTS), koja se bavi mladima u širem rasponu starosne dobi od 15-29 godina, obuhvata detaljna pitanja specifična za grupu starosne dobi, čime nudi različitim interesnim grupacijama i kreatorima politika priliku za generisanje dubljeg pregleda specifičnih izazova za zapošljavanje mladih u cilju kreiranja adekvatnijih instrumenata podrške tranziciji mladih ljudi u zaposlenje. Anketu je kreirao MOR i sprovodi se u 34 zemlje u periodu između 2012. g. i 2016. g. kroz partnerstvo Work4Youth sa Fondacijom MasterCard. U Crnoj Gori, istraživanje je sprovedeno 2015. g. od strane Zavoda za statistiku Crne Gore (MONSTAT).

Vlada je već svjesna opasnosti od visoke nezaposlenosti mladih i aktivna je u potrazi za rješenjima za unapređenje tranzicije od škole do posla. Vlada je 2012. g. pokrenula program podrške stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem. Dodatne olakšice su uvedene 2015. g. poslodavcima za zapošljavanje mladih maturanata bez radnog iskustva kao privremena mjera. Analize Ankete o tranziciji od škole do posla prezentovane u ovom izvještaju imaju za cilj da doprinesu praćenju uticaja postojećih politika zapošljavanja mladih i programa u zemlji i da doprinesu nacionalnom dijalogu za formulisanje dodatnih strategija i nacionalnih instrumenata.³

² *Kriza zapošljavanja mladih: poziv na akciju*, Rezolucija i zaključci Međunarodne konferencije rada, 101. sjednica, Ženeva, 2012

³ Nacionalne interesne grupe za pitanje zapošljavanja mladih uključuju: Ministarstvo rada i socijalnog staranja, Zavod za zapošljavanje, Fond rada, Agenciju za mirno rješavanje radnih sporova, Upravu za inspeksijske poslove (inspekcije rada i zaštite zdravlja na radu), Socijalni savjet Crne Gore, Ministarstvo prosvjete, Nacionalni savjet za obrazovanje, Savjet za visoko obrazovanje i Savjet za kvalifikacije, Zavod za školstvo, Centar za stručno obrazovanje, Ispitni centar i Zavod za udžbenike.

1.2 Struktura izvještaja

Ovaj izvještaj se sastoji od šest djelova. Ovaj dio predstavlja glavne nalaze. Dio 2 objašnjava pregled tržišta rada u Crnoj Gori i predstavlja Istraživanje o tranziciji od škole do posla. Dio 3 predstavlja rezultate Ankete sa detaljnim karakteristikama socio-ekonomskih karakteristika mladih i njihovih rezultata na tržištu rada. On uključuje opšti opis karakteristika domaćinstava, težnji i životnih ciljeva mladih ljudi, njihova dostignuća u obrazovanju. Dio 4 upoznaje sa karakteristikama zapošljavanja mladih uključujući detalje o sektoru i zanimanju, zaradama, radnom vremenu, zadovoljstvo poslom i nesklad kvalifikacija. Dio 5 se bavi nezaposlenim mladima: njihovim preprekama da nađu posao i načinima za traženje posla. U dijelu 6 predstavljena je klasifikacija faza tranzicije na tržište rada zajedno sa analizama faktora koji određuju dužinu tranzicije od škole do zaposlenja. Konačno, dio 7 predstavlja političke implikacije Ankete u Crnoj Gori i završava se preporukama za politike koje su izvedene iz analize Ankete.

1.3 Glavni nalazi

Starenje stanovništva i promjene u demografskoj strukturi imaće snažan uticaj i dugoročne posljedice na zapošljavanje mladih u Crnoj Gori.

Promjene u demografskoj strukturi crnogorskog društva oslikavaju stagnaciju i starenje stanovništva. Kao važna dugoročna posljedica, može se očekivati da će starenje populacije povećati troškove za penzijske, invalidske i zdravstvene službe, dok će javni fondovi imati manje sredstava za mlade i njihovo obrazovanje. Demografske promjene utiču na ekonomski rast, između ostalog kroz njihov uticaj na tržište rada i mladi u Crnoj Gori će osjetiti posljedice tog uticaja, slično kao u drugim evropskim zemljama.

Mladi u Crnoj Gori su veoma obrazovani.

Samo 3,5% anketiranih mladih nije uspjelo da završi bar osnovnu školu. Većina mladih (58,9%) su završili srednji (stručni) nivo obrazovanja, dok je drugih 4,4% na opštem srednjem nivou (gimnazija). Mlade žene češće od mladića završavaju sa visokim stepenom obrazovanja (29,5% u odnosu na 17,1%), dok mladi muškarci češće završavaju stručnu obuku; 65,7% mladih muškaraca je završilo obrazovanje na sekundarnom stručnom nivou u odnosu na 49,7% mladih žena. Sa više od jedne petine (22,8%) mladih sa završenim visokim obrazovanjem, Crna Gora se lako kvalifikuje među zemljama u kojima je sprovedena Anketa, kao ona sa visoko obrazovanom mladom populacijom.

Među trenutnim studentima, tri najpoželjnije oblasti izučavanja su društvene nauke, biznis i pravo (33.1%), tehnika, tehnologija i građevinarstvo (14.9%) i ostale oblasti usluga (14.2%). Iako je poljoprivreda jedna od četiri glavna razvojna prioriteta Vlade, broj trenutnih studenata koji se fokusiraju na izučavanje poljoprivrede ili veterine je samo 1.8%. Što se tiče razlika po osnovu pola, studentkinje se u odnosu na muškarce studente više fokusiraju na društvene nauke, biznis i pravo, umjetnost i humanističke nauke, obrazovanje i zdravstvo i socijalnu zaštitu. Muškarci studenti – možda ne iznenađuje imajući u vidu njihovo veće prisustvo u stručnim tokovima – više se specijalizuju u tehnicima, tehnologiji i građevinarstvu i prirodnim naukama, matematici i informatici u odnosu na studentkinje.

Iako se nivo visokog obrazovanja ogleda u nižim stopama nezaposlenosti i bržoj tranziciji od škole do posla za mlade muškarce i žene, i dalje je stopa nezaposlenosti onih koji imaju tercijarno obrazovanje na visokom nivou od 32%.

Stopa nezaposlenosti mladih je visoka i iznosi 41.3%. Stopa nezaposlenosti muškaraca je veća nego žena i iznosi 44.8% odnosno 36.4%, i stopa u urbanom području je niža od stope u ruralnom području i iznosi 37.7%, odnosno 48.2%. Stopa nezaposlenosti mladih sa završenom osnovnom školom duplo je veća u odnosu na mlade sa završenim fakultetom (65.2% odnosno 32%).

Dužina tranzicije do prvog/zadovoljavajućeg posla je prepolovljena za mlade koji posjeduju fakultetsku diplomu u odnosu na one sa završenom srednjom školom (10.9 odnosno 23.2 mjeseca). Mladima sa osnovnom školom potreban je 61 mjesec da završe tranziciju.

Nedovoljno mladih Crnogoraca radi.

Samo jedna četvrtina mladih je zaposlena (25.2%). Ovo je na niskom nivou u odnosu na prosjek u 28 zemalja EU koji je u 2013.g. iznosio 46% i u poređenju sa drugim zemljama u regionu u kojima je Anketa SWTS sprovedena.

Udio onih koji ne rade, nisu u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET) je 28%, sa sastavom koji je prilično jednako podijeljen na nezaposlene i neaktivne osobe koje se ne obrazuju.

Mladima sa visokim stepenom obrazovanja manji su izgledi da će ući u grupu NEET u odnosu na mlade osobe sa osnovnim ili nižim obrazovanjem. Zapravo, gotovo sve mlade žene sa osnovnim ili nižim obrazovanjem sada su klasifikovane u NEET (i u okviru NEET-a, većina su prije neaktivni koji se ne edukuju nego nezaposleni). Ipak, kako raste nivo obrazovanja mladih muškaraca i žena, postoji vjerovatnoća da će im trebati više napora da ostanu ekonomski aktivni. Neki će uspjeti da nađu zaposlenje – otud je niža stopa NEET-a među mladima sa većim stepenom obrazovanja – dok će mnogi drugi ostati nezaposleni (i time ostati u grupi NEET).

Rad za platu je dominantan oblik zaposlenja kod većine mladih radnika u sektoru usluga.

Uprkos zvaničnoj podršci preduzetničkim inicijativama, mladi u Crnoj Gori pokazuju jaku sklonost za rad za platu. Zaposlenje za zaradu je dominantan oblik rada mladih sa procentom od 90%. Svi ostali oblici rada (kod poslodavca, radnik za sopstveni račun ili pomažući član porodice) su gotovo beznačajni.

Istovremeno, velika većina mladih (87.7%) radi u sektoru usluga (a kada je riječ o mladim ženama, ovaj procenat je čak veći i iznosi 95.1%). Udio onih koji rade u poljoprivredi je samo 1.1%.

Ali rad za platu ne znači uvijek i sigurno zaposlenje.

Dok je većina mladih radnika angažovana na osnovu pisanog ugovora, ipak 13,4 % (16% muškarci i 10,5% žene) radi bez zaštite pisanog ugovora. I u pogledu trajanja ugovora (ili usmenih dogovora), 56,4% ima ograničeno trajanje i u trajanju su manjem od 1 godine (81,1%

ugovora na određeno). Mladi zaposleni u ruralnim sredinama su oni koji najčešće imaju ugovore na određeno vrijeme.

Neformalna zaposlenost među mladima i dalje je značajna i iznosi 59.5%. Mladi koji žive u ruralnim predjelima češće su neformalno zaposleni u odnosu na mlade u urbanim predjelima (67.5% odnosno 56%) i muškarci su češće u neformalnom zaposlenju u poređenju sa ženama (61.7% odnosno 56.8 %).

Nesklad vještina i dalje izaziva zabrinutost, iako je većina mladih radnika u pogledu kvalifikacija dobro usklađena sa njihovim zanimanjem.

U zemljama gdje je otvaranje novih radnih mjesta ograničeno i gdje postoji veliki broj obrazovanih mladih, neki mladi koji ulaze na tržište rada prihvataju posao za koji su prekvalifikovani. Takva je situacija u Crnoj Gori za 11,4% mladih radnika (10,6% među muškarcima i 12,3% među ženama). U poređenju sa drugim zemljama u regionu, udio mladih radnika koji su prekvalifikovani za radno mjesto koje pokrivaju u Crnoj Gori je nizak, što je pozitivan znak za kapacitet privrede da u dovoljnoj mjeri apsorbuje visoko obrazovane mlade, čak i nakon veoma dugog perioda nezaposlenosti.

U Crnoj Gori, nešto malo više je mladih radnika koji su nedovoljno obrazovani (11,4%) u odnosu na one koji su previše obrazovani za određeno radno mjesto (8%) i većina mladih zaposlenih (80,7%) su uspjeli da nađu posao koji je dobro usklađen sa njihovim stepenom kvalifikacija. Zanimanja u kojima radi najveći broj prekvalifikovanih mladih ljudi su uslužni radnici i trgovci i rukovaoci postrojenjima i mašinama.

Previše mladih ostaje zaglavljeno u tranziciji od škole do posla.

Skoro pola populacije mladih u Crnoj gori (44.6%) još uvijek nije otpočelo svoju tranziciju. Od onih koji su počeli tranziciju od škole do posla, većina je provela dug period u fazi tranzicije. U vrijeme anketiranja, samo 15.5% mladih je bilo klasifikovano kao oni koji su završili tranziciju i preostalih 39.9% populacije mladih bilo je u tranziciji. Mladi muškarci će prije nego mlade žene završiti tranziciju ili ostati u tranziciji, dok mlade žene imaju više izgleda da potpadnu pod kategoriju još nezapočete tranzicije. Stope tranzicije su veće u urbanim nego u ruralnim predjelima (16.2% odnosno 13.9%), ali je njihov udio sličan u drugim kategorijama.

Iako je veća vjerovatnoća da će ostati u tranziciji nego da završe tranziciju, 45.7% mladih sa visokim obrazovanjem su završili tranziciju na tržište rada – 27% u stabilno zaposlenje – u poređenju sa 9.1% mladih sa osnovnom školom (i 5.2% u stabilno zaposlenje). Kako većina mladih u Crnoj Gori završava svoje obrazovanje nakon završene srednje (stručne) škole, interesantno je primijetiti da 22.4% onih koji završe srednju školu završi tranziciju u stabilno zaposlenje, 6.2% u zadovoljavajuće privremeno zaposlenje i 2.6% u zadovoljavajuće samozaposlenje. Međutim, najlakša tranzicija, čini se, dešava se kod mladih koji imaju višu stručnu školu (69.1%, uključujući 14.6% onih koji su u zadovoljavajućem samozaposlenju). Poruka koja se odnosi na kreiranje politika ovdje je da bi potencijalna korist bila ohrabriti više mladih da prate taj put.

Tranzicija od škole do posla nije efikasna za većinu mladih; ekonomski i socijalni troškovi finansijske podrške mladih kroz period tranzicije koji u prosjeku traju skoro dvije godine (20,8 mjeseci), prepreka su ekonomskom rastu.

Rezultati Ankete o tranziciji od škole do posla pokazuju da je mladoj osobi u prosjeku potrebno 20,8 mjeseci od perioda završetka školovanja do prvog posla koji se smatra ili stabilnim ili zadovoljavajućim. Izuzimajući broj mladih koji su direktno prešli na prvi posao nakon tranzicije (kao njihovo prvo iskustvo na tržištu rada nakon završetka školovanja), prosječna dužina se povećava na više od dvije godine (27.5 mjeseci). U oba slučaja, mladim muškarcima je potrebno duže vremena u odnosu na mlade žene za tranziciju od škole do posla.

Neki mladi nastavljaju svoj put na tržištu rada čak i nakon dobijanja prvog tranzitnog posla – možda su otpušteni sa posla ili ga napuštaju da bi imali djeci ili iz nekih drugih razloga. U Crnoj Gori, mladoj osobi je u prosjeku potrebno 29.4 mjeseci (2.5 godina) da završi tranziciju od škole do trenutnog posla (31.2 mjeseci za mlade muškarce i 27.2 mjeseca za mlade žene). Bez obzira na mjere, jasno je da tržište rada u Crnoj Gori ima značajan problem u apsorbovanju pristiglih mladih diplomaca.

2. Pregled tržišta rada i metodologija istraživanja

2.1 Socio-ekonomski kontekst

2.1.1 Ekonomski rast

Nakon dvostruke recesije 2009.g. i 2012.g., crnogorska ekonomija se oporavila 2013. sa rastom od 3.3%. Rast BDP-a u 2014. bio je na skromnom nivou od 1.8%, dok je u 2015. nastavljen jači ekonomski rast opet podstaknut investicijama uglavnom u sektoru turizma, transporta i energetike. Vlada procjenjuje rast BDP-a u 2015. na 4.3%. Različite prognoze predviđaju da bi ekonomski rast u narednim godinama mogao biti između 3 i 4%, što bi trebalo doprinijeti postizanju prosječnog godišnjeg rasta stope zaposlenosti za 1%. Ove procjene su ohrabrujuće, naročito imajući u vidu ukupnu nestabilnost i spor ekonomski oporavak u zemljama Zapadnog Balkana – u 2015. prosječni ekonomski rast u zemljama Zapadnog Balkana manji je od 2%.

Na osnovu strateških dokumenata Vlade Crne Gore, dugoročni razvoj Crne Gore treba da bude baziran na turizmu, poljoprivredi i energetici, što će doprinijeti većoj produktivnosti i time povećanoj međunarodnoj konkurentnosti zemlje kroz unapređenja oblasti znanja, nauke, tehnologije i inovativnosti. Budućnost bržeg rasta crnogorske ekonomije zavisiće od jakog rasta u investicionim aktivnostima i angažovanju lokalnih resursa, prvenstveno u građevinarstvu i odnosnim sektorima trgovine, transporta i usluga. Izgradnja prvog autoputa u Crnoj Gori i dalje se smatra najekspanzivnijom investicijom u zemlji, koja ima vrijednost od 20% BDP-a. Dalje, najavljene su velike investicije u turizmu, energetici, industriji i poljoprivredi u iznosu od najmanje 30% BDP-a.

Crna Gora je najmanja od zemalja Zapadnog Balkana. Ipak, u smislu ekonomskog učinka, zemlja se rangira iznad drugih u regionu. BDP po stanovniku (prema standardu kupovne moći, PPS) u Crnoj Gori u 2014. bio je 41% prosjeka EU 27/28 (tabela 2.1).

Tabela 2.1 Poređenje BDP-a po stanovniku prema PPS (države EU i odabrane države)

	2012	2013	2014
EU 27/28	100	100	100
Luksemburg	259	265	266
Njemačka	122	122	124
Slovenija	81	81	83
Rumunija	54	54	55
Bugarska	46	46	47
Hrvatska	60	59	59
Crna Gora	39	40	41
Srbija	37	38	37
Makedonija	34	36	37
Bosna i Hercegovina	28	29	29
Albanija	30	29	30

Izvor MONSTAT: Saopštenje, br. 260, Podgorica, 11. decembar 2015.: Bruto domaći proizvod (BDP) i stvarna individualna potrošnja (SIP) po stanovniku prema paritetu kupovne moći u 2014.

2.1.2 Demografski podaci

Crna Gora ima 620 029 stanovnika i 194 795 domaćinstava.⁴ Od ukupnog stanovništva, 50.6% ili 313 793 su žene ili 49.4% ili 306 236 su muškarci.

Najveći dio stanovništva je skoncentrisan u glavnom gradu Podgorica – 30% od ukupnog stanovništva. Oko 50% stanovništva je skoncentrisano u tri opštine – Podgorica, Nikšić i Bijelo Polje. Primorske opštine imaju najveću gustinu naseljenosti: između 130 i 300 stanovnika po kvadratnom kilometru, dok u manjim opštinama na sjeveru manje je od 10 stanovnika po kvadratnom kilometru. Ukupan broj stanovnika koji su se u 2015. godini preselili u okviru Crne Gore porastao je na 4 325.⁵ Unutrašnje ekonomske migracije svjedoče o ljudima koji se preseljavaju ka opštinama u primorskom i centralnom regionu.

Gustina naseljenosti u Crnoj Gori niža je od polovine gustine naseljenosti prosjeka EU i očekivani životni vijek u zemlji je takođe ispod prosjeka EU, za šest godina za muškarce za osam godina za žene.

Prema popisima iz 2003. i 2011., broj stanovnika je stagnirao. S druge strane, desila se promjena u starosnoj strukturi u pravcu daljeg starenja crnogorskog stanovništva. Na osnovu analiza podataka Monstata iz dva posljednja popisa, udio stanovništva koji ima 65 godina starosti i preko, povećao se sa 12% u 2003. na 12.8% u 2011. i očekuje se povećanje na 15.4% do 2021. Udio stanovništva koji ima 14 godina ili manje, opao je sa 22.6% u 2003. na 19.2% u 2011., i očekuje se da će do 2021. biti smanjen na 16.8%.

⁴ Prema podacima Popisa koji je objavio MONSTAT u aprilu 2011.g.

⁵ MONSTAT: Mjesečni statistički pregled, br. 1/2016

<http://www.monstat.org/userfiles/file/publikacije/2016/1/BILTEN%20BR.%201%20-%20FINAL.pdf>

Mali broj stanovnika i starenje stanovništva, problemi su koji vrše pritisak na različite socijalne sisteme zemlje – sistem obrazovanja, tržište rada, domaćinstva i porodice, stambeno tržište, itd. Najvažnije je što će starenje stanovništva povećati troškove penzionog i invalidskog osiguranja⁶ i zdravstvenih usluga.

Kako Vlada predviđa, zbog starenja stanovništva, javni fondovi inače namijenjeni mladima (npr. sistem obrazovanja) sve više će biti namijenjeni za servisiranje starije populacije. Istovremeno, starenje može imati negativan uticaj na ekonomski rast jer starije društvo ima slabiju potražnju.⁷ Demografske promjene utiču na ekonomski rast, između ostalog, kroz tržište rada. Manji broj rođenih će vremenom smanjiti veličinu radne snage i izazvati starenje aktivne starosne grupe. Bez obzira na razloge, jasno je da će Vlada i socijalni partneri u Crnoj Gori biti pozvani da usvoje ekonomsku politiku, sistem obrazovanja i politiku tržišta rada kako bi se postigli dugoročni ciljevi maksimiziranog učešća mladih na tržištu rada i povećao njihov produktivni potencijal.

2.1.3 Tržište rada

Kako je već navedeno, zbog starenja stanovništva povećaće se pritisak na održivost penzionih i zdravstvenih sistema i najvažniji preduslovi za ublažavanje rizika povezani su sa jačanjem stope zaposlenosti, naročito zaposlenosti mladih u Crnoj Gori.

Značajan problem crnogorskog tržišta rada je strukturna nezaposlenost, koja oslikava nedovoljno otvaranje novih radnih mjesta u zemlji kao i nesklad između ponude i potražnje. Dok država ima benefite od veoma obrazovanog stanovništva, veliki broj diplomaca koji dolaze iz viših obrazovnih institucija ne apsorbuje se lako na ograničenom broju dostupnih poslova. Nezaposleni koji su registrovani u Zavodu za zapošljavanje duže od godine čine 58% ukupnog broja nezaposlenih. Među dugoročno nezapslenim, 56% je mlađe od 40 godina.

Globalna ekonomska kriza iz 2008. godine imala je negativan uticaj na tržište rada u Crnoj Gori. U poslednjih nekoliko godina, međutim, pozitivne ekonomske aktivnosti zajedno sa Vladinim mjerama usmjerenim ka unapređenju poslovnog ambijenta imali su pozitivan uticaj na tržište rada. Najnoviji podaci iz godišnje ankete o radnoj snazi (ARS) za 2014. pokazali su stopu učešća radne snage (15-65) od 52.7%, stopu zaposlenosti od 50.4% i stopu nezaposlenosti od 18.2%. U poređenju sa podacima iz 2013. godine, stopa zaposlenosti se povećala za 3 procentualna poena (sa 47.4% na 50.4%), dok je stopa nezaposlenosti opala za 1.5 procentualnih poena (sa 19.5% na 18.0%). Godišnji podaci za 2015. (očekuje se objavljivanje narednih mjeseci) očekuju se da će pokazati nastavak pozitivnih trendova na tržištu rada.

Druga važna karakteristika crnogorskog tržišta rada je visok nivo zaposlenosti radnika migranata. Ti radnici migranti su uglavnom sezonski i dolaze iz drugih zemalja regiona.

⁶ Reforma penzionog sistema povećala je starosnu granicu za penzionisanje (sa 65 godina za muškarce i 60 godina za žene na 67 za muškarce do 2025 i za žene do 2041).

⁷ Vlada Crne Gore: Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike 2015-2020.

Tabela 2.2 Tržište rada u Crnoj Gori

Godina, kvartal	Nezaposlene osobe ('000)			Stopa nezaposlenosti (%)			Stopa aktivnosti (%)	Stopa zaposlenosti (%)	Stopa rasta BDP-a (%)
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Ukupno	
2008	44.8	24.0	20.8	16.8	15.9	17.9	61.2	50.8	6.9
2009	50.4	26.9	23.5	19.1	18.0	20.4	60.3	48.8	-5.7
2010	51.3	27.8	23.5	19.7	18.9	20.7	59.3	47.6	2.5
2011	48.1	26.5	21.6	19.7	19.5	20.0	57.3	45.9	3.2
2012	49.4	26.8	22.6	19.7	19.3	20.3	58.7	47.0	-2.5
2013	48.9	27.8	21.1	19.5	20.0	18.8	58.9	47.4	3.3
2014	47.5	25.9	21.6	18.0	17.8	18.2	52.7	50.4	1.8
3. kvartal 2015	45.5	23.8	21.7	16.5	15.8	17.4	55.0	45.9	4.2

N.B: Indikatori obuhvataju raspon godina 15-64.

Izvor: MONSTAT, Vlada Crne Gore.

Podaci u tabeli pokazuju da je stopa nezaposlenosti u periodu 2008-2015 u blagoj koleraciji sa stopom rasta ili pada BDP-a. Anketa o radnoj snazi za III kvartal 2015. pruža neke preciznije podatke i karakteristike trenutne zaposlenosti i nezaposlenosti u Crnoj Gori. Dugotrajna nezaposlenost je sve više problematična u zemlji sa 63.3% nezaposlenog stanovništva koje je bez posla dvije godine ili duže. Trenutno, u Crnoj Gori ima više nezaposlenih osoba starosti od 15 do 64 godine sa stečenim visokim obrazovanjem (18.4% od svih nezaposlenih osoba) nego sa završenom samo osnovnom školom (13.8% od ukupno nezaposlenih).⁸

Analize siromaštva u Crnoj Gori, koje je objavio Monstat, pokazuju da je u 2013. godini 8.6% stanovništva živjelo ispod apsolutne linije siromaštva. Profil siromaštva u Crnoj Gori pokazuje da je stopa siromaštva značajno veća u sjevernom regionu; da siromašni obično žive u većim domaćinstvima i da je siromaštvo veoma povezano sa stanjem tržišta rada. Stopa siromaštva je najveća među osobama koje su samozaposlene ili nezaposlene. Takođe, na stanje siromaštva veoma utiče nivo obrazovanja, sa najvećom stopom siromaštva (17.1%) među osobama koje imaju primarno obrazovanje (99% iznad prosjeka). Osobe koje su završile srednju školu u boljoj su poziciji.⁹

2.2 Anketa o tranziciji od škole do posla u Crnoj Gori: ciljevi i metodologija

Zvanične informacije o registrovanoj nezaposlenosti mladih u Crnoj Gori i ukupnim trendovima na tržištu rada, sačinjavaju Zavod za zapošljavanje Crne Gore i Monstat. Međutim, postojeje nedostaci u mogućnostima ove dvije institucije da pruže informacije o putevima tranzicije koje mladi ljudi preduzimaju na i u okviru tržišta rada kroz trenutne instrumente.

⁸ MONSTAT: Anketa o radnoj snazi, III kvartal 2015.

⁹ Vlada Crne Gore: Nacionalna strategija zapošljavanja 2016-2020.

Anketa o tranziciji od škole do posla pomaže da se popuni taj jaz u informacijama pružanjem mogućnosti dublje analize posebnih izazova mladih ljudi na tržištu rada.

Anketa SWTS predstavlja istraživanje koje se sprovelo među mladim ljudima od 15 do 29 godina starosti.¹⁰ U Crnoj Gori, anketu je sprovodio Monstat. Anketa o tranziciji od škole do posla, kao i anketa o radnoj snazi, omogućavaju izračunavanje indikatora prateći međunarodne standarde ekonomski aktivnog stanovništva. Anketa je predstavljena kao dio partnerstva Work4Youth koje ima za cilj da poveća prikupljanje informacija o tržištu rada koje su karakteristične za mlade i da se radi sa kreatorima politika na tumačenju podataka, uključujući i one o tranziciji na tržište rada za kreiranje ili praćenje politika i programa zapošljavanja mladih (vidi Okvir 1). Partnerstvo je podržalo anketu u 34 ciljne zemlje u periodu 2012-2016.¹¹

Okvir 1. Work4Youth: Projekat MOR-a u partnerstvu sa Fondacijom MasterCard

Projekat Work4Youth (W4Y) je partnerstvo između Programa MOR-a za zapošljavanje mladih i Fondacije MasterCard. Projekat ima budžet od 14.6 miliona USD i trajeće 5 godina, do sredine 2016. Ima za cilj da „promoviše mogućnosti za dostojanstvene oblike rada mladih muškaraca i žena kroz znanje i aktivnosti“. Neposredni cilj partnerstva je da se sačini više informacija i bolje informacije o tržištu rada koje su karakteristične za mlade u zemljama u razvoju, fokusirajući se posebno na puteve tranzicije na tržište rada. Očekivanje je da će vlade i socijalni partneri u zemljama obuhvaćenim projektom biti bolje pripremljeni za kreiranje djelotvornih političkih i programskih inicijativa kada su u posjedu detaljnijih informacija:

- šta mladi ljudi očekuju u smislu puteva tranzicije i kvaliteta posla;
- šta poslodavci očekuju od mladih aplikantata;
- koji problemi sprječavaju dvije strane – ponudu i potražnju – od usklađivanja; i
- koje politike i programi mogu imati stvaran uticaj.

Ciljne zemlje Work4Youth projekta su:

Regionalno grupisanje:

Azija i Pacifik: Bangladeš,* Kambodža, Nepal, Samoa,* Vijetnam*

Istočna Evropa i Centralna Azija: Jermenija, Kirgistan,* FYR Makedonija, Crna Gora,** Republika Moldavija, Srbija,** Ruska Federacija, Ukrajina

Latinska Amerika i Karibi: Brazil*, Kolumbija*, Dominikanska Republika**, Salvador, Jamajka, Peru*

Bliski Istok i Sjeverna Afrika: Egipat, Jordan, Liban**, Okupirana palestinska teritorija, Tunis*

Podсахarska Afrika: Benin, Liberija, Madagaskar, Malavi, Republika Kongo**, Sijera Leone**, Sjedinjena Republika Tanzanija*, Togo, Uganda, Zambija

* Jedan krug tokom 2012–13; ** Jedan krug tokom 2014–15.

Aktivnosti na terenu su sprovedene u septembru i oktobru 2015.g. Aneks II pruža detalje o dizajnu uzorka. Ukupan broj intervjuisanih mladih ljudi od 15 do 29 godina starosti bio je 2 998.

¹⁰ Dok su u većini drugih sadržaja mladi definisani kao osobe od 15 do 24 godine starosti, u svrhe Ankete SWTS gornja starosna granica je pomjerena na 29 godina. To je učinjeno prepoznajući činjenicu da neki mladi ljudi ostaju u obrazovanju nakon 24. godine, i u nadi da će se dobiti više informacija o iskustvu zapošljavanja mladih ljudi nakon diplomiranja.

¹¹ Manje baze podataka i nacionalni izvještaji za 34 zemlje obuhvaćene projektom MOR-a Work4Youth (W4Y), dostupne su na www.ilo.org/w4y.

3. Karakteristike mladih

3.1 Socio-ekonomske karakteristike mladih

Od 620 000 stanovnika Crne Gore, oko 127 000 su starosti između 15 i 29 godina. Rezultati Ankete od škole do posla pokazuju da većina mlade populacije (66.5%) u Crnoj Gori živi u urbanim sredinama. Uzorak je nešto više muški nego ženski (52.7% u odnosu na 47.3%). Što se tiče podjele na osnovu starosti, mladi su kategorisani u tri grupe: 15-19, 20-24 i 25-29. Podjela među ove tri grupe je gotovo jednaka. Anketa pokazuje da je velika većina njih samci (81.7 %), ali i da je više žena nego muškaraca u braku (17.6% u odnosu na 12.6%). Udio mladih anketiranih koji su razdvojeni/razvedeni i udovac/udovica je neznatan.

Tabela 3.1 Odabrane karakteristike anketiranih mladih

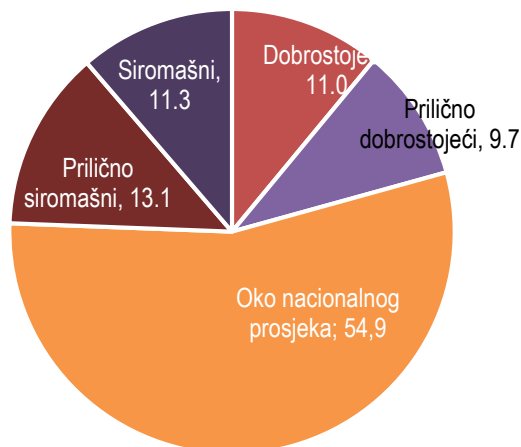
Karakteristike	Ukupno		Muškarci		Žene		
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	
Starosna grupa	15–19	43 246	34.2	22 414	33.6	20 832	34.8
	20–24	42 823	33.9	23 014	34.5	19 809	33.1
	25–29	40 439	32.0	21 206	31.8	19 233	32.1
Prebivalište	Seoska oblast	42 372	33.5	22 919	34.4	19 454	32.5
	Urbana oblast	84 136	66.5	43 716	65.6	40 420	67.5
Bračni status	Samci / nikad vjenčani	109 644	86.7	60 724	91.1	48 920	81.7
	U braku	15 907	12.6	5 712	8.6	10 195	17.0
	Odvojeni / razvedeni	832	0.7	198	0.3	634	1.1
	Udovci	124	0.1	0	0.0	124	0.2
Ukupno	126 508	100.0	66 634	100.0	59 874	100.0	

N.B.: Nivoi prihoda domaćinstva zasnovani su na percepciji mladih ispitanika.

Izvor: MONSTAT, Anketa SWTS - 2015.

Od mladih ispitanika se tražilo da procijene nivo prihoda svojih domaćinstava. Većina mladih (54.9%) smatra da finansijsko stanje njihovog domaćinstva odgovara približno nacionalnom prosjeku i udio mladih koji vide dvije krajnosti – dobrostojeći i siromašni – bio je gotovo podjednako raspoređen (grafik 3.1). Jedna petina (20.7%) tvrdila je da su njihova domaćinstva prilično dobrostojeća i 24.4% je tvrdilo da su ili siromašna ili prilično siromašna.

Grafik 3.1 Populacija mladih prema finansijskom stanju domaćinstva (%)



N.B.: Nivoi prihoda domaćinstva zasnovani su na percepciji mladih ispitanika.
Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Mladi Crnogorci nisu veoma mobilni. Ukupno 10.9% mladih ispitanika (7.8% mladih muškaraca i 14.4% mladih žena) se preselilo iz svog originalnog prebivališta (tabela 3.2). Interna migracija je prije svega iz ruralnih u gradske oblasti (16.6% je napustilo ruralnu oblast i 33.7% male gradove), ali se i dalje prilično veliki dio (30.1%) preselio iz velikog grada i 19.7% je onih koji su se preselili i dolaze iz druge zemlje (28.7% među mladim muškarcima, što je duplo više nego među ženama). Većina mobilnih mladih (61.5%) napustilo je prvobitno prebivište kako bi pratili porodice.

Tabela 3.2 Mladi koji su se preselili, po prethodnom prebivalištu i razlozima preseljenja

Karakteristike	Ukupno		Muškarci		Žene		
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	
Prethodno prebivalište	Seoska oblast	2 288	16.6	697	13.5	1 591	18.5
	Mali grad	4 643	33.7	1 275	24.7	3 368	39.1
	Gradsko područje						
	Veliki grad	4 153	30.1	1 715	33.2	2 438	28.3
	Druga zemlja	2 713	19.7	1 486	28.7	1 227	14.2
Glavni razlog	Pratila/o porodicu	8 487	61.5	3 295	63.7	5 192	60.2
	Radi obrazovanja/obuke	1 825	13.2	690	13.3	1 135	13.2
	Da bi radio/la	1 001	7.3	423	8.2	578	6.7
	Ostali razlozi	2 482	18.0	764	14.8	1 718	19.9
Ukupno	13,795	100.0	5 172	100.0	8 623	100.0	

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Najčešće odabrani primarni životni cilj mladih u Crnoj Gori bio je imati dobar porodični život. Većina njih (65%) odabrala je ovaj životni cilj, bez obzira na njihov trenutni status na tržištu rada (zaposleni, nezaposleni ili van radne snage). Približno jedna četvrtina (23.5%) teži uspjehu na poslu i veći je udio onih koji su odabrali ovaj cilj među zaposlenima i neaktivnima nego među nezaposlenima (tabela 3.3). Među nezaposlenima je najjača težnja za dobrim

porodičnim životom (odabralo je 74.7%) i težnja za uspjehom na poslu najniža (15.9%), što može dovesti do potencijalnog zaključka da su nezaposleni mladi više razočarani u njihove dobre izgleda na tržištu rada. Životni cilj „doprinos društvu“ ima najmanju podršku (2.9%), što bi moglo ukazati na slabu podršku mladih u Crnoj Gori ideološkim vrijednostima dobroćinstva, altruizma i filantropije.

Tabela 3.3 Primarni životni ciljevi mladih

Ciljevi	Zaposleni		Nezaposleni		Van radne snage		Ukupno	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Uspjeh na poslu	7 634	24.0	3 543	15.9	18 491	25.6	29 668	23.5
Doprinos društvu	959	3.0	580	2.6	2 150	3.0	3 689	2.9
Mnogo novca	2 688	8.4	1 522	6.8	6 763	9.4	10 973	8.7
Dobar porodični život	20 544	64.6	16 708	74.7	44 926	62.1	82 178	65.0
Ukupno	31 825	100.0	22 353	100.0	72 330	100.0	126 508	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

3.2 Trendovi u pohađanju obrazovnih institucija

Obrazovni sistem u Crnoj Gori čine predškolsko, osnovno, opšte srednje obrazovanje (srednja škola), stručno obrazovanje i visoko obrazovanje. Postoje 163 javne osnovne škole i 47 javnih srednjih škola. Na nivou visokog obrazovanja, postoji jedan državni univerzitet i dva privatna, devet nezavisnih privatnih fakulteta i jedan nezavisni državni fakultet. Ukupna izdvajanja za obrazovanje iz državnog budžeta su 4.2% BDP-a.

3.2.1 Završeno obrazovanje

Obrazovanje u Crnoj Gori ima relativno visoku kulturnu i ekonomsku vrijednost koja se ogleda u statistici o pohađanju obrazovnih institucija među mladima. Upisivanje u osnovnu i srednju školu gotovo je sveobuhvatano.¹² Samo 3.5% ispitanih mladih ljudi nije uspjelo da završi barem osnovnu školu. Većina mladih (58.9%) završili su srednji (stručni) nivo obrazovanja i 4.4% opšti srednji nivo (gimnaziju).¹³ Mlade žene prije završavaju visoko obrazovanje u odnosu na mlade muškarce (29.5% u poređenju sa 17.1%), dok muškarci prije završavaju stručnu obuku; 65.7% mladih muškaraca završilo je svoje obrazovanje na srednjem stručnom nivou u poređenju sa 49.7% mladih žena. Sa više od jedne petine (22.8%) mladih sa stečenim visokim obrazovanjem, Crna Gora se kvalifikuje među zemlje u kojima je sprovedena Anketa o tranziciji od škole do posla, kao ona sa najvećim brojem visoko obrazovane mlade populacije.¹⁴ Ostaje pitanje koliko dobro tržište rada može da apsorbuje i iskoristi potencijal visokoobrazovane radne snage.

¹² Stope upisa na osnovu nacionalne statistike su za školsku godinu 2014/2015 sljedeće: 98.6% za osnovnu školu, 86.5% za srednju školu i 35.4% za fakultet (Monstat, 2015, poglavlje 20).

¹³ Srednje škole u Crnoj Gori su gimnazije, umjetničke škole i stručne škole. Stručne škole su u trajanju od 3 ili 4 školske godine. Detaljne kategorije crnogorskog obrazovnog sistema date su u Aneksu II.

¹⁴ Država bi ovim bila na dobrom putu da ispuni jedan od ciljeva obrazovanja Evropske strategije 2020: „povećanje broja stanovništva starosti od 30 do 34 godine koji su završili visoko ili ekvivalentno obrazovanje do najmanje 40 posto do 2020”.

Interesantno je i po malo iznenađujuće da veći procenat mladih ispitanika bez osnovnog obrazovanja živi u urbanoj oblasti (4.4%) nego u seoskoj oblasti (1.9%). Manje iznenađujuće je da mladi koji imaju završen fakultet žive više u urbanim nego u ruralnim oblastima (odnosni procenti su 27% i 15.5%).

Tabela 3.4 Podjela prema stečenom stepenu obrazovanja mladih

Stepen stečenog obrazovanja	Ukupno		Muškarci		Žene		Ruralna oblast		Urbana oblast	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Bez škole	2 121	3.5	1 161	3.4	960	3.5	427	1.9	1 694	4.4
Osnovna škola	5 344	8.8	2 441	7.2	2 903	10.6	3 001	13.5	2 343	6.0
Srednja (stručna)	35 918	58.9	22 259	65.7	13 659	49.7	13 739	61.9	22 179	57.1
Srednja (gimnazija)	2 698	4.4	1 538	4.5	1 160	4.2	1 210	5.5	1 488	3.8
Viša stručna škola	1 002	1.6	691	2.0	311	1.1	363	1.6	638	1.6
Fakultet	13 922	22.8	5 808	17.1	8 114	29.5	3 450	15.5	10 472	27.0
Ukupno	61 005	100.0	33 898	100.0	27 491	100.0	22 189	100.0	38 815	100.0

N.B.: Nivo stečenog obrazovanja mjeri se samo za one koji su završili školovanje (tj. isključuje trenutne učenike/studente).

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Rano napuštanje škole manji je problem u Crnoj Gori u poređenju sa nekim drugim evropskim zemljama.¹⁵ Samo 2.1% mladih ispitanika je napustilo školu prije njenog završetka. Najčešći razlozi napuštanja su ekonomski (33.9%), što znači nemogućnost plaćanja školarine ili potreba za stvaranjem finansijskih prihoda. Drugi najčešći razlog bio je nedostatak interesovanja za školovanjem (23.5%), nakon želje za zaposlenjem (19%). Među mladim ženama koje su napustile školu, 20.8% je to uradilo kako bi se udale.

Tabela 3.5 Udio onih koji ranije napuste školu i razlog napuštanja, prema polu

Karakteristike		Ukupno		Muškarci		Žene	
		Broj	%	Broj	%	Broj	%
Oni koji ranije napuste školu	Da	2 713	2.1	1 752	2.6	961	1.6
	Ne	123 795	97.9	64 882	97.4	59 874	98.4
Glavni razlog	Nepoloženi ispiti	137	5.0	137	7.8	0	0.0
	Nezainteresovanost za obrazovanje/obuku	638	23.5	448	25.6	190	19.8
	Želja za zaposlenjem	515	19.0	434	24.8	81	8.4
	Stupanje u brak	200	7.4	0	0.0	200	20.8
	Roditelji nisu željeli da nastavim	160	5.9	94	5.4	66	6.9
	Ekonomski razlozi	920	33.9	529	30.2	391	40.7
	Nema škole u blizini	42	1.5	42	2.4	0	0.0
	Ostali razlozi	101	3.7	68	3.9	33	3.4
	Ukupno		2,713	100.0	1 752	100.0	961

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

¹⁵ Prosječan procenat onih koji ranije napuštaju školovanje u EU je oko 10 posto. Definicija onih koji ranije napuštaju školovanje u EU odnosi se na „stanovništvo starosti između 18 i 24 godine sa najnižim srednjim obrazovanjem i koji ne pohađaju dalje obrazovanje ili obuku”.

Postoji veza između finansijskog stanja domaćinstva i stepena obrazovanja mladih. Mladi koji potiču iz siromašnijih porodica u većoj mjeri imaju niži stepen obrazovanja: 12.4% mladih iz siromašnih domaćinstava ima manje od osnovnog obrazovanja, uključujući i one bez obrazovanja. Poređenja radi, 5.2% mladih iz dobrostojećih domaćinstava ima manje od osnovnog obrazovanja. Nasuprot tome, na većim nivoima su mladi iz dobrostojećih ili prilično dobrostojećih domaćinstava koji imaju veće šanse da pohađaju fakultet.

Tabela 3.6 Finansijsko stanje domaćinstava i nivo obrazovanja mladih

Stepen završenog obrazovanja	Dobrostojeći		Prilično dobrostojeći		Okolo prosjeka		Prilično siromašni		Siromašni	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Bez škole	309	5.2	123	2.6	173	0.6	286	3.0	1 230	12.4
Osnovna škola	388	6.5	276	5.8	1 612	5.2	1 089	11.4	1 980	20.0
Srednja (stručna)	3 058	51.6	2 408	50.3	18 482	59.9	6 546	68.6	5 424	54.9
Srednja (gimnazija)	190	3.2	115	2.4	1 544	5.0	386	4.0	463	4.7
Viša stručna škola	53	0.9	54	1.1	628	2.0	104	1.1	163	1.6
Fakultet	1 929	32.5	1 812	37.8	8 425	27.3	1 132	11.9	624	6.3
Ukupno	5 927	100.0	4 788	100.0	30 864	100.0	9 543	100.0	9 884	100.0

N.B.: Nivoi prihoda domaćinstva zasnovani su na percepciji mladih ispitanika.

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

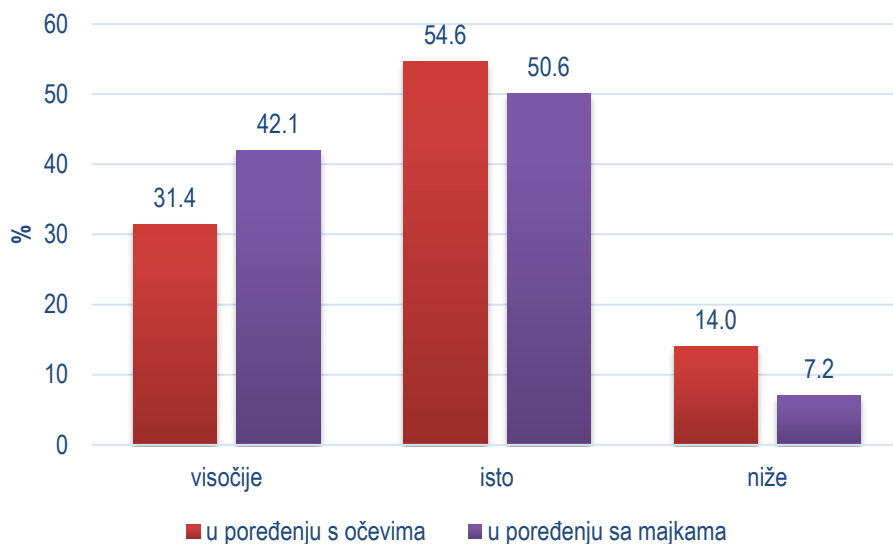
Poređenje stečenog obrazovanja mladih sa završenim stepenom obrazovanja njihovih roditelja, pruža sliku o trendovima i progresu u obrazovnim dostignućima među mladim generacijama. Napredak u Crnoj Gori je očigledan, najvažnije kod fakultetskog obrazovanja. Kako je prikazano u tabeli 3.7, 14% očeva mladih i 9.9% njihovih majki završili su visoki stepen obrazovanja u poređenju sa 22.8% mladih (tabela 3.4). Grafik 3.2 jasnije pokazuje odnos stečenog obrazovanja između dvije generacije. Ovo mjerenje pokazuje da 31.4% mladih ima veći stepen obrazovanja od njihovih očeva i 14% je završilo na nižem stepenu. Poređenje sa stepenom obrazovanja majki je sledeće: 50.6% mladih ima isti stepen obrazovanja kao njihove majke, 42.1% mladih ima veći stepen obrazovanja i samo 7.2% ima niži stepen obrazovanja od njihovih majki.

Tabela 3.7 Stečeno obrazovanje roditelja

	Otac		Majka	
	Broj	%	Broj	%
Manje od osnovne škole (uključujući one bez škole)	2 142	1.7	3 034	2.4
Osnovna škola	12 334	9.7	24 568	19.4
Stručno (srednje)	74 666	59.0	70 703	55.9
Srednje	4 892	3.9	8 320	6.6
Viša stručna škola	12 219	9.7	6 356	5.0
Fakultet	17 743	14.0	12 583	9.9
Ne znaju	2 512	2.0	944	0.7
Ukupno	126 508	100	126 508	100

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Grafik 3.2 Stečeno obrazovanje mladih u poređenju s obrazovanjem roditelja



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

3.2.2 Trenutni učenici/studenti

Više od pola (51.8%) mladih ispitanika je još uvijek u sistemu obrazovanja (45.4% je završilo školovanje i 2.8% je napustilo prije završetka ili je bez škole). Među trenutnim učenicima/studentima, tri najpoželjnije oblasti obrazovanja su društvene nauke, biznis i pravo (33.1%), tehnika, tehnologija i građevinarstvo (14.9%) i ostale usluge (14.2%). Iako je poljoprivreda jedan od četiri glavna razvojna prioriteta Vlade,¹⁶ broj trenutnih učenika koji se fokusiraju na poljoprivredu ili veterinarstvo je samo 1.8%. Što se tiče razlika po osnovu pola, učenice/studentkinje se više u odnosu na muškarce fokusiraju na društvene nauke, biznis i pravo, humanističke nauke i umjetnost, obrazovanje i zdravstvenu i socijalnu zaštitu. Muškarci učenici/studenti – možda ne iznenađuje imajući u vidu njihovo veće prisustvo u stručnim oblastima – više se specijaliziraju u tehnici, tehnologiji i građevinarstvu i prirodnim naukama, matematici i informatici u odnosu na žene.¹⁷

Istovremeno, većina trenutnih učenika/studenata bi u budućnosti radije radili kao stručna lica (66.1%) i tehničari i stručni saradnici (22.2%), kako je prikazano u tabeli 3.9.

¹⁶Više na Pravci razvoja Crne Gore 2015-2018, koje je Vlada Crne Gore usvojila u junu 2015; <http://www.mf.gov.me/rubrike/prezentacije/151039/Pravci-razvoja-Crne-Gore.html>

¹⁷Elder i Kring (2016) diskutuju o razlikama na osnovu pola u oblastima izučavanja, naročito u odnosu na STEM oblasti (prirodne nauke, tehnologija, tehnika i matematika), i o kasnijim efektima segregacije zanimanja i razlike u zaradama po osnovu pola.

Tabela 3.8 Područje obrazovanja koje trenutno pohađaju učenici/studenti

Područje obrazovanja	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Opšti programi	7 461	11.5	3 317	10.2	4 144	12.7
Obrazovanje	3 242	5.0	1 012	3.1	2 230	6.9
Umjetnost i humanističke nauke	2 900	4.5	1 058	3.2	1 842	5.7
Društvene nauke, biznis i parvo	21 585	33.1	8 876	27.2	12 709	39.1
Prirodne nauke, matematika i informatika	5 342	8.2	3 097	9.5	2 245	6.9
Tehnika, tehnologija i građevinarstvo	9 722	14.9	7 158	21.9	2 564	7.9
Poljoprivreda i veterinarstvo	1 199	1.8	799	2.4	400	1.2
Zdravstvena i socijalna zaštita	4 341	6.7	1 496	4.6	2 845	8.7
Ostale usluge	9 238	14.2	5 735	17.6	3 503	10.8
Ostalo	110	0.2	73	0.2	37	0.1
Ukupno	65 140	100.0	32 621	100.0	32 519	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Tabela 3.9 Trenutni učenici/studenti prema vrsti budućeg željenog posla

	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Rukovodioci (direktori), funkcioneri i zakonodavci	1 470	2.2	928	2.8	542	1.7
Stručnjaci i umjetnici	43 249	66.1	19 186	58.7	24 063	73.6
Tehničari i stručni saradnici	14 533	22.2	8 648	26.4	5 885	18.0
Službenici za administrativne poslove	653	1.0	213	0.7	440	1.3
Zanimanja u uslugama i trgovini	3 271	5.0	1 792	5.5	1 479	4.5
Zanimanja u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu	245	0.4	245	0.7	0	0.0
Zanatska i srodna zanimanja	946	1.4	755	2.3	191	0.6
Rukovodioci mašinama i postrojenjima, monter i vozači	746	1.1	746	2.3	0	0.0
Jednostavna zanimanja	47	0.1	0	0.0	47	0.1
Vojna zanimanja	224	0.3	190	0.6	34	0.1
Ukupno	65 384	100.0	32 703	100.0	32 681	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

3.3 Status aktivnosti mladih

Tabela 3.10 predstavlja podjelu mladih prema glavnim ekonomskim aktivnostima. Standardna klasifikacija dijeli stanovništvo u tri grupe – zaposleni, nezaposleni i osobe van tržišta rada (neaktivni). Nezaposleni su osobe koje zadovoljavaju sljedeća tri uslova: (a) nijesu imale posao tokom posmatrane referentne sedmice, (b) spremne su da počnu da rade u roku od dvije sedmice ukoliko im se ponudi odgovarajući posao, i (c) aktivno su tražile posao tokom zadnjih 30 dana (na primjer, kontaktirale Zavod za zapošljavanje da nađu zaposlenje, kontaktirale agenciju za zapošljavanje, direktno kontaktirale poslodavce itd.).¹⁸ Definicija

¹⁸ Pogledajte Aneks I za definicije standardnih koncepata tržišta rada.

„široka nezaposlenost“ (relaksirana definicija), nasuprot tome, razlikuje se po kriterijumu „relaksiranosti“ prilikom „traženja posla“.

Kada se koristi stroga definicija nezaposlenosti, rezultati ankete su pokazali da je jedna četvrtina mladih zaposlena (25.2%). To je u poređenju sa prosjekom EU-28 nisko, koji je u 2013. bio 46% i u poređenju sa drugim zemljama regiona koje su sprovele Anketu SWTS.¹⁹ Udio nezaposlenih mladih je 17.7% i preostali veliki udio su mladi koji ostaju van tržišta rada (neaktivni) i iznosi 57.2%. Udio mladih muškaraca u nezaposlenosti je veći nego mladih žena (21.1 odnosno 13.9%), dok su mlade žene manje aktivne nego mladi muškarci (61.9% odnosno 53%). Nisu velike razlike između stanovnika urbanih i ruralnih oblasti.

MOR predlaže detaljniju distribuciju koja dalje dijeli obrazovni status mladih (učenici/studenti i oni van sistema obrazovanja). Kod detaljnije podjele, primjećujemo da 42.7% neaktivnih mladih se školuje dok 10.2% su neaktivni i koji se ne školuju. Mlade žene će duplo prije ući u kategoriju neaktivnih koji se ne školuju u odnosu na muškarce (13.5% odnosno 7.2%)

Tabela 3.10 Podjela mladih prema ekonomskoj aktivnosti

	Ukupno		Muškarci		Žene		Ruralna oblast		Urbana oblast	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Zaposleni	31 825	25.2	17 317	26.0	14 508	24.2	9 551	22.5	22 274	26.5
Nezaposleni (stroga definicija)	22 354	17.7	14 034	21.1	8 320	13.9	8 873	20.9	13 480	16.0
Neaktivni	72 330	57.2	35 284	53.0	37 046	61.9	23 948	56.5	48 381	57.5
Ukupno	126 508	100.0	66 634	100.0	59 874	100.0	42 372	100.0	84 136	100.0
U redovnom zaposlenju	16 005	12.7	8 948	13.4	7 056	11.8	3 845	9.1	12 159	14.5
Neredovno zaposlenje	15 821	12.5	8 369	12.6	7 452	12.4	5 706	13.5	10 115	12.0
Nezaposleni (široka definicija)	27 714	21.9	17 038	25.6	10 676	17.8	10 383	24.5	17 331	20.6
Neaktivni koji se ne školuju	12 929	10.2	4 827	7.2	8 102	13.5	5 135	12.1	7 794	9.3
Neaktivni koji se školuju	54 040	42.7	27 453	41.2	26 587	44.4	17 303	40.8	36 736	43.7
Ukupno	126 508	100.0	66 634	100.0	59 874	100.0	42 372	100.0	84 136	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

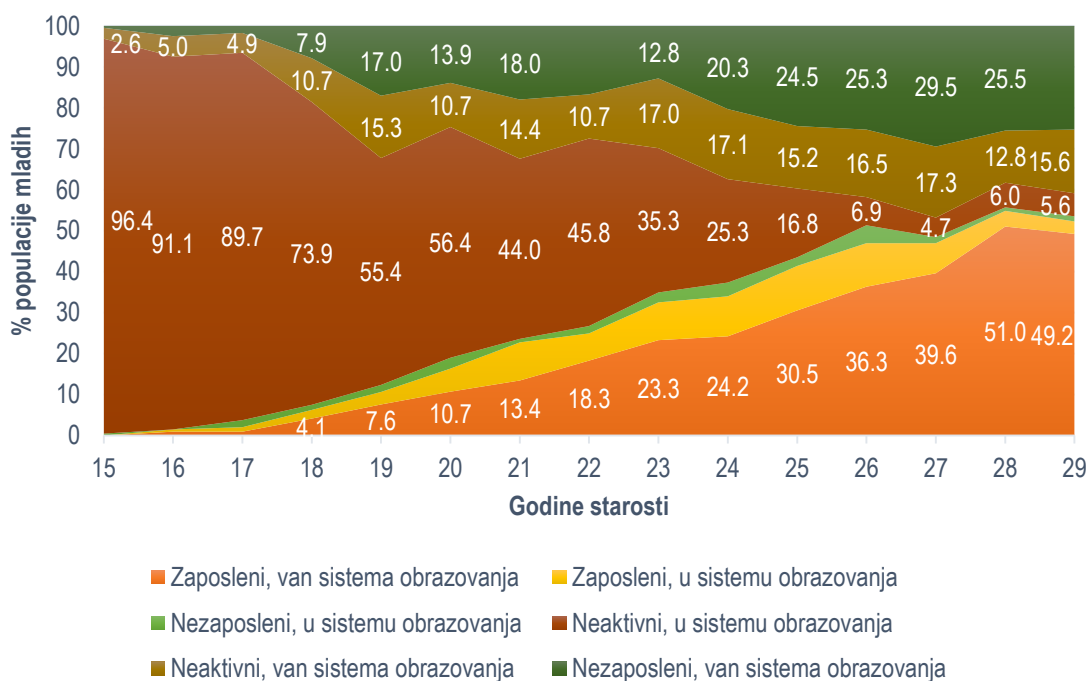
Uzimajući široku definiciju nezaposlenosti, udio se povećava do 21.9% populacije mladih sa većim udjelom među muškarcima nego ženama i u ruralnim u odnosu na urbane oblasti. MOR takođe preporučuje podjelu zaposlenosti u dvije kategorije, (i) regularna zaposlenost, definisana kao rad za platu sa ugovorom o radu dužim od 12 mjeseci, plus samozaposleni mladi koji imaju svoje zaposlene (poslodavci) i (ii) neregularna zaposlenost, definisana kao rad za platu s ugovorom o radu na određeno vrijeme kraćim od 12 mjeseci, samozaposleni mladi koji nemaju svoje zaposlene (radnici za sopstveni račun) i pomažući članovi domaćinstva. Rezultati ovdje pokazuju jednaku podjelu između mladih koji rade na

¹⁹ Pogledajte Elder et al. (2015) za regionalnu sintezu podata Ankete SWTS i nacionalnih izvještaja SWTS na: www.ilo.org/w4y.

regularnom poslu (12.7% populacije) i mladih radnika na neregularnom poslu (12.5%). Regularna zaposlenost je češća u urbanim nego u ruralnim oblastima.

Prateći model prikazan u *Globalnim trendovima zapošljavanja mladih 2015* (MOR, 2015), dat je u Grafiku 3.3 kako bi se oslikale glavne aktivnosti/obrazovanje mladih u starosnom rasponu od 15 do 29 godina. Ne iznenađuje da se 96.4% mladih od 15 godina školuje. Ovaj broj pada na 89.7% kod sedamnaestogodišnjaka i 55.4% do 19. godine. Kako mladi stare, sve više su uključeni u aktivnosti tržišta rada tako da kada je riječ o onima od 29 godina, jedna polovina (49.2%) mlade populacije je zaposlena. Nešto je uznemirujuće vidjeti uticaj nezaposlenosti među mladima u ranijem uzrastu. Već 17% devetnaestogodišnjaka je nezaposleno i ne obrazuje se, i to je udio koji dostiže svoj maksimum od 29.5% među mladima koji imaju 27 godina.

Grafik 3.3 Aktivnost mladih prema godinama starosti



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Još jedan interesantan pokazatelj je učešće mladih koji „niti su zaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke“ (NEET). NEET i nezaposlenost mladih su povezani koncepti, ali postoji značajna razlika među njima. Stopa nezaposlenosti obuhvata populaciju onih koji su izgubili posao ili su tražili posao u prethodnom mjesecu ili imaju mogućnost da počnu da rade u naredne dvije nedelje. Te osobe su među ekonomski aktivnim stanovništvom, među kojima mogu biti neki mladi koji se još uvijek školuju. Isključivanjem nezaposlenih koji se još uvijek školuju i obuhvatanjem onih koji su ekonomski neaktivni koji se ne školuju, adekvatan proračun NEET-a bi bio: neaktivni nestudenti plus nezaposleni nestudenti (Elder, 2015).

Rezultati ankete otkrivaju da 28.6% mladih spadaju u kategoriju NEET u 2015. godini (tabela 3.11). Na Grafiku 3.3 gore, gdje se mladi iz kategorije NEET mogu vidjeti kao zbir narandžaste i svijetlo plave kategorije na vrhu desno, možemo primijetiti da se udio onih u

NEET kategoriji povećava sa godinama starosti i da se sastav mijenja; do 29. godine, mladi u NEET kategoriji su prvenstveno nezaposleni, dok sa 17 godina, u NEET-u su uglavnom oni koji se ne školuju i koji su neaktivni. Stopa NEET-a u ruralnoj oblasti je veća nego u urbanoj (34.3% odnosno 25.8%) i stopa među muškarcima je malo višoj od stope među ženama i iznosi 29.8%, odnosno 27.3%. Iako su združene stope slične među polovima, sastavi NEET-a se veoma razlikuju. Za mlade muškarce, gotovo dva od tri (65.5%), kvalifikovanih kao NEET su nezaposleni, u poređenju sa 42.8% mladih žena NEET. Žene NEET nasuprot tome su više u kategoriji jer su niti zaposlene niti se edukuju niti su na tržištu rada; 57.2% žena NEET su neaktivne i nisu u sistemu obrazovanja dok je 42.8% nezaposleno. Kako se politike za rješavanje pitanja neaktivnih priličito razlikuju u odnosu na politike rješavanja nezaposlenosti, preporučuje se da se ispituju podkategorije NEET-a kako bi se kreirale odgovarajuće ciljane mjere.

Tabela 3.11 Populacija mladih koji su nezaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET), prema polu i prebivalištu (%)

	Ukupno	Muškarci	Žene	Ruralno područje	Urbano područje
Stopa NEET	28.6	29.8	27.3	34.3	25.8
<i>od kojih:</i>					
Nezaposleni van sistema obrazovanja	55.3	65.5	42.8	58.2	53.3
Neaktivni van sistema obrazovanja	44.7	34.5	57.2	41.8	46.7

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Mladi sa završenim visokim obrazovanjem imaju manje izgleda da se nađu u kategoriji NEET u odnosu na mlade sa osnovnim ili nižim obrazovanjem (tabela 3.12). Zapravo, gotovo sve mlade žene sa osnovnim ili nižim obrazovanjem sada su klasifikovane kao NEET (i u okviru NEET-a, većina su neaktivni van sistema obrazovanja prije nego nezaposleni). Ipak kako raste nivo obrazovanja mladih muškaraca i žena, veće su šanse da ulože više napora i budu ekonomski aktivni. Neki će uspjeti da nađu zaposlenje – otud i niža stopa NEET među mladima sa većim obrazovanjem – dok će većina ostalih ostati nezaposlena (i zato ostati u kategoriji NEET).

Tabela 3.12 NEET prema nivou završenog obrazovanja i prema polu

Nivo obrazovanja	Ukupno	Muškarci	Žene
Manje od osnovnog (uključujući one bez škole)	80.6	68.3	95.6
Osnovno	84.8	74.0	93.9
Stručno (srednje)	61.2	60.5	62.3
Srednje	70.8	73.2	67.6
Viša stručna škola	30.9	21.0	52.9
Fakultet	41.5	43.7	39.9

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

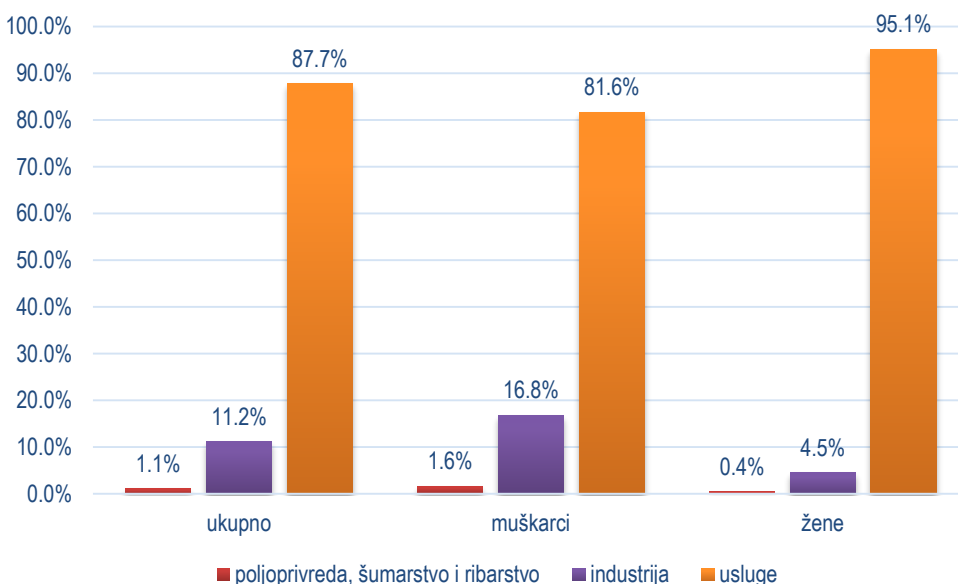
4. Zaposleni mladi

Definicije međunarodnih standarda u oblasti statistike zaposlenosti i nezaposlenosti mogu se vidjeti u Aneksu I. „Zaposleni“ su definisani kao osobe u radno sposobnoj dobi koje su tokom referentne nedelje: radili za platu ili zaradu (u kešu ili u naturi) najmanje jedan sat; koji su bili privremeno odsutni sa posla (zbog bolesti, odmora, učenja, pauze u aktivnosti kompanije na primjer), ali su imali formalnu vezu sa poslom; obavljali su neki posao bez plate za dobit porodice. Tabela 3.10 pokazuje da je u Crnoj Gori samo 25.5% mladih zaposleno. Većina njih su muškarci (26% u odnosu na 24.2% žena) i više ih je iz urbanih nego iz ruralnih oblasti (26.5% nasuprot 22.5%).

4.1 Zaposlenost mladih prema sektorima

Većina zaposlenih mladih u Crnoj Gori (87.7% njih) radi u sektoru usluga. Čak 95.1% zaposlenih žena radi u uslužnim djelatnostima. U poređenju sa tim, učešće zaposlenosti u sektoru usluga u odnosu na sve zaposlene je manji i iznosi 73.8%, prema ARS (83.2% ukupne zaposlenosti žena).²⁰ Ovaj podatak se može tumačiti kao posljedica karakteristika crnogorske ekonomije u kojoj turizam ima sve veću važnost dok tradicionalne privredne grane gube svoj značaj. Samo 11.2% zaposlenih mladih radi u industrijskom sektoru (16.8% muškaraca i 4.5% žena), a samo 1.1% radi u poljoprivredi (1.6% muškaraca i 0.4% žena). Odgovarajući udio u ukupnoj zaposlenosti (15 do 64 godine) u poljoprivredi je 8.3%.

Grafik 4.1 Distribucija zaposlenosti mladih prema sektorima



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Gledano detaljnije razrađeno po sektorima, vidi se da trgovina na veliko i malo kao i smještajne usluge su sektori u kojima je zaposlenost mladih najčešća (26.9 odnosno 11%). Nakon toga su mladi koji rade u javnoj upravi (7.3%), zdravstvena i socijalna zaštita (5.9%)

²⁰ MONSTAT, ARS 3. kvartal 2015: Osobe zaposlene prema sektorskim aktivnostima, regionu i polu

ukupnog zaposlenja, ali 11.1 % zaposlenosti žena), umjetnost i zabava (6.1 %) i druge usluge (6.6 %). Značajan udio mladih radnika muškaraca je takođe angažovano u tehnologiji (8.2 %), transportu (10.9 %) i građevinarstvu (4.2 %). Obično procenat mladih zaposlenih u određenom sektoru (rezultat Ankete SWTS) manji je od procenta ukupnog zaposlenja (prikazano u ARS), izuzev za sledeće sektore: građevinarstvo, veleprodaja i maloprodajna trgovina, transport, smeštajne usluge, informisanje i komunikacije, finansijske usluge i umjetnost i zabava.

Tabela 4.1 Distribucija zaposlenosti mladih po sektorima

ISIC pregled 4	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	340	1.1	275	1.6	65	0.4
Vađenje ruda i kamena	215	0.7	181	1.0	34	0.2
Prerađivačka industrija	1 518	4.8	1 418	8.2	100	0.7
Snabdijevanje vodom	722	2.3	592	3.4	130	0.9
Građevinarstvo	1 107	3.5	719	4.2	388	2.7
Trgovina na veliko i malo	8 563	26.9	4 055	23.4	4 508	31.1
Saobraćaj i skladištenje	2 204	6.9	1 882	10.9	322	2.2
Usluge pružanja smeštaja i ishrane	3 516	11.0	1 983	11.5	1 533	10.6
Informisanje i komunikacije	1 246	3.9	462	2.7	784	5.4
Finansijske djelatnosti	872	2.7	404	2.3	468	3.2
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	1 028	3.2	550	3.2	478	3.3
Administrativne i pomoćne djelatnosti	1 159	3.6	819	4.7	340	2.3
Državna uprava	2 322	7.3	1 546	8.9	776	5.3
Obrazovanje	1 034	3.2	255	1.5	779	5.4
Zdravstvo i socijalna zaštita	1 876	5.9	267	1.5	1 609	11.1
Umjetnost i zabava	1 927	6.1	1 046	6.0	881	6.1
Ostale usluge	2 113	6.6	864	5.0	1 249	8.6
Djelatnosti domaćinstva kao poslodavca	63	0.2	0	0.0	63	0.4
Ukupno	31 825	100.0	17 318	100.0	14 507	100.0

N.B.: Sektori sa manje od .5 % odgovora nisu prikazani. Oni uključuju snabdijevanje električnom energijom, gasom i parom, poslovanje nekretninama i ekstrateritorijalne aktivnosti.

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

4.2 Zaposlenost mladih prema zanimanjima

S obzirom na veliko učešće mladih zaposlenih u sektoru usluga, ne iznenađuje da je najveći udio mladih zaposlenih u grupi zanimanja u uslugama i trgovini – 32.6% (27% među muškarcima i 39.4% među ženama). Druga ključna zanimanja za mlade radnike su: stručnjaci - 16.4% (od čega 22.3% mladih zaposlenih žena), tehničari i stručni saradnici (18.7%), rukovaoci mašinama i postrojenjima (8.9%; 15.7% zaposlenih mladih muškaraca), službenici (7.9%) i zanatlije (7.3%; 12.8% među muškarcima).

Tabela 4.2 Zaposleni mladi prema zanimanjima

ISCO 08	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Rukovodioci (direktori)	249	0.8	249	1.4	0	0.0
Stručnjaci	5 217	16.4	1 981	11.4	3 236	22.3
Tehničari i stručni saradnici	5 961	18.7	2 612	15.1	3 349	23.1
Službenici za administrativne poslove	2 518	7.9	1 162	6.7	1 356	9.3
Zanimanja u uslugama i trgovini	10 383	32.6	4 669	27.0	5 714	39.4
Zanimanja u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu	349	1.1	286	1.7	63	0.4
Zanatlije i srodni radnici	2 316	7.3	2 222	12.8	94	0.6
Rukovaooci mašinama i postrojenjima i monter	2 820	8.9	2 725	15.7	95	0.7
Jednostavna zanimanja	1 777	5.6	1 176	6.8	601	4.1
Vojna zanimanja	235	0.7	235	1.4	0	0.0
Ukupno	31 825	100.0	17 317	100.0	14 508	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

4.3 Zaposlenost mladih prema statusu

Kada dublje analiziramo status zaposlenosti treba da imamo na umu razliku između rada za platu i samozaposlenja. Samozaposlenje može značiti da su osobe poslodavci (imaju zaposlene koji su njima odgovorni), zaposleni za sopstveni račun ili pomažući članovi porodice (rade u porodičnoj firmi bez plate). U Crnoj Gori većina svih zaposlenih mladih je zaposleno za platu (zaposleni) – 90.0% (92.7% među ženama i 87.6% među muškarcima). Samozaposleni mladi čine ukupno 9.9% ukupno zaposlenih, 1.5% su poslodavci, 5.1% su zaposleni za sopstveni račun i 3.3% su pomažući članovi porodice.

Tabela 4.3 Zaposleni mladi prema statusu zaposlenosti

Status	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Zaposleni	28 633	90.0	15 176	87.6	13 457	92.7
Poslodavac	478	1.5	408	2.4	70	0.5
Zaposleni za sopstveni račun	1 615	5.1	1 009	5.8	606	4.2
Pomažući član porodice	1 035	3.3	659	3.8	376	2.6
Ostalo	66	0.2	66	0.4	0	0.0
Ukupno	31 827	100.0	17 318	100	14 509	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

4.3.1 Rad za platu (mladi zaposleni)

Različite grupe radnika suočavaju se sa različitim ekonomskim rizicima i identifikacija razlika među radnicima koji rade za platu, zaposlenima i samozaposlenima, pokazuje različite aspekte rizika za ove dvije grupe zaposlenih mladih. Plaćeni radnici generalno se suočavaju sa niskim ekonomskim rizicima u poređenju sa samozaposlenim i pomažućim (neplaćenim) članovima porodice, koji su obično u ranjivijoj poziciji na tržištu. Tabela 4.1 pokazala je da devet od deset mladih radnika u Crnoj Gori su radnici za platu: 22,544 zaposlenih mladih

nasuprot 1.737 samozaposlenih mladih ispitanika. Obrazovne karakteristike ove dvije grupe se razlikuju. Veći procenat manje obrazovanih mladih je samozaposleno nego što su radnici za platu, ali veći procenat mladih sa završenim visokim stepenom obrazovanja su radnici za platu u odnosu na samozaposlene (tabela 4.4).

Tabela 4.4 Učešće radnika za platu i samozaposlenih radnika prema stepenu obrazovanja

Stepen završenog obrazovanja	Radnici za platu		Samozaposleni	
	Broj	%	Broj	%
Manje od osnovnog (uključujući one bez škole)	366	1.6	0	0.0
Osnovno	577	2.6	108	6.2
Stručno (srednje)	12 453	55.2	1 182	68.0
Srednje	754	3.3	0	0.0
Viša stručna škola	545	2.4	146	8.4
Fakultet	7 849	34.8	301	17.3
Ukupno	22 544	100.0	1 737	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Rezultati u tabeli 4.5 pokazuju da čak i plaćeno zaposlenje ne garantuje stabilan posao. Dok je većina mladih zaposlenih angažovano na osnovu pismenog ugovora, ipak 13.4% (16% za muškarce i 10.5% za žene) radi bez zaštite koju podrazumijeva pismeni ugovor. I što se tiče dužine trajanja ugovora (ili usmenog dogovora), 56.4% su ugovori na određeno vrijeme i primarno traju manje od godinu dana (81.1% ugovora na određeno vrijeme). Mladi zaposleni u ruralnim oblastima su oni koji najčešće imaju ugovore na određeno vrijeme.

Tabela 4.5 Mladi radnici za platu prema trajanju ugovora (%)

	Vrsta ugovora		Vrsta ugovora (prema trajanju)		Trajanje ugovora na određeno vrijeme		
	Pismeni	Usmeni	Neodređeno	Određeno	Manje od 1 godine	1-3 godine	Duže od 3 godine
Ukupno	86.6	13.4	43.6	56.4	81.1	14.8	4.1
Muškarci	84.0	16.0	46.1	53.9	81.1	13.9	5.1
Žene	89.5	10.5	40.7	59.3	81.1	15.7	3.1
Urbano područje	86.3	13.7	46.3	53.7	77.0	18.5	4.5
Ruralno područje	87.2	12.8	37.1	62.9	89.3	7.3	3.3

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Poslednjim izmjenama Zakona o radu u Crnoj Gori²¹ uveden je rad na određeno vrijeme kao vrsta ugovora o radu. Interesantno je detaljnije razmotriti uzroke za ugovore na određeno vrijeme. Jedna grupa razloga prikazanih u tabeli 4.4 je gotovo istovjetno i dominantno prisutna: posao je povremen (26.9%), u pitanju je probni radni (18.5%), pripravništvo (17.5%) i sezonska vrsta posla (11.6%). Pored ovih dominantnih razloga, druga grupa razloga, iako je prisutna kod manje od 10% onih koji imaju ugovore na određeno vrijeme, ipak zavrjeđuje pažnju: posebne usluge ili zadaci, javni program zapošljavanja, rad na zamjeni, itd. Gotovo svi razlozi su jednako podijeljeni između mladih muškaraca i žena.

²¹ Službeni list Crne Gore: Br. 49/2008, 26/2009, 59/2011, i 66/2012

Tabela 4.6 Mladi sa ugovorom o radu na određeno vrijeme i razlozi

Razlog	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Obuka, stažiranje	2 835	17.5	1 473	18.0	1 362	17.1
Probni rad	2 994	18.5	1 357	16.6	1 637	20.5
Sezonski rad	1 868	11.6	1 069	13.1	799	10.0
Privremeni/dnevni rad	4 351	26.9	2 361	28.9	1 990	24.9
Zamjena	755	4.7	252	3.1	503	6.3
Javni program zapošljavanja	861	5.3	313	3.8	548	6.9
Posebne usluge ili zadaci	1 416	8.8	916	11.2	500	6.3
Drugi razlog	1 078	6.7	441	5.4	637	8.0
Ukupno	16 158	100.0	8 182	100.0	7 976	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Na osnovu Zakona o radu u Crnoj Gori, Opšteg kolektivnog ugovora i kolektivnih ugovora za posebne grane djelatnosti, svi zaposleni imaju zakonsko pravo na plaćeno godišnje odsustvo, plaćeno bolovanje, plaćeno porodijsko/roditeljsko odsustvo, pravo na socijalno osiguranje, itd. Ali ova Anketna pokazuje da obuhvat tih prava nije rasprostranjen na sve mlade zaposlene: 77.4% su bili obuhvaćeni zdravstvenim osiguranjem, 67.8% penzijskim osiguranjem, 55.5% socijalnim osiguranjem, 62.5% plaćenim godišnjim odmorom i 58.1% plaćenim bolovanjem. Samo 2.8% mladih zaposlenih je reklo da nisu bili obuhvaćeni porodijskim/roditeljskim odsustvom (1.9% među muškarcima i 3.7% među ženama).

Tabela 4.7 Radnici za platu prema dostupnosti benefita/prava

	Broj	%
Prevoz ili naknada za prevoz	5 658	19.8
Ishrana ili naknada za ishranu	8 744	30.5
Plaćeno godišnje odsustvo	17 891	62.5
Plaćeno bolovanje	16 625	58.1
Penzijsko/starosno osiguranje	19 409	67.8
Otpremnina	7 068	24.7
Naknada za prekovremeni rad	11 039	38.6
Zdravstveno osiguranje	22 161	77.4
Bonus za dobar učinak	10 587	37.0
Doprinosi za socijalno osiguranje	15 893	55.5
Obrazovanje ili obuka (kursevi)	9 505	33.2
Zaštita na radu	13 226	46.2
Prostorije za čuvanje djece	531	1.9
Porodijsko/roditeljsko odsustvo	4 282	15.0

N.B.: Bilo je dozvoljeno više odgovora

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

4.3.2 Samozaposlenost

Iako broj samozaposlenih mladih i nije mnogo značajan, njihovo iskustvo je važno i treba ga analizirati u cilju donošenja zaključaka za buduće prilagođavanje javnih politika i programa u oblasti zapošljavanja mladih. Samozaposleni mladi (zaposleni i poslodavci koji rade za svoj

račun) su tokom istraživanja zamoljeni da identifikuju glavni motiv za svoj aktuelni status. Većina njih (76%) dolaze iz urbanih područja gdje se motivi razlikuju u poređenju sa mladim zaposlenim iz ruralnih sredina.

Dok 62.2% samozaposlenih mladih u ruralnim sredinama cijene svoju samostalnost koju im omogućava takav status, samo 36% onih iz urbanih sredina iskazuju isti razlog. U urbanim sredinama mladi samozaposleni uglavnom biraju ovaj tip zapošljavanja da bi sebi omogućili višočija primanja (27.6% u poređenju sa 7.2% u ruralnim sredinama). U oba regiona, skoro trećina mladih je izabrala samozapošljavanje zbog nemogućnosti pronalaska posla u nekom preduzeću (30.6% u ruralnim i 27.9% u urbanim područjima).

Tabela 4.8 Samozaposleni mladi (zaposleni i poslodavci koji rade za svoj račun), prema razlogu za samozapošljavanje (%)

	Ukupno		Ruralno područje		Urbano područje	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Nisu mogli da nađu plaćeni posao	598	28.6	152	30.6	446	27.9
Veća samostalnost	883	42.2	309	62.2	574	36.0
Fleksibilnije radno vrijeme	135	6.5	0	0.0	135	8.5
Višočiji prihod	477	22.8	36	7.2	441	27.6
Na zahtjev porodice	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Ukupno	2 093	100	497	100	1 596	100

N.B.: Samozaposlenost se ovdje odnosi na poslodavce i zaposlene koji rade za svoj račun (s izuzetkom pomoćnih radnika u domaćinstvu)

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Mladi samozaposleni su takođe odgovarali na pitanja vezana za najveće izazove prilikom pokretanja ekonomske djelatnosti. Najveće prepreke odnose se na “nedostatak finansijskih sredstava” – 30.8% odgovora i “konkurenciju na tržištu” – 31.1%.

Tabela 4.9 Samozaposleni mladi i najznačajniji izazovi za pokretanje biznisa

Izazov	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Nedovoljno finansijskih sredstava	644	30.8	486	34.3	158	23.4
Neadekvatan kvalitet radne snage	85	4.1	85	6.0	0	0.0
Nedovoljna poslovna stručnost	147	7.0	82	5.8	65	9.6
Zakonska regulativa	173	8.3	85	6.0	88	13.0
Nedostatak sirovina	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Nedostatak radne snage	96	4.6	96	6.8	0	0.0
Politička nesigurnost	56	2.7	0	0.0	56	8.3
Pristup tehnologijama	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Razvoj proizvoda	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Konkurencija na tržištu	651	31.1	412	29.1	239	35.4
Drugo	240	11.5	170	12.0	70	10.4
Ukupno	2 092	100	1 416	100	676	100

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Važan segment za kreiranje sveobuhvatne slike o samozaposlenim mladima veže se za izvor finansiranja na početku djelatnosti. Skoro polovina (46.8%) ispitanih samozaposlenih mladih rekli su da su novac pozajmili od porodice ili prijatelja, četvrtina njih (24.4%) imala je

sopstvenu ušteđevinu i 19.5% rekli su da im novac nije bio potreban. Samo je 9.3% samozaposlenih mladih izjavilo da su uzeli kredit od banke.

Tabela 4.10 Glavni izvor finansiranja na početku djelatnosti samozaposlenih mladih, prema polu

Izvor finansiranja	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Novac nije bio potreban	387	19.5	322	22.7	65	11.5
Sopstvena ušteđevina	484	24.4	270	19.1	214	37.8
Novac od porodice ili prijatelja	928	46.8	679	47.9	249	44.0
Bankarski kredit	184	9.3	146	10.3	38	6.7
Ukupno	1 983	100	1 417	100	566	100

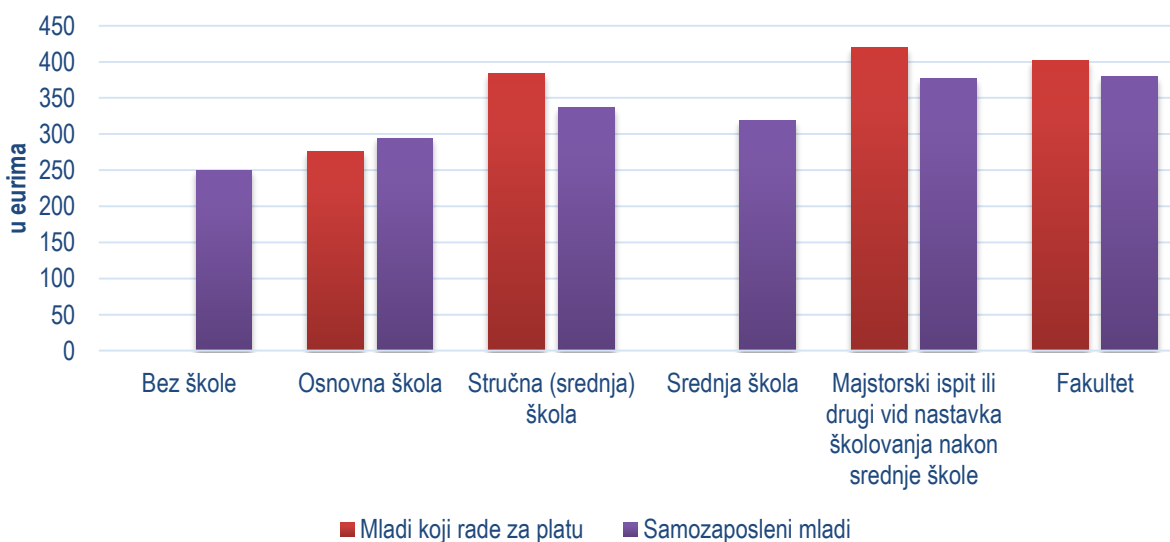
N.B.: Izvori finansiranja koji su obuhvatili manje od 0.5% ukupnih odgovora nijesu prikazani. Ovo se odnosi na kredite mikrofinansijskih institucija, kredite od neformalnih finansijskih lica (zelenaši, zalagaonice), kredite od nevladinih organizacija ili donatorskog projekta i doznake iz inostranstva.

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

4.4 Zarade

Prosječna mjesečna zarada mladih koji rade za platu, na osnovu Ankete o tranziciji od škole do posla, je 345 EUR, dok mladi samozaposleni zarađuju u prosjeku 372 EUR mjesečno. Oba podatka su ispod prosječne neto zarade u Crnoj Gori u 2015.g., čiji je iznos bio 480 eura. U slučaju kako onih koji rade za platu, tako i samozaposlenih, mladi muškarci zarađuju više nego mlade žene. Obrazovanje donosi povećanje potencijala za zaradu mladih, iako razlike nijesu velike; univerzitetski obrazovani mladi koji rade za platu zarađuju u prosjeku 345 eura u poređenju sa 294 eura, što zarađuju zaposleni koji su završili samo osnovnu školu.

Grafik 4.2 Poređenje prosječnih mjesečnih primanja između mladih koji rade za platu i samozaposlenih mladih



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Tabela 4.11 Prosječna mjesečna primanja mladih koji rade za platu i samozaposlenih mladih, po polu i stepenu obrazovanja (u eurima)

Stepen obrazovanja	Mladi koji rade za platu			Samozaposleni mladi		
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene
Bez škole	250	250	-	-	-	-
Osnovna škola	294	349	200	276	276	
Srednja stručna škola	337	360	306	384	411	297
Srednja škola	318	323	300	-	-	-
Majstorski ispit ili drugi vid nastavka školovanja nakon srednje škole	377	377	-	419	600	300
Fakultet	379	384	376	402	300	436
Ukupno	345	362	328	372	384	350

N.B.: Stopa odgovora je suviše mala da bi se izvršile pouzdane procjene.

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Imajući u vidu navedene podatke i iskustvo zaposlenih mladih ljudi, ne iznenađuje to što istraživanje pokazuje veoma skromna očekivanja u pogledu prihoda nezaposlenih mladih. Nezaposleni mladi koji su učestvovali u istraživanju iskazali su očekivanja vezana za primanje u prosjeku od 287 eura mjesečno, što može izgledati prilično realno s obzirom na prosječne zarade zaposlenih mladih, prikazane u tabeli 4.11.

4.5 Radno vrijeme

Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor u Crnoj Gori propisuju da puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji. Anketa SWTS je pokazala da samo 15.8 procenata of zaposlenih mladih radi manje od 40 sati nedjeljno, što pokazuje nedostatak mogućnosti za rad sa skraćenim radnim vremenom, što bi mlada osoba mogla kombinovati sa nastavom u školi ili fakultetu. Radno vrijeme koje prelazi 50 sati rada u toku nedjelje smatra se prekomjernim. Prema podacima istraživanja, 27.7 procenata mladih zaposlenih radi prekovremeno, a ovaj udio među mladom muškom populacijom iznosi čak 32.4%.

Tabela 4.12 Distribucija zaposlenosti mladih prema broju radnih sati u nedjelji i polu

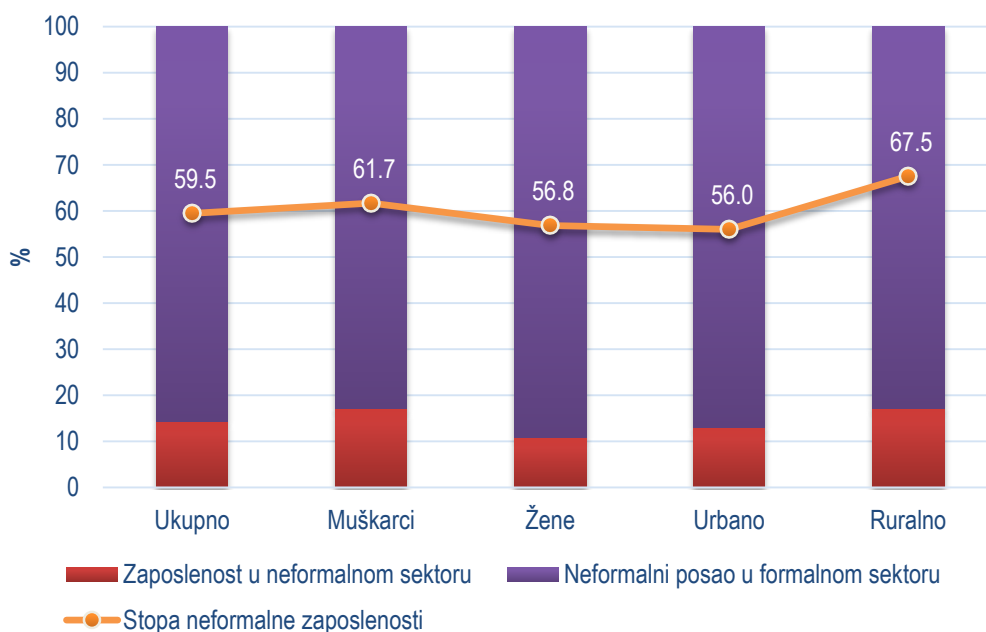
Broj sati	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Manje od 10 sati	775	2.5	276	1.6	499	3.5
10 do 19 sati	853	2.7	520	3.1	333	2.3
20 do 29 sati	1 218	3.9	625	3.7	593	4.1
30 do 39 sati	2 082	6.7	1 099	6.6	983	6.8
40 do 49 sati	17 578	56.4	8 817	52.6	8 761	60.8
50 do 59 sati	5 123	16.4	2 910	17.4	2 213	15.4
Više od 60 sati	3 534	11.3	2 506	15.0	1 028	7.1
Ukupno	31 163	100	16 753	100	14 410	100

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

4.6 Neformalna zaposlenost

Neformalna zaposlenost²² među mladima i dalje je značajna u Crnoj Gori i iznosi 59.5% (grafik 4.3). Neformalna zaposlenost sastoji se od dvije kategorije: zaposleni u neformalnom (neregistrovanom) sektoru i zaposleni koji primaju zaradu na neformalnim poslovima u formalnom sektoru. Posljednji zarađuju platu ali nisu korisnici drugih benefita, kao što su doprinosi za socijalno osiguranje ili plaćeni godišnji odmor ili odsustvo u slučaju bolesti, koji bi u normalnim okolnostima bili vezani za posao u formalnom sektoru. S obzirom na relativno visok udio neformalno zaposlenih mladih u državi, ne iznenađuje podatak da je 85.7% njih zaposleno na neformalnim radnim mjestima u formalnom sektoru a samo 14.3% rade u neformalnom sektoru. Mladi koji žive u ruralnim područjima su skloniji neformalnoj zaposlenosti u odnosu na mlade iz urbanih sredina (67.5%, odnosno 56%, a muškarci su češće neformalno zaposleni u poređenju sa ženama (61.7%, odnosno 56.8%).

Grafik 4.3 Stopa neformalne zaposlenosti mladih, i udio neformalno zaposlenih u formalnom i neformalnom sektoru



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

²² Neformalna zaposlenost se mjeri u skladu sa smjernicama 17. Međunarodne konferencije statističara rad. Kalkulacija koja se ovdje primjenjuje obuhvata sljedeće podkategorije radnika: (a) zaposleni koji primaju zaradu u "neformalnim poslovima", tj poslovima bez socijalne zaštite, plaćenog godišnjeg odmora ili plaćenog bolovanja; (b) zaposleni koji primaju zaradu u neregistrovanim preduzećima veličine manje od pet zaposlenih; (c) samozaposleni radnici u neregistrovanim preduzećima veličine manje od pet zaposlenih; (d) poslodavci u neregistrovanim preduzećima veličine ispod pet zaposlenih; i (e) pomoćni radnici u domaćinstvu. Podkategorije od (b) do (d) se koriste za kalkulaciju "zaposlenosti u neformalnom sektoru, podkategorija (a) se primjenjuje na "neformalni posao u formalnom sektoru" i pod- kategorija (e) može se odnositi na svaku grupu, u zavisnosti od statusa registracije preduzeća koje angažuje pomoćnog radnika u domaćinstvu.

4.7 Nesklad kvalifikacija

U državama gdje je kreiranje novih radnih mjesta ograničeno i gdje postoji veliki broj obrazovanih mladih ljudi, neki od njih koji tek ulaze na tržište rada prihvataju poslove za koje su prekvalifikovani. Takva je situacija u Crnoj Gori za 11.4% mladih zaposlenih (10,6% za muškarce i 12,3% za žene). U poređenju sa drugim državama u region, udio prekvalifikovanih zaposlenih mladih je nizak²³, što je svakako pozitivan znak u smislu kapaciteta ekonomije da u dovoljnoj mjeri apsorbuje visokoobrazovane mlade ljude, uprkos činjenici da tome obično prethodi dug period nezaposlenosti.

Nepodudaranje vještina potrebnih za poslove na kojima mlade osobe rade i njihovog nivoa obrazovnih kvalifikacija mjeri se kroz primjenu normativa za kategorije profesionalnih vještina iz Međunarodne standardne klasifikacije zanimanja (International Standard Classification of Occupations – ISCO, ILO, 2013, p. 44). ISCO-08 sadrži kategorizaciju osnovnih rodova zanimanja (jednocifren broj u ISCO nivoima) prema nivou obrazovanja u skladu sa Međunarodnom standardnom klasifikacijom obrazovanja (International Standard Classification of Education - ISCED).

Zaposleni u određenoj grupi koji imaju adekvatan nivo obrazovanja smatraju se dobro uparenima. Oni koji imaju visočiji (niži) nivo obrazovanja smatraju se prekvalifikovanim (nedovoljno kvalifikovanim). Na primjer, zaposleni sa univerzitetskom diplomom koji radi kao službenik (nisko-kvalifikovano, nemanuelno zanimanje) je prekvalifikovan, dok je neko čiji je najviši stepen obrazovanja srednja škola, ali koji radi kao inženjer (visoko-kvalifikovano, nemanuelno zanimanje) je nedovoljno kvalifikovan.

Tabela 4.13 Udio prekvalifikovanih i nedovoljno kvalifikovanih mladih zaposlenih, prema zanimanju (%)

ISCO 08	Prekvalifikovani	Nedovoljno kvalifikovani	Odgovarajući
Rukovodioci (direktori)	0.0	78.6	21.4
Stručnjaci i umjetnici	0.0	1.5	98.5
Stručni saradnici i tehničari	8.7	19.4	71.9
Službenici	25.7	1.9	72.4
Zanimanja u uslugama i trgovini	12.8	2.8	84.4
Zanimanja u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu	0.0	20.5	79.5
Zanatska i srodna zanimanja	2.7	9.4	87.9
Rukovaoci postrojenjima i mašinama	7.1	4.3	88.6
Jednostavna zanimanja	53.6	18.0	28.4
Ukupno	11.4	8.0	80.7

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

U Crnoj Gori, neznatno veći broj mladih zaposlenih je prekvalifikovan (11.4%) u odnosu na nedovoljno kvalifikovane (8%), a većina mladih ljudi (80.7%) je našla posao u skladu sa svojim nivoom kvalifikacija (tabela 4.13). Među mladima koji rade na jednostavnim poslovima, više od jedne polovine (53.6%) imaju nivo stečenog obrazovanja više od osnovne škole, zbog čega se očekuje da efikasno rade svoj posao. Zanimanja u kojim većina prekvalifikovanih mladih ljudi radi jesu “usluge i trgovina” (12.8% su prekvalifikovani),

²³ Elder et al. (2015) pokazao je regionalni (šest država) prosjek od 21.7% prekvalifikovanih mladih zaposlenih.

službenici (25.7% su prekvalifikovani), kao i stručni saradnici i tehničari i rukovaoci postrojenjima i mašinama. Za razliku od navedenog, 78.6% mladih zaposlenih na direktorskim poslovima nisu dovoljno kvalifikovani, što znači da ne posjeduju visoki stepen obrazovanja. Nedovoljno kvalifikovani mladi mogu biti zaposleni i na jednostavnim poslovima, čak iako nemaju završenu niti osnovnu školu.

4.8 Zadovoljstvo poslom

Veoma visok procenat mladih zaposlenih rekli su da su ili veoma zadovoljni ili uglavnom zadovoljni svojim poslom (90.7%). Ipak, 37.3% zaposlenih izrazili su spremnost da promijene posao. Osnovni razlog za ovo ogleda se u privremenom karakteru posla (37.3%), želji za višočijom zaradom (29.4%), kao i želji za boljim korišćenjem kvalifikacija i vještina (18.8%). Navedeni razlozi su skoro jednako raspoređeni među mladim zaposlenim muškarcima i ženama (tabela 4.14).

Tabela 4.14 Zaposleni mladi koji bi željeli da promijene posao, prema razlogu i polu

Razlog	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Sadašnji posao je privremen	4 428	37.3	2 220	34.8	2 208	40.2
Strah od gubitka sadašnjeg posla	216	1.8	216	3.4	0	0.0
Da bi radili više plaćenih sati po sadašnjoj cijeni	113	1.0	73	1.1	40	0.7
Radi veće zarade na sat	3 489	29.4	2 036	31.9	1 453	26.5
Da bi radili manje sati uz smanjenje plate	57	0.5	57	0.9	0	0.0
Da bolje iskoriste kvalifikacije, vještine	2 224	18.8	1 011	15.9	1 213	22.1
Da bi imali pogodnije radon vrijeme	381	3.2	292	4.6	89	1.6
Da poboljšaju uslove rada	951	8.0	468	7.3	483	8.8
Ukupno	11 859	100.0	6 373	100.0	5 486	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Najvažniji opšti zaključci koji proizilaze iz rezultata prikazanih u tabeli 4.15 su: (i) obrazovaniji mladi su manje zadovoljni svojim poslom; (ii) mladi iz urbanih sredina su neznatno zadovoljniji poslom u odnosu na one iz ruralnih područja; (iii) mladi iz siromašnijih porodica su manje zadovoljni u odnosu na ostale; (iv) prema tipu zaposlenosti, mladi zaposleni na neformalnim poslovima su manje zadovoljni nego ostali; (v) i, na kraju, mladi koji su prekvalifikovani za posao koji rade uglavnom ispoljavaju manje zadovoljstvo poslom u odnosu na ostale

Tabela 4.15 Zadovoljstvo poslom prema izabranim karakteristikama i polu (%)

Karakteristike		Ukupno	Muškarci	Žene
Nivo obrazovanja	Bez škole	100.0	100.0	100.0
	Osnovna škola	77.2	79.0	70.8
	Srednja stručna škola	91.0	88.2	95.7
	Srednja škola	100.0	100.0	100.0
	Majstorski ispit ili drugi vid nastavka školovanja nakon srednje škole	100.0	100.0	100.0
	Fakultet	91.7	88.2	94.0
Mjesto prebivališta	Ruralno područje	89.0	87.3	91.5
	Urbano područje	91.5	89.5	93.7
Finansijsko stanje domaćinstva	Dobro	95.0	91.2	100.0
	Prilično dobro	88.8	88.2	89.4
	Prosječno	91.9	92.2	91.5
	Prilično slabo	91.3	85.5	100.0
	Slabo	76.8	69.3	92.2
Tip zaposlenosti	Regularna	96.4	95.1	98.2
	Neregularna	85.0	82.0	88.3
	Formalna	95.2	94.3	96.1
	Neformalna	87.7	85.3	90.8
Nesklad kvalifikacija	Prekvalifikovani	66.1	58.5	74.4
	Nedovoljno kvalifikovani	98.5	97.6	100.0
	Odgovarajući	93.3	90.6	96.7

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

5. Nezaposleni mladi

Veliki broj mladih ljudi u Crnoj Gori koji su registrovani kao nezaposleni predstavlja osnov za političku zabrinutost. Prema statističkim podacima Ankete o radnoj snazi (treći kvartal 2015.g.), stopa nezaposlenosti mladih (15-24 godina) bila je 34.5%, dok je ukupna stopa nezaposlenosti za isti period bila 16.5% (15-64 godina).²⁴ Stopa nezaposlenosti mladih je stoga iznad prosjeka EU-28 (20.7% u 2015. godini), ali niža od stope nezaposlenosti mladih u zemljama regiona. Na primjer, stope nezaposlenosti mladih (15-24 godina) su mnogo višoj u Bosni i Hercegovini (62.7%), u Hrvatskoj (45.5%) i u Srbiji (47.1%).²⁵

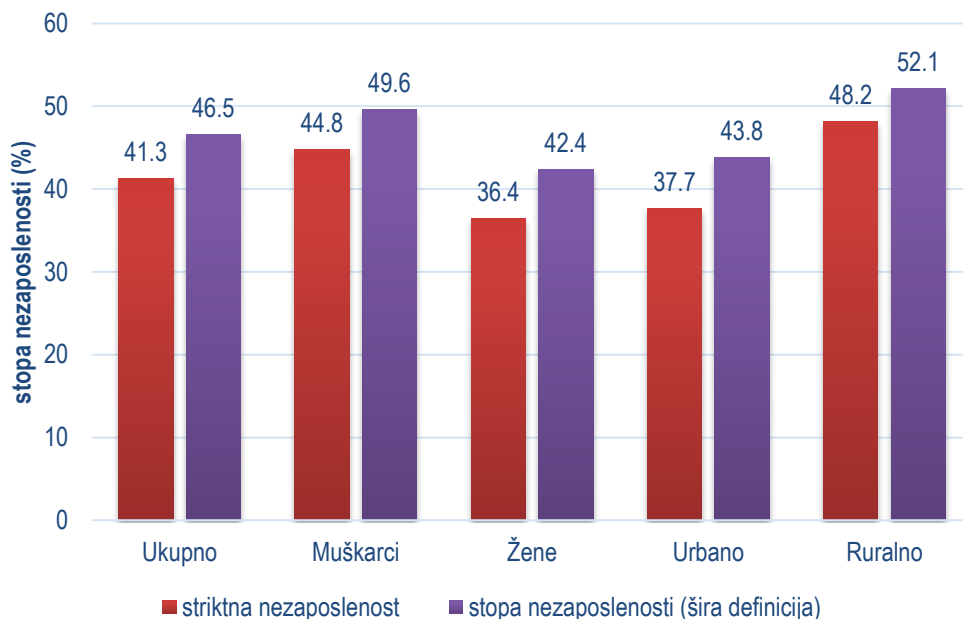
Stopa nezaposlenosti mladih koja je dobijena iz Ankete o tranziciji od škole do posla za širu starosnu grupu od 15-29 godina je visočija i iznosi 41.3%. Ova stopa za muškarce je

²⁴ U ovom momentu važno je podsjetiti da Anketa o radnoj snazi u Crnoj Gori za mlade uzima one u dobi od 15 do 24 godina, i ti podaci nijesu uporedivi sa onima iz Istraživanja o tranziciji od škole do posla

²⁵ Izvor: The Centre of Public Employment Services of Southeast European Countries - CPESSEC, <http://www.cpessec.org/statistics.php#table2>.

visočija u odnosu na žene (44.8% naspram 36.4%) a stopa nezaposlenosti mladih u urbanim područjima je niža nego u ruralnim (37.7% naspram 48.2%).

Grafik 5.1 Stopa nezaposlenosti mladih po polu i mjestu prebivališta



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Kada se koristi šira definicija (objašnjena u odjeljku 3.3. i Aneksu I) – uključujući mlade koji aktivno ne traže zaposlenje – stopa nezaposlenosti mladih raste čak do 46.5%. Imajući u vidu širu definiciju, jedan od dva mlada muškarca u zemlji (49.6%) i više od jednog od dva mlada muškarca iz ruralnih krajeva su nezaposleni.

U Crnoj Gori, kao i u drugim državama regiona, (takođe i u EU; vidi ILO, 2015), stope nezaposlenosti mladih su visočije među mladima sa nižim stepenom obrazovanja u poređenju sa onima sa visočijim obrazovanjem. Stopa nezaposlenosti mladih sa završenom osnovnom školom je duplo veća u odnosu na istu stopu za mlade sa završenim fakultetom (65.2%, odnosno 32%) (tabela 5.1).

Tabela 5.1 Stope nezaposlenosti mladih, prema nivou obrazovanja (%)

Nivo obrazovanja	Ukupno	Muškarci	Žene
Bez škole	42.8	45.5	-
Osnovna škola	65.2	61.4	74.2
Srednja stručna škola	48.7	51.4	43.3
Srednja škola	54.5	59.6	47.2
Majstorski ispit ili drugi vid nastavka školovanja nakon srednje škole	18.3	14.4	30.1
Fakultet	32.0	33.9	30.7

Prim: Uključeni su samo mladi sa završenim obrazovanjem (tj. Isključeni su sadašnji učenici ili studenti)

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

5.1 Traženje posla

Nezaposleni mladi suočavaju se sa dugotrajnim periodom traženja posla. Ogromna većina njih (70.1%) traže posao duže od jedne godine. Muškarci čekaju posao duže od žena. Naime, 71.5% nezaposlenih mladih muškaraca izjavili su da traže posao duže od jedne godine, nasuprot 67.8% nezaposlenih mladih žena.

Tabela 5.2 Nezaposleni mladi prema dužini traženja posla

	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Manje od nedjelju dana	159	0.7	159	1.1	0	0.0
Od 1 nedjelje do 1 mjeseca	1 241	5.6	728	5.2	513	6.2
1 mjesec do 3 mjeseca	2 341	10.5	1 207	8.6	1 134	13.6
3 mjeseca do 6 mjeseci	1 798	8.0	1 220	8.7	578	6.9
6 mjeseci do 1 godinu	1 136	5.1	682	4.9	454	5.5
1 godina do 2 godine	3 848	17.2	2 320	16.5	1 528	18.4
2 godine ili duže	11 829	52.9	7 717	55.0	4 112	49.4
Ukupno	22 352	100.0	14 033	100.0	8 319	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Koje metode su mladi koristili prilikom traženja odgovarajućeg posla? Na osnovu rezultata istraživanja, većina nezaposlenih mladih (76.3%) nalaze se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore; ipak, veoma često pitali su prijatelje i/ili rođake za informacije i podršku (54.4%); prijavljivali su se na oglase za posao (19%); ili su se direktno raspitivali u preduzećima (25.7%). Ove metode se najviše koriste kako od strane nezaposlenih mladih, tako i od strane trenutno zaposlenih mladih (koji sun a ove načine uspjeli da nađu posao), iako kad su u pitanju trenutno zaposleni čini se da je raspitivanje kod prijatelja i rođaka – t.j. neformalne metode – najuspješniji model za zaposlenje (na ovaj način je 28.2% zaposlenih našlo posao).

Tabela 5.3 Metodi traženja posla nezaposlenih i zaposlenih mladih

Metod traženja posla	Zaposleni		Nezaposleni	
	Broj	%	Broj	%
Prijava u Zavodu za zapošljavanje	3 895	14.4	17 044	763
Postavljanje ili odgovaranje na oglas za posao	5 611	20.7	4 255	19.0
Direktno raspitivanje u preduzećima	2 459	9.1	5 752	25.7
Testiranje ili intervju	3 593	13.3	2 367	10.6
Pitali prijatelje ili rođake	7 626	28.2	12 157	54.4
Čekanje na ulici da ih neko zaposli na povremeni posao	117	0.4	179	0.8
Traženje finansijske pomoći za započinjanje biznisa	390	1.4	135	0.6
Traženje zemljišta, opreme za započinjanje biznisa	259	1.0	48	0.2
Apliciranje za licencu ili dozvolu za započinjanje biznisa	422	1.6	85	0.4
Pridruživanje porodičnom poslu	1 948	7.2	-	-
Drugo	729	2.7	315	1.4
Ukupno	27 049	100.0	22 354	-

N.B.: Nezaposlenima su ponuđeni različiti odgovori na pitanje vezano za metode traženja posla. Zaposleni mladi su sami odgovarali na koji način su došli do sadašnjeg posla.

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

5.2 Prepreke za pronalaženje posla

Kao najvažniju barijeru na putu pronalaska posla, većina nezaposlenih mladih navode nedostatak slobodnih radnih mjesta (73.3%). Nedostatak radnog iskustva je najveći izazov za 7.8%, dok 7.2% nezaposlenih mladih kažu da su nedovoljno kvalifikovani za ponuđena radna mjesta. Svi ostali odgovori, kao što su niske zarade, loši uslovi na radu, neinformisanost o tome gdje bi mogli da traže posao itd. su bili navedeni razlozi za manje od 5% ispitanika.

Tabela 5.4 Nezaposleni mladi i mišljenje o najvažnijim preprekama za pronalaženje posla

Glavna prepreka	Broj	%
Zahtjevnost posla je bila veća od stečenog obrazovanja ili obuke	1 592	7.2
Nedostatak radnog iskustva	1 720	7.8
Nedostatak slobodnih radnih mjesta	16 174	73.3
Suviše mladi	520	2.4
Diskriminacija po osnovu pola	82	0.4
Niske zarade na raspoloživim radnim mjestima	708	3.2
Loši uslovi rada	538	2.4
Neinformisanost o tome gdje da traže posao	339	1.5
Drugi razlozi	399	1.8
Ukupno	22 072	100.0

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Samo je 3.2% ukupnog broja ispitanih nezaposlenih mladih istaklo da niske zarade na raspoloživim radnim mjestima predstavljaju važnu prepreku za zapošljavanje. Pored ovog, istraživanje pokazuje da su očekivanja mladih kada su u pitanju njihova primanja veoma skromna, čak i mnogo niža u odnosu na prosječnu mjesečnu neto zaradu u Crnoj Gori.

Istraživanje je takođe pokazalo da je relativno veliki procenat nezaposlenih mladih (10%) bilo u prilici da makar jednom odbije ponuđeni posao. Razlozi za odbijanje ponuđenog posla prikazani su u Tabeli 5.5. Najvažniji razlog za nepristajanje na ponuđeni posao krije se u nivou zarada: 48.9% onih koji su odbili posao učinili su to zbog niske zarade (53.7% muškaraca i 38.6% žena). Drugi relativno česti razlozi bili su: čekanje na bolji posao (15.6%), nedovoljno interesantan posao (14.6%) kao i nesklad kvalifikacija sa zahtjevima radnog mjesta (10.3%).

Tabela 5.5 Nezaposleni mladi koji su odbili ponuđeni posao i razlozi odbijanja

Razlog	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Niska ponuđena zarada	1 098	48.9	826	53.7	272	38.6
Nedovoljno interesantan posao	327	14.6	246	16.0	81	11.5
Neodgovarajuća lokacija	116	5.2	75	4.9	41	5.8
Nesklad kvalifikacija sa zahtjevima posla	232	10.3	134	8.7	98	13.9
Neodobranje porodice	122	5.4	79	5.1	43	6.1
Čekanje na bolju poslovnu ponudu	349	15.6	179	11.6	170	24.1
Ukupno	2 244	100	1 539	100	705	100

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Ovo istraživanje je pokazalo i međusobni odnos između zanimanja koja traže nezaposleni mladi i tekuće raspodjele zanimanja među zaposlenim mladim ljudima, kako bi se donijeli zaključci o potencijalnom disbalansu u očekivanjima mladih. Međutim, nije uočljiva velika razlika. Stečena zanimanja zaposlenih mladih ljudi su uglavnom ista kao i zanimanja nezaposlenih (tabela 5.6). Iako strateška dokumenta Vlade Crne Gore prepoznaju poljoprivredu kao važan element budućeg ekonomskog razvoja Crne Gore, skoro da i nema nezaposlenih mladih koji traže posao u ovoj djelatnosti (0.3%).

Tabela 5.6 Distribucija zanimanja koja traže nezaposleni mladi i distribucija zanimanja zaposlenih mladih

ISCO 08 (SKZ)	Nezaposleni		Zaposleni	
	Broj	%	Broj	%
Rukovodioci	-	-	249	0.8
Stručnjaci i umjetnici	3 092	13.8	5 217	16.4
Stručni saradnici i tehničari	3 746	16.8	5 962	18.7
Službenici	1 567	7.0	2 518	7.9
Zanimanja u uslugama i trgovini	6 753	30.2	10 383	32.6
Stručna zanimanja u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu	67	0.3	349	1.1
Zanatska i srodna zanimanja	1 648	7.4	2 316	7.3
Rukovaoci postrojenjima i mašinama, monter i vozači	2 157	9.6	2 820	8.9
Jednostavna zanimanja	469	2.1	1 778	5.6
Vojna zanimanja	-	-	235	0.7
Nije dostupno	2 858	12.8	-	-
Ukupno	22 357	100.0	31 827	100.0

N.B: - = stopa dobijenih odgovora nije dovoljna za izvođenje pouzdanih procjena.

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Kada su u pitanju zanimanja koja traže nezaposleni, postoje određene razlike između nezaposlenih mladih muškaraca i žena. Rod zanimanja pod nazivom “stručnjaci i umjetnici” ima mnogo veću tražnju među nezaposlenim ženama u odnosu na muškarce (23% nasuprot 8.4%). Uz to, veći broj nezaposlenih mladih žena traži pozicije u okviru zanimanja u uslugama i trgovini u odnosu na muškarce (39.3%, odnosno 24.8%); međutim, nezaposleni muškarci su više orijentisani prema zanatskim i srodnim zanimanjima (11.7% u odnosu na potpuni nedostatak tražnje za ovom vrstom zanimanja među ženama), kao i prema rodu zanimanja koja obuhvataju rukovaoce postrojenjima i mašinama, monter i vozače (15% muškaraca u odnosu na 0.6% žena).

Tabela 5.7 Nezaposleni mladi i tražena zanimanja, prema polu

ISCO 08 (SKZ)	Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%
Stručnjaci i umjetnici	1 177	8.4	1 915	23.0
Stručni saradnici i tehničari	2 164	15.4	1 582	19.0
Službenici za administrativne poslove	922	6.6	645	7.8
Zanimanja u uslugama i trgovini	3 483	24.8	3 270	39.3
Zanimanja u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu	67	0.5	0	0.0
Zanatska i srodna zanimanja	1 648	11.7	0	0.0
Rukovaoci postrojenjima i mašinama, monter i vozači	2 103	15.0	54	0.6
Jednostavna zanimanja	345	2.5	124	1.5
Nije dostupno	2126	15.1	731	8.8
Ukupno	14 035	100	8 321	100

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

5.3 Obeshrabreni mladi

Obeshrabreni mladi su oni mladi koji ne rade i koji su izrazili želju da rade, ali ne traže posao zbog najrazličitijih razloga, što dovodi do zaključka da oni smatraju da traženje posla predstavlja uzaludan napor (Elder et al., 2015). Ovaj termin se često koristi u svrhu zastupanja različitih politika, predstavljen kao rastući fenomen među populacijom mladih tokom globalne ekonomske krize i kao opasnost po nacionalni prosperitet i sigurnost. Ipak, realnost je da broj obeshrabrenih mladih uglavnom nije visok. U Crnoj Gori, obeshrabreni mladi čine 7.5% nezaposlenih mladih (prema široj definiciji) i 1.6% ukupne populacije mladih. Više od tri četvrtine (77.2%) obeshrabrenih mladih u Crnoj Gori su muškarci.

U tabeli 5.8 prikazani su razlozi zbog kojih mladi u Crnoj Gori koji ne rade a spremni su da rade nisu aktivni tražioci posla. Kategorije koje su istaknute sivom bojom odnose se na one koji spadaju u “obeshrabrene”. U ovoj tabeli su detaljnije predstavljeni podaci o tome da muškarci češće nego žene navode nemogućnost pronalaska posla u mjestu prebivališta, kao i neinformisanost o tome gdje da traže posao. Ono što može pomoći u objašnjenju rodnih razlika u obeshrabrenosti mladih jeste tendencija žena da lakše izađu iz tržišta rada u odnosu na muškarce, kako bi zadržale tradicionalnu ulogu (kao što je briga o domaćinstvu).²⁶

Pored obeshrabrenosti, većina nezaposlenih mladih koji nisu aktivni tražioci posla kao razloge navode potrebu za obrazovanjem ili obukom (34.5%) ili porodične obaveze (14.3%). Još jedan relativno često pominjan razlog je i čekanje rezultata oglasa za posao (7.1%).

Tabela 5.8 Mladi bez posla koji žele da rade ali nisu aktivni tražioci posla i razlozi zbog kojih ne traže posao

Razlog	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Čekanje rezultata oglasa za posao	377	7.1	93	3.2	284	12.1
Čekanje sezone za posao	29	0.5	29	1.0	0	0.0
Obrazovanje ili obuka	1 831	34.5	870	29.6	961	40.8
Porodične obaveze	755	14.3	203	6.9	552	23.4
Trudnoća	83	1.6	39	1.3	44	1.9
Bolest, povreda ili invaliditet	104	2.0	104	3.5	0	0.0
Neinformisanost o tome gdje da traže posao	501	9.5	364	12.4	137	5.8
Nemogućnost pronalaska posla sa datim vještinama	531	10.0	239	8.1	292	12.4
Ranije tražili posao ali ga nisu našli	369	7.0	369	12.5	0	0.0
Premladi da nađu posao		0.0		0.0		0.0
Nedostatak slobodnih radnih mjesta u prebivalištu	678	12.8	633	21.5	45	1.9
Drugi razlog	41	0.8	0	0.0	41	1.7
Ukupno	5 299	100	2 942	100	2 357	100

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

²⁶ Vidi Elder i Kring (2016) za analizu rodnih pitanja u tranziciji mladih ljudi od škole do posla.

6. Etape tranzicije

6.1 Pojmovi i definicije²⁷

U prethodnim poglavljima analizirani su mladi prema njihovom trenutnom statusu aktivnosti. Još jedan način klasifikacije mladih jeste njihovo razvrstavanje po grupama prema njihovoj poziciji u procesu tranzicije ka tržištu rada. Tranzicija mladih ka tržištu rada odnosi se ne samo na dužinu vremenskog perioda od izlaska iz obrazovnog sistema (nakon dobijanja diplome ili izlaskom iz sistema obrazovanja bez završetka) do njihovog prvog stupanja na posao, već obuhvata i kvalitativne faktore, kao što je, recimo, stabilnost posla (koja se mjeri tipom ugovora o radu).

Istraživanje o tranziciji od škole do posla kreirano je s ciljem primjene strože definicije “stabilne zaposlenosti” u odnosu na onu koja se najčešće koristi. Počevši od premise da osoba nije “završila tranziciju” dok ne stupi na posao koji odgovara osnovnim kriterijumima stabilnosti, koja je definisana trajanjem ugovora o radu, analitički okvir Istraživanja uvodi novi element kvaliteta u standardnu definiciju tranzicije ka tržištu rada. Međutim, kako je pokazano u prethodnim poglavljima, svi mladi ljudi u Crnoj Gori nemaju stabilno zaposlenje i, ukoliko se “krajnji cilj” ne uklapa u stvarnost, onda je moguće da statistički podaci nisu dovoljno široko postavljeni. Zbog toga je Međunarodna organizacija rada dodala komponentu koja se odnosi na zadovoljstvo poslom i ugradila je u concept tranzicije na tržište rada.

Tačnije, tranzicija na tržište rada definiše se kao prelazak mlade osobe (15–29 godina) od završetka školovanja (ili ulaska u prvu ekonomsku aktivnost) do stupanja na prvi stabilan ili zadovoljavajući posao.²⁸ Ova definicija prepoznaje tranziciono stanje sadašnjih učenika i studenata, ali isto tako i subjektivan doživljaj zadovoljstva poslom. Na ovaj način, tranzicija se smatra završenom samo ako mlada osoba stupi na stabilan posao baziran na pisanom ugovoru o radu čije je trajanje veće od 12 mjeseci, ili ukoliko postoji usmena saglasnost sa vjerovatnoćom zadržavanja posla, ili ako stupi na zadovoljavajući posao na određeno vrijeme.

Etape tranzicije su sljedeće:

- I. **Završena tranzicija** – Mlada osoba koja je “završila tranziciju” je trenutno zaposlena i nije u sistemu obrazovanja i koja ima:
 - a. Stabilan posao
 - i. na osnovu pismenog ugovora u trajanju od najmanje 12 mjeseci, ili
 - ii. na osnovu usmenog dogovora sa vjerovatnoćom zadržavanja posla tokom narednih 12 mjeseci;
 - b. Zadovoljavajući posao na određeno vrijeme
 - i. na osnovu pismenog ugovora o radu u trajanju manjem od 12 mjeseci i ne želi da promijeni posao, ili
 - ii. na osnovu usmenog dogovora; nije sigurna da će zadržati posao tokom narednih 12 mjeseci i ne želi da promijeni posao; ili
 - iii. samozaposlena osoba zadovoljna svojim poslom (u statusu samozaposlenog bez želje za promjenom posla).

²⁷ Nacrt ovog poglavlja uradio je MOR.

²⁸ Na osnovu iskustva u analizi podataka iz baze SWTS 2012-2013, Međunarodna organizacija rada je u manjoj mjeri revidirala metodologiju za određivanje etapa tranzicije. Obrazloženje revizije je rezimirano u ILO (2015), poglavlje 4

- II. **U tranziciji** – Mlada osoba je još uvijek “u tranziciji” ako je trenutno:
- a. aktivan učenik ili student (zaposleni ili nezaposleni);
 - b. nezaposlena osoba (nije učenik ili student, šira definicija);
 - c. zaposlena osoba na privremenom i nezadovoljavajućem poslu
 - i. na osnovu pismenog ugovora u trajanju manjem od 12 mjeseci i želi da promijeni posao, ili
 - ii. na osnovu usmenog dogovora; nije sigurna da će zadržati posao tokom narednih 12 mjeseci i želi da promijeni posao;
 - d. samozaposlena osoba nezadovoljna svojim poslom (u statusu samozaposlenog sa željom da promijeni posao); ili
 - e. neaktivna i nije u sistemu obrazovanja ili obuke, sa ciljem traženja posla kasnije.
- III. **Tranzicija još nije započela** – Mlada osoba čija “tranzicija još nije započela” je ona koja je trenutno:
- a. još u školi ili na fakultetu i neaktivna (neaktivni učenik ili student); ili
 - b. neaktivna i nije u sistemu obrazovanja ili obuke (neaktivna osoba koja nije učenik ili student), bez namjere da traži posao.

Dva elementa iz ove klasifikacije su vrijedna pažnje. Prvo, etape tranzicije prelaze preko granica ekonomske aktivnosti, definisane standardnim okvirom radne snage²⁹. Kategorija onih koji su “završili tranziciju” obuhvata podkategorije mladih klasifikovanih kao zaposleni; ostatak zaposlenih spadaju u kategoriju “u tranziciji”, što se odnosi na one koji su obuhvaćeni striktnom definicijom nezaposlenih i dijelom neaktivnih (naime, oni koji ne rade, žele da rade ali nisu aktivni tražioci posla³⁰ kao i neaktivni koji nisu učenici ili studenti koji su iskazali namjeru da se priključe radnoj snazi u kasnijoj fazi). Kategorija onih kod kojih “tranzicija još nije počela” predstavlja ostatak neaktivne populacije.

Drugo, etape tranzicije nemaju za cilj da budu normativni okvir. Zbog uključivanja mladih u kategoriju samozaposlenih koji su zadovoljni svojim poslom i kategoriju zaposlenih koji su zadovoljni privremenim poslom, može se reći da su svi mladi ljudi koji su završili tranziciju zadovoljni svojim poslom. Zapravo, mnogi mladi ljudi koji su samozaposleni – rade za svoj račun ili su pomoćni radnici u domaćinstvu – obavljaju aktivnost u neformalnoj ekonomiji i, po definiciji, čine najveći dio neregularno zaposlenih u državi. Ipak, oni su izrazili određeni nivo zadovoljstva svojim poslom, i vjerovatno će završiti tranziciju na način što će ostati u kategoriji samozaposlenih do kraja svog radnog vijeka.

Klasifikacija na etape tranzicije uvodi pojam toka. Osoba je u tranziciji sve dok ne dostigne stabilnu poziciju na tržištu rada, što znači da je osoba došla do posla za koji postoji vjerovatnoća da će ga zadržati, bez obzira na to da li je taj posao dobar ili loš. Kada je u pitanju normativni okvir, bolje je posmatrati indikatore kvaliteta posla predstavljene u prethodnim poglavljima.

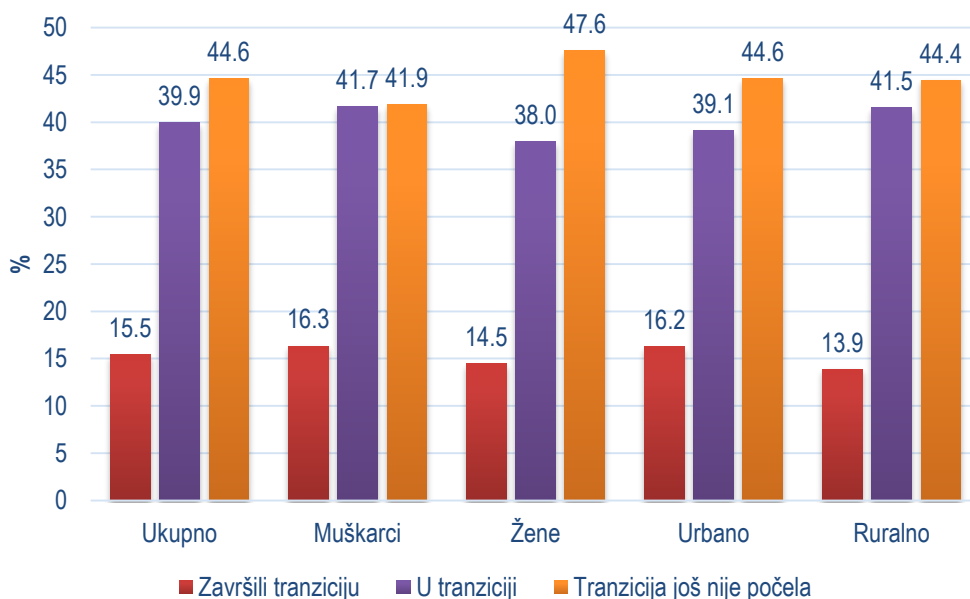
²⁹ Međunarodne smjernice za mjerenje podataka o ekonomski aktivnom stanovništvu, utvrđene na 13. Međunarodnoj konferenciji statističara rada (International Conference of Labour Statisticians - ICLS) održanoj 1982.g., pružaju okvir za određivanje statusa zaposlenog, odnosno nezaposlenog u skladu sa granicama postavljenim u Sistemu nacionalnih računa (System of National Accounts – SNA).

³⁰ Ovaj dio dodat je “striktnoj” kategoriji nezaposlenih kako bi se dobila šira definicija nezaposlenosti

6.2 Etape tranzicije

Skoro polovina mladih u Crnoj Gori (44.6%) još nije započela tranziciju. Od ukupnog broja onih koji su započeli tranziciju od škole do posla, većina je provela dugo vremena u etapi tranzicije. U vrijeme sprovođenja istraživanja, samo je 15.5% mladih klasifikovano u grupu onih koji su završili tranziciju a preostalih 39.9% ove populacije bilo je u tranziciji. Mladi muškarci u većem broju slučajeva u odnosu na žene pripadaju grupi koja je završila tranziciju ili je u tranziciji, dok su mlade žene češće u kategoriji onih koji tranziciju nisu ni započeli. Stope tranzicije su višoj u urbanism u odnosu na ruralne krajeve (16.2%, odnosno 13.9%), ali je učešće slično u drugim kategorijama.

Grafik 6.1 Mladi prema etapi tranzicije



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Tabela 6.1 daje pregled još nekih detalja o etapama tranzicije prema različitim karakteristikama mladih.

Razlike po polu i mjestu prebivališta su već razmotrene. Ako se uzme u obzir raspodjela etapa tranzicije među starosnim grupama, rezultati su logični za stariju populaciju mladih (između 25 i 29 godina), gdje je najveće učešće završene tranzicije (66.1%), dok mladi adolescent (15-19) čine čak 61.9% kategorije gdje tranzicija još nije započela. Prema nivou prihoda domaćinstva, mladi iz dobrostojećih porodica uživaju blagu prednost u pogledu završetka tranzicije, kao i mladi sa visokim stepenom obrazovanja.

Tabela 6.1 Distribucija etapa tranzicije preme izabranim karakteristikama

Karakteristike		Završili tranziciju		U tranziciji		Nisu počeli tranziciju	
		Broj	%	Broj	%	Broj	%
Pol	Muškarci	10 926	55.8	27 797	55.0	27 912	49.5
	Žene	8 655	44.2	22 742	45.0	28 476	50.5
Starost	15–19	756	3.9	7 585	15.0	34 905	61.9
	20–24	5 885	30.1	19 609	38.8	17 330	30.7
	25–29	12 940	66.1	23 346	46.2	4 153	7.4
Finansijsko stanje domaćinstva	Dobro	2 683	13.7	4 923	9.7	6 251	11.1
	Prilično dobro	2 487	12.7	3 386	6.7	6 387	11.3
	Prosječno	11 448	58.5	25 546	50.5	32 453	57.6
	Prilično slabo	1 609	8.2	8 158	16.1	6 837	12.1
	Slabo	1 354	6.9	8 525	16.9	4 459	7.9
Stepen obrazovanja	Bez škole	287	1.5	1 365	3.5	–	–
	Osnovna škola	487	2.5	3 666	9.4	–	–
	Srednja stručna škola	11 224	57.3	24 177	61.9	–	–
	Srednja škola	523	2.7	2 003	5.1	–	–
	Majstorski ispit ili drugi vid nastavka školovanja poslije srednje škole	692	3.5	309	0.8	–	–
	Fakultet	6 369	32.5	7 554	19.3	–	–
Ukupno		19,581		50 539		56 388	

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

6.2.1 Tranzicija nije počela

Ko su mladi koji još nisu započeli tranziciju? Skoro svi oni (95.8 %) spadaju u kategoriju neaktivnih učenika, odnosno studenata. Ipak, znatno je učešće mladih osoba ženske populacije koje su neaktivne i ne pohađaju školu ili fakultet, a koje ne planiraju da rade u budućnosti - 6.6% (što čini 3.2 % ukupne ženske mlade populacije).

Tabela 6.2 Mladi koji još nisu počeli proces tranzicije

Podkategorija	Ukupno		Muškarci		Žene	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Neaktivni učenici/studenti	54 040	95.8	27 453	98.4	26 587	93.4
Neaktivni van obrazovnog sistema koji ne planiraju da rade	2 348	4.2	459	1.6	1 889	6.6
Ukupno	56 388	100	27 912	100	28 476	100

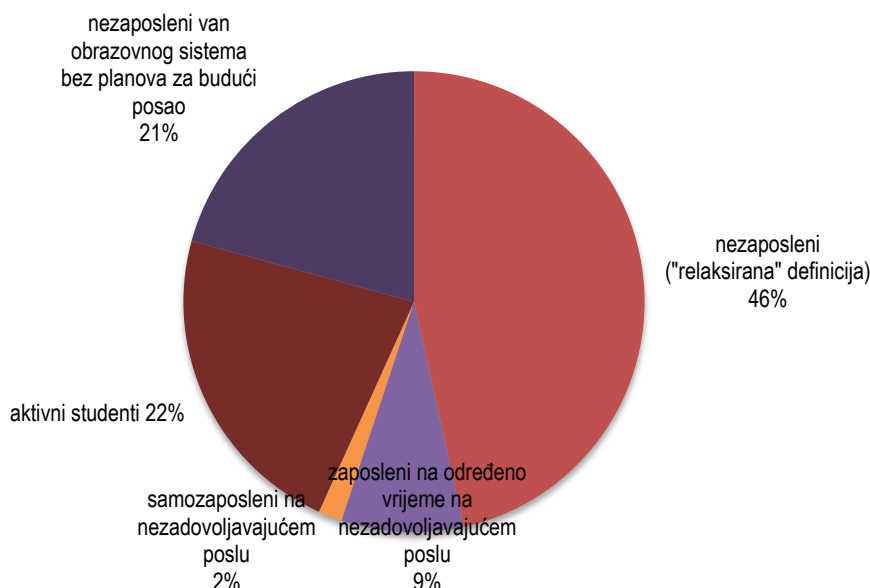
Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

6.2.2 Mlade osobe u tranziciji

Mlade osobe koje se nalaze u procesu tranzicije zaslužuju posebnu pažnju. Oni su podijeljeni u sljedeće podkategorije: nezaposleni (šira definicija); oni koji rade na određeno vrijeme ali nezadovoljni poslom koji obavljaju; samozaposleni nezadovoljni poslom koji obavljaju; aktivni student; i neaktivni van obrazovnog sistema koji planiraju da rade u

budućnosti. Podjela mladih u procesu tranzicije po podkategorijama predstavljena je u grafiku 6.2.

Grafik 6.2 Podkategorije mladih u tranziciji



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Među mladima koji su još uvijek u tranziciji, mladi muškarci su uglavnom nezaposleni (22.6% mlade populacije muškaraca u poređenju sa 13.8% žena). Pored toga, veće je učešće muškaraca među onima koji ostaju u tranziciji zahvaljujući random angažmanu na nezadovoljavajućim poslovima na određeno vrijeme ili među samozaposlenim koji nisu zadovoljni tim poslom (4.6% mladih muškaraca u poređenju sa 3.6 mladih žena). Nasuprot tome, veće je učešće žena u kategoriji aktivnih učenika ili studenata (kombinovanje školovanja sa zaposlenjem ili traženjem posla) i neaktivnih, koje nisu u sistemu obrazovanja, ali koji planiraju da rade u budućnosti (10.3%, odnosno 10.4% mladih žena).

U pogledu veze sa materijalnim stanjem domaćinstva, primjetno je da je veća vjerovatnoća da se mladi iz siromašnijih porodica zadržavaju u etapi tranzicije u poređenju sa mladima iz dobrostojećih porodica, gdje razlike uglavnom potiču iz značajno veće tendencije za nezaposlenošću kod mladih iz siromašnijih porodica. Od ukupnog broja mladih iz porodica sa slabijim materijalnim i finansijskim stanjem, 40% je nezaposlenih u poređenju sa 7.2% mladih iz obezbjeđenijih porodica. Na kraju, može se zaključiti da je kod mladih sa nižim stepenom obrazovanja najveća vjerovatnoća da su trenutno neaktivni sa namjerom za budući angažman na tržištu rada (26.5% mladih sa osnovnim obrazovanjem u poređenju sa 9.5% mladih sa fakultetskim obrazovanjem). Visoko obrazovani mladi čine najveće učešće u kategoriji nezadovoljavajućeg zaposlenja na određeno vrijeme (11.9%), što se može protumačiti činjenicom da se mladi sa završenim visokim obrazovanjem u najvećem broju slučajeva prihvataju poslove na određeno vrijeme u nedostatku trajnog, ali ipak priželjkuju stabilan posao. Manje obrazovani, pak, imaju manja i očekivanja u pogledu stabilnog zaposlenja (ovo će kasnije biti analizirano u poglavlju o mladima koji su završili tranziciju). Samozapošljavanje je tako uglavnom opcija za one sa nižim stepenima obrazovanja u Crnoj Gori.

Tabela 6.3 Mladi “u tranziciji” po podkategorijama i izabranim karakteristikama (% populacije mladih)

Karakteristike		Nezaposleni (relaksirana definicija)	Na nezadovolja vajućem poslu na određeno vrijeme	Samozaposleni na nezadovolja vajućem poslu	Aktivni učenici/ studenti	Neaktivni van obrazovnog sistema sa planovima za budući posao	Ukupno “u tranziciji”
Pol	Muškarci	22.6	3.6	1.0	7.9	6.6	41.7
	Žene	13.8	3.3	0.3	10.3	10.4	38.0
Mjesto prebivališta	Ruralno	16.5	3.7	0.4	10.2	8.3	39.1
	Urbano	22.2	3.0	1.2	6.8	8.5	41.6
Finansijsko stanje domaćinstva	Dobro	7.2	5.2	1.2	12.4	9.6	35.5
	Prilično dobro	5.9	2.4	0.8	10.3	8.2	27.6
	Prosječno	15.8	3.5	0.3	9.9	7.3	36.8
	Prilično slabo	29.1	3.1	0.0	5.4	11.4	49.1
Nivo završenog obrazovanja	Slabo	40.0	2.9	2.7	4.9	8.9	59.5
	Bez škole	25.2	5.8	0.0	-	33.3	64.4
	Osnovna škola	36.0	3.6	2.5	-	26.5	68.6
	Srednja stručna škola	41.6	6.0	1.6	-	18.1	67.3
	Srednja škola	43.0	8.6	1.3	-	21.5	74.2
	Majstorski ispit ili drugi vid nastavka školovanja poslje srednje škole	26.3	0.0	0.0	-	4.6	30.9
	Fakultet	32.0	11.9	0.9	-	9.5	54.3
Ukupno		18.4	3.5	0.7	9.1	8.4	39.9

N.B.: Finansijsko stanje domaćinstva je zasnovano na percepciji ispitanika. Računanje broja onih sa određenim nivoom završenog obrazovanja ne uzima u obzir sadašnje učenike ili studente.

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

6.2.3 Mladi koji su završili tranziciju

Od ukupnog broja populacije mladih u Crnoj Gori, samo je 15.5% završilo tranziciju od škole do posla. Ova grupa mladih se može podijeliti u tri kategorije: oni koji su prešli u stabilno zaposlenje (10.2%); oni koji su u zadovoljavajućem, ali zaposlenju na određeno (4.2%); i oni koji su samozaposleni na zadovoljavajućem poslu (1.1%) (tabela 6.4). Poređenjem distribucije kategorija mladih koji su završili tranziciju, primjećuje se da je više mladih muškaraca nego mladih žena uspjelo da završi tranziciju stabilnim zaposlenjem (11%, odnosno 9.3%). Mladi iz urbanih područja sa većom vjerovatnoćom završavaju tranziciju stabilnim zaposlenjem (11.5% nasuprot 7.6% iz ruralnih područja).

Duplo je veća vjerovatnoća da mladi koji potiču iz porodica sa dobrim finansijskim stanjem završe tranziciju u poređenju sa onima iz siromašnijih porodica (19.4%, odnosno 9.4%), a u prednosti su i u pogledu stabilnog zaposlenja. Prednosti koje donosi investiranje u obrazovanje su veoma jake. Iako je veća vjerovatnoća da će se mladi zadržati u etapi tranzicije u odnosu na vjerovatnoću da će je završiti (vidi tabelu 6.3), čak 45.7% mladih sa završenim visokim obrazovanjem je završilo tranziciju na tržište rada – njih 27% su u stabilnom

zaposlenju – u poređenju sa 9.1% mladih sa završenom samo osnovnom školom (od kojih je 5.2% našlo stabilan posao).

Tabela 6.4 Mladi koji su završili tranziciju po podkategorijama i izabranim karakteristikama (% zaposlenosti mladih)

Karakteristike		Završena tranzicija do stabilnog zaposlenja	Završena tranzicija do zadovoljavajućeg zaposlenja na određeno vrijeme	Završena tranzicija do samozaposlenja na zadovoljavajućem poslu	Ukupno "završena tranzicija"
Pol	Muškarci	11.0	4.1	1.3	16.4
	Žene	9.3	4.3	0.9	14.5
Mjesto prebivališta	Urbano	11.5	3.5	1.2	16.2
	Ruralno	7.6	5.5	0.9	14.0
Finansijsko stanje domaćinstva	Dobro	13.7	2.9	2.8	19.4
	Prilično dobro	13.6	4.9	1.8	20.3
	Prosječno	10.9	4.5	1.1	16.5
	Prilično slabo	5.4	4.3	0.0	9.7
Nivo završenog obrazovanja	Slabo	6.1	3.0	0.4	9.4
	Bez škole	11.4	0.0	2.1	13.5
	Osnovna škola	5.2	2.0	1.9	9.1
	Srednja stručna škola	22.4	6.2	2.6	31.2
	Srednja škola	9.3	10.1	0.0	19.4
	Majstorski ispit ili drugi vid nastavka školovanja poslje srednje škole	31.2	23.3	14.6	69.1
	Fakultet	27.0	17.5	1.3	45.7
Ukupno		10.2	4.2	1.1	15.5

N.B.: Finansijsko stanje domaćinstva je zasnovano na percepciji ispitanika. Računanje broja onih sa određenim nivoom završenog obrazovanja ne uzima u obzir sadašnje učenike ili studente.

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Kako većina mladih u Crnoj Gori završava svoje obrazovanje nakon srednje stručne škole, interesantno je pratiti gdje većina tih mladih ljudi završi: 22.4% je završilo tranziciju i našlo stabilno zaposlenje, 6.2% rade na zadovoljavajućim poslovima na određeno vrijeme, a 2.6% su samozaposleni na zadovoljavajućim poslovima. Osnovna razlika u poređenju sa onima koji su završili visoko obrazovanje ogleda se u većem učešću visokoškolaca zaposlenih na zadovoljavajućim poslovima na određeno vrijeme (17.5%) i nižem učešću nezaposlenih visokoškolaca (tabela 6.4). Ipak, čini se da najbrže završavaju tranziciju mladi sa završenim srednjim stručnim obrazovanjem (69.1% od ukupnog broja mladih koji su završili tranziciju, uključujući 14.6% samozaposlenih na zadovoljavajućim poslovima). Važna poruka koja proizilazi iz navedenih podataka odnosi se na potencijal mladih sa završenim srednjim stručnim obrazovanjem, koji može ohrabriti ostale da krenu njihovim stopama na putu do bržeg i stabilnijeg zaposlenja.

Može se analizirati i distribucija mladih koji su završili tranziciju, po zanimanjima i različitim podkategorijama. Mladi koji imaju stabilno zaposlenje u najvećoj mjeri rade na zanimanjima u uslugama i trgovini (31.4%), dok mladi na zadovoljavajućim poslovima na

određeno vrijeme rade kao stručni saradnici ili tehničari i samo 19.3% na zanimanjima u uslužnim djelatnostima i trgovini. Samozaposleni mladi na zadovoljavajućim poslovima imaju visoko učešće u zanatskim i srodnim zanimanjima, na poslovima rukovaoca postrojenjima i mašinama, jednostavnim zanimanjima, iako je najveći broj njih zaposlen takođe u sektoru usluga i trgovine (32.7%).

Tabela 6.5 Mladi koji su završili tranziciju po podkategorijama i zanimanjima

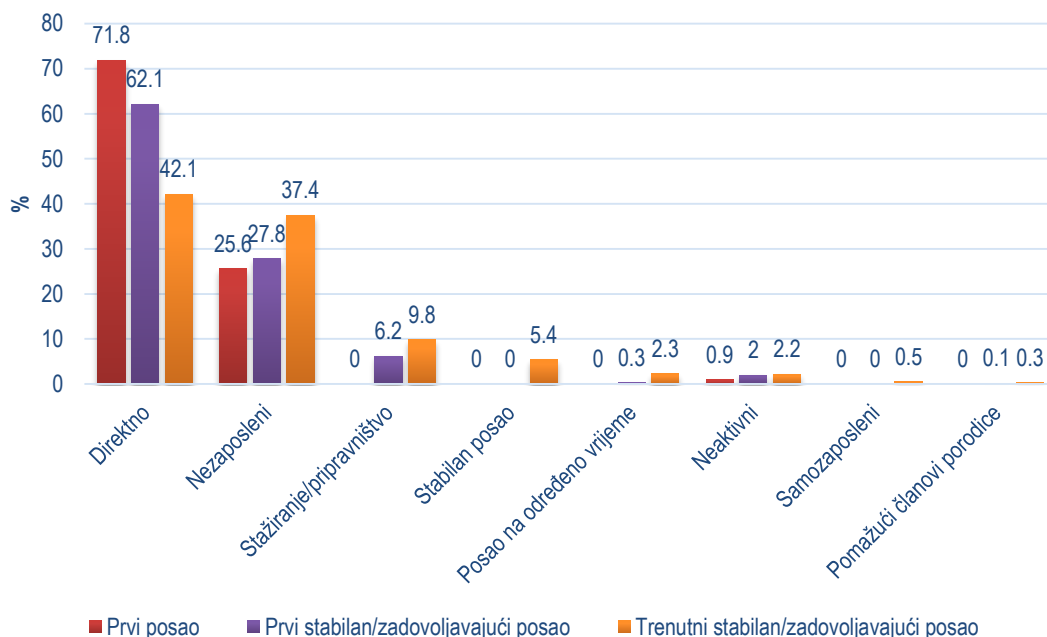
ISCO 08	Stabilno zaposlenje		Zadovoljavajući posao na određeno vrijeme		Samozaposleni na zadovoljavajućim poslovima	
	Broj	%	Broj	%	Broj	%
Rukovodioci (direktori)	-	-	-	-	157	11.2
Stručnjaci i umjetnici	1 664	12.9	1 592	30.1	113	8.1
Stručni saradnici i tehničari	2 934	22.8	1 307	24.7	153	10.9
Službenici za administrativne poslove	605	4.7	624	11.8	-	-
Zanimanja u uslugama i trgovini	4 048	31.4	1 019	19.3	459	32.7
Zanimanja u poljoprivredi, šumarstvu i ribarstvu	85	0.7	-	-	35	2.5
Zanatska i srodna zanimanja	1 199	9.3	191	3.6	233	16.6
Rukovaoci postrojenjima i mašinama, monter i vozači	1 503	11.7	520	9.8	149	10.6
Jednostavna zanimanja	620	4.8	34	0.6	104	7.4
Vojna zanimanja	235	1.8	-	-	-	-
Ukupno	12 893	100	5 287	100	1 403	100

Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

6.3 Putanje i dužina tranzicije

Mogućnost osvrta i pregleda istorijske putanje ekonomskih aktivnosti mladih osoba koje su završile tranziciju jedna je od najvećih i najznačajnijih vrijednosti istraživanja “od škole do posla”. Korišćenjem istorijskih podataka moguće je identifikovati kategorije na tržištu rada u kojima se nalaze mladi ljudi prije tranzicije na stabilan ili zadovoljavajući posao, a time i prije prvog zaposlenja. Grafik 6.3 pokazuje da je većina mladih koji su završili tranziciju došla do stabilnog i/ili zadovoljavajućeg posla nakon perioda nezaposlenosti (37.4%) ili u formi prvog susreta sa tržištem rada, tj. direktno (42.1%). Kada je u pitanju tranzicija na prvi stabilan/zadovoljavajući posao (što znači da su neke osobe napustile taj posao i prešle na drugi, kao i ostale moguće situacije na tržištu rada), još veći procenat mladih je prešao taj put direktno (62.1%), a 27.8% njih su našli posao nakon određenog perioda nezaposlenosti. Skoro 10% mladih uspjeli su da pronađu stabilan/zadovoljavajući posao nakon neke vrste pripravničkog ili šegrtskog staža, što ide u prilog neophodnosti razvoja potencijala sistema pripravništva. Mali broj mladih koji su bili neaktivni, samozaposleni ili pomažući članovi domaćinstva je direktno završio tranziciju.

Grafik 6.3 Putanje do stabilnog i/ili zadovoljavajućeg zaposlenja (kategorija mladih koji su završili tranziciju) i do prvog posla



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Tabela 6.6 pruža informacije o dužini trajanja tranzicije od škole do posla. Dužina se mjeri počev od datuma dobijanja diplome (i) do prvog posla, (ii) do prvog posla nakon završene tranzicije i (iii) do sadašnjeg posla nakon završene tranzicije. Različite kategorije se mogu, a i ne moraju preklapati: mlada osoba može da ima samo jedno radno iskustvo koje se smatra stabilnim i/ili zadovoljavajućim (pa je tako prvi posao = prvi posao nakon završene tranzicije = sadašnji posao nakon završene tranzicije), ili mlada osoba je promijenila više poslova prije nego što je konačno našla sadašnji stabilan i/ili zadovoljavajući posao (pa tako prvi posao \neq prvi posao nakon završene tranzicije \neq sadašnji posao nakon završene tranzicije). U državi kao što je Crna Gora, u kojoj figuriraju visoke stope nezaposlenosti, ne očekuje se mnogo preskakanja između poslova, tako da prosječna dužina trajanja tranzicije u okviru podkategorija ne bi trebalo da varira u velikoj mjeri (vidi Grafik 6.3, po kojem se 42.1% mladih koji su završili tranziciju zadržao na prvom dobijenom poslu).

Tabela 6.6 Prosječna dužina tranzicije od škole na tržište rada, prema polu (u mjesecima)

	Ukupno	Muškarci	Žene
Do prvog posla (bilo koji posao, uključujući direktnu tranziciju)	21.2	23.2	18.5
Do prvog posla nakon završene tranzicije (uključujući direktnu)	20.8	22.5	18.5
Do prvog posla nakon završene tranzicije (isključujući direktnu)	27.5	28.5	25.9
Do sadašnjeg posla nakon završene tranzicije (uključujući direktnu)	29.4	31.2	27.2
Do sadašnjeg posla nakon završene tranzicije (isključujući direktnu)	33.4	34.9	31.5

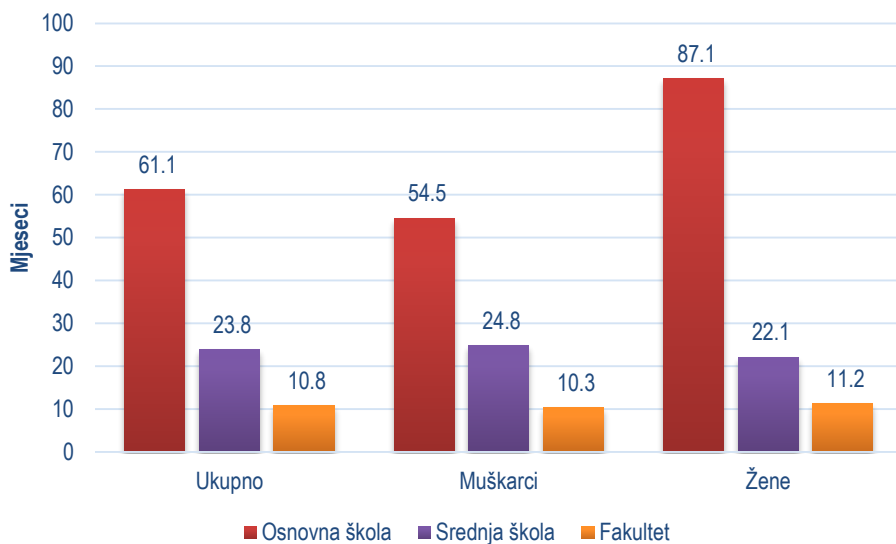
Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Rezultati pokazuju da je mladoj osobi u prosjeku potrebno 20.8 mjeseci ili skoro dvije godine od datuma sticanja diplome do stupanja na prvi stabilan i/ili zadovoljavajući posao.

Ukoliko se izuzmu mladi koji su direktno došli do tog prvog posla nakon završene tranzicije (prvo radno iskustvo nakon sticanja diplome), prosječno vrijeme se povećava na više od 2 godine (27.5 mjeseci). U oba slučaja, mladim muškarcima je u prosjeku potrebno duže vremena u odnosu na žene da završe tranziciju od škole do posla.

Neke mlade osobe nastavljaju svoj put kroz tržište rada čak i nakon stupanja na prvi posao poslije završene tranzicije iz različitih motiva - otpuštanje s posla, odlazak s posla zbog porodičnih obaveza itd.³¹ Uprkos tome, čini se logičnom činjenica da je prosječno vrijeme potrebno za dolazak do sadašnjeg posla nakon tranzicije duže u odnosu na vrijeme do prvog posla nakon završene tranzicije. U Crnoj Gori, mladoj osobi je u prosjeku potrebno In 29.4 mjeseci (2 i po godine) da završi tranziciju od škole do sadašnjeg posla (31.2 mjeseci za muškarce i 27.2 mjeseci za žene). Ukoliko isključimo one koji su direktno prešli na sadašnji posao nakon tranzicije, trajanje tranzicije se produžava na 33.4 mjeseca. Bez obzira na dužinu trajanja tog vremena, jasno je da se tržište rada u Crnoj Gori suočava s ozbiljnim problemom apsorpcije mladih koji su završili školovanje. Ekonomski i socijalni troškovi finansijske podrške mladih tokom dugotrajnog procesa tranzicije predstavljaju očitu smetnju razvojnim potencijalima zemlje.

Grafik 6.4 Prosječno trajanje tranzicije od sticanja diplome do prvog stabilnog i/ili zadovoljavajućeg posla, prema stepenu završenog obrazovanja i polu (u mjesecima)



Izvor: MONSTAT, SWTS-2015.

Konačno, Grafik 6.4 pokazuje prednosti koje obrazovanje donosi u procesu tranzicije od škole do posla u Crnoj Gori. Dužina trajanja tranzicije do prvog stabilnog/zadovoljavajućeg posla je upola kraća za mlade sa završenim visokim obrazovanjem u poređenju sa mladima sa završenim srednjim obrazovanjem (10.8, odnosno 23.8 mjeseci). Mladima sa završenom samo osnovnom školom treba čak 61 mjesec kako bi završili tranziciju. Dugotrajna tranzicija mladih sa nižim stepenima obrazovanja se djelimično može objasniti ranijim napuštanjem škole, ali se postavlja i pitanje o tome čime su se ti mladi bavili u međuvremenu. S obzirom na duži

³¹ Tim Work4Youth će uskoro izdati tehničko saopštenje vezano za analizu razloga zbog kojih mladi napuštaju posao za koji smatraju da je stabilan i zadovoljavajući. Zainteresovani mogu provjeriti web stranicu: www.ilo.org/w4y.

period koji je svojstven mladim ženama, može se pretpostaviti da su se one u međuvremenu bavile domaćinstvom i zavisile od prihoda drugih članova porodice ili podrške države kroz neki vid socijalnih davanja. Buduće analize bi trebalo da se više pozabave karakteristikama mladih u ovoj kategoriji, jer je vrlo vjerovatno da je ova kategorija u najnepovoljnijem položaju u smislu dobijanja adekvatnih prilika za posao, i kao takva zahtijeva rane intervencije.

7. Relevantni okviri politika i implikacije politike zapošljavanja mladih

7.1 Okviri politika

7.1.1 Nacionalni okvir za integraciju Crne Gore u EU

Nakon referenduma o nezavisnosti u maju 2006. godine, Crna Gora je ubrzala process evropskih integracija. U oktobru 2007.g. Crna Gora je potpisala Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju sa Evropskom unijom (EU); 2008. godine je aplicirala za članstvo u EU a 2010. godine dobila status kandidata za članstvo u EU. Pregovori za članstvo u Evropskoj uniji počeli su u junu 2012. godine. Do početka 2016, Crna Gora je otvorila 22 pregovaračka poglavlja, a u međuvremenu su 2 pregovaračka poglavlja privremeno zatvorena.³² Ključni izazovi u pripremi za članstvo u EU - harmonizacija nacionalnog zakonodavstva sa EU *acquis-em*, će se u budućnosti odnositi na process implementacije novousvojenih zakona. Prema planovima Vlade, Crna Gora teži dostizanju visokog nivoa unutrašnje spremnosti za članstvo u EU do kraja 2018. godine, tj. da uskladi zakonodavni okvir sa EU *acquis-em* i uspostavi adekvatne administrativne kapacitete za efikasno sprovođenje zakona. Nakon toga, pristupni pregovori mogu biti završeni u narednim godinama.

Zakonski okvir u oblasti tržišta rada i zapošljavanja je u značajnom mjeri redizajniran sa ciljem veće harmonizacije sa standardima EU. Dalji process harmonizacije biće usklađen sa pregovorima vezanim za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje. Poseban Akcioni plan za ovo poglavlje Vlada je usvojila u martu 2015.g. Navedeni okvir odnosi se na: zakon o radu, socijalni dijalog, zaštita radnika u slučaju nezaposlenosti, kompanije, mirno rješavanje radnih sporova, zdravlje i bezbjednost na radu, zapošljavanje i osiguranje od nezaposlenosti, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica s invaliditetom, zapošljavanje i rad stranaca u Crnoj Gori.

7.1.2 Ekonomska razvojna politika

Krajnji cilj crnogorske ekonomske politike za period 2016-2018 jeste “intenzivniji i održiv ekonomski rast uz otvaranje novih radnih mjesta”.³³ Kako bi obezbijedila rast konkurentnosti crnogorske ekonomije, Vlada planira nastavak strukturnih reformi i razvoj infrastructure kao preduslova jačeg rasta. Prethodni model ekonomskog rasta u Crnoj Gori je u najvećoj mjeri bio baziran na stranim direktnim investicijama, i, iako je država tokom

³² Ukupan broj pregovaračkih poglavlja u pristupnim pregovorima sa EU je 35.

³³ Vlada Crne Gore, Program ekonomskih reformi za Crnu Goru 2016-2018

nekoliko proteklih godina ostvarila ekonomski rast, ova vrsta razvoja nije značajno pozitivno uticala na kretanja na tržištu rada i povećanje stope zaposlenosti.

Najvažniji potencijal za rast, prema strateškim dokumentima Vlade Crne Gore, imaju sektor turizma, energetike, poljoprivrede i ruralnog razvoja, kao i prerađivačka industrija. Paralelno s tim, najveći problemi su prepoznati u nepovoljnoj strukturi crnogorske ekonomije, niskoj stopi aktivnosti radne snage, visokom deficitu bilansa plaćanja prouzrokovanog velikim minusima u spoljnotrgovinskoj razmjeni.³⁴ Prioriteti ekonomske politike za period 2016-2018 su: dalji razvoj saobraćajne infrastrukture, fiskalna održivost, povoljan investicioni ambijent, sistemsko smanjenje neformalne zaposlenosti, stvaranje uslova za rast kredita, rast i razvoj malih i srednjih preduzeća, jačanje eksterne pozicije zemlje i unaprjeđenje ljudskih kapaciteta.

Okvir 2. Ciljevi inkluzivnog rasta na nivou EU

Cilj EU u okviru inkluzivnog rasta obuhvata sljedeće:

- stopa zaposlenosti žena i muškaraca, starosti između 20 i 64 godine, do 2020 treba da bude 75 procenata, što se može postići većom uključenošću u rad, posebno žena, mladih, starijih i visokokvalifikovanih radnika i legalnih migranata;
- bolja edukacija, kroz: (i) smanjenje stope napuštanja škole do ispod 10 procenata; (ii) najmanje 40 procenata ljudi starosti od 30 do 34 godina treba da imaju završeno visoko obrazovanje (ili ekvivalent); i
- 20 miliona manje siromašnih.

Kako bi se postigli ovi ciljevi, EU je započela dvije inicijative:

- Agenda za nove vještine i poslove** sadrži:
 - na individualnom nivou, pomoć pri sticanju novih vještina, prilagođavanje promjenama na tržištu rada i implementaciju uspješnih promjena u karijeri; i
 - na kolektivnom nivou, modernizaciju tržišta rada sa ciljem povećanja nivoa zaposlenosti, smanjenja nezaposlenosti, povećanja produktivnosti rada i obezbjeđenja održivosti socijalnih modela.
- Evropska Platforma protiv siromaštva** obuhvata:
 - ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju;
 - poštovanje temeljnih prava siromašnih i socijalno isključenih, omogućavajući im dostojanstven život i aktivno učešće u društvu; i pomoć za integraciju zajednica u kojima žive, kroz pružanje obuke i podrške u pronalaženju posla i pristup socijalnim benefitima.

Izvor: Evropska komisija: Evropa 2020: Strategija za pametan, inkluzivan i održiv rast, Brisel 2010

Kada je u pitanju budući razvoj Crne Gore, strateški dokument “Pravci razvoja Crne Gore za period 2015-2018” predstavlja krovni implementacioni dokument po modelu Strategije EU 2020 (vidi Okvir 2 i 3 definisane oblasti razvoja: pametan, održiv i inkluzivan rast).³⁵ Pametan rast podrazumijeva jačanje konkurentnosti kroz unaprjeđenje poslovnog ambijenta, povećanje produktivnosti, implementaciju najnovijih tehnologija, široku upotrebu ICT aplikacija, privlačenje stranih direktnih investicija, kao i lansiranje novih proizvoda i diversifikaciju ponude. Održivi rast znači izgradnju konkurentnije ekonomije koja obezbjeđuje efikasno, održivo korišćenje resursa, zaštitu životne sredine, očuvanje biodiverziteta i razvoj

³⁴ ibid

³⁵ Ovaj pristup obavezan je za sve EU članice kao i za zemlje candidate za članstvo u EU. Navedena dokumenta predstavljaju preduslov za raspodjelu sredstava iz strukturnih fondova (za države članice EU) ili Instrumenta za prepristupnu pomoć (IPA za države candidate, od kojih je jedna Crna Gora.

poljoprivrede. Inkluzivan rast podrazumijeva povećanje stope zaposlenosti (dostojanstven rad, naročito za žene, mlade ljude i starije radnike), kroz ulaganje u vještine i obuku, kao i modernizaciju tržišta rada i sistem socijalne zaštite, vodeći računa o standardima EU.

Okvir 3. Strategija razvoja Jugoistočne Evrope 2020 (SEE 2020)

Počevši od strateškog dokumenta EU 2020, i prateći potrebu regiona Jugoistočne Evrope za prosperitetom i otvaranjem novih radnih mjesta, kreiran je još jedan strateški dokument – Strategija razvoja Jugoistočne Evrope 2020: Radna mjesta i prosperitet u Evropskoj perspektivi kao regionalni odgovor na izazove vezane za perspektivu razvoja regiona.

Kao i Strategija EU 2020, Strategija razvoja Jugoistočne Evrope 2020 takođe definiše set međusobno povezanih principa, koji upravo predstavljaju focus socio-ekonomskih politika svake države regiona i važne elemente za predpristupni process:

- Integrisan rast – podsticanje regionalne trgovine i investicione povezanosti, kao i nediskriminatore, transparente i predvidljive politike.
- Pametan rast – razvijanje konkurentnosti zasnovane na povećanoj vrijednosti proizvoda, umjesto na nižim troškovima radne snage.
- Održiv rast – povećanjem konkurentnosti privatnog sektora (razvoj infrastructure, energetska efikasnost, zeleni poslovi).
- Inkluzivan rast – kroz razvoj vještina, kreiranje novih radnih mjesta i inkluzivno učešće na tržištu rada, zdravlje i blagostanje stanovništva.
- Upravljanje za rast – kroz povećanje kapaciteta nacionalnih vlada za jačanje vladavine prava i smanjenje korupcije u cilju kreiranja povoljnijeg poslovnog okruženja.

U okviru stuba inkluzivnog rasta, posebna pažnja data je specifičnoj dimenziji “zaposlenosti. Osnovni prioriteti u ovoj dimenziji obuhvataju mobilnost radne snage, upravljanje tržištem rada i unaprijeđenje socijalne ekonomije.

Mobilnost radne snage fokusira se na uspostavljanje regionalnog konsultantskog procesa o mobilnosti i ukidanja restrikcija na tržištima rada u region, dok upravljanje tržištem rada kao prioritet postavlja pristup fleksigurnosti, unaprijeđenje i jačanje kapaciteta institucija na tržištu rada i omogućavanje sticanja novih vještina za prilagođavanje novim uslovima, kreiranje programa za ranjive grupe i suzbijanje neformalnog zapošljavanja. Promocija inicijativa u socijalnoj ekonomiji se smatra još jednim važnim sredstvom za kriranje zaposlenosti.

Strategija, pored toga, sugeriše moguće reforme politika za promovisanje međusobnog priznavanja stručnih i tehničkih vještina u cilju usklađivanja sa EU okvirom kvalifikacija, kao i legalizaciju postojećih migranata.

Izvor: Savjet za regionalnu saradnju: Jugoistočna Evropa 2020: Radna mjesta i prosperitet u Evropskoj perspektivi, novembar 2013

7.1.3 Politika rada i zapošljavanja

Strateški razvojni okvir politike tržišta rada u Crnoj Gori harmonizovan je sa obavezama u procesu pristupanja EU. U tom pogledu, strukturne reforme koje se sprovode na tržištu rada usmjerene su na ciljeve definisane Strategijom EU 2020. Pored toga, unaprijeđen je i zakonski okvir: revidiran je Zakon o radu, potpisan je novi Opšti kolektivni ugovor, tripartitni socijalni dijalog je osnažen kroz rad nacionalnog Socijalnog savjeta i lokalne socijalne savjete. Izmijenjen je Zakon o volonterskom radu, kao i Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova.

Uticaj javnih politika na tržište rada i zapošljavanje nije jednostavno procijeniti. Politika zapošljavanja obuhvata sve aspekte ekonomske politike koji imaju direktan ili indirektan uticaj na radnu snagu i zaposlenost (fiskalna politika, politika obrazovanja, regionalna razvojna politika, politika razvoja preduzetništva, socijalna politika itd.). U kontekstu fokusa na inkluzivni rast Strategije EU 2020 i Strategije Jugoistočne Evrope 2020 (SEE 2020) (vidi Okvir 2 i 3), strateška dokumenta Vlade Crne Gore prepoznaju potrebu daljeg povećanja

zaposlenosti i jačanja obrazovanja i obuke, kao i sistema socijalnog staranja, kao i smanjenja strukturne nezaposlenosti. Od velikog značaja je i implementacija principa fleksigurnosti i omogućavanje ljudima da steknu nove vještine kako bi se prilagodili novim uslovima i mogućim promjenama u karijeri. S ovim su usko povezani i dodatni naponi koji se moraju preduzeti kako bi se smanjilo siromaštvo i socijalna isključenost, a unaprijedilo zdravlje i obezbijedilo da svi građani imaju koristi od ekonomskog rasta.³⁶

7.1.4 Politika zapošljavanja mladih

Politika zapošljavanja mladih u Crnoj Gori je dio širih strateških politika kao što su: Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015, praćena Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020, Program ekonomskih reformi 2016-2018, Pravci razvoja Crne Gore za period 2015-2018, Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike 2015-2020, Strategija razvoja Jugoistočne Evrope 2020. Sva navedena strateška dokumenta kreirana su uz podršku EU i ključni prioriteti definisani su u skladu sa EU smjernicama. Navedeni pristup predstavlja normalan segment evropeizacije, koji se vrši u skladu sa tekućim pristupnim pregovorima za članstvo u EU.

Zapošljavanje mladih kao dio javne politike ne može prozvesti rezultate izolovano od mnogih drugih politika: aktivnih i pasivnih politika na tržištu rada, obrazovne politike, politike razvoja malih i srednjih preduzeća, industrijske politike, politike zarada itd. Multisektorske karakteristike politike zapošljavanja zahtijevaju uključivanje najrazličitijih mjera kako na strani ponude, tako i na strani tražnje na tržištu rada. Efikasna koordinacija ovih politika je veoma važan i izazovan zadatak za državne institucije, socijalne partnere i poslovnu zajednicu.

Dostignut je određeni napredak kod politike zapošljavanja mladih zahvaljujući velikom broju posebnih programa i projekata, uglavnom sprovedenih od strane Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Novi Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem je uveden i ovo iskustvo, jedinstveno na području Zapadnog Balkana, treba posebno evaluirati. Imajući u vidu veoma teške uslove i budžetska ograničenja izazvana posljedicama duple ekonomske regresije, rezultati svih navedenih strategija, politika i programa usmjerenih na zapošljavanje mladih, iako skromni, imaju pozitivne uticaje i ishode.

Posmatrajući cjelovitu sliku situacije u pogledu zapošljavanja u Crnoj Gori, očigledno je da su zapošljavanje mladih i dugoročna nezaposlenost mladih najvažniji problemi proučavani posebno neskladom između ponude i tražnje na tržištu rada. Preko 90% osoba čekaju na prvi posao duže od godinu dana, a čak 75% mladih traže posao duže od dvije godine, pa ove činjenice pokazuju nedostatak dinamike tržišta rada u Crnoj Gori. Struktura nezaposlenih prema random iskustvu takođe govori o tome da oni koji čekaju na prvi posao čine čak četvrtinu ukupnog broja nezaposlenih u 2014. godini.³⁷

Dodatni pokušaj prevazilaženja navedenih problema predstavljaju podaci i analiza prpereka sa kojima se suočavaju mladi na putu tranzicije od škole do posla, gdje Anketa SWTS pruža značajnu podršku i uticaj. Na osnovu toga, javne politike, programi, projekti i mjere mogu se prilagoditi u velikoj mjeri (na primjer, kroz budući Zakon o mladima i kroz planirano donošenje Strategije za mlade).

³⁶ Vlada Crne Gore: Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike 2015-2020

³⁷ Vlada Crne Gore: Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020

7.2 Preporuke za politike

Mladi u Crnoj Gori imaju identičan problem koji se odnosi na cijelo crnogorsko društvo, ekonomiju i tržište rada a tiče se niskog nivoa aktivnosti i visokog nivoa nezaposlenosti. Glavne posljedice su, svakako, visoka nezaposlenost mladih i dugotrajna nezaposlenost koja predstavlja prijetnju u pogledu toga da su mladi često prinuđeni da traže posao izvan nacionalnih granica, što signalizira mogući gubitak obrazovanog produktivnog potencijala mladih koji su završili svoje obrazovanje.

Stoga, nalazi ovog Izvještaja daju sljedeće preporuke:

Stimulisati efektivnu komunikaciju između obrazovnog sistema i tržišta rada

Iako veza između obrazovnog sistema i tržišta rada izgleda kao jednosmjerna ulica, oba sistema imaju potrebu razmjene inputa i resursa koji se kreću u oba pravca. Ponuda visoko obrazovane radne snage pokazuje značajan trend rasta, što je posljedica rasta broja studenata koji pohađaju institucije visokog obrazovanja. S obzirom na to da se očekuje da će se trend rastućeg priliva mladih sa stečenim visokim obrazovanjem nastaviti, može se istovremeno očekivati da će broj nezaposlenih sa diplomom fakulteta nastaviti da se povećava. Zbog toga je urgentno potrebno sprovesti reforme koje će biti fokusirane na uspostavljanje prilika za veće usklađivanje obrazovanja i tražnje za random snagom, što dalje omogućava harmonizaciju obrazovnih programa sa potrebama tržišta rada.

Sljedstveno tome, postoji potreba za kontinuitetom napora u jačanju Zavoda za zapošljavanje kako bi se unaprijedilo profesionalno savjetovanje u cilju rješavanja pitanja nesklada između ponude i tražnje na crnogorskom tržištu rada.

Reformisana politika treba da pomogne snaženje sistema obuke i približavanje obrazovnog sistema i sistema razvoja mladih poslovnoj zajednici uz izbalansiranost obrazovanja u školi ili na fakultetu i obuke na radnom mjestu. Potrebno je dalje razvijati dobrovoljne mentorske sheme, kao i analizirati mogućnosti za sprovođenje dualnog obrazovanja. Pripravništvo i stažiranje mogu činiti dio obrazovnog iskustva budućih zaposlenih.

Unaprjeđenje znanja, vještina i kompetencija mladih kroz formalno i neformalno obrazovanje, kao i kroz obuku, povećaće njihove prilike za zaposlenje i poboljšati konkurentnost na tržištu rada.

Promovisati kreiranje novih radnih mjesta

Iako poboljšane makroekonomske performace u zemlji postepeno stvaraju ohrabrujući ambijent za kreiranje novih radnih mjesta, još uvijek postoji potreba za širim strukturnim reformama ne samo u oblasti opšteg i stručnog obrazovanja u skladu sa potrebama tržišta rada, već i u dijelu boljeg ambijenta za stvaranje više produktivnih dostojanstvenih poslova. Najvažnije potrebe u Crnoj Gori, kada je u pitanju zapošljavanje, odnose se na stvaranje novih formalnih radnih mjesta, povećanje nivoa zapošljivosti radne snage, povećanje kapaciteta, produktivnosti i naknada za obavljanje ekonomske aktivnosti, itd.

Sveobuhvatne sektorske mjere i aktivnosti usmjerene na kreiranje novih radnih mjesta treba da obuhvate sve aktere na tržištu rada (mlade, učenike, studente, državne institucije, poslodavce) i konsultacije na tripartitnom nivou. Politike tržišta rada moraju biti dominantno

aktivne, nikako pasivne, i prateći ovaj pravac, Crna Gora je već razvila određeni model aktivacionih strategija kako bi podržala otvaranje novih radnih mjesta. Te modele treba dodatno rveidirati i unaprijediti kroz finansijske podsticaje kako bi se promovisalo zapošljavanje (povoljne kamatne stope, duži grejs periodi, niže stope poreza na državnom i opštinskim nivoima, subvencionisanje doprinosa na teret poslodavca, itd.).

U Crnoj Gori je, takođe, već implementiran veliki broj aktivnih mjera zapošljavanja, pa se stoga ističe potreba njihove cjelovite evaluacije i procjene uticaja tih mjera, kako bi se pravovremeno prilagodile novim uslovima sa posebnim osvrtom na zapošljavanje mladih.

Obezbijediti preduslove za razvoj dostojanstvenih poslova za mlade

U velikom broju slučajeva mladi se susrijeću sa neadekvatnim kvalitetom poslova. Institucionalni i zakonski okvir treba da smanji mogućnost postojanja nesigurnih uslova rada za mlade – ograničen pristup socijalnim benefitima, minimalna bezbjednost radnog mjesta, neadekvatna zaštita i zdravlje na radu. Potrebno je nastaviti ulaganje napora u dalje smanjivanje nivoa neformalne ekonomije i nezaštićenog rada, gdje je učešće mladih visoko.

Informativnim i edukativnim kampanjama treba podizati svijest građana o negativnim efektima neprijavljenog rada, posebno za mlade. Paralelno s ovim, nastavak aktivnosti u pogledu smanjenja biznis barijera i formalizacije neformalne ekonomije treba sprovoditi kroz uravnotežene podsticajne, preventivne i kaznene mjere.

Riješiti potrebu za bržom reformom obrazovanja

Utisak je da obrazovne institucije u Crnoj Gori prilagođavaju upisnu politiku sopstvenom nastavnom kadru i njihovom profilu, a ne potrebama tržišta rada. Posljedica je loš kvalitet obrazovanja, visoka nezaposlenost i deficit određenih profila radne snage.

Specifičan problem predstavlja to što se obrazovni system uglavnom zasniva na teoretskim predavanjima bez praktične obuke, što dovodi do nedovoljne pripremljenosti mladih za savremene uslove na tržištu rada, kao i do nedostatka znanja i vještina potrebnih tržištu.

Kvalitet obrazovanja pruža visok stepen zapošljivosti i preduzećima obezbjeđuje obučenu i kompetentnu radnu snagu. Na ovaj način, obrazovni system može imati važnu ulogu u razvoju ljudskih resursa, posebno za segment mlade populacije, i može garantovati socijalnu i ekonomsku stabilnost u državi.

Podsticati preduzetništvo

U strateškim dokumentima Crne Gore koji se odnose na zapošljavanje navodi se da je “najčešći razlog za nemogućnost realizacije samozapošljavanja i otpočinjanja biznisa upravo nedostatak finansijskih sredstava, nedostatak neophodne ekspertize kako bi se vodila kompanija i njome upravljalo, kao i nedostatak održivih biznis ideja i biznis planova. Ove barijere posebno su velike za nezaposlene kojima je potrebna konkretnija podrška i savjetovanje u procesu započinjanja i vođenja biznisa.” Izvještaj potvrđuje ove navode in a direktan način poziva na unaprjeđenje mehanizama podrške za razvoj preduzetničke spremnosti i jačanja culture preduzetništva u zemlji.

Stoga je neophodno razvijati obrazovni system pogodan za preduzetništvo kao ključnu kompetenciju na svim nivoima obrazovanja i povećavati preduzetnički i inovativni karakter obrazovnog sistema. Uz to, treba razvijati i sprovoditi sveobuhvatni program promocije samozapošljavanja, posebno, ali ne samo, preduzetništvo mladih; ovdje je izražena potreba za osnivanjem biznis inkubatora za mlade ljude sa inovativnim biznis idejama.

Očigledna je i potreba za posebnim programima obuke za nezaposlene mlade koji žele da započnu sopstveni biznis, kao i za mlade preduzetnike. Pored toga, neophodno je obezbijediti finansijsku i savjetodavnu podršku. Već sprovedeni programi i moduli koje je razvio Investiciono-razvojni fond Crne Gore treba evaluirati i dodatno unaprijediti, uzimajući u obzir važnost fokusiranja na zapošljavanje mladih i podršku preduzetništvu među tom populacijom.

Rane intervencije za najranjivije kategorije mladih

Važno je istaći postojanje interesantnog fenomena: grupa nezaposlenih mladih ljudi koji ne traže posao. Još jedan indikator situacije na tržištu rada za mlade u Crnoj Gori jeste segmentacija između mladih koji direktno prelaze iz škole na stabilan posao i onih koji se suočavaju sa teškoćama tokom cijelog perioda tranzicije. Ova razlika može uticati na pojavu većih socijalnih problema i prouzrokovati političku nestabilnost. Oni koji imaju najviše teškoća na tržištu rada su upravo oni koji mogu imati najviše koristi od ranih intervencija kako bi se spriječilo rano napuštanje škole.

Targetiranje najranjivijih kategorija mladih može se sprovesti kroz jačanje kapaciteta Zavoda za zapošljavanje. Zavod za zapošljavanje Crne Gore treba da unaprijadi svoje usluge i servise za mlade, posebno karijerno savjetovanje, aktivacione mjere, obuke za poznatog poslodavca, obuke za nepoznatog poslodavca, kao i namjenske subvencije zarada.

Jačanje rodne ravnopravnosti

U cilju dostizanja punog ekonomskog potencijala, crnogorske javne politike treba da vode više računa o poziciji žena u svijetu rada. Rezultati Ankete SWTS potvrđuju činjenicu da se i kod mladih nastavljaju tradicionalne razlike između mogućnosti muškaraca i žena. Stoga su potrebni pojačani naponi kako bi se pomoglo ženama da prevaziđu prepreke koje im onemogućavaju ulazak i zadržavanje na tržištu rada. Uz to, izražena je potreba razvoja javne politike koja pomaže balansiranju obaveza na relaciji posao-porodica, u cilju smanjenja rodnih jazova i za mlade žene i za mlade muškarce.

Promovisati ruralno zapošljavanje i ruralni razvoj

Osnovni izazovi kod zapošljavanja mladih su nedostatak slobodnih radnih mjesta u sjevernom regionu i ruralnim područjima, kao i nedovoljna teritorijalna mobilnost mladih. Zato su potrebne nove strategije, koje će biti usko povezane sa strategijom ruralnog razvoja i koje se mogu implementirati. Uloga javnih politika nije samo da promovišu i unaprjeđuju, već i da na konkretan način finansijski stimulišu preduzetništvo mladih u ruralnim i manje razvijenim područjima. Veliki je broj mjera koje sprovode Zavod za zapošljavanje i Investiciono-razvojni fond namijenjenih podršci novog zapošljavanja, a posebno zapošljavanja mladih, koje treba još više prilagoditi.

Inspirisati jačanje socijalnog dijaloga

Jedan od preduslova za implementaciju predloženih mjera jeste jačanje kapaciteta Zavoda za zapošljavanje i ostalih stejkholdera koji učestvuju u okviru politika za zapošljavanje mladih (sindikati, poslodavačke organizacije, poslovna udruženja, organizacije mladih, lokalne samouprave, obrazovne institucije). Neophodan uslov za uspješno sprovođenje svih mjera i preporuka je aktivno i direktno učešće socijalnih partnera i organizacija mladih u njihovo kreiranje, sprovođenje, monitoring i evaluacija. Aktivno uključivanje navedenih subjekata u svim fazama osiguraće efektivnost i efikasnost predloženih mjera.

Korišćena literatura

- Elder, S.; Kring, S. 2016. *Young and female – a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*, Work4Youth Publication Series No. 32 (Geneva, ILO).
- : Barcucci, V.; Gurbuzer, Y.; Perardel, Y.; Principi, M. 2015. *Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia*, Work4Youth Publication Series No. 28 (Geneva, ILO).
- . 2015. “What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?”, Work4Youth Technical Brief No. 1 (Geneva, ILO).
- International Labour Organization (ILO). 2015. *Global Employment Trends for Youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth* (Geneva).
- . 2013. *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk* (Geneva).
- Zavod za statistiku Crne Gore (MONSTAT). 2015. *Statistički godišnjak 2015* (Podgorica).

Prilog I. Definicije korišćene za potrebe statistike tržišta rada

1. Prema standardima Međunarodne konferencije statističara rada, definisane su sljedeće jedinice:
 - a. **Zaposleni** obuhvataju sve osobe od 15 godina i starije koje su, tokom referentne sedmice:
 - radile za platu ili profit (u kešu ili u naturi) najmanje jedan sat;
 - bile privremeno odsutne s posla (zbog bolesti, odsustva, školovanja, prestanka rada firme, na primjer), ali su formalno bile vezane za svoj posao;
 - obavljale neku vrstu posla bez naknade za dobit porodice.
 - b. **Nezaposleni** (po striktnoj definiciji) obuhvataju sve osobe od 15 godina i starije koje su ispunile tri navedena kriterijuma tokom referentne sedmice:
 - nisu bile zaposlene (u skladu sa gorepomenutom definicijom);
 - aktivno su tražile posao ili su preduzele konkretne aktivnosti na započinjanju sopstvenog biznisa;
 - bile su dostupne za početak rada tokom dvije naredne sedmice nakon referentne sedmice.
 - c. Osobe koje ne spadaju niti u kategoriju zaposlenih, ni u kategoriju nezaposlenih se klasifikuju kao osobe koje **nisu dio radne snage (neaktivne)**.
2. Međunarodna klasifikacija statusa zaposlenosti (The International Classification of Status in Employment - ICSE) vrši kategorizaciju zaposlenog stanovništva na osnovu njihovog eksplicitnog ili implicitnog ugovora o radu, kako slijedi:
 - a. **Zaposleni** (takođe radnici koji rade za platu) su svi oni radnici koji imaju posao definisan kao "plaćeni posao", gdje službenici imaju eksplicitni (pismeni ili usmeni) ili implicitni ugovor o radu, kojim se ostvaruje osnovna naknada koja ne zavisi direktno od prihoda jedinice za koju rade.
 - b. **Poslodavci** su oni radnici koji se, radeći za sopstveni račun ili sa jednim ili više partnera, imaju posao definisan kao "samozaposlenje" (tj. poslovi gdje naknada direktno zavisi od profita koji proizilazi iz proizvedenih proizvoda i usluga) i, u tom kapacitetu, angažuju na stalnoj osnovi jednu ili više osoba da za njih rade kao zaposleni.
 - c. **Radnici za sopstveni račun** su oni radnici koji, radeći za svoj račun sa jednim ili više partnera, imaju tip posla definisan kao "samozaposlenje" i ne angažuju, na stalnoj osnovi, zaposlene da za njih rade.
 - d. **Pomažući (neplaćeni) porodični radnici** su oni radnici koji imaju "samozaposlenje" kao radnici za sopstveni račun u tržišno-orijentisanoj formaciji koju void rođak koji živi u istom domaćinstvu.
3. Zaposleni se takođe klasifikuju prema osnovnom **zanimanju**, u skladu sa Međunarodnom standardnom klasifikacijom zanimanja³⁸ (International Standard Classification of Occupations - ISCO-08).
4. **Domaćinstvo** je porodična ili druga zajednica lica koja žive zajedno i zajednički troše svoje prihode za zadovoljavanje osnovnih životnih potreba. Koncept domaćinstva obuhvata članove prisutne na mjestu prebivališta domaćinstva, kao i individue koji su privremeno

³⁸ U Crnoj Gori to je Nacionalna klasifikacija zanimanja (NKZ) (prim.prev.)

odsutne i žive na drugom mjestu, uključujući inostranstvo, zbog posla, školovanja ili u druge svrhe, sve dok njihov boravak u drugoj državi nije duži od jedne godine. Lice koje živi samo takođe je domaćinstvo (samačko domaćinstvo) ukoliko već ne pripada drugom domaćinstvu. Samačko domaćinstvo može živjeti u posebnoj ili djeljivom stanu i smatraće se nezavisnom jedinicom sve dok se prihodi domaćinstva ne dijele sa drugim stanarima. Kolektivna domaćinstva, kao što su zatvori i institucije, kao njihovi članovi, nisu predmet Ankete o radnoj snazi.

5. **Izveštajni period**, na koji se odnose pitanja o ekonomskoj aktivnosti, je sedmica prije sedmice kada se sprovodi anketa (52 izvještajne sedmice u kalendarskoj godini).
6. Sljedeće jedinice su takođe definisane Anketom o tranziciji od škole do posla, ali su van opsega onih definisanih međunarodnim okvirom za statistiku tržišta rada, pomenutim pod tačkom 1 gore:
 - a. **Široka (relaksirana) nezaposlenost** – osoba bez posla i dostupna za rad (kriterijum relaksiranosti odnosi se na traženje posla iz tačke 1b).
 - b. **Stopa nedovoljne iskorišćenosti rada** – ukupno učešće mladih u neregularnoj zaposlenosti, nezaposlenih (relaksirana definicija) i mladih koji nisu dio radne snage, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke (neaktivni van sistema obrazovanja) kao procenat populacije mladih.
 - c. **Regularna zaposlenost** – ukupan zbir zaposlenih sa ugovorom o radu (pismenim ili usmenim) trajanja 12 ili više mjeseci i poslodavaca; ovdje indikatori predstavljaju miks informacija o status zaposlenosti i situacija sa ugovorima o radu.
 - d. **Zadovoljavajuća zaposlenost** – zasnovana na subjektivnoj procjeni onoga koji ima posao; znači posao za koji ispitanik smatra da se “uklapa” u željenu putanju u tom trenutku.
 - e. **Stabilna zaposlenost** – zaposleni sa ugovorom o radu (pismenim ili usmenim) trajanja 12 ili više mjeseci.
 - f. **Rad na određeno vrijeme** – zaposleni sa ugovorom o radu (pismenim ili usmenim) trajanja manje od 12 mjeseci.

Prilog II. Dizajn uzorka – Anketa SWTS u Crnoj Gori

Okvir uzorka za Anketu SWTS predstavlja spisak domaćinstava (s izuzećem kolektivnih domaćinstava) iz Popisa stanovništva 2011. g. **sa najmanje jednim članom starosne dobi od 15 do 29 godina.**

Anketa SWTS je zasnovana na uzorku, za razliku od prikupljanja podataka od ukupne ciljane populacije. Ovaj uzorak selektovan je prema uspostavljenim principima, a to su:

- Uzorak je reprezentativan za cijelu populaciju starosne dobi 15-29 godina na nivou Crne Gore; i
- Treba da omogući ekstrapolaciju zaključaka iz uzorka za širu populaciju, u okviru poznatih i prihvatljivih grešaka.

Uzorak za Anketu SWTS izveden je nakon dvije etape stratifikacije. Osnovna ideja bila je da se ciljna populacija podijeli u grupe na osnovu karakteristika koje su vežne i postoje u okviru. Grupe su formirane kao kombinacija 4 regiona (sjeverni, centralni, južni i Podgorica) i 2 tipa naselja (urbana i ruralna). Suštinski, imamo 8 grupa.

Prva faza sastojala se u selekciji uzorka iz područja Popisa stanovništva, korišćenjem tehnike stratifikacije. Jedinice koje su izabrane u ovoj fazi se obično nazivaju primarne jedinice uzorka (primary sampling units - PSUs). U ovoj fazi, okvir PSUs

- a) daje spisak jedinica koje obuhvataju ukupnu populaciju u potpunosti i bez preklapanja, i
- b) pruža informacije za efikasan odabir jedinica, kao što je mapiranje i popisivanje domaćinstava. Ovaj okvir se obično naziva primarni okvir uzorka (primary sampling frame - PSF). Samoponderisana stratifikovana tehnika uzorkovanja primijenjena je prilikom odabira primarnih jedinica uzorka. Samoponderisana znači da broj primarnih jedinica uzorka izabranih u okviru svake grupe treba da bude proporcionalan veličini populacije.

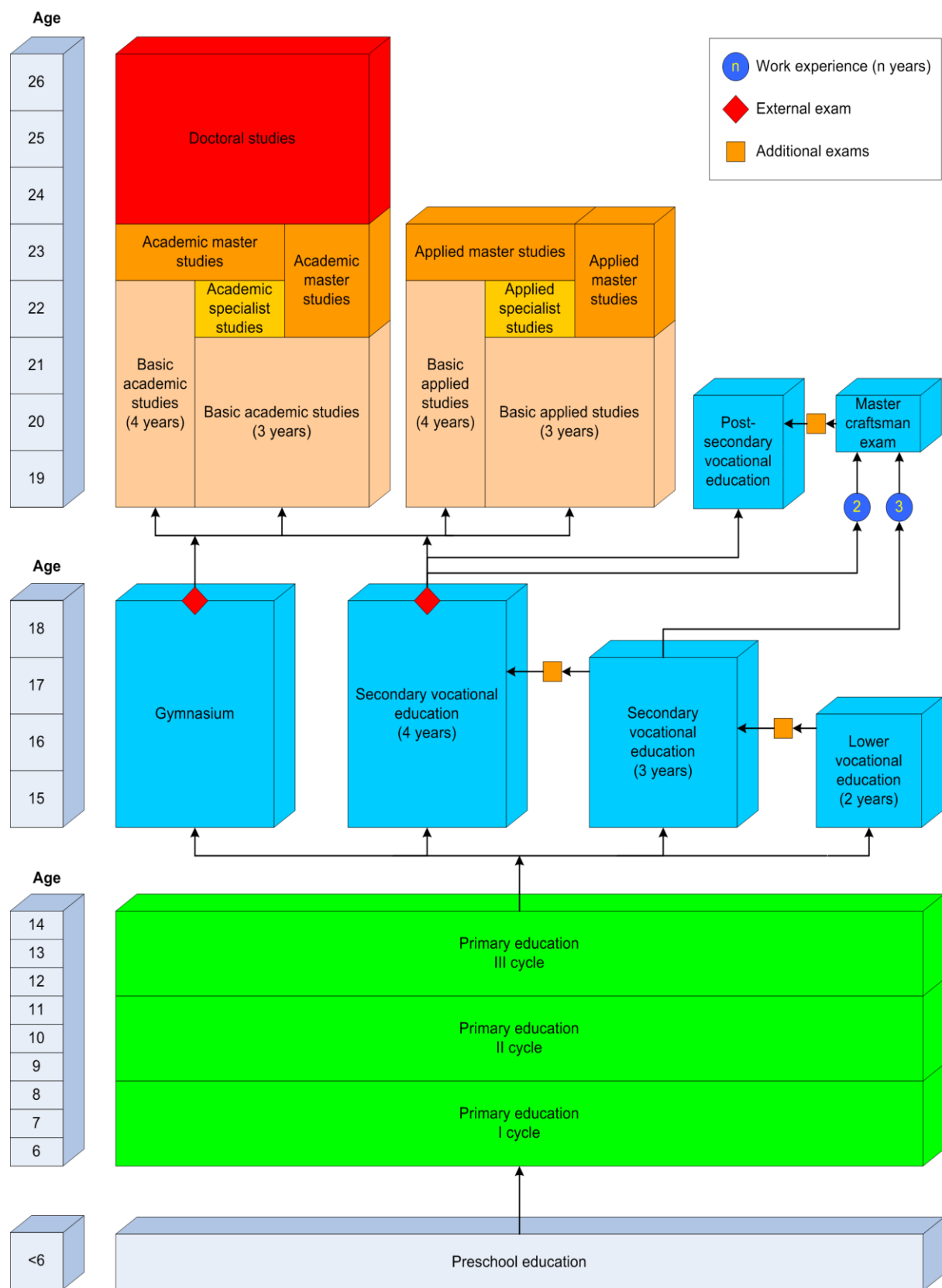
Druga faza, koja je ujedno i posljednja, predstavlja popis individualnih domaćinstava iz svakog uzorka područja Popisa stanovništva, gdje je napravljena selekcija uzoraka domaćinstava, što je dovelo do kreiranja krajnjih jedinica uzorka (ultimate sampling units - USUs). Anketom su se prikupljale i analizirale informacije za potrebe krajnjih jedinica uzorka, uključujući mlade kao ciljnu grupu, ili samo pojedinačne mlade u okviru uzorkovanog domaćinstva. Sistematska tehnika uzorkovanja korišćena je pri odabira domaćinstava u ovoj fazi.

Prilikom odabira mladih, odlučeno je da se popišu svi mladi iz ciljane starosne grupe u okviru odabranih domaćinstava. Ovaj pristup pokazao je da je uzorkovana veličina domaćinstava, kako je i očekivano, manja od krajnjeg broja mladih u potrebnom uzorku.

Tabela A.1 Veličina uzorka i distribucija

Grupa	Broj područja popisa	Broj domaćinstava (bruto veličina uzorka)	Broj osoba dobi 15-29 (procjena)	HH stopa dobijenih odgovora	Procjena odgovora domaćinstava (neto veličina uzorka)	Broj osoba dobi 15-29 (procjena) ispitanici
11	41	410	714	0.8	328	571
12	44	440	846	0.8	352	677
21	31	310	540	0.8	248	432
22	7	70	132	0.8	56	106
31	37	370	583	0.7	259	408
32	27	270	444	0.7	189	311
41	70	700	1 195	0.8	560	956
42	13	130	236	0.8	104	189
UKUPNO	270	2 700	4 690	6.2	2 096	3 650

Prilog III. Shema obrazovnog sistema u Crnoj Gori





Ovaj Izvještaj predstavlja najvažnije izvode iz Ankete o tranziciji od škole do posla iz 2015. godine (School-to-work Transition Survey - SWTS) koja je sprovedena zajedno sa Zavodom za statistiku Crne Gore u okviru projekta Work4Youth Međunarodne organizacije rada. Ovaj projekat čini petogodišnje partnerstvo MOR-a i Fondacije MasterCard čiji je cilj promovisanje prilika za dostojanstveni rad mladih žena i muškaraca kroz znanje i akciju. Serija publikacija Work4Youth dizajnirana je na način da pruži podatke i analizu iz Ankete o tranziciji od škole do posla kojom upravlja MOR u 34 države iz pet regiona u svijetu. Anketa predstavlja jedinstven istraživački instrument koji generiše relevantne informacije o tržištu rada i mladim ljudima starosti od 15 do 29 godina. Anketa se bavi linearnim informacijama o tranziciji u okviru tržišta rada in a taj način rezultira dokazima o rastuće privremenim i indirektnim putanjama do dostojanstvenog i produktivnog zapošljavanja, sa kojima se mlade žene i muškarci suočavaju u današnje vrijeme.

Serija publikacija Work4Youth obuhvata nacionalne izvještaje, uz glavne nalaze istraživanja i detalje o aktuelnim nacionalnim politikama i intervencijama u oblasti zapošljavanja mladih, kao i regionalne sintetičke izvještaje koji se fokusiraju na regionalne obrasce tranzicije mladih na tržište rada i razlike u nacionalnim okvirima politika.

Work4Youth



Za više informacija, posjetite našu web stranicu: www.ilo.org/w4y
Youth Employment Programme
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Switzerland
w4y@ilo.org

ISSN 2309-6780