



Inkluzivan
napredak ka
EU integracijama

NEET mladi u Crnoj Gori

Situaciona analiza

NEET mladi u Crnoj Gori

Situaciona analiza

Podgorica, avgust 2023. godine



Ministarstvo
javne uprave

Naslov:
NEET mladi u Crnoj Gori – situaciona analiza

Autor publikacije:
Stevan Kandić

Izdavač:
Forum mladi i neformalna edukacija

Za izdavača:
Elvira Hadžibegović

Štampa:
Promotive

Tiraž:
100 primjeraka

Ova publikacija izrađena je u okviru projekta Inkluzivan napredak ka EU integracijama – Osnaživanje civilnog društva za učinkovit doprinos inkluzivnom razvoju lokalnih zajednica koji finansira Evropska unija i Ministarstvo javne uprave Crne Gore, a sprovodi Forum MNE i Centar za omladinsku edukaciju.

Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost autora i izdavača i ne odražava stavove Evropske unije i Ministarstva javne uprave Crne Gore.



Sadržaj

7	Uvod i metod
10	I NEET mladi – definisanje pojma
13	II NEET mladi – nivo javnih politika
18	III NEET mladi – institucionalni nivo i programi podrške
26	IV NEET mladi u Crnoj Gori
32	V Stavovi mladih
33	Formalno obrazovanje
37	Neformalno obrazovanje
40	Karijerno savjetovanje
42	Razvoj vještina potrebnih na tržištu rada
45	Radno iskustvo
49	VI Preporuke
53	Aneksi
54	Aneks 1: Profili učesnika – fokus grupe
55	Aneks 2: Demografija ispitanika – anketno istraživanje

Autor zahvalnost duguje osoblju nevladine organizacije Forum MNE u Podgorici i zaposlenima Uprave za statistiku Crne Gore MONSTAT na pomoći tokom procesa prikupljanja podataka i pripreme izvještaja.

Pored toga, autor zahvaljuje svim osobama koje su učestvovalе u procesu prikupljanja podataka. Njihova otvorenost i spremnost da podijele svoja iskustva, uvjerenja i stavove pozitivno je uticala na sadržajnost i bogatstvo samog izvještaja.

Spisak skraćenica

ARS	Anketa o radnoj snazi
EK	Evropska komisija
EU	Evropska unija
EUROSTAT	Kancelarija za statistiku Evropske unije
IRF	Investiciono-razvojni fond
LAP	Lokalni akcioni plan
MERT	Ministarstvo ekonomskog razvoja i turizma
MONSTAT	Uprava za statistiku Crne Gore
MOR	Međunarodna organizacija rada
MP	Ministarstvo prosvjete
MSM	Ministarstvo sporta i mladih
NEET	Mladi koji nisu zaposleni, niti u procesu obrazovanja ili obuci
NSOR	Nacionalna strategija održivog razvoja
SOPEES	Sektorski operativni program za zapošljavanje, obrazovanje i socijalne politike
OECD	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
ZZZCG	Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Uvod i metod

Crnogorska ekonomija se u periodu 2021-2022 snažno oporavljala od pada BDP-a zabilježenog usljed COVID-19 pandemije. Privreda, pogotovo u toku ljetnjih mjeseci, nije u stanju da pronađe dovoljan broj radnika, te poslodavci sve češće radnike traže van Crne Gore. Ipak, po podacima iz 2022. godine, i pored toga oko 32 200 mladih u Crnoj Gori ne radi i ne obrazuje se, ne mogu da nađu zaposlenje ili ga uopšte i ne traže. Ovu grupu mladih zovemo NEET (eng. Not in Employment, Education or Training / nisu zaposleni, nisu u procesu obrazovanja ili obuci) mladima.

Njihova aktivacija predstavlja jedan od najvećih izazova za javne politike. Starjenje stanovništva, iseljavanje mladih te sve manji broj osoba koje se nalaze u radno aktivnoj starosnoj dobi iziskuje uključivanje ove grupe mladih na tržište rada. Ipak, državne institucije nerijetko ne dopiru do ove populacione grupe ili pokrivaju tek njen mali dio – uglavnom one koji aktivno traže zaposlenje.

Cilj izvještaja koji se nalazi pred Vama je da, kroz različite metode i tehnike prikupljanja podataka, pruži uvid u institucionalne pristupe ovom problemu, mapira NEET populaciju mladih u Crnoj Gori u jednom vremenskom trenutku, te ukaže na ključne barijere prilikom tranzicije mladih od obrazovanja do tržišta rada ili njihovog uključivanja u formalni i neformalni vid edukacije.

Istraživanje za potrebe izvještaja sprovedeno je u okviru projekta “Inkluzivan napredak ka EU integracijama - Osnaživanje civilnog društva za učinkovit doprinos inkuluzivnom razvoju lokalnih zajednica” koji realizuju Forum MNE i Centar za omladinsku edukaciju uz podršku Evropske unije i Ministarstva javne uprave Crne Gore.

U cilju prikupljanja što sveobuhvatnijih nalaza, proces prikupljanja podataka se sastojao iz dva dijela.

Prvi dio, **desk istraživanje**, za cilj ima da približi položaj u kojem se nalaze NEET mladi u Crnoj Gori. Stoga, analizirana je pozicija NEET populacije iz perspektive nivoa politika, institucionalnog nivoa i kvantitativnih podataka koje o NEET populaciji prikupljaju državni organi.

Kada je u pitanju nivo politika, ukazali smo na strateški i zakonodavni okvir za sprovođenje omladinske politike u Crnoj Gori. U pogledu institucionalnog nivoa, mapirane su institucije koje su glavni kreatori politika koje utiču na NEET mlade, te predstavljene neke od najznačajnijih, sadašnjih i budućih, mjera za podršku u zapošljavanju mladih.

Dodatno, ukazano je i na trendove nezaposlenosti mladih u Crnoj Gori, te stope NEET populacije uz poredenje sa zemljama regiona i Evropske unije. Podaci u ovom dijelu prikupljeni su iz dva izvora. Podaci za 2020. godinu i raniji period pribavljeni su iz analize *Mladi ljudi koji nisu zaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET) - Mapiranje i smjernice za izradu programske politike* koju je u toku 2022. sprovedla Međunarodna organizacija rada (MOR). Istovre-

meno, podaci za period 2021-2022 nastali su na osnovu kalkulacija baziranih na podacima iz [Ankete o radnoj snazi](#) (ARS) koje je autoru dostavila Uprava za statistiku Crne Gore MONSTAT.

Drugi dio, [empirijsko istraživanje](#), sastoji se od dvije cjeline – [kvalitativne](#) i [kvantitativne](#).

Kvalitativna cjelina istraživanja posvećena je prepoznavanju stavova mladih o temama koje utiču na zapošljavanje – sa mladima smo razgovarali o (ne)formalnom obrazovanju, karijernom savjetovanju, vještinama potrebnim na tržištu rada i o sticanju radnog iskustva.

U okviru ovog dijela istraživanja sprovedene su [4 fokus grupe](#) sa mladima starosti od [15 do 26 godina](#), dominantno iz centralne regije Crne Gore¹. U svakoj od fokus grupa učestvovalo je [4 do 9 sagovornika/ca](#) različitih socio-demografskih karakteristika, ukupno [24 osobe](#). Fokus grupe su sprovedene uživo i trajale su od [90 do 120 minuta](#).

Njihov cilj bio je usmjeren na ostvarivanje boljeg uvida u probleme mladih, njihove kompetencije i vještine, kao i barijere prilikom pristupanja nekom vidu edukacije ili tržištu rada. Preporuka čitaocima ovog izvještaja je da stavove sagovornika u fokus grupama čitaju uz potpunu svijest o kontekstu u kojem su prikupljeni podaci i o prirodi samih podataka.

U tom smislu potrebno je naglasiti da cilj ovog dijela istraživanja nije da kvantifikuje, već da bolje [razumije percepcije](#) mladih. Informacije prikupljene tokom grupnih razgovora predstavljaju stavove, mišljenja, uvjerenja, ocjene i utiske mladih sa kojima smo razgovarali. Ovi lični prikazi nisu nužno u potpunoj mjeri usklađeni sa činjenicama na terenu, te se [ne mogu generalizovati](#).

Svrha ovog dijela istraživanja je da pruži dubinsko razumijevanje ne samo o tome kako sagovornici vide određene okolnosti, prilike ili politike, već i zašto.

Kao druga, upotpunjujuća, cjelina empirijskog istraživanja sprovedeno je i kvantitativno ([anketno](#)) istraživanje. Kroz anketno istraživanje analizirani su odgovori mladih starosti od 15 do 30 godina, uključujući i one koji pripadaju NEET populaciji. Upitnik je kreiran sa namjerom da utvrdi da li i u kojoj mjeri se mladi usavršavaju van okvira formalnog obrazovanja, na koji način traže posao i prilike za usavršavanje, te koji vid podrške prilikom usavršavanja/zapošljavanja najviše vrednuju.

Prikupljanje podataka sprovedeno je primjenom Computer Assisted Web Interviewing ([CAWI](#)) tehnike, odnosno distribuiranjem upitnika [online putem](#). Uzimajući u obzir specifičnosti mlade populacije, kao i otežane okolnosti u pronalaženju mladih koji pripadaju NEET kategoriji, korišćena je tzv. [snow ball sampling](#) tehnika koja podrazumijeva da subjekti već uključeni u istraživanje među svojim poznanicima pronalaze osobe odgovarajućih karakteristika i preporučuju ih za anketu. Tako, širenjem inicijalnog kruga, širi se i broj osoba koje učestvuju u istraživanju.

Na taj način prikupljeno je [105 odgovora mladih](#)², uključujući i NEET popula-

¹ Socio-demografske karakteristike sagovornika predstavljene su u Aneksu 1

² Socio-demografske karakteristike učesnika anketnog istraživanja predstavljene su u Aneksu 2

ciju. Iako je cilj ankete da kvantifikuje odgovore, zbog ograničenosti uzorka i činjenice da on nije reprezentativan, rezultati ankete mogu poslužiti jedino kao indikator smjera u kojem se kreću stavovi mladih i kao dopuna kvalitativnog istraživanja.

Izveštaj je strukturiran u šest poglavlja koja prate logiku istraživanja. Tako, nakon uvodnog izlaganja posvećenog cilju i istraživačkim metodima, u prvom poglavlju „NEET mladi – definisanje pojma“ definisanu su pojam, karakteristike i status NEET mladih. Drugo poglavlje „NEET mladi – nivo javnih politika“ pruža uvid u normativna rješenja crnogorskog pravnog sistema kada je u pitanju NEET populacija mladih, dok je u poglavlju „NEET mladi – institucionalni nivo i programi podrške“ analizirana uloga i djelovanje pojedinačnih institucija u procesu integracije mladih u sistem obrazovanja ili na tržište rada.

Četvrto poglavlje, „NEET mladi u Crnoj Gori“ predstavlja najnovije dostupne podatke vezane za stopu NEET mladih, ukazuje na brojne heterogene podgrupe unutar ove populacije i nudi komparaciju sa podacima iz ranijeg perioda. U petom, najobimnijem poglavlju pod nazivom „Stavovi mladih“ predstavljeni su nalazi o percepciji i stavovima mladih o formalnom i neformalnom obrazovanju, karijernom savjetovanju, nedostajućim, a poželjnim vještinama za ulazak na tržište rada, te njihovom radnom iskustvu.

Konačno, šesto poglavlje „Zaključci i preporuke“ pruža pregled najznačajnijih nalaza samog istraživanja, te preporuke zasnovane na tim nalazima.



I NEET mladi – definisiranje pojma

Sve češće možemo čuti termin NEET mladi, politike i mjere usmjerene ka njihovoj aktivaciji i stupanju na tržište rada. Da bi razumjeli karakteristike ove kategorije mladih, te njihove potrebe moramo se prvo vratiti par koraka unazad i podsjetiti kako i zašto je došlo do uvođenja ovog specifičnog termina.

Kao indikator stanja na tržištu rada najčešće se koristi **stopa nezaposlenosti**, odnosno procenat nezaposlenih u ukupnom broju aktivnih stanovnika. U Crnoj Gori procjenu vršimo na osnovu:

- Stope **anketne nezaposlenosti** dobijene na osnovu istraživanja Ankete o radnoj snazi, koju sprovodi Uprava za statistiku Crne Gore (MONSTAT);
- Stope **registrovane nezaposlenosti**, koju objavljuje Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG).³

Međutim, nakon svjetske ekonomske krize 2008. godine, prateći promjene na tržištu rada i rastuću stopu nezaposlenosti, naročito među mladima, javila se potreba da se ovo pitanje postavi kao prioritetno i dodatno preispitaju postojeće politike i mjere u ovoj oblasti. Ekonomska i finansijska kriza učinila je da ulazak mladih na tržište rada bude još teži, a period njihove tranzicije iz faze mladosti u zrelo doba znatno duži i kompleksniji. Mladi se suočavaju sa produženim institucionalnim obrazovanjem, neadekvatnim i otežanim zapošljavanjem, usporenim socio-ekonomskim osamostaljivanjem, odloženim zasnivanjem porodice i slabom uključenosti u tokove društvenog odlučivanja.⁴ Sve navedeno je podstaklo donosiocima odluka i kreatore politike do zaključka da standardno praćenje stope nezaposlenosti i aktivnosti mladih nije dovoljno. Evidentno je da je moguće i među mladima diferencirati različite kategorije, odnosno da se među tom populacijom nalaze oni koji su zvanično van radne snage, da postoji veliki broj mladih koji su trenutno u procesu obrazovanja ili nekog vida edukacije, kao i da postoji značajan broj onih koji nisu zaposleni, u sistemu obrazovanja, niti se dodatno obučavaju.

NEET kao termin postoji od devedesetih godina prošlog vijeka, da bi se počeo značajnije uvoditi u relevantne politike sa gore pomenutim promjenama, pa se tako NEET stopa navodi kao jedan od indikatora za mjerenje napretka u ostvarivanju ciljeva održivog razvoja (SDG).

NEET je akronim za izraz na engleskom jeziku⁵, a koji se odnosi na mlade koji nijesu zaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke. Iako se termin najčešće poistovjećuje sa obeshrabrenim, neaktivnim mladim ljudima koji su ostali “zabrobljeni” u procesu tranzicije nakon završetka formalnog obrazovanja, činjenica da predstavlja zajednički naziv za izrazito **heterogenu grupu** mladih nosi sa sobom određene izazove, pa i u samom definisanju i mjerenju koje još uvijek nije unificirano na međunarodnom nivou. Međunarodna organizacija rada i

³ Priručnik o načinu utvrđivanja anketne i registrovane stope nezaposlenosti, Uprava za statistiku - MONSTAT, 2015.

⁴ Nezaposlenost mladih u Crnoj Gori, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2022

⁵ Not in Education, Employment, or Training

EUROSTAT su pokušali kreirati zajednički pristup mjerenju NEET stope koje je konceptualizovano kao “procenat populacije određenih godina i pola koji nijesu zaposleni, u procesu obrazovanja, niti na obuci”.⁶

Prilikom mapiranja NEET populacije poseban izazov predstavlja veliki broj varijabli koje je potrebno uzeti u obzir kako bi se kreirala realna slika, poput definicije pojma **obuka i statusa neaktivnosti** u pogledu vremenskog perioda tokom kog mlada osoba nije tražila zaposlenje i/ili nije spremna da prihvati poslovnu ponudu, a koja varira od 1 do 4 nedjelje, u zavisnosti od istraživanja.

Takođe, uočene su određene razlike u definisanju starosne dobi mladih ljudi koji pripadaju NEET populaciji, a koje se direktno vezuju za ustanovljavanje starosne granice samih mladih ljudi u različitim kontekstima. Dodatni izazov predstavljaju različite karakteristike i potrebe NEET populacije u mlađoj (15-24) i starijoj kohorti (25-29), o čemu će biti više riječi u nastavku analize.

Imajući u vidu navedene izazove, važno je uložiti dodatne napore u identifikovanju i definisanju ove grupe kako bi se unaprijedio i proces kreiranja relevantnih politika. Neophodno je naglasiti da je u pitanju izuzetno fluidna grupa koja obuhvata više kategorija, a koje u velikoj mjeri zavise od strukture stanovništva. Samim tim, još jednom ističemo značaj jasnog definisanja i redovnog praćenja NEET stope u Crnoj Gori čime bi dobili jasniji uvid u strukturu i potrebe ove populacije, što je u krajnjem i cilj ove analize.

⁶ “The percentage of the population of a given age group and sex who is not employed and not involved in further education or training.”. What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?, MOR, 2015. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_343153.pdf



**II NEET mladi –
nivo javnih politika**

NEET populaciju čine mladi ljudi različitih karakteristika, potreba i iskustava, pa se unaprijeđenjem njihovog položaja u društvu bave i brojne javne politike usmjerene ka marginalizovanim pojedincima, počevši od obrazovnih, socijalnih i ekonomskih, pa sve do omladinske politike. Za potrebe izvještaja analiziran je dio onih koje se direktno tiču pitanja mladih, njihovog zapošljavanja i obrazovanja.

Strateški okvir na nacionalnom nivou za sprovođenje omladinske politike definisan je **Nacionalnom strategijom za mlade**. Posljednja strategija se odnosila na period 2017-2021, a jedan od šest definisanih prioriteta podrazumijevao je i zapošljavanje mladih: **Mladi ostvaruju ekonomsku i socijalnu sigurnost kroz olakšan pristup tržištu rada i sticanje zapošljenja**⁷. Jedna od mjera predviđenih ovim prioritetom usmjerenja je na smanjenje neaktivnosti mladih, a upravo se stopa NEET mladih uzima kao indikator uspjeha. Iako je donošenje nove strategije bilo predviđeno za 2022. godinu, ona još uvijek nije usvojena, a njen **nacrt** je stavljen na **javnu raspravu u julu 2023. godine**⁸.

Dva krovna **strateška dokumenta** koja **prepoznaju NEET populaciju mladih u Crnoj Gori** su **Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine**⁹ i **Nacionalna strategija zapošljavanja 2021 – 2025**¹⁰ kroz uvođenje programa Garancija za mlade.

Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine kao jedan od prioriteta postavlja ostvarivanje ekonomske i socijalne sigurnosti mladih kroz omogućavanje olakšanog pristupa tržištu rada i sticanju zaposlenja, te omogućavanje mladim ljudima da postanu aktivni i motivisani učesnici u razvoju Crne Gore. U okviru Akcionog plana NSOR-a, u okviru mjere 2.5.2 **“Osigurati socijalnu stabilnost i smanjiti stopu siromaštva”** jedna od podmjera odnosi se upravo na NEET populaciju. U pitanju je podmjera 2.5.2.2 **“Značajno smanjiti udio mladih koji nisu obuhvaćeni zapošljavanjem, obrazovanjem ili obukom”**.

Opšti cilj Nacionalne strategije zapošljavanja 2021-2025, koja je usvojena u decembru 2021. godine, jeste stabilan i održiv rast zaposlenosti zasnovan na jednakim mogućnostima i dostojanstvenom radu, uz razvoj znanja i vještina i veću socijalnu uključenost.

U cilju ostvarenja opšteg cilja Strategije, definisana su i **četiri operativna cilja**:

- **Operativni cilj 1:** Ostvarivanje rasta zaposlenosti, ulaganja u kvalitetna i sigurna radna mjesta, kroz unapređenje poslovnog ambijenta;
- **Operativni cilj 2:** Kreiranje znanja i kompetencija za tržište rada u digitalno doba;
- **Operativni cilj 3:** Unaprijeđenje položaja nezaposlenih lica na tržištu rada kroz efikasnost usluga za tržište rada i mjera aktivne politike

7 *Strategija za mlade 2017-2021. Dostupno na:* <http://www.strategijazamlade.me/>

8 *Nacrt Strategije za mlade 2023-2027. Dostupno na:* <https://www.gov.me/dokumenta/44a0874f-5e59-406b-8551-b06cd305646e>

9 *Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030. godine. Dostupno na:* <https://www.gov.me/dokumenta/6852d215-af43-4671-b940-cbd0525896c1>

10 *Strategije, planovi, analize i izvještaji, Zavod za zapošljavanje Crne Gore. Dostupno na:* <https://www.zzzcg.me/strategije-planovi-analize-i-izvjestaji/>

- zapošljavanja i jačanje socijalne uključenosti i smanjenje siromaštva;
- **Operativni cilj 4:** Efikasno funkcionisanje tržišta rada.

U okviru trećeg operativnog cilja Strategija predviđa mjere koje su direktno usmjerene na unaprjeđenje položaja mladih na tržištu rada. Strategija prepoznaje mlade kao posebno osjetljivu kategoriju nezaposlenih lica, koja je posebno bila pogođena negativnim posljedicama pandemije COVID-19. Konkretno se u Strategiji navodi da *“nezaposlenost i neaktivnost mladih mogu imati negativne posljedice kao što su veći rizik od nezaposlenosti u budućnosti, niži nivo zarade u budućnosti, međugeneracijski prenos siromaštva, ali i gubitak ljudskog kapitala. Takođe, mladi su naročito zastupljeni na nestandardnim radnim mjestima kao što su rad putem platforme ili honorarni poslovi, u okviru kojih često nemaju pristup odgovarajućoj socijalnoj zaštiti. Stoga, neophodno je preduzeti odgovarajuće mjere politike i uvesti posebne programe namijenjene isključivo ovoj populaciji. Programi treba da obuhvate individualizovan pristup u pružanju podrške uključivanja na tržištu rada, osiguravajući da niko od njih ne bude zapostavljen, kroz stvaranje prilika za zapošljavanje mladih i promociju preduzetništva mladih, uz istovremeno razvijanje njihovih specifičnih vještina, poput digitalnih, zelenih, jezičkih i preduzetničkih vještina, te vještina upravljanja karijerom.”*

Kao jedan od indikatora učinka, odnosno praćenja ispunjenosti opšteg cilja Strategije navodi se povećanje stope zaposlenosti mladih na 35.0% do 2025. godine. Istovremeno, Strategijom je planirano smanjenje učešća **mladih do 29 godina u registrovanoj nezaposlenosti na 20.3% do 2025. godine.**

Zakonodavni okvir koji se bavi pitanjem mladih u Crnoj Gori definisan je kroz **Zakon o mladima**.¹¹ Iako ne prepoznaje NEET mlade kao posebnu kategoriju, niti se direktno bavi pitanjem zapošljavanja, značajan je jer uređuje način utvrđivanja i sprovođenja omladinske politike, kao i mjere i aktivnosti koje se preduzimaju u cilju unaprjeđivanja društvenog položaja mladih i stvaranja uslova za ostvarivanje njihovih potreba. Zakon definiše mlade kao *“lica od navršениh 15 do navršениh 30 godina života”*.

Na lokalnom nivou, podrška mladima uređena je **lokalnim akcionim planovima (LAP) za mlade**. U toku 2021. godine sve 24 crnogorske opštine posjedovale su LAP ili lokalnu strategiju za mlade. Iako su propisane mjere bile usmjerene na povećanje zaposlenosti i nivoa obrazovanja mladih, što se svakako odražava i na NEET populaciju, NEET mladi najčešće nisu izdvojeni kao zasebna kategorija na koju se treba fokusirati. Manjkavosti datog rješenja u prilog ide i činjenica da 13¹² opština nisu navele koliko sredstava namjeravaju da opredijele za realizaciju LAP-a, da li su ona uopšte obezbijedena niti da li će biti obezbijedena iz opštinskog budžeta ili kroz donaciju.

Nadalje, kako zapošljivost NEET mladih u velikoj mjeri zavisi od kvaliteta vještina koje steknu u okviru **formalnog obrazovanja**, značajno je spomenuti i **strateška dokumenta** vezana za ovu oblast.

¹¹ Zakon o mladima, “Službeni list Crne Gore”, br. 025/19 od 30.04.2019, 027/19 od 17.05.2019. Dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/e1ac770f-706f-4ba9-99e3-790b64ba464f>

¹² Položaj NEET mladih u Crnoj Gori, NVO Prima, 2021. Dostupno na: <https://nvoprima.org/assets/files/Studija-opoloajuNEETmladihuCrnojGori2021..pdf>

Iako postoji niz strategija i dokumenata za poboljšanje obrazovnog sistema, ne postoji sveobuhvatna strategija sektora obrazovanja. Stoga, vrijedi izdvojiti dva dokumenta iz ove oblasti:

- **Strategija razvoja stručnog obrazovanja 2020-2024**¹³ usvojena je sa ciljem da obezbijedi kvalitetan i inkluzivan sistem stručnog obrazovanja, koji je osnova za cjeloživotno učenje, ekonomsku i socijalnu integraciju, lični i profesionalni razvoj pojedinca, sa efektivnim sistemom upravljanja i finansiranja.
- **Strategija obrazovanja odraslih 2015-2025**¹⁴ je strateški dokument koji ima za cilj podsticanje razvoja kulture učenja, kako bi se unaprijedio i uvećao ljudski kapital koji će snažno doprinijeti razvoju ekonomije, smanjenju nezaposlenosti, razvoju civilnog društva i unaprijediti kvalitet života svakog građanina.

Neusklađenost vještina između obrazovnog sistema i tržišta rada, kao i nedostatak otvaranja novih radnih mjesta i dalje su ključne prepreke rasta i konkurentnosti u Crnoj Gori¹⁵. Neusaglašenost vještina ispoljava se na nivou srednjeg i višeg, odnosno visokog obrazovanja, a proizilazi iz visokog stepena tranzicije iz stručnog u visoko obrazovanje i programa koji su manje traženi na tržištu rada. Izvjesna hiperprodukcija kadra sa stepenom visokog obrazovanja, posebno u stručnim oblastima poput pravnih nauka, biznisa i humanističkih nauka, dovodi do visokog nivoa nezaposlenosti diplomaca.¹⁶

Imajući sve to u vidu, značajno je istaći i čitav set zakona koji je usmjeren na poboljšanje kvaliteta i pristupa obrazovanju, od predškolskog do stručnog obrazovanja, u skladu sa ciljem održivog razvoja br. 4¹⁷. Sistem stručnog obrazovanja pretrpio je značajne promjene. S tim u vezi, **Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama** iz 2008. godine i **Zakon o izmjenama i dopunama ovog zakona** 2016. godine¹⁸ predstavljaju prekretnice preusmjerenja fokusa u obrazovnom sistemu na ishode učenja s ciljem postizanja maksimalne zapošljivosti stanovništva.

Ministarstvo prosvjete je 2017. godine nastavilo dalje reforme obrazovnog sistema, uključujući stručno obrazovanje. Najveća promjena odnosi se na uvođenje **dualnog stručnog obrazovanja**, što predstavlja značajan napredak u efikasnosti tranzicije od škole do zaposlenja kroz sticanje vještina i znanja u praksi. Ovakav pristup uključuje paralelno učenje i rad sa poslodavcem za učenike stručnog obrazovanja, uz mjesečnu naknadu za zaposlenje. Značajno je još spomenuti i **Zakon o obrazovanju odraslih**¹⁹, usvojen 2017. go-

13 *Strategija razvoja stručnog obrazovanja 2020-2024*. Dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/3f8ece83-b549-4c84-8ae9-a8620ff67928>

14 *Strategija obrazovanja odraslih 2015-2025*. Dostupno na: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/strategija_obr.odraslih.pdf

15 *Mjerenje neusaglašenosti vještina u Crnoj Gori*, Evropska fondacija za obuku, 2019.

16 *Analiza sektora obrazovanja 2015-2020*, UNICEF Crna Gora i Ministarstvo prosvjete Crne Gore, Podgorica, 2022.

17 *Obezbijediti inkluzivno i kvalitetno obrazovanje i promovisati mogućnosti cjeloživotnog učenja za sve*

18 *Zakon o nacionalnim stručnim kvalifikacijama*. Dostupno na: <https://wapi.gov.me/download/c7fb-c41d-a5e6-4056-b8fa-c5982ea8d611?version=1.0>

19 *Zakon o obrazovanju odraslih*. Dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/439c7ed8-b8b6-4c79-9cbc-1988c42551e4>

dine, kojim se uređuje obrazovanje i učenje odraslih. Odraslim, u smislu ovog Zakona, podrazumijeva se lice starije od 15 godina života, koje ispunjava uslove za uključivanje u program obrazovanja odraslih. Izuzetno, u programe osnovnog obrazovanja odraslih mogu se uključiti i lica mlađa od 15 godina života, koja nemaju status učenika. Kao jedan od ciljeva obrazovanja odraslih, Zakon prepoznaje prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, osposobljavanje i doobuku nezaposlenih i zaposlenih za tržište rada, kao i inkluziju najosjetljivijih grupa stanovništva kroz različite oblike obrazovanja i učenja radi njihove integracije.

Kada je riječ o osobama koje su završile fakultetsko obrazovanje, najznačajniji praktični uticaj ostvaren je kroz **Zakon o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem** koji je donesen 2012. godine²⁰. Zakon se odnosi na lica sa stečenim visokim obrazovanjem koja nemaju radno iskustvo i koja se nalaze na evidenciji ZZZCG. Stručno osposobljavanje korisnika i korisnica traje devet mjeseci i priznaje se kao radno iskustvo u trajanju od 12 mjeseci, a takođe predstavlja uslov za polaganje odgovarajućeg stručnog ispita sa stečenim visokim obrazovanjem. Cilj Programa je da olakša prelazak mladih iz svijeta obrazovanja na tržište rada kroz pružanje mogućnosti za dodatno sticanje znanja, vještina i kompetencija. Program obezbjeđuje mogućnost mladima da rade u privatnom i javnom sektoru, te na taj način doprinosi i smanjenju nezaposlenosti mladih.

Program se sprovodi od 2013. godine i godišnje obuhvata oko 3000 visokoškolaca²¹, što predstavlja dominantnu većinu svršenih studenata u svakoj generaciji. Ipak, iako se za Program izdvaja oko 0.2% crnogorskog BDP-a²², njegova evaluacija sprovedena od strane MOR-a u toku 2022. godine ukazala je da **Program ne donosi benefite** u pogledu **prilika za zapošljavanje** i **visine zarade polaznika** nakon završetka Programa²³, te se kao preporuka evaluatora ističe da je potrebno sprovesti racionalizaciju utroška sredstava u okviru Programa, njegov redizajn i integraciju u jedan novi mehanizam podrške za zapošljavanje mladih o kojem će biti riječi u narednom poglavlju – **Garanciju za mlade**.

Buduće intervencije državne administracije u pogledu javnih politika bi trebale da se fokusiraju na bržu implementaciju tekućih reformi zakonodavnog okvira i programskih politika, uključujući proširenje obrazovanja djece, reformu stručnog obrazovanja i obuke (nastavni plani i program zasnovan na ishodima, prilagođavanje trogodišnjih programa dualnog obrazovanja, proširenje učenja kroz praktični rad za četverogodišnje programe), preuređenje sistema obuke odraslih, uključujući ponudu obuke za odrasle od strane ZZZCG, kao i uvođenje karijernog obrazovanja i usmjeravanja na svim nivoima obrazovnog sistema.²⁴


.....
20 Zakon o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem. Dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/3001ff9c-561b-483a-a908-739013707d85>

21 Istraživanje – nezaposlenost mladih u Crnoj Gori, ZZZCG, 2022. Dostupno na: <https://www.zzzcg.me/strategije-planovi-analize-i-izvjestaji/>

22 Više nego na sve druge aktivne politike zapošljavanja kumulativno

23 Impact evaluation of the Professional Training for Graduates (PTG) programme – Montenegro, MOR, 2022. Dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_842069.pdf

24 Mladi ljudi koji nisu zaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET) - Mapiranje i smjernice za izradu programske politike, MOR, 2022



**III NEET mladi –
institucionalni nivo
i programi podrške**

Zakon o mladima omladinsku politiku definiše kao “skup mjera i aktivnosti koje državni organi, organi državne uprave, organi lokalne samouprave, nevladine organizacije, studentski i učenički parlamenti i druga pravna lica preduzimaju za poboljšanje položaja mladih, njihovog ličnog i društvenog razvoja i uključivanja u društvene tokove.”

Prema istom zakonu, odgovornost za sprovođenje javnog interesa u oblasti politike za mlade pripada Vladi, nadležnom ministarstvu te drugim državnim i lokalnim organima, pri čemu je **uloga nadležnog ministarstva**, tj. **Ministarstva sporta i mladih (MSM)** objektivno vodeća. Naime, upravo na prijedlog MSM-a Vlada mora usvojiti program ostvarivanja javnog interesa u oblasti politike za mlade najmanje jednom u dvije godine. Program je poseban dokument koji je propisan zakonom kako bi se osiguralo sprovođenje javnog interesa u oblasti politike za mlade. Istovremeno, samu implementaciju ovog programa vrši MSM.

MSM ima vodeću ulogu u izradi Strategije za mlade ali i u njenom sprovođenju budući da se nalazi na listi ključnih nosilaca u pogledu sprovođenja dominantne većine mjera predviđenih strategijom.

Dodatno, kada je lokalni nivo u pitanju, MSM sprovodi nadzor nad usklađenošću LAP-ova sa Strategijom za mlade, budući da opštine moraju predati nacrt prijedloga LAP-a Ministarstvu. Istovremeno, opštine su dužne da Ministarstvu podnesu i izvještaj o sprovođenju akcionih planova.

MSM je ključno i za saradnju sa NVO sektorom u pogledu unaprjeđenja položaja mladih. Naime, *Analiza potreba, položaja, percepcija i perspektiva mladih* sprovedena 2020. godine predstavljala je dalju osnovu za aktivnosti Ministarstva za određivanje prioriteta u radu, na osnovu čega je izvršilo sektorsku analizu. Cilj ove analize bio je da se utvrde prijedlozi prioriternih oblasti od javnog značaja, kao i potrebna sredstva za finansiranje projekata nevladinih organizacija. Analiza je pokazala da nevladin sektor ima važnu ulogu kao partner u ispunjavanju sljedećih prioriteta za mlade:

- Sprovođenje inovativnih preduzetničkih projekata za mlade;
- Organizovanje aktivnosti za mlade u omladinskim klubovima, odnosno centrima, s naglaskom na aktivnostima koje promovišu učešće mladih;
- Organizovanje obuka za osoblje koje radi s mladima.

Na osnovu kreiranih prioriteta, MSM na posredan način doprinosi uticaju na poboljšanje statusa NEET populacije kroz finansiranje projekata civilnog sektora, gdje većina od tretiranih prioriteta utiče na izazove date populacije.

Mladima iz NEET populacije bave se i drugi organi državne uprave koji iz prizme svog djelokruga kreiraju programe i aktivnosti sa pozitivnim uticajem na NEET mlade.

Tako, **Ministarstvo rada i socijalnog staranja**, u saradnji sa lokalnim zajednicama, pokrenulo je inicijativu za razvoj **lokalnog pristupa** rješavanju problema nezaposlenosti. Fokus je na pružanju podrške zajednicama u pronalaženju rješenja za izazove na lokalnim tržištima rada, kako bi se aktivna politika zapošljavanja bolje prilagodila potrebama tih opština. Ova mjera je primijenjena sa ciljem povećanja učinkovitost cjelokupne politike zapošljavanja u Crnoj Gori.

Kroz pomenutu inicijativu, pristupilo se izradi nacрта lokalne strategije zapošljavanja i odgovarajućeg godišnjeg akcionog plana za period 2021-2025 za čak 21 opštinu, a potom je predviđeno i kreiranje odgovarajućih godišnjih akcionih planova, u saradnji sa Ministarstvom i Zavodom za zapošljavanje. Tehnička podrška ovim aktivnostima pružena je kroz projekat „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje“, koji je finansiran kroz EU-IPA sredstva u okviru Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalne politike 2015-2017 (SOPEES).

Kao i u slučaju aktivnosti drugih ministarstva, nerijetko je u pitanju ad-hoc podrška vezana za projekte kojima je u fokusu osnaživanje i jačanje kapaciteta mladih i njihovih kompetencija za izlazak na tržište rada. Brojne su opštine koje su realizovale takve projekte kroz programe prekogranične saradnje.

Takođe, kroz spomenuti SOPEES program, podržan od strane EU, realizovana je grant šema “Podrška zapošljavanju u manje razvijenim opštinama u Crnoj Gori”. Ta šema imala je za cilj da pruži podršku poslodavcima, malim i srednjim preduzećima u privatnom sektoru u manje razvijenim regionima i oblastima u Crnoj Gori, a kroz otvaranje novih radnih mjesta i podršku u razvoju vještina u skladu sa sopstvenim potrebama. Ovaj program iako formalno ne predstavlja lokalni program podrške, svoj fokus je stavio na potrebe manje razvijenih opština, i posredno uticao na otvaranje radnih mjesta koja mogu predstavljati ekonomsku inkluziju NEET populacije, kroz predviđene programe obuke i zapošljavanja.

Značajnu ulogu u smanjenju stope NEET mladih ima i [Ministarstvo prosvjete \(MP\)](#), budući da se u njegovom djelokrugu nalaze naponi vezani za smanjenje neusklađenosti između vještina koje mladi posjeduju i koje se traže na tržištu rada.

Tako npr., MP radi na usklađivanju nastavnih planova i programa, naročito za srednje stručne škole, sa potrebama tržišta rada kroz uvođenje elemenata dualnog obrazovanja. Takođe, sprovode se i aktivnosti koje su usmjerene na promociju upisa učenika na obrazovne programe na osnovu kojih stiču kvalifikacije za zanimanja koja su tražena na tržištu rada. Ipak, čini se da i dalje postoji [nedostatak sistematskog prikupljanja i distribuiranja informacija](#) vezanih za pitanja rada sa ciljem informisanja o upisnoj politici i što je još važnije, s ciljem pružanja relevantnih i aktuelnih informacija budućim studentima i njihovim roditeljima o perspektivi različitih zanimanja na tržištu rada.

Iako informacije vezane za karijeru i stručnu orijentaciju imaju određeno uporište u sistemu formalnog obrazovanja, obrazovni programi „druge šanse“ nisu dovoljno, a ni adekvatno razvijeni. Ovo je još značajnije budući da su dati programi najrelevantniji za podizanje nivoa zapošljivosti mladih koji ne posjeduju nikakve kvalifikacije, a koji su trenutno nedovoljno prepoznati od strane kreatora politika zapošljavanja u Crnoj Gori. To se prvenstveno odnosi na:

- [Programe funkcionalne edukacije](#) putem kojih oni koji su prerano napustili školovanje, odnosno pojedinci koji nisu završili osnovnu školu, imaju šansu da steknu formalno priznato svjedočanstvo o završetku osnovne škole;
- [Kratke programe stručnog osposobljavanja](#), koje u idealnim slučajevima

sprovođe poslodavci u realnom radnom okruženju. Iako su ovi programi zastupljeni među standardnim servisima aktivne politike zapošljavanja ZZZCG, čini se da ne ostvaruju svoj puni potencijal.

U cilju poboljšanja njihovog učinka za mlade bez, odnosno sa niskim kvalifikacijama, ovi programi bi trebalo da budu posebno osmišljeni i promovisani kako bi se zadovoljile potrebe i specifičnosti ove konkretno ciljane populacije mladih.

Jedna od aktivnosti sistema obrazovanja vezana za mlade je i **karijerno savjetovanje**. Radi se o procesu koji traje tokom svih nivoa obrazovanja, a za čije spovođenje su odgovorni različiti akteri. Od školske godine 2014/2015, učenicima 8. ili 9. razreda osnovnih škola u Crnoj Gori omogućen je odabir izbornog predmeta „Profesionalna orijentacija”. Preduslov za izučavanje ovog predmeta u školi podrazumijeva da postoji nastavnik koji je završio akreditovanu obuku, a koju je odobrio Nacionalni savjet za obrazovanje.

Tokom 2015. godine akreditovan je program stručnog usavršavanja nastavnika za „Profesionalnu orijentaciju u osnovnim školama” i „Karijernu orijentaciju u srednjim školama”. U školskoj godini 2016/2017, akreditovan je program „Vještine vođenja karijere u srednjim stručnim školama”. U školama čiji su nastavnici završili obuku, formirani su timovi za karijerno vođenje i savjetovanje²⁵. Pomenuti timovi trebalo bi da se bave nizom aktivnosti koje uključuju obavješćavanje nastavničkog vijeća o karijernom vođenju i savjetovanju, osnivanje samog tima za karijerno vođenje i savjetovanje, izradu godišnjeg plana i programa rada tima, osiguravanje podrške uprave škole, savjeta roditelja i drugih relevantnih učesnika, te pružanje karijernog savjetovanja i vođenje učenika prema planiranim programima.

Pored toga, Nacionalni Euroguidance centar (NEC)²⁶, osnovan 2017. godine kao dio Ministarstva prosvjete i Evropske mreže nacionalnih centara, promovise evropsku dimenziju u ovom polju, pruža informacije o sistemima obrazovanja i karijernog savjetovanja u Evropi i podstiče mobilnost kroz informisanje o mogućnostima za učenje i usavršavanje u evropskim zemljama.

Kancelarija za karijerno vođenje i savjetovanje (KVS) podržava školske timove sa KVS priručnicima, vodičima i upitnicima za učenike, te realizuje istraživanja u cilju pripreme daljih aktivnosti. Ova kancelarija pruža kontinuiranu podršku školskim timovima za karijerno vođenje i savjetovanje, koji postoje u svakoj osnovnoj i srednjoj školi u Crnoj Gori.

Pored dva ranije navedena ministarstva, centralnu ulogu na tržištu rada ima **Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG)**, budući da je njegov glavni zadatak spajanje ponude i tražnje na tržištu kroz posredovanje prilikom zapošljavanja. Dodatno, ZZZCG nudi niz mogućnosti namijenjenih za profesionalno usmjerenje i traženje zaposlenja kroz pružanje informacija i savjetovanje njegovih korisnika, uključujući i mlade.

.....
25 *Karijerno vođenje i savjetovanje u stručnim školama: Priručnik za nastavnike/nastavnice stručnih škola, Ministarstvo prosvjete Crne Gore, 2017. Dostupno na: http://www.europasscrnagora.me/euroguidance/images/dokumenti/Karijerno%20vodjenje%20A4_1.pdf*

26 *Veb strana dostupna na: <http://www.europasscrnagora.me/euroguidance/index.php>*

Mladi su proporcionalno zastupljeni u programima aktivne politike zapošljavanja – naime, oni čine 37% korisnika programa koje nudi ZZZCG dok istovremeno čine 36% registrovanih nezaposlenih. Ukoliko uzmemo u obzir da su, osim mjera namijenjenih za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom, mladi jedina specifična kategorija za koju su osmišljene specijalizovane mjere, možemo zaključiti da su oni zasigurno u fokusu kreatora politika zapošljavanja.

Ipak, ZZZCG se susrijeće sa brojnim izazovima. Prije svega, **nedovoljna pažnja** se posvećuje **mladima bez kvalifikacija**. Iako ova kategorija mladih može učestvovati u svim dostupnim mjerama, pod uslovom da ispunjavaju kriterijume podobnosti, jedini program aktivne politike zapošljavanja koji je prilagođen ovoj kategoriji i koji vodi do unaprjeđenja njihovih stručnih kompetencija su kratke stručne obuke koje pružaju ovlašćene institucije, a koje sadrže teorijsku (30%) i praktičnu (70%) komponentu.

Novouspostavljena platforma za online registraciju, koja je prvobitno bila namijenjena za registraciju potencijalnih sezonskih radnika, mogla bi biti od koristi za rješavanje problema niskog učešća mladih, uključujući i one sa niskim kvalifikacijama. Pomenuti servis može olakšati proces registracije, prilagoditi ga potrebama i navikama mladih, te omogućiti registraciju putem interneta iz udaljenih ruralnih mjesta. Ova platforma će biti predstavljena široj javnosti i promovisana. Međutim, ovaj servis neće biti dovoljan za rješavanje problema niskog učešća na tržištu rada nekvalifikovanih mladih u Crnoj Gori. Neophodno je uložiti veće napore kako bi se mladi aktivirali i motivisali da preuzmu proaktivnu ulogu u obezbjeđivanju dostojnog zaposlenja.

U tom cilju, ZZZCG mora proći kroz proces prilagođavanja kako bi se uhvatio u koštac sa izazovima modernog crnogorskog društva koje prolazi kroz digitalnu transformaciju i kako bi ova institucija bila spremna da preuzme svoj dio tereta u sprovođenju novih, efikasnijih programa podrške mladima.

Osnovni izazov je **reforma organizacionih, proceduralnih i upravljačkih struktura, te pružanja usluga** koje nudi ZZZCG²⁷. Nadalje, rukovodeći kadar ZZZCG-a mora biti spreman na **redistribuciju ljudskih resursa** ove institucije, odnosno povećanje broja kadrova koji se bave direktnim kontaktom sa klijentima na uštrb rukovodećih i administrativnih pozicija. To mora prije svega biti sprovedeno u susret implementaciji programa Garancija za mlade u kojem je Zavod za zapošljavanje glavni implementacioni partner u Crnoj Gori.

Garancija za mlade je program Evropske komisije iniciran 2013., a unaprijeđen 2020. godine²⁸, kao političko opredjeljenje država članica EU da svim osobama mladim od 30 godina pruži **kvalitetnu ponudu za zaposlenje, nastavak obrazovanja, praksu ili obuku u roku od 4 mjeseca** od napuštanja sistema formalnog obrazovanja ili od prestanka rada na prethodnoj radnoj poziciji.

Garancija za mlade je na nivou EU otvorila mladima prilike, te bila snažan po-

²⁷ *Mladi ljudi koji nisu zaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET) - Mapiranje i smjernice za izradu programske politike, MOR, 2022*

²⁸ "Pojačana garancija za mlade", *Evropska komisija. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=hr>*

kretač strukturalnih reformi i inovacija. U periodu od sedam godina procenat mladih u EU koji nijesu zaposleni, u procesu obrazovanja ili obuci se smanjio za približno 1,7 miliona.

Revidirana Garancija za mlade obuhvata **četiri faze**:

- **Mapiranje i rana intervencija** – Garanciju za mlade treba zajednički osmisliti i sprovoditi kroz partnerstva koja obuhvataju državne institucije na centralnom, regionalnom i lokalnom nivou, privatni sektor, poslovni sektor, institucije za obrazovanje i obuku, nevladine organizacije i udruženja mladih, s obzirom na međusektorski karakter politika za zapošljavanje mladih;
- **Rad na terenu sa neregistrovanim pripadnicima NEET populacije** – obuhvata osmišljavanje programa za rad na terenu sa pripadnicima NEET populacije do kojih je teško doći, utvrđivanje najboljeg načina za uključivanje partnerstava između socijalnih službi, službi za zapošljavanje, grupa u okviru zajednice i omladinskih nevladinih organizacija kako bi se došlo do marginalizovanih NEET grupa;
- **Priprema, tj. nove mjere aktivacije** – preventivne mjere za suzbijanje ranog napuštanja procesa obrazovanja i obuke od strane lica u nepovoljnom položaju, te jačanje postojećih mjera i intenzivnije aktivne mjere tržišta rada za zapošljavanje mladih u manje povoljnom položaju kao što su NEET sa niskim i srednjim nivoom obrazovanja;
- **Ponuda** – integracija na tržište rada kroz davanje kvalitetnih ponuda mladim ljudima.

Ekonomsko-investicionim planom (EIP) za Zapadni Balkan²⁹, koji je Evropska komisija objavila u oktobru 2020. godine, predloženo je sprovođenje programa Garancija za mlade na **Zapadnom Balkanu** u četiri faze tokom perioda od 2021-27. godine kroz obezbjeđivanje finansijske podrške iz IPA fondova. Pomenute faze podrazumijevaju:

- **Planovi za realizaciju Programa;**
- **Priprema** – jačanje kapaciteta zainteresovanih strana i državnih organa, stavljanje resursa na raspolaganje, unaprijeđeni mehanizmi i sistemi, studije opravdanosti i tehničke studije;
- **Faza pilotiranja** – namijenjena testiranju mjera koje su planirane za nove grupe pripadnika NEET populacije koji su identifikovani kroz program rada na terenu u izabranom broju lokalnih samouprava;
- **Postepeno uvođenje u punu primjenu** – na osnovu evaluacije pilot faze, treba izvršiti izmjene plana za realizaciju Programa i započeti sa punom realizacijom programa.

Implementacija programa Garancije za mlade u državama Zapadnog Balkana i započinjanje njegove prve faze će uslijediti kada se države obavežu na osnivanje

međuresornih radnih grupa u koje treba da budu uključene sve relevantne zainteresovane strane, sa zadatkom da sačine planove za realizaciju programa.

.....
²⁹ Pitanja i odgovori: Ekonomsko-investicioni plan za Zapadni Balkan, Delegacija Evropske unije u Crnoj Gori. Dostupno na: https://www.eas.europa.eu/delegations/montenegro/pitanja-i-odgovori-ekonomsko-investicioni-plan-za-zapadni-balkan_me

U Crnoj Gori je inicijativa za uvođenje Garancija za mlade uslijedila 2022. godine, formiranjem međuresornog Radnog tima koji okuplja predstavnike/ce Ministarstva rada i socijalnog staranja (koordinator Programa), Zavoda za zapošljavanje, Ministarstva prosvjete, Ministarstva sporta i mladih, kao i predstavnike/ce civilnog sektora. Iako je bilo predviđeno da se već tokom 2022. godine donese i usvoji plan za implementaciju Garancija za mlade, proces je još uvijek u toku.

Prvi plan implementacije Garancije za mlade u Crnoj Gori trebao bi da pokriva period 2023-2026, sa pilotiranjem sistema pružanja usluga iz Garancije za mlade koje je planirano za 2025. i 2026. godinu³⁰. Ovaj vremenski okvir će omogućiti:

- Sprovođenje neophodnih izmjena u pravnom sistemu;
- Usvajanje potrebnih reformi politika u ZZZCG za upravljanje sistemom pružanja usluga Garancije za mlade i uspostavljanje mehanizma za praćenje;
- Izradu plana za uvođenje Garancije za mlade na osnovu lekcija naučenih iz faze pilotiranja. Pilotiranje sistema pružanja usluga Garancije za mlade će se sprovoditi u tri regije (sjeverna, centralna i primorska).

Značajan institucionalni partner usmjeren na poboljšanje položaja NEET populacije je i Ministarstvo ekonomskog razvoja i turizma (MERT). Ono u svom primarnom fokusu ima podršku kreiranju povoljnog ekonomskog ambijenta, koji će rezultirati većom stopom zaposlenja i konkurentnijim tržištom. U svojim redovnim aktivnostima predstavnici ovog Ministarstva učestvuju u kreiranju politika koje se odnose i na mlade.

Međutim, značajnija aktivnost se može evidentirati u *ad-hoc* inicijativama i programima finansiranja projekata i programa koji su usmjereni na preduzetništvo mladih. Tako npr. za 2022. godinu osmišljen je Program podrške zapošljavanju mladih sa ciljem da se prije uvođenja Garancija za mlade ponudi niz mjera koje će unaprijediti poziciju mladih u Crnoj Gori u pogledu obrazovanja, osposobljavanja i zapošljavanja. Program se sastojao od 5 mjera koje su usmjerene na povećanje zapošljivosti i zapošljavanja mladih osoba³¹.

Dato ministarstvo, osim redovnog programa finansiranja nevladinih organizacija, nadležno je programsko tijelo za brojne grant šeme koje finansira EU, a sprovodi Direktorat za finansiranje i ugovaranje sredstava EU pomoći (CFCU). Najbolji primjer ove podrške je grant šema "Unaprjeđenje konkurentnosti malih i srednjih preduzeća kroz podršku ženskom preduzetništvu i preduzetništvu mladih³²", čija je ukupna vrijednost 300.000 eura, a koja je trebalo da osnaži kapacitete mikro, malih i srednjih preduzeća (MMSP) kojima rukovode žene i mladi, kroz direktnu grant podršku, sa ciljem doprinosa ekonomskom rastu. Ministarstvo kroz Program poboljšanja konkurentnosti privrede za 2022. predvidjelo je realizaciju mjera koje treba da doprinesu boljem ambijentu za

³⁰ Predstavnici Zavoda za zapošljavanje učestvovali na sastanku Radnog tima za uvođenje i implementaciju programa "Garancija za mlade". Dostupno na: www.zzzcg.me/predstavnici-zavoda-za-zaposljavanje-ucestvovali-na-sastanku-radnog-tima-za-uvodenje-i-implementaciju-programa-garancija-za-mlade/

³¹ Mjere su, između ostalog, uključivale i podršku osposobljavanju i zapošljavanju mladih za poslove inspekcijskog nadzora, podršku mladima u razvoju poljoprivrede, grant šeme za zapošljavanje mladih. Dostupno na: <https://wapi.gov.me/download-preview/8def027b-cd7b-441f-81c5-7ac720c4bfd8?version=1.0>

³² Grant šema "Unaprjeđenje konkurentnosti malih i srednjih preduzeća kroz podršku ženskom preduzetništvu i preduzetništvu mladih". Dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/e4447178-1468-4d37-978f-c4d8997d8e75>

ekonomsku aktivnost mladih i žena, naročito kroz linije podrške nabavkama opreme. Ipak, izostaje jasno prepoznavanje i prilagođena podrška potrebama mladih za započinjanje biznisa, a naročito onih koji se mogu smatrati mladima sa ograničenijim prilikama.

Od institucionalnih tijela valja istaći i **Investiciono-razvojni fond**³³ (IRF) koji je osnovan od strane Vlade i sa radom počeo 2010. godine. Aktivnosti i finansijska podrška Fonda proizilaze iz programa rada Vlade i odnose se, između ostalog, i na stvaranje uslova za veće zapošljavanje, povećanje radne aktivnosti i mobilnosti zaposlenih kroz podršku posebnim ciljnim grupama. Jedna od tih grupa su i mladi.

Prepoznajući važnost razvoja preduzetništva, Fond je uspostavio kreditne linije namijenjene motivisanju ciljnih grupa za pokretanje sopstvenog biznisa uz povoljnije uslove finansiranja u odnosu na komercijalne banke. Na kraju 2022. godine prezentovan je podatak da je u prethodnih 18 mjeseci realizovano 128 projekata unaprijeđenja preduzetništva mladih, čija je ukupna vrijednost oko 24 miliona eura.

U toku 2023. godine omogućena je linija Investicionih kredita za mlade u biznisu³⁴, koja ima za cilj da podstakne osnivanje i razvoj mikro i malih preduzeća i preduzetništva u vlasništvu crnogorskih državljana u dobi do 35 godina. Fokus programa je na ciljnoj grupi mladih kako bi se stvorili uslovi za njihovu uspješniju integraciju u sferu preduzetništva. Krediti koje program nudi namijenjeni su za ulaganja u osnovna sredstva, uključujući materijalnu imovinu kao što su građevinski objekti, oprema, dugogodišnji zasadi, te nematerijalnu imovinu poput patenata, autorskih prava i franšiza, kao i obrtna sredstva.

Značajne prepreke u apliciranju za kredite koje Fond pruža mladima predstavljaju pristup sredstvima obezbjeđenja, nedovoljno tehničkih znanja, iskustva i odgovarajućeg pristupa potrebnog za kreiranje biznis plana, ali i kompletiranje potrebnih administrativno-tehničkih uslova. Posljednjih godina primjetna je namjera Fonda da pokaže veću otvorenost kroz kreiranje prilagođene podrške posebnim ciljnim grupama, među kojima se posebna pažnja posvećuje mladima i ženama. To bi, uz najavljenju transformaciju IRF-a u **Razvojnu banku**³⁵ moglo dodatno olakšati pristup finansijskim sredstvima za građane koji se žele baviti preduzetništvom.

.....
33 Dostupno na: <https://www.irfcg.me/>

34 Razvojni krediti za mikro, mali i srednji biznis, Investiciono-razvojni fond Crne Gore. Dostupno na: https://www.irfcg.me/images/documents/Linije_2023/PRG-13-6_Razvojni_krediti_za_mikro_mali_i_srednji_biznis.pdf

35 Radović za „Vijesti“: Razvojna banka će omogućiti više novca iz EU, Vijesti (06.08.2023.). Dostupno na: <https://www.vijesti.me/vijesti/ekonomija/668424/irena-radovic-za-vijesti-razvojna-banka-ce-omoguciti-vise-novca-iz-eu>

IV NEET mladi u Crnoj Gori

Procentualna stopa NEET osoba u ukupnoj populaciji mladih korelira sa opštim trendovima u crnogorskoj ekonomiji. Naime, u periodu od 2015. do 2018. godine stopa NEET je blago opala sa 23.4% na 21.0% mladih.

Nakon toga, ovaj pokazatelj raste na maksimalnih 26.6% ukupne populacije mladih u 2020. godini, što odgovara padu crnogorske ekonomije uzrokovanom COVID-19 pandemijom. Narednu godinu, 2021., obilježila je stagnacija – stopa NEET je iznosila 26.5%³⁶.

Osjetan pad stope NEET zabilježen je tek u 2022. godini koja predstavlja godinu oporavka domaće ekonomije – prema podacima ARS za datu godinu, NEET populaciji je pripadalo nešto manje od četvrtine ukupne populacije mladih, odnosno 23.2% njih, što čini oko 32 200 mladih starosti od 15 do 29 godina.

Poređenja radi, podaci EUROSTAT-a³⁷ za 2022. godinu pokazuju da prosječna NEET stopa u EU iznosi 11.7%, dok naigore postignuće bilježe Rumunija (19.8%) i Italija (19.0%). Istovremeno, kada je riječ o zemljama sa kojima se Crna Gora graniči, EUROSTAT posjeduje podatke iz 2022. godine samo za Hrvatsku i Srbiju, a u ove dvije države stopa NEET mladih je niža od crnogorske – Hrvatska u 2022. godini bilježi stopu od 13.3%, a Srbija od 15.1%.

Kako bi bolje spoznali karakteristike NEET mladih u Crnoj Gori, u priloženoj tabeli ćemo predstaviti podatke koji bliže opisuju sastav ove populacione grupe. Tabela je kreirana na osnovu podataka ARS za period 2020–2022.

Od ukupnog broja mladih u 2022.god. NEET populaciju je činilo 23,2% , tj. oko 32 200 mladih starosti od 15 do 29 godina.

Godina	Starosna dob		Pol		Stepen obrazovanja			Status radne snage		Regija		
	15-24	25-29	Muškarci	žene	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8	Nezaposleni	Neaktivni	Primorje	centar	Sjever
2020	51.1	48.9	51.1	48.9	11.7	60.2	28.1	51.4	48.6	17.4	44.2	38.4
2021	48.6	51.4	54.9	45.1	8.5	63.3	28.1	53.5	46.5	19.6	42.0	38.4
2022	53.3	46.7	54.6	45.4	7.2	66.6	26.2	58.6	41.4	11.8	47.9	40.3

Tabela 1: Socio-demografske karakteristike NEET populacije (podaci predstavljeni u %)

³⁶ U apsolutnim iznosima ovaj udio iznosi oko 35 900 mladih starosti od 15 do 29 godina

³⁷ Participation rate of young people in education and training by sex, age and labour status (incl. NEET rates), EUROSTAT. Dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_ifse_18/default/table?lang=en

Struktura NEET mladih s obzirom na starosnu dob se značajnije promijenila u periodu između 2021. i 2022. godine. Iako procentualni iznosi ukazuju na povećanje broja NEET mladih starosti 15-24 godine, apsolutni iznosi pokazuju drugačiju sliku – NEET populacija u ovoj grupi je ostala gotovo ista (smanjenje sa oko 17 400 na 17 100 u 2022. godini), dok je procentualna razlika nastala usljed **naglog smanjenja NEET populacije unutar grupe 25-29 godina** koje je tržište rada apsorбирало tokom oporavka crnogorske ekonomije³⁸.

U pogledu polne strukture, **udio muškaraca** u NEET grupi u 2022. godini je **veći** u odnosu na žene (54.6% naprema 45.4%) i gotovo je istovjetan rezultatu ostvarenom godinu ranije. Ovaj podatak razlikuje Crnu Goru od dominantne većine evropskih zemalja gdje NEET populaciju uglavnom čine žene. Kada je riječ o obrazovanju, podaci pokazuju prilično **visoke stope** NEET mladih među **diplomiranim studentima**³⁹, kao i to da se udio mladih sa tercijskim obrazovanjem u periodu od 2020. godine nalazi na znatno većem nivou u odnosu na ranije⁴⁰. Navedeni podaci ukazuju na više značajnih pojava koje treba uzeti u obzir kada govorimo o NEET populaciji, kao što su povećanje nivoa obrazovanja i sve veći izazovi sa kojima se mladi susrijeću prilikom stupanja na tržište rada, kao i to da će sprovedene reforme u okviru crnogorskog obrazovnog sistema tek imati efekte na smanjenje NEET stope ili će biti potrebne dodatne izmjene.

Među NEET mladima, visoku stopu čine diplomirani studenti, a postoji tendencija rasta njihovog udijela od 2020. godine u odnosu na ranije.

Posmatrajući radni status NEET mladih, moguće je razlikovati dvije grupe mladih: **nezaposlene** i **neaktivne**, tj. mlade koji ne pripadaju radno sposobnom stanovništvu, odnosno **ne traže posao**. **Posljednjih godina primjetan je trend povećanja udjela NEET mladih koji su nezaposleni – dok je 2020. godine njihov udio u ukupnom broju NEET mladih iznosio 51.4%, u 2022. godini porastao je na 58.6%**. Do pada udjela neaktivnih NEET mladih u posmatranom periodu došlo je prije svega zbog značajnijeg smanjenja muškaraca koji pripadaju ovoj grupi – sa 8600 u 2021. godini na 5700 osoba u 2022. godini. Dodatno, bitno je primijetiti da je **udio žena u grupi neaktivnih NEET mladih** i dalje **veći** u odnosu na muškarce, najvećim dijelom zbog porodičnih obaveza.

Kada je riječ o geografskoj raspodjeli, **najveći procenat mladih koji pripadaju NEET populaciji živi u centralnoj regiji Crne Gore, njih 47.9%, u sjevernom dijelu živi 40.3% te kategorije stanovništva, dok je najmanji udio na primorju, svega 11.8%**. Na primorju je zabilježen i najznačajniji procentualni pad NEET mladih u periodu 2020-2022, što ukazuje da **tržište rada najdinamičnije funkcioniše** upravo u ovom dijelu Crne Gore.

Iako podatak da 47.9% NEET mladih živi u centralnoj regiji⁴¹ pruža značajnu

38 Zabilježen je pad broja NEET mladih u starosnoj grupi 25-29 godina sa oko 18 500 u 2021. godini na oko 15 000 u 2022. godini

39 Odgovarajuća stopa u EU u 2020. godini iznosila je 10.7% a u Crnoj Gori 28.1% (Mladi ljudi koji nisu zaposleni, niti su u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET) - Mapiranje i smjernice za izradu programske politike, MOR, 2022)

40 Tako npr. udio NEET mladih sa tercijskim obrazovanjem je 2017. odine iznosio 21.1%

41 Vidjeti prethodni pasus

informaciju o ovoj populaciji, ne ukazuje nam u kojoj regiji je stopa NEET populacije mladih najveća. Konkretno, najveći broj NEET mladih živi u ovoj regiji iz prostog razloga što je riječ o najnaseljenijoj regiji Crne Gore. Stoga, kako bi dobili potpunu sliku o NEET populaciji potrebno je ne samo analizirati podatke o NEET mladima koji su krostabulirani sa socio-demografskim potkategorijama, već ispitati brojnost NEET mladih kao podskupa jedne veće grupe – **opšte populacije mladih** starosti 15 do 29 godina u Crnoj Gori. Podaci su dati u priloženoj tabeli.

Godina	Starosna dob		Pol		Stepen obrazovanja			Regija		
	15-24	25-29	Muškarci	Žene	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-8	Primorje	Centar	Sjever
2021	20.2	37.5	28.3	24.6	8.6	30.9	38.3	22.8	23.2	35.0
2022	20.0	28.4	24.6	21.7	7.3	27.5	29.1	11.9	23.0	32.6

Tabela 2: NEET stope (podaci predstavljani u %)

Tako, na osnovu podataka ARS za 2022. godinu, NEET status je znatno češće zastupljen među populacijom starosti 25-29 (njih 28.4%) u odnosu na mlade od 15 do 24 godine (20.0%). Ovaj podatak je intuitivan jer je veliki udio mladih koji imaju ispod 24 godine i dalje u procesu obrazovanja, te ne mogu biti dio NEET grupe. Interesantno je primijetiti da je stopa NEET mladih među osobama starosti 15-24 ostala gotovo ista u oba posmatrana perioda, dok je značajan pad stope NEET zabilježen u starosnoj kohorti 25-29 – sa 37.5% u toku 2021. godine na 28.4% 2022. godine. To ukazuje na činjenicu da su se mladi iz starije grupe aktivirali na tržištu rada sa oporavkom crnogorske ekonomije. Interesantno je primijetiti i da su muškarci češće dio NEET grupe – tako, u 2022. godini gotovo svaki četvrti muškarac i svaka peta žena starosti od 15 do 29 godina spadali su u NEET populaciju.

Kada govorimo o regiji u kojoj mladi žive, NEET osobe se mogu najčešće sresti u **sjevernoj regiji** – gotovo **trećina mladih** (32.6%) nastanjenih u ovoj regiji je tokom 2022. pripadala NEET grupi. Isto važi za **četvrtinu** mladih u **centralnoj regiji** i **devetinu** onih koji žive na **primorju**. Ukoliko uporedimo posljednja dva talasa ARS istraživanja, primjetićemo da je gotovo cjelokupno smanjenja stope NEET u periodu 2021-2022 kreirano kroz **zapošljavanje na primorju** – broj NEET mladih u ovoj regiji je prepolovljen (pad sa 22.8% na 11.9%), na sjeveru je neznatno smanjen, dok je u centralnoj regio ostao gotovo isti.

Kako je već pojašnjeno, NEET predstavlja zajednički naziv za **heterogenu grupu mladih** i nikako je ne možemo posmatrati jednodimenzionalno, s obzirom na to da se radi o različitim faktorima, karakteristikama i potrebama mladih unutar nje. U skladu sa tim, NEET populacija se najčešće dijeli u **7 podgrupa**.

U okviru **grupe nezaposlenih** NEET mladih razlikujemo **kratkotrajno nezapos-**

lene⁴² i dugotrajno nezaposlene⁴³, dok se neaktivni mladi dijele prema razlogu neaktivnosti u 5 različitih grupa:

- **obeshrabrene** – smatraju da nemaju mogućnosti za zaposlenje i prestali su da traže posao,
- **bolesne ili osobe sa invaliditetom** – ne traže posao zbog bolesti ili invaliditeta, uključujući one koji primaju socijalnu pomoć;
- **neaktivne iz porodičnih razloga** – ne mogu da rade jer brinu o djeci ili nemoćnim odraslim osobama,
- **neaktivne iz ličnih razloga** – vode brige o prijateljima/licima koja nisu rođaci, žele više slobodnog vremena, želi da rade kraće od punog radnog vremena, sele se/mijenjaju mjesto stanovanja, na dugom su odmoru, žele da se usredsrijede na putovanja, hobije, bave se drugim aktivnostima npr. poput volontiranja;
- **neaktivne iz drugih razloga** – vrlo heterogena grupa, uključuje najranjivije ali i one privilegovane koji mogu sebi priuštiti da ne rade.

Preporuka je da kada govorimo o NEET populaciji posmatramo svaku od podgrupa ponaosob, a ne kao zajednički procenat.

Usljed promjene regulative, a samim tim i upitnika ARS, podaci za period od 2021. godine nisu uporedivi sa ranijim. Stoga, u priloženoj tabeli data je kategorizacija NEET osoba za 2021. i 2022. godinu.

Godina	NEET nezaposleni		NEET neaktivni				
	Kratkotrajno nezaposleni	Dugotrajno nezaposleni	Obeshrabreni	Bolest ili invaliditet	Porodični razlozi/njega	Lični razlozi	Drugi razlozi
2021	23.2	30.3	7.8	3.2	8.4	6.1	20.9
2022	25.6	33.1	9.8	1.3	6.7	8.8	14.7

Tabela 3: Mladi NEET po potkategorijama (podaci predstavljani u %)

Kao što je već ranije navedeno, unutar NEET mladih, natpolovičnu većinu čine osobe koje su **nezaposlene**, tj. koje **aktivno traže posao** – njihov zbirni udio iznosi 53.5% u 2021. godini, dok je u 2022. porastao na 58.7%. Ipak, budući da je stopa NEET opala u posmatranom periodu, došlo je i do blagog pada broja NEET nezaposlenih sa 19 200 na 18 900 mladih u 2022. godini. U okviru grupe nezaposlenih koji spadaju u NEET kategoriju, u obje posmatrane godine evidentiran je veći procenat pojedinaca koji su nezaposleni duže od jedne godine u odnosu na kratkotrajno nezaposlene. Ovaj podatak brine jer je dugotrajna nezaposlenost najčešće praćena erozijom u znanju i vještinama koje mladi posjeduju, što im dodatno otežava zaposlenje.

Veći procenat kratkotrajno i dugotrajno nezaposlenih lica čine muškarci – u ovu grupu je 2022. godine prema procjenama ARS spadalo oko 11 900 muškaraca i 7000 žena. Istovremeno, kada je o nivou obrazovanja riječ, **NEET mladi sa terci-jarnim obrazovanjem imaju veću šansu da budu dugotrajno nezaposleni**. Ovo

⁴² Mladi koji posao traže kraće od godinu dana

⁴³ Mladi koji posao traže duže od godinu dana

se može obrazložiti na dva načina - mladi su spremni da duže traže zaposlenje koje odgovara njihovim kriterijumima u pogledu zarade i uslova rada s obzirom na visok stepen obrazovanja koji posjeduju, ali istovremeno ovaj podatak može ukazivati i na prevелиki priliv visokoškolaca koji crnogorska ekonomija sa svojim trenutnim karakteristikama ne može da apsorbuje. Dodatno, **dugotrajna nezaposlenost** je znatno **češća na sjeveru** Crne Gore u odnosu na ostale regione.

Kada je riječ o **neaktivnim mladima**, **najveći procenat u toj grupi čine mladi ljudi koji su odvojeni od tržišta rada iz drugih, neutvrđenih razloga** – u 2021. godini njihov udio je iznosio 20.9% njih ili 7400 osoba, dok je naredne godine smanjen na 4500. Ovaj podatak izaziva posebnu zabrinutost, **jer bez jasno definisanih uzroka, nije moguće kreirati kvalitetan odgovor**. Dodatno brine i činjenica da je **svaka deseta NEET osoba obeshrabrena**, tj. smatra da nema dovoljno mogućnosti ili vještina za zaposlenje. Kontraintuitivno, većinu u ovoj grupi čine osobe starosti 15-24 godine koje tek ulaze na tržište rada – po procjenama ARS, u ovu starosnu grupu spada oko 2000 od ukupno oko 3200 mladih koji su obeshrabreni.

Za razliku od nezaposlenih, **većinu među neaktivnim NEET osobama čine žene**, po procjenama ARS njih oko 7200 u 2022. godini u odnosu na 5400 muškaraca. Udio žena je pogotovo značajan među osobama koje su neaktivne iz porodičnih razloga – to je razlog neaktivnosti za oko 30% žena starosti od 15 do 29 godina.

Svaka deseta NEET osoba u Crnoj Gori je obeshrabrena, tj smatra da nema dovoljno mogućnosti ili vještina za zaposlenje.

Brine podatak da je u obije posmatrane godine (2021. i 2022.) u okviru grupe nezaposlenih koji spadaju u NEET kategoriju, veći procenat pojedinaca koji su nezaposleni DUŽE OD JEDNE GODINE u odnosu na kratkotrajno nezaposlene.

V Stavovi mladih

Nakon predstavljene analize dostupnih podataka o politikama, institucionalnim oblicima podrške i karakteristikama NEET populacije u Crnoj Gori, u nastavku publikacije biće predstavljeni njihovi stavovi i nalazi kvantitativnog i kvantitativnog istraživanja.

Analitički dio izvještaja se fokusirao na nekoliko tema, koje se mogu grupisati u pet oblasti: **formalno i neformalno obrazovanje, karijerno savjetovanje, razvoj vještina potrebnih na tržištu rada i radno iskustvo.**

Ipak, treba imati na umu da vremensko ograničenje trajanja fokus grupa i dinamika grupnih intervjua ne dozvoljavaju jednaku zastupljenost svih tema. Iako smo bili zainteresovani da čujemo odgovore koji pokrivaju sve teme, dozvolili smo učesnicima da „odluče“ koja tema zaslužuje više vremena i diskusije. To znači da se određeno pitanje ne može smatrati neproblematičnim samo zbog toga što se o njemu nije raspravljalo opširno. Kada je riječ o podacima iz kvantitativnog istraživanja, oni su, kao što je i navedeno u ranijem dijelu izvještaja, korišćeni kao dopuna nalaza iz fokus grupa.

Formalno obrazovanje

Formalno obrazovanje, koje podrazumijeva znanje stečeno u školama i na univerzitetima, predstavlja najznačajniju investiciju u ljudski kapital. Uređenost obrazovnog sistema, kvalitet obrazovanja i dužina školovanja neposredno utiču na nivo znanja i vještina pojedinaca, te u krajnjem i na ponudu na tržištu rada.

Ujedno, odnos obrazovanja i sistema tržišta rada nužno mora biti komplementaran, što se nastojalo definisati i u strateškim dokumentima koji uređuju te dvije oblasti u Crnoj Gori.

Kao što je prethodno predstavljeno u okviru nalaza desk analize, proces reforme obrazovnog sistema je započet i određeni napredak je postignut. U kojoj mjeri obrazovni sistem u Crnoj Gori pruža mladima mogućnost za sticanje znanja i kompetencija i da li je zapravo usklađen sa realnim potrebama tržišta rada su neka od pitanja u fokusu ovog dijela istraživanja.

Stoga, razgovor sa učesnicima fokus grupa počeli smo od pitanja vezanih za njihovu percepciju crnogorskog obrazovnog sistema.

Sagovornici iz sve četiri fokus grupe obuhvaćene istraživanjem smatraju da u načelu crnogorski obrazovni sistem **ne može adekvatno da pripremi mladu osobu za tržište rada.** Faktori koji utiču na to mogu se svrstati u tri grupe: **sistemske, personalne i materijalne.**

Kao **glavnu sistemsku karakteristiku** formalnog obrazovanja u Crnoj Gori mladi ističu njegovu **zastarjelost**, a jedna od sagovornica iz Nikšića tvrdi:

„...sve je nekako na nekom nižem stepenu, što se bar mene lično tiče, nešto je sve ustaljeno, kao da nijesmo u XXI vijeku nego buk-

Crnogorski obrazovni sistem ne može adekvatno da pripremi mladu osobu za tržište rada, smatraju učesnici svih fokus grupa obuhvaćeni istraživanjem.

valno se ništa nije promijenilo zadnjih pedeset godina što se tiče toga, niko se ništa ni ne trudi, čak su i uslovi u kojima mi učimo nikakvi u 90% slučajeva...“ (ženski pol, 19 godina, srednja škola, Nikšić)

Iako se ističe da crnogorski obrazovni sistem, za razliku od npr. zapadnih, pruža veoma široku paletu opšteg znanja, i ta tvrdnja se dominantno percipira kao nedostatak jer prouzrokuje prenatrpanost gradivom:

„...mi ne možemo da spremimo 14 predmeta odjednom. Mislim opet teško je i sve to, ja jesam stvarno odličan đak i sve to, ali teško to postizem tako da onako...“ (ženski pol, 19 godina, srednja škola, Nikšić)

Pored zastarjelosti nastavnih metoda i preopterećenosti gradivom, ključan problem crnogorskog obrazovnog sistema učesnici iz sve četiri fokus grupe vide u nedostatku prakse. Tako, studentkinja iz Podgorice smatra:

„...što se tiče fakulteta konkretno možda samo da bih voljela malo više neku vrstu praktičnog rada ili nekih javnih časova gdje bi imali više prilika da razgovaramo recimo sa ljudima koji su iz naše sfere interesovanja, tako da možda je to moja jedina zamjerka.“ (ženski pol, 21 godina, fakultet, Podgorica)

Sagovornici su saglasni i da crnogorski obrazovni sistem ne podstiče kreativnost učenika, već nagrađuje šablonsko razmišljanje i repetitivnost. Tvrde da se od njih u školi i na fakultetu očekivalo da *„uče samo na osnovu teksta iz knjiga, što ne samo da nije praktično već je često i dosadno“*. Nadalje, navode da profesori rijetko traže da učenici kritički promišljaju i *„koriste mozak“*, što utiče na stagnaciju kada je riječ o znanjima i vještinama koje učenici posjeduju.

Dodatni problemi vezani za sticanje prakse odnose se na činjenicu da čak i kada praktična nastava postoji u okviru obrazovnog sistema, ne odvija se na način na koji bi to učenička i studentska populacija željele. Većina sagovornika tvrdi da *mentori nisu zainteresovani za rad sa osobama koje su u procesu obrazovanja, te da se praktičan rad svodi na puku formalnost „zarad dobijanja fotografije da imamo da potvrdimo projekat“* (ženski pol, 16 godina, srednja škola, Podgorica). Ilustrativan je primjer studentkinje iz Rožaja:

„...te „prakse“, pod znacima navoda, nisu u pravom smislu prakse jer čula sam da je dosta studenata imalo loše iskustvo sa tako tim tipom posla... ti formalno jesi u toj recimo instituciji da obavljaš praksu, ali ti zapravo ne možeš da shvatiš kako zapravo ta institucija funkcioniše zato što niko na neki način ne želi ni da ti se posveti, ni da te sprovede kroz način rada te institucije. I onda u suštini to nema nikakvu ni poentu...“ (ženski pol, 21 godina, fakultet, Rožaje)

Nešto bolja je situacija jedino u pogledu *škola sa stručnim usmjerenjem*, koje u kurikulumu uključuju praktičan rad u turizmu, ugostiteljstvu ili zanatskim uslugama. Tako sagovornica sa Cetinja ističe:

„...učimo čitavi proces kroz četiri godine kako da otvorimo svoj biznis. Mi kad izađemo iz škole, svako od nas može da započne nešto svoje. Čak predajemo profesorici naše biznis planove, koje ona nam može vratiti na kraju godine da mi to zapravo odradimo. To nam je stvarno korisno...“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Cetinje)

Iako navedeni sistemski nedostaci pogađaju sve mlade u procesu obrazovanja, osjetljive grupe poput Roma i Egipćana su posebno pogođene. Kroz fokus grupno istraživanje dobili smo i vrijedna zapažanja mladih iz ove zajednice.

Problemi Roma i Egipćana vezani za obrazovanje prisutni su u dva vida. S jedne strane, riječ je o odnosu zanemarivanja od strane obrazovnog sektora kroz koji Romi i Egipćani prolaze, a koji se zasniva na činjenici da im se olakšava prolaz kroz obrazovni sistem kako bi se pokazala „inkluzivnost“ društva u pogledu ove populacione grupe. Ipak, na taj način sistem stvara pojedince koji ne posjeduju znanja i vještine potrebne na tržištu rada. O ovome govori i jedna od sagovornica:

„...zapravo ništa suštinski se ne rješava nego se rješava eto tek tako površinski. Mislim konkretno na obrazovni sistem Crne Gore zato što ja lično poznajem primjere i dan danas se dešava da postoji određeni broj djece iz bilo koje zajednice, ne govorim samo iz romske zajednice, nego iz bilo koje zajednice koje na neki način uspijevaju da završavaju osnovne škole, međutim ne znaju da se potpišu što je ogroman problem...“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Podgorica)

Naravno, izazovi vezani za pristup formalnom obrazovanju sa kojima se pripadnici ove zajednice susrijeću su znatno širi. Prije svega, značajno je istaći i ekonomsku situaciju velikog broja romskih i egipćanskih porodica, koje po riječima sagovornice „zbog finansijskog stanja ne mogu svojoj djeci da priušte obrazovanje“. (ženski pol, 16 godina, srednja škola, Podgorica)

Na kraju, treba napomenuti i ograničenja koja na mlade Rome i Egipćane nameće sama sredina, prije svega roditelji i porodica. Po riječima jedne od sagovornica, „najveći problem kod roditelja je da stvarno neće da puštaju svoju djecu u školu. Oni prosto nijesu išli u školu i onda sad – što bi sad moje dijete otišlo u školu, šta će njemu to u životu uopšte.“ (ženski pol, 20 godina, srednja škola, Nikšić)

Druga grupa faktora, personalni, vezana je prije svega za neorganizovanost, te neadekvatnost profesorskog kadra i njegovu neobučenost. Sagovornici ističu da ovi faktori osnovu imaju u sistemskim nedostacima crnogorske prosvjete. Tako, jedan od sagovornika opisuje stanje na svom fakultetu:

„...profesori na fakultet kasne, ne dolaze, ne jave da ne dolaze, kolokvijumi se odlažu u zadnji sekund, rasporedi predavanja, evo ovaj semestar imamo dva predavanja u isti termin kod različitih profesora...To je apsolutno jedno ludilo...“ (muški pol, 23 godine, fakultet, Ulcinj)

Sagovornici ističu da su profesorskom kadru potrebni programi podrške, kako

bi mogli da doprinesu razvoju mladih naraštaja. Iako priznaju da veliki dio profesora svoje zadatke obavlja profesionalno, sagovornici tvrde da mnogi od njih ne uspijevaju da im prenesu znanje i vještine potrebne na tržištu rada.

Jedan od osnovnih problema je nezainteresovanost dijela profesorskog kadra za koju učesnici iz sve četiri grupe imaju primjere:

„...pa se postavlja pitanje ko sve radi sa našom djecom, je l' tako? A sa čime se to dijete suočava koje sjedi ispred mene, sa čime se on suočava, da li je on pretrpio neko vršnjačko nasilje ispred škole to određeni broj nastavnika ne interesuje. Ona ima zapisano šta će da pređe, ona to predaje i odlazi kući...“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Podgorica)

Nadalje, mladi ističu da „*neki profesori stvarno ništa ne znaju*“, te da ne vole svoj posao i ne žele da nauče mlade nešto novo, nego su tu samo zbog plate, žele da im što brže prođe dan, a „*ako su nervozni, to će naravno da sve pokažu na nama*“, navodi jedna od sagovornica (ženski pol, 15 godina, srednja škola, Nikšić). Takođe, sagovornici tvrde da profesori *nerijetko koriste psovke i nasilje*, pogotovo prema mladima iz mladih razreda, dok istovremeno utiču na učenike, propagirajući stavove koji su daleko od etičkih vrijednosti koje bi trebalo da zastupaju. Tako, jedan od sagovornika ističe:

„...onda imao sam situaciju da profesor kaže učenicima – nemojte da se družite sa siromašnim ljudima jer oni vas spuštaju kao nivo, kako da kažem...“ (muški pol, 18 godina, srednja škola, Podgorica)

Još jedan izazov koji se može podvesti pod ovaj faktor odnosi se na tzv. „*rangiranje škola*“, koje nastaje pod pritiskom društva, a koje pojedini profesori takođe zagovaraju. Naime, dio sagovornika ističe da profesori čak i u razgovoru sa njima ističu da su pojedine škole, npr. gimnazije bolje od onih koje oni pohađaju, što utiče na *motivaciju učesnika*.

Dodatno, još veće posljedice po balans na tržištu rada ima činjenica da pod pritiskom roditelja ili vršnjačke grupe pojedine *mlade osobe ne upisuju stručne smjerove koje žele* već se opredjeljuju za opštija usmjerenja poput gimnazije na srednjoškolskom nivou ili pravo i ekonomiju na nivou fakulteta, vođene time da ove obrazovne institucije društvo posmatra kao prestižnije. Datu pojavu slikovito opisuje jedna od sagovornica:

„...imamo mi drugo odjeljenje za one koji žele da budu automehaničar na primjer, i on nije upisao taj smjer zato što to upisuju oni na primjer koji ne mogu ništa drugo da upišu, a on je bio dobar đak i zato je otišao u gimnaziju...“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Nikšić)

Materijalni faktori se najčešće odnose na *dotrajalost školskih objekata, preoprećenost brojem učenika* u pojedinim obrazovnim institucijama i *neadekvatnost inventara* u školama. Tako, jedna od učesnica fokus grupe ističe:

„...kad su počele prve kiše počeo je krov da nam popušta, a prije toga su nastavnici pričali kako je isti taj krov bio renoviran u stvari. I jednostavno ima previše mana...“ (ženski pol, 16 godina, srednja škola, Cetinje)

Dodatno, sagovornici ističu da ni sami učenici ne vode previše računa o objektima u kojima se oni i njihovi vršnjaci školuju:

„Što se tiče same škole učionice su stvarno, mogle bi da se poprave, zato što stvarno je katastrofa. Sve je polomljeno i ljudi ne obraćaju toliko pažnju (...) Ali djeca iz drugih srednjih dolaze nam non-stop, lome prozore, lome vrata, deru se, uznemiravaju na časove i ja mislim da bi to trebalo da se popravi.“ (ženski pol, 15 godina, srednja škola, Nikšić)

Neformalno obrazovanje

Ukoliko u obzir uzmemo gore navedene primjere, postaje vidljivo da je obrazovni sistem u Crnoj Gori dominantno usmjeren na sticanje teorijskog znanja, dok je praktična nastava, ukoliko postoji, zastupljena u rudimentarnom obliku.

Ipak, budući da su praktična znanja vrlo cijenjena od strane potencijalnih poslodavaca, a da se kroz zvaničan obrazovni sistem teško stižu, mladi su usmjereni na **neformalno obrazovanje** kao koristan način za sticanje praktičnih vještina. Stoga, odlučili smo da sa učesnicima fokus grupa razgovaramo i o njihovim stavovima u pogledu ovih obrazovnih oblika.

U svakoj od četiri sprovedene fokus grupe imali smo učesnike koji trenutno pohađaju oblike neformalnog obrazovanja ili su to radili u prošlosti. Sagovornici **neformalno obrazovanje u većini slučajeva posmatraju pozitivno**, ali istovremeno ocjenjuju da **neformalno obrazovanje može biti samo dopuna formalnom, a ne njegova zamjena**.

Ukazuju i na činjenicu da se na taj način dodatno razvijaju vještine potrebne za tržište rada poput **timskog rada, fleksibilnosti, kritičkog razmišljanja ili liderskih vještina**. Istovremeno, kroz neformalno obrazovanje dolazi do **umrežavanja sa drugim osobama i sticanja kontakata** koji mogu biti vrlo korisni u budućoj karijeri, pa tako jedna od učesnica ističe da **„ima toliko prijatelja širom Crne Gore samo zbog radionica“** (ženski pol, 16 godina, srednja škola, Cetinje).

Dodatno, sagovornica iz Podgorice ističe da su prilike za neformalnu edukaciju danas znatno češće nego što je to bio slučaj prije nekoliko godina i ističe:

„...ja sa 14–15 godina da odem, ne znam, 3 dana u Budvu ili na Žabljak zbog nekog seminara mi je bilo nepojmljivo, a sad djeca, mislim mladi koji su članovi npr. moje NVO to bukvalno im je dozvoljeno. Non-stop idu negdje, uživaju, idu u inostranstvo i pogotovo taj dio obuka u inostranstvo je koristan.“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Podgorica)

Iako mladi imaju uglavnom pozitivan stav o neformalnom obrazovanju, istovremeno vrlo trezveno razmišljaju i o njegovim negativnim aspektima.

Neformalno obrazovanje doprinosi razvijanju vještina potrebnih za tržište rada poput timskog rada, fleksibilnosti, kritičkog razmišljanja ili liderskih vještina, ističu učesnici fokus grupa.

Prije svega, ukazuju da su aktivnosti vezane za neformalno obrazovanje dominantno koncentrisane u Podgorici i centralnom regionu, što u neravnomjernom položaju stavlja mlade sa juga i sjevera Crne Gore. Tako, sagovornici iz Ulcinja i Petnjice pojašnjavaju:

„Neformalno obrazovanje iz grada iz kojeg ja dolazim praktično ne postoji. Znači neformalno obrazovanje u Ulcinju ne postoji, dođu nekad ne znam par NVO, dođu održe to jednom u dvije godine i to je to što se desi. Mi nemamo čak ni omladinski klub, kao što svi, mislim većina gradova ima. (...) ja nisam znao što je neformalno obrazovanje dok nisam došao u Podgoricu. I onda sam se uključio u čitavu tu sferu, počeo ne znam soft skill radionice, programe itd.“ (muški pol, 23 godine, fakultet, Ulcinj)

„...sami centar neformalnog obrazovanja u Crnoj Gori je svakako Podgorica. Ne postoji, npr. mi radimo razne obuke i moramo da molimo u suštini škole da nam daju prostor. U Podgorici imate resursni centar, imate omladinski centar, omladinski klub, mnogo više opcija gdje se prostorno možete snaći...“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Petnjica)

Istovremeno, mladi ističu da i organizatori radionica vezanih za neformalno obrazovanje vrše tzv. „rangiranje“ o kojem je riječi bilo ranije. Konkretno, oni ukazuju da se na radionice i treninge najčešće pozivaju gimnazijalci, dok se daci u ostalim školama zanemaruju. Sagovornica sa Cetinja ističe:

„...gimnazija je bitna, na njih se fokusiraju, njihove će učenike da biraju, vi ostali kao tu ste i ok, završite srednju školu, dosta vam je to pa ćete raditi neđe sezonski... Kao tamo su đeca koju zanima nešto da urade, a ove ostale škole su samo ovi koji nijesu mogli da upadnu u gimnaziju, to je njihovo neko mišljenje. A evo ja prva bila sam Luča, mogla sam da upanem u gimnaziju ali nisam htjela jer me ovo više zanima.“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Cetinje)

Kao veliki problem javlja se i činjenica da se pojedine organizacije neformalnim obrazovanjem bave ne u cilju unaprjeđivanja znanja i vještina mladih, već radi ostvarivanja sopstvenih, po pravilu lukrativnih, ciljeva. Sagovornica iz Podgorice ukazuje na svoj primjer:

„...ja sam joj predložila nekoliko radionica, na šta je ona (koordinatorka projekta, prim. aut.) rekla – da, da, sljedeća radionica je tvoja. Mi smo se tu slikali i to završili, ali nikad ništa više nije bilo od toga, ni glasa. Ja sam mogla da sjedim kući i uživam ili da odem neđe drugo, ali ja sam došla tu da dam svoj doprinos, a oni su nas zloupotrijebili na način što su nas slikali i poslali donatorima i to je to.“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Podgorica)

Nadalje, sagovornici ističu i potencijalna ograničenja vezana za učešće u ovakvim oblicima obrazovanja. Naime, određeni broj organizacija zahtijeva posjedovanje sopstvene opreme, npr. laptop kompjutera, što je nedostižno za mlade siromašnijeg ekonomskog stanja.

Dodatno, jedno od ograničenja je vezano i za **informisanje o mogućnostima i resursima** za neformalno obrazovanje. Mladi ističu da je jako teško ući među krug osoba koje učestvuju u oblicima neformalnog obrazovanja, te da nije lako doći do informacija, a većina njihovih vršnjaka ne zna gdje da ih traži. Ističu da najviše informacija dobijaju od vršnjaka koji su uključeni u neformalno obrazovanje, te da društvene mreže poput Instagrama i pojedine Viber grupe⁴⁴ takođe služe kao dobar izvor informacija.

Sa njima su saglasni i učesnici anketnog istraživanja - na pitanje **kako bi voljeli da dobijaju informacije** vezano za dostupne edukacije i poslove, 74 od 105 ispitanika istaklo je **društvene mreže**, a 63 vebsajtove kompanija, organizacija i institucija. **Najmanje privlačni** su **zvanični kanali** vezani za sticanje posla - sajt ZZZ-a kao prihvatljivu opciju za informisanje ističe 43 od 105 ispitanika, a razgovor sa savjetnikom za zapošljavanje tek 23. Pitanje je bilo koncipirano kao tzv. *multiple choice* pitanje, tj. pitanje sa dozvoljenih više odgovora te ne treba da čudi da ukupan broj odgovora prevazilazi broj ispitanika.

Na kraju, valja još jednom ponoviti ograničenja kvalitativnog metoda istraživanja - većina učesnika fokus grupa jeste angažovana kroz različite vrste neformalnog obrazovanja. Ipak, **to nije slučaj sa većinom njihovih vršnjaka** - tako, oni ističu „*da se uvijek jedna te ista lica pojavljuju na radionicama, jer niko drugi neće da se aktivira*“. Slikovito to objašnjava jedna od sagovornica:

„...imam 26 godina i starija sam od njih malo, moje iskustvo je više da su mladi mnogo, mnogo apatični i generalno završavaju samo ono što moraju.“ (ženski pol, 26 godina, fakultet, Podgorica)

Ipak, mladi ističu da bi škole trebale da budu aktivnije u promociji ovakvih sadržaja, ističući da:

„Polovinu našeg dana jednog provodimo u školi i mislim da bi najbolje bilo preko škola informisati djecu o tome. Mislim na razredne starješine. Svi danas imamo vajber grupe otkako je korona počela, nadam se da se završila nemam pojma, svi imamo vajber grupe i mogli bi upravo tu prosljediti te neke linkove.“ (ženski pol, 16 godina, srednja škola, Podgorica)

Neformalno obrazovanje bitno je i ispitanicima koji su učestvovali u anketnom istraživanju - dominantna većina, 75 od 105 ispitanika, ističe da je **u posljednje dvije godine učestvovala na nekom kursu, seminaru ili treningu**. Kada je riječ o posjedovanju diplome ili certifikata za neku posebnu kvalifikaciju koja je stečena na ovaj način, 53 ispitanika tvrde da **posjeduju takvu diplomu**, njih 42 tvrdi da je nema, dok 10 nije sigurno. Najveći broj diploma vezan je za **IT vještine** i certifikate koji potvrđuju **znanje stranih jezika** i pohađanje kurseva posvećenih ljudskim pravima.

Iako je udio onih koji imaju iskustva sa neformalnim obrazovanjem visok, to prije svega treba pripisati socio-demografskim karakteristikama ispitanika. Oboriva pretpostavka je da su brojke među opštom populacijom mladih znatno niže.

.....
⁴⁴ *Poput Viber grupe Omladinskog kluba Budva koju je spomenulo više sagovornika u sve četiri fokus grupe, kao i mladi koji su popunili anketni upitnik.*

Karijerno savjetovanje

Učenje i razvijanje vještina za sigurno vođenje karijere definisani su u Evropskoj rezoluciji o boljoj integrisanosti cjeloživotne karijerne orijentacije i strategije cjeloživotnog učenja⁴⁵ kao jedan od prioriteta u kreiranju nacionalnih politika u oblasti karijerne orijentacije.

Karijerno savjetovanje mladih, koje crnogorski sistem prepoznaje u toku formalnog obrazovanja, ali i nakon njegovog završetka, trebalo bi da doprinese većoj efikasnosti mladih na tržištu rada, te većem nivou zapošljivosti.

U Crnoj Gori postoje, kao što je ukazano kroz nalaze desk analize, karijerni servisi u školama i univerzitetima, kao i nacionalni servisi za karijerno savjetovanje koje omogućava Zavod za zapošljavanje. Kroz kvalitativno i kvantitativno istraživanje smo nastojali ispitati u kojoj mjeri ti servisi pomažu mladima da identifikuju sopstvene sposobnosti, vještine, interese, te da na osnovu toga donesu odluku o svom obrazovanju i profesionalnom putu.

Ipak, kada je riječ o procesu izbora obrazovnog profila i zanimanja, mladi najčešće ističu da savjet traže od roditelja i starije braće i sestara.

„Prvenstveno je najveća i najjača ta podrška porodice koja je najpotrebnija. Većinom okolina osuđuje, šta god uradimo oni će osuđivat, tako nekako mislim da smo svi shvatili da ne treba više ni obraćati pažnju na okolinu.” (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Nikšić)

„Meni na primjer sestre su mi govorile, pošto one su starije od mene dosta, govorile su mi kakvi su predmeti bar u ekonomskoj, kakav je koji smjer i to.“ (muški pol, 15 godina, srednja škola, Nikšić)

Ipak, mladi ističu da ponekad stav porodice može biti i ograničavajući faktor, pogotovo kada su želje roditelja u sukobu sa pravcem u kojem mladi žele da se usmjeravaju. Ovakvi slučajevi su znatno češći među manjinskim zajednicama, gdje kod roditelja postoji i strah da se njihovo dijete neće uklopiti u novu sredinu, te da će postati žrtva diskriminacije. Tako, jedan od sagovornika iz romske zajednice opisuje svoj polazak u srednju školu:

„Podrška jes da su mi bili tata i majka, ali nisu voljeli da idem van grada – ipak to nije tvoj grad, (...) nećeš se uklopiti, imaćeš diskriminaciju, još si Rom. (...) Tati je bio san da ja upišem za doktora i onda ja želim da odustanem od škole. Samo tri dana sam bio tamo gdje sam htio, u likovnu, ili nedelju dana, sad ne znam. I onda sam odlučio da upišem medicinsku.“ (muški pol, 15 godina, srednja škola, Nikšić)

Pored roditelja, mladi navode i neformalne oblike obrazovanja poput posjeta državnim institucijama, međunarodnim organizacijama i NVO sektoru, prilikom kojih su mogli da steknu uvid u rad ovih organizacija i opredijele se prilikom

⁴⁵ Evropska rezolucija o boljoj integrisanosti cjeloživotne karijerne orijentacije i strategije cjeloživotnog učenja, Savjet Evropske unije. Dostupno na: https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/104236.pdf

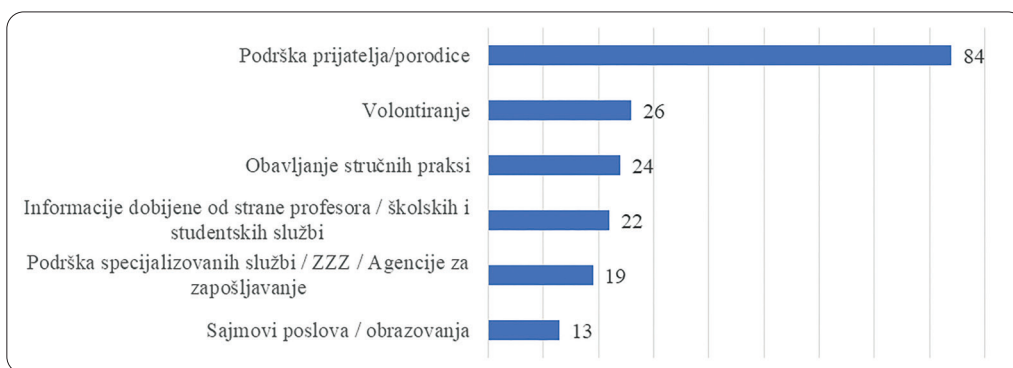
izbora daljeg obrazovanja i buduće karijere.

Značajan je i razgovor sa osobama koje se već bave profesijom u koju mladi žele da se uključe. Kako jedna od sagovornica ističe:

„...kako neko kuva ili taj neki kuvar nebitno, pa na primjer njihova podrška ili razgovor s njima vjerovatno dosta utiče za upisivanje fakulteta ili direktno da se bavimo tim poslom. Smatram nekako da nam ti ljudi dosta mogu pomoći, jer oni su prošli kroz sve to i sigurno znaju bolje od nas“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Nikšić)

Na kraju, pojedini učesnici fokus grupa ističu da su podršku imali i od nastavnika i pedagoškog osoblja u osnovnoj školi. Ipak, većina njih tvrdi da programi mentorstva i savjetovanja vezanog za karijerne mogućnosti nisu dovoljno razvijeni u Crnoj Gori. Po njihovom mišljenju, roditelji treba da budu u većoj mjeri emotivna i finansijska podrška, a ne stručna podrška.

Učesnici anketnog istraživanja takođe ističu podršku prijatelja i porodice kada je u pitanju traženje odgovarajuće prilike za (ne)formalno obrazovanje i/ili zaposlenje - čak 84 od 105 ispitanika je izdvojilo ovu kategoriju. Budući da je pitanje koncipirano kao *multiple choice*, ispitanici su pored porodice i prijatelja istakli i ulogu koju je u njihovom odrastanju imalo *volontersko iskustvo* (26 osoba) i *obavljanje stručnih praksi* (24 osobe). Grafik sa sumarnim podacima dat je u prilogu.



Grafik 1: Koju vrstu podrške i pomoći koju si imao/la ili trenutno dobijaš, bi izdvojio/la kao najznačajniju pri traženju odgovarajuće prilike za formalno obrazovanje i/ili neki drugi vid edukacije i/ili zaposlenje? (moguće je zaokružiti više odgovora)

Kada je riječ o stručnom savjetovanju, mladi ističu da im je na kraju osnovne i srednje škole *nedostajalo* da *porazgovaraju* o budućim pravcima karijere sa *stručnom osobom*. Kako jedna od sagovornica ističe:

„...Da ima osim toga psihologa, pedagoga koji zapravo ništa ne radi u većini škola, da ima neko ko je baš savjetnik za dalje. Da sjedne svaki učenik koji završava te godine kod te osobe, da se ispriča, da mu ta osoba ponudi sve što može, da zna dijete gdje će dalje da ide, jer ovako sami kad pokušavamo ne desi se svakome da pogodi gdje

je htio i gdje je trebao“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Cetinje)

Karijernim savjetovanjem nijesu zadovoljni ni studenti. Kako sagovornica iz Podgorice opisuje, karijerni centar postoji na njenoj visokoškolskoj ustanovi, ali u praksi ne funkcioniše kao servis koji studenti mogu iskoristiti:

„.... Mislim da je na zapadu vrlo onako ta uloga karijernog savjetnika istaknuta i kroz srednjoškolsko obrazovanje i nakon srednjoškolskog obrazovanja, a da kod nas pedagozi i psiholozi i kasnije osobe na fakultetu služe kao administrativni radnici, što je priča opet za još tri sata ovakvog razgovora. Tako da to je to, to je ono što ste Vi ciljali pretpostavljam, ali iako postoje resursi nisu baš ono što bi se od njih očekivalo da budu“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Podgorica)

Učesnici fokus grupa ističu značaj „job shadowinga“⁴⁶ i drugih mogućnosti koje se odnose na razvijanje vještina za određeno zanimanje. Ipak, njihova iskustva vezana za praktičnu primjenu ovog metoda su različita – iako dio sagovornika smatra da im ovakav rad pomaže u savladavanju specifičnih vještina potrebnih za profesiju kojom žele da se bave, većina ističe da se ovakvi procesi sprovode stihijski i bez plana, što utiče na kvalitet stečenog znanja:

„....Ja sam prvo mislila da ću ja da imam listu đe mogu da idem na praksu, ali ne, oni nam uopšte ni to nijesu rekli. Onda još uvijek ne znamo kad će tačno da bude ta praksa, koja smo grupa i ostale stvari. Što se toga tiče škola nas stvarno ne može ni ono osnovno obavijestiti na vrijeme i sve je to nekako previše spontano. Uopšte loše.“ (ženski pol, 15 godina, srednja škola, Nikšić)

Razvoj vještina potrebnih na tržištu rada

Tržište rada, koje karakteriše jaka konkurencija i konstantne promjene, diktira razvoj ličnih sposobnosti pojedinaca. Upravo zbog toga je usvajanje i unaprjeđenje vještina postala ključna odgovornost samih mladih.

Učesnici fokus grupa ističu nekoliko vrsta vještina koje smatraju neophodnim na tržištu rada, a koje često nedostaju njima i njihovim vršnjacima. Prije svega, riječ je o **stranim jezicima**. Sagovornici ističu da veliki broj mladih nije svjestan značaja poznavanja stranih jezika, bez obzira na oblast u kojoj planiraju da nastave karijeru, te ih zanemaruje.

Mladi ističu da su strani jezici značajni za komunikaciju sa velikim brojem potencijalnih klijenata, budući da je Crna Gora turistički orijentisana država. Dodatno, mladi ističu i da su strani jezici značajni jer se bez njih ne može zamisliti obrazovanje van Crne Gore i zemalja regiona. Tako, dok jedan broj sagovornika ističe da nisu bili u mogućnosti da pohađaju kurseve u inostranstvu jer nisu ispunjavali jezičke kriterijume, nekoliko ispitanika je navelo da usavršavaju strani jezik kako bi nastavili fakultetsko obrazovanje van zemlje:

.....
46 Vrsta obuke na poslu koja omogućava zainteresovanom zaposlenom/pripravniku da prati i pomno posmatra drugog zaposlenog koji obavlja određeni radni zadatak. Ova vrsta učenja se obično koristi za uključivanje novih zaposlenih u organizaciju ili novu ulogu.

„Ja imam u Americi porodicu, tako da ja bih tamo imala i nekog moga i inače se trudim da mi ocjene iz engleskog u školi budu što bolje isključivo zbog toga da bih upisala što bolji koledž tamo.“ (ženski pol, 19 godina, srednja škola, Nikšić)

Na kraju, sagovornici ističu i da su jezici, pogotovo engleski, bitni jer sve veći broj privatnih kompanija u Crnoj Gori ovaj jezik uvodi kao *lingua franca* putem kojeg zaposleni komuniciraju sa klijentima ili međusobno.

Nadalje, tzv. „meke“ vještine se ističu kao vrlo značajne. Po riječima učesnika fokus grupa, bez njih se ne mogu zamisliti dobri i efikasni timski odnosi u današnjem radnom okruženju koje se primarno karakteriše visokom kompetitivnošću i usmjerenošću na profit. Takođe, kako ističu učesnici fokus grupa, bez ovih vještina nije moguće ostvariti puni potencijal u pogledu ostalih vještina koje mlada osoba posjeduje, a koje su vezane za poznavanje jezika, tehnička i stručna znanja:

„(...) bez obzira koliko god mi imali ili dobar prosek i koliko god naš angažman na fakultetu bio dobar smatram da kod nas, u našoj državi, bez kreativnosti, bez socijalnog kapitala ne bi mogli da steknemo neki malo bolji posao koji mi zapravo želimo, tako da smatram da je to zapravo najbitniji segmenat na kojem svako od nas na neki način treba da radi.“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Petnjica)

„(...) komunikacione vještine, to je pod obavezno. Ja sam prvi bio, meni je ovo (smjer na fakultetu, prim. aut.) međunarodni odnosi, treba mi za javni nastup, ja sam bio tu prvi put prezentaciju kad sam držao, ja samo što nisam pao u nesvijest, a onda sam završio školu retorike i onda sad mogu da pričam.“ (muški pol, 22 godina, fakultet, Podgorica)

Mladi ističu i **kompjuterske vještine**, što je i razumljivo s obzirom na procese automatizacije i digitalizacije koji prožimaju oblast radnih odnosa. Ipak, oni ističu da ne misle na napredna znanja poput programiranja koje je nepoznato dominantnoj većini njihovih vršnjaka, već se vrlo često radi i o **osnovnim stvarima** poput upotrebe Microsoft Office™ paketa (Word, Excel, PowerPoint) ili otvaranja mail adrese.

Ipak, sve ove vještine su, po riječima učesnika fokus grupa, nedovoljne ukoliko mladi nisu **motivisani** za sticanje novih vještina. Kako ističe sagovornik iz Podgorice:

„(...) mladi čovjek definitivno mora da se zalaže u svakom trenutku, da vuče, da čupa, da agituje, da u svakom momentu bude spreman da da 100 posto od sebe jer jednostavno, govorio sam i ranije, ako neko neće – prosto neće, možda čeka strinu ili tetku da ga zaposli u nekom javnom preduzeću sa srednjom školom ili na kraju krajeva i bez srednje škole.“ (muški pol, 22 godine, fakultet, Podgorica)

Kada je sticanje vještina u pitanju, pojedini sagovornici ističu **rodni aspekt** kao **veoma važan**. Tako, sagovornica iz Pljevalja ukazuje na činjenicu da se u većem dijelu Crne Gore i dalje podrška za unaprjeđivanje vještina bitnih za zaposlenje

pruža dominantno muškarcima – za ženu je bitno da bude formalno obrazovana, tj. „da ima diplomu“. Naravno, takav uticaj sredine negativno djeluje na učenice i studentkinje, te povećava vjerovatnoću da nakon što završe formalno obrazovanje pređu u NEET kategoriju mladih:

„(...) i dalje postoji patrijarhat u Crnoj Gori. Nekako je prisutno to mišljenje da muškarci moraju da nađu posao, a žene – pa dobro, opet ako ne nađu onda su domaćice, rađaju decu i brinu se o njima. Tako da smatram da bi se to trebalo promijeniti, jer sa jedne strane imaju manje prilike i mogućnosti za zaposlenje (...)“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Pljevlja)

Učesnike anketnog istraživanja pitali smo i za procjenu koje im sve aktivnosti mogu pomoći pri prelasku na posao ili neki vid edukacije. Najveći broj njih, 66 od 105, istakao je **radnu praksu** tokom obrazovanja kao aktivnost koja u velikoj mjeri može pomoći, dok je 59 ispitanika istovremeno istaklo i **usavršavanje stranog jezika**. Tabela sa svim opcijama ponuđena je u prilogu.



Grafik 2: U kojoj mjeri procjenjuješ da bi ti neke od narednih situacija bile od pomoći pri prelasku na posao ili neki vid edukacije? – broj odgovora “U velikoj mjeri bi mi značilo”

Iako su mladi svjesni značaja razvoja vještina potrebnih na tržištu rada, većina anketiranih nije sigurna gdje da traži prilike za njihovo unaprjeđenje – samo 35 učesnika anketnog istraživanja istaklo je **da zna gdje da traži prilike za sticanje dodatnih vještina**, 41 osoba nije sigurna, a njih 27 odgovorilo je da ne zna gdje tražiti priliku za sticanje i usavršavanje kompetencija⁴⁷. Učesnici anketnog istraživanja ističu da ovakve prilike **najčešće traže na internetu**, bilo upotrebom YouTube-a ili **specijalizovanih platformi** poput Coursera-e, Udemy-ja ili Edx-a. Ukoliko prilike traže van online svijeta, to najčešće rade kroz **saradnju sa crnogorskim nevladinim organizacijama**.

Na kraju, vrijedi istaći da **interesovanje za ovakve sadržaje** pokazuje i činjenica da je **32 od 105** učesnika anketnog istraživanja **ostavilo svoje kontakt podatke**

⁴⁷ Kao i u ranijim slučajevima, pretpostavka je da je taj udio među opštom populacijom mladih još niži.

kako bi dobili više informacija o učešću na programu obuka za razvijanje preduzničkih, digitalni i mekih vještina.

Radno iskustvo

Stavovi mladih o problemu njihove nezaposlenosti prije svega zavise od sredine u kojoj žive. Očekivano, sagovornici smatraju da je **situacija najbolja u Podgorici**, budući da je riječ o administrativnom, finansijskom i privrednom centru Crne Gore. Ipak, sami Podgoričani situaciju posmatraju drugačije. Iz njihove perspektive, nekontrolisane migracije stanovništva iz ostalih djelova Crne Gore negativno utiču na grad i podižu troškove života do nivoa koji je nepodnošljiv za mlade koji se tek uključuju na tržište rada:

„(...) najgora stvar koju je ova država sebi uradila, prosto mazonistička potpuno, to što smo sve centralizovali u Podgoricu i sad niti je Podgorica funkcionalna, niti je funkcionalna cijela država, ti ne možeš da dobiješ taksi. Mislim ovo su najbanalnije stvari, ali mnogo govore o tome koliko je nefunkcionalna sredina. Ne možeš da nađeš parking, stanovi su po 2000 eura kvadrat, to je nešto sve što govori o akutnoj prenaseljenosti što se odražava i na tržište rada i na sve.“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Podgorica)

Sagovornici iz centralnog regiona ističu da trenutno ima **više poslovnih prilika za mlade nego ranije**, ali, nakon podsticaja od strane moderatora, navode da se pretežno radi o **sezonskom zapošljavanju u turizmu ili o radu u inostranstvu**.

Mladi sa juga ukazuju na činjenicu da iako se smatra da ova crnogorska regija uspješno parira Podgorici kada su visine zarada i poslovne prilike u pitanju, situacija je u praksi kompleksnija i nepovoljnija za mlade koji stupaju na tržište rada. Tako, sagovornik iz Ulcinja ističe da primorje živi **„četiri, eventualno pet mjeseci godišnje i to je to.“** Mladi koji traže zaposlenje dominantno ga nalaze u sektoru turizma i uslužnih djelatnosti koji pružaju dobru zaradu u toku ljetnjih mjeseci. Ipak, ovakav posao **nije zasnovan na trajnijim osnovama, sezonalnog je karaktera**, te ne pruža materijalnu sigurnost, mogućnost za karijerno napredovanje i sticanje radnog staža ili kreditne sposobnosti:

„Mladi uglavnom tada rade, ja prvi sezonski radim i onda to je to, tih 3–4 mjeseca što zaradiš para (...) tu smo će smo jer umjesto da mi radimo nešto, mi ćemo – e ajde da popijemo nešto, idemo na kafu, doći će sezona sljedeće godine opet, do sezone da preživimo od ovoga što smo sad zaradili, pa sezona će doći. Nije to za dugoročno dobro, nego to je ok za od danas do sutra.“ (muški pol, 23 godine, fakultet, Ulcinj)

Na sjeveru je **problem sa zapošljavanjem najizraženiji**, a ukratko ga je opisala sagovornica iz Petnjice, tvrdeći da **„sjever dolazi da radi u Podgoricu, a Podgorica ide van Crne Gore“**.

Glavni razlozi koji utiču na nezaposlenost mladih, prema mišljenju učesnika fokus grupa, mogu se podijeliti u dvije grupe: **strukturalne i individualne**.

Najznačajniji strukturalni razlog koji navode sagovornici je **manjak slobodnih**

radnih mjesta. Kako ističu, obrazovni sistem proizvodi značajan broj univerzitetски obrazovanog kadra, pogotovo u društvenim naukama, koji nije prihvaćen na tržištu rada zbog nedovoljno velikog broja otvorenih pozicija:

„(...) dosta ima veze sa tim disbalansom pitanje broja svake godine upisanih studenata sa brojem dostupnih slobodnih radnih mjesta na tržištu i da se taj broj ne povećava, ne dolaze nove firme i ne otvaraju se nove firme koje bi primile te radnike. Stalno pričaju o investitorima koji bi donijeli nova radna mjesta i slično, ali toga nema.“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Petnjica)

Poteškoće u zapošljavanju mladih su, paradoksalno, prouzrokovane i poboljšanjem životnog standarda te dužine prosječnog života stanovništva Crne Gore. Mladi ističu da sve veći broj starijih osoba odlučuje da ne ide u penziju zbog niskih iznosa primanja koje bi ostvarili na taj način, te ostaju aktivni na tržištu rada. Takva dinamika, u kombinaciji sa već ranije opisanom stagnacijom u pogledu kreiranja novih radnih mjesta utiče na činjenicu da za mlade ljude nema prostora na tržištu rada.

Za gore pomenute probleme usko je vezana i neusklađenost obrazovnog sistema i tržišta rada. Mladi masovno upisuju smjerove poput prava i ekonomije, ne vodeći računa o tome koja su zanimanja na tržištu deficitarna, pa samim tim i tražena. Takav primjer ističe i sagovornica iz Podgorice:

„(...) za šumare i to postoje stipendije koje su na nivou ono Harvard, brate (smijeh). Ono i finansijski te pripomognu i šalju te u inostranstvo i sve za toliko deficitarno zanimanje, a onda imaš 240 ljudi koji se primaju na Ekonomskom i onda još toliko koji su ispod crte. Ekonomista imamo za izvoz.“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Podgorica)

Značajan broj učesnika fokus grupa ukazao je i na upliv politike u sferi zapošljavanja. Mladi ističu da promjene na političkoj sceni Crne Gore nisu doprinijele promjenama u modelima zapošljavanja u javnom sektoru. Zapošljavanje se opisuje kao netransparentno, te mladi dodaju da politički afinitet u velikoj mjeri može da pomogne (ili odmogne) prilikom zasnivanja radnog odnosa. Sagovornici ističu da ovakva situacija nije prisutna samo u javnom sektoru. Kako kažu, politizacija svih sfera života uticala je i na privatne kompanije, što je rezultiralo da zapošljavanje u njima takođe zavisi od političkih preferenci mlade osobe. Primjer za to daje i sagovornica iz Podgorice:

„(...) vodeće privatne institucije u Crnoj Gori takođe su imale takav problem zbog toga što one korespondiraju sa nekim političkim partijama i dakle vi ako niste bili član partije ne možete raditi, slobodno ću reći, u X ili u Y (imena crnogorskih kompanija, prim. aut.) itd. Tako da na kraju krajeva bile su takve smjernice i uputstvo da ako ne glasaš za tu partiju (...) preliva se i na privatni sektor.“ (ženski pol, 20 godina, fakultet, Podgorica)

Nepovoljna politička klima, tvrde mladi, preliva se i na odnos prema pojedinim etničkim zajednicama u Crnoj Gori, što takođe može uticati na mogućnosti za zapošljavanje – kako objašnjava jedan od sagovornika, „narod ovdje, svi se neka-

ko mrže, svi nekako gledaju jesi li Albanac, Srbin ili Crnogorac“.

Mladi smatraju i da su vrlo često iskorišćavani na tržištu rada, što je vezano za njihov nedostatak radnog iskustva. Tako, sagovornica iz Podgorice rezignirano navodi da „je problem u skoro svakom oglasu to da je prvi „requirement“ nije neki atribut, nego je toliko i toliko godina radnog iskustva. Niko neće, niko neće da zaposli osobu koja nema iskustva, a kako da ga stekneš kad si tek završio... Limbo, bukvalno limbo“ (ženski pol, 21 godina, fakultet, Podgorica). Za ovaj problem je vezana i visina zarada. Iako mladi u načelu ističu da su zarade, s obzirom na troškove života, izrazito niske, oni kao dodatni problem navode činjenicu da mlada osoba koja stupa na tržište rada ima značajno niža primanja od već zaposlene osobe koja obavlja isti posao. Za dio mladih taj faktor djeluje demotivirajuće, te oni odlučuju da apstiniraju sa tržišta rada čekajući bolju priliku i na taj način ulaze u NEET kategoriju:

„(...) oni njih bukvalno tlače za tu platu. Rade za minimalac posao koji neko ko je iskusan radi za platu od hiljadu ili dvije hiljade eura. I ti taj isti posao radiš za samo 450, eto recimo dajem primer. I to je najveći problem, oni prosto traže da iskoriste taj tvoj rad i tu tvoju volju i to prosto što si ti mlad, što ti treba novac, što nekako moraš da se izdržavaš, ne možeš sad sve od roditelja da tražiš, pogotovo ukoliko dolaziš negdje iz nekog drugog grada.“ (ženski pol, 21 godina, fakultet, Podgorica)

Naravno, osim strukturalnih faktora, mladi značajan dio problema vide u sebi i svojim vršnjacima, tj. faktorima koje bi mogli opisati kao individualne. Glavni među ovim razlozima je mentalitetske prirode.

Sagovornici koji su učestvovali u fokus grupama ističu da crnogorsko društvo kreira mlade koji nisu samostalni, već u velikoj mjeri zavise od roditelja. Po riječima sagovornice iz Rožaja, „od malena nas uče nekako pogrešno, pogrešan pristup u životu i kasnije poslu i svemu i onda kada dođe vrijeme da se mi osamostalimo mi smo pogubljeni, smotani, nekako ne snalazimo se i to je veliki problem“ (ženski pol, 21 godina, fakultet, Rožaje). Takva vrsta vaspitanja i kućnog odgoja rezultira time da prosječna mlada osoba u Crnoj Gori sa roditeljima živi i nakon svoje 30 godine. Budući da im porodica pruža privid finansijske (i stambene) sigurnosti, mladi su manje motivisani da traže posao:

„(...) živimo kod roditelja dok se ne udamo, dok se ne oženimo i slično i to je nešto što da kažem imamo tu sigurnost od strane roditelja da nas izdržavaju dokle god mogu (...) vuku nas ovako do trideset i neke godine i to definitivno doprinosi tome da naši mladi danas su prosto manje motivisani prosto jer nisu u tolikom problemu kao recimo na zapadu i slično gdje sa 18 godina ako ne izađeš iz kuće to je katastrofa.“ (ženski pol, 21 godina, fakultet, Podgorica)

Osim podrške roditelja koja može postati kontraproduktivna, sagovornici navode da je zaposlenje u javnom sektoru znatno popularnije od rada u privatnoj kompaniji. Tvrde da je riječ ne samo o uslovima rada, već se posao u javnom sektoru i dalje smatra prestižnijim. Zbog toga, mladi se ne odlučuju za započinjanje radnog odnosa čak i ako imaju mogućnost za to, već biraju da čekaju svoj „posao iz snova“:

„(...) ovdje se za najveći uspjeh smatra zaposlenost u državnoj firmi (...) dakle da budemo činovnici u državnim firmama i da imamo tu platu i da imamo državne praznike i vikend slobodan. To je to, to je ono kao glavni „achievement“ svakog Crnogorca u društvu.“ (ženski pol, 21 godina, fakultet, Podgorica)

Na kraju, sagovornici smatraju da je veliki broj njihovih vršnjaka nezainteresovan za pronalaženje posla – kako opisuje učesnik iz Ulcinja, „*traži posao, a boga moli da ga ne nađe*“ (muški pol, 23 godine, fakultet, Ulcinj). Čak i kada uspiju da nađu zaposlenje, *veliki dio njihovih vršnjaka ne pokazuje želju za sticanjem dodatnih znanja i dokazivanjem na poslu*. Dio sagovornika ističe da su razlozi za to *nedostatak perspektive za napredovanje, loši radni uslovi i niske zarade*, ali takođe i *nezainteresovanost mladih*. Sagovornica iz Nikšića slikovito objašnjava:

„*Sve nekako rade mehanički, napamet, samo po jednom šablonu. Niti ih interesuje da uđu u taj srž posla ili tako nešto. Evo na primjer moja majka ima svoju firmu knjigovodstvenu i sad na primjer ti radnici i to, obično uzima neke koji već imaju to neko znanje, malo stariji, zato što čak su stariji više zainteresovani od mlađih da nauče. To je nevjerovatno.*“ (ženski pol, 17 godina, srednja škola, Nikšić)

Kada je riječ o učesnicima anketnog istraživanja, oni pozitivno gledaju na svoju budućnost u pogledu radne perspektive – naime, 43 od njih 105 smatra da će za 10 godina imati *stabilno radno mjesto* sa ugovorom na neodređeno, tj. za stalno, dok 26 učesnika ističe da će biti samozaposleni, tj. pokrenuti sopstveni biznis. Samo 2 ispitanika smatra da će i za 10 godina biti nezaposleni.

Kao i njihovi vršnjaci koji su učestvovali u fokus grupama, mladi *prepoznaju prednosti zaposlenja u javnom sektoru*. Tako, od onih koji su odgovorili na pitanje vezano za preferirano radno mjesto, blaga većina odabrala je lokalne ili državne institucije u odnosi na privatni sektor.

VI Preporuke

S obzirom na predstavljene nalaze istraživanja, ukazujemo na sljedeće preporuke:

- **Uključiti mjere direktno upućene na NEET populaciju u strateška dokumenta i zakonodavni okvir**– donošenje Strategije za mlade kasni, dok Zakon o mladima ne prepoznaje NEET osobe kao posebnu kategoriju. Stoga, državne institucije, uz asistenciju NVO sektora koji može omogućiti ekspertsku podršku, moraju pružiti veći napor kako bi blagovremeno kreirale povoljni ambijent za smanjenje stope NEET mladih. Neophodno je evidentirati i uvesti NEET mlade kao posebnu kategoriju u okviru strateških i zakonskih dokumenata. Ovaj iskorak bi podrazumijevao praćenje indikatora koji se odnose na NEET mlade, te kreiranje specifičnih mjera, namijenjenih samo za tu populacionu kategoriju.
- **Prepoznati NVO sektor kao značajnog partnera koji može pomoći u kontaktu sa NEET mladima i sprovođenju programa podrške** – NVO sektor je uključen u izradu strateških dokumenata i sprovođenje određenih politika u pogledu osnaživanja mladih. Ipak, trebalo bi raditi na daljem umrežavanju između državnih institucija i NVO budući da organizacije koje pripadaju posljednjoj grupi imaju fleksibilniji pristup, fokusirane su na lokalnu sredinu i bolje poznaju specifične probleme lokalnih zajednica i mladih s obzirom da svakodnevno sprovode aktivnosti koje uključuju ovu populacionu grupu. Dodatno, upravo NVO sektor može ukazati na primjere inostrane dobre prakse i inovativne programe podrške koji imaju šansu za uspjeh.
- **Uspostaviti praksu kontinuiranog prikupljanja podataka koji se odnose na NEET mlade** – kako bi javne politike bile efikasne, one moraju biti zasnovane na kvantifikovanim podacima i činjenicama. Stoga, potrebno je periodično prikupljati podatke koji se odnose na NEET mlade, podrazumijevajući osim zvaničnog broja i strukturu te kategorije mladih, odnosno sve značajne socio-ekonomske odlike. Na taj način, institucije čije su aktivnosti usmjerene na smanjenje NEET populacije mladih mogu kreirati lokalne odgovore koji će pružiti najbolje rezultate.
- **Sprovesti periodični monitoring i evaluaciju programa podrške usmjerenih na mlade kroz analizu njihovih stvarnih rezultata** – nadležni organi moraju biti odgovorni prema trošenju budžetskih sredstava. Stoga, trebalo bi uvesti praksu periodične evaluacije troškova i benefita pojedinih programa, te redizajnirati ili ukinuti one programe koji ne proizvode vidljive kvantitativne benefite. Ovaj proces mora biti sproveden kroz kreiranje mjerljivih kvantitativnih i kvalitativnih indikatora, te njihovo praćenje od strane državnih institucija i NVO sektora. Kao primjer takve analize može poslužiti izvještaj MOR-a u pogledu Programa stručnog osposobljavanja visokoškolaca koji, i pored većinskog zadovoljstva samih korisnika Programom, statistički nije donio benefite njegovim korisnicima u pogledu prilika za zapošljavanje i visine zarade.

- **Uticati na smanjenje broja NEET mladih kroz kreiranje politika usmjerenih na konkretne grupe unutar ove populacije** – budući da su NEET mladi heterogena grupa, politike treba kreirati za svaku podgrupu zasebno. Dodatno, u kreiranje politika treba uvesti i rodnu dimenziju kao i radni status, tj. da li je osoba nezaposlena ili neaktivna. Tako npr., budući da populaciju neaktivnih mladih dominantno čine mlade žene i to iz razloga brige o porodici ili zbog njege drugih lica u porodici, treba raditi na mjerama usmjerenim na podršku u pogledu socijalnih politika, olakšanja boravka djece u vrtićima itd.
- **Reformisati rad Zavoda za zapošljavanje Crne Gore** – ZZZCG se mora transformisati kako bi odgovorio izazovima koji se nalaze pred njime, prije svega kada je riječ o sprovođenju programa Garancija za mlade. Transformacija mora obuhvatiti reformu organizacionih, proceduralnih i upravljačkih struktura sa naglašenim povećanjem broja kadrova koji se bave direktnim kontaktom sa klijentima na račun rukovodećih i administrativnih pozicija. ZZZCG mora postati aktivniji u pristupu NEET populaciji, pogotovo onima koji su marginalizovani i bez kvalifikacija, te usmjeriti se i na kontakt sa mladima koji su neaktivni, tj. trenutno aktivno ne traže zaposlenje (npr. kroz kreiranje mobilnih timova koji bi stupili u kontakt sa mladima iz ruralnih područja). Dodatno, ZZZCG, u saradnji sa srednjim školama, a i kroz rad specijalizovanih savjetnika bi trebalo da intezivnije promovise deficitarna zanimanja, uz predočavane njihove perspektive na tržištu rada, čime bi uticalo na smanjivanje neusklađenosti obrazovnog sistema i tržišta rada.
- **Nastaviti reformu crnogorskog obrazovnog sistema** – crnogorski obrazovni sistem je, i pored reformi sprovedenih u posljednje vrijeme, okarakterisan kao zastario i neadekvatan da mlade pripremi za tržište rada. Iako informacije vezane za karijeru i stručnu orijentaciju imaju određeno uporište u sistemu formalnog obrazovanja, obrazovni programi „druge šanse“ nisu dovoljno, a ni adekvatno razvijeni. Ovo je još značajnije budući da su dati programi najrelevantniji za podizanje nivoa zapošljivosti mladih koji ne posjeduju nikakve kvalifikacije, a koji su trenutno nedovoljno prepoznati od strane kreatora politika zapošljavanja u Crnoj Gori. Istovremeno, kao ključni problem obrazovnog sistema ističe se nedostatak prakse. Neophodno je unaprijediti praktičnu nastavu na svim nivoima obrazovanja, ne samo u srednjim stručnim školama. Takođe, intezivnije predočavanje upotrebne vrijednost teorijskog znanja i uvođenje inovativnih metoda edukacije bi doprinijeli većoj motivisanosti đaka i studenata, te otkrivanju novih interesovanja. Dodatno, u procesu reforme ne treba zanemariti ni profesorski kadar koji je nosilac reforme već treba raditi na programima podrške i obuke za učitelje i profesore.
- **Kroz saradnju sa NVO sektorom decentralizovati ponudu neformalnog obrazovanja i unaprijediti sistem informisanja o mogućnostima za participaciju** – Neformalno obrazovanje je prepoznato među sagovornicima i ispitanicima kao poželjan način usvajanja novih vještina. Ipak, ističe se da se većina aktivnosti realizuje u Podgorici i centralnom regionu. Dodatno, prilike za neformalno obrazovanje treba pružiti i učenicima srednjih stručnih škola, a ne fokusirati se na gimnazije. Kao barijeru u participiranju u programima neformalnog obrazovanja navodi se da nije jednostavno doći do informacija, a ni uključiti se u takve programe. Neophodno je obezbijediti veći broj

prilika za učešće u neformalnim programima obrazovanja mladima koji žive u sjevernoj i južnoj regiji, te primijeniti proaktivniji pristup u komunikaciji sa njima. Za promovisanje informacija o sprovođenju sličnih programa bi bilo poželjno koristiti savremene kanale digitalne komunikacije. Otvaranjem klubova mladih i omladinskih centara koji bi bili savremeno opremljeni, u pogledu enterijera, kao i tehnološki, organizovanjem atraktivnih događaja i promovisanjem tih klubova kao mjesta za okupljanje, dodatno bi se informisali pripadnici populacije mladih o potencijalnim prilikama.

- **Unaprijediti programe karijernog savjetovanja** - većina sagovornika tvrdi da programi mentorstva i savjetovanja vezanog za karijerne mogućnosti nisu dovoljno razvijeni u Crnoj Gori. Kada je riječ o stručnom savjetovanju, mladi ističu da im je na kraju osnovne i srednje škole nedostajalo da porazgovaraju o budućim pravcima karijere sa stručnom osobom. Karijernim savjetovanjem nijesu zadovoljni ni studenti. Neophodno je ovaj vid podrške učiniti funkcionalnijim i otvarati karijerne centre u obrazovnim ustanovama gdje nisu zastupljeni. Dodatna preporuka bi bila da učešće u aktivnostima za karijerno vođenje bude obavezno za srednjoškolce.

Aneksi

Aneks 1: Profili učesnika – fokus grupe

Opština	Oznaka učesnika	Pol	Starost	Prebivalište	Najviši završeni ili trenutni stepen obrazovanja
Fokus grupa 1	FG1 N1	Ženski	15	Nikšić	SŠ (gimnazija)
	FG1 N2	Ženski	15	Nikšić	SŠ (turizam)
	FG1 N3	Ženski	16	Podgorica	SŠ (medicina)
	FG1 N4	Muški	18	Podgorica	SŠ (građevinarstvo)
	FG1 N5	Ženski	17	Podgorica	SŠ (ekonomija)
	FG1 N6	Ženski	16	Podgorica	SŠ (ekonomija)
Fokus grupa 2	FG2 N1	Ženski	18	Nikšić	SŠ (turizam)
	FG2 N2	Ženski	17	Nikšić	SŠ (gimnazija)
	FG2 N3	Ženski	15	Nikšić	SŠ (kulinarstvo)
	FG2 N4	Muški	15	Nikšić	SŠ (kulinarstvo)
	FG2 N5	Ženski	17	Nikšić	SŠ (ekonomija)
Fokus grupa 3	FG3 N1	Muški	23	Ulcinj	Fakultet pol. nauka
	FG3 N2	Ženski	17	Cetinje	SŠ (turizam)
	FG3 N3	Ženski	16	Cetinje	SŠ (gimnazija)
	FG3 N4	Ženski	20	Nikšić	SŠ (medicina)
Fokus grupa 4	FG4 N1	Ženski	20	Petnjica	Fakultet pol. nauka
	FG4 N2	Ženski	20	Pljevlja	Fakultet pol. nauka
	FG4 N3	Ženski	21	Podgorica	Fakultet pol. nauka
	FG4 N4	Ženski	21	Podgorica	Fakultet pol. nauka
	FG4 N5	Ženski	21	Rožaje	Fakultet pol. nauka
	FG4 N6	Ženski	26	Podgorica	Fakultet pol. nauka
	FG4 N7	Ženski	20	Podgorica	Fakultet pol. nauka
	FG4 N8	Ženski	21	Podgorica	Fakultet pol. nauka
	FG4 N9	Muški	22	Podgorica	Fakultet pol. nauka

Aneks 2: Demografija ispitanika – anketno istraživanje

- Ukupan broj ispitanika/ca: 105 osoba
- Polna struktura: 81 ispitanica, 23 ispitanika, jedna osoba nije željela da se izjasni
- Starosna struktura: Prosječna starost ispitanika/ce je 23.3 godine, dok je distribucija po starosnim kategorijama data u priloženoj tabeli.

Starosna grupa	Broj ispitanika/ca
15-19 godina	22
20-24 godine	42
25+ godina	41

Prebivalište ispitanika:

Regija	Broj ispitanika/ca	Opština	Broj ispitanika/ca
Jug	20	Bar	10
		Budva	4
		Herceg Novi	1
		Kotor	3
		Tivat	2
Centar	70	Cetinje	1
		Nikšić	8
		Podgorica	55
		Tuzi	4
		Zeta	2
Sjever	15	Bijelo Polje	5
		Mojkovac	1
		Rožaje	8
		Šavnik	1

- Naselje u kojem ispitanik živi:

Tip naselja	Broj ispitanika/ca
Gradsko naselje	72
Prigradsko naselje	29
Selo	4

■ Radni status:

Tip radnog statusa	Broj ispitanika/ca
Učim, studiram i/ili pohađam obuku i/ili neki vid edukacije	38
U radnom odnosu sam (zaposlen/a na određeno ili neodređeno vrijeme)	28
Učim/studiram, ali i radim	21
Trenutno nisam zaposlen/a, ne studiram/učim i ne pohađem obuku ili neki drugi vid edukacije (NEET kategorija)	9
Nisam zaposlen/a, ali pohađam neku obuku ili neki vid edukacije	8
Ostalo	1

- **Obrazovni status:** Najveći broj ispitanika, 59 od 105, završava društvene nauke, dok se njih 19 usavršava u oblasti prirodnih nauka. Distribucija po kategorijama vezanim za najviši završeni nivo obrazovanja data je u priloženoj tabeli.

Najviši završeni nivo obrazovanja	Broj ispitanika/ca
Osnovna škola ili niže	3
Srednja stručna škola (trogodišnja)	1
Srednja škola (četvorogodišnja)	34
Viša škola	2
Fakultet (osnovne trogodišnje studije)	33
Fakultet (specijalističke studije)	19
Fakultet (master studije)	13



