

Program osposobljavanja mladih lica sa visokim obrazovanjem u Crnoj Gori i perspektiva državnog arhiva da obezbjedi arhivski kadar

SNEŽANA PEJOVIĆ, DR.

Archivist, Montenegro State Archives - Historical Archives Kotor, Stari grad 318, 85 330 Kotor, Crna Gora (ME)

e-mail: snezana.pejovic@dacg.gov.me; pejsib@t-com.me

The president of the Centre for the Preservation and Presentation of Kotor Documentary Heritage «NOTAR», Stari grad 477, 85 330 Kotor, Crna Gora (ME)

e-mail: cdknotar.ko@t-com.me

Training Programme for Young People with Higher Education in Montenegro and the State Archives' Perspective in Provision of Archival Staff

ABSTRACT

Montenegro adopted two legal acts in 2012: *Law on professional training of the people with acquired higher education* and the *Rulebook on the modality of announcing public call, procedure and criteria for professional training*, on the basis of which the Government of Montenegro began with the implementation of the Project: "Programme for the professional training of the persons with acquired higher education". This paper deals with this project in the light of the opportunities it offers for the satisfaction of the staffing needs of the State Archives of Montenegro, with special focus on Kotor Historical Archives.

Programma di formazione per giovani con titolo di studi avanzato in Montenegro e le prospettive degli Archivi di Stato nella fornitura di personale archivistico

SINTESI

Il Montenegro ha adottato due provvedimenti legislative nel 2012: Legge sulla formazione professionale di persone con titolo di studio avanzato ed il Regolamento sulle modalità di bando di pubbliche chiamate, procedure e criteri per la formazione professionale, sulle base dei quali il governo del Montenegro ha iniziato la realizzazione del progetto Programma per la formazione professionale di persone con titolo di studio avanzato. L'articolo tratta di questo progetto alla luce delle opportunità che esso offre per la soddisfazione dei bisogni di personale degli Archivi di Stato del Montenegro, con particolare riguardo all'Archivio Storico di Kotor.

Program usposabljanja za mlade z visokošolsko izobrazbo v Črni gori in perspektiva Državnega arhiva pri zagotavljanju arhivskih kadrov

IZVLEČEK

Črna gora je v letu 2012 sprejela dva pravna predpisa, Zakon o strokovnem usposabljanju ljudi s pridobljeno visokošolsko izobrazbo in Pravilnika o načinu objave javnega razpisa, postopkih in merilih za strokovno usposabljanje, na podlagi katerih je vlada Črne gore začela z izvajanjem projekta „Program za strokovno usposabljanje oseb s pridobljeno visokošolsko izobrazbo“. Članek obravnava omenjen projekt v luči možnosti, ki jih ponuja za zadovoljevanje kadrovske potrebe Državnega arhiva Črne gore, s posebnim poudarkom na Zgodovinski arhiv Kotor.

Program osposobljavanja mladih lica sa visokim obrazovanjem u Crnoj Gori i perspektiva državnog arhiva da obezbjedi arhivski kadar

ABSTRAKT

U Crnoj Gori je 2012. godine usvojen Zakona o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem i Pravilnika o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje, na osnovu kojih se počeo sprovoditi Vladin projekat: „Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazo-

vanjem“. U radu je riječ o ovom projektu u svijetlu mogućnosti koje pruža za zadovoljenje kadrovskih potreba Državnog arhiva Crne Gore, sa posebnim osvrtom na Istorijski arhiv Kotor.

Uvod

Projekat Vlade Crne Gore: „Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem“, sa rokom realizacije od 15. januara 2013. do oktobra iste godine, namjenjen je nezaposlenim visokoobrazovanim mladim osobama u Crnoj Gori koje su bez ikakvog prethodnog radnog iskustva, kako bi one ostvarile svoje Ustavom zagarantovano pravo na rad, ali i da se osposobe za praktičan rad i to po mogućnosti u struci za koju su se školovale. „Program“ podrazumjeva stručno osposobljavanje mladih lica kroz praksu u raznim kolektivima u javnom i privatnom sektoru u trajanju od devet mjeseci, što će se računati kao obavljena praksa od jedne godine. Lica u Programu osposobljavanja primaju naknadu u iznosu od 50% od prosječne neto zarade za prethodnu godinu u Crnoj Gori, tačnije 250,00 eura, uz pravo na zdravstveno osiguranje koje uživaju nezaposlena lica registrovana kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, ali im za to vrijeme ne ide radni staž. Nakon devet mjeseci rada kod poslodavca i obavljene obuke, svi kandidati dobijaju pravo da polažu stručni - pripravnčki ispit. s tim da u budućem zasnivanju radnog odnosa, oni više ne mogu da imaju svojstvo pripravnika¹.

„Program“ se sprovodi u skladu sa predhodno usvojenim zakonskim aktima, *Zakonom o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem*² i *Pravilnikom o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje*³.

Osnovni razlog za pokretanje Projekta, kako koordinator obrazlaže, je veliki broj nezaposlenih visokoobrazovanih mladih osoba u Crnoj Gori, koje nakon završenog školovanja nisu dobile nikakvu priliku da rade, posebno ne u oblastima za koje su se obrazovale. Kako su kreatori ovog projekta zamislili, osim smanjenja nezaposlenosti, makar privremeno, projekat stavlja u fokus brigu o mladim osobama u smislu da im omogući i olakša dobijanje osnovnog radnog iskustva, tačnije da pređu put iz obrazovnog procesa u proces rada i da se osposobe, kroz sticanje znanja, vještine i kompetencije, da samostalno obavljaju posao. Prema tome, proces obuke mladih visokoškolaca treba posmatrati i kao svojevrsan produžetak obrazovanja, odnosno prelaz iz oblasti teorije u oblast prakse. Crnogorska vlada smatra da je ovakvim davanjem podsticaja mladim osobama, njihovim planskim usmjeravanjem i otvaranjem određenih mogućnosti da privređuju, preduzela aktivne i efikasne mjere za dugoročan razvoj crnogorske ekonomije.

Poslodavci u Projektu su državni organi, javne institucije i privatna pravna lica. Njima je ponuđena lepeza studijskih programa (naučnih disciplina) iz koje je trebalo da odaberu struku ili struke koje su njima potrebne. Što je to što se u Projektu očekuje od poslodavaca? Poslodavci, i javni i privatni, trebalo bi da realizacijom ovog projekta unaprijede radnu klimu u svojim kolektivima kroz novu energiju, kreativnost, znanja i vještine koje posjeduju školovane mlade osobe. Istovremeno očekuje se da poslodavci prepoznaju i tačno definišu koje su im struke neophodne za njihove firme, preduzeća, odn. organe i javne ustanove, da se detaljnije upoznaju sa stanjem slobodne radne snage na tržištu rada, da shodno toj ponudi planiraju dugoročno sredstva i razvoj svojih preduzeća, ustanova, organa. Očekivanja su da poslodavci već tokom trajanja Projekta obezbjede finansijske i druge uslove kako bi primili u stalni radni odnos mlade visokoškolce nakon isteka devetomjesečne obuke. Za privatne poslodavce je predviđeno dodatni stimulans podsticajnim mjerama i to kroz mogućnost da finansiraju rad pripravnika iz sopstvenih sredstava, što bi im se računalo kao višak plaćenog poreza državi, odnosno kao poreski kredit.

1. Napravljen je jedan izuzetak u *Zakonu o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem*, „Službeni list Crne Gore, broj 38/2012“ od 19. 7. 2012. god, u čl. 7 stoji: „Izuzetno od stava 1 ovog člana, korisnik koji je obavio stručno osposobljavanje u trajanju od devet mjeseci, može zasnovati radni odnos u svojstvu pripravnika do ispunjenja propisanih uslova u pogledu dužine trajanja pripravnčkog staža radi polaganja odgovarajućeg ispita **za rad u sudu, državnom tužilaštvu, advokaturi, kod javnog izvršitelja i notara.** (<http://www.sluzbenilist.me>, konsultovano: 22. juli 2013)

2. o.c., *Zakon o stručnom osposobljavanju...*, (<http://www.sluzbenilist.me>, konsultovano: april 2013).

3. *Pravilnik o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje*, „Službeni list Crne Gore, broj 46/2012“ od 27. 8. 2012. god. Ovaj akt je donijelo Ministarstvo prosvjete i sporta Crne Gore. (<http://www.sluzbenilist.me>, konsultovano: april 2013.)

Na drugoj strani, u svjetlu pribavljanja realne slike o tržištu rada i njegovom budućem efikasnijem planskom kanalisiranju, Projekat ima za cilj i da reguliše u budućnosti upisnu politiku mladih lica na postojećim visokoškolskim obrazovnim ustanovama u Crnoj Gori, eventualno gašenje nekih od njih, a na drugoj strani otvaranje studijskih programa za one struke koje su neophodne državi i kod kojih je izražen veliki deficit. Tačnije, očekuje se da Projekat kroz evaluaciju donese novine za oblast obrazovanja. Jedna od mjera bi svakako trebalo da bude uvođenja većeg reda u pravu erupciju otvaranja obrazovnih institucija u Crnoj Gori tokom nekoliko posljednjih godina, što se po pravilu radilo bez prethodno ozbiljnog i kontinuiranog praćenja potreba na tržištu rada. Uz to, na osnovu iskustva iz sprovedenog osposobljavanja pomenutih lica, treba da se jasnije odrede ostali propusti u obrazovnom sistemu Crne Gore, da se procjeni kvalitet postojećih obrazovnih ustanova i donesu mjere za podizanje nivoa kvaliteta obrazovnog procesa.

Kako se Crna Gora nalazi u procesu pristupanja Evropskoj uniji⁴, Projekat predstavlja usklađivanje aktivnosti Crne Gore sa aktualnim mjerama koje se ostvaruju unutar Unije vezano za populaciju mladih, kao što je inicijativa mogućnosti za mlade i promovisanje punog učešća mladih u obrazovanju, u zapošljavanju i u društvu. Razvoj ljudskih resursa, zapošljavanje i stručno obrazovanje su ključni i politički i socio-ekonomski zahtjevi za svaku buduću članicu EU. Gledano sa tog stanovišta ovaj projekat se može smatrati kao aktivno uključenje Crne Gore u rješavanje trenutno gorećeg problema u okvirima evropske zajednice, a to je visoki procenat nezaposlenih mladih lica, posebno u onim evropskim zemljama koje su pogođene ekonomskom krizom⁵. U krajnjoj liniji, zavisno od rezultata i konačne evaluacije, ovaj projekat koji se implementira u Crnoj Gori trebalo bi da koristi i drugim državama, bilo onim u EU ili van nje, u nalaženju načina za rješavanje problema aktivnijeg učešća mladih obrazovanih osoba u savremenom društvu.

Opis Projekta stručnog osposobljavanja mladih visokoškolaca i njegova implementacija

Realizacija Projekta, odnosno *Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem*, otpočela je 10. septembra 2012. godine kada je objavljen Javni poziv poslodavcima za učešće. Za poslodavce iz javnog sektora prijava se obavljala kod Uprave za kadrove Crne Gore⁶, a za poslodavce iz privatnog sektora kod Zavoda za zapošljavanje Crne Gore⁷. Projekat je imao za koordinatore više institucija⁸.

4. Dana 15. oktobra 2007. godine u Luksemburgu Crna Gora je potpisala „Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju“ sa Evropskom unijom. Nakon ratifikacije u svih 27 država članica EU i Parlamentu EU, „Sporazum“ je stupio na snagu 1. maja 2010. (<http://www.mip.gov.me>, konsultovano maj 2013.) Članom 102 „Sporazuma“ propisano je da će Evropska unija i država Crna Gora saradivati na podizanju nivoa opšteg obrazovanja, stručnog obrazovanja i obuke u Crnoj Gori, kao i u politici mladih i njihovom zapošljavanju, uključujući i neformalno obrazovanje.

5. Prema podacima Evropske komisije oko 5,5 milijona mladih ljudi u zemljama Evropske unije je nezaposleno, što znači da 1 od 5 ljudi starosti ispod 25 godina koji su spremni da rade, ne mogu da nađu posao. Stopa nezaposlenosti među mladima je veća od 20%, što praktično znači da 7,5 milijona ljudi u dobi od 15 do 24 godine trenutno nije u poslu, niti u obrazovanju i osposobljavanju. Evropska unija pokreće inicijative za edukaciju i zapošljenje mladih lica kroz razne programe, kao npr. „Youth on the Move“ i sl. Metode su: veće korištenje Evropskog socijalnog fonda, inovativni pristupi i olakšice za mlade ljude kako bi pronašli posao u nekoj drugoj zemlji EU, jače partnerstvo između političkih vlasti, poslodavca i sindikata na razini EU, nacionalnom, regionalnom i lokalnim nivou, političke smjernice, olakšice i pomoć od strane Evropske komisije. (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=en>, konsultovano 29. jula 2013.)

6. <http://www.uzk.co.me> (Konsultovano: maj 2013.)

7. <http://www.zzzcg.me> (Konsultovano: maj 2013.)

8. U početku je projekat koordiniran i pokrenut od strane Kabineta predsjednika Vlade, a kasnije je, nakon formiranja nove Vlade, koordinaciju preuzeo Kabinet potpredsjednika Vlade za ekonomsku politiku i finansijski sistem.

Snežana PEJOVIĆ: Program osposobljavanja mladih lica sa visokim obrazovanjem u Crnoj Gori i perspektiva državnog arhiva da obezbjedi arhivski kadar, 43-56

Obrazac br. 1

PRIJAVA POSLODAVCA

PIB	
Naziv poslodavca	
Adresa (sjedište) poslodavca	

	Naziv unutrašnje organizacione jedinice	Mjesto (Opština/Glavni grad/Prijestonica) u kojoj se obavlja stručno osposobljavanje	Podoblast nauke ¹	Kod podoblasti nauke ²	Broj korisnika
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
UKUPNO:					

Potpis i pečat ovlaštenog lica

¹ U kolonu se upisuje podoblast nauke u skladu sa klasifikacijom oblasti i podoblasti nauka, Frascati priručnik, OECD, (2002)² U kolonu se upisuje kod podoblasti nauke u skladu sa klasifikacijom oblasti i podoblasti nauka, Frascati priručnik, OECD, (2002)

Formular za prijavu Poslodavaca

Radi upoznavanja šire javnosti i ciljnih grupa sa Projektom, održani su prethodno sastanci i prezentacije programa: u Privrednoj komori, Uniji poslodavaca Crne Gore, kancelarijama Zavoda za zapošljavanje, kao i u trinaest crnogorskih opština. Takođe održani su i pojedinačni sastanci sa predstavnicima udruženja banaka, građevinskih kompanija, telekomunikacionih firmi, turističkih udruženja i istaknutih kompanija, kao i dnevne telefonske komunikacije sa brojnim privatnim firmama i javnim preduzećima. Javne ustanove i državni organi, poput Državnog arhiva Crne Gore, nisu bile obuhvaćeni ovom javnom promocijom Programa stručnog osposobljavanja.

Vlada Crne Gore je za ovaj projekat odvojila sredstva iz budžeta, u iznosu od preko 10 miliona eura predviđajući broj od 4.500 korisnika Programa⁹. Međutim, kroz proces produžene obuke, odnosno radnog osposobljavanja trenutno prolazi 4.211 mladih lica. Treba naglasiti da su dvije trećine od pomenutog broja korisnika izabrali osposobljavanje u javnom sektoru, što u ovom trenutku kadrovski opterećene i neefikasne državne administracije, kojoj predstoje reforme, nije dobar pokazatelj.

Čitav proces prijavljivanja i odabira vršio se isključivo elektronskim putem, bez mogućnosti uticaja i poslodavaca i kandidata na odabir i raspoređivanje na radna mjesta¹⁰.

Kako je bilo zakonskim aktima regulisano, prijava poslodavaca se odvijala od 15. septembra do 15. oktobra 2012. godine (+ dodatih 7 dana zbog početnog kašnjenja) i to dostavom papirne verzije Obrasca Upravi za kadrove i Zavodu za zapošljavanje, ili elektronskom prijavom na portalu eUprave Crne Gore¹¹, na kojem je razvijen poseban servis za potrebe realizacije ovog Programa. Za prijavu poslodavaca urađeno je Uputstvo koje je bilo dostupnom na pomenutom portalu.

Poslodavcima su ponuđene naučne oblasti, odnosno nazivi studijskih programa koji se odvijaju u visokoobrazovnim institucijama u Crnoj Gori, ali i one koje su u ranijim periodima bili zastupljeni na Univerzitetu Crne Gore, uz studijske programe koje mladi završavaju u inostranstvu i o kojima su se podaci pribavili kroz zahtjeve za nostrifikaciju diploma.

9. Predviđanja su bila da će u trenutku realizacije „Programa“ biti oko 4.500 mladih lica na evidenciji za nezaposlene.

10. Član *Pravilnika o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje*: „Upućivanje korisnika na stručno osposobljavanje kod poslodavca vrši se na osnovu elektronske rang liste, automatski generisane na osnovu rezultata koje su korisnici ostvarili tokom studiranja (iskazanih u obliku prosječne ocjene tokom studiranja) i pet iskazanih preferenci korisnika.

Administrator Portala elektronske uprave elektronsku generisanu rang listu dostavlja Upravi, odnosno Zavodu.

Elektronska rang lista dostupna je na sajtu Portala elektronske uprave.

Uprava, odnosno Zavod na osnovu rang liste vrše upućivanje korisnika za obavljanje stručnog osposobljavanja, o čemu u pisanoj formi obavještavaju korisnika i poslodavca najkasnije do 15. decembra tekuće godine.“ (<http://www.sluzbenilist.me>, konsultovano: april 2013.)11. <http://www.euprava.me> (Konsultovano maj 2013.)

Snežana PEJOVIĆ: Program osposobljavanja mladih lica sa visokim obrazovanjem u Crnoj Gori i perspektiva državnog arhiva da obezbjedi arhivski kadar, 43-56

Klasifikacija oblasti i podoblasti nauka
(Fraskati priručnik, OECD, (2002))

OBLAST NAUKA	KOD	PODOBLAGI NAUKA
1. Prirodne nauke	101	Matematika i računarske nauke
	102	Fizičke nauke
	103	Hemijske nauke
	104	Zemlja i ostale srodne nauke o životnoj sredini
	105	Biološke nauke
2. Tehničko-tehnološke nauke	201	Građevinarstvo
	202	Elektrotehnika, elektronika
	203	Ostale inženjerske nauke
3. Medicinske nauke	301	Bazična medicina
	302	Klinička medicina
	303	Nauke o zdravlju
4. Poljoprivredne nauke	401	Poljoprivreda, šumarstvo, ribarstvo i povezane nauke
	402	Veterinarska medicina
5. Društvene nauke	501	Psihologija
	502	Ekonomija
	503	Nauke o obrazovanju
	504	Ostale društvene nauke
6. Humanističke nauke	601	Istorija
	602	Jezički i književnost (klasični i moderni)
	603	Ostale humanističke nauke

Klasifikacija oblasti nauka i podoblasti za poslodavce

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
UNIVERZITET CRNE GORE www.ucg.ac.me									
1									
2									
3									
4	Ekonomski fakultet	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
5	Ekonomija	Alkometrija	4	1	1	www.ekonomija.com	09249151	ekonomija@ucg.me	
6	Primijeneno studio menadmenta	Pravna nauka	3	1	1	www.menadment.com	09249152	menadment@ucg.me	
7	Pravni fakultet	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
8	Pravo (Pravna, Poslovna, Etiloška)	Alkometrija	3	1	1	www.pravni.net	09249153	prf@ucg.me	
9	Pravni istorijski	Alkometrija	3	1	1				
10	Fakultet političkih nauka	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
11	Diplomacija	Alkometrija	3	1	1	www.fpn.co.me	09249154	fpn@ucg.me	
12	Novinarstvo	Alkometrija	3	1	1				
13	Socijalizam	Alkometrija	3	1	1				
14	Evropske studije	Alkometrija	3	1	1				
15	Podrično-administrativne studije	Alkometrija	3	1	1				
16	Elektrotehnički fakultet	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
17	Elektronika, telekomunikacije	Alkometrija	3	1	1	www.etf.ac.me	09249155	etf@ucg.me	
18	Energetika i informatika	Alkometrija	3	1	1				
19	Primijeneno inženjersko	Pravna nauka	3	1	2				
20	Masinski fakultet	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
21	Masinstvo	Alkometrija	3	1	1	www.mf.ac.me	09249156	mfi@ucg.me	
22	Metalurški fakultet	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
23	Metalurški fakultet	Alkometrija	3	1	1	www.mtf.ac.me	09249157	mtf@ucg.me	
24	Metalurški fakultet	Alkometrija	3	1	1				
25	Hemijska tehnologija	Alkometrija	3	1	1				
26	Zabavna i poslova sredina	Pravna nauka	3	1	1				
27	Građevinski fakultet	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
28	Građevina	Alkometrija	3	1	1	www.gf.ac.me	09249158	gf@ucg.me	
29	Menadment i arhitektonstvo	Pravna nauka	3	1	1				
30	Arhitektonski fakultet	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
31	Arhitektura	Alkometrija	3	1	1	www.arhitektonski.com	09249159	arhitektonski@ucg.me	

Studijski programi Državni univerzitet Crne Gore

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
109	Institut za biologiju mora					Prof. dr. Brankica Abramović	brankab@zmb.com	02145234	zmb@zmb.com
MEDITERRANEAN UNIVERSITY MONTENEGRO www.unimediterran.net									
110	PRIVATNI UNIVERZITET								
111	Viši obrazovni institucije i naučni programi	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
112	Fakultet za turizam, hotelijerstvo i trgovinu	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
113	Turistički i hotelijerski menadment	Alkometrija	3	1	1	www.fakultet.com	09249160	fakultet@unimediterran.net	
114	Menadment u spolnoj i turističkoj agenciji	Alkometrija	3	1	1				
115	Menadment u turizmu	Alkometrija	1	1	1				
116	Menadment u hotelijerstvu	Alkometrija	1	1	1				
117	Menadment u turizmu	Alkometrija	1	1	2				
118	Menadment u hotelijerstvu	Alkometrija	1	1	2				
119	Fakultet za poslovne studije „Montenegro business school“ (Podgorica)	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
120	Marketing	Alkometrija	3	1	1	www.unimediterran.net	02149161	unimediterran@unimediterran.net	
121	Finansijski menadment	Alkometrija	3	1	1				
122	Marketing menadment	Alkometrija	3	1	1				
123	Fakultet za informacione tehnologije (Podgorica)	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
124	Informacione tehnologije	Alkometrija	3	1	2	www.unimediterran.net	02149162	unimediterran@unimediterran.net	
125	Marketing	Alkometrija	3	1	1				
126	Fakultet za vizuelne umjetnosti (Podgorica)	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
127	Disajn vizuelnih komunikacija	Alkometrija	3	1	1	www.unimediterran.net	02149163	unimediterran@unimediterran.net	
128	Audio vizuelna produkcija	Alkometrija	3	1	1				
129	Pravni fakultet (Podgorica)	Priprema i studija	Pravna nauka	Postdiplomske studije	Dekan / direktor	Kontakt			
130	Pravno-pravni	Alkometrija	3	1	1	www.unimediterran.net	02149164	unimediterran@unimediterran.net	
131	Pravno-pravni	Alkometrija	3	1	1				
132	Pravno-pravni	Alkometrija	2	1	1				

Studijski programi privatni univerziteti Crne Gore

Nakon toga, prema zakonskim aktima, usljedila je prijava visokoškolaca takođe na portalu eU-prave, u periodu od 15. oktobra do 15. novembra 2013. godine¹². Svaki kandidat je unio elektronski svoje lične podatke i sve podatke vezane za završeni studij, koji su upoređivani sa bazama podataka svih ustanova visokog obrazovanja u Crnoj Gori¹³. Takođe vršena je na isti način provjera da li je zadovoljen uslov da se kandidat nalazi na evidenciji nezaposlenih lica.

Sljedeći korak je bio da se kandidatu nudila lista poslodavaca koji su tražili njen/njegov studijski program. Kandidat je odabirao pet poslodavaca po redosledu svojih želja i prioriteta. Tu se pokazalo da je bilo neophodno izvršiti objedinjavanje nekih studijskih programa i odrediti ih kao oblasti, kako

12. Prema Programu tražene su osnovne studije po Bolonjskom sporazumu, u trajanju od 3 godine, (Bachelor, BA) i prosjek sa tih studija, što je diskriminisalo sve one kandidate koji su imali specijalističke studije (Spec. Art.), to jest četvorogodišnji studij i čak krajnji prosjek ocjena viši.

13. Posebna aplikacija u elektronskom prijavljivanju napravljena je za kategorije onih visokoškolaca koji su svoje obrazovanje stekli u bivšoj Jugoslaviji kada se nije tražila nostrifikacija diplome i za one koji su se školovali u inostranstvu.

bi što više kandidata dobilo mogućnost da izaberu veći broj poslodavaca, a da ih elektronski program ne ograničava i eliminiše.

Informacioni sistem za prijavu poslodavaca i visokoškolaca je nakon završetka apliciranja pokrenuo alogaritam koji je automatski, na osnovu unešenih podataka, napravio rang listu prema visini prosječne ocjene na studijskom programu¹⁴, usklađujući to istovremeno sa odabirom poslodavca od strane kandidata.

U završnoj fazi apliciranja pokazale su se i sve manjkavosti sistema koje je bilo potrebno hitno, u hodu otkloniti. Očigledan je bio nesklad između ponude i potražnje. Zato je pokrenut i drugi krug prijavljivanja. Tako su kandidati koji u prvom apliciranju nisu dobili poslodavca, ponovo imali priliku da biraju¹⁵. I na kraju, kako bi se definitivno prevazišla neusaglašenost između potreba poslodavaca i želja kandidata, treća faza nije obavljena elektronski, već su postojeći prijavljeni poslodavci dodjeljeni preostalom broju kandidata „ručno“, uzimajući u obzir za rangiranje takođe prosjek na osnovnim studijama, ali vodeći računa i o mjestu boravka poslodavaca i kandidata.

U četvrtoj fazi je ponovo upućen poziv poslodavcima da oglašavaju svoje potrebe, jer je još bilo kandidata koji nisu dobili svog poslodavca, upravo zbog neusklađenosti njihovih želja sa „vrstom“ poslodavaca koja su im stajali na raspolaganju. Potrebno je naglasiti da su mladi preferirali razvijenija područja Crne Gore i među njihovim prioritetima bili su poslodavci u centralnom dijelu Crne Gore ili oni Primorju.

Početak osposobljavanja visokoškolaca je počelo potpisivanjem Ugovora između kandidata i poslodavaca 15. januara 2013. godine, odnosno par dana kasnije za one koji su odabrali poslodavca u zadnjoj fazi.

Poslodavci imaju zakonsku obavezu da pripreme devetomjesečni plan obuke i osposobljavanja kandidata i menadžer-starješina organa, ustanove, preduzeća, dužan je da odredi mentora koji će raditi sa kandidatima. Mentor mora da ima isti ili viši stepen stručne spreme u odnosu na kandidata. Osposobljavanje mora da se obavlja individualno, odnosno najviše može da bude tri kandidata u grupi. Mentor utvrđuje plan stručnog osposobljavanja kandidata, prati rad kandidata i ocjenjuje uspješnost obavljenih zadataka, priprema izvještaje o osposobljavanju kandidata i iste dostavlja pretpostavljenima, koji svakog mjeseca šalju izvještaj nadležnom državnom organu (Upravi za kadrove Crne Gore, odnosno Zavodu za zapošljavanje Crne Gore).

14. Crna Gora učestvuje u Bolonjskom procesu od 2003. godine kao dio dvočlane federacije (Srbija i Crna Gora). Godine 2007. na Ministarskoj konferenciji održanoj u Londonu, potvrđuje se članstvo i status Crne Gore u Bolonjskom procesu kao samostalne i međunarodno priznate države. Vidi: Dragan LAJOVIĆ, *Bolonjska deklaracija i tržište rada u Crnoj Gori*, XVI skup Trendovi razvoja „Bolonja 2010: stanje, dileme i perspektive“, Kopaonik, 01.-04. 03. 2010, (http://www.trend.uns.ac.rs/stskup/trend_2010/radovi/Tema5/T5.2-2.pdf, Konsultovano: juni 2013. godine).

15. Novi rok da se izabere poslodavac je bio u periodu od 17. Do 24. 12. 2012. godine.

Snežana PEJOVIĆ: Program osposobljavanja mladih lica sa visokim obrazovanjem u Crnoj Gori i perspektiva državnog arhiva da obezbijedi arhivski kadar, 43-56

Obrazac: OIG-1



Crna Gora
UPRAVA ZA KADROVE



ZAVOD
ZA
KADROVE
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Na osnovu Zakona o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem (u SI: list CGG brj 39/12) utvrđuje se

IZVJEŠTAJ O OBAVLJANJU STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU
za mjesec JUN godina 2013

Poslodavac: **DRŽAVNI ARHIV CRNE GORE**, Organizaciona jedinica **ISTORIJSKI ARHIV KOTOR**, sa sjedištem u **CETINJU**, koga zastupa **direktor Stevan Radunović**, mjesto rada: **KOTOR (Stari grad 318)**

Podaci o korisniku:

Prezime	MILIC	Ime	JELENA	Pol	M	(ž)
Šta prebivaštem u	KOTORU					
Štećena kvalifikacija	profesor italijanskog jezika (IV stepen)					
U nivou osnovnih studija	Bachetor (BA) italijanski jezik i književnost					
Specijalističke studije	Stepen specijaliste (Spec. Art.) profesor italijanskog jezika i književnosti					

1. Prisutnost na poslu

1.1. **Bez izostanaka** 1.2. Izostao/a opravdano _____ dana 1.3. Izostao/a neopravdano _____ dana

Pisano obrazloženje (obavezno):

Korisnik se za vrijeme stručnog osposobljavanja osposobljavao za poslove arhiviste (viti saopštenje III u Odboru Istorije arh. Kotor od 1939. do 1944. god.). Nastavio se sa obukom za rad na obradi stare arh. građe - dalje je vršena korekcija i dopuna postojećih naučno-obavještajnih sredstava za arh. fond „Upravno-politički spisi, važnosti, provizura, Matjačke republike ... VPM (1904-1937), posjeduje sa ocjenom-manuskriptima. Tokom ovog posla vršena je obuka u korišćenju i prerasu podataka iz relevantne literature radi dopune informacija i provjere njihove tačnosti u registrima i analitičkom indeksu istorije Evrope, izara ječino, primjena pomoć. istar. nauka i sl. Sa kolegijsnom priprema se radila na obradi fonda arhivske biblioteke (pečatiranju i stavljaju nalaznica za signature monografskih izdanja poklon-biblioteke dr Dušana Žukovića. U Citasnici Arhiva priprema se i dalje obrada poslove rada sa istraživačima: prijem stranici, upoznavanje sa radom u Arhivu, održavanje arhiv. i bibliotečke građe iz arh. depoa na korišćenje, odlaganje vraćene arh. građe u depoe, pomoć istraživačima u toku rada, posebno u analizi i upoznavanje sa spisima na italijanskom jeziku. Priprema se učestvovanje u projektu učenja O.S. „Sivo lice“, upoznavanju djeca sa funkcijom i značenjem arhiva kao i sa radnim prostorom. Priprema uporedo sa praktičnim radom savladava arhivističku prema učbenicima i ispitnim pitanjima, kao i upoznavanje sa literaturom iz oblasti uprave prema ispitnim pitanjima. Kao i prethodnog mjeseca zbog neaktivnosti radnih mjesta u ovom arhivu, osposobljavanje su obavili i dio pomoćnih poslova u nizu situacioni spremi (kopiranje, korišćenje kopija, skeniranje arhiv. i bibliotečke građe, prenos arh. i bibliotečke građe, održavanje radnih prostorija i sl.)

Napomena: nema

OCJENA ZA JUN mjesec	ZADOVOLJIO/A	NIJE ZADOVOLJIO/A
----------------------	--------------	-------------------

UPOZNATI SA IZVJEŠTAJEM:
 J. Milošević (Ovlašćena lica)
 J. Milošević (Ovlašćena lica)
 Kotor, 21.06.2013. (Mjesto i datum)

Izvjestaj mentora u Odsjeku Istorijski arhiv Kotor za mjesec juni 2013.

Na kraju čitavog procesa, poslodavac je dužan da izda „Uvjerjenje o obavljenom stručnom osposobljavanju“, sa punom pravnom odgovornošću da je obavio obuku i pratio osposobljavanje kandidata.

Obrazac br. 2

Dana _____
 U _____

Naziv i sjedište poslodavca

 PIB

Izdaje
UVJERENJE O OBAVLJENOM STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU

Da je _____ sa JMBG _____ i
 stalnim prebivalištem na adresi _____, u
 _____ i
 stečenim zvanjem _____
 u periodu 15. januara do 15. septembra _____ godine uspješno obavila stručno
 osposobljavanje.

Potpis i pečat ovlašćenog lica

Uvjerjenje koje izdaje poslodavac o stručnoj osposobljenosti kandidata

Čitav proces osposobljavanja prema donesenim zakonskim propisima je strogo kontrolisan čak inspekcijским kontrolama i svako odstupanje od ugovorenih obaveza se prekršajno kažnjava.

Državni arhiv Crne Gore kao poslodavac u Projektu radnog osposobljavanja mladih lica

Državni arhiv Crne Gore je od 1992. godine jedina arhivska ustanova u Crnoj Gori. Objedinjavanjem arhivske službe u Crnoj Gori spojene su praktično heterogene arhivske institucije (kao na primjer opštinski, specijalni arhivi i nacionalni arhiv) u jedinstvenu arhivsku organizaciju. Formalno-pravno izvršena je transformacija arhivske djelatnosti tako da su svi zatečeni arhivi koji su do tada obavljali javnu djelatnost u oblasti kulture i kulturne baštine, postali jedinstveni organ državne uprave. Težište djelatnosti Arhiva *de jure* izmješteno je u sferu upravnih poslova državne administracije, dočim *de facto* je i dalje ostalo da je to primarno stručna briga o arhivskom kulturnom nasljeđu sa minimumom upravnih poslova i/ili ovlaštenja, posebno kod nekih arhivskih odsjeka poput Istoriskog arhiva Kotor. Ovakva reorganizacija arhivske službe ključno je odredila i budući kadrovski razvoj unutar Državnog arhiva Crne Gore. Pribavljanje arhivskog kadra i njegovo formiranje je upodobljeno na način kako to diktiraju zakonski propisi iz oblasti državne uprave, koji sada u novoj organizaciji Arhiva imaju primat. Oni bitno utiču i na arhivsku legislativu uključujući i ona pravna akta Arhiva koje regulišu pitanje arhivskog osoblja i unutrašnje sistematizacije radnih mjesta. To se najočitije manifestuje u iskazivanju potrebe za profilom kadra koji nema dodirnih tačaka sa poslovima u arhivskoj struci, potom u prijemu lica sa prethodnim radnim iskustvom na poslovima u državnoj administraciji, imena stručnih zvanja iz državne administracije za uposlenike u Arhivu, a ne one iz arhivske struke, nevrednovanje obima i složenosti poslova na osnovu parametara iz arhivske djelatnosti, ograničenja u napredovanju u struci, u doškolovanju i obuci, itd¹⁶.

Ako se uzme u obzir da ni prije reorganizacije arhivske službe u Crnoj Gori nije postojala mogućnost obrazovanja arhivskog kadra kroz redovni obrazovni sistem, kako onog koji treba da radi u arhivima, ali i onog za rad kod stvaralaca i imalaca arhivske građe van arhiva, dobijamo poražavajuću sliku kadrovske strukture u Državnom arhivu. Do danas je na snazi praksa da se arhivski kadar regrutuje iz, nazovimo ih tako, „srodnih“ profesija. Njen/njegov prvi susret sa arhivom je dan kada stupa na dužnost, a „zrelost“ da kvalitetno obavlja svoj posao obično se stiče formalno nakon jedne godine prakse, ali realno nakon više godina uz rad. Takvo formiranje arhivskog kadra ima mnoga ograničenja koja su direktno povezana sa stupnjem razvoja arhivske institucije u kojoj radi (kvalitet zatečenog kadra, značaj, vrsta i količina arhivske građe, složenost poslova na njenoj obradi, obim njenog korišćenja, i sl.), potom stepena razvoja arhivske službe u državi, finansijskih mogućnosti da dio obuke obavi i na drugim mjestima van matične ustanove, literature koja mu stoji na raspolaganju, i drugo¹⁷.

Kada se još, uz sve rečeno, ima na umu da se preko dvadeset godina u Državnom arhivu sprovode restriktivne mjere u zapošljavanju, u skladu sa međunarodnim zahtjevima da se smanji administracija u Crnoj Gori, uz prirodan odliv kadrova zbog starosti, kao i onog zbog niskih plata ili nemogućnosti napredovanja u struci i sl., imamo arhiv sa malim brojem pravih stručnjaka, sa viškom uposlenih na nivou čitave ustanove, kvantitativno i kvalitativno loše i neravnomjerno raspoređenih. Tako u odsjecima Državnog arhiva koji brinu o najstarijoj i veoma vrijednoj arhivskoj građi, čija je obrada složena i zahtjeva neprestano usavršavanje, i koja se veoma konsultuje, imamo izuzetno mali broj zaposlenih, do najniže granice da je doveden u pitanju radni proces.

Upravo zbog činjenice da su neki od odsjeka Državnog arhiva Crne Gore zbog osipanja arhivskog kadra dovedene na krajnju ivicu održivosti procesa rada, bio je podsticaj i glavni motiv za upravu Državnog arhiva da se prijavi kao poslodavac u Programu za osposobljavanje mladih visokoškolaca. Državni arhiv je prijavio potrebu za deset osoba, na prvom mjestu posmatrajući učešće u Projektu kao priliku da se kratkoročno riješi problem nedostajućeg kadra u pojedinim arhivskim odsjecima. Pretpostavka je da je menadžment Državnog arhiva imao na umu i dugoročniju viziju učešća, a to je da se popularizuje arhivska struka među mladom populacijom i da se stvori prostor za eventualno trajno zaposlenje mladih visokoškolaca nakon implementacije Projekta¹⁸.

16. Uprkos mnogobrojnim reformama državne uprave u Crnoj Gori, posebno tokom zadnjih godina, kroz faze pripremnih radnji radi pristupanja Evropskoj uniji, arhivska služba je i dalje marginalizovana. U prilog tome govori i činjenica da svi programi obuke za državnu upravu koji se organizuju, izuzev kancelarijskog poslovanja, ne predviđaju niti jednu mogućnost za obuku arhivskog kadra.

17. Snežana PEJOVIĆ, *Education and training of Archival Staff in Montenegro*, „Atlanti“, 15(2005), n. 1-2, (<http://www.iias-trieste-maribor.eu/fileadmin/atti/2005/PEJOVIC.swf>; Konsultovano 26. 07. 2013).

18. Treba napomenuti da se zbog ekonomske krize zadnjih nekoliko godina primjenjuju mjere štednje u državnoj admi-

U ponudi naučnih oblasti, odnosno studijskih programa u Crnoj Gori za poslodavce, kako smo već naveli, nije bila zastupljena arhivistika, jer je nema u obrazovnom sistemu u državi. Ali, što je dodatno zabrinjavajuće, nije bila evidentirana ni kroz zahtjeve za nostrifikaciju diploma onih mladih lica koji se školuju na studijskim programima u inostranstvu. Državni arhiv je „uparivao“ svoje potrebe na osnovu svog unutrašnjeg pravnog akta, *Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Državnog arhiva*¹⁹, i ponuđenih studijskih programa, i to onih u oblasti društvenih nauka, dajući prioritet istorijskim i pravnim naukama, kao i italijanskom jeziku radi potreba Odsjeka Istorijski arhiv Kotor²⁰. Nakon svih završenih faza prijavljivanja i usklađivanja želja kandidata i ponuda poslodavaca, u Državni arhiv je upućeno duplo više osoba - dvadeset mladih visokoškolaca, od kojih je osamnaest ostalo na devetomjesečnoj obuci. Kandidati su raspoređeni po odsjecima Državnog arhiva Crne Gore u skladu sa mjestom njihovog boravka kako je prioritetno bio i njihov izbor, ali pokazalo se da je bilo i onih koji su odabrali i drugi grad, najviše glavni grad Crne Gore, Podgoricu.

Pozicija i konkurentnost arhivske struke i institucije Državnog arhiva Crne Gore na tržištu rada

Ono što se nametnulo kao pitanje kod učešća Državnog arhiva Crne Gore u Vladinom projektu stručnog osposobljavanja mladih lica, je koliko su arhivska struka, odnosno arhivska djelatnost i arhivi konkurentni na tržištu rada i da li su prijemčivi za mlade generacije.

Na prvom mjestu u prilog konkurentnosti svakako ne ide činjenica da je široka javnost u Crnoj Gori, a posebno je to slučaj sa populacijom mladih i to u vrlo visokom procentu, potpuno neobavještena što je to arhiv. Upravo je na to stanje ukazalo apliciranje nezaposlenih visokoškolaca koji su od ponuđenih pet poslodavaca birali i Arhiv, uglavnom zato jer se poslodavac Državni arhiv, tj. arhivski odsjek, nalazio u mjestu njihovog boravka!

Konkurentnost Državnog arhiva Crne Gore na tržištu rada treba posmatrati i u svijetlu nekih opštih karakteristika arhivske struke, nazovimo ih posebnosti. Ipak, u isto vrijeme treba uzeti u obzir aktuelne organizacione probleme arhivske ustanove u Crnoj Gori i njenu poziciju, odnosno status koji zauzima u državi (bilo u državnoj upravi ili u kulturi i kulturnoj baštini).

Ukazaćemo na neke činioce koji ne idu u prilog konkurentnosti Državnog arhiva na tržištu rada:

- arhivska struka je specifična djelatnosti, spoj teorije, prakse i nauke, i zahtjeva kadar sa posebnim znanjem, vještinama i kompetencijom;
- u Državnom arhivu postoji konglomerat raznih struka, pa je potrebno hitno izvršiti kadrovsko prestrukturisanje i jasno odrediti profil kadra koji je neophodan za arhivski posao, kako bi se stvorio optimalni stručni ambijent;
- potreban je širok spektar naučnih i praktičnih znanja kojim stručni arhivistički kadar mora da raspolaže;
- loš i zastarijeli pravni akt o sistematizaciji radnih mjesta u Državnom arhivu, koji u specifikaciji potrebnih zanimanja ne predviđa arhivistiku, niti arhivska stručna zvanja, već ona iz državne administracije;

nistraciji i javnom sektoru, koje su gotovo sasvim zaustavile prijem novih lica na nivou Državnog arhiva, uprkos očiglednim teškoćama pojedinim arhivskim odsjecima da uz veliki napor malog broja zaposlenih održe minimum radnog procesa, kako je to slučaj sa Istorijskim arhivom Kotor.

19. Na osnovu člana 37 stav 2 Zakona o državnoj upravi (Sl. list RCG, br. 38/03), na predlog direktora Državnog arhiva, Vlada Republike Crne Gore, na sjednici od 7. aprila 2005. godine, usvojila je *Pravilnik*. Tek poslije 8 godina Državni arhiv je pristupio izradi novog pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta u Arhivu, iako je postojala zakonska obaveza u više navrata tokom zadnjih godina da se ovaj pravni akt usklađuje sa novom legislativom i u državnoj administraciji, ali i onom u oblasti kulture i kulturne baštine. Nedavno je Arhiv uslovljen da mora hitno da prilagodi ovaj dokument neophodan za kadrovsko planiranje i razvoj institucije arhiva. Trenutno je u postupku usvajanje nove izmjenjene verzije, koja po nekim nagovještajima neće donijeti značajnije novine u boljem profilisanju kadra i kadrovskih potreba Državnog arhiva Crne Gore.

20. Istorijski arhiv Kotor čuva arhivsku građu (početak 14. vijeka do kraja Drugog svjetskog rata, 1944. godine) koja je najvećim dijelom pisana na latinskom i italijanskom jeziku, kao i drugim starim i stranim jezicima. Tek krajem 19. vijeka je sve više u upotrebi narodni jezik, tada srpsko-hrvatski. Bilo kakav fakultet društvenih nauka, uključujući i istoriju, bez poznavanja latinskog i italijanskog jezika i paleografije, kao i drugih pomoćnih istorijskih nauka, ne može da zadovolji kadrovske potrebe ovog arhiva, niti se može održati proces rada u njemu.

- nezadovoljavajući stručni kapacitet postojećeg kadra u većini odsjeka, koji je nesposoban da kvalitetno obavlja obuku uz rad novoprimitljenih službenika;
- loš sistem nagrađivanja zaposlenih koji imaju izuzetno niske plate, značajno niže nego njihove kolege u srodnim institucijama ili državnoj upravi;
- nepostojanje ni planova ni mogućnosti za usavršavanje i obuku zaposlenih bilo u zemlji ili inostranstvu;
- nemogućnost napredovanja u arhivskoj struci;
- svakodnevni rad sa prljavom i inficiranom arhivskom građom;
- fizička manipulacija arhivskom građom od koje nisu pošteđena ni lica sa visokim obrazovanjem;
- izuzetno složen i obiman stručni ispit koji se u stvari sastoji od dva kompletno različita ispita: onog za rad u organu državne uprave (predmeti su neusklađeni sa strukama koje se traže za rad u Arhivu i sa arhivskom praksom i stečenim obrazovanjem arhivskih službenika) i stručni ispit iz arhivske djelatnosti;
- vrlo složen postupak prijema i zapošljavanja lica u radni odnos, koji je upodobljen sa zakonodavstvom državne administracije i drugih državnih organa, a ne sa prioritetima i potrebama arhivske struke u Crnoj Gori (postupci prethodne provjere kandidata iz oblasti koji ne dotiču arhivsku struku, čak ni kulturnu baštinu, potom prijem lica u radni odnos uglavnom na određeno vrijeme, čak i nakon završenog pripravničkog staža u Arhivu, što je krajnje nepovoljno i za obučenog kandidata i za Arhiv. A u slučaju da se obučeno lice, koje je položilo i komplikovani stručni ispit, uz odobrenje Ministarstva finansija primi u stalni radni odnos, ono ponovo prolazi javni konkurs, opštu provjeru znanja i jednogodišnji probni rad, uprkos što se radi o deficitarnom profilu kadra);
- poteškoće da se primjene znanja, vještine i kompetencija stečeni tokom obuke i/ili tokom privremenog rada u Državnom arhivu, u nekim drugim organima, ustanovama, preduzećima, ako osoba želi da promjeni posao;
- centralizovana uprava koja onemogućava samostalni razvoj arhivskih odsjeka i arhivskog kadra.

Problemi i poteškoće u implementaciji projekta osposobljavanja mladih lica u Državnom arhivu

Implementacija Projekta u Državnom arhivu zahtjevala je veliki trud i napor kako za mentore, ali i za kandidate. Mlade osobe bez ikakvog radnog iskustva, koje u najvećem procentu nemaju ni osnovnu informaciju o arhivu i arhivskoj struci i nisu se srele sa ovim pojmovima tokom čitavog svog školovanja, trebalo je za relativno kratko vrijeme paralelno uvesti u složen proces arhivske prakse i teorijskih saznanja iz oblasti arhivistike, ali i pomoćnih istorijskih nauka i istorije. Kako bi kandidati u Arhivu aktivno učestvovali u radu, uz ubrzanu obuku iz oblasti arhivske terminologije, arhivskog zakonodavstva, pomoćnih istorijskih nauka, bilo je potrebno da se upoznaju sa arhivskom građom koju arhivski odsjeci posjeduju, njihovom lokacijom u depoima, sistemom oznaka na arhivskim jedinicama, postupkom rada sa korisnicima arhivske građe u dokazne svrhe, odnosno sa naučnim istraživačima, mjerama kontrole i zaštite u postupku izdavanja i korišćenja arhivske građe, spoljnom službom, potom sa svim segmentima organizacije Državnog arhiva i radnim procesom određenog odsjeka, itd. Istovremeno je bilo potrebno upoznati kandidate i sa organizacijom čitave državne uprave i njenim zakonodavstvom. Praktično za devet mjeseci rada u Arhivu kandidati su morali ovladati elementarnim znanjima i vještinama iz nepoznate oblasti, potrebno je bilo radno ih angažovati da bi empirijski shvatili tok radnog procesa, ali bili i od pomoći kadrovski nepopunjenim arhivskim odsjecima. Istovremeno je trebalo teorijski ih upućivati da savladaju predmete iz stručnih ispita iz oblasti državne uprave i onih iz oblasti arhivske struke, kako bi pristupili polaganju odmah nakon devet mjeseci. U tom smislu, Državni arhiv je trebalo kao poslodavac da ukaže koordinatorskom Projekta na složenost obuke u arhivskoj struci i da izdejstvuje produženu obuku za kandidate, odnosno produženi pripravnički staž u trajanju od 12 mjeseci, kako je to „Zakonom o osposobljavanju“ predviđeno za neke institucije, poput suda, tužilaštva, notara i dr²¹.

Očigledno je da Državni arhiv Crne Gore kao poslodavac u Projektu, nije dočekao spremno implementaciju ovog programa osposobljavanja. Možda je koordinatorski Projekta morao da obrati veću

21. o. c., vidi fus-notu 1: *Zakon o stručnom osposobljavanju...*, (<http://www.sluzbenilist.me>, konsultovano: april 2013).

pažnju na prethodno informisanje Državnog arhiva, ali i drugih organa državne uprave i javnih institucija, na način kako je to uradio sa potencijalnim poslodavcima iz privatnog sektora.

Krupni nedostatak je i to što nije napravljen plan stručne obuke kandidata na nivou čitave ustanove, što je bilo neophodno uraditi uprkos razlikama između arhivskih odsjeka. Osim što se osposobljavanje kandidata obavlja bez opšteg plana, što je dodatno opterećenje za mentore po arhivskim odsjecima, posebno u onim koji rade sa izuzetno malim brojem arhivskih službenika, pretpostavka je da će se tokom evaluacije Projekta pokazati da je nivo obučenosti kandidata različit i vrlo neujednačen od jednog arhivskog odsjeka do drugog, što nije dobra preporuka za Arhiv kao poslodavca. Već sada, dok je Projekat u toku, moglo bi se ustvrditi da Državni arhiv nije na pravi način iskoristio ovu rijetku priliku koja mu se pružila da popularizuje arhivsku djelatnost kod mlade populacije, da pobudi interes kod obučenih osamnaest kandidata da njihovo buduće opredjeljenje bude arhivska struka, a posebno da iskoristi priliku da sa mladim osobama, željnim znanja i dokazivanja, kvalitetno popuni kadrovske praznine u ustanovi.

Zato smatramo da nakon završetka projekta bilo bi poželjno da Državni arhiv izvrši sopstvenu analizu procesa osposobljavanja mladih lica u svojim odsjecima i da kroz rezultate praćenja ovog procesa i evaluaciju postignutog, argumentovano ukaže koordinatoru Programa koji je profil kadra neophodan za područje arhivske struke u Crnoj Gori naglašavajući njegov deficit na tržištu rada i u obrazovnom procesu. Državni arhiv bi trebalo da se pozicionira u ovom projektu kao vrlo zainteresovani stejkholder za formiranje arhivskog kadra u redovima mlade populacije i da ih mobilize da se zaposle u Arhiv. U tom smislu bi bilo značajno da kroz konkretne predloge i sugestije da svoj puni doprinos Projektu radi budućnosti razvoja arhivske djelatnosti i arhivskih institucija u Crnoj Gori.

Jedna od poteškoća koja se pokazala u realizaciji Projekta je očekivanje visokoškolaca od učešća u ovom programu osposobljavanja, koje možda spada i u nerealne želje i zahtjeve. Naime, Program nije jasno postavio, makar na razini pretpostavke i procentualno, koliko je realno očekivati da određeni broj visokoškolaca nakon osposobljavanja i polaganja stručnog ispita dobije posao u ustanovi gdje je boravio. To je veliki demotivacioni faktor za svakog kandidata, a posebno kod onih koji osposobljavanje obavljaju u arhivskoj djelatnosti, koja nije usko vezana za obrazovanje koje posjeduju kandidati. Tako, kandidat, na primjer, u arhivskom odsjeku Istorijski arhiv Kotor, trebalo je da savlada, uz opštu, nacionalnu i lokalnu istoriju, istoriju arhivske službe i razvoja arhivistike, organizaciju vlasti i kancelarijsko poslovanje administracija raznih država kroz prošlost, propise iz oblasti državne uprave i arhivske djelatnosti, i sl., još usko stručne oblasti kao što su: paleografija, diplomatika, hronologija, sfragistika, heraldika i genealogija, uz sve postupke sređivanja, obrade i izdavanja na korišćenje stare arhivske građe. Vrlo obimna i zahtjevna znanja i vještine koje spadaju u redovni radni proces jednog istorijskog arhiva, nisu laka za usvajanje za kandidata koji se tek upoznaje sa radnim procesom i koji se školovao za drugu vrstu poslova. Uz to, saznanje da ta stečena znanja i vještine neće najvjerovatnije koristiti nakon završetka osposobljavanja, jer mu niko ne garantuje da će raditi u Arhivu, odnosno u dotičnom arhivskom odsjeku, dovelo je da se kandidat preispituje da li ulaže uzaludni trud tokom devet mjeseci, to jest sa polaganjem stručnih ispita godinu dana, kojim ne može da rješi svoj status u društvu, odnosno da se zaposli u djelatnosti za koju se osposobljavao.

Zato, u prevazilaženju ovih pojava, potrebno je bilo da mentori unutar arhivskih odsjeka na dinamičan način, moderan i prijemčiv mladim naraštajima (svakako upotreba ITC tehnologija), osmislile svaki njihov radni dan u Arhivu, a da pritom ne gubi na kvantitetu stečenih informacija i znanja i kvalitetu opšte osposobljenosti kandidata da samostalno obavlja neke segmente arhivskog posla²². Potrebno je bilo težište osposobljavanja staviti na onim poslovima za koje postoji barem minimalna pretpostavka da će stečena znanja i vještine moći nekada kasnije koristiti.

Na drugoj strani, ni Državni arhiv kao poslodavac takođe nije dobio nikakav nagovještaj da bi uloženi devetomjesečni trud njegovih mentora rezultirao prijemom novog, djelimično obučenog kadra, pa je i kod ovog poslodavca dominantan osjećaj uzaludnosti uloženog truda i vremena.

22. U Odsjeku Istorijski arhiv Kotor dvije kandidatkinje su imale jedinstvenu priliku da prisustvuju digitalizaciji vrlo vrijednog arhivskog fonda koji su u prostorijama Kotorskog arhiva obavljali predstavnici firme „M.I.D.A. Informatica“ iz Bergama i čak su bile uključene u proces kontrole digitalnih slika dokumenata tokom procesa skeniranja. To je bio projekat izrade web portala Istorijskog arhiva Kotor, „Archivum“, (<http://arhivkotor.hdue.it>). Pri tom su koristile i svoj poziv, odnosno studentski program koji su završile, a to je italijanski jezik.

Kako Državni arhiv kao poslodavac u Projektu nije imao na raspolaganju studijski program arhivistiku, moguće je da će nastati problem za kandidate kada budu dobili završno uvjerenje da su stekli zvanje koje je u nesaglasnosti sa nazivom studijskog programa koji je akreditovan kroz ponudu poslodavcu. Dakle svi diplomirani pravnici, odnosno profesori istorije ili profesori italijanskog jezika i književnosti koji su bili kandidati u Državnom arhivu dobijaju Uvjerenje da su stekli znanja, vještine i kompetencije arhiviste.

Državni arhiv, osim mjesečnih izvještaja mentora o poslovima u kojima se osposobljavaju kandidati u ovoj ustanovi, tokom čitave implementacije projekta nije dobio nikakve povratne informacije, sugestije, uputstva i sl. od koordinatora Projekta, čime se nametnula sumnja i Arhivu kao poslodavcu, ali i kandidatima da se ne radi o ozbiljnom procesu.

Gledano sa stanovišta dugoročnog efikasnog rješavanje kadrovskog deficita u arhivskoj struci kroz ovaj program, ima jedna nepovoljnost za Državni arhiv, a to je nedavno usvojen dokument od strane Vlade Crne Gore, „Predlog modela za nastavak realizacije programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem u 2013/14. godini“²³, prema kojem je Vlada utvrdila novi model osposobljavanja za 2013/2014. godinu, iz kojeg će biti isključeni „organi lokalne samouprave, državni organi, osim ustanova prosvjete, zdravstva, policije, vojske i privredna društava u većinskom državnom vlasništvu“.

Očekivana rješenja koordinatora Projekta osposobljavanja mladih lica na početku njegove implementacije

U *Izvještaju o realizaciji Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem*²⁴, koji je Vlada uradila mjesec dana nakon početka implementacije Projekta, anticipirana su neka od rješenja tokom i nakon implementacije Programa, što bismo grupisali u nekoliko tačaka:

- potrebno je veoma precizno odrediti upisnu politiku mladih lica, posebno na visokoškolskim obrazovnim institucijama, i dovesti to u sklad sa potrebama na tržištu rada;
- potrebno je osnažiti statistiku o nezaposlenim licima i o njihovoj stručnoj spremi i usmjerenosti;
- postoji potreba za boljom bazom podataka o broju i licima koja su završila pripravnički staž u Crnoj Gori;
- postojanje velikog broja nostrifikovanih diploma iz zemalja u okruženju i nesklad sa potrebama na tržištu rada;
- nedovoljno prakse i praktične nastave u studijskim programima (visok teorijski pristup, nedostatak aplikativnih disciplina i programa, nedostatak laboratorije, opreme i sl. za istraživačke procese i sl.);
- hitna potreba izmjene “Zakona o visokom obrazovanju” sa uvođenjem obavezne prakse tokom studija, uz osposobljavanje studenata kroz sticanje odgovarajućih praktičnih znanja da nakon završetka studija samostalno obavljaju posao;
- potrebno je riješiti nedostatak programa za razvoj preduzetništva i stimulativnih mjera za mlade u biznisu.

U kasnijoj fazi implementacije Projekta sprovedena je elektronska anketa koju je trebalo da popune svi korisnici programa i o tome su bili lično obavješteni putem elektronske pošte. Namjera koordinatora je bila da na polovini procesa realizacije sagleda neke prednosti i nedostatke Programa radi eventualnog reagovanja tokom same implementacije. Do krajnjeg roka za popunjavanje ankete (10. maj 2013. god.) Anketu je popunilo samo 1624 kandidata od 4.211 kandidata²⁵.

Rizici koje je kreator ovog programa uočio, odnosno pretpostavio, su da nuđenjem gotovih

23. http://www.gov.me/biblioteka/Ostali_Dokumenti?pagerIndex=5 (Konsultovano 29. 07. 2013.)

24. <http://www.gov.me/biblioteka/izvjestaji?pagerIndex=4> (konsultovano april 2013. god.) Očekivanja su da će u ovoj godini 2013. biti od 3.000 do 3.500 novih visokoškolaca i oko 1.500 nostrifikovanih diploma. Za te namjene Vlada će ponovo u 2014. iz budžeta izdvojiti oko sedam miliona eura. Korisnici će moći da biraju sada sedam mogućih poslodavaca. Unaprijediće se i tehničko rješenje da u narednom periodu svaki korisnik kad se prijavi i izabere određenog poslodavca, moći će tačno da vidi na kojoj je poziciji kod tog poslodavca i moći će da mijenja poslodavca sve do isteka roka za prijavljivanje.

25. <http://www.euprava.me/program-strucno-osposobljavanje> (konsultovano: 29. juli 2013. god.)

rješenja za zapošljavanje mladim visokoobrazovanim osobama oduzima im se mogućnost da samostalno traže posao i da snose odgovornost za izbor studijskog programa. Takođe, kako se samo jednom godišnje odvija ciklus stručnog osposobljavanja, svi mladi visokoškolci se stimulišu da čekaju sljedeći ciklus na Zavodu za zapošljavanje, umjesto da odmah traže posao. Kako ih je dvije trećine bilo prijavljeno u državnom i javnom sektoru, osposobljena mlada lica ni nakon završetka programa nisu konkurentni za zapošljavanje u privredi, što je državni prioritet.

Zaključak

Osim raznih oblika komuniciranja sa mladom populacijom, kako je to praksa već godinama u većini odsjeka Državnog arhiva Crne Gore, putem arhivskih izložbi ili predavanjima tokom obilježavanja "Nedjelje arhiva", Arhiv mora hitno da se angažuje na planskom i sistematskom formiranju arhivskog kadra i pribavljanju stručnjaka iz adekvatnih studijskih, odn. naučnih programa, tačnije da se hitno razmotri i možda inicira otvaranje studija arhivistike u Crnoj Gori. Program za osposobljavanje visokoškolaca kao krajnji rezultat očekuje od poslodavaca da definišu svoje kadrovske potrebe i da to iskažu argumentovano kroz potrebu za kadrom na tržištu radne snage. Ovu okolnost Državni arhiv treba smisljeno da iskoristi i da kao učesnik, stejkholder, to jest poslodavac u Projektu, jasno odredi svoje kadrovske potrebe i dalje aktivnosti i metodologiju u pogledu regrutovanja arhivskog kadra iz redova visokoobrazovanih mladih lica u budućnosti.

Važan korak za Državni arhiv je da se mora aktivno uključiti u kreiranje zakonskih akata iz oblasti obrazovanja, a takođe i u kreiranju čitavog obrazovnog sistema u Crnoj Gori, kako bi se otvorila mogućnost za edukaciju arhivskog kadra u državi.

Kako je Crna Gora potpisnik Bolonjske deklaracije, nedostatak nastavnog programa za školovanje arhivskog kadra u Crnoj Gori, potrebno je da Državni arhiv inicira kod nadležnih institucija da se stvore finansijske mogućnosti i da se podstaknu mladi iz Crne Gore da studiraju arhivistiku u evropskim zemljama gdje studij postoji, što bi možda bilo povoljnije i finansijsko i stručno rješenje, nego otvaranje studija arhivistike u Crnoj Gori.

Što se tiče finansiranja, treba koristiti sve mogućnosti za obrazovanje i usavršavanje arhivskog kadra koje podržavaju fondovi Evropske unije i posebno, po tom pitanju, treba ulaziti u partnerstvo sa drugim državama. Najnovijim odlukama Evropska komisija je za naredni period namjenila osam miliona eura koji bi već trebalo da budu dostupni korisnicima u januaru 2014. godine²⁶.

Prema novom arhivskom zakonodavstvu u Crnoj Gori, uvećane su potrebe za arhivskim kadrom, jer svi stvaraoci i imaoци arhivske građe moraju da imaju visokoobrazovani kadar arhivske struke za obavljanje kancelarijskog poslovanja. Takođe, Zakonom se dozvoljava i predviđa i otvaranje specijalnih arhiva u Crnoj Gori zašto realno odavno postoje brojni uslovi. Državni arhiv Crne Gore treba da prikaže i te potrebe na tržištu rada arhivske struke.

Sources

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1006&langId=en>, (konsultovano 29. jula 2013.)

<http://www.euprava.me> (Konsultovano maj 2013.)

<http://www.euprava.me/program-strucno-osposobljavanje> (konsultovano: 29. juli 2013. god.)

http://www.gov.me/biblioteka/Ostali_Dokumenti?pagerIndex=5 (konsultovano 29. 07. 2013.)

<http://www.uzk.co.me> (konsultovano: maj 2013.)

<http://www.zzzcg.me> (konsultovano: maj 2013.)

Izveštaju o realizaciji Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem, <http://www.gov.me/biblioteka/izvjestaji?pagerIndex=4> (konsultovano april 2013. god.)

26. <http://www.slobodnaevropa.org/archive/news/20130628/500/500.html?id=25030516> (konsultovano 29. 07. 2013.)

Literature

Dragan LAJOVIĆ, , *Bolonjska deklaracija i tržište rada u Crnoj Gori*, XVI skup Trendovi razvoja „Bolonja 2010: stanje, dileme i perspektive“, Kopaonik, 01.-04. 03. 2010, (http://www.trend.uns.ac.rs/stskup/trend_2010/radovi/Tema5/T5.2-2.pdf), (Konsultovano: juni 2013. godine).

Snežana PEJOVIĆ, , *Education and training of Archival Staff in Montenegro*, „Atlanti“, 15(2005), n. 1-2, (<http://www.iias-trieste-maribor.eu/fileadmin/atti/2005/PEJOVIC.swf>); konsultovano 26. 07. 2013).

Pravilnik o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje, „Službeni list Crne Gore“, 46/2012 od 27. 8. 2012. god. (<http://www.sluzbenilist.me>, konsultovano: april 2013.)

Zakon o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem, (<http://www.sluzbenilist.me>, konsultovano: april 2013).

SUMMARY

This paper deals with the Project implemented by the Government of Montenegro: “Programme for the professional training of the young persons with acquired higher education”, in the light of the opportunities it offers for the satisfaction of the staffing needs of the State Archives of Montenegro, with special focus on Kotor Historical Archives. The main aim of the Project is to reduce the unemployment of the young people with the higher education in Montenegro, by facilitating their transition from educational process to the world of labor market, as well as their training for autonomous performance of their job. Professional training lasts for 9 months. Employers are the state bodies, public institutions and private legal entities. The application of employers and the interested young people, who are on the records of the Employment Agency, was being carried out by electronic means, excluding the possibility of the employers to influence the selection of the applicants. Montenegro adopted two legal acts in 2012 as a basis for the implementation of the Project: *Law on professional training of the people with acquired higher education* and the *Rulebook on the modality of announcing public call, procedure and criteria for professional training*. Through the implementation of the Project, one analyzes the position and competitiveness of the State Archives of Montenegro on the labor market. The Montenegrin Project is in line with the similar project in EU of **education** and **employment** for young people in Europe.

Submitting date: 07.04.2013

Acceptance date: 24.04.2013