

## 14. TRŽIŠTE RADA U CRNOJ GORI

*Maja Baćović\**

**Sažetak:** U analizi tržišta rada i njegovog uticaja na ekonomski razvoj, ključni elementi od strane ponude radne snage su:

1. kvantitet radne snage;
2. kvalitet radne snage;
3. efikasnost tržišta rada – regulativa.

*Kvantitet radne snage* određen je prevashodno demografskim faktorima – brojem i kretanjem stanovništva starosne dobi od 15 do 64 godine. Promjena veličine radnog kontingenta uslovljena je prirodnim (stope rađanja i umiranja stanovništva) i mehaničkim (migracije) faktorima.

*Kvalitet radne snage* (humani kapital) podrazumijeva znanje, vještine, kompetentnost i ostale atribute koje posjeduju pojedinci, a koji su relevantni za ekonomske aktivnosti. Ovo ne podrazumijeva samo nivo obrazovanja koji posjeduju pojedinci već i sposobnost pojedinca da znanje i vještine kojima raspolaže iskoristi u produktivne svrhe. Sa druge strane, fokus je samo na onim atributima pojedinaca koji doprinose obimu i kvalitetu ekonomskih aktivnosti.

Humani kapital reflektuje se kroz nematerijalnu imovinu, koja ima kapacitet da inicira ili podrži proizvodne aktivnosti, inovacije i zaposlenost. Formira se kroz proces učenja u raznim institucijama (obrazovanje, porodica, radno mjesto...). Kombinacija znanja, vještina i sposobnosti je individualna i nije uniformna za sve pojedince, čak i ukoliko je proces učenja pojedinaca bio identičan. Analiza humanog kapitala, stvaranja i upotrebe, mora uzeti u obzir uticaj raznih društvenih institucija: škole, organizacije, tržište rada, društvene zajednice, nacionalne organizacije, kultura, itd.

*Efikasno tržište rada.* Efikasno i fleksibilno tržište rada su ključne odrednice alokacije rada na najefikasniju upotrebu u ekonomiji, i obezbjeđuju sistem podsticaja koji vodi rastu produktivnosti. Tržište rada treba biti dovoljno fleksibilno da omogući brz prelazak zaposlenih iz jedne ekonomske aktivnosti u drugu uz niske troškove, kao i fluktuaciju zarada. Efikasno tržište radne snage takođe mora omogućiti jasan odnos između motiva i napora zaposlenih, ali i najbolju upotrebu njihovih talenata i vještina, što uključuje i polnu ravnopravnost.

**Ključne riječi:** *stanovništvo, humani kapital, produktivnost, politike tržišta radne snage*

---

\* Dr Maja Baćović, Ekonomski fakultet, Univerzitet Crne Gore, Podgorica

**Abstract:** Labor market analysis and its impact on economic development, will be provided through three major components:

1. Size of labor force (quantity of labor)
2. Human capital (Quality of labor)
3. Efficiency of the market (Labor market policy interventions and infrastructure)

Size of labor force has been determined by demographic structure of the country and population changes and dynamics; especially groups aged 15-64. Both natural determinants (births and deaths) and migrations will influence supply of labor.

Human capital (quality of labor) refers to knowledge, skills, efficiency and other attributes of individuals which are relevant for economic activities and determines efficiency and effectiveness of economic process.

Human capital has been seen in form of intangible assets with capacity to initiate and support productive activities. It has been created through different processes (education, family, working place...).

Efficient labor market. Efficient and flexible labor market is major determinant of resources allocation, and provides incentives to employ resources and increase production and income. Labor market must be flexible in order to provide fluctuation of labor, but also has to be efficient in order to provide the best ratio between incentives, efforts and income.

**Key words:** *population, human capital, productivity, labor market policies*

## 14. 1. POLAZIŠTE

U analizi tržišta rada i njegovog uticaja na ekonomski razvoj ključni elementi od strane ponude radne snage su:

1. kvantitet radne snage;
2. kvalitet radne snage;
3. efikasnost tržišta rada – regulativa.

*Kvantitet radne snage* određen je prevashodno demografskim faktorima – brojem i kretanjem stanovništva starosne dobi 15-64 godine. Promjena veličine radnog kontingenta uslovljena je prirodnim (stope rađanja i umiranja stanovništva) i mehaničkim (migracije) faktorima.

*Kvalitet radne snage (humani kapital)* podrazumijeva znanje, vještine, kompetentnost i ostale atribute koje posjeduju pojedinci, a koji su relevantni za ekonomske aktivnosti. Ovo ne podrazumijeva samo nivo obrazovanja koje posjeduju pojedinci već i sposobnost pojedinca da znanje i vještine kojima raspolaže iskoristi u produktivne svrhe. Sa druge strane, fokus je samo na onim atributima pojedinaca koji doprinose obimu i kvalitetu ekonomskih aktivnosti.

Humani kapital reflektuje se kroz nematerijalnu imovinu, koja ima kapacitet da inicira ili podrži proizvodne aktivnosti, inovacije i zaposlenost. Formira se kroz proces učenja u raznim institucijama (obrazovanje, porodica, radno mjesto...). Kombinacija znanja, vještina i sposobnosti je individualna, i nije uniformna za sve pojedince, čak i ukoliko je proces učenja pojedinaca bio identičan. Analiza humanog kapitala, stvaranja i upotrebe, mora uzeti u obzir uticaj raznih društvenih insti-

tucija: škole, organizacije, tržište rada, društvene zajednice, nacionalne organizacije, kultura, itd.

*Efikasno tržište rada.* Efikasno i fleksibilno tržište rada su ključne odrednice alokacije rada na najefikasniju upotrebu u ekonomiji, i obezbjeđuju sistem podsticaja koji vodi rastu produktivnosti. Tržište rada treba biti dovoljno fleksibilno da omogućiti brz prelazak zaposlenih iz jedne ekonomske aktivnosti u drugu uz niske troškove, kao i fluktuaciju zarada. Efikasno tržište radne snage takođe mora omogućiti jasan odnos između motiva i napora zaposlenih, ali i najbolju upotrebu njihovih talenata i vještina, što uključuje i polnu ravnopravnost.

## 14. 2. AKTUELNI PROBLEMI U CRNOJ GORI

### 14. 2. 1. STANJE NA TRŽIŠTU RADNE SNAGE U CRNOJ GORI<sup>1</sup>

Tržište radne snage u Crnoj Gori karakterišu:

1. *Niska aktivnost stanovništva*<sup>2</sup>: stopa aktivnosti na nivou Crne Gore je 51.5%, dok je najniža u sjevernom regionu (43.1%), a najviša u Podgorici (58.2%).

2. *Niska stopa zaposlenosti* od 42.1% za stanovništvo starosne dobi od 15 i više godina, odnosno 49.8% za stanovništvo starosne dobi od 15 do 64 godine.<sup>3</sup>

3. *Relativno visoka nezaposlenost*: ukupna stopa nezaposlenosti je na nivou od 18.2%, pri čemu je najniža u primorskom regionu (8.3%), a najviša u sjevernom regionu (28.3%)<sup>4</sup>.

4. *Neravnomjerno raspoređena aktivnost stanovništva (kriterijum pola)*: stopa aktivnosti muškaraca je znatno viša od stope aktivnosti žena, 59.6 odnosno 43.9%, respektivno.

Tabela 14. 1. Stanovništvo prema aktivnosti i polu u Crnoj Gori, III kvartal 2009. godine

	Crna Gora	Primorski region	Središnji region		Sjeverni region
			Ukupno	Podgorica	
Stanovništvo (u 000)					
Broj stanovnika	642.4	153.3	294.3	183.9	194.8
Aktivno stanovništvo	266.4	68.7	130.9	84.4	66.9
Zaposleni	217.8	63.0	106.8	70.6	48.0
Nezaposleni	13.2	4.1	5.8	4.8	3.2

<sup>1</sup> Podaci dobijeni u Anketi o radnoj snazi (III kvartal 2009. godine); izvor: Monstat

<sup>2</sup> Aktivno stanovništvo čine sva zaposlena i nezaposlena lica starija od 15 godina.

<sup>3</sup> Stopa zaposlenosti u EU u 2007 godini iznosila je 65.4%.

<sup>4</sup> Podaci Zavoda za zapošljavanje Crne Gore pokazuju nižu stopu nezaposlenosti u Crnoj Gori (10-11%). Ipak, međunarodna statistička praksa, kao relevantne i međunarodno uporedive, prihvata samo podatke koji se dobijaju na bazi Ankete o radnoj snazi.

	Crna Gora	Primorski region	Središnji region		Sjeverni region
			Ukupno	Podgorica	
Stanovništvo (u 000)					
Neaktivno stanovništvo	250.4	57.7	104.4	60.7	88.3
%					
Stopa aktivnosti	51.5	54.4	55.6	58.2	43.1
Stopa zaposlenosti	42.1	49.9	45.4	48.7	30.9
Stopa nezaposlenosti	18.2	8.3	18.4	16.5	28.3
Muškarci					
%					
Stopa aktivnosti	59.6	59.7	63.5	65.8	53.8
Stopa zaposlenosti	49.2	55.4	51.1	54.0	41.3
Stopa nezaposlenosti	17.5	7.4	19.5	17.9	23.0
Žene					
%					
Stopa aktivnosti	43.9	49.3	48.2	41.3	32.7
Stopa zaposlenosti	35.5	44.7	40.0	43.7	20.8
Stopa nezaposlenosti	19.1		17.1	14.8	36.3

Izvor: Monstat – Zavod za statistiku Crne Gore

U obrazovnoj strukturi aktivnog stanovništva dominiraju kadrovi sa srednjim stručnim obrazovanjem (49.2%), dok kadrovi sa višim i visokim obrazovanjem čine 21.1%.

Tabela 14. 2. Aktivno stanovništvo po stepenu obrazovanja i polu, Crna Gora, III kvartal 2009. godine

	1000			%			% žene
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene	
Ukupno	266.4	149.9	116.5	100.0	100.0	100.0	43.7
Bez škole	4.0	4.0	4.0	1.5	1.4	4.0	48.1
Osnovna škola	26.1	15.2	10.9	9.8	10.2	9.2	41.7
Stručno obrazovanje nakon osnovne škole	34.7	22.8	11.9	13.0	15.2	10.2	34.4
Srednje opšte obrazovanje	14.4	7.5	14.4	5.4	5.0	14.4	48.0
Srednje stručne škole	131.3	74.0	57.0	49.2	49.3	48.9	43.5
Više i visoko stručno obrazovanje	56.3	28.4	27.9	21.1	19.0	23.9	49.5

Izvor: Monstat – Zavod za statistiku Crne Gore

#### 14. 2. 2. OCJENE TRŽIŠTA RADNE SNAGE U CRNOJ GORI OD STRANE POSLODAVACA<sup>5</sup>

Istraživanje o problemima u poslovanju crnogorskih preduzeća, koje je objavljeno u „The Global Competitiveness Report 2009-10,“<sup>6</sup>, između ostalog ukazuje da su ključni problemi iz sfere tržišta rada sa kojima se suočavaju preduzeća u Crnoj Gori<sup>7</sup>:

1. nedovoljno obrazovana radna snaga (11.2%);
2. restriktivna regulativa tržišta rada (8.2%);
3. niska radna etika domaće radne snage (5.3%).

U rangu konkurentnosti na svjetskom nivou, efikasnost tržišta radne snage u Crnoj Gori nalazi se na 53. mjestu (od 134 rangirane ekonomije), sa ocjenom 4.5 (u rasponu 1-7).

U dijelu analize koja se bavi *kvalitetom radne snage i investiranjem u humani kapital*, parametri ukazuju na sljedeće probleme (počev od najmanje konkurentnih na najviše konkurentnih determinanti, rang u svijetu u zagradi):

1. nivo (obim) treninga zaposlenih (65);
2. domaća ponuda istraživačkih i obrazovnih usluga (64);
3. kvalitet poslovnih škola (64);
4. kvalitet obrazovnog sistema (43).

U okviru parametara na osnovu kojih je analizirana *efikasnost tržišta radne snage*, nekompetitivne komponente tržišta radne snage su:

1. saradnja na relaciji zaposleni-poslodavac (91);
2. profesionalizam menadžerskih struktura (79);
3. fleksibilnost u utvrđivanju zarada (71);
4. rigidnost zapošljavanja (75);
5. troškovi otpuštanja radnika (71);
6. isplata zarada i produktivnost (63);
7. odliv mozgova (57);
8. učešće žena u radnoj snazi (52);
9. procedure zapošljavanja i otpuštanja radnika (49).

Istraživanje Heritage fondacije takođe ukazuje na slične probleme<sup>8</sup>.

U cilju obezbjeđivanja ekonomskog razvoja, konceptualna rješenja i koraci ka rješavanju navedenih problema su od ključnog značaja.

<sup>5</sup> Podaci dobijeni u Anketi o radnoj snazi (III kvartal 2009. godine); izvor: Monstat

<sup>6</sup> World Economic Forum

<sup>7</sup> Na listi rangiranih 15 problema, navedeni problemi se nalaze na trećem, četvrtom i petom mjestu. Na prvom i drugom mjestu su: neefikasna državna administracija i neadekvantna infrastruktura, respektivno.

<sup>8</sup> Vidjeti: 2009 Index of Economic Freedom ([www.heritage.org](http://www.heritage.org))

### 14. 2. 3. PRODUKTIVNOST RADNE SNAGE U CRNOJ GORI

Analiza produktivnosti rada u ključnim ekonomskim djelatnostima u Crnoj Gori u 2008. godini, mjerena bruto domaćim proizvodom po zaposlenom radniku, pokazuje da je produktivnost u Crnoj Gori znatno ispod prosjeka EU 27 (24.6%).

Prosječna produktivnost rada iznosila je 14,160.7 €, dok je na nivou EU 27 u 2007. godini ostvareno prosječno 57,575.0 € po zaposlenom<sup>9</sup>.

Tabela 14. 3. Produktivnost rada u Crnoj Gori

2008	BDP (000)	BDP (000) uvećan za porez (24.59%)	Broj zaposlenih (2009)	BDP (2) /zaposleni	Razlika u odnosu na prosjek	Struktura BDP (2)	Struktura zaposlenih
Poljoprivreda, lov, šumarstvo i ribarstvo	230,499	287,182	13200	21,756.2	7,595.5	9.31%	6.06%
Vađenje rude i kamena	37,438	46,645	4300*	10,847.6	-3,313.1	1.51%	1.97%
Prerađivačka industrija	166,471	207,409	20000**	10,370.4	-3,790.3	6.72%	9.18%
Proizvodnja i snabdijevanje el. energijom, gasom i vodom	129,104	160,852	5600	28,723.7	14,563.0	5.21%	2.57%
Građevinarstvo	190,750	237,658	13000	18,281.4	4,120.7	7.70%	5.97%
Trgovina na veliko i malo	382,416	476,458	46600	10,224.4	-3,936.3	15.44%	21.39%
Hoteli i restorani	132,751	165,396	20400	8,107.7	-6,053.0	5.36%	9.36%
Saobraćaj, skladištenje i veze	288,887	359,928	20400	17,643.5	3,482.8	11.66%	9.36%
Finansijsko posredovanje	119,590	148,999	3900	38,204.8	24,044.1	4.83%	1.79%
Aktivnosti u vezi s nekretninama	251,445	313,279	7300	42,914.9	28,754.2	10.15%	3.35%
Državna uprava	269,118	335,298	19200	17,463.4	3,302.7	10.87%	8.81%
Obrazovanje	116,357	144,971	13500	10,738.6	-3,422.1	4.70%	6.20%
Zdravstveni i socijalni rad	109,671	136,641	12800	10,675.1	-3,485.6	4.43%	5.87%
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	52,095	64,906	17700	3,667.0	-10,493.7	2.10%	8.12%
Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima	0	0				0.00%	0.00%
Eksteritorijalne organizacije i tijela	0	0				0.00%	0.00%
Porezi na proizvode umanjeni za subvencije	609,029					0.00%	0.00%
Ukupno:	3,085,621	3,085,621	217900	14,160.7	0.0	100.00%	100.00%
EU 27				57,575.0			
CG/EU 27				24.60%			

\* Podaci iz Ankete o radnoj snazi pokazuju ukupni broj zaposlenih u sektoru vađenja rude i kamena i prerađivačkoj industriji od 24300. Autor je podijelio ovaj broj na 4300 zaposlenih u prvom, odnosno 20000 zaposlenih u drugom sektoru.

\*\* Isto kao 11.

<sup>9</sup> Kalkulacije autora na bazi zvaničnih statističkih podataka o BDP-u i zaposlenosti u Crnoj Gori i EU, izvor: Monstat i Eurostat

Analiza pokazuje da je najveća produktivnost u sektoru finansijskog posredovanja i poslovima vezanim za nekretnine, iznad prosjeka u sektoru poljoprivrede, građevinarstva, proizvodnje el. energije, saobraćaja i državne uprave, a ispod prosjeka produktivnost ostvaruju sektori: vađenje rude i kamena, prerađivačka industrija, trgovina na veliko i malo, hoteli i restorani, obrazovanje i zdravstveni rad, kao i komunalne djelatnosti.

Niska produktivnost rada u Crnoj Gori posljedica je i čitavog niza faktora koji ne potiču sa tržišta rada (tehnologija, kvalitet opreme, pozicija na tržištu, institucionalni faktori, itd.), ali je svakako značajan problem koji se iz ugla tržišta rada može rješavati investicijama u znanje i sposobnosti zaposlenih.

### 14. 3. KVANTITET RADNE SNAGE – DEMOGRAFSKA KOMPONENTA TRŽIŠTA RADA

Na početku XXI vijeka, Crna Gora ulazi u posttranzicionu fazu demografske tranzicije, koju karakterišu gotovo izjednačene stope nataliteta i mortaliteta, koju zatim prati faza daljeg starenja, koje se prepoznaje po konstantno opadajućim stopama rasta stanovništva, niskim stopama fertiliteta i ukupnim starenjem.

Dok se starosna struktura u Crnoj Gori u 2001. godini karakteriše kao „zrela”, starosna struktura u 2051. godini svrstava stanovništvo u kategoriju „starog” stanovništva. Zrelo stanovništvo je ono u kojem je tranzicija sa dominacije mlađih starosnih grupa ka starijim starosnim grupama otpočela, ali je procenat djece još uvijek visok. Na drugoj strani, staro stanovništvo se opisuje kao „rektangularni starosni profil sa sličnim brojem ili procentualnim učešćem svih starosnih grupa do nivoa dok mortalitet određene starosne grupe ne postane visok. Ova struktura ukazuje na niske stope nataliteta i niske stope fertiliteta u društvu” (D. Rowland, 2003).

Kada stanovništvo tranzitira sa zrele strukture ka staroj strukturi, dešava se proces starenja stanovništva. Starenje stanovništva je posljedica niskih stopa fertiliteta, praćenih niskim stopama mortaliteta starijeg stanovništva.

Sa stanovišta tržišta rada, ključne tendencije su:

1. sporiji rast kontigenta radne snage usljed smanjenja prirodnog priliva;
2. promjena starosne strukture radne snage, u pravcu starenja radnog kontigenta.

Projekcije kretanja stanovništva Crne Gore do 2051. godine<sup>10</sup>, koje su prikazane u narednoj tabeli, ukazuju na smanjenje broja stanovnika starosne dobi od 15 do 64 godine<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> Projekcije su bazirane isključivo na demografskim karakteristikama crnogorskog stanovništva, i ne uvažavaju moguć pozitivni migracioni saldo, koji je posljedica realizacije investicionih projekata u Crnoj Gori koji zahtijevaju uvoz radne snage.

<sup>11</sup> Detaljnije o projekcijama stanovništva pogledati u: Baćović M.: „Demografske promjene i ekonomski razvoj - analiza investicija u humani kapital”, ISSP, Podgorica (2006) (ISBN: 86-84299-05-1)

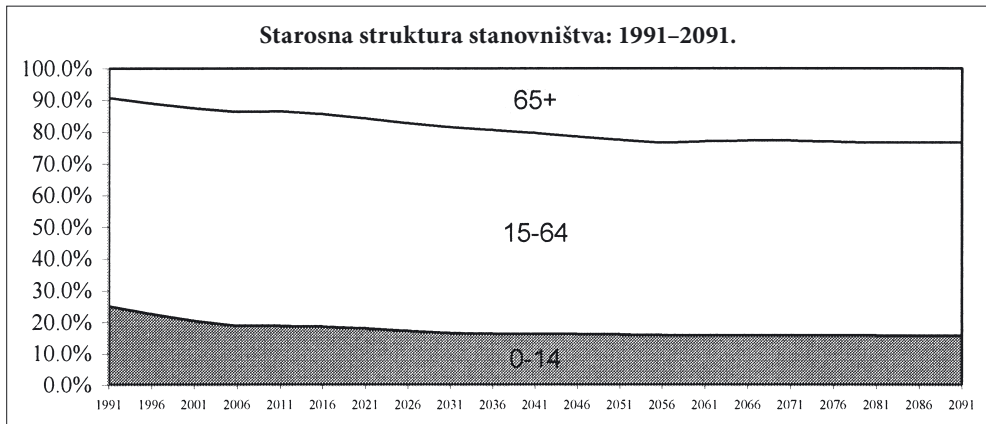
Tabela 14. 4. Kretanje stanovništva u Crnoj Gori u periodu od 1991. do 2051. godine

Ukupno stanovništvo							
Godina	1991.	2001.	2011.	2021.	2031.	2041.	2051.
0- 4	48,735	40,003	40,842	37,087	34,354	33,419	30,985
5- 9	50,378	38,975	40,390	39,312	35,061	33,887	32,160
10-14	50,301	47,934	39,584	40,578	36,873	34,173	33,244
15-19	48,811	49,724	38,676	40,237	39,190	34,965	33,796
20-24	46,963	49,288	47,484	39,359	40,390	36,717	34,029
25-29	46,702	46,655	48,868	38,298	39,942	38,932	34,738
30-34	45,950	44,971	48,108	46,907	38,948	40,038	36,401
35-39	43,157	45,345	45,781	48,224	37,827	39,483	38,490
40-44	37,663	44,595	43,953	47,227	46,088	38,291	39,372
45-49	26,676	41,530	43,937	44,510	46,926	36,828	38,453
50-54	34,306	35,646	42,535	42,053	45,246	44,190	36,734
55-59	30,018	24,555	38,652	41,040	41,652	43,957	34,520
60-64	26,915	30,546	31,990	38,292	37,904	40,866	39,959
65-69	27,347	25,189	20,814	32,868	34,966	35,594	37,617
70-74	10,939	20,659	23,731	24,960	29,887	29,627	32,045
75-79	8,204	18,501	17,074	14,230	22,439	23,929	24,465
80-84	5,570	5,981	11,484	13,305	14,022	16,787	16,667
85 +	2,734	6,199	11,968	15,357	16,046	19,995	23,017
Ukupno	591,369	616,296	635,872	643,844	637,761	621,676	596,693
Ukupno stanovništvo							
Godina	1991.	2001.	2011.	2021.	2031.	2041.	2051.
0-14	149,414	126,911	120,817	116,976	106,288	101,478	96,389
15-64	387,161	412,856	429,983	426,148	414,113	394,267	366,492
65 +	54,794	76,529	85,072	100,720	117,360	125,931	133,812
Ukupno	591,369	616,296	635,872	643,844	637,761	621,676	596,693
%							
Godina	1991.	2001.	2011.	2021.	2031.	2041.	2051.
0-14	25.3%	20.6%	19.0%	18.2%	16.7%	16.3%	16.2%
15-64	65.5%	67.0%	67.6%	66.2%	64.9%	63.4%	61.4%
65 +	9.3%	12.4%	13.4%	15.6%	18.4%	20.3%	22.4%
Ukupno	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Učešće stanovništva starosne dobi od 15 do 64 godine postepeno opada tokom projektovanog perioda, sa 67.0% u 2001. godini, na 61.4% 2051. godine.

Trendovi promjene starosne strukture i starenja stanovništva prikazani su i na narednoj slici.





Slika 14. 1. Starosna struktura u Crnoj Gori: 1991-2091.

Demografske tendencije ukazuju da kvantitet radne snage neće biti podsticajan izvor rasta, što dodatno naglašava značaj investiranja u kvalitet radne snage – humani kapital.

Dodatno, ovo ukazuje i na potencijalni uvoz radne snage, koji će biti neophodan u slučaju realizacije krupnih investicionih projekata.

Imigracije u Crnu Goru značajno će promijeniti demografsku sliku Crne Gore, ali će obogatiti ponudu na tržištu rada.

#### 14. 4. KVALITET RADNE SNAGE – INVESTIRANJE U HUMANI KAPITAL

Ekonomska analiza je pokazala da samo one ekonomije koje imaju visok nivo investicija u humani kapital i znanje bilježe dugoročne stope ekonomskog rasta. Razlog je u opadajućoj graničnoj stopi prinosa na investicije u zemlju i fiksni kapital koje, posle određenog vremena, ne generišu rast. Sa investicijama u humani kapital situacija je suprotna, granična stopa prinosa raste, što generiše ekonomski rast u dugom roku.

Ekspanzija naučnog i tehničkog znanja utiče prije svega na rast produktivnosti rada, a obrazovana i stručna radna snaga na efikasnije korišćenje raspoloživih resursa.

##### 14. 4. 1. INVESTICIJE U HUMANI KAPITAL

Znanje se može unaprijediti kroz razne forme, od kojih su ključne:

1. formalno obrazovanje (osnovne, srednje škole i univerziteti);
2. specijalistički treninzi;
3. „Learning by doing” proces.

*Formalno obrazovanje*, u koje spada obrazovanje stečeno u školama i na univerzitetima, je najznačajniji segment investicija u humani kapital. Kvalitet obrazovanja

i dužina školovanja opredjeljuju nivo znanja i vještina pojedinaca koji čine ponudu na tržištu rada.

*Specijalističko obrazovanje – treninzi* su vid obrazovanja koji može biti organizovan od strane obrazovnih institucija, državnih agencija ili kompanija.

U eri tehnološkog progressa, čestih promjena zaposlenja i fluktuacija na tržištu radne snage, neophodno je imati radnu snagu koja ima vještine i sposobnosti da reaguje na tržišne promjene. Tradicionalne vještine i znanja mijenjaju svoju vrijednost i značaj i mlađi kadrovi imaju prednost posjedovanja vještina koje su potrebne kao reakcija na promjene. Ovaj trend je međunarodnog karaktera i prisutan u svim ekonomijama u svijetu, kako razvijenim tako i onim u razvoju.

Rješenje nedostatka radne snage koja posjeduje vještine i sposobnosti u skladu sa postojećim tehnološkim dostignućima vidi se u konstantnom obrazovanju, treninzima i obuci, kroz razne forme.

*Learning-by-doing*. Centralna ideja u ovom konceptu proizvodnje znanja leži u pretpostavci da pojedinci, kako proizvode neka dobra, imaju stalnu želju da unaprijede sam proizvodni proces. Novo znanje koje nastaje na ovaj način nije rezultat posebno uloženi napora da se proizvede novo znanje, već je posljedica konvencionalne ekonomske aktivnosti. Kada je ovo izvor tehnološkog napretka, onda tehnološki napredak nije uslovljen samo obimom resursa koji su investirani u istraživanje i razvoj već i obimom novog znanja koje je stečeno obavljanjem konvencionalnih ekonomskih aktivnosti.

#### 14. 4. 1. 1. SPECIJALISTIČKO OBRAZOVANJE I OBUKA

Snažna međunarodna konkurencija, visok broj niskostručne radne snage i starenje stanovništva su samo neki od izazova sa kojima se suočava ne samo Crna Gora već i većina zemalja Evropske unije. U cilju prevazilaženja ovih problema, ili pripreme stanovnika kako bi što bolje odgovorili na izazove nastupajućih trendova, neophodno je preduzeti odgovarajuće korake u reformi obrazovanja.

Specijalističko obrazovanje (Vocational Education and Training – VET) igra ključnu ulogu, obezbjeđujući znanje i konkurentnost koja je potrebna tržištu rada.

Ova problematika zauzima značajno mjesto u planovima i dokumentima Evropske unije, kao što je „Program obrazovanja i treninga u 2010. godini”, sa ciljem promovisanja ovog vida obrazovanja u svim zemljama Evropske unije.

Osnova za razvoj specijalističkog obrazovanja na području EU je *Deklaracija iz Kopenhagena*<sup>12</sup>, koju su 2002. godine usvojili predstavnici Ministarstva obrazovanja 31 evropske zemlje, socijalni partneri i predstavnici Evropske komisije.

Specijalističko obrazovanje i obuka bazično se odnose na uskostručna zanimanja, neakademska po prirodi, koja zahtijevaju konkretan nivo specijalizacije za obavljanje određenih manuelnih/tehničkih poslova. Najčešće se organizuje za po-

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf)

trebe djelatnosti kao što su: trgovina, turizam, informatička djelatnost, ali i tradicionalne zanatske i prerađivačke industrije.

Sistem organizacije specijalističkog obrazovanja varira od zemlje do zemlje, ali se ovaj vid obrazovanja obično organizuje u formi postsrednjeg obrazovanja, tj. viših škola.

Specijalističko obrazovanje ne mora po definiciji biti dio visokoškolskih akademskih institucija, iako ove imaju odgovarajuće programe. Može biti organizovano u formi specijalističkih obrazovnih institucija (npr. Community college).

Isto tako je važno naglasiti da su za kvalitetan sistem specijalističkog obrazovanja važni *predavači*. Kvalitet i raspoloživost predavača dominantno će opredijeliti uspjeh institucija specijalističkog obrazovanja.

Važno je naglasiti razliku koja postoji između stručnog obrazovanja i treninga, koja se uglavnom ogleda u dužini trajanja i formalno stečenom nivou obrazovanja.

#### 14. 4. 1. 2. KONCEPTUALNA RJEŠENJA SISTEMA STRUČNIH TRENINGA

Za razliku od specijalističkog (stručnog) obrazovanja, koje se organizuje u trajanju 1-4 godine, specijalistički treninzi se organizuju u kraćem vremenskom periodu, i omogućavaju veću fleksibilnost na tržištu rada. Takođe, u slučaju postojanja visoke strukturne nezaposlenosti, ovaj vid obrazovanja je koristan instrument u cilju smanjenja stope nezaposlenosti.

Stručni treninzi se mogu organizovati od strane institucija koje se bave koordiniranjem na tržištu rada (državne agencije, privatne institucije), ali mogu biti organizovani i od strane obrazovnih institucija (stručne škole, visokoobrazovne institucije).

U definisanju oblasti u kojima se organizuju stručni treninzi, potrebno je detaljno analizirati trendove na tržištu rada i područja u kojima postoji deficit ljudskih resursa.

Sa stanovišta regulative i konceptualnih pravaca razvoja, ključna pitanja koja treba riješiti okvirom sistema stručnog obrazovanja su:

1. stepen dobrovoljnosti;
2. nosilac investicija u stručno obrazovanje (pojedinci, korporacije, država)?

Sistemi stručnog obrazovanja generalno se mogu podijeliti u dvije grupe, i to:

1. *dobrovoljni*, u kojima je učešće države praktično minimalno i trening je stvar izbora i volje pojedinaca ili kompanija;

2. *obavezujući* sistem, u kojem država odgovarajućim zakonskim propisima obavezuje kompanije da obučavaju svoje kadrove.

Analiza sistema stručnog obrazovanja nekoliko najrazvijenih zemalja u svijetu<sup>13</sup> ukazuje da su oni organizovani ili u potpunosti kao dobrovoljni i rezultat privatne inicijative (SAD), dobrovoljni uz kombinaciju privatne inicijative i podrške stručnih udruženja (Velika Britanija), ili obavezujući, što je praksa evropskih zemalja (Nje-

<sup>13</sup> Izvor: I. Beardwell, L. Holden, T. Claydon: „Human Resource Management, a contemporary approach”, Prentice Hall, 2004.

mačka, Francuska, Švedska). U dijelu obaveznosti, Francuska ide najdalje, uvodeći obaveznu stopu investicija u stručno obrazovanje od strane poslodavca od 1.2% bruto zarade zaposlenog.

U Velikoj Britaniji organizovane su nacionalne obrazovne institucije i nacionalno udruženje radne snage, koje prate trendove na tržištu rada i iniciraju odgovarajuće vidove obuke. Takođe, postoji projekat (New Deal) koji organizuje edukaciju nezaposlenih osoba<sup>14</sup>. Osnovana je i institucija *Investitori u ljude*, sa ciljem da animira kompanije u pravcu investiranja u obrazovanje.

U Njemačkoj je razvijen tzv. *dualni sistem*, baziran na kombinaciji praktičnog treninga u kompanija i teorijskog obrazovanja u školama.

U dijelu državne aktivnosti, Crouch (2001) predlaže određenu formu saradnje između države, pojedinaca i kompanija, u kojoj bi država imala ulogu određenog katalizatora koji reaguje na zahtjeve tržišta i u skladu sa tim organizuje odgovarajuće trening programe. Ostale varijante (isključiva inicijativa države ili isključiva inicijativa kompanija<sup>15</sup>) nijesu dale dobre rezultate i takav koncept traži korekcije, odnosno saradnju između tržišta i države.

#### 14. 4. 1. 3. TRENDOVI SPECIJALISTIČKOG OBRAZOVANJA U ZEMLJAMA EU

Značaj specijalističkih treninga i ulaganja u ljudske resurse prepoznat je u zemljama EU, o čemu govore statistički podaci. U prosjeku, na nivou 27 zemalja članica EU, broj zaposlenih starosne dobi 25-64 godine, koji učestvuju u specijalističkim treninzima je 33%, dok 49% kompanija obezbjeđuje pohađanje specijalističkih kurseva, od čega su 54% interno a 89% eksterno organizovani kursevi i trening programi.

Tabela 14. 5. Populacija starosne dobi 25-64 godine koja učestvuje u programima obuke, produktivnost rada i GDP per capita, 2005.

Zemlja	Procenat zaposlenih koji pohađaju treninge	Procenat preduzeća koji obezbjeđuju treninge	Treninzi koje obezbjeđuju kompanije u skladu sa tipom programa		Produktivnost rada, EU-27=100	GDP per capita, EU-27=100
			Interni kursevi	Eksterni kursevi		
EU-27	33	49	54	89	100.00	100.00
Belgija	40	48	98	99	132.00	121.00
Bugarska	15	21	58	80	34.30	35.00
Češka rep.	59	63	66	80	68.90	76.00
Danska	35	81	64	96	109.20	127.00

<sup>14</sup> Trening za stanovnike uzrasta 18-24 godine koji su nezaposleni duže od 6 mjeseci, kao i za one starije od 24 godine nezaposlene duže od 2 godine.

<sup>15</sup> Stručno obrazovanje koje sprovode kompanije u SAD daje odlične rezultate, ali ipak to nije dovoljno jer na tržištu i dalje postoji visok deficit stručne radne snage.

Zemlja	Procenat zaposlenih koji pohađaju treninge	Procenat preduzeća koji obezbjeđuju treninge	Treninzi koje obezbjeđuju kompanije u skladu sa tipom programa		Produktivnost rada, EU-27=100	GDP per capita, EU-27=100
			Interni kursevi	Eksterni kursevi		
Njemačka	30	54	72	90	107.40	115.00
Estonija	24	56	40	94	59.00	62.00
Irska					133.80	144.00
Grčka	14	19	38	82	103.50	96.00
Španija	33	38	44	88	102.00	103.00
Francuska	46	71	44	92	123.70	112.00
Italija	29	27	48	86	111.10	105.00
Kipar	30	47	31	94	84.20	93.00
Latvija	15	30	22	97	49.20	50.00
Litvanija	15	26	34	95	54.60	53.00
Luksemburg	49	61	63	87	175.60	264.00
Mađarska	16	34	39	94	73.40	64.00
Malta	32	31	63	82	90.70	78.00
Holandija	34	70	36	95	115.30	132.00
Austrija	33	67	43	96	119.90	128.00
Poljska	21	24	43	95	65.30	51.00
Portugalija	28	32	50	82	68.60	75.00
Rumunija	17	28	49	74	36.30	35.00
Slovenija	50	61	49	94	82.70	87.00
Slovačka	38	38	37	88	68.80	61.00
Finska	39	70	43	94	110.80	115.00
Švedska	46	72	62	93	112.90	124.00
V. Britanija	33	67	67	81	109.70	119.00
Norveška	29	55	66	79	155.30	180.00

Izvor: Eurostat yearbook 2009.

Podaci iz tabele pokazuju da u više razvijenim ekonomijama procenat zaposlenih koji pohađaju treninge je veći. U zemljama sa nižim nivoom dohotka per capita u odnosu na prosjek, procenat je znatno ispod prosjeka (Bugarska, Latvija, Litvanija, Mađarska, Rumunija, Grčka).

Poređenje ulaganja u treninge i produktivnosti rada / GDP per capita pokazalo je takođe visoku međuzavisnost. *Korelacioni koeficijenti* se kreću u rasponu 0.5-0.56.

U slučaju Crne Gore, važno je uočiti ove trendove i uložiti napor da se ulaganje u znanje zaposlenih poveća, i to ne samo kao posljedica inicijative države već prije svega *pojedinaца, ali i kompanija*.

#### 14. 4. 2. MOTIVI INVESTIRANJA U HUMANI KAPITAL

Inicijativa za unapređenje znanja i sposobnosti (humanog kapitala) potiče iz tri ključna izvora:

1. pojedinci;
2. kompanije;
3. država.

Na motive *pojedinaca* da ulažu sopstvene resurse u proizvodnju novih znanja, u skladu sa istraživanjima Murphy, Shleifer i Vishny (1991), utiču tri faktora:

1. veličina relevantnog tržišta: što je tržište na kome pojedinci mogu ostvariti prinos veće, motivi su veći;

2. stepen opadanja prinosa – razvijenije tržište stvara veće mogućnosti za ostvarenje prihoda od investicija i samim tim utiče na sporije opadanje prinosa od proizvedenog znanja;

3. mogućnost zadržavanja prihoda po osnovu individualnog angažovanja i proizvodnje novog znanja – ovdje je prvenstveno riječ o zaštiti svojinskih prava.

*Benefiti pojedinaca od investicija u humani kapital.* Korelacija između nivoa obrazovanja pojedinaca i njihovih performansi na tržištu rada je izuzetno snažna. Pojedinci koji imaju veći nivo obrazovanja imaju manji rizik od nezaposlenosti, i u prosjeku ostvaruju više zarade od manje obrazovanih pojedinaca.

Na vezu između stepena pismenosti, nivoa obrazovanja, iskustva na tržištu rada i prihoda koji ostvaruju pojedinci, ukazuje tabela regresionih koeficijenata koji su ocijenjeni na primjeru 10 zemalja (tabela 14. 6).

Tabela 14. 6. Uticaj obrazovanja, pismenosti i radnog iskustva na zarade zaposlenih

	Pismenost*		Nivo obrazovanja**		Radno iskustvo		Koeficijent determinacije  R2
	Koeficijent	Standardna greška	Koeficijent	Standardna greška	Koeficijent	Standardna greška	
Belgija	0.131	(.03)	0.484	(.04)	0.352	(.03)	0.413
Kanada	0.197	(.03)	0.356	(.03)	0.242	(.03)	0.279
Njemačka	0.189	(.03)	0.244	(.04)	0.116	(.04)	0.190
Irska	0.309	(.04)	0.274	(.04)	0.232	(.03)	0.286
Holandija	0.195	(.03)	0.272	(.03)	0.350	(.03)	0.260
Poljska	0.003	(.03)	0.347	(.03)	0.176	(.03)	0.202
Švedska	0.103	(.03)	0.179	(.03)	0.265	(.03)	0.160
Švajcarska	0.178	(.03)	0.304	(.03)	0.263	(.03)	0.225
V. Britanija	0.231	(.03)	0.243	(.03)	0.089	(.02)	0.232
SAD	0.296	(.03)	0.302	(.03)	0.145	(.02)	0.333

\* Pismenost se odnosi na rezultat ostvaren na skali pismenosti: elementarna, literarna i kvantitativna pismenost

\*\* Nivo obrazovanja odnosi se na godine školovanja

Izvor: International Adult Literacy Survey, 1994/95, iz: OECD: Human Capital Investment (1998), page 60

*Benefiti preduzeća od investicija u humani kapital.* Preduzeća investiraju u humani kapital zaposlenih u cilju povećanja produktivnosti i samim tim ekonomske efikasnosti.

Investicije preduzeća kreiraju benefite i za preduzeća, kroz porast produktivnosti, ali i za pojedince, kroz porast stopa individualnog humanog kapitala i rast zarada pojedinaca.

*Efekti na makronivou.* Studija koju je sproveo E. Denison (1985)<sup>16</sup> na primjeru SAD, pokazala je da porast obrazovanja prosječnog radnika u periodu 1929-1982. godine objašnjava četvrtinu rasta dohotka per capita.

Pored ekonomskog prosperiteta, investicije u humani kapital na makronivou izazivaju porast fiskalnih prihoda, kroz veću osnovicu za porez na dohodak. Isto, rezultiraju smanjenjem socijalnih davanja i transfera kroz porast standarda stanovištva.

Pored ekonomskih, benefiti se javljaju kroz humani razvoj društva, tj. smanjenje stope kriminala, smanjenje stope smrtnosti, tj. povećanje dostupnosti zdravstvenih usluga.

#### 14. 4. 3. INSTITUCIONALNI FAKTORI KOJI UTIČU NA ALOKACIJU RESURSA U PRAVCU UVEĆANJA HUMANOG KAPITALA

Znanje se javlja u raznim oblicima, i može se rangirati od visokoapstraktnog do visoko praktično primjenljivog. Zajedničko svim tipovima znanja jeste činjenica da predstavljaju *nerivalna* dobra. To znači da upotreba konkretnog znanja u jednoj aplikaciji ne umanjuje mogućnost upotrebe tog istog znanja u drugoj aplikaciji. Konvencionalna privatna ekonomska dobra su rivalna – upotreba od strane jedne individue sprečava drugu individuu da upotrebljava to privatno ekonomsko dobro.

Posljedica ove odlike znanja kao dobra uslovljava da proizvodnja i upotreba znanja ne mogu biti vođeni samo tržišnim silama. Granični trošak upotrebe znanja, jednom kad je ono stečeno, jednak je nuli. Zato je i rentalna cijena znanja na tržištu jednaka nuli. Zato je veoma teško motivisati sticanje znanja privatnim interesima. Iz ovoga proizilazi da se ili znanje prodaje po cijeni koja je viša od graničnih troškova, ili se sticanje znanja motiviše netržišnim silama.

Romer (1990) ukazuje da, iako je znanje *nerivalna* roba, ono posjeduje drugu dimenziju a to je *isključivost*. *Dobro je isključivo ako je moguće spriječiti druge da ga koriste*. Sva konvencionalna privatna dobra su isključiva, vlasnik može spriječiti druge da koriste takvo dobro.

U slučaju znanja, isključivost je određena prirodom samog znanja kao i ekonomskom institucijom koja upravlja svojinskim pravima. Primjer institucije ovog tipa su patent i licence, ili recimo izdavačka prava, ili prava kopiranja.

<sup>16</sup> Izvor: Gary S. Becker: *Human Capital*, The University of Chicago Press, 1993.

U nekim slučajevima, isključivost je mnogo više uslovljena prirodom samog znanja nego pravnim uređenjem zaštite vlasničkih prava.

*Stepen isključivosti ima snažan uticaj na odstupanje tržišta znanja od tržišta savršene konkurencije. Ako je znanje potpuno neisključivo, nema nikakvog privatnog motiva njegove proizvodnje; u tom slučaju, investicije u istraživanje i razvoj moraju biti realizovane iz drugih izvora. Ali, kada je znanje visokoisključivo dobro, privatni investitori su motivisani da ulažu u novo znanje jer očekuju pozitivnu stopu povrata na takvu investiciju.*

#### 14. 4. 4. EKONOMSKI AMBIJENT I INVESTICIJE U HUMANI KAPITAL I ZNANJE

Investicije u znanje u svim oblicima nedvosmisleno su uslovljene i karakteristikama ekonomskog ambijenta u kojem se realizuju. U tom cilju, sprovedeno je istraživanje u cilju analize međuzavisnosti nivoa ekonomskih sloboda<sup>17</sup> i investicija u znanje. Analiza je sprovedena na primjeru zemalja koji su lideri u investiranju u znanje.

Tabela 14. 7. Investicije u znanje kao % BDP (2004) i Index ekonomskih sloboda<sup>18</sup>

	R&D	Software	Visoko obrazovanje	Investicije u znanje	Ucesce investicija u R&D od strane biznis sektora	Index ekonomskih sloboda 2004
Portugalija	0,78	0,13	0,83	1,74	36,0	64,9
Grčka	0,64	0,26	0,96	1,85	31,1	57,3
Irska	1,19	0,19	0,89	2,27	65,8	79,9
Italija	1,14	0,57	0,68	2,38	47,8	65,0
Španija	1,12	0,64	0,92	2,68	54,4	68,9
Belgija	1,92	0,59	0,90	3,41	69,1	69,9
Austrija	2,21	0,67	0,54	3,43	67,8	68,7
V. Britanija	1,80	1,01	0,70	3,50	62,8	78,1
Norveška	1,84	1,10	0,80	3,75	54,9	66,2
Njemačka	2,54	0,64	0,73	3,90	69,8	70,0
Australija	1,81	0,99	1,14	3,94	54,1	78,1
Francuska	2,20	1,16	0,95	4,31	63,1	62,1
Kanada	2,02	0,83	1,60	4,45	55,5	75,0
Danska	2,58	1,36	1,16	5,10	68,0	75,7
Japan	3,31	1,19	0,83	5,33	75,2	63,9

<sup>17</sup> Korišćen je pokazatelj nivoa ekonomskih sloboda Heritage fondacije (www.heritage.org), u skladu sa kojim vrijednost indexa ekonomskih sloboda određuju sledeće komponente: liberalno poslovno okruženje, sloboda trgovanja, fiskalna sloboda, odsustvo uticaja državne administracije na biznis, monetarna sloboda, sloboda utvrđivanja plata i cijena, sloboda investiranja, zaštita svojinskih prava, odsustvo korupcije i liberalno tržište rada.

<sup>18</sup> Izvor: OECD i Heritage fondacija



	R&D	Software	Visoko obrazovanje	Investicije u znanje	Ucesce investicija u R&D od strane biznis sektora	Index ekonomskih sloboda 2004
Finska	3,49	1,31	1,11	5,92	70,1	74,4
Svedska	3,98	1,54	0,93	6,44	73,5	73,1
SAD	2,74	1,46	2,36	6,56	69,2	78,6
Kor. sa IES	0,30	0,33	0,42	0,40	0,49	

Empirijski podaci ukazuju na nekoliko činjenica:

1. Zemlje lideri u investicijama u znanje su istovremeno i lideri u nivou ekonomskih sloboda.

2. Korelacija između investicija u znanje i nivoa ukupnih ekonomskih sloboda je pozitivna i relativno visoka (0.4).

3. Izražena pozitivna korelacija (0.49) ocijenjena je između nivoa ekonomskih sloboda i investicija u istraživanje i razvoj koje realizuje privatni sektor (biznis korporacije).

Analiza vremenskih serija<sup>19</sup> vrijednosti investicija u znanje i promjene nivoa ekonomskih sloboda ukazala je na pozitivnu međuzavisnost, iako ne izuzetno snažnu (korelacioni koeficijent iznosi 0.14).

Dublja analiza međuzavisnosti odabranih komponenti ekonomskih sloboda (zaštita svojinskih prava, liberalno tržište rada i liberalno poslovno okruženje) i investicija u znanje ukazala je na još snažniju vezu:

1. Korelacija između nivoa zaštite svojinskih prava i investicija u znanje je na nivou od 0.53.

2. Visoka korelacija (0.71) ocijenjena je između investicija u znanje i liberalnog poslovnog okruženja.

3. *Korelacioni koeficijent tržišta rada i investicija u znanje je 0.41.*

Tabela 14. 8. Promjena nivoa investicije u znanje kao % BDP i vrijednosti Indexa ekonomskih sloboda (1997-2004)<sup>20</sup>

	R&D	Software	Visoko obrazovanje	Ukupna promjena	Promjena vrijednosti indeksa ekon. sloboda
Irska	-0,10	0,03	-0,21	-0,28	10,1
Finska	0,78	-0,05	-0,01	0,72	6,9
Švedska	0,44	0,34	0,08	0,86	6,9
Španija	0,29	0,10	0,06	0,45	5,6
Kanada	0,34	0,02	0,18	0,54	5,3
Danska	0,64	0,21	0,43	1,29	5,2
Australija	0,23	0,10	-0,03	0,30	4,9

<sup>19</sup> Period 1997-2004. godina

<sup>20</sup> Izvor baznih podataka: OECD i Heritage fondacija

	R&D	Software	Visoko obrazovanje	Ukupna promjena	Promjena vrijednosti indeksa ekon. sloboda
Norveška	-0,20	0,31	0,18	0,29	2,5
SAD	0,09	0,26	0,55	0,91	1,7
Belgija	0,02	-0,09	0,84	0,77	1,2
V. Britanija	-0,01	0,16	0,07	0,22	1,2
Njemačka	0,27	0,09	0,06	0,43	1,1
Italija	0,08	0,12	0,18	0,38	0,7
Portugalija	0,16	-0,04	0,09	0,21	-0,4
Grčka	0,13	0,01	0,03	0,17	-1,0
Francuska	0,00	0,29	0,19	0,49	-1,9
Austrija	0,44	0,21	-0,37	0,28	-3,4
Japan	0,31	0,45	0,22	0,98	-9,0
Kor. sa IES	0,14	-0,40	-0,10	-0,14	

Prikazani rezultati ukazuju i na sinergetski efekat koji ostvaruju slobodno ekonomsko okruženje i investicije u znanje, a sve u pravcu ostvarivanja intenzivnijeg ekonomskog razvoja.

#### 14. 5. REGULATIVA TRŽIŠTA RADNE SNAGE

Institucionalno uređenje tržišta radne snage treba da omogući njegovu efikasnost i alokaciju resursa koja vodi ekonomskom rastu.

Iskustvo razvijenih zemalja ukazuje na značaj i prednosti liberalizacije tržišta radne snage, odnosno *reforma tržišta rada* treba da ide u pravcu formiranja fleksibilnog i dinamičnog tržišta, kompatibilnog sa sistemom slobodnog tržišta.

U tom pravcu, potrebno je definisati regulativu tržišta rada koja će omogućiti, prije svega:

1. niske transakcione troškove prilikom zapošljavanja/otpuštanja radnika;
2. meritokratski sistem utvrđivanja zarada;
3. sistem razvoja ljudskih resursa, s posebnim naglaskom na sistem korporativnog treninga.

Institucionalni ambijent tržišta radne snage treba da omogući rješavanje niza problema, ali na način da svi učesnici na tržištu rada (agenti sa strane i ponude i tražnje) zadovolje svoje ekonomske interese.

Tržište rada nije i ne treba biti katalizator socijalne politike u ekonomiji. To znači da se mora omogućiti poslodavcima da angažuju/otpuštaju zaposlene u skladu sa principima efikasnog i profitabilnog poslovanja kompanije. Nezaposlenost se može i treba umanjiti investiranjem u stručne potencijale nezaposlenih.

Ključna pitanja (problemi) koje je neophodno konceptualno riješiti su, između ostalog:

1. koncept rješavanja problema strukturalne nezaposlenosti;
2. sprečavanje diskriminacije na tržištu rada.

### 14. 5. 1. STRUKTURALNA NEZAPOSLENOST

Strukturalna nezaposlenost nastaje usljed promjene odrednica tražnje za radnom snagom. Ključna karakteristika je otežana mogućnost pojedinaca da nađu novo zaposlenje.

U situaciji postojanja strukturalne nezaposlenosti, primjenjuju se mjere politika državne administracije, koje su u najvećoj mjeri fokusirane na obezbjeđenje dodatnog treninga za nezaposlene ili eventualno obezbjeđivanje informacija o tražnji na tržištu radne snage. Dodatno, što je karakteristično za većinu evropskih zemalja, regulativa tržišta radne snage dodatno ide u pravcu smanjenja slobode otpuštanja radnika i nefleksibilnosti u formiranju zarada.

Konačna posljedica ovoga je povećanje troškova poslovanja s jedne, i porast nezaposlenosti u dugom roku, s druge strane.

### 14. 5. 2. DISKRIMINACIJA

U cilju definisanja politika kojima se redukuje diskriminacija po svim osnovama (pol, vjerska pripadnost, nacionalna pripadnost, itd.), potrebno je definisati uzroke i oblike diskriminacije na tržištu rada.

Generalno, postoje 3 uzroka diskriminacije na tržištu rada:

1. lične predrasude poslodavaca;
2. statističke predrasude, koje za posledicu imaju pripisivanje karakteristika određene grupe pojedincu koji po određenim kriterijumima pripada datoj grupi;
3. nekonkurentnost određenih grupa na tržištu rada.

U cilju redukovanja diskriminacije na tržištu rada, državna regulativa može ići u pravcu:

1. zakonske zabrane diskriminacije, uz odgovarajuće kaznene mjere ukoliko diskriminacija postoji;
2. podsticajne mjere za zapošljavanje određenih grupa.

## 14. 6. NACIONALNA STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA U CRNOJ GORI ZA PERIOD 2007-2011. GODINE

Ministarstvo zdravlja, rada i socijalnog staranja usvojilo je 2008. godine *Nacionalnu strategiju zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007-2011. godine*.

Opšti cilj „Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa za period 2007. do 2011. godine” jeste *da se podignu nivo i kvalitet zapošljavanja* u Crnoj Gori. Ovaj cilj ostvariće se unapređivanjem uslova za otvaranje radnih mjesta i podsticanje ulaganja u razvoj ljudskog kapitala.

Strategija predstavlja direktni nastavak i ažuriranje Nacionalne strategije zapošljavanja koju je Vlada Crne Gore usvojila u prvom kvartalu 2007. godine. Strategija je ažurirana uz dosljedno poštovanje odredaba Sporazuma o stabilizaciji i pridruži-

vanju koje se odnose na pripreme za učešće Crne Gore u integrisanim socioekonomskim politikama EU i usvajanje *acquis communautaire-a* (*Pravnih tekovina Evropske unije*) (tj. najnovijih smjernica za zapošljavanje EU iz 2005. godine).

Pokazatelji uspješnosti realizacije strategije su:

- opšta stopa zaposlenosti od najmanje 60%;
- stopa zaposlenosti žena od najmanje 50%;
- stopa zaposlenosti starijih radnika od najmanje 32%;
- stopa nezaposlenosti ispod 10%;
- pružanje mogućnosti svakom nezaposlenom licu za novi početak prije isteka perioda od šest mjeseci nezaposlenosti (za mlade) i u roku od 12 mjeseci nezaposlenosti (za odrasle), i to u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, radne prakse, posla ili drugih mjera za zapošljavanje odraslih, u kombinaciji sa kontinuiranom pomoći u traženju posla;
- uključivanje najmanje 50% dugoročno nezaposlenih lica u aktivne mjere u obliku osposobljavanja, prekvalifikacija, radne prakse, posla ili drugih mjera za zapošljavanje, u kombinaciji sa kontinuiranom pomoći u traženju posla; povećanje procenta 22-godišnjaka sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom;
- smanjenje stope onih koji rano napuštaju sistem redovnog obrazovanja;
- nivo učešća u doživotnom učenju predstavljaće najmanje 10% radno aktivnog stanovništva;
- brigu o djeci 1-3 godine učiniti dostupnijom, a 3-5 godina učiniti dostupnom za najmanje 30% djece predškolskog uzrasta.

Strategijom se definišu sljedeći prioriteti:

1. *povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti;*
2. *povećanje produktivnosti i kvaliteta rada;*
3. *jačanje socijalne kohezije.*

#### *Povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti*

U cilju rješavanja problema nedovoljne zaposlenosti, predlažu se sljedeće mjere:

1. Izmjena radnog zakonodavstva (uključujući Zakon o radu) kako bi se podstakao fleksibilniji oblik zaposlenosti – kroz pojednostavljene procedure prilikom zasnivanja radnog odnosa, pojednostavljene procedure prilikom raskidanja radnog odnosa usljed prestrukturiranja privrednih društava/preduzeća, pojednostavljene procedure za utvrđivanje odgovornosti zaposlenih za povredu discipline na radu, uvođenje fleksibilnijih oblika zaposlenosti i organizacije rada.

2. Veća podrška ostvarivanju prava zaposlenih i unapređivanje uslova za zdravlje i bezbjednost na radu.

3. Smanjivanje motivisanosti za zapošljavanje radnika van okvira formalne ekonomije i smanjenje fiskalnih opterećenja na zarade zaposlenih kako bi se podstaklo zapošljavanje/povećala zaposlenost – smanjenje doprinosa za zdravstveno osiguranje, smanjenje troškova rada mimo zarada. Smanjivanje fiskalnih opterećenja na za-

rade moglo bi se ostvariti kroz smanjenje doprinosa po osnovu zdravstvenog osiguranja. Činjenica je da se stanovništvo u Crnoj Gori u sve većoj mjeri podvrgava liječenju u privatnim zdravstvenim ustanovama. Prilikom korišćenja tih usluga, plaća se puni iznos troškova liječenja, a sa druge strane, ista ta lica su obavezna da uplaćuju doprinose po osnovu obaveznog zdravstvenog osiguranja, na taj način se troškovi liječenja dodatno uvećavaju za doprinose koje zaposleni po zakonu plaćaju, a nijesu korisnici usluga državnih zdravstvenih ustanova.

4. Podsticanje socijalnog dijaloga kroz unapređenje kolektivnog pregovaranja i pregovaranja o zaradama, uzimajući u obzir ekonomske izazove.

5. Obezbjedivanje adekvatne ponude radne snage – pomoć licima koja aktivno traže zaposlenje. Pomoć treba da se pruža u formi povećanog učešća u aktivnim programima zapošljavanja, kao i u vidu obezbjeđivanja adekvatnih resursa (naknada za tražioce zaposlenja) kako bi se olakšala integracija na tržištu rada i obezbijedile adekvatne bezbjednosne mreže. Takve mreže bi omogućavale pružanje razumne finansijske i materijalne pomoći, ali samo onima koji aktivno traže posao (što bi se utvrdilo preko posebno razrađenih mehanizama). Prema tome, finansijska podrška licima koja aktivno traže zaposlenje treba da se poveća ali, u suštini, ne treba da se nudi onima koji to ne čine. Praksa evidentiranja/registracije nezaposlenih radi ostvarivanja prava na socijalno i zdravstveno osiguranje treba da se destimuliše.

#### *Povećanje produktivnosti i kvaliteta rada*

Ciljevi u okviru ovog prioriteta su:

1. pomoć u procesu daljeg prestrukturiranja privrede;
2. unapređenje vještina radne snage;
3. usklađivanje ponude obrazovanja sa potrebama na tržištu rada.

U cilju pomoći u procesu daljeg restrukturiranja privrede, predlažu se sljedeće mjere:

1. Razvoj „sistema osiguranja” koji podržava isplatu otpremnina, stvorenog za slučajevne stečaja i prestrukturiranja u oblasti zaposlenosti, koji će biti podržan kroz Fond rada.

2. Sprovođenje programa usmjerenih na obezbjeđivanje rane pomoći (rane intervencije/djelovanja) licima čija su radna mjesta ugrožena. Programi treba da se zasnivaju na planskoj, sistematičnoj podršci i savjetovanju zaposlenih koji su prinuđeni da napuste radno mjesto, s ciljem da im se pomogne da u što kraćem roku nađu novo radno mjesto.

U cilju unapređenja vještina radne snage, predlažu se sljedeće aktivnosti:

1. Promovisanje kulture cjeloživotnog učenja na nivou društva i među odraslom populacijom. Promovisanje značaja učenja, obrazovanja i osposobljavanja.

2. Razvijanje svijesti o značaju ulaganja u ljudske resurse kod poslodavaca i zaposlenih. Motivisanje preduzeća, lokalnih vlasti i socijalnih partnera da aktivno učestvuju u obrazovnom procesu – njegovom razvoju i finansiranju.

3. Podsticanje ulaganja u ljudski kapital od strane preduzeća. Finansiranje programa neformalnog obrazovanja (ili osposobljavanje zaposlenih) ne treba da bude ograničeno jedino na javne izvore, već treba da obuhvati angažovanje svih ključnih činilaca: poslodavce, institucije tržišta rada, polaznike i ostale.

4. Razvijanje mreže škola i drugih organizatora obrazovanja i osposobljavanja mladih i odraslih, u skladu sa zahtjevima tržišta rada, a u saradnji sa privredom i lokalnom zajednicom. Cilj je približavanje organizatora obrazovanja korisnicima.

5. Uvažavanje verifikovanih neformalno i informalno stečenih znanja u nastavku obrazovanja – povezivanje formalnog, neformalnog i informalnog učenja.

6. Podsticanje saradnje između industrije i institucija za istraživanje i razvoj u cilju unapređivanja inovativnosti i prenosa znanja.

U cilju usklađivanja ponude obrazovanja sa potrebama tržišta rada, predlažu se sljedeće mjere:

1. Cjelovita obuhvaćenost djece osnovnoškolskim obrazovanjem i opšta uključenost populacije u nastavak obrazovanja, uz najmanje 12 godina školovanja/najmanje ISCED 3.

2. Razvijanje mehanizma za sprovođenje sistematičnih istraživanja stanja, tendencija na tržištu rada i zahtjeva koji se stavljaju pred obrazovni sistem, kako bi se stvorili uslovi za dugoročnije planiranje (stručnog) obrazovanja i u skladu sa tim razvoj i proširivanje programske ponude.

3. Smanjenje broja učenika koji rano napuštaju obrazovni sistem. Rad na informisanju i savjetovanju lica koja su rano napustila obrazovni sistem.

4. Jačanje uloge socijalnog partnerstva u obrazovanju, na nacionalnoj ravni.

5. Izrada obrazovnih programa širokih profila, otvorenih za uticaj potreba tržišta rada, koji se baziraju na više standarda zanimanja, modularizovani, kreditno vrednovani, planirani sa stanovišta učenika i koji omogućavaju razvoj stručnih i ključnih kompetencija, uz razvoj novih i unapređivanje postojećih modela za obezbjeđivanje kvaliteta.

6. Usvajanje Zakona o nacionalnim stručnim kvalifikacijama i stvaranje uslova za njegovo sprovođenje.

7. Razvijanje sistema profesionalne orijentacije i savjetovanja na svim nivoima obrazovanja i osposobljavanja, razvijanje saradnje između institucija koje se bave ovom problematikom (ovim pitanjem).

8. Konstituisati sistem upisne politike koji će uticati na to da se iz tog sistema stvaraju kadrovi profila zanimanja primjereni ne samo neposrednim i aktuelnim potrebama već i potrebama tržišta rada za relativno duži vremenski period.

#### *Jačanje socijalne kohezije*

Mjere planirane u okviru ovog prioriteta usmjerene su na one *kategorije društva/socijalne grupe* koje se suočavaju sa posebnim teškoćama pri ulasku na tržište rada i zahtijevaju naročitu pažnju.

Ciljevi u okviru ovog prioriteta:

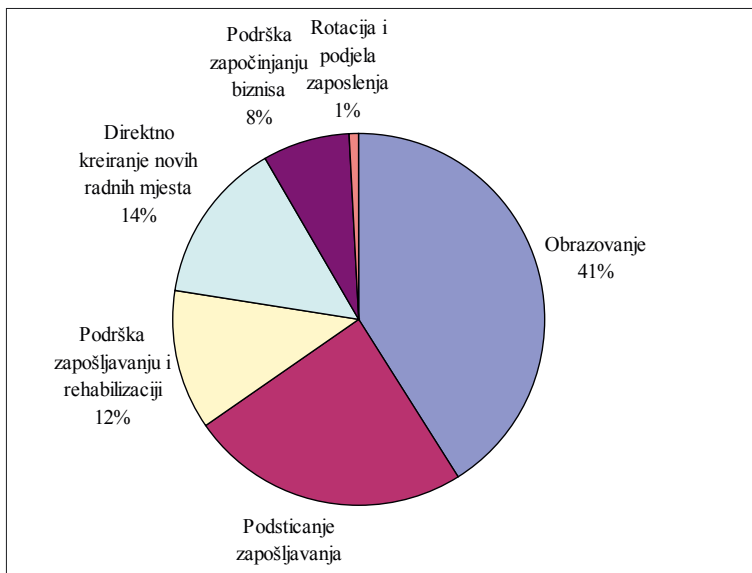
1. unapređivanje/promovisanje zapošljavanja žena;
2. prevencija socijalne isključenosti – pozitivne mjere/aktivnosti za ugrožene/ranjive grupe;
3. prevencija siromaštva na sjeveru.

#### 14. 7. MJERE I RASHODI ZA POLITIKE NA TRŽIŠTU RADA U ZEMLJAMA EU

Ključne mjere intervenisanja na tržištu radne snage u zemljama Evropske unije su:

1. obrazovanje;
2. podsticanje zapošljavanja;
3. podrška zapošljavanju i rehabilitaciji;
4. direktno kreiranje novih radnih mjesta;
5. podrška započinjanju biznisa;
6. rotacija i podjela zaposlenja.

Na nivou 27 zemalja EU, učešće pojedinih mjera u ukupnim rashodima namijenjenim intervencijama na tržištu rada prikazano je na slici 2.



Slika 14. 2. Struktura rashoda za realizaciju politika na tržištu rada u zemljama EU, 2006.

*Rashodi* namijenjeni politikama na tržištu rada na nivou EU 27 zemalja u 2006. godini iznosili su 1.9% BDP-a, pri čemu su najveći u Njemačkoj (3% BDP), Belgiji (2.9%), Holandiji (2.8%), a najniži u Estoniji (0.2%).

## 14. 8. PROJEKCIJE ZAPOSLENOSTI I PRODUKTIVNOSTI U CRNOJ GORI U PERIODU 2009-2030. GODINE

Projekcije zaposlenosti i produktivnosti rada u Crnoj Gori izvedene su za period od 2009. do 2030. godine.

Inputi i pretpostavke u projekcijama su:

1. projekcija kretanja crnogorskog stanovništva u periodu do 2031. godine<sup>21</sup>;
2. rast BDP-a po prosječnoj stopi od 5% godišnje počev od 2012. godine (do 2012. godine pretpostavka je da će BDP stagnirati);
3. stopa rasta broja zaposlenih od 1.6% godišnje počev od 2012. godine (stagnacija do 2012. godine)<sup>22</sup>;
4. rast stope aktivnosti od 0.33% godišnje, kako bi se do 2030. godine dostigao sadašnji nivo zemalja EU.

Rezultati projekcija prikazani su u narednoj tabeli.

Tabela 14. 9. Projekcija zaposlenosti i produktivnosti rada u Crnoj Gori, 2009-2030.

	BDP (000)	Broj stanovnika	Broj stanovnika	Broj zaposlenih	BDP pc	BDP po zaposlenom	Stopa aktivnosti	Aktivno stanovništvo	Suficit/deficit radne snage
Stopa rasta (realna + deflator)	5% nakon 2012		15-64 godine	1.6% nakon 2012			0.33%		
2009.	3,147,333	633,458	428,265	217,900	4,968	14,444	60.90	260,814	42,914
2010.	3,210,280	634,664	429,123	217,900	5,058	14,733	61.10	262,216	44,316
2011.	3,274,485	635,872	429,983	217,900	5,150	15,027	61.31	263,626	45,726
2012.	3,438,210	637,077	429,940	221,386	5,397	15,530	61.52	264,487	43,100
2013.	3,610,120	638,283	429,897	224,929	5,656	16,050	61.72	265,350	40,422
2014.	3,790,626	639,493	429,854	228,527	5,928	16,587	61.93	266,217	37,689
2015.	3,980,157	640,704	429,811	232,184	6,212	17,142	62.14	267,086	34,902
2016.	4,179,165	641,895	429,774	235,899	6,511	17,716	62.35	267,962	32,063
2017.	4,388,123	642,285	428,914	239,673	6,832	18,309	62.56	268,326	28,653
2018.	4,607,530	642,675	428,057	243,508	7,169	18,921	62.77	268,691	25,183
2019.	4,837,906	643,065	427,200	247,404	7,523	19,555	62.98	269,056	21,652
2020.	5,079,801	643,455	426,346	251,363	7,895	20,209	63.19	269,422	18,059
2021.	5,333,791	643,844	426,148	255,384	8,284	20,885	63.41	270,203	14,819
2022.	5,600,481	643,482	425,909	259,471	8,703	21,584	63.62	270,961	11,490

<sup>21</sup> Projekcije koje su korišćene u ranijim djelovima ovog rada

<sup>22</sup> Prosječan godišnji rast od 1.6% odgovara doprinosu radne snage bez promjena u obrazovanju rastu BDP-a od 32% (empirijski rezultat analize rasta BDP-a u SAD u periodu 1929-1987. godine). Autor istraživanja je E. F. Denison, a za potrebe ovog rada preuzeto iz: Vukotić Veselin (2001): *Makroekonomski računi i modeli*, CID, Podgorica.



	BDP (000)	Broj stanovnika	Broj stanovnika	Broj zaposlenih	BDP pc	BDP po zaposlenom	Stopa aktivnosti	Aktivno stanovništvo	Suficit/deficit radne snage
Stopa rasta (realna + deflator)	5% nakon 2012		15-64 godine	1.6% nakon 2012			0.33%		
2023.	5,880,505	643,121	425,671	263,622	9,144	22,307	63.83	271,721	8,099
2024.	6,174,530	642,759	425,433	267,840	9,606	23,053	64.05	272,483	4,643
2025.	6,483,257	642,398	425,194	272,125	10,092	23,825	64.26	273,247	1,121
2026.	6,807,420	642,036	420,784	276,479	10,603	24,622	64.48	271,323	-5,157
2027.	7,147,791	641,181	420,174	280,903	11,148	25,446	64.70	271,841	-9,062
2028.	7,505,180	640,327	419,565	285,398	11,721	26,297	64.92	272,361	-13,037
2029.	7,880,439	639,474	418,956	289,964	12,323	27,177	65.13	272,881	-17,083
2030.	8,274,461	637,761	414,113	294,603	12,974	28,087	65.35	270,635	-23,969

Rezultati projekcija baziranih na navedenim pretpostavkama ukazuju na sljedeće:

1. Krajem projektovanog perioda Crna Gora će se neminovno suočiti sa deficitom radne snage u *kvantitativnom smislu*, što će usloviti pozitivan migracioni saldo i rast stanovništva u Crnoj Gori.

2. Uvoz radne snage je izvjestan i u periodu prije 2026. godine, ukoliko crnogorsko aktivno stanovništvo ne bude u prilici da u kvalitativnom smislu zadovolji tražnju na tržištu radne snage.

3. Rast BDP-a po prosječnoj stopi od 5%, koji se oslanja na nove investicije i unapređenje tehnologije, u kombinaciji sa rastom broja zaposlenih od 1.6% godišnje, rezultiraće rastom produktivnosti rada do nivoa od 28,087 €/zaposlenom radniku.

## 14. 9. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Problemi koji postoje na tržištu rada u Crnoj Gori uočeni su od strane svih zainteresovanih subjekata: stanovništvo, poslodavci i država. Crnogorsko tržište rada trenutno odlikuje postojanje sljedećih barijera ekonomskom i društvenom razvoju:

1. nedovoljno fleksibilna i nepodsticajna zakonska regulativa;
2. nedostatak stručnog kadra i strukturna nezaposlenost;
3. nedovoljna društvena kohezija svih učesnika na tržištu rada.

U cilju prevazilaženja ovih problema, državna administracija u Crnoj Gori je predložila srednjoročnu strategiju zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa u Crnoj Gori, koja se u potpunosti oslanja na međunarodne prakse, standarde i preporuke definisane od strane relevantnih međunarodnih institucija. Pored ekonomske komponente, u strategiji značajno mjesto zauzima i društvena uključenost, tj. predlažu se mjere u cilju poboljšanja društveno/ekonomski ugroženih grupa stanovništva.

U cilju ostvarenja pozitivnih stopa ekonomskog rasta u dugom roku, i ukupnog rasta standarda građana u Crnoj Gori, poboljšanju uslova na tržištu rada se mora posvetiti značajna pažnja. U *dugom roku*, najefikasnija mjera jeste povećanje nivoa humanog kapitala, tj. znanja i sposobnosti pojedinaca. Ovime se utiče na rast zarada, rast profitabilnosti preduzeća i prosperitet države u cjelini.

Investicije u humani kapital, kao *ključna razvojna mjera*, treba da budu praćene i ostalim mjerama koje će doprinijeti razvoju tržišta rada, a koje se odnose na fleksibilniju regulativu i socijalnu koheziju.

Preporuke za razvoj tržišta rada, a preko toga ukupan ekonomski razvoj i povećanje nivoa standarda građana, najbolje sumira nobelovac Gary Becker.

„Za mnoge od Vas, kapital znači bankovni račun, stotinu akcije IBM, čeličane u Čikago regiji...Ali ja želim da govorim o drugačijoj vrsti kapitala. O vrsti kapitala kao što su škole, treninzi, tečajevi računara, lekcije i obuke koje unapređuju određene sposobnosti, potrošnju na medicinsku njegu, inovacije i to u smislu da ovaj kapital unapređuje naš život, omogućuje rast plata, obezbjeđuje nam lično zadovoljstvo i samopotvrdu. I cjelokupno tradicionalno shvatanje po kome izdaci za obrazovanje, treninge, istraživanja, predstavljaju potrošnju se preinačuje, to sve predstavlja investicije u znanje-kapital.”

Gary S. Becker

Dobitnik Nobelove nagrade za ekonomiju

## LITERATURA

- [1] Bacovic M.: *Demographic Changes in transition countries: Opportunity or Obstacle for Economic Growth: case of Montenegro*, European Research Studies, Vol X, issue 3-4, ISSN: 1108-2976, 2007.
- [2] Baćović M.: *Demografske promjene i ekonomski razvoj-analiza investicija u humani kapital*, ISSP (ISBN: 86-84299-05-1), Podgorica, 2006.
- [3] Baletić-Wertheimer, Alica: *Stanovništvo i razvoj*, MATE, Zagreb, 1999.
- [4] Barro, R., Becker, G: *Fertility Choice in a Model of Economic Growth*, *Econometrica*, Vol 57, 1989.
- [5] Becker, G. Murphy, M: *The Division of Labor, Coordination Costs and Knowledge*, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol 107, 1992.
- [6] Becker, S. Gary; Murphy, M. Kevin; Tamura, Robert: *Human Capital, Fertility, and Economic Growth*, *The Journal of Political Economy*, Vol 98, No 5, 1990.
- [7] Becker, S. Gary: *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis*, *The Journal of Political Economy*, Vol 70, No 5, 1962.
- [8] Begg, David; Stanley, Fisher; Dornbusch R.: *Economics*, McGraw Hill Book, England.
- [9] Breznik, Dušan: *Demografija*, Naučna knjiga, Beograd, 1984.
- [10] *Human Capital Investment – An International Comparison*, OECD, Centre for Educational Research and Innovation, 1998.
- [11] *Measuring What People Know-Human Capital Accounting for the Knowledge Economy*, OECD, 1996.

- 
- [12] Romer, D.: *Advanced Macroeconomics*, McGrawHill, USA, 2001.
- [13] Rowland, D.: *Demographic Methods and Concepts*, Oxford University Press, USA, 2003.
- [14] Solow, Robert: *A Contribution to the Theory of Economic Growth*, Penguin, 1970.
- [15] Vukotić, Veselin: *Statistička analiza produktivnosti rada*, UN, Nikšić, 1985.
- [16] Vukotić, Veselin: *Makroekonomski računi i modeli*, CID, Podgorica, 2001.
- [17] <http://www.worldbank.org>
- [18] <http://www.imf.org>
- [19] <http://www.oecd.org>
- [20] <http://www.eurostat.org>
- [21] <http://www.bls.gov>
- [22] <http://www.bea.gov>
- [23] <http://www.undp.org>
- [24] [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc60\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc60_en.htm)

