



Program EU i CG za  
zapošljavanje, obrazovanje  
i socijalnu zaštitu



Program ko-finansiraju  
Evropska unija i  
Vlada Crne Gore



# **STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA OPŠTINE BIJELO POLJE ZA PERIOD 2021-2025. GODINE**

**Mart 2021. godine**

*Nacrt Strategije zapošljavanja Opštine Bijelo Polje je pripremila Partnerska grupa za zapošljavanje, imenovana od strane predsjednika Opštine Bijelo Polje, uz tehničku pomoć projekta „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje u Crnoj Gori“, koji se finansira iz EU-IPA sredstava u okviru Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu politiku 2015-2017 (SOPEES). Strategija zapošljavanja opštine Bijelo Polje je pripremljena uz pomoć Evropske unije. Sadržaj dokumenta je isključiva odgovornost Lokalnog partnerstva za zapošljavanje i Archidate Srl i ni u kom slučaju ne predstavlja stavove Evropske unije. Napomena da svi izrazi koji se koriste u tekstu, a imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvataju na jednak način i muški i ženski rod.*

# SADRŽAJ

<b>1. UVOD.....</b>	<b>4</b>
<b>2. SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA.....</b>	<b>6</b>
2.1 GEOGRAFSKI POLOŽAJ OPŠTINE I MREŽA NASELJA .....	6
2.2 DEMOGRAFSKA SLIKA .....	6
2.3 EKONOMIJA.....	8
<b>3. TRŽIŠTE RADA .....</b>	<b>12</b>
3.1 ZAPOSLENOST I ZARADE.....	13
3.2 NEZAPOSLENOST .....	15
3.3 PROGRAMI I MJERE ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE BIRO RADA BIJELO POLJE .....	20
3.4 TRAŽNJA RADNE SNAGE.....	22
3.5 DEFICITARNA I POTENCIJALNO DEFICITARNA ZANIMANJA .....	24
3.6 PONUDA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ODRASLIH U OPŠTINI.....	25
3.7 SOCIJALNA INKLUZIJA.....	26
3.8 ZAKLJUČAK.....	27
<b>4. STRATEŠKI RAZVOJNI PRIORITETI OPŠTINE .....</b>	<b>28</b>
<b>5. SWOT ANALIZA.....</b>	<b>29</b>
5.1 LOKALNO TRŽIŠTE RADA OPŠTINE BIJELO POLJE .....	29
5.2 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNE SNAGE U OPŠTINI.....	30
5.3 SOCIJALNA INKLUZIJA/SOCIJALNA ISKLJUČENOST NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA .....	31
5.4 KLJUČNI PROBLEMI TRŽIŠTA RADA OPŠTINE BIJELO POLJE .....	32
<b>6. VIZIJA, CILJEVI, PRIORITETI I MJERE STRATEGIJE ZAPOSŁJAVANJA.....</b>	<b>33</b>
6.1 VIZIJA OPŠTINE U POGLEDU ZAPOSŁJAVANJA I RAZVOJA RADNE SNAGE .....	33
6.2 CILJEVI .....	33
5.3 AKTIVNOSTI .....	33
<b>7. UPRAVLJANJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I PROMOCIJA .....</b>	<b>35</b>
PRILOG 1 PREGLED LICENCIRANIH ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH I NJIHOVIH PROGRAMA .....	36
PRILOG 2 RJEŠENJE O OBRAZOVANJU LOKALNE PARTNERSKE RADNE GRUPE ZA ZAPOSŁJAVANJE.....	38
PRILOG 3 AKCIONI PLAN ZAPOSŁJAVANJA OPŠTINE BIJELO POLJE ZA 2021. GODINU.....	40

## 1. UVOD

Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore je u saradnji sa ključnim partnerima pokrenulo inicijativu kako bi razvilo lokalni pristup za rješavanje pitanja nezaposlenosti sa naglaskom na pružanje podrške lokalnim zajednicama da pronađu sopstvena rješenja za izazove na lokalnim tržištima rada. Ovakav pristup će doprinijeti da se aktivna politika zapošljavanja bolje prilagodi potrebama lokalnih tržišta rada i time poveća djelotvornost ukupne politike zapošljavanja u Crnoj Gori.

Opština Bijelo Polje je jedna od mnogih opština u zemlji koja se priključila inicijativi. Imenovana je lokalna partnerska grupa za zapošljavanje, koja je uz podršku EU SOPEES projekta „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje“ pripremila nacrt Strategije zapošljavanja opštine Bijelo Polje za period 2021-2025. godine i odgovarajući akcioni plan za 2021. godinu.

Stanje na tržištu rada u lokalnoj sredini rezultat je velikog broja faktora koji u različitim sredinama mogu da djeluju različitim intenzitetom. Za potrebe izrade strategije zapošljavanja faktori su organizovani u sljedećih pet grupa: demografski kontekst, opšti ekonomski kontekst, kontekst kvalifikacione i prostorne interakcije ponude rada i tražnje za radom – tj. kontekst tržišta rada, kontekst socijalne ranjivosti, te kontekst kvaliteta životnog okruženja. U tu svrhu, korišćena je Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori urađena u okviru pomenutog EU SOPEES projekta. Analiza se oslanja na širok spektar sekundarnih izvora podataka, uključujući prije svega nacionalnu statistiku kao i kvalitativna istraživanja.

Kako bi se osiguralo da su procjene analize u potpunosti autoritativne i da imaju dodatnu vrijednost za lokalne partnere, korišćena je metodologija koja je omogućila da se znanja, stavovi i specifične informacije kojima raspolažu lokalni partneri u potpunosti uključe u strategiju. To je značilo dopunjavanje raspoloživih statističkih podataka iz postojećih zvaničnih izvora lokalno prikupljenim kvalitativnim i dodatnim kvantitativnim podacima koji su bili na raspolaganju lokalnim akterima.

U procesu izrade opštinskih Strategija zapošljavanja posebna pažnja je bila posvećena i usaglašenosti prioriteta i ciljeva opštinskih strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa sa nacionalnim strateškim okvirom tj. Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020, kao i drugim relevantnim strateškim dokumentima Crne Gore koji su vezani za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu isključenost: Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2016-2020, Strategija regionalnog razvoja Crne Gore 2014-2020, Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period od 2018. do 2022. godine, Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2016-2020, Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2015-2025. i Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore do 2030.

Prioriteti Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020. prepoznati su tokom procesa izrade lokalne strategije zapošljavanja kao relevantni za lokalno tržište rada opštine Bijelo Polje:

PRIORITET 1: POVEĆANJE ZAPOSLENOSTI. SMANJENJE STOPE NEZAPOSLENOSTI;

PRIORITET 2: EFIKASNO FUNKCIONISANJE TRŽIŠTA RADA;

PRIORITET 3: UNAPREĐENJE KVALIFIKACIJA I KOMPETENCIJA USKLAĐENIH SA POTREBAMA TRŽIŠTA RADA;

PRIORITET 4: PROMOVISANJE SOCIJALNE INKLUZIJE I SMANJENJE SIROMAŠTVA.

U procesu izrade lokalne strategije zapošljavanja velika pažnja posvećena je pitanjima znanja, vještina i kompetencija koje su potrebne na tržištu rada, a takođe i izazovima u pogledu povećanja socijalne inkluzije i aktivacije ranjivih grupa. Naime, u Crnoj Gori prema procjeni Evropske komisije „*još uvijek ne postoji dovoljna efikasnost i pokrivenost aktivnih politika tržišta rada koje bi trebalo da postoje kako bi se pomoglo tražiocima posla u pronalaženju održivog zaposlenja, sa posebnim fokusom na prekvalifikaciju i usavršavanje*”, a takođe je potrebno “*jačanje aktivacije i zapošljavanja izgradnjom jačih veza između zapošljavanja i socijalnih usluga, kao i veza između stručnog i visokog obrazovanja*».<sup>1</sup>

Zato ova strategija u najvećoj mogućoj mjeri strijemi ka unapređenju stanja ljudskih resursa i jačanju socijalne inkluzije na lokalnom nivou, što je takođe jedan od prioriteta Nacionalne strategije održivog razvoja do 2030. godine.

Prilikom izrade dokumenta, u obzir je uzet i strateški okvir politike zapošljavanja Evropske unije, naročito Evropski stub socijalnih prava i njegovih 20 ključnih načela svrstanih u tri kategorije: (i) Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada, (ii) Pravedni uslovi rada i (iii) Socijalna zaštita i inkluzija.

Lokalna politika zapošljavanja treba prvenstveno da doprinese daljem socio-ekonomskom razvoju opštine, pa su u procesu izrade ove strategije uzeti u obzir prioriteti i ciljevi Strateškog plana razvoja opštine Bijelo Polje 2017-2021. Zato ovaj dokument zapravo predstavlja njegovu dopunu u pogledu zapošljavanja i razvoja radne snage. Unapređenje zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa je ključan i neizostavan proces u unapređenju ukupne socio-ekonomske situacije u Bijelom Polju.

---

<sup>1</sup> Evropska komisija, Crna Gora 2020, Brisel, 6.10.2020

## 2. SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA

### 2.1 Geografski položaj opštine i mreža naselja

Opština Bijelo Polje pripada Sjevernom regionu Crne Gore. Prostire se na 924 km, pokrivajući 6,7% teritorije Crne Gore, što je čini četvrtom opštinom po površini u Crnoj Gori. Pripada brdsko – planinskom dijelu sjeverne Crne Gore, okružena visokim planinama. Nalazi se između planina Bjelasice, Lise i Pešterske visoravni.<sup>2</sup>

Bijelo Polje predstavlja saobraćajno, trgovačko i kulturno-obrazovno čvorište crnogorskog sjevera. Od svih gradova na sjeveru Crne Gore, Bijelo Polje ima najpovoljniji geografski položaj. Nalazi se na raskrsnici važnih puteva: na pruži Beograd–Bar, na magistrali koja od Beograda vodi prema moru. Dobre su veze Bijelog Polja i prema Pljevljima i Žabljaku, niz kanjon Tare, prema Beranama, Plavu i Rožajama i dalje Ibarskom magistralom prema Srbiji. Gradsko jezgro smješteno je na dvijema akumulacionim terasama na visini od 575 m, dok je okolni ruralni prostor ispresijecan rječnim dolinama Ljuboviđe, Lješnice, Bistrice i drugih pritoka Lima. Klima je umjereno kontinentalna. Teritorija Bijelog Polja je kotlinsko-planinska oblast sa veoma povoljnim uslovima za razvoj mnogih grana poljoprivrede i turizma.<sup>3</sup>

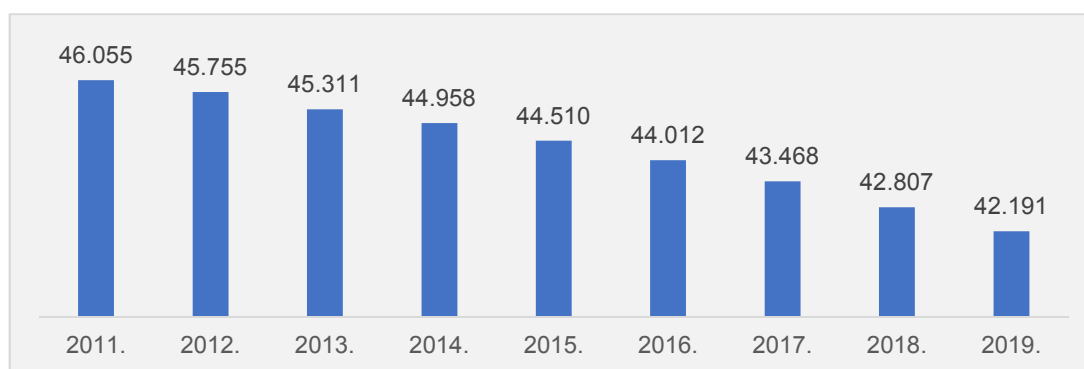
Po popisu 2011. godine, u Bijelom Polju ima 137 naselja, od kojih je 18 u urbanom, a 119 na seoskom području.

Opština se graniči sa crnogorskim opštinama Pljevlja, Mojkovac i Berane i opštinama Srbije: Prijepolje i Sjenica.

### 2.2 Demografska slika

Prema procjenama MONSTAT-a, u 2019. godini populacija u Bijelom Polju je bila na nivou od 42.191 stanovnika, što predstavlja 6,8% ukupne populacije u Crnoj Gori, odnosno 25,9% populacije Sjevernog regiona.

Grafik 1: Procjena broja stanovnika opštine Bijelo Polje, sredinom godine



Izvor: MONSTAT

Ukupan broj stanovnika se upoređujući sa 2011. godinom u 2019. godini smanjio za 3.864 ili za 8,4%. Ipak, za razliku od nekih drugih opština Sjevernog regiona, ovo smanjenje je više posljedica negativnog migracionog salda nego negativnog prirodnog priraštaja. U 2011. godini je broj odseljenih lica bio viši za 345 u odnosu na doseljenja, dok je ta razlika bila znatno veća u 2018. godini, kada je iznosila 580, da bi se u 2019. ta razlika nešto smanjila. Slično kao i kod ostalih

<sup>2</sup> Strateški plan razvoja opštine Bijelo Polje 2017-2021

<sup>3</sup> <https://www.bijelopolje.co.me/>

sjevernih opština, unutrašnje migracije su takve da se stanovništvo iz Bijelog Polja uglavnom seli u Podgoricu i Primorski region.

Tabela 1: Prirodni priraštaj i unutrašnje migracije

Godina	Prirodni Priraštaj	UNUTRAŠNJE MIGRACIJE		
		Doseljeni	Odseljeni	Migracioni saldo
2011.	93	156	501	-345
2018.	-17	200	780	-580
2019.	-39	193	714	-521

Takvi demografski trendovi utiču i na pokazatelje koji na duži rok imaju značaj za lokalno tržište rada. Negativni migratorni trendovi odražavaju se na smanjen broj djece koja su upisana u osnovne škole (smanjenje za 953 u periodu 2011-2019, odnosno za preko 16,8%).

Grafik 2: Broj upisane djece u osnovne škole



Izvor: MONSTAT

### Obrazovna struktura stanovništva

Obrazovna struktura odraslog stanovništva je jedan od ključnih faktora za socialno ekonomski razvoj društva pa i lokalnog tržišta rada.

Prema posljednjem popisu stanovništva opština Bijelo Polje ima u odnosu na prosjek Crne Gore veći udio stanovništva starosti 15 i više bez ili sa završenom osnovnom školom i manji udio stanovništva sa visokim stepenom obrazovanja.

Tabela 2 : Stanovništvo staro 15 i više godina prema najvišoj završenoj školi, Popis 2011<sup>4</sup>

Stepen obrazovanja	Bijelo Polje	%	Crna Gora	%
Bez školske spremne	1.110	3,0	11.324	2,3
Nepotpuna osnovna škola	3.714	10,2	36.783	7,3
Osnovno obrazovanje	10.344	28,4	104.415	20,0
Srednje obrazovanje	17.227	47,3	260.277	51,9
Više obrazovanje	1.475	4,0	26.170	5,2
Visoko obrazovanje	2.051	5,6	49.469	9,9
Postdiplomske studije	66	0,2	3.000	0,6
Doktorat	18	0,1	964	0,2
Osnovne akademske studije	133	0,4	2.756	0,5
Osnovne primijenjene studije	67	0,2	1.343	0,3
Postdiplomske specijalističke studije	55	0,1	1.528	0,3
Postdiplomske magistarske studije	22	0,1	713	0,1
Ostalo (bez izjašnjenja)	170	0,4	2.536	0,4
<b>Ukupno</b>	<b>36.452</b>	<b>100,0</b>	<b>501.278</b>	<b>100,0</b>

Izvor: MONSTAT

<sup>4</sup> Napomena: Moguće je da izvjestan (nepoznat) broj lica pripada u više kategorija pa se podaci moraju posmatrati sa rezervom.

## 2.3 Ekonomija

### 2.3.1 Postojeća situacija i ekonomski trendovi

Prioritetni sektori privređivanja ove opštine su poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo, industrija i usluge, kao i turizam. Prema strateškom dokumentu opštine<sup>5</sup>, Bijelo Polje strijemi da bude opština sa razvijenim preduzetništvom, naročito u djelatnostima poljoprivrede, industrije, turizma, hidroenergetike, poštujući principe očuvanja životne sredine i održivog razvoja. Istovremeno, opština želi da bude poželjna destinacija za ulaganje stranih investitora.

#### *Indeks konkurentnosti*

	2009 -2011.	2012-2014.	2015-2017.
Indeks konkurentnosti	67,0	82,2	89,4
Stepen konkurentnosti	19	13	15

*Izvor: Ministarstvo ekonomije*

Prema *indeksu konkurentnosti*<sup>6</sup>, opština Bijelo Polje zauzima 15. mjesto od 23 opštine u periodu 2015-2017. godine. U odnosu na prosjek konkurentnosti svih lokalnih samouprava, indeks konkurentnosti u Bijelom Polju iznosi 89,4. U poređenju sa prvim mjerenjem (2009-2011) ovaj indikator pokazuje unapređenje, odnosno rast vrijednosti od 22,4, što je poboljšanje za četiri pozicije na rang listi opština.

#### *Indeks razvijenosti*

	2009 -2011.	2012-2014.	2015-2017.
Indeks razvijenosti	67,0	82,2	89,4
Stepen razvijenosti	19	13	15

*Izvor: Ministarstvo ekonomije*

Kad je riječ o indikatoru – *indeksu razvijenosti opština*<sup>7</sup>, u periodu 2016-2018. u Bijelom Polju je ovaj pokazatelj bio na nivou od 64,7, što je više u poređenju sa 2013-2015. godinom kada je indeks iznosio 53,1 (Crna Gora =100).

### 2.3.2 Aktivni poslovni i privredni subjekti u opštini

Broj aktivnih poslovnih subjekata u Opštini Bijelo Polje je u 2019. godini prema podacima Monstata iznosio 1.190, što u odnosu na 2018. godinu, kad ih je bilo 1.172, izraženo u procentima, predstavlja povećanje za 1,5%.

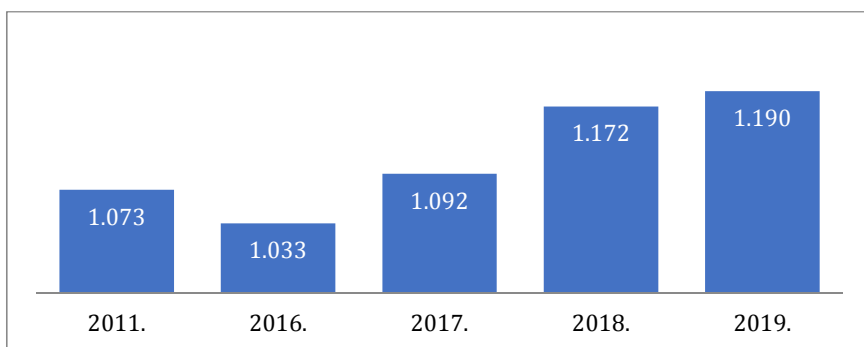
<sup>5</sup> Strateški plan razvoja opštine Bijelo Polje 2017-2021.

<sup>6</sup> **Indeks konkurentnosti** predstavlja trogodišnji prosjek pokazatelja poslovnog okruženja i poslovnog sektora, koji se izračunava na osnovu analize kvalitativnih i kvantitativnih podataka na nivou jedinice lokalne samouprave. Indeks konkurentnosti dakle predstavlja kompozitni pokazatelj dobijen na osnovu 125 indikatora i to: 96 statističkih i 29 anketnih, strukturiranih u osam skupova (podfaktora), koje formiraju dva faktora konkurentnosti: poslovno okruženje i poslovni sektor. U ukupnoj strukturi indeksa konkurentnosti, poslovno okruženje predstavlja dominantan faktor sa ponderom 0,844, dok kvalitet poslovnog sektora ima manji uticaj sa ponderom 0,166.

<sup>7</sup> **Indeks razvijenosti** predstavlja trogodišnje prosječno ponderisano odstupanje standardizovanih vrijednosti osnovnih pokazatelja od nacionalnog prosjeka. Pokazatelji koji ulaze u sastav indeksa razvijenosti izračunati su na osnovu podataka u periodu od tri godine koje prethode postupku ocjenjivanja i to su: stopa nezaposlenosti, dohodak JLS per capita, budžetski prihodi JLS (sopstveni zakonom ustupljeni) per capita, stopa rasta stanovništva i stopa obrazovanja stanovništva na nivou JLS.



Grafik 3: Broj aktivnih poslovnih subjekata u opštini Bijelo Polje



Izvor: MONSTAT

U periodu 2011. do 2019. broj aktivnih poslovnih subjekata se povećao za 10,9%. Ipak, pomenuto povećanje je značajno skromnije nego što je u istom periodu evidentno u Sjevernom regionu i u prosjeku u Crnoj Gori. Dok je u 2011. godini broj aktivnih poslovnih subjekata u opštini Bijelo Polje predstavljao 36,0% svih aktivnih poslovnih subjekata u Sjevernom regionu i 5,1% svih aktivnih poslovnih subjekata u Crnoj Gori, u 2019. godini se učešće Bijelog Polja u tom pogledu smanjilo, u odnosu na Sjeverni region na 31,3% i u odnosu na nacionalni nivo na 3,4%.

Tabela 3: Aktivni poslovni subjekti na ukupan broj stanovnika

	Aktivni poslovni subjekti/ukupan broj stanovnika *100			
	2011.	2016.	2018.	2019.
Bijelo Polje	2,33	2,35	2,74	2,82
Sjeverni region	1,67	2,03	2,29	2,31
Crna Gora	3,41	4,54	5,43	5,58

Broj aktivnih poslovnih subjekata proračunato po glavi stanovnika se u periodu 2011. do 2019. takođe povećao, iako u manjem obimu nego što je to povećanje evidentno u prosjeku za Sjeverni region i ukupno u Crnoj Gori.

Prema podacima Poreske uprave u 2019. godini finansijski izvještaj predalo je 1.025 poslovnih subjekata, što predstavlja povećanje za 5,2 % u odnosu na prethodnu godinu.

Tabela 4: Broj poslovnih subjekata koji su predali finansijski izvještaj

Djelatnost	Broj poslovnih subjekata koji su predali finansijski izvještaj	
	2018. god.	2019. god.
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	42	42
Vađenje ruda i kamena	4	3
Prerađivačka industrija	151	146
Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	3	3
Građevinarstvo	87	90
Trgovina na veliko i trgovina na malo i popravka motornih vozila i motocikala	285	284
Saobraćaj i skladištenje	62	61
Usluge smještaja i ishrane	101	103
Informisanje i komunikacije	14	18
Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	1	0
Poslovanje nekretninama	3	4
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	105	136
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	11	17

Državna uprava i odbrana i obavezno socijalno osiguranje	1	1
Obrazovanje	7	6
Zdravstvena i socijalna zaštita	27	26
Umjetnost, zabava i rekreacija	11	13
Ostale uslužne djelatnosti	59	72
<b>Ukupno</b>	<b>974</b>	<b>1.025</b>

U odnosu na 2018. godinu povećanje broja poslovnih subjekata koji su predali finansijski izvještaj za 2019. godinu zabilježeno je u djelatnosti građevinarstva, stručnih, naučnih i tehničkih djelatnosti i ostalih uslužnih djelatnosti, dok se u djelatnosti prerađivačke industrije taj broj smanjio. U djelatnosti trgovina na veliko i trgovina na malo i popravka motornih vozila nije došlo do nekih značajnih promjena.

### Privredni subjekti

U 2019. godini broj privrednih subjekata u Bijelom Polju iznosi 885, što predstavlja 31,4% svih u Sjevernom regionu i 3,6% na nivou Crne Gore.

Tabela 5: Broj privrednih subjekata prema broju zaposlenih

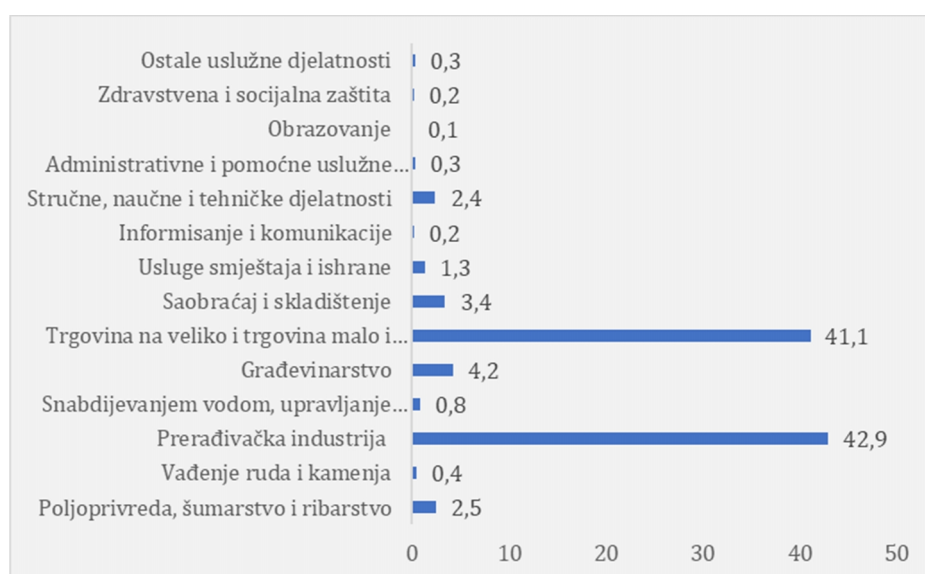
Godina	Broj privrednih subjekata	Veličina privrednih subjekata prema broju zaposlenih					
		0-1	2-5	6-50	51-100	101-250	preko 250
2017.	773	417	247	101	2	4	2
2019.	885	454	308	116	2	3	2

Izvor: Crnogorska privreda 2018, Crnogorska privreda 2020, Privredna Komora Crne

Broj privrednih subjekata se u 2019. godini povećao za 14,5% u odnosu na 2017. godinu. Među privrednim subjektima, koji su predali finansijski izvještaj sa 99% u 2017. i 2019. godini preovlađuju mikro i mala preduzeća, koja zapošljavaju do 50 zaposlenih, Njihov broj se u 2019. povećao za 13% u odnosu na 2017. godinu. Broj srednjih preduzeća iznosio je u 2017. godini 6 a u 2019. godini 5. U Bijelom Polju su samo dva privredna subjekta sa preko 250 zaposlenih.<sup>8</sup>

### Ostvareni prihodi privrednih subjekata

Grafik 4: Učešće privrednih subjekata po djelatnosti u ukupnim prihodima u opštini, 2019.



Izvor: Crnogorska privreda 2020, Privredna Komora Crne Gore

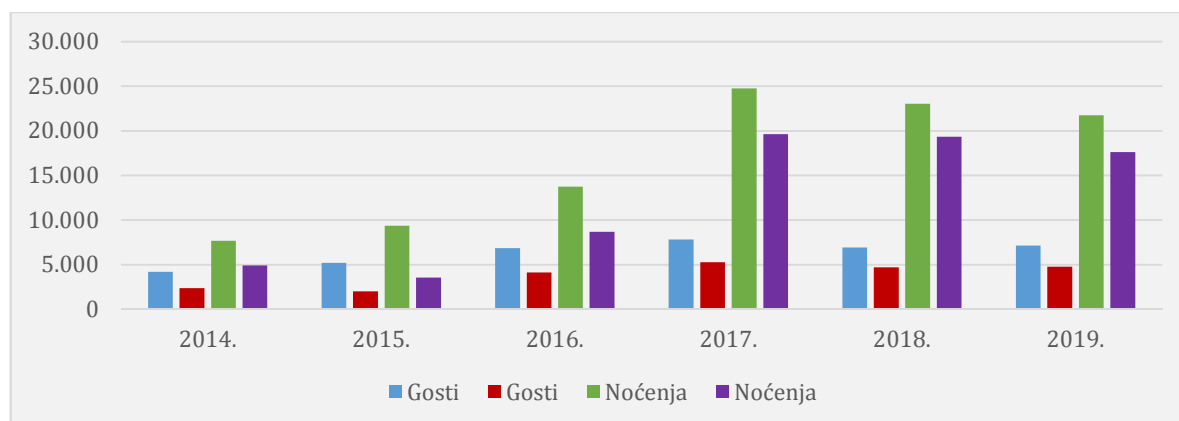
<sup>8</sup> Privredna komora, Crnogorska privreda 2018.

Privredni subjekti ostvarili su u 2019. godini prihode u ukupnom iznosu od 295.953.028 eur, što predstavlja 46,6% prihoda u Sjevernom regionu i 3% na nivou Crne Gore. Čak 46,8% prihoda u Bijelom Polju ostvareno je od strane privrednih subjekata sa preko 250 zaposlenih, a zatim sa 31,1% slijede prihodi preduzeća sa 6-50 zaposlenih.

Posmatrano po sektorima djelatnosti ukupnim prihodima u opštini najveći doprinos ostvaren je od strane privrednih subjekata u djelatnosti prerađivačke industrije (42,2%) i u djelatnosti trgovine (41,1%).

### 2.3.3 Turizam

Grafik 5: Dolasci i noćenja turista, 2014-2019.



Izvor: MONSTAT

Turizam je određen kao jedan od prioritarnih sektora privređivanja u opštini Bijelo Polje. Takvo opredjeljenje već donosi određene rezultate. Najveći broj noćenja registrovan je u 2017. godini (24.769 noćenja od kojih su čak 79% ostvarili strani gosti). Do smanjenja broja noćenja je došlo u 2018. (za 7%), a to smanjenje se nastavilo i u 2019. godini (za dodatnih 3,1%).

### 2.3.4 Poljoprivreda

Poljoprivreda za opštinu Bijelo Polje predstavlja područje razvoja, koje joj može obezbijediti dobro pozicioniranje u odnosu na okruženje. Opština za razvoj poljoprivrede posjeduje značajne resurse, kako zemljište, tako i relativno povoljne klimatske uslove. Poljoprivredno zemljište obuhvata 40.392 ha, što čini 43,7% ukupne površine opštine, odnosno 7,8% poljoprivrednog zemljišta Crne Gore. Obradiva površina zauzima 23.984 ha, odnosno 12,7 % obradive površine Crne Gore. Na njoj je zastupljena ratarska proizvodnja sa 35,3 %, voćarska sa 7,8 % obradive površine, a ostala površina od 57% je pod livadama. Pašnjaci čine 40,6% poljoprivredne površine.<sup>9</sup>

Prema glavnom strateškom dokumentu opštine, poljoprivredna domaćinstva, kojih ima 6.407 i čine 13,1% poljoprivrednih domaćinstava Crne Gore, predstavljaju značajan faktor razvoja poljoprivrede. Od ukupnog broja 22,2 % su mala i srednja poljoprivredna gazdinstva koja najčešće posjeduju 1-2 ha poljoprivrednog zemljišta, dok preko 10 ha poljoprivrednog zemljišta posjeduju 342 poljoprivredna domaćinstva ili 5,3% ukupnog broja poljoprivrednih domaćinstava.

Prema podacima Ministarstva poljoprivrede i ruralnog razvoja u 2019. godini u Bijelom Polju je ukupno registrovano 1.715 poljoprivrednih gazdinstva, što predstavlja 26,5% svih registrovanih poljoprivrednih gazdinstava u sjevernom regionu (6.482) i 14,7% ukupno registrovanih u Crnoj

<sup>9</sup> Strateški plan razvoja opštine Bijelo Polje 2017-2021.

Gori (11.675). U taj broj uključeno je i 290 poljoprivrednih gazdinstva koja su registrovana u 2019. godini.

Tabela 6: Poljoprivredni osiguranici

	Poljoprivrednici osiguranici		
	2011.	2018.	2019.
Bijelo Polje	174	208	217
Sjeverni region	718	664	691
Crna Gora	1.480	1.527	1.587

Izvor: MONSTAT

Ukupan broj registrovanih poljoprivrednih osiguranika u 2019. godini u Bijelom Polju bio je 217, što predstavlja 31,4% ukupnog broja u Sjevernom regionu i 13,7% ukupnog broja na nivou Crne Gore. U odnosu na 2011. godinu, broj poljoprivrednih osiguranika je povećan za 25,3% u 2019. godini, dok je broj tih osiguranika povećan u cijeloj Crnoj Gori za 8,3% u tom periodu.

Pored lokalnog programa mjera za podsticaj ruralnog i održivog razvoja Bijelo Polje ima mogućnost korišćenja programa Ministarstva poljoprivrede, kao što su *Program razvoja poljoprivrede i ruralnih područja u okviru IPARD-a i nacionalne mjere podrške, npr. Program unapređivanja stočarstva*, itd. Što se tiče IPARD-a, pored postojećih mjera za podršku investicijama u primarnu poljoprivrednu proizvodnju i preradu, Ministarstvo poljoprivrede će započeti implementaciju nove mjere – *Diverzifikacija gazdinstava i razvoj poslovanja*. Pomenuta mjera je akreditovana od strane Evropske komisije i objavljivanje Prvog javnog poziva očekuje se u prvom kvartalu 2021. godine. Poljoprivrednicima će na raspolaganju biti sredstva za podršku za preradu na gazdinstvu, ruralni turizam i razvijanje zanata.

### 2.3.5 Poslovno okruženje

Opština Bijelo Polje je prva opština u Crnoj Gori koja je dobila BFC SEE sertifikat<sup>10</sup> što ukazuje na orijentaciju opštine na unapređenje poslovnog okruženja i potencijalni priliv investicija koji bi u krajnjem imao pozitivne efekte na lokalni privredni razvoj.

Takođe je potrebno naglasiti da u opštini aktivno djeluje Savjet za ekonomski razvoj. Savjet je stručno i savjetodavno tijelo za oblast ekonomske i razvojne politike opštine, koji prati i analizira stanje u privredi, pokreće inicijative, predlaže i preduzima aktivnosti u cilju stvaranja uslova za razvoj i unapređenje privrede i razvijanja odnosa privatno-javnog dijaloga.

## 3. TRŽIŠTE RADA

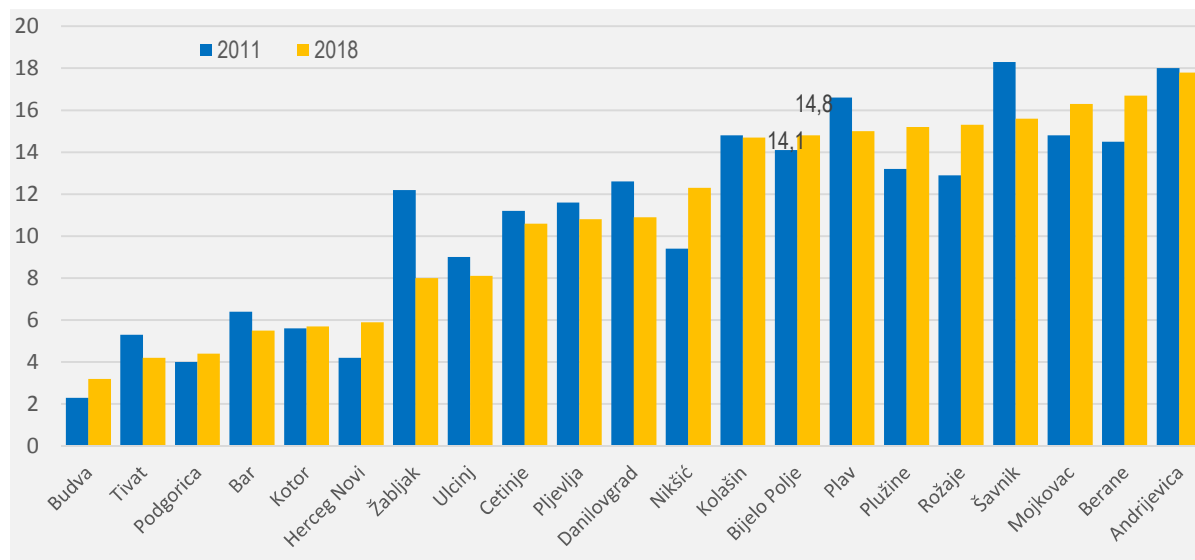
Prema kompozitnom indeksu stanja na tržištu rada, konstruisanom specifično za potrebe izrade lokalnih strategija zapošljavanja na osnovu deset pojedinačnih indikatora<sup>11</sup>, opština Bijelo Polje je u 2011. godini bila na 15. mjestu od 21 opštine u Crnoj Gori, da bi u 2018. godini popravila svoj rang za jedno mjesto i našla se na 14. mjestu. Premda to ukazuje na ispodprosječne performanse tržišta rada u odnosu na većinu drugih opština u Crnoj Gori, po ovom indeksu, opština Bijelo Polje u 2018. godini imala je povoljnije stanje na tržištu rada od većine drugih opština Sjevernog regiona, osim od Žabljaka, Pljevalja i Kolašina.

<sup>10</sup> Business Friendly Certificate In South East Europe. BFC SEE je Program sertifikacije lokalnih samouprava jugoistočne Evrope koji podrazumijeva uspostavljanje jednakih standarda u radu lokalne samouprave u širem administrativnom postupanju prema privredi a u svrhu podsticanja ekonomskog razvoja

<sup>11</sup> Struktura kompozitnog indikatora: 1. Gustina naseljenosti; 2. Migracioni saldo, izražen kao neto migracije / ukupno stanovništvo; 3. Broj članova porodice koji primaju MOP kao % ukupnog stanovništva; 4. Visokoškolski na programu / ukupno stanovništvo; 5. Zaposleni / ukupno stanovništvo; 6. Prosečna zarada; 7. Platni fond per capita; 8. Nezaposleni / ukupno stanovništvo; 9. Aktivni poslovni subjekti per capita; 10. Broj slobodnih radnih mesta / broj stanovnika

U pogledu prosječne vrijednosti kompozitnog indikatora, Bijelo Polje je imalo nešto lošiju vrijednost u 2018. godini sa 14,8 u poređenju sa 14,1 u 2011. godini (veća prosječna vrijednost tipično označava lošiju poziciju). U osnovi, relativna pozicija opštine Bijelo Polje u odnosu na druge opštine u Crnoj Gori neznatno je poboljšana između 2011. i 2018. godine.

Grafik 6: Rangiranje opština – kompozitni indikator (poređenje)



Izvor: <http://eesp.me/wp-content/uploads/2020/06/analiza-lokalnih-trzista.pdf>

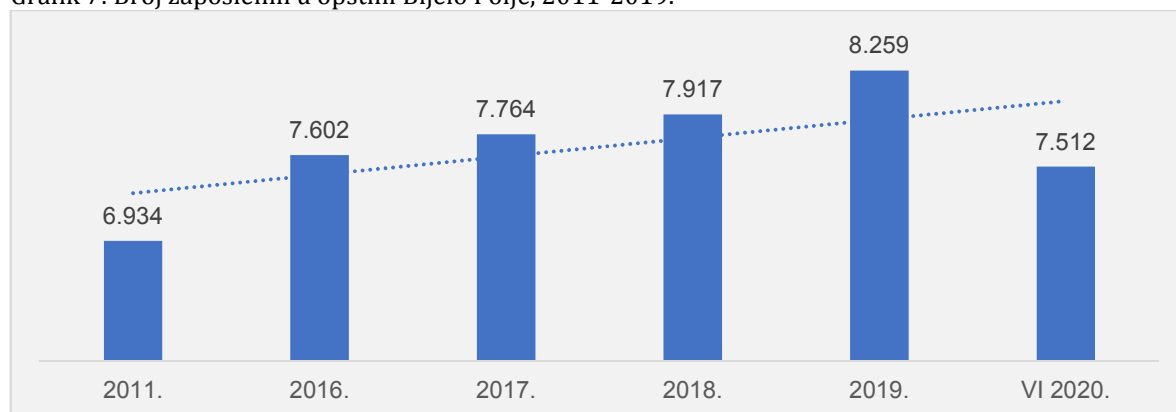
### 3.1 Zaposlenost i zarade

#### 3.1.1 Zaposlenost

Podaci o broju zaposlenih u periodu 2011. do 2019. godine pokazuju trend povećanja. Broj zaposlenih povećan je u periodu 2011-2019. za 19,1%, odnosno za 1.325 lica. Sa 8.259 zaposlenih lica, opština Bijelo Polje zapošljava 29,3% radne snage zaposlene u Sjevernom regionu i predstavlja 4,1% ukupne zaposlenosti u Crnoj Gori. Među zaposlenima u Bijelom Polju u 2019. godini bilo je 3.530 ili 42,7% žena.

Međutim, tokom prvih šest mjeseci 2020. godine broj zaposlenih je smanjen usljed krize i smanjene ekonomske aktivnosti izazvane pandemijom COVID-19 virusa. Zatvaranje privrednih djelatnosti tokom drugog kvartala i veliki pad u uslužnom sektoru uticali su na stanje na tržištu rada i smanjenje broja zaposlenih. U odnosu na kraj 2019. godine, broj zaposlenih je u junu 2020. bio manji za 747 ili 9%, što predstavlja nivo koji je nešto ispod onog iz 2016. godine.

Grafik 7: Broj zaposlenih u opštini Bijelo Polje, 2011-2019.



Izvor: MONSTAT

Odnos između broja registrovanih zaposlenih i broja stanovnika iznosi 0,2 u 2019. godini, što upućuje na zaključak da u opštini postoji visoka nezaposlenost i visok udio neaktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu. U odnosu na Crnu Goru, ovaj indikator je značajno niži (na nivou Crne Gore iznosi 0,33).

Prema procjenama lokalnog tima, oko 1,3% zaposlenih radi u kompanijama u inostranom vlasništvu.

Takođe, prema istim procjenama, zanemarljiv procenat (0,5% ukupne zaposlenosti rezidenata opštine Bijelo Polje) čine osobe koje putuju i imaju posao u drugoj opštini. Dnevne migracije lica iz susjednih opština zaposlenih u Bijelom Polju predstavljaju 0,8% ukupne zaposlenosti u opštini. Uzimajući u obzir nizak procenat zaposlenih koji svakodnevno putuju i rade u drugim opštinama, postoji prostor za promovisanje poslova koji podrazumijevaju dnevno migriranje radne snage između opština, naročito među mladima. Povoljan geografski položaj i blizina opština, ali i dobra saobraćajna veza sa susjednim opštinama predstavljaju dodatnu prednost. Prosječna dužina komutiranja zaposlenih koji putuju u druge opštine i onih koji dolaze iz drugih opština u Bijelo Polje je manja od 60 minuta. Sa druge strane, oko trećine zaposlenih putuje svakodnevno u okviru opštine. Dodatno, prema procjenama lokalnog tima, jedan manji dio zaposlenih radi na on-line poslovima, a koji se odnose na trgovinu, IT sektor, stručne i konsultantske usluge i marketing.

#### Zaposleni prema sektorima djelatnosti

Tabela 7: Pregled broja zaposlenih u privrednim subjektima u sektorima djelatnosti u opštini Bijelo Polje, 2019.

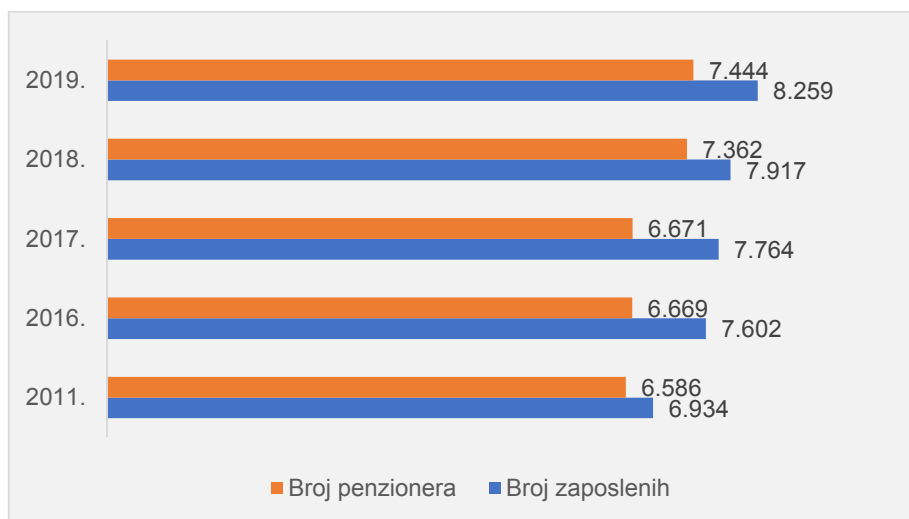
Djelatnost	Broj zaposlenih	Učešće (%)
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	66	1,5
Vađenje ruda i kamenja	15	0,3
Prerađivačka industrija	1.604	35,5
Snabdijevanjem vodom, upravljanje otpadnim vodama	148	3,3
Građevinarstvo	286	6,3
Trgovina na veliko i trgovina malo i popravka motornih vozila	1.422	31,5
Saobraćaj i skladištenje	278	6,2
Usluge smještaja i ishrane	235	5,2
Informisanje i komunikacije	50	1,1
Poslovanje nekretninama	4	0,1
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	232	5,1
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	49	1,1
Obrazovanje	11	0,2
Zdravstvena i socijalna zaštita	58,0	1,3
Umjestnost, zabava i rekreacija	10,0	0,2
Ostale uslužne djelatnosti	46	1
<b>Ukupno</b>	<b>4.514</b>	<b>100,0</b>

Izvor: Crnogorska privreda 2020, Privredna komora Crne Gore

Među privrednim subjektima koji su predali finansijski izvještaj za 2019. godinu najveće učešće u pogledu broja zaposlenih imaju preduzeća u djelatnosti prerađivačke industrije (35,5%) a zatim slijede privredni subjekti u djelatnosti trgovine (31,5%).

### 3.1.2 Broj zaposlenih na broj penzionera

Grafik 8: Broj zaposlenih na broj penzionera, 2011 – 2019.



Izvor: MONSTAT, FOND PIO

Tokom perioda 2011-2019. broj registrovanih zaposlenih je nešto iznad broja penzionera u Bijelom Polju, uz trend blagog poboljšanja odnosa - sa 1,05 koliko je taj odnos iznosio u 2011. na 1,1 u 2019. godini.

### 3.1.3 Zarade

Neto prosječna zarada u opštini Bijelo Polje porasla je sa 386 EUR u 2011. na 423 EUR u 2018. godini, što predstavlja nominalni rast od 9,5%. Međutim, prosječna neto zarada je opala za 2,5% u realnim izrazima. U 2018. godini prosječna neto zarada u Bijelom Polju je predstavljala 82,8% prosječne zarade u Crnoj Gori. Procjena platnog fonda per capita je u toj godini bila 78,2 EUR što je nominalni rast od čak 34,6% u 2018. u odnosu na 2011. godinu. Ipak, to je prvenstveno posljedica značajnog smanjenja broja stanovnika u opštini. Platni fond per capita opštine Bijelo Polje predstavlja 50,1% prosjeka Crne Gore koji je u 2018. iznosio 156,14 EUR.<sup>12</sup>

U 2019. godini neto prosječna zarada u opštini povećala se na 432 EUR što predstavlja povećanje za 2,1% u odnosu na prethodnu godinu (na nivou Crne Gore u istom periodu povećala se za 0,78%).

## 3.2 Nezaposlenost

### 3.2.1 Obim i kretanje nezaposlenosti

U 2019. godini u opštini Bijelo Polje registrovano je u 3.549 nezaposlenih lica. Ukupan broj nezaposlenih se u periodu od 2011. do 2019. godine, prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, smanjio za 10,9%. Ipak, primjetan je značajan rast ukupnog broja nezaposlenih do 2017. godine, a zatim smanjenje već u 2018. godini. Visok rast registrovane nezaposlenosti u 2016. i 2017. godini se može objasniti izmjenama Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti 2016. godine kojim je majkama sa troje i više djece omogućeno pravo na doživotnu naknadu, gdje je jedan od uslova za dobijanje naknade registrovanje u evidenciji nezaposlenih. Međutim, već u 2018. nezaposlenost se smanjila za 20,6% u odnosu na prethodnu 2017. godinu.

<sup>12</sup> Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori, M. Arandarenko, M. Mirković, 2020.



Grafik 9: Broj zaposlenih i nezaposlenih lica, 2011- 2020. (VI)



U 2019. nezaposlenost je činila 8,4% ukupnog stanovništva, što je više u odnosu na prosjek na nivou Crne Gore (6,05%) ali značajno manje od prosjeka Sjevernog regiona (11,69%). Ipak, može se zaključiti da visoka nezaposlenost opstaje čak i u apsolutnom broju, uprkos povećanom zapošljavanju i činjenici da se veliki dio populacije radnog uzrasta odselio u posmatranom periodu. Ovo može ukazivati na potrebu za unapređenjem efikasnosti politike zapošljavanja i opšteg stanja na tržištu rada u opštini.

Do kraja prve polovine 2020. godine se kao posljedica uticaja kovid 19 na djelovanje tržišta rada broj nezaposlenih lica u odnosu na 2019. godinu povećao za 4,5%, što je ipak značajno manje od prosječnog povećanja broja nezaposlenih u Crnoj Gori u tom periodu (11,4%).

### 3.2.2 Strukturne karakteristike nezaposlenih lica

Grafik 10: Broj nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti, 2011-VI.2020.



Izvor: Godišnji izvještaji, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Među nezaposlenim licima prijavljenim na evidenciji Biroa rada Bijelo Polje od 2017. godine sa učešćem većim od 55% prevladavaju žene. Dok su u 2011. godini žene u ukupnoj nezaposlenosti predstavljale 44,5%, njihov udio je u 2019. godini iznosio 58% svih nezaposlenih, a u prvoj polovini 2020. godine čak 59,8%.

Tabela 8: Nezaposlena lica prema stepenu stručne spreme i polu

	Ukupno	Žene	STEPEN STRUČNE SPREME																			
			I	Iž	II	IIž	III	IIIž	IV	IVž	V	Vž	VI-1	VI-1ž	VI-2	VI-2ž	VII-1	VII-1ž	VII-2	VII-2ž	VIII	VIIIž
2011.	3.982	1.771	813	270	171	76	1.200	443	1.291	726	28	5	105	44	0	0	370	203	4	4	0	0
2017.	5.026	2.776	1.532	894	210	129	1.264	595	1.243	740	36	6	72	31	0	0	660	376	9	5	0	0
2018.	3.992	2.315	1.195	715	172	107	945	473	1.002	638	24	3	52	20	0	0	586	349	15	10	1	0
2019.	3.549	2.122	1.085	688	163	100	800	408	843	540	21	4	48	22	0	0	570	346	19	14	0	0
VI 2020	3.768	2.239	1.181	751	167	103	916	472	1.022	648	22	5	56	24	0	0	389	227	15	9	0	0



Sa stanovišta obrazovne strukture nezaposlenih najviše je srednjekvalifikovanih osoba (III i IV stepen obrazovanja).<sup>13</sup> Ipak, učešće ovih osoba u ukupnom broju registrovanih nezaposlenih lica smanjeno je u periodu od 2011. do 2019 godine za 16,1%. Sa druge strane, u istom periodu povećano je učešće visokokvalifikovanih osoba u ukupnoj nezaposlenosti (sa 12% u 2011. na 18% u 2019. godini). Alarmantno je takođe povećanje učešća niskokvalifikovanih osoba (I i II stepen obrazovanja) u ukupnoj nezaposlenosti sa 24,7% u 2011. godini na 35,2% u 2019. Zabrinjavajući je i rast niskokvalifikovanih žena u ukupnoj nezaposlenosti.

Tabela 9: Dugoročno nezaposlena lica na evidenciji Biroa rada Bijelo Polje

	Ukupan broj nezaposlenih	Žene	Dugoročno nezaposlena lica			
			Ukupno	Žene	Ukupno %	Žene (%)
2017.	5.026	2.776	2.216	984	44,1	35,4
2018.	3.992	2.315	2.419	1.405	60,6	60,7
2019.	3.549	2.122	2.313	1.376	65,2	64,8
VI 2020.	3.768	2.239	2.279	1.377	60,5	61,5

Izvor: Izvještaji o radu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

U posljednje tri godine broj dugoročno nezaposlenih osoba, dakle onih koji su prijavljeni na evidenciji Biroa rada 12 mjeseci i više, predstavlja preko 60% svih registrovano nezaposlenih. Čak se u 2019. godini, kad se ukupan broj nezaposlenih lica smanjio, udio dugoročno nezaposlenih u ukupnoj evidenciji povećao na 65,2% što je iznad prosjeka u Crnoj Gori (61,3%).

U 2020. godini se njihov broj za nekoliko smanjio, ali se zbog većeg priliva novoprijavljenih na evidenciju i posljedično povećanja broja nezaposlenih, smanjio i njihov udio u cjelokupnom broju nezaposlenih na 60,5% (na nivou Crne Gore dugoročno nezaposleni u junu 2020. godine predstavljaju 57,6% svih nezaposlenih).

Udio dugoročno nezaposlenih među ženama prijavljenim na evidenciji biroa je takođe veći od prosjeka u Crnoj Gori (57,6% u 2019. godini.)

Na osnovu podataka može se zaključiti da je dugoročna nezaposlenost jedan od ključnih izazova tržišta rada opštine Bijelo Polje, koji treba efikasnije targetirati mjerama aktivne politike zapošljavanja.

Tabela 10: Nezaposlena lica bez radnog staža na evidenciji ZZZCG Biro rada Bijelo Polje

Godina	Ukupno	Žene	Bez radnog staža			
			Ukupno	%	Žene	%
2017.	5.026	2.776	2.056	40,9	1.310	47,2
2018.	3.992	2.315	1.602	40,1	1.079	46,6
2019.	3.549	2.122	1.418	40,0	992	46,7
VI 2020.	3.768	2.239	1.413	37,5	972	43,4

Izvor: Izvještaji o radu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

<sup>13</sup> Pod niskokvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim I i II stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija; Pod srednjekvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim III, IV i V stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija; Pod visokokvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim VI, VII, VIII i VIII stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija.

U periodu od 2017. do 2019. godine 40% ukupnog broja nezaposlenih lica i preko 46% ukupnog broja prijavljenih žena predstavljaju lica bez radnog staža. Analizirani podaci mogu, naročito kod mladih da sugeriraju tešku tranziciju od školovanja do posla a generalno i prisutnost neformalnog rada. Zato je potrebno ovoj grupi nezaposlenih lica posvetiti više pažnje u okviru aktivne politike zapošljavanja u periodu koji slijedi.

Tabela 11: Nezaposlena lica prema dužini radnog staža

	Dužina radnog staža							preko 30 g
	Do 1 g	1-2 g	2-3 g	3-5 g	5-10 g	10-20 g	20-30g	
2018.	538	284	185	264	371	349	345	53
2019.	489	258	167	237	347	302	288	43
VI 2020.	570	297	188	261	371	341	286	41

Izvor: Izvještaji o radu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Najveći broj nezaposlenih ima radni staž u trajanju do 1 godine (13,8% ukupnog broja nezaposlenih u 2019. godini), zatim slijede oni sa preko 5 do 10 godina radnog staža (9,8% nezaposlenih u 2019. godini) i oni sa radnim stažom od preko 20 do 30 godina (8,1% nezaposlenih lica na evidenciji u 2019. godini).

Posjedovanje radnog staža ili preciznije radnog iskustva je često prednost kod traženja posla, ali uglavnom kada je to radno iskustvo relevantno za budućeg poslodavca. Zbog navedenog je potrebno tokom individualnog savjetovanja i naročito kod utvrđivanja individualnog plana zapošljavanja ustanoviti u kojoj djelatnosti će nezaposleno lice da traži zaposlenje i provjeriti da li njegovo radno iskustvo odgovara zahtjevama poslodavca. U suprotnom, potrebno je kroz mjere aktivne politike zapošljavanja omogućiti tim licima da steknu adekvatne vještine i radno iskustvo (npr. mjere osposobljavanja kod poslodavaca).

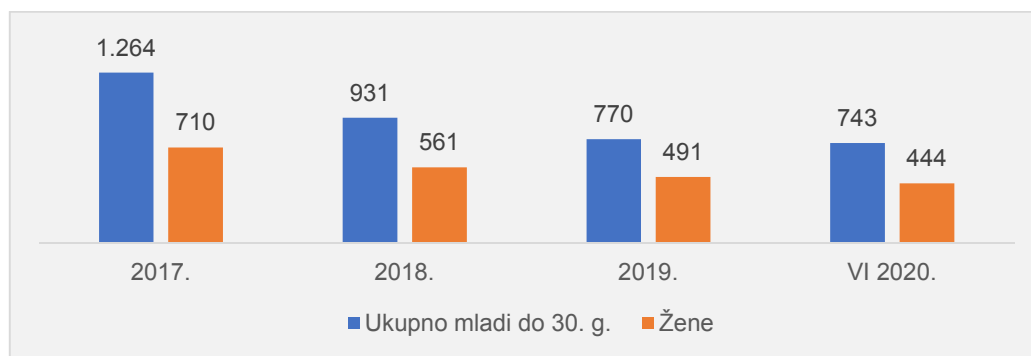
Tabela 12: Nezaposlena lica prema godinama starosti na evidenciji ZZZCG Biro rada Bijelo Polje

	Ukupno	Žene	Godine starosti											
			Do18g	Žene	Preko 18 do25g	Žene	Preko 25 do30g	Žene	Preko 30 do40g	Žene	Preko 40 do50g	Žene	Preko 50g	Žene
2017.	5.026	2.776	12	8	700	395	552	307	1.047	610	1.156	705	1.559	751
2018.	3.992	2.315	3	1	522	302	406	258	803	494	936	604	1.322	656
2019.	3.549	2.122	2	2	399	243	369	246	686	435	835	540	1.258	656
VI 2020.	3.768	2.239	4	2	366	214	373	228	804	507	920	599	1.301	689

Izvor: Izvještaji o radu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

U pogledu starosne strukture nezaposlenih lica prijavljenih na evidenciji Biroa rada Bijelo Polje značajan je broj lica starijih od 50 godina, iako se njihov broj od 2017. godine do 2019. godine smanjilo za 19,3%. To smanjenje je značajno niže od smanjenja ukupnog broja nezaposlenih u posmatranom periodu (29,4% manje nezaposlenih u 2019. godini u odnosu na 2017. godinu). To je razlog što se učešće lica starijih od 50 godina u ukupnom broju nezaposlenih lica povećalo sa 31% u 2017. godini na 35,4% u 2019. godini, što pokazuje da se toj grupi nezaposlenih posvećivalo premalo pažnje u pogledu njihove radne aktivacije.

Grafik 11: Mladi starosti do 30 godina na evidenciji Biroa rada



Izvor: Izvještaji o radu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Ukupan broj nezaposlenih mladih do 30 godina se u periodu od 2017. do 2019. godine smanjio čak za 39,1%, a kod žena starosti do 30 godina za 30,8%. Učešće mladih u ukupnom broju nezaposlenih na evidenciji biroa rada se takođe smanjilo sa 25,6% u 2017. godini na 23,1% u 2019. godini. Taj trend nastavlja se i u 2020. godini.

Tabela 13: Lica sa invaliditetom prijavljena na evidenciji ZZZCG

	2018.		2019.		VI 2020.	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Bijelo Polje	711	361	995	588	984	595
Crna Gora	8.222	4.477	11.163	6.720	11.067	6.696

Izvor: Izvještaji o radu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

U 2019. godini se ukupan broj lica sa invaliditetom prijavljenih na evidenciji Biroa rada u odnosu na 2018. godinu povećao za 39,9% (na nivou Crne Gore za 35,8%), a broj nezaposlenih žena sa invaliditetom čak za 62,9%, što je značajno više od prosjeka povećanja u Crnoj Gori (50,1%). Lica sa invaliditetom predstavljaju 28% ukupnog broja nezaposlenih lica prijavljenih na Birou rada Bijelo Polje u 2019. godini.

Dok se u prvoj polovini 2020. godine broj lica sa invaliditetom nešto smanjio, broj žena sa invaliditetom se čak povećao. Broj lica sa invaliditetom u Bijelom Polju predstavlja u 2019. i u junu 2020. godine 8,9% ukupnog broja tih lica prijavljenih na evidenciju ZZZCG u Crnoj Gori.

U pogledu obrazovne strukture među nezaposlenim licima sa invaliditetom preovladavaju lica sa I i II stepenom stručne spreme (53,1% u 2019. godini) i lica starija od 50 godina (64,2% u 2019. godini).

### 3.3 Programi i mjere Zavoda za zapošljavanje Biro rada Bijelo Polje

#### 3.3.1 Stručni tretman nezaposlenih lica

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Biro rada Bijelo Polje u cilju pružanja pomoći nezaposlenim osobama vodi informativne razgovore i individualne intervjuje sa nezaposlenim osobama, organizuje informativno-motivacione seminare i priprema individualne planove zapošljavanja.

U 2019. godini savjetodavne usluge sprovedene su za nezaposlena lica, kroz 2.707 intervjuja i 921 informativni razgovor. U skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti<sup>14</sup> utvrđuje se individualni plan zapošljavanja sa nezaposlenim licem u roku od 45 dana nakon prijave u evidenciju ZZZCG radi pripreme za zapošljavanje i aktivnog traženja zaposlenja. Savjetovanje se sprovodi i kroz informativno-motivacione radionice, u koje je u 2019. godini bilo uključeno 114 nezaposlenih lica.

Biro rada Bijelo Polje takođe pruža nezaposlenim licima i ostalim tražiocima zaposlenja usluge profesionalne orijentacije što podrazumijeva pružanje stručne pomoći pri izboru ili promjenu zanimanja i planiranje razvoja karijere.

#### 3.3.2 Aktivne mjere zapošljavanja

Zavod za zapošljavanje Crne Gore organizuje za nezaposlena lica sljedeće mjere aktivne politike zapošljavanja:

- *Javni radovi*

Javni radovi se sprovode u saradnji sa ministarstvima, lokalnim upravama, javnim ustanovama, nevladinim sektorom, poslodavcima i drugim pravnim licima, kroz programe socijalne zaštite, ekološke, obrazovne, kulturne i druge slične programe utemeljene na društveno korisnom i neprofitabilnom radu koji na tržištu ne stvara neloyalnu konkurenciju.

- *Programi obrazovanja i osposobljavanja odraslih*

Programe obrazovanja i osposobljavanja odraslih Zavod za zapošljavanje realizuje u saradnji sa organizatorima obrazovanja odraslih, kroz programe sticanja stručnih kvalifikacija i programe sticanja ključnih vještina.

- *Osposobljavanje na radnom mjestu*

Program „Osposobljavanje za samostalan rad“ sprovodi se za nezaposlena lica sa stečenim srednjim obrazovanjem, bez radnog iskustva u nivou obrazovanja. Tokom uključanja u program učesnik je zaposlen na period do šest mjeseci.

Za nezaposlena lica sa nedostatkom praktičnih znanja i vještina organizuje se program „Osposobljavanje kod poslodavca“ u trajanju od tri mjeseca. Učesnici se osposobljavaju uz podršku mentora za samostalno obavljanje poslova određenih radnih mjesta, a tokom programa su takođe zaposleni.

- *Program „Stop sivoj ekonomiji“*

Program „Stop sivoj ekonomiji“ organizuje Zavod za zapošljavanje u saradnji sa Poreskom upravom, Upravom policije, Upravom za inspeksijske poslove i Upravom carina. Cilj programa je podrška mladima sa stečenim visokim obrazovanjem, do 30 godina života i sa radnim iskustvom u najkraćem trajanju od devet mjeseci u rješavanju problema nezaposlenosti podizanjem njihovih radnih kapaciteta, kao i podrška suzbijanju sive ekonomije na tržištu rada.

---

<sup>14</sup> Usvojen 4. aprila 2019.godine

Tabela 14: Uključivanje nezaposlenih u mjere aktivne politike zapošljavanja (APZ)

Godina	Javni radovi	Obrazovanje i osposobljavanje odraslih	Osposobljavanje za samostalan rad	Osposobljavanje za rad kod poslodavca	Ostali programi podsticaja zapošljavanja*	Ukupan broj uključenih
2016.	144	42	10	57	11	264
2017.	185	97	3	15	30	330
2018.	192	140	/	/	135	467
2019.	54	110	73	78	43	358

\* „Mladi su naš potencijal (2016.)“, pilot program „Osnaži me i uspješću“ (2018.) i „Stop sivoj ekonomiji“

U odnosu na 2016. godinu broj uključenih u mjere aktivne politike zapošljavanja (APZ) pokazuje trend povećanja. Broj uključenih u 2019. godini (358 nezaposlenih lica) predstavlja u odnosu na 2016. godinu povećanje za 35,6% ali u odnosu na 2018. godinu smanjenje za 41,5%. Naime, u 2018. godini sprovodio se pilot program „Osnaži me i uspješću“ gdje je bilo uključeno 96 lica ili 20,6% svih uključenih u mjere aktivne politike zapošljavanja u toj godini.

Broj korisnika mjera APZ u 2019. godini predstavlja 9,7% prosječnog broja svih nezaposlenih na evidenciji Biroa rada Bijelo Polje, što ukazuje na relativno skroman obuhvat mjerama, iako je on iznad prosjeka u Crnoj Gori u toj godini (6,0% prosječnog broja nezaposlenih obuhvaćenih mjerama APZ).

U posmatranom periodu najveći broj nezaposlenih lica je bio uključen u javne radove, osim u 2019. godini kad je najveći broj uključenih bio u programima obrazovanja i osposobljavanja (110), od toga 66 u programima za sticanje stručnih kvalifikacija i 44 u programima za sticanje ključnih vještina.

### 3.3.3 Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditetom

U skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom<sup>15</sup>, u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore organizovan je Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Sredstva Fonda se prvenstveno obezbjeđuju iz posebnog doprinosa, koji uplaćuju poslodavci koji nijesu ispunili propisanu kvotu pri zapošljavanju lica sa invaliditetom. Sredstva Fonda, shodno Zakonu mogu se koristiti, za: mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije za nezaposlena i zaposlena lica sa invaliditetom, sufinansiranje posebnih organizacija za zapošljavanje, programe aktivne politike zapošljavanja u kojima učestvuju lica sa invaliditetom, subvencije, finansiranje grant šema i novčane pomoći za učesnike u mjerama profesionalne rehabilitacije.<sup>16</sup>

U 2019. godini je u programe profesionalne orijentacije u Bijelom Polju bilo uključeno 61 lice sa invaliditetom.

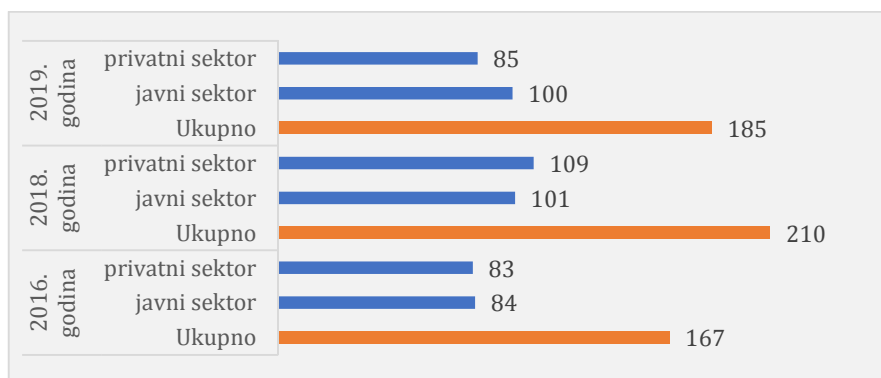
### 3.3.4 Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem

Ukupno 185 visokoškolaca bilo je obuhvaćeno Programom stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem u 2019. godini u opštini Bijelo Polje. U odnosu na 2016. godinu, broj lica sa stečenim visokim obrazovanjem koji je obuhvaćen Programom je bio veći za 18 lica, odnosno 10,8%, a u odnosu na 2018. godinu kad je bilo uključeno čak 210 visokoškolca, pa taj broj predstavlja smanjenje za 13,5%.

<sup>15</sup>“Službeni list CG”, br.49/2008, 73/2010, 39/2011 i 55/2016

<sup>16</sup> Izvještaj o radu Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2019.

Grafik 12: Stručno osposobljavanje lica sa stečenim visokim obrazovanjem



U odnosu na broj stanovnika, broj visokoškolaca u 2019. godini iznosio je 0,44, što je ispod prosjeka Crne Gore (0,53). Od ukupnog broja uključenih u 2019. godini 45,9% je bilo zaposleno u privatnom sektoru, dok je većina našla zaposlenje u javnom sektoru. Samo u 2018. godini više visokoškolaca našlo je zaposlenje u privatnom sektoru.

### 3.4 Tražnja radne snage

Tražnja radne snage najčešće se posmatra kroz prijavu slobodnih radnih mjesta na Birou rada u određenom periodu i zapošljavanja iz evidencije Biroa rada.

#### 3.4.1 Slobodna radna mjesta

U 2019. godini oglašeno je 935 slobodnih radnih mjesta što u odnosu na prethodnu 2018. godinu predstavlja povećanje za 13,2%. U odnosu na nivo Crne Gore, u Bijelom Polju povećanje broja slobodnih radnih mjesta je za 3 procentna poena veće u posmatrnom periodu.

Tabela 15: Slobodna radna mjesta 2018. i 2019. godini

	SLOBODNA RADNA MJESTA		Indeks 2019:2018
	2018.	2019.	
Bijelo Polje	826	935	113,20
Crna Gora	29.366	32.344	110,14

Izvor: Izvještaji o radu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

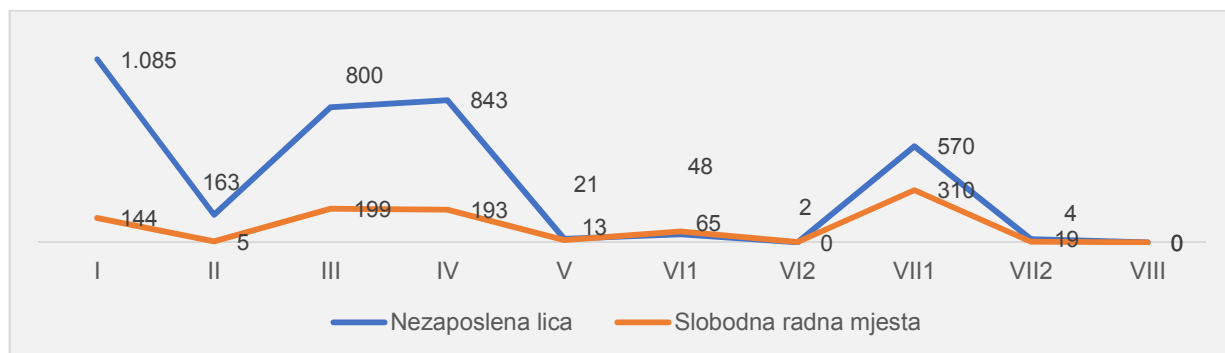
U 2018. godini potražnja za radnicima bila je najviša kod srednjekvalifikovanih radnika<sup>17</sup> (42% od ukupnog broja). Međutim, u odnosu na 2011. došlo je do pada oglašanih slobodnih radnih mjesta za srednjekvalifikovanim radnicima, dok je porasla za niskokvalifikovanim i visokokvalifikovanim radnicima za 4,9% i 14,4%, respektivno.<sup>18</sup>

Potražnja za radnicima je u 2019. godini najviša kod srednjekvalifikovanih radnika (41,9% od ukupnog broja), za kojima sljede visokokvalifikovani sa 33,8%, dok potražnja za niskokvalifikovanim obuhvata 15,9% ukupne registrovane tražnje.

<sup>17</sup> Pod niskokvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim I i II stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija; Pod srednjekvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim III, IV i V stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija; Pod visokokvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim VI, VII, VII2 i VIII stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija.

<sup>18</sup> Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori, 2020, M. Arandarenko, M. Mirković

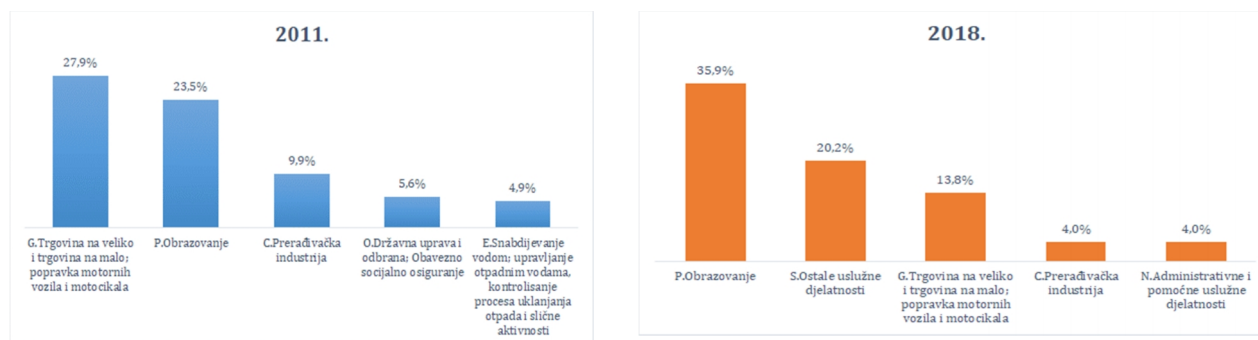
Grafik 13: Nezaposlena lica i oglašena slobodna radna mjesta prema stepenu stručne spreme, 2019.



Izvor: Izvještaji o radu, 2019, Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Uzimajući u obzir broj nezaposlenih lica prijavljenih na evidenciji Biroa rada u 2019. može se zaključiti da su u najtežoj poziciji na tržištu rada u pogledu mogućnosti zapošljavanja niskokvalifikovani i srednje kvalifikovani, jer njihov broj daleko prevazilazi broj oglašanih radnih mjesta za taj nivo kvalifikacije. U nešto manjem obimu i broj visokokvalifikovanih prevazilazi broj slobodnih radnih mjesta za taj nivo obrazovanja. Na osnovu tih podataka može se zaključiti da je u Bijelom Polju jedan od glavnih izazova nedostatak radnih mjesta što znači da je potrebno i dalje ulagati u kreiranje novih radnih mjesta.

Grafik 14: Slobodna radna mjesta prema djelatnostima, 2011. i 2018.



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

U 2018. godini u Bijelom Polju od ukupno 826 oglašanih radnih mjesta najveće učešće ima sektor obrazovanja (35,9%), što u odnosu na 2011. godinu predstavlja povećanje za 12,4 procentnih poena. Ipak, potrebno je uzeti u obzir da je za sektor obrazovanja karakteristično da se u periodu od jedne godine može tražiti kandidat više puta za isto radno mjesto.

S druge strane, u odnosu na 2011. godinu smanjen je broj oglašanih radnih mjesta u sektoru prerađivačke industrije za 5,9, a u djelatnosti trgovine čak za 14,1 procentnih poena.

### 3.4.2 Zapošljavanje nezaposlenih lica iz evidencije

Dok se ukupno u Crnoj Gori u 2019. godini broj zaposlenih iz evidencije Zavoda za zapošljavanje smanjio za 13,3% u odnosu na 2018. godinu, zapošljavanje u Bijelom Polju povećalo se za 2,4%. U ukupnom broju zaposlenih iz evidencije u 2019. godini žene predstavljaju 61,5%, dok je njihovo učešće u 2018. godini iznosilo 57,6%.

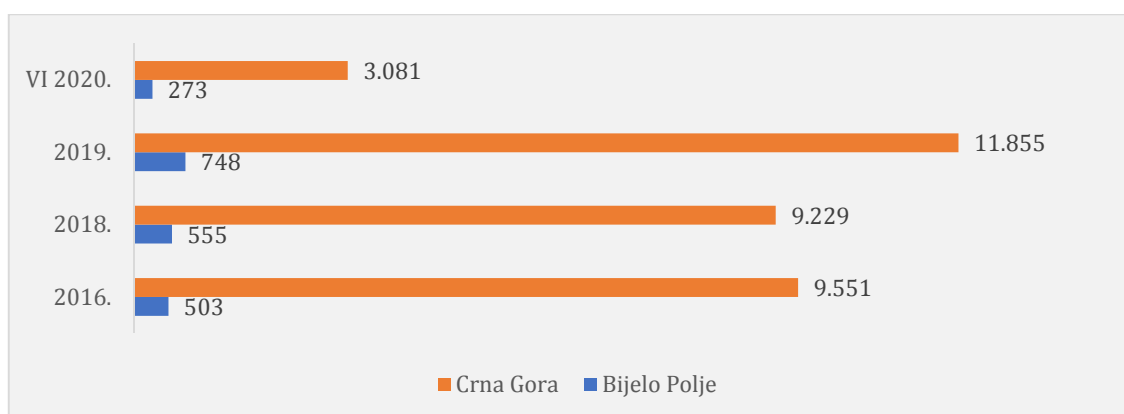
Tabela 16: Zapošljavanje, 2018. i 2019. godina

	2018.		2019.	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Bijelo Polje	1.211	698	1.240	763
Crna Gora	15.360	8.867	13.314	8.005

Među zaposlenim iz evidencije Biroa rada preovlađuju lica sa IV stepenom obrazovanja (393 ili 31,7%), zatim slijede lica sa VII-1 stepenom obrazovanja (379 ili 30,6%). Zaposleni sa III stepenom predstavljaju 19,8% svih zaposlenih iz evidencije u 2019. godini (166), a lica sa I i II stepen (187) 15,1% ukupnog broja zaposlenih.

Ukupno sa 51,5% srednjekvalifikovana lica preovlađuju među zaposlenim iz evidencije, a sljede visokokvalifikovani sa 31,7%.

Grafik 15 : Broj nezaposlenih uključenih u sezonsko zapošljavanje, 2016-2019.



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Učešće Bijelog Polja u sezonskom zapošljavanju u Crnoj Gori se u periodu od 2016. do 2019. godine povećavalo. U 2019. godini je ukupno 748 lica bilo uključeno u sezonsko zapošljavanje što predstavlja 6,3% ukupnog broja zaposlenih na sezonskim poslovima u Crnoj Gori. U odnosu na sezonsko zapošljavanje 2016. godine, ono je u 2019. povećano za 48,7% što predstavlja značajno veći rast u odnosu na prosjek sezonskog zapošljavanja u tom periodu u Crnoj Gori (24,1%).

U prvom polugodištu 2020. godine potražnja za sezonskim radnicima smanjila se zbog pandemije u cijeloj Crnoj Gori tako da su iz Bijelog Polja bila uključena samo 273 nezaposlena lica, ali ipak to predstavlja čak 8,9% sezonskog zapošljavanja u Crnoj Gori u toj godini.

### 3.5 Deficitarna i potencijalno deficitarna zanimanja

Deficitarna i potencijalno deficitarna zanimanja na lokalnom tržištu rada praćena su kroz kretanje broja nezaposlenih, novoprijavljenih na evidenciju zavoda, zapošljavanja i oglašavanja slobodnih radnih mjesta. Tokom 2018. godine, najdeficitarnija zanimanja su bila zanimanja sa srednjom stručnom spremom, među kojima su zanimanja u djelatnostima ugostiteljstva i turizma, kuvari, kelneri, zatim trgovci, ali takođe i ona iz grupe tehničkih zanimanja, kao što su obrađivači metala, mehaničari i mašinisti, automehaničari, bravari i građevinari.<sup>19</sup>

U cilju dobijanja dodatnog uvida u strukturu tražnje i konkretnih potreba poslodavaca u opštini, predstavnici lokalne partnerske grupe razgovarali su sa predstavnicima nekoliko preduzeća u

<sup>19</sup> Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori, M. Arandarenko i M. Mirkovič, 2020.



Bijelom Polju<sup>20</sup>. Prema prikupljenim informacijama većina privrednika traži lica koja su stručno osposobljena za radno mjesto. Takođe, privrednici traže lica sa sljedećim zanimanjima, znanjima i vještinama:

- Bravar, komercijalista, rukovodilac građevinskih mašina, magacioner, vozači različitih kategorija;
- U djelatnosti drvoprerade: radnike za održavanje i popravku mašina za obradu drveta, mašinbravare; radnike za upravljanje šumskom mehanizacijom.

Prema mišljenju članova lokalnog partnerstva za zapošljavanje u opštini Bijelo Polje postoji deficit u pogledu sljedećih zanimanja: konfekcionari, pekari, varioci (zavarivači), serviseri rashladnih postrojenja, serviseri tehničke opreme, vodoinstalateri, mehatroničari (sklop mašinske i elektro struke), mašinbravari, limari.

Prema podacima i informacijama sa kojim raspolaže Biro rada Bijelo Polje postoji jaz između potražnje i ponude u pogledu sljedećih zanimanja: pomoćni ugostitelj, pripremač pica, servir, točilac pića, pomoćni kuvar, sobarica, konobar, poslastičar, recepcioner, kuvar specialista, itd.

Kod građevinarskih zanimanja je veća tražnja od ponude kod sljedećih zanimanja: pomoćni građevinarski radnik, pomoćnik armirača, pomoćnik tesara, armirač, tesar, itd. Takođe, stolari, pekari, poslastičari, medicinske sestre-zubni tehničari. Iako je na evidenciji najviše ekonomista, pravnika, menadžera i vaspitača tražnja za ovim zanimanjima je najveća. Kod visokoškolaca je veća tražnja od ponude kod sljedećih zanimanja: nastavnici prirodno-matematičke struke, profesor različitih smjerova (biologije, hemije, fizike, matematike, muzičkih grupa predmeta, njemačkog jezika, itd), informatičari, dipl. inž. građevinarstva, dipl. inž. arhitekture, dipl. inž. geodezije, itd.

Ljeti, zbog ponude sezonskog zapošljavanja nedostaju naročito ugostitelji, konobari i kuvari.

#### *Potrebe s aspekta strateških prioriteta*

S aspekta strateških razvojnih prioriteta opštine Bijelo Polje potrebno je, po mišljenju članova LPZ, povećanje ulaganja u sljedeća znanja i vještine, zapravo ključne kompetencije radne snage: (i) informatička pismenost, (ii) komunikacijske vještine, (iii) višejezička kompetencija i (iv) vještina učenja.

### **3.6 Ponuda obrazovanja i osposobljavanja odraslih u opštini**

Učenje i obrazovanje odraslih predstavljaju značajnu komponentu procesa cjeloživotnog učenja koje objedinjuje različite oblike i programe formalnog obrazovanja, neformalnog, informalnog i samousmjerenog učenja (Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2015-2025).

Strategija obrazovanja odraslih definiše sljedeće prioritetne ciljeve:

- Povećati socijalnu uključenost odraslih građana kroz aktivnosti cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
- Unapređivati znanja, vještine i kompetencije odraslih za zapošljivost, mobilnost na tržištu rada i konkurentnost;
- Povećati kompetencije zaposlenih u cilju postizanja bržeg privrednog rasta;
- Uspostaviti sistem osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih;
- Obezbijediti fleksibilan i održav sistem obrazovanja odraslih.

U posljednjim godinama u Crnoj Gori vidljiv je napredak u ovoj oblasti, kako u pogledu usvajanja novih programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije, tako i za sticanje i unapređenje ključnih kompetencija. Takođe, značajno se povećao broj licenciranih organizatora obrazovanja, naročito u opštini Bijelo Polje. Naime, dok je prije deset godina u opštini postojao samo jedan

<sup>20</sup> Konkretno 9 preduzeća: 3 velika i 6 malih preduzeća

licencirani organizator obrazovanja odraslih sada čak jedanaest ustanova posjeduje licencu za obrazovanje odraslih<sup>21</sup> (Prilog 1).

Pored akreditovanih programa obrazovanja odraslih realizuju se i druge aktivnosti na polju obrazovanja i učenja odraslih, naročito kroz projekte i programe NVO sektora, koji takođe predstavljaju značajan doprinos povećanju socijalne uključenosti odraslih, unapređenju njihovih znanja, vještina i kompetencija u različitim oblastima. Podaci o tim programima i obimu uključenih odraslih za sada nijesu na raspolaganju.

### 3.7 Socijalna inkluzija

Socijalna inkluzija i socijalna isključenost razmatra se kroz proces interakcije između pojedinca i njegovog društvenog, pravnog i ekonomskog okruženja tokom kojeg se identifikuju konkretne prepreke za učešće i uključivanje, kao što su institucionalne prepreke (diskriminacija, nedostatak infrastrukture, nepostojanje/ograničenost usluga), prepreke na nivou zajednice (marginalizacija) i lične prepreke (nedostatak obrazovanja, obuke i vještina).

Socijalna isključenost često je povezana sa siromaštvom. Siromaštvo je takođe višedimenzionalan fenomen koji se najčešće vezuje za nedostatak finansijskih sredstava ("monetarno siromaštvo") kako bi se zadovoljio određeni nivo osnovnih životnih potreba ("linija siromaštva").<sup>22</sup> Prema MONSTAT-ovoj Anketi o dohotku i uslovima života za 2019, čak 45,5% nezaposlenih lica izloženo je riziku od siromaštva.

Opština Bijelo Polje je prepoznata po značajnom doprinosu u postizanju socijalne inkluzije, pa je od strane Zajednice opština Crne Gore nagrađena za nekoliko projekata koji su proglašeni najboljom praksom (*Dnevni centar za djecu sa smetnjama u razvoju "Tisa"; "Ekonomski osnažene žene-ekonomsko osnaženo društvo" i "Mala grupna zajednica"*).

Opština raspolaže sa bogatim strateškim okvirom socijalne politike, kojeg sačinjavaju Lokalni plan za razvoj usluga socijalne zaštite 2017-2020; Lokalni plan akcije za integraciju Roma 2018-2022 godine; Lokalni akcioni plan u oblasti invalidnosti 2017-2021; Lokalni akcioni plan za mlade 2020-2021; Lokalni akcioni plan za rodnu ravnopravnost 2020-2024 itd.

#### 3.7.1 Korisnici socijalne zaštite

Tabela 17: Korisnici Materijalnog obezbjeđenja

	Materijalno obezbjeđenje								Broj članova porodice korisnika MOP-a /ukupno stanovništvo			
	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	2011.	2016.	2018.	2019.
	2011.		2016.		2018.		2019.		2011.	2016.	2018.	2019.
Bijelo Polje	1.643	5.095	805	2.429	809	2.804	777	2.754	11,1	5,5	6,6	6,5
Sjeverni region	7.431	22.619	4.153	12.390	4.646	16.150	4.487	15.711	12,7	7,3	9,8	9,6
Crna Gora	14.133	42.879	8.961	26.873	9.319	31.066	8.777	29.470	6,9	4,3	5,0	4,7

Izvor: Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Ukupan broj korisnika materijalnog obezbjeđenja je u 2011. godini u Bijelom Polju iznosio 5.095, što je činilo čak 11,1% ukupnog stanovništva opštine. Ovaj broj je u 2018. godini bio manji i iznosio je 2.804 (6,6% ukupnog stanovništva), a u 2019. godini 2.754 (6,5% ukupnog stanovništva). U odnosu na prosjek Crne Gore ovaj indikator je u 2018. i 2019. godini na višem nivou, ali ipak na nižem nivou od prosjeka u Sjevernom regionu.

<sup>21</sup> <https://mps.gov.me/rubrike/obrazovanje-odraslih>

<sup>22</sup> Statistika dohotka i uslova života, MONSTAT

Smanjenje broja korisnika je posljedica prije svega izmjena zakonske regulative i uvođenja socijalnog kartona kojim je "pročišćena" baza korisnika. Uvođenjem SWISS Socijalnog e-kartona koji je kompleksni informacijski sistem u okviru kojeg se sprovode postupci u sektoru socijalne zaštite, te donošenjem odgovarajućih pravilnika o pružanju usluga, kvalitet socijalne i dječije zaštite je značajno unaprijeđen. Centar za socijalni rad vrši procjenu potreba korisnika i priprema individualne planove u saradnji sa svim relevantnim akterima.

Smanjenje broja korisnika MOP-a djelimično se može pripisati i poboljšanju socio-ekonomske situacije u opštini, imajući u vidu povećanje broja zaposlenih uprkos smanjenju broja stanovnika.

### 3.7.2 Grupe u nepovoljnom položaju na lokalnom tržištu rada

Na osnovu analize podataka ZZZCG i poznavanja situacije na lokalnom tržištu rada članovi lokalnog partnerstva za zapošljavanje odredili su grupe koje su u najnepovoljnijem položaju na lokalnom tržištu rada.

- Romska populacija;
- Jednoroditeljske porodice;
- Lica sa invaliditetom;
- Dugoročno nezaposleni;
- Žene u ruralnim područjima;
- Mladi;
- Korisnici materijalnog obezbjeđenja;
- Lica bez zanimanja i stručne spreme.

Što se tiče populacije Roma, jedan od faktora rizika su česte selidbe porodica, a prelasci granica su evidentirani čak i za vrijeme pandemije. Zbog čestih selidbi proces obrazovanja je usporen, a kasnije, zbog nedostatka znanja i vještina, romska populacija ostaje u riziku od siromaštva. Jedan od izazova u zapošljavanju te populacije predstavljaju i predrasude poslodavaca ali i šire javnosti (potencijalnih kupaca proizvoda i usluga).

Podaci sugerišu da je nivo nezaposlenosti perzistentan, uprkos odlivu radne snage, što upućuje na u cjelini relativno loše stanje lokalnog tržišta rada i privrede i ograničene mogućnosti aktivnih politika koje se sprovode. Takođe, opština bilježi postepeni nestanak zanimanja koja su značajna za pokretanje sopstvenog biznisa za ranjive grupe na tržištu rada (npr. kovači, stari zanati, domaća radinost, varioci itd.).

## 3.8 Zaključak

Može se reći da je, posmatrano sveukupno, Bijelo Polje u nešto boljoj situaciji u pogledu ljudskih resursa i stanja na tržištu rada u odnosu na ostale opštine Sjevernog regiona. Veličina opštine, povoljna geografska pozicija i nešto diversifikovanija privredna struktura uticali su da se negativni demografski trendovi osjete nešto slabije nego što je to drugdje slučaj. Takođe, proaktivan stav lokalne samouprave doprinio je unapređenju poslovnog okruženja. Međutim, to još nije rezultiralo ozbiljnijim jačanjem privatnog sektora i kreiranjem većeg broja lokalnih firmi respektabilne veličine i povećanju broja radnih mjesta.

U Bijelom Polju potrebno je povećati ulaganja u znanja, vještine i kompetencije radne snage, jer je ljudski kapital onaj koji povezuje inovacije, konkurentnost i socio-ekonomski rast. Bijelo Polje treba da strijemi ka vrhunskim tehnološkim znanjima i ICT vještinama da bi se strateški ciljevi opštine ostvarili, naročito kada je u pitanju dalji razvoj prioritarnih djelatnosti privređivanja.

Takođe, veću pažnju potrebno je posvetiti aktivaciji dugoročno nezaposlenih lica, žena, nekvalifikovanih i drugih grupa koje su u najnepovoljnijoj situaciji na lokalnom tržištu rada. Pri

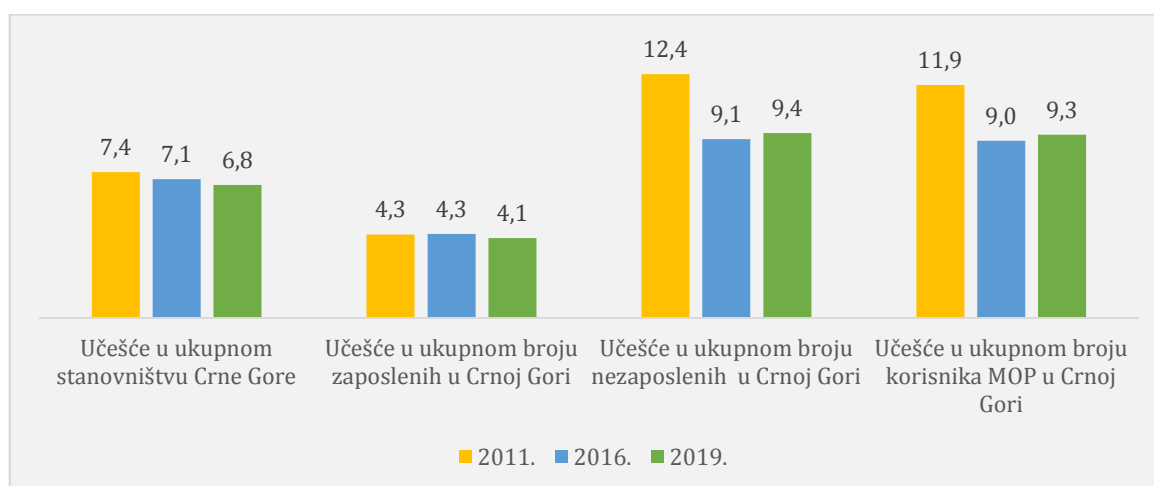
tom je potrebno naglasiti da je za te grupe nezaposlenih potrebno inovirati nove pristupe i mjere aktivne politike zapošljavanja koje treba da targetiraju kako motivaciju za cjeloživotno učenje tako i nedostatak adekvatnih znanja, vještina i često radnih navika, ali i njihove određene lične karakteristike, koje su najčešće i razlog neaktivnosti. Za aktiviranje dugoročno nezaposlenih lica potrebno je razmotriti mogućnost uvođenja programa Kluba za traženje posla, kao jednog od najefikasnijih programa aktivne politike zapošljavanja u regionu.

U saradnji sa predstavnicima realnog sektora / privrede potrebno je povećati mogućnosti za sticanje adekvatnih radnih vještina i radnog iskustva, kako za one koji su bez radnog iskustva tako i za one nezaposlene koji imaju radno iskustvo ali je ono neadekvatno u odnosu na potražnju.

U Bijelom Polju potrebno je i dalje podržavati preduzetništvo uključujući i pokretanje sopstvenog biznisa za ranjive grupe a prethodno i njihovo sticanje adekvatnih znanja, vještina i stručnih kvalifikacija.

Prilike za kreiranje novih pristupa i novih programa nude se u okviru EU-IPA programa.

Grafik 16: Odabrani indikatori za Bijelo Polje u odnosu na Crnu Goru (2011-2019.)<sup>23</sup>



#### 4. STRATEŠKI RAZVOJNI PRIORITETI OPŠTINE

Strateškim planom razvoja opštine Bijelo Polje za period od 2017. do 2021. određen je sljedeći opšti cilj:

**“Obezbeđenje uslova za kvalitetniji život lokalnog stanovništva”.**

Specifični ciljevi:

- Povećanje stope zaposlenosti nezaposlenog radno aktivnog stanovništva i lica sa invaliditetom preko 15%;
- Razvoj prioriternih privrednih djelatnosti: razvoj poljoprivrede i ruralni razvoj, razvoj turizma, industrija i usluga;
- Unapređenje društvenih djelatnosti;
- Unapređenje tehničke infrastrukture;
- Razvoj demokratskih odnosa, dijaloga, tolerancije, multikulturalnih i međuljudskih komšijskih odnosa.

<sup>23</sup> Izvor: MONSTAT, Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore, ZZZCG

## 5. SWOT ANALIZA

Lokalno tržište rada zavisi od okruženja koje utiče na njegovo djelovanje. Da bi se identifikovale prednosti i slabosti (unutrašnje okruženje) i mogućnosti i prijetnje (spoljno okruženje) koje utiču na lokalno tržište rada i radnu snagu korišćena je metoda SWOT analize.

U prvom koraku urađena je SWOT analiza funkcionisanja lokalnog tržišta rada.

Pošto je ljudski kapital jedan od najvažnijih faktora uticaja na dalji socio-ekonomski razvoj opštine i tržišta rada, druga SWOT analiza posvećena je oblasti obrazovanja i osposobljavanja radne snage.

U trećem dijelu, posebna pažnja posvećena je socijalnoj inkluziji na lokalnom tržištu rada, kako bi se putem SWOT analize stekao bolji uvid i razumijevanje situacije. Time je ispunjen preduslov za adekvatno targetiranje onih koji su u najnepovoljnijem položaju na lokalnom tržištu rada, a potom i za kreiranje programa i mjera koje odgovaraju potrebama specifičnih ciljnih grupa.

Na kraju SWOT analize identifikovane su ključne šanse za unapređenje zapošljavanja, dati su prijedlozi za unapređenje i identifikovani ključni izazovi.

### 5.1 LOKALNO TRŽIŠTE RADA OPŠTINE BIJELO POLJE

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Prema broju stanovnika – najveća opština u sjevernom regionu i treća najveća u Crnoj Gori</li><li>▪ Geografski položaj i prirodni resursi za razvoj ruralnog turizma</li><li>▪ Resursi za razvoj prerađivačke industrije u različitim oblastima</li><li>▪ Zainteresovanost lokalne samouprave za podršku realizaciji svih značajnih projekata za razvoj opštine i zapošljavanje</li><li>▪ Dvije srednje stručne škole u Bijelom Polju – sprovode dualno obrazovanje (profili: pekari, konobari, kuvari, automehaničari, vodoinstalateri)</li><li>▪ Relativno veliki broj licenciranih organizatora obrazovanja odraslih</li><li>▪ Velik udio mladih koji traže zaposlenje</li><li>▪ Podrška LU uspostavljanju biznis zona, (sada 6), poreske i druge olakšice</li><li>▪ Podrška razvoju ženskog preduzetništva – obezbijedena sedstva u lokalnom budžetu</li><li>▪ Podsticajne mjere Sekretarijata za ruralni razvoj</li><li>▪ Dobra putna infrastruktura (željeznica)</li><li>▪ Subvencije za poljoprivredu (u 2020.g. 250.000 eura u okviru opštinskog budžeta)</li><li>▪ Dostupnost tehničke infrastrukture</li><li>▪ Prva opština u Crnoj Gori koja je dobila međunarodni BFC certifikat (business friendly certificate South East Europe) i time pokazala da ima povoljno poslovno okruženje za privlačenje stranih investitora</li><li>▪ U 2019. godini proglašena za najtransparentiju opštinu u Crnoj Gori</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Visoka stopa nezaposlenosti</li><li>▪ Negativan migracioni trend</li><li>▪ Nedovoljna usklađenost obrazovanja sa potrebama tržišta rada (sporo usklađivanje) – nedostatak dugoročnog, strateškog planiranja</li><li>▪ Srednje stručno obrazovanje nije prepoznato kao značajno i primamljivo za zapošljavanje</li><li>▪ Nedostatak preduzetničkih znanja i vještina (one treba da budu usklađene sa evropskim i svjetskim trendovima)</li><li>▪ Nedostatak preduzetničke inicijative</li><li>▪ Nedostatak usko specijalizovanih praktičnih znanja mladih</li><li>▪ Nizak nivo motivacije dugoročno nezaposlenih da se vrate na tržište rada</li><li>▪ Nedovoljno iskorišten turistički potencijal (neiskorišćeni smještajni kapaciteti, nedovoljno dobro povezana putna infrastruktura posebno u ruralnom području)</li><li>▪ Nedostatak finansijskih sredstava na lokalnom nivou za podsticaj mladima u biznisu</li><li>▪ Nedovoljno korišćenje poljoprivrednih resursa</li><li>▪ Nedostatak baze podataka koja bi bila osnov za kreiranje javne politike zapošljavanja</li><li>▪ Nepostojanje udruženja poslodavaca na lokalnom nivou</li><li>▪ Problem vodosnabdijevanja u ruralnim područjima</li><li>▪ Nedostatak kompetencija u oblasti turizma i za povlačenje EU sredstava</li><li>▪ Zastarjela mehanizacija i nedovoljno poznavanje novih tehnologija u poljoprivredi</li><li>▪ Staračka domaćinstva u selima i nedostatak radne snage u selima za razvoj poljoprivrede</li><li>▪ Nedostatak otkupnog centra i skladišnog prostora sa zamrzavanjem proizvoda</li><li>▪ Nedostatak programa podrške mikro i malim preduzećima za proširenje kapaciteta i</li></ul>

stvaranje prostora za nova zapošljavanja	
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Podsticajne mjere ZZZCG za zapošljavanje</li> <li>▪ EU fondovi i grantovi</li> <li>▪ Ulaganje države u turizam (Đalovića pećina i dio Bjelasice)</li> <li>▪ Agrobudžet sa državnog nivoa</li> <li>▪ Programi refundacije troškova za razvoj poljoprivrede</li> <li>▪ Budući autoput</li> <li>▪ Osnivanje otkupnog centra za poljoprivredne proizvode</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nedostatak institucija za podršku pokretanju biznisa</li> <li>▪ Administrativne procedure i barijere za pokretanje biznisa</li> <li>▪ Neusklađenost poslovanja sa evropskim principima poslovanja</li> <li>▪ Nedostatak mlade radne snage</li> <li>▪ Održivost projekata</li> <li>▪ Pad kupovne moći</li> <li>▪ Nedostatak potražnje na tržištu za određene poljoprivredne proizvode</li> <li>▪ Nemogućnost otkupa viškova u poljoprivrednoj proizvodnji</li> </ul>

#### KLJUČNE RAZVOJNE ŠANSE ZA UNAPREĐENJE ZAPOŠLJAVANJA

1. Otvaranjem biznis zona Opština podstiče razvoj preduzetništva, uklanjanjem biznis barijera i smanjenjem broja lokalnih poreza i taksi stvara se povoljan ambijent za dolazak stranih investitora koji će investirati u Bijelom Polju. Kao dokaz tome je priznanje Opštini Bijelo Polje da posjeduje povoljno poslovno okruženje (dobijanje BFC SEE certifikata krajem 2019. godine).
2. Postojanje programa podrške od strane Zavoda za zapošljavanje u pravcu smanjenja broja nezaposlenih. Potrebno je nastaviti sa njihovim daljim sprovođenjem.

#### KLJUČNI IZAZOVI

- Uskladiti programe obrazovanja u srednjim školama sa promjenljivim potrebama tržišta, na osnovu Analize tržišta rada koja bi se ažurirala najmanje jednom godišnje. Analizu treba raditi na što reprezentativnijem uzorku preduzeća koja posluju u Bijelom Polju.
- Organizovanje obuka za deficitarna zanimanja koja privrednici prepoznaju u svojim preduzećima.
- Privući strane investitore da investiraju u Bijelom Polju.

## 5.2 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNE SNAGE U OPŠTINI

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Veliki broj licenciranih izvođača</li> <li>▪ Veliki broj programa obrazovanja odraslih</li> <li>▪ Dualno obrazovanje</li> <li>▪ Dvije stručne škole (i veliki broj obrazovanih profesora)</li> <li>▪ Iskustvo u stručnom obrazovanju</li> <li>▪ Iskustvo u obrazovanju odraslih</li> <li>▪ Dobra saradnja između institucija</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nedovoljno razvijene jezičke i digitalne kompetencije radno sposobnog stanovništva</li> <li>▪ Ustaljene ponude (neraznovrsnost)</li> <li>▪ Manji broj nezainteresovanih nezaposlenih lica</li> <li>▪ Nedovoljna odgovornost poslodavaca prema uslovima dualnog obrazovanja</li> <li>▪ Nedovoljni kapaciteti i nedostatak poslodavaca zainteresovanih za sprovođenje praktične obuke</li> <li>▪ Odlazak stručnog kadra i niske plate</li> <li>▪ Veliko učešće nekvalifikovane radne snage na tržištu rada</li> </ul>



ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projekti/pozivi (IPA, « Norway for You », itd.)</li> <li>▪ Dolazak novih investitora (oblast turizma)</li> <li>▪ Povoljan zakonodavni okvir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ostanak istih profesija/odsustvo daljeg razvoja profesija i sistema licenciranja</li> <li>▪ Nedovoljna povezanost obrazovnog sistema i tržišta rada</li> <li>▪ (Ne)implementacija zakona</li> </ul>

PRIJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Privlačenje investitora;</li> <li>2. Unapređenje kvaliteta obrazovanja (opremanje i jačanje digitalne pismenosti nastavnika);</li> <li>3. Unapređenje ključnih kompetencija radne snage (jezičke, IT).</li> </ol>

### 5.3 SOCIJALNA INKLUZIJA/SOCIJALNA ISKLJUČENOST NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tolerancija</li> <li>▪ Adekvatna regulativa na lokalnom nivou (Lokalni plan za razvoj usluga socijalne zaštite 2017-2020; Lokalni plan akcije za integraciju Roma 2018-2022 godine; LAP u oblasti invalidnosti 2017-2021, LAP za mlade 2020-2021; LAP za rodnu ravnopravnost 2020-2024 itd., Strateški plan razvoja Opštine Bijelo Polje 2017-2021. godine)</li> <li>▪ Postojanje institucija koje se bave pitanjima socijalne zaštite (lokalna uprava, CSR, ZZZ, Centar za podršku djeci i porodici, JU Centar za djecu i mlade sa smetnjama u razvoju „Tisa“, Dom starih itd.)</li> <li>▪ Aktivan Socijalni savjet</li> <li>▪ Aktivan Savjet za ekonomski razvoj koji okuplja privredu</li> <li>▪ Postojanje lokalnih servisa za ranjive grupe (npr. „Stanovanje uz podršku“, za mlade koji su bili štitičnici Dječjeg doma „Mladost“ u Bijeloj, „Mala grupna zajednica“ za djecu sa smetnjama u razvoju, bez roditeljskog staranja i djecu čijim roditeljima je oduzeto roditeljsko pravo)</li> <li>▪ Aktivan NVO sektor (naročito kao pružaoci usluga podrške za život u zajednici i drugih usluga za ranjive kategorije)</li> <li>▪ Postojanje biznis zona</li> <li>▪ Podrška međunarodnih fondova</li> <li>▪ Odlična saradnja i umreženost aktera</li> <li>▪ Ekonomski potencijal opštine (resursi)</li> <li>▪ Visok stepen svijesti i spremnosti poslodavaca za zapošljavanje lica sa invaliditeom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nedostatak udruženja poslodavaca</li> <li>▪ Nedovoljna povezanost ključnih aktera u oblasti zapošljavanja</li> <li>▪ Nedovoljna informisanost i motivacija ranjivih grupa kao posljedica siromaštva i socijalne isključenosti</li> <li>▪ Visoka dugoročna nezaposlenost</li> <li>▪ Arhitektonske barijere za lica sa invaliditetom</li> <li>▪ Veliki broj lica bez stručne spreme (NK i PK)</li> <li>▪ Nedostatak programa obrazovanja koji su relevantni za tržište rada (zastarjela ponuda)</li> <li>▪ Nedovoljno programa podrške za samozapošljavanje</li> <li>▪ Veliki broj zaposlenih u oblasti sive ekonomije</li> <li>▪ Nedovoljna iskorišćenost prednosti koje nude biznis zone</li> <li>▪ Nedovoljan potencijal preduzeća za inovativne aktivnosti i osvajanje novih tržišta</li> <li>▪ Nepostojanje otkupnog centra za otkup viškova u poljoprivrednoj proizvodnji</li> </ul>
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Postojanje velikog broja aktera i njihovo umrežavanje</li> <li>▪ Dostupni EU i drugi fondovi</li> <li>▪ Kapitalni, investicioni projekti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Migracije, odliv stanovništva</li> <li>▪ Zdravstvena kriza (pandemija)</li> <li>▪ Političke prilike u zemlji i regionu</li> <li>▪ Finansijska situacija (nedostatak namjenskih</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Valorizacija prirodnih potencijala (kao mogućnost za generisanje novih radnih mjesta)</li> <li>▪ Mjere ZZZCG za aktivne politike zapošljavanja (osposobljavanje, prekvalifikacije, dokvalifikacije itd.)</li> <li>▪ Veliki broj organizatora programa obrazovanja i osposobljavanja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ finansijskih sredstava za socijalnu politiku)</li> <li>▪ Nedostatak podsticaja za samozapošljavanje</li> <li>▪ Nedostatak podrške stranih donatora (osim EU)</li> </ul>
---	--

#### PRIJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE

1. Umrežavanje i zajedničko djelovanje svih aktera u oblasti zapošljavanja ranjivih kategorija, uz podršku Socijalnog savjeta i Savjeta za ekonomski razvoj;
2. Jačanje medijske podrške i PR-a za podizanje nivoa svijesti i informisanosti ranjivih grupa.

#### KLJUČNI IZAZOV

- Podijeljenost u društvu.

## 5.4 KLJUČNI PROBLEMI TRŽIŠTA RADA OPŠTINE BIJELO POLJE

Na osnovu analize tržišta rada i prikupljenih sekundarnih podataka, te SWOT analize, definisani su sljedeći ključni problem tržišta rada opštine Bijelo Polje:

1. Visoka stopa nezaposlenosti;
2. Veliko učešće nekvalifikovane radne snage na tržištu rada;
3. Nedostatak programa podrške mikro i malim preduzećima za proširenje kapaciteta i stvaranje prostora za nova zapošljavanja;
4. Veliki obim radne snage u sivoj ekonomiji;
5. Neusklađenost ponude i tražnje na tržištu rada (deficit/suficit nekih zanimanja, problem obezbjeđivanja kvalitetnog kadra u smislu znanja i vještina).



## 6. VIZIJA, CILJEVI, PRIORITETI I MJERE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA

### 6.1 VIZIJA OPŠTINE U POGLEDU ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA RADNE SNAGE

*»Opština prepoznata kao poželjna investiciona lokacija sa dinamičnim razvojem prioritetnih grana, kvalifikovanom radnom snagom i jednakim šansama za sve.«*

### 6.2 CILJEVI

<b>Strateški cilj</b>	<b>Povećanje zaposlenosti</b>
<b>Cilj 1</b>	<b>Unapređenje znanja i vještina radne snage u skladu sa potrebama tržišta rada</b>
<b>Cilj 2</b>	<b>Obezbjedenje uslova za stvaranje novih i očuvanje postojećih radnih mjesta</b>
<b>Cilj 3</b>	<b>Razvoj lokalnog partnerstva za zapošljavanje kroz jačanje lokalnog sistema podrške pri zapošljavanju</b>

<b>Pokazatelj uspjeha</b>	<b>Polazna vrijednost 2019.</b>	<b>Ciljna vrijednost 2025.</b>
Broj zaposlenih <sup>24</sup>	8.259	Povećanje za 5% (8.672)
Udruženje privrednika	/	Najmanje 1
Broj privrednih subjekata <sup>25</sup>	885	1.135
Broj nezaposlenih lica uključenih u programe obrazovanja i osposobljavanja <sup>26</sup>	261	Najmanje 300 godišnje

### 5.3 AKTIVNOSTI

<b>Cilj 1 Unapređenje znanja i vještina radne snage u skladu sa potrebama tržišta rada</b>			
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Ciljna grupa</b>	<b>Vremenski okvir</b>
1.1	Realizacija programa podrške zapošljavanju (Osposobljavanje za rad kod poslodavca i osposobljavanje za samostalan rad) (ZZZCG)	Nezaposlena lica registrovana na evidenciji ZZZCG- Birou rada	2021-2025.
1.2	Unapređenje znanja i vještina kroz programe obrazovanja i osposobljavanja odraslih (ZZZCG)	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG- Biroa rada	2021-2025.
1.3	Sprovođenje istraživanja i izrada analize stanja potreba na tržištu rada radi usmjeravanja programa podrške u zapošljavanju i programa obrazovanja	Poslodavci	2021-2025.

<sup>24</sup> MONSTAT, Mjesečni Bilten

<sup>25</sup> Crnogorska privreda, Privredna Komora Crne Gore, <https://www.privrednakomora.me/multimedija/publikacije>

<sup>26</sup> Izvještaj o radu, 2019, Zavoda za zapošljavanje Crne Gore

1.4	Informisanje o mogućnostima neformalnog obrazovanja (posjete sajmovima, dijeljenje informacija na sajtovima, fokus grupe, izbor zanimanja...)	Nezaposlena lica, mladi	2021-2025.
1.5	Iniciranje novih programa neformalnog obrazovanja	Organizatori obrazovanja	2022-2025.
1.6	Usluge karijernog savjetovanja	Mladi, Nezaposlena lica	2021-2025.
1.7	Priprema i sprovođenje projekta za Grant šemu za deficitarna zanimanja	Nezaposlena lica, poslodavci	2021-2023.

<b>Cilj 2 Obezbeđenje uslova za stvaranje novih i očuvanje postojećih radnih mjesta</b>			
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Ciljna grupa</b>	<b>Vremenski okvir</b>
2.1	Podrška samozapošljavanju (Stimulisanje preduzetništva kroz 3. ciklus bespovratnih sredstava za samozapošljavnje - ZZZCG,IPA)	Nezaposlena lica	2021-2025.
2.2	Podrška zapošljavanju lica sa invaliditetom	Lica sa invaliditetom	2021-2025.
2.3	Podsticajne mjere za podršku razvoja poljoprivrede (podrška kroz lokalne opštinske mjere za podsticaj razvoja poljoprivrede i mjera za podsticaj ruralnog i održivog razvoja)	Poljoprivrednici koji su upisani u registar poljoprivrednih proizvođača i imaju obavezu plaćanja poreza i doprinosa	2021-2025.
2.4	Podrška ženskom preduzetništvu	Nezaposlene žene sa evidencije ZZZCG PJ Bijelo Polje i postojeće preduzetnice koje svoju djelatnost obavljaju na teritoriji opštine Bijelo Polje	2021-2025.
2.5	Podrška preduzetništvu mladih	Nezaposlena lica starosti do 30 god. koja se nalaze na evidenciji ZZZCG PJ Bijelo Polje, početnici u biznisu	2021-2025.
2.6	Analiza biznis barijera	Poslodavci	2021.
2.7	Procedure za uklanjanje biznis barijera (pojednostavljenje i ubrzanje administrativnih procedura, podnošenje inicijativa prema nadležnim ministarstvima)	Privrednici	2021-2022.
2.8	Iniciranje skraćenje roka registracije novih preduzeća kroz otvaranje Područne jedinice Centralnog registra privrednih subjekata (PJ CRPS) na sjeveru	MSP	2021.
2.9	Podrška razvoju socijalnog preduzetništva	NVO, lica u nepovoljnom položaju na tržištu rada	2022-2025.
2.10	Savjetodavne usluge, mentorstvo i edukacija za preduzetnike	Početnici u biznisu	2022-2025.
2.11	Podrška za dalji razvoj i promociju biznis zona („Nedakusi“, „Cerovo“, „Vraneška dolina“, „Bistrička dolina“, »Rakonje-Ravna Rijeka« i »Ribarevine-Poda«)	Investitori, privrednici	2021-2025.
2.12	Priprema aplikacije za Grant za lokalne inicijative zapošljavanja i sprovođenje	Nezaposleni – ranjive grupe	2022 -2024.

<b>Cilj 3 Razvoj lokalnog partnerstva za zapošljavanje i jačanje lokalnog sistema podrške pri zapošljavanju</b>			
	<b>Aktivnosti</b>	<b>Ciljna grupa</b>	<b>Vremenski okvir</b>
3.1	Realizacija programa javnih radova	Nezaposlena lica	2021-2025.
3.2	Uspostavljanje udruženja preduzetnika (po modelu "organizacija od posebnog značaja")	Poslodavci	2022.
3.3	Kontinuiran rad lokalne partnerske grupe za zapošljavanje	Članovi LPZ	2021-2025.
3.4	Kreiranje posebnog web sajta na kojem će se plasirati i redovno ažurirati sve informacije iz oblasti zapošljavanja	Svi relevantni akteri (nezaposlena lica, poslodavci, lokalna uprava)	2022-2025.
3.5	Podsticaji za aktivnije učešće na tržištu rada (Izrada plana aktivacije, uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja)	Korisnici materijalnog obezbjeđenja, dugoročno nezaposlena lica	2021-2025.

## **7. UPRAVLJANJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I PROMOCIJA**

### **UPRAVLJANJE**

Za koordinaciju sprovođenja Strategije zapošljavanja biće odgovoran Sekretarijat za preduzetništvo i ekonomski razvoj opštine Bijelo Polje.

Strategija se implementira i prati kroz godišnje akcione planove zapošljavanja, koji definišu aktivnosti koje se sprovode na godišnjem nivou, a za svaku aktivnost definišu se ciljne grupe, broj uključenih, očekivani rezultati, okvirna finansijska sredstva, izvori finansiranja i odgovorne institucije za sprovođenje.

Za pripremu godišnjeg akcionog plana odgovoran je Sekretarijat za preduzetništvo i ekonomski razvoj opštine Bijelo Polje u saradnji sa lokalnom partnerskom grupom za zapošljavanje.

### **PRAĆENJE**

Sa ciljem praćenja realizacije Strategije zapošljavanja definisan je monitoring sistem koji uključuje indikatore (pokazatelje) uspješnosti za strateški cilj i operativne ciljeve, uz definisanu polaznu osnovu i planirane rezultate.

Za redovno i kontinuirano praćenje sprovođenja ove Strategije i akcionog plana staraće se Sekretarijat za preduzetništvo i ekonomski razvoj i lokalna partnerska grupa za zapošljavanje.

### **IZVJEŠTAVANJE**

Sekretarijat za preduzetništvo i ekonomski razvoj će u saradnji sa lokalnom partnerskom grupom jednom godišnje pripremiti izvještaj o sprovođenju strategije zapošljavanja i akcionog plana, koji se prosljeđuje skupštini.

### **PROMOCIJA**

Za promociju će se koristiti različiti kanali informisanja i promocije, prvenstveno sajt opštine.

## Prilog 1

### Pregled licenciranih organizatora obrazovanja odraslih i njihovih programa<sup>27</sup>

JU SREDNJA STRUČNA ŠKOLA	Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Autoelektričar/ka</li><li>▪ Konobar /ica</li><li>▪ Kuvar/ica</li></ul>
ORGANIZATOR OBRAZOVANJA ODRASLIH DAUTOVIĆ AKADEMIJA	Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Muški i ženski frizer/ka</li><li>▪ Pomoćni/a frizer/ka</li></ul>
ORGANIZATOR OBRAZOVANJA ODRASLIH GRADNJA	Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Rukovalac građevinskim mašinama - Bager</li><li>▪ Rukovalac građevinskim mašinama - Dozer</li><li>▪ Rukovalac građevinskim mašinama - Utovarivač</li></ul>
ORGANIZATOR OBRAZOVANJA ODRASLIH DURMITOR	Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Konobar /ica</li><li>▪ Kuvar/ica</li><li>▪ Pomoćni/a kuvar/ica</li><li>▪ Pomoćnik/ca baštovana</li><li>▪ Pomoćnik/ica dimnjačara</li><li>▪ Poslastičar/ka</li><li>▪ Recepcioner/ka</li><li>▪ Sobar/ica</li><li>▪ Vešer/ka</li></ul>
PU ORGANIZATOR OBRAZOVANJA ODRASLIH "TIM"	Programi obrazovanja za sticanje i unaprijeđenje ključnih kompetencija	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Rad na računaru - ZZZCG</li></ul>
PU ORGANIZATOR OBRAZOVANJA ODRASLIH CENTAR ZA RAZVOJ AGRARA	Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Poljoprivredni proizvođač/ica</li><li>▪ Voćar/ka</li></ul>
PU ORGANIZATORA OBRAZOVANJA ODRASLIH BUS	Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"><li>• Konobar /ica</li><li>• Pomoćni/a kuvar/ica</li></ul>
JU OŠ „PAVLE ŽIŽIĆ“ IZ NJEGNJEVA	Programi obrazovanja za sticanje i unaprijeđenje ključnih kompetencija Programi osnovnog obrazovanja	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Rad na računaru - Zavod za zapošljavanje Crne Gore</li><li>▪ Engleski jezik - Filološki fakultet</li><li>▪ Prilagođeni program osnovne škole za odrasle</li><li>▪ Program elementarnog funkcionalnog opismenjanja</li></ul>
PU AUTO ŠKOLA ZEBRA - CENTAR ZA OBRAZOVANJE ODRASLIH ZEBRA	Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Bravar/ka</li><li>▪ Rukovalac građevinskim mašinama – Bager</li><li>▪ Rukovalac građevinskim mašinama - Utovarivač</li><li>▪ Zavarivač/ica</li></ul>
SREDNJA ELEKTRO-EKONOMSKA ŠKOLA	Programi obrazovanja za sticanje i unaprijeđenje ključnih kompetencija  Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Rad na računaru - Zavod za zapošljavanje Crne Gore</li><li>▪ Engleski jezik - Institut za strane jezike Podgorica</li><li>▪ Administrator/ka</li><li>▪ Serviser/ka računara</li></ul>

<sup>27</sup> <https://mps.gov.me/rubrike/obrazovanje-odraslih>

MS EDUKO

Program obrazovanja odraslih za osposobljavanje za zanimanja

- Konfektionar/ka
- Pomoćnik/ca konfektionara/ke
- Izrađivač/ica jednostavnih ukrasnih predmeta i nakita
- Izrađivač/ica pletenih predmeta od pruča
- Gerontodomaćin/ca
- Organizator gerontodomaćina/ca
- Cvjećar/ka

Program obrazovanja odraslih

- Osposobljavanje za volonterski rad i rad sa volonterima
- Preduzetnička znanja i vještine
- Osnove računarske pismenosti

## Prilog 2

CRNA GORA  
Opština BIJELO POLJE  
-Predsjednik-  
Br. 01-018/20-39  
Bijelo Polje, 14.01.2020. godine

Na osnovu člana 27 stav 1 tačka 15 i člana 58 stav 1 tačka 16 Zakona o lokalnoj samoupravi ("Sl. list CG" broj 2/18 i 34/19), člana 27 stav 1 tačka 17 i člana 78 stav 1 tačka 16 Statuta Opštine Bijelo Polje („Sl.list CG“- Opštinski propisi, broj 19/18) i člana 35 stav 2 Odluke o organizaciji i načinu rada lokalne uprave („Sl.list CG“- Opštinski propisi, br. 16/19, 25/19), Predsjednik Opštine **d o n o s i** :

### RJEŠENJE

#### **o obrazovanju Lokalne partnerske radne grupe za zapošljavanje u opštini Bijelo Polje za period od 2020-2023. god.**

Imenuje se Lokalna partnerska grupa za zapošljavanje u opštini Bijelo Polje za period od 2020-2023. god. u sastavu :

1. Ernad Suljević, potpredsjednik Opštine Bijelo Polje..... predsjednik;
2. Dalibor Đogović – šef Kancelarije za lokalni ekonomski razvoj.....član;
3. Samedin Agović – rukovodilac Sektora za preduzetništvo i turizam u Sekretarijatu za preduzetništvo i ekonomski razvoj.....član;
4. Milka Bošković – šef biroa rada ZZZ CG-PJ Bijelo Polje.....član;
5. Vesna Minić – direktorica Centra za socijalni rad Bijelo Polje.....član;
6. Hasan Ramović – direktor DOO “Put Gros” Bijelo Polje.....član;
7. Miodrag Ivezić – direktor Elektro ekonomske škole Bijelo Polje.....član;
8. Rafet Mulić - Srednja stručna škola Bijelo Polje.....član;
9. Zdravko Janjušević – NVO Bjelopoljski demokratski centar.....član.

Zadaci Lokalne partnerske grupe za zapošljavanje su:

- Izrada prijedloga Strategije zapošljavanja opštine Bijelo Polje za period od 2020-2023. godine;
- Izrada godišnjih akcionih planova za zapošljavanje;
- Praćenje sprovođenja mjera planiranih u akcionim planovima zapošljavanja i priprema izvještaja;
- Kreiranje lokalnih inicijativa za zapošljavanje ;
- Informisanje ključnih institucija u opštini o mogućnostima apliciranja na fondove koji su dostupni za podržavanje sprovođenja mjera i inicijativa za zapošljavanje.

Lokalna partnerska grupa će preko svog predsjednika, izvještavati o svom radu predsjednika Opštine kroz polugodišnje izvještaje.

Lokalna grupa se imenuje na period od 3 godine.

## O B R A Z L O Ž E N J E

Članom 27 stav 1 tačka 15 Zakona o lokalnoj samoupravi i članom 27 stav 1 tačka 17 Statuta Opštine Bijelo Polje, propisano je da opština u skladu sa mogućnostima učestvuje u obezbjeđivanju uslova i unaprjeđenju djelatnosti zdravstvene zaštite, obrazovanja, socijalne i dječije zaštite, zapošljavanja i drugih djelatnosti od interesa za lokalno stanovništvo.

Pretpristupna podrška Evropske unije Crnoj Gori tokom perioda 2014-2020. god. se realizuje kroz osam sektora, pored ostalog za oblasti Obrazovanja, zapošljavanja i socijalne politike. Opština Bijelo Polje je korisnik navedenog programa kroz projekat koji se odnosi na oblast zapošljavanja, a za krajnji cilj ima izradu lokalne Strategije zapošljavanja.

S tim u vezi, Opština je u obavezi da formira Lokalnu partnersku radnu grupu koja će se baviti izradom strategije i ostalim aktivnostima na projektu.

Lokalna partnerska grupa za zapošljavanje u Opštini Bijelo Polje predstavlja savjetodavno tijelo lokalnoj upravi u kreiranju, sprovođenju i praćenju lokalne politike zapošljavanja i lokalnih inicijativa kojim će se podsticati zapošljavanje i razvoj ljudskih resursa, a na taj način i socijalno-ekonomski razvoj opštine.

Zadaci Lokalne partnerske grupe za zapošljavanje su:

- Izrada prijedloga Strategije zapošljavanja opštine Bijelo Polje za period od 2020-2023. godine;
- Izrada godišnjih akcionih planova za zapošljavanje;
- Praćenje sprovođenja mjera planiranih u akcionim planovima zapošljavanja i priprema izvještaja;
- Kreiranje lokalnih inicijativa za zapošljavanje ;
- Informisanje ključnih institucija u opštini o mogućnostima apliciranja na fondove koji su dostupni za podržavanje sprovođenja mjera i inicijativa za zapošljavanje.

Lokalna partnerska grupa će preko svog predsjednika, izvještavati o svom radu predsjednika Opštine kroz polugodišnje izvještaje.

U skladu sa navedenim i svojim zakonskim ovlaštenjima, predsjednik Opštine je odlučio kao u dispozitivu rješenja.

Predsjednik Opštine  
Petar Smolović

**Prilog 3**

**AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA OPŠTINE BIJELO POLJE ZA 2021. GODINU**



**AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA OPŠTINE BIJELO POLJE ZA 2021. GODINU<sup>28</sup>**

Strateški cilj	POVEĆANJE ZAPOSLENOSTI						
Cilj 1	Unapređenje znanja i vještina radne snage u skladu sa potrebama tržišta rada						
Aktivnost/mjera	Ciljna grupa	Planiran broj uključenih	Očekivan rezultat	Potrebna finansijska sredstva u €EUR	Izvor finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje
1.1. Realizacija programa podrške zapošljavanju (Osposobljavanje za rad kod poslodavca i osposobljavanje za samostalan rad) (ZZZCG)	Nezaposlena lica registrovana na evidenciji ZZZCG-Biroa rada	60-80	Zaposleno minimum 50% uspješnih učesnika	22.800-30.400	ZZZCG	II,III i IV	Biro rada Bijelo Polje i poslodavci
1.2. Unapređenje znanja i vještina kroz programe obrazovanja i osposobljavanja odraslih(ZZZCG)	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG-Biroa rada	60-80	Stručne kvalifikacije steklo minimum 90%uključenih lica	Od 40.000-60.000	ZZZCG	II,III i IV	Biro rada Bijelo Polje i poslodavci
1.3. Sprovođenje istraživanja i izrada analize stanja potreba na tržištu rada radi usmjeravanja programa podrške u zapošljavanju i programa obrazovanja	Poslodavci	30-40 poslodavaca	Urađena analiza sa zaključcima	500,00	Opština i ZZZCG	III i IV	Opština i Biro rada Bijelo Polje
1.4. Informisanje o mogućnostima neformalnog obrazovanja (posjete sajmovima, dijeljenje informacija na sajtovima, fokus grupe, izbor zanimanja...)	Nezaposlena lica, mladi	500	Informisano najmanje 500 lica	1.000-2.000	Opština, ZZZCG i organizatori obrazovanja	III i IV	Opština,Biro rada i organizatori obrazovanja

<sup>28</sup> Aktivnosti Biroa rada Bijelo Polje su planirane na osnovi sprovođenja Programa rada ZZZCG u prethodnim godinama. Program rada ZZZCG za 2021. godinu u fazi pripreme ovog Akcionog plana zapošljavanja još nije usvojen.

Strategija zapošljavanja Opštine Bijelo Polje, nacrt

1.5. Usluge karijernog savjetovanja	Mladi, nezaposlena lica	300	Informisano najmanje 300 lica	Redovna aktivnost ZZZCG	ZZZCG i škole	II,III	Biro rada Bijelo Polje i škole
1.6. Podrška u pripremi i sprovođenje projekta za Grant šemu za deficitarna zanimanja*	Nezaposlena lica, poslodavci	Zavisi od uslova konkursa	Obučeno i zaposleno najmanje 50% korisnika programa	/	EU SOPEES (IPA)	II,III i IV	Svi partneri

Cilj 2	Obezbjeđenje uslova za stvaranje novih i očuvanje postojećih radnih mjesta						
Aktivnost/mjera	Ciljna grupa	Planiran broj uključenih	Očekivan rezultat	Potrebna finansijska sredstva u €EUR	Izvor finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje
2.1. Podrška samozapošljavanju (Stimulisanje preduzetništva kroz 3. ciklus bespovratnih sredstava za samozapošljavnje)	Nezaposlena lica	25	Registrovano 25 preduzeća	200.000	EU, ZZZCG	II,III i IV	Ministarstvo finansija i ZZZCG
2.2. Podrška zapošljavanju lica sa invaliditetom	Lica sa invaliditetom	50	Zaposleno 60%	300.000	Fond za profesionalnu rehabilitaciju	II,III i IV	Biro rada Bijelo Polje i poslodavci
2.3. Podsticajne mjere za podršku razvoja poljoprivrede (podrška kroz lokalne opštinske mjere za podsticaj razvoja poljoprivrede i mjera za podsticaj ruralnog i održivog razvoja)	Poljoprivrednici koji su upisani u registar poljoprivrednih proizvođača i imaju obavezu plaćanja poreza i doprinosa razvoja)	900	Povećanje broja registrovanih poljoprivrednih proizvođača za 5%	300.000	Opština Bijelo Polje	II,III i IV	Opština Bijelo Polje
2.4. Podrška ženskom preduzetništvu (podrška kroz dodjeljivanje bespovratnih finansijskih sredstava za žene u preduzetništvu)	Nezaposlene žene sa evidencije ZZZCGBiroa rada Bijelo Polje i postojeće preduzetnice koje svoju djelatnost	15	Registrovano minimum 8 novih preduzeća	20.000	Opština Bijelo Polje	II,III i IV	Opština Bijelo Polje

Strategija zapošljavanja Opštine Bijelo Polje, nacrt

	obavljaju na teritoriji opštine Bijelo Polje						
2.5. Podrška preduzetništvu mladih (podrška kroz dodjeljivanje bespovratnih finansijskih sredstava za početnike u biznisu – mladi do navršениh 30 god.)	Nezaposlena lica starosti do 30 god. koja se nalaze na evidenciji ZZZCGBiro rada Bijelo Polje	15	Registrovano minimum 8 novih preduzeća	20.000	Opština Bijelo Polje	II,III i IV	Opština Bijelo Polje
2.6. Analiza biznis barijera	Poslodavci	100	Identifikovane biznis barijere koje usporavaju procese zapošljavanja	/	Opština Bijelo Polje	II,III i IV	Opština Bijelo Polje Savjet za ekonomski razvoj
2.7. Procedure za uklanjanje biznis barijera (pojednostavljenje i ubrzanje administrativnih procedura, podnošenje inicijativa prema nadležnim ministarstvima)	Poslodavci	100	Podnešene inicijative radi uklanjanja biznis barijera prema nadležnim organima i izvještaj o realizaciji istih	/	Opština Bijelo Polje	II,III i IV	Opština Bijelo Polje Savjet za ekonomski razvoj
2.8. Iniciranje skraćenje roka registracije novih preduzeća kroz otvaranje PJ CRPS na sjeveru	Budući preduzetnici	/	Otvaranje PJ CRPS na sjeveru što će smanjiti troškove osnivanja novih preduzeća i ubrzati proceduru	/	CRPS CG	III	Opština Bijelo Polje
2.9. Analiza mjera podrške za razvoj poljoprivrede i ruralnog razvoja	Registrovani poljoprivredni proizvođači	900	Izvještaj o opravdanosti uvođenja mjera podrške za razvoj poljoprivrede i	/	Opština Bijelo Polje	II	Opština Bijelo Polje Savjet za ekonomski razvoj

Strategija zapošljavanja Opštine Bijelo Polje, nacrt

			ruralnog razvoja				
2.10. Podrška za dalji razvoj i promociju biznis zona („Nedakusi“, „Cerovo“, „Vraneška dolina“, „Bistrička dolina“, „Rakonje-Ravna Rijeka“ i „Ribarevine-Poda“)	Investitori, privrednici	100	Povećanje broja korisnika olakšica koje se mogu ostvariti u okviru biznis zona	1.000	Opština Bijelo Polje	II,III i IV	Opština Bijelo Polje

Cilj 3	Razvoj lokalnog partnerstva za zapošljavanje kroz jačanje lokalnog sistema podrške pri zapošljavanju						
Aktivnost/mjera	Ciljna grupa	Planiran broj uključenih	Očekivani rezultat	Potrebna finansijska sredstva u €EUR	Izvor finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje
3.1. Realizacija programa javnih radova	Nezaposlena lica	50	Zaposleno 50 lica	20.000	ZZZCG,OPŠTINA,NVO	II,III i IV	Biro rada Bijelo Polje ,Opština, NVO
3.2. Kontinuiran rad lokalne partnerske grupe za zapošljavanje	Članovi LPZ	9	Dalji razvoj lokalne partnerske grupe za zapošljavanje	/	Opština Bijelo Polje	II,III i IV	Opština Bijelo Polje
3.3. Podsticaji za aktivnije učešće na tržištu rada (Izrada plana aktivacije, uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja)	Korisnici Materijalnog obezbjeđenja, dugoročno nezaposlena lica	60-100	Smanjen broj korisnika MO-a za 7 %	/	Ministarstvo finansija i socijalnog staranja	II,III i IV	Centar za socijalni rad i Biro rada Bijelo Polje