

Strategija razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori 2015-2020.

1. UVOD

ZAŠTO STRATEGIJA RAZVOJA ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA

Crna Gora se kao kandidat za članstvo u EU priprema za učešće na jedinstvenom EU tržištu izgradnjom svojih kapaciteta u okviru odrednica razvoja Evropske unije do 2020. godine: pametan rast, održivi rast i inkluzivni rast. Za male zemlje, kao što je Crna Gora, odrednice pametnog i inkluzivnog rasta imaju posebno značenje - u tom kontekstu aktivnosti koje doprinose aktivaciji svih ljudskih resursa, bez obzira na rodost, geografsku rasprostranjenost ili starost, imaju prioritetno značenje.

Crnu Goru, kao i većinu zemalja, karakteriše ženski paradoks – žene čine većinu u stanovništvu (50,6% prema popisu stanovništva iz 2011. godine)¹, ali manjinu u pristupu prilikama (posmatrano kroz pokretanje poslovnih poduhvata, zapošljavanje, učešće u vlasništvu nad poslovnim subjektima, u upravljačkoj funkciji u preduzećima i u političkom angažovanju). To potvrđuju brojna istraživanja² sprovedena u periodu 2011.-2013. godine.

Duboko ukorijenjeni patrijarhalni stavovi muškaraca, ali i žena u Crnoj Gori, i dalje predstavljaju značajnu barijeru za razvoj ženskog preduzetništva. Rodna neravnopravnost se ispoljava kroz nedovoljnu političku participaciju žena, postojanje tzv. „staklenog plafona” i nizak nivo zastupljenosti žena na liderskim i pozicijama odlučivanja, ekonomsku nejednakost, feminizaciju određenih profesija, segregaciju obrazovnih profila, razliku po pitanju zarada (za poslove iste vrijednosti) i vlasništva nad imovinom, te neravnopravnu podjelu obaveza u porodici. U Crnoj Gori postoji dobar zakonodavni okvir i mogućnosti za preduzimanje mjera i aktivnosti na eliminaciji diskriminacije i postizanju rodne ravnopravnosti kako na državnom nivou (Ustav, Zakon o rodnoj ravnopravnosti) tako i na lokalnom nivou. Jedno od najvažnijih oprjedijeljenja na nacionalnom nivou je poboljšanje ekonomskog položaja žena, kako je i navedeno u Planu aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2013-2017. Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, takođe ističe neophodnost smanjenja stope nezaposlenosti žena i uvođenje podsticajnih mjera za razvoj ženskog preduzetništva. U praksi postoji problem nedovoljnog korišćenja zakonskih rješenja ali i zbog potrebe mijenjanja određenih uslova za pokretanje ženskog biznisa. Takođe je neophodno prevazići određene stereotype u društvu.

¹ Žene i muškarci u Crnoj Gori, Zavod za statistiku Crne Gore, 2014.

² Analize i istraživanja korišteni u izradi ove studije su: Žene i muškarci u Crnoj Gori, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Zavod za statistiku, 2014; Procjena okruženja za žensko poduzetništvo u Crnoj Gori, Unija poslodavaca Crne Gore, 2013; Nosioci vlasništva nad poslovnim subjektima u Crnoj Gori u 2011. godini po polu, Zavod za statistiku, Odjel za registre, 2012; Ženski biznis – potencijal crnogorske ekonomije, Unija poslodavaca Crne Gore, UN Women i Norwegian Ministry of Foreign Affairs, 2012; Žensko preduzetništvo u Crnoj Gori, IPSOS, 2011; Pored toga korišteni su i vladini dokumenti kao što je Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2013-2017, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, 2013., Program za povećanje zapošljivosti žena u ruralnim područjima Crne Gore 2013-2016., Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja, 2012; Strategija zapošljavanja 2012-2015, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, 2012; Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća 2011-2015, Direkcija za razvoj MSP, 2011; Strategija za podsticanje konkurentnosti na mikro nivou 2011-2015, Direkcija za razvoj MSP, 2011

Globalna ekonomska kriza veoma se negativno reflektovala na crnogorsku privredu čime je povećan rizik od siromaštva za žene, a posebno one starije dobi. Rizik od siromaštva za žene praćen je dugotrajnom nižom stopom zaposlenosti³, razlikom u nivou zarada⁴ i dominacijom muškaraca u preduzetničkoj aktivnosti. Dugotrajnost ovakvog stanja upozorava na nedovoljnu uspješnost različitih, vremenski neusklađenih i sadržajno fragmentisanih i nepovezanih programa, mjera i inicijativa, što zahtijeva definisanje dugoročne vizije i konzistentnih strateških politika za rodno uravnotežen održivi razvoj.

Nizak procenat vlasništva žena nad poslovnim subjektima (samo 9,6%)⁵ jedan je od najboljih pokazatelja rodne nejednakosti kada je u pitanju ženska ekonomska moć.

Iako se smanjio procenat radno aktivne populacije oba pola, **žene u Crnoj Gori ipak imaju za jednu trećinu manje izgleda od muškaraca da se zaposle**. Muška populacija je značajno više zastupljena u okviru radno aktivnog stanovništva. Takođe, **postoje znatne razlike u nivou i tipu ekonomskog angažovanja žena, u zavisnosti od starosti, stepena obrazovanja i mjesta gdje žive**. Na lošiji položaj žena ukazuje i podatak da žene koje su značajno više prisutne u kategoriji neaktivnog stanovništva, sve češće su prisutne u sivoj ekonomiji.

Istovremeno, uz strateško politički okvir, odgovarajući regulatorni i institucionalni uslovi su neophodni za realizaciju očekivanih ciljeva i preporuka, odnosno za realizaciju planiranih aktivnosti (koje će biti sastavni dio ovog strateškog dokumenta) za jačanje preduzetničke aktivnosti žena. Ovakav integrisani pristup zahtijeva kontinuiranost otvorenog dijaloga i pune saradnje javnog, privatnog i civilnog sektora i ostalih segmenata društva.

Cilj Strategije razvoja ženskog preduzetništva je da podstakne brže i lakše ekonomsko osnaživanje žena, kroz pružanje podrške njihovom preduzetničkom potencijalu i stvaranje povoljnog poslovnog ambijenta za njihovo uključivanje u preduzetništvo, što će ujedno doprinijeti razvoju postojećih i otvaranju novih preduzeća, kreiranju novih radnih mjesta i rastu zaposlenosti, a time ukupnom razvoju sektora malih i srednjih preduzeća i preduzetništva.

USKLAĐENOST POLITIKA SA POLITIKOM ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA

Stvaranje uslova za razvoj preduzetništva i malih i srednjih preduzeća je jedan od prioritetnih zadataka u EU, posebno kroz primjenu principa utvrđenih Aktom o malim preduzećima (SBA – Small Business Act). Istovjetan pristup ima i Vlada Crne Gore. Ambicija Crne Gore je da postane preduzetničko društvo sa kvalitetnim i fleksibilnim odnosom prema malim i srednjim preduzećima i preduzetnicima/ama.

U tom kontekstu, kreirani su mehanizmi i usvojeni strateški dokumenti u skladu sa principima EU koji, između ostalog, predviđaju podršku ekonomskom osnaživanju žena i ženskom preduzetništvu. Okvir dosadašnjeg djelovanja u cilju intenziviranja razvoja MSP definisan je Strategijom podsticanja konkurentnosti na mikro nivou 2011-2015, a naročito Strategijom razvoja malih i srednjih preduzeća

³ Zavod za statistiku Crne Gore (Monstat), Anketna o radnoj snazi (2013): Stopa zaposlenosti za Crnu Goru u 2013. godini je 40,3% (kod muškaraca - 45,4%, kod žena 35,4%)

⁴ Prosječne zarade (bruto) žena u odnosu na prosječne zarade (bruto) muškaraca - 86,1%

⁵ "Nosioци vlasništva nad poslovnim subjektima u Crnoj Gori u 2011 po polu", Monstat, 2012

2011-2015 koja, kao poseban zadatak, predviđa i aktivnosti podsticanja ženskog preduzetništva. Ipak, razvoj ženskog preduzetništva zahtijeva dalje unaprjeđenje uslova i instrumente neophodne podrške, koji će u značajnoj mjeri promijeniti položaj preduzetnica u Crnoj Gori.

U dosadašnjem periodu, bila je uočena fragmentiranost pristupa u jačanju ženskog preduzetništva kroz različite strateške dokumente, te je Planom aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2013-2017 (PAPRR) predviđena izrada strategije ženskog preduzetništva. Izradom ovog strateškog dokumenta Crna Gora naglašava nužnost integrisanog pristupa jačanju ženskog preduzetništva, utemeljenog na rodnoj osjetljivosti svih aktera političkog, ekonomskog i društvenog života.

Prema podacima Monstat-a za 2013. godinu⁶, svega 14,8 % zaposlenih lica se bavi nekim vidom preduzetništva. Takođe, karakteristična je i rodna nejednakost u razvoju preduzetništva. Mušku populaciju karakteriše značajno veći stepen preduzetničke aktivnosti, odnosno sopstveni posao posjeduje 19,2% zaposlenih muškaraca, dok ovaj vid zaposlenja karakteriše svega 9,3% žena,

PROCES IZRADE

Aktivnosti na izradi nacrtu Strategije razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori 2015-2020 realizovane su u periodu 2014/2015. godina, a vodila ih je Radna grupa koju je formirala Direkcija za razvoj MSP (sastav radne grupe: Ana Šebek - Ministarstvo ekonomije-Direkcija za razvoj MSP, Tatjana Radulović - Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Olivera Nikolić - Ministarstvo prosvjete, Gordana Vukčević - Zavod za zapošljavanje CG, Gojko Dragaš - Zavod za Statistiku MONSTAT, Mira Trebješanin - Investiciono-razvojni fond CG, Zvezdana Oluić - Unija poslodavaca CG, Ljubica Kostić- Bukarica - Asocijacija poslovnih žena CG, Edita Dautović - Udruženje preduzetnica CG, Nina Drakić - Privredna komora CG), u saradnji sa predstavnicima UNDP u Crnoj Gori, NVO Status i Gender Task Force (GTF) - Initiative for Sustainable Growth ⁷, uz konsultantsku pomoć prof.dr.sc Slavice Singer, direktorice poslijediplomskog studija PODUZETNIŠTVO na Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Hrvatska.

U procesu izrade strategije korišćen je participatorni pristup, koji treba ostvariti i u implementaciji strateških ciljeva i aktivnosti. To znači da je odgovornost za implementaciju individualna i institucionalna: individualna u smislu primjene principa supsidijarnosti i građanske odgovornosti, a institucionalna u smislu pune primjene zakonske regulative, kao i međusobne koordinacije nadležnih institucija, organa i tijela. Iako su odgovorni svi (građani i institucije), među najpoznatijim su su:

- Institucije javnog sektora na nacionalnom nivou - ministarstva, agencije, direkcije i uprave,
- Javna administracija na lokalnom nivou - Lokalne samouprave i zajednica opština, centri za preduzetništvo
- Predstavnicima privatnog sektora - poslovna udruženja (nacionalna, lokalna, granska)
- Sindikalna udruženja
- Predstavnicima nevladinog sektora

⁶ Iz Ankete o radnoj snazi, 2013

⁷GTF (www.gtf.hr) se bavi zagovaranjem i izgradnjom institucionalnih kapaciteta za unaprjeđenje održivog rodno uravnoteženog razvoja u jugoistočnoj Evropi.

- Finansijske institucije - banke, fondovi i mikrofinansijske institucije
- Biznis inkubatori.

Imajući u vidu kompleksnost teme i veliki broj značajnih aktera, u procesu izrade Strategije vršene su konsultacije sa svim relevantnim Partnerima. Kako bi se postigao potpuni konsenzus o najznačajnijim pitanjima daljeg razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori održani su sledeći najznačajniji skupovi u organizaciji Direkcije za razvoj MSP:

- Konferencija „Žensko preduzetništvo – ekonomski potencijal budućnosti“ (jul 2014. god)
- Okrugli sto „Značaj obrazovanja za razvoj ženskog preduzetništva“ (septembar 2014. god)
- Fokus grupe sa vlasnicama preduzeća i predstavnicima institucija/organizacija (jun 2013. god)

U EU se nastoji prijeći sa sistema diferenciranih strateških dokumenata (kao što je i strategija za žensko poduzetništvo) na pristup kojim se horizontalno definišu ciljevi i aktivnosti (tzv. mainstream pristup). Taj pristup je primjenjen i u strateškom dokumentu **Europe 2020** u kojem se posebno ne naglašava problem rodno uravnoteženja, zato što je taj kriterijum ugrađen u pretpostavke realizacije svih strateških prioriteta.

Stoga se i u Crnoj Gori očekuje, uz podršku Vlade i nadležnih institucija, ***dalji razvoj i puna implementacija mjera rodne ravnopravnosti i ekonomskog osnaživanja žena, i to kroz sve politike, strategije i akcione planove – na nacionalnom i lokalnom nivou.***

2. RAZVIJENOST ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA U CRNOJ GORI

Nakon prvog izvještavanja u okviru primjene principa SBA tokom 2011. godine, kada je podrška ženskom preduzetništvu počela da se analizira kao posebna dimenzija, utvrđena je neophodnost da se u okviru statističkog praćenja MSP razvije i neophodna statistika ženskog preduzetništva (u smislu kontinuiranog evidentiranja i statističkog razvrstavanja svih podataka od značaja za razvoj preduzetništva – po polu), a u skladu sa indikatorima EUROSTAT⁸. U dosadašnjem periodu, nacionalna statistika o preduzetničkoj aktivnosti žena u Crnoj Gori nije razvijena na odgovarajućem nivou (podaci koji se odnose na fazu životnog ciklusa preduzeća, pokretanje i rast preduzeća, regionalni raspored i djelatnost, dodatu vrijednost, spoljnotrgovinske performanse, izlazak iz poslovne aktivnosti itd.). Zbog toga u prethodnom periodu nisu realizovana planirana istraživanja o ženskom preduzetništvu na odgovarajućem nivou, tako da i pojedine analize na njima zasnovane, nisu u mogućnosti da generišu sve neophodne zaključke.

Ipak, može se izdvojiti istraživanje Evropske Komisije “Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe“, publikovano 2014. godine, kojim je obuhvaćeno 37 zemalja EU, uključujući i Crnu Goru. Istraživanje je uglavnom bazirano na podacima koje se odnose na prethodni period, zaključno sa 2012. godinom, pri čemu isto, zbog nedostatka odgovarajućih statističkih podataka, ne pruža mogućnost da se u potpunosti izvedu neophodna poređenja i zaključci u vezi sa razvojem ženskog preduzetništva u Crnoj Gori.

⁸ Zavod za statistiku Evropske unije

Kada je riječ o broju i proporciji žena preduzetnica, istraživanje pokazuje da je 2012. godine Crna Gora imala oko 9,000 preduzetnica, od čega je 4,000 imalo i druge zaposlene. Žene preduzetnice su činile 31% ukupnog broja preduzetnika i oko 25% od ukupnog broja poslodavaca. Najveći broj preduzetnica, oko 60% su registrovane kao vlasnice preduzetničkih radnji. Od 2008. do 2012. godine, u Crnoj Gori je broj žena preduzetnica opao za 19%, a muškaraca preduzetnika za 16%, dok je u EU došlo do povećanja broja žena preduzetnica za prosječno 2%, a muškaraca za 1%.

Značajno istraživanje realizovano u posljednjim godinama u Crnoj Gori je Global Entrepreneurship Monitor (GEM) istraživanje. U istraživanju su zemlje grupisane prema fazi razvoja privrede, čiji se razvoj temelji na resursima, efikasnosti ili inovacijama. Crna Gora je 2010. godine svrstana u grupu ekonomija baziranih na efikasnosti i do danas nije došlo do značajnih promjena u rangu. Istraživanje je ukazalo da je Crna Gora iznad prosjeka preduzetničke aktivnosti, ali daleko manje doprinosi stvaranju nove vrijednosti (mjereno bruto domaćim proizvodom), nego što se to događa u grupaciji zemalja u kojoj se Crna Gora nalazi. Činjenica da su razlozi za pokretanje poslovnog poduhvata u Crnoj Gori češće nužnost nego uočena prilika, značajno utiče na niži doprinos stvaranju nove vrijednosti.

Iako je u gotovo svim zemljama učešće žena u preduzetničkoj aktivnosti manje nego učešće muškaraca, Crna Gora se nalazi u grupi zemalja sa učešćem žena nižim od svjetskog prosjeka.

S druge strane, prema podacima iz Izvještaja Global Gender Gap Svjetskog ekonomskog foruma (2014), Crna Gora zauzima 74. poziciju na listi od 142 zemlje.⁹

2.1. OSNOVNI RASPOLOŽIVI STATISTIČKI POKAZATELJI

2.1.1. Zaposlenost

Stopa zaposlenosti izražava procenat zaposlenih osoba u odnosu na radno sposobno stanovništvo (od 15 do 60 godine starosti za žene i od 15 do 67 godine starosti za muškarce). U periodu 2011-2013. godine, stopa zaposlenosti ima tendenciju rasta, što je prikazano u sledećoj tabeli. Obzirom na nižu polaznu osnovu, žene imaju neznatno veću tendenciju rasta zaposlenosti u odnosu na muškarce.

Tabela1 Stopa zaposlenosti, 2011-2013. – u %

Godina	Ukupno	Žene	Muškarci
2011.	39,1	33,6	44,8
2012.	40,1	34,6	45,4
2013.	40,3	35,4	45,9

Izvor: MONSTAT, Anketa o radnoj snazi

Potrebno je istaći da nivo obrazovanja u velikoj mjeri utiče na mogućnost zapošljavanja. U grupi stanovništva iznad 15 godina starosti, u odnosu na nivo obrazovanja, žene dominiraju u kategoriji osoba bez škole (80,8%) i sa nezavršenom osnovnom školom (73,0%). U grupi osoba sa visokim obrazovanjem su izjednačene s muškarcima, ali njihovo učešće opada u grupama ljudi sa najvišim obrazovanjem (sa

⁹ Global Gender Gap Index mjeri jedan važan aspekt ravnopravnosti polova - relativne razlike između žena i muškaraca u okviru četiri ključna područja: zdravlja, obrazovanja, privrede i politike. Izvještaj Global Gender Gap 2014 za Crnu Goru dostupan je na:

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/economies/#economy=MON>

magistraturom je 47,6% žena, a sa doktoratom samo 26,3%).¹⁰ Važno je istaći da su žene prisutnije u kategoriji upisanih studenata (oko 53% od 2009. do 2012. godine), a u strukturi diplomiranih studenata je čak 60,5% žena.¹¹

Informatička pismenost, mjerena korišćenjem interneta, vrlo je niska – u 2013. godini 27,3% muškaraca i čak 42% žena nikada ne koristi internet¹², što predstavlja značajni nedostatak tzv. transverzalnih kompetencija, koje se odražavaju i na pristup prilikama.

2.1.2. Zarade

Nivo zarada žena je niži od zarada muškaraca u većini djelatnosti, ali se može uočiti da upravo u djelatnostima koje se smatraju „muškim“ (npr. građevinarstvo, snabdijevanje vodom...) zarade žena su više od zarada muškaraca, a što je povezano s višim obrazovnim nivoom žena zaposlenih u tim djelatnostima):

Tabela 2 Prosječne zarade žena u odnosu na prosječne zarade muškaraca u %

	%
<i>Ukupno</i>	<i>86,1</i>
<i>Poljoprivreda, i šumarstvo i ribarstvo</i>	<i>109,0</i>
<i>Vadjenje ruda i kamena</i>	<i>77,9</i>
<i>Preradivačka industrija</i>	<i>75,4</i>
<i>Snabdijevanje električnom energijom</i>	<i>87,4</i>
<i>Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama</i>	<i>110,5</i>
<i>Građevinarstvo</i>	<i>120,1</i>
<i>Trgovina na veliko i malo</i>	<i>82,2</i>
<i>Saobraćaj i skladištenje</i>	<i>111,7</i>
<i>Usluge smještaja i ishrane</i>	<i>98,6</i>
<i>Informisanje i komunikacije</i>	<i>89,4</i>
<i>Finansijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja</i>	<i>75,7</i>
<i>Poslovanje sa nekretninama</i>	<i>86,8</i>
<i>Stručne, naučne i tehničke djelatnosti</i>	<i>104,7</i>
<i>Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti</i>	<i>128,5</i>
<i>Državna uprava i obavez. Soc. osiguranje</i>	<i>89,9</i>
<i>Obrazovanje</i>	<i>91,7</i>
<i>Zdravstvena i socijalna zaštita</i>	<i>84,3</i>
<i>Umjetnost, zabava i rekreacija</i>	<i>84,4</i>
<i>Ostale uslužne djelatnosti</i>	<i>82,3</i>

Izvor: Monstat, Žene i muškarci u Crnoj Gori, 2014.

2.1.3. Nezaposlenost

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) za 2013. godinu, neznatnu većinu nezaposlenih u Crnoj Gori čine muškarci¹³, odnosno od 34.514 ukupno nezaposlenih, 16.855 je žena.

Ako posmatramo nezaposlene prema starosnoj dobi i stepenu stručne spreme, žene predstavljaju većinu nezaposlenih u dobi od 18 do 30 godina starosti, kao i u dobi od 40 do 50 godina starosti. Upadljivo

¹⁰Izvor: Popis stanovništva domaćinstava i stanova u Crnoj Gori 2011

¹¹Ibidem, str. 49

¹²Ibidem, str. 61

¹³U Anexu 1 je dat pregled broja nezaposlenih po opštinama

manji procenat nezaposlenih žena se odnosi na osobe preko 50 godina starosti. Žene imaju nadpolovično učešće u nezaposlenosti kod IV, VI i VII nivoa stručne spreme. U sledećoj tabeli je dat pregled nezaposlenosti prema stepenu obrazovanja

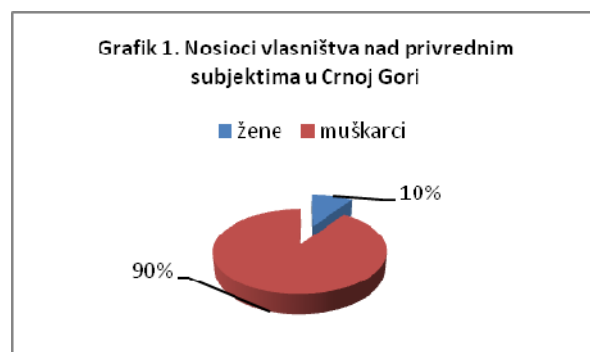
Tabela 3 Nezaposlena lica prema stepenu obrazovanja i polu, 2013. godina

	(u hiljadama)			(u %)			%žene
	ukupno	žene	muškarci	ukupno	žene	muškarci	
Ukupno	48,9	21,1	27,8	100,0	100,0	100,0	43,1
Bez škole i nepotpuna osnovna škola	(1,3)	(0,5)	((0,8))	((2,6))	(2,3)	.	38,2
Osnovna škola / Primary education	7,9	3,5	4,4	16,2	16,7	15,8	44,5
Stručno obrazovanje nakon osnovne škole	9,4	3,4	6,0	19,2	16,2	21,4	36,4
Srednje opšte obrazovanje	(2,3)	(1,1)	((1,1))	(4,6)	(5,4)	((4,0))	50,7
Srednje stručne škole	21,3	9,2	12,1	43,5	43,6	43,4	43,2
Više i visoko stručno obrazov, / Tertiary education	(6,8)	3,3	(3,5)	(13,9)	15,7	(12,6)	48,7
Od toga							
Više stručno obrazovanje	(0,8)	((0,3))	.	(1,7)	((1,2))	.	.
Fakultet, akademija ili visoka škola, doktori i magistri nauka	(6,0)	3,1	(2,9)	12,2	14,5	(10,5)	51,0

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2013.

2.1.4. Zastupljenost žena u strukturi vlasništva

Prema podacima MONSTAT¹⁴, u Crnoj Gori je u 2011. godini bilo 21.127 aktivnih poslovnih subjekata. Od tog broja, poslovnih subjekata u kojima su nosioci vlasništva žene bilo je tek 9.6% (2.025), dok je poslovnih subjekata u kojima su nosioci vlasništva muškarci bilo 90.4% (19.102).



Izvor: Monstat, 2012.

Istovremeno, u Bugarskoj ima 38% preduzeća koja su u vlasništvu žena, u Njemačkoj 31%, Mađarskoj 30%, Francuskoj 28%, a u Italiji 24%.¹⁵ Od svih vlasnica preduzeća, samo jedna žena u Crnoj Gori ima u vlasništvu veliko preduzeće.

¹⁴Nosioci vlasništva nad poslovnim subjektima u Crnoj Gori u 2011. godini po polu, Monstat, 2012.

¹⁵Nosioci vlasništva nad poslovnim subjektima u Crnoj Gori u 2011. godini po polu, Monstat, 2012.

Najveći procenat vlasništva nad poslovnim subjektima žene imaju u opštinama Kolašin (22,2%), Plužine (17,2%), Mojkovac (14,3%) i Danilovgrad (13%), a najmanji u opštinama Rožaje (5,45%), Ulcinj (5,7%), Cetinje (6,6%), Bijelo Polje (8%), Herceg Novi (8,3%), Nikšić i Bar (9%). Opština Podgorica ima samo 10,5% aktivnih poslovnih subjekata u vlasništvu žena, dok ih u opštini Šavnik uopšte nema (100% u vlasništvu muškaraca).

Udio aktivnih poslovnih subjekata koji se nalaze u vlasništvu žena najveći je u oblastima socijalne zaštite (38,5%), zapošljavanja (22,2%), reklamiranja i istraživanja tržišta (21,5%) i čišćenja životne sredine (33,3%). Zatim slijede zdravstvena zaštita (20,8%), socijalna zaštita sa smještajem (20%), pomoćne aktivnosti u finansijskim uslugama i osiguranju (22%) i ostale lične uslužne djelatnosti (16,3%).¹⁶

Prema podacima Poreske uprave o broju registrovanih preduzetničkih radnji, udio žena preduzetnica je nešto povoljniji. Prema podacima za 2012. i 2013. godinu, u Crnoj Gori je bilo registrovano preko 11.500, odnosno 11.800 radnji, od čega je jedna trećina bila u vlasništvu žena (32,74%).

2.1.5. Zastupljenost žena u upravljačkim aktivnostima

U Crnoj Gori ne postoje zvanični statistički podaci o učešću žena i muškaraca na menadžerskim pozicijama (na različitim nivoima upravljanja), na pozicijama izvršnog direktora i u upravljačkim tijelima u kompanijama. Takođe, nedostaju i podaci o menadžerskoj strukturi zavisno od veličine, sektorske pripadnosti i vlasničke strukture preduzeća. Stanje u ovoj oblasti moguće je procijeniti isključivo posredno, putem uvida u rezultate sprovedenih istraživanja i anketa, informacija dobijenih od strane poslodavačkih organizacija, zaključaka stručnih skupova, okruglih stolova i sl.

Rezultati istraživanja koje je Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) sprovela 2012. za potrebe Globalnog izvještaja Međunarodne organizacije rada (ILO) o ženama u biznisu i menadžmentu (po metodologiji i upitniku ILO),¹⁷ pokazuju da su žene najprisutnije u srednjem nivou menadžmenta (54%), a najmanje ih ima u najvišem nivou menadžmenta (42%). Na najnižem nivou upravljanja, razlika između žena (49,7%) i muškaraca (50%) ne postoji. Od ukupnog broja ispitanih, 87% ima izvršnog direktora, u 61% tu funkciju obavlja muškarac, a žene u 39% preduzeća. Žena nikada nije bila izvršni direktor u čak 57% preduzeća u kojima funkciju izvršnog direktora trenutno obavlja muškarac, a u samo 25% preduzeća žena je ranije bila na mjestu izvršnog direktora. Prosječna zastupljenost žena u Upravnim odborima preduzeća iznosi 28.2%.

Prema istom istraživanju, 74.5% kompanija sprovodi određene inicijative s ciljem promocije jednakosti polova u zapošljavanju, zadržavanju i unaprjeđenju, a čak 80.5% inicijative za pristup stručnom obrazovanju. S druge strane, samo 27.3% kompanija – učesnica istraživanja ima inicijative za pristup obuci za menadžere koja je isključivo namijenjena ženama.

Rezultati istraživanja UPCG ukazuju da su **najznačajnije barijere za razvoj ženskog liderstva:**

1. Uloge koje su muškarcima dodijeljene od strane društva,

¹⁶ Nosioци vlasništva nad poslovnim subjektima u Crnoj Gori u 2011. godini po polu, Monstat, 2012.

¹⁷ Jedan dio rezultata istraživanja UPCG „Žene u biznisu i menadžmentu u Crnoj Gori“ (2012) i Izvještaja koji je UPCG, pod istim nazivom, kreirala za potrebe ILO (2012), publikovani su u Globalnom Izvještaju ILO-a „Women in Business and Management: Gaining momentum“ (2015). Ovaj Globalni Izvještaj ILO-a dostupan je na linku: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_316450/lang-en/index.htm

2. Žene imaju veću odgovornost prema porodici nego muškarci,
3. Menadžment se generalno posmatra kao muški posao,
4. Stereotipi o ženama,
5. Muška korporativna kultura,
6. Nedostatak obuka za žene iz oblasti liderstva.

U okviru istog istraživanja, kao **najznačajnije mjere za unaprjeđenje položaja žena u biznisu i menadžmentu** po ocjeni ispitanika prepoznate su:

1. Promocija žena u ukupnom poslovanju i funkcionisanju kompanije,
2. Dodjela vidljivih i izazovnih zadataka ženama menadžerkama,
3. Trening za žene na rukovodećim pozicijama,
4. Kreiranje korporativne kulture koja je u većoj mjeri inkluzivna,
5. Treninzi podizanja svijesti viših rukovodilaca o potrebi većeg broja žena na menadžerskim pozicijama,
6. Priznanje i podrška ženama.

2.2. KLJUČNI IZAZOVI I POTREBE RAZVOJA ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA

Značajan jaz između intenziteta preduzetničke aktivnosti žena i muškaraca, posmatrano kroz broj novopokrenutih preduzeća, mjereno TEA¹⁸ pokazateljem¹⁹, značajna podzastupljenost žena u vlasničkoj i upravljačkoj strukturi postojećih poduzeća rezultat su dugotrajnog prisustva različitih prepreka. Sprovedena istraživanja o ženskom preduzetništvu u Crnoj Gori²⁰ identifikovala su **strukturne, ekonomske i infrastrukturne prepreke**.

Strukturne prepreke su najtvrdokornije, proizlaze iz tradicionalnog pogleda na ulogu žena u društvu i utemeljene su na vrijednostima koje su rezultat kulturoloških naslijeđa, i imaju za posljedicu:

- Nedostatak adekvatne podrške za olakšanje života žena s dva posla – porodica i profesija (vrtićka mjesta, cjelodnevni boravak djece u školama, briga za starije članove porodice...)

¹⁸ Indeks ukupne preduzetničke aktivnosti (Total Entrepreneurial Activity – TEA).

¹⁹ Amoros, J.E. & N. Bosma: GEM 2013 Global Report, Global Entrepreneurship Research Association, 2014, str. 12

²⁰ Procjena okruženja za žensko preduzetništvo u Crnoj Gori, Unija poslodavaca Crne Gore, 2013.; Žensko preduzetništvo u Crnoj Gori, Delegacija Evropske unije u Crnoj Gori, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, UNDP u Crnoj Gori, 2011., str. 39-56; Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2013-2017., Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, 2013; Žene i muškarci u Crnoj Gori, Zavod za statistiku, 2012.; Ženski biznis – potencijal crnogorske ekonomije, Unija poslodavaca Crne Gore, u okviru projekta UN Women “Unaprjeđenje ekonomskih i socijalnih prava žena u Srbiji i u Crnoj Gori”, 2012; Program za poboljšanje zapošljivosti žena u ruralnim područjima Crne Gore 2013-2016, Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja, 2012. Fokus grupa, Direkcija za razvoj MSP, junu 2013. godine, Budvi.

- Postojanje stereotipa u izboru obrazovnih profila i zanimanja i nedostatak odgovarajuće edukacije, koji ženama smanjuju mogućnost da pokreću biznis u tehnološki intenzivnim djelatnostima
- Nedovoljno efikasnu implementaciju političko-regulatornog okvira o kojem zavisi jačanje ravnopravnosti polova

Ekonomске prepreke doprinose diskriminaciji žena u pristupu poslovnim šansama, sa aspekta razvoja novog biznisa, te unaprjeđenja i rasta postojećeg, prevashodno u mogućnostima pribavljanja nedostajućih resursa. Žene su u nepovoljnijem položaju za dobijanje bankarskih kredita zbog toga što većina žena nijesu vlasnice nekretnina, a nedostatak alternativnih oblika finansiranja biznisa u Crnoj Gori (poslovnih anđela, fondova rizičnog kapitala itd.) sužava pristup finansijskim resursima. Ključne ekonomske prepreke koje imaju negativne posledice za razvoj ženskog preduzetništva su:

- Nedostatak finansija za početak i razvoj biznisa, kao i nepovoljan i komplikovan pristup novčanim resursima
- Neodgovarajući nivo umreženosti koji otežava pristup ljudskim resursima neophodnim za razvoj biznisa
- Prisutnost neformalne ekonomije koja iskrivljuje tržište rada i nivo konkurentnosti.

Infrastrukturne prepreke rezultiraju nedovoljno razvijenom institucionalnom infrastrukturuom i nedostatkom niza usluga kojima se jačaju vještine, znanje i samopouzdanje potencijalnih preuzetnica. Manjak odgovarajućih treninga i edukativnih programa vrlo je snažna prepreka, koja uz nedostatak usluga savjetovanja i mentorstva ne dozvoljava da se aspiracije žena za pokretanje poslovnog poduhvata pretvore u preduzetničku aktivnost. Značajno je istaći nedovoljno razvijene institucionalne kapacitete koji bi trebalo da realizuju različite vrste usluga i obuka. Takođe, evidentna je nejednaka regionalna dostupnost usluga savjetovanja, mentorstva i obuka za pokretanje poslovnih poduhvata žena. Centri za preduzetništvo (u okviru lokalnih samouprava), poslodavačka udruženja (nacionalna, lokalna, granska), razvojne agencije i univerziteti treba da sarađuju i podržavaju razvoj takvih usluga, a time i direktno pomažu umrežavanju žena i širenju primjera dobre prakse. Nerazvijenost odgovarajuće institucionalne infrastrukture i kreiranje nefinansijske podrške ima za posljedicu:

- Nepovezanost institucija i nedostatak dugoročnih razvojnih programa podrške
- Nedostatak mentorstva, savjetovanja, umrežavanja i poslovnih kontakata
- Administrativne prepreke i percepcija o komplikovanosti registracije biznisa,
- Nedostatak aspiracija za izlazak izvan lokalnog/nacionalnog tržišta
- Nedostatak inovativnosti u kreiranju proizvoda i usluga, kao i nastupu na tržištu
- Nedostatak uzora i stvaranje percepcija o nedostatku samopouzdanja i kapaciteta za preuzimanje rizika.

Pored ovih prepreka karakterističnih za žensko preduzetništvo u Crnoj Gori, postoje i **specifične prepreke karakteristične za ruralna područja**²¹. Uslovi za život znatno su teži u planinskim seoskim zajednicama, naročito u sjevernom regionu Crne Gore, gdje živi više od petine žena (22,3%). Nepovoljni

²¹ Program za poboljšanje zapošljivosti žena u ruralnim područjima Crne Gore 2013-2016, Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja, 2012.

infrastrukturni uslovi svakako predstavljaju velike prepreke u uspješnijem ekonomskom angažovanju žena. Osim toga, već identifikovani problemi koji proističu iz tradicionalnog odnosa u organizaciji porodičnog života, u ruralnim područjima su još jače izraženi: zbog patrijarhalnih kulturnih obrazaca većina neplaćenog kućnog rada i brige o porodici spada u dužnosti žena (u dvije trećine slučajeva žene obavljaju kućne poslove, a u 58% slučajeva brinu o djeci), a pristup resursima, poput kućnog budžeta je za žene često ograničen (samo 40% žena raspolaže novcem u domaćinstvu, 35% ima ograničen pristup, a 26% nema pristup kućnom budžetu).

Ključni izazovi razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori mogu se sumirati u sljedećem:

- Značajno manja zastupljenost žena u preduzetničkim aktivnostima
- Niži procenat zaposlenosti žena u odnosu na muškarce
- Niži nivo zarada žena u odnosu na zarade muškaraca
- Značajno manja zastupljenost žena u upravljačkim strukturama
- Značajno manja zastupljenost žena u vlasničkoj strukturi preduzeća
- Nedovoljna dostupnost i razvijenost rodno-razvrstanih statističkih podataka i nerazvijenost mehanizama evaluacije primjene pojedinih aktivnosti podrške razvoju ženskog preduzetništva.

Međusobna povezanost pomenutih prepreka otežava rješavanje izazova sa kojima se suočavaju kreatori politika razvoja ženskog preduzetništva, naročito jer iste zahtijevaju usklađeno i istovremeno djelovanje kroz različite politike i mjere resorno odgovornih nosilaca javnih politika.

2.3. OKVIR ZA KREIRANJE STRATEGIJE ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA

Postojeća ustavna opredjeljenja i zakonski propisi u Crnoj Gori predstavljaju pozitivan regulatorni okvir koji omogućava odgovarajući pristup rješavanju pitanja rodne ravnopravnosti, sprječavanja diskriminacije i ekonomskog osnaživanja žena. Međutim, duboko ukorijenjeni patrijarhalni stavovi muškaraca, ali i žena u Crnoj Gori, i dalje predstavljaju značajnu barijeru za razvoj ženskog preduzetništva. Rodna neravnopravnost se ispoljava kroz nizak nivo zastupljenosti žena na liderskim i pozicijama odlučivanja, ekonomsku nejednakost, feminizaciju određenih profesija, segregaciju obrazovnih profila, razliku po pitanju zarada (za poslove iste vrijednosti) i vlasništva nad imovinom, te neravnopravnu podjelu obaveza u porodici. Povećan rizik od siromaštva za žene, praćen je nižom stopom zaposlenosti, razlikom u nivou zarada i dominacijom muškaraca u preduzetničkoj aktivnosti. Dugotrajnost ovakvog stanja upozorava na nedovoljnu uspješnost različitih, vremenski neusklađenih i sadržajno fragmentiranih i nepovezanih programa, mjera i inicijativa, te zahtijeva definisanje dugoročne vizije i konzistentnost strateških politika za rodno uravnotežen održivi ekonomski razvoj.

Poslednji Izveštaj o napretku primjene principa SBA koji se odnosi na žensko preduzetništvo u Crnoj Gori, ukazuje na sledeće karakteristike razvoja:

- Uspostavljanje okvira politike ženskog preduzetništva

- Uspostavljeno je strateško partnerstvo za podsticanje ženskog preduzetništva
- Nije uspostavljena integralna, sveobuhvatna politika sa pratećim akcionim planom
- Nije usvojen sveobuhvatan budžet za finansiranje
- Nije uspostavljen sistem treninga za žensko preduzetništvo, urađena je TNA
- Implementacija politike
 - Uspostavljen je sistem informisanja i realizuju se pojedine aktivnosti treninga žena preduzetnica uključujući i on-line trening, ali ne kao rezultat implementacije sveobuhvatnog sistema i realizovane TNA za žene preduzetnice
 - Realizuju se pojedini instrumenti finansijske podrške ženama preduzetnicama
 - Promocija ženskog preduzetništva se odvija kroz pojedinačne aktivnosti, a ne kao deo unapred definisane sveobuhvatne kampanje
- Monitoring i evaluacija
 - Nije upostavljen sveobuhvatan sistema monitoringa i evaluacije.

Imajući sve navedeno u vidu, možemo zaključiti da žene u Crnoj Gori još uvijek nemaju jednake prilike i mogućnosti (kao muškarci), da ostvare svoja prava, daju puni doprinos i ubiraju odgovarajuću dobit od savremenog društveno-ekonomskog razvoja. Izradom Stretgije ženskog preduzetništva, teži se kreiranju neophodnih preduslova i osnova, na kojima će žene moći da iskažu ravnopravno svoje preduzetničke potencijale i unaprijede svoj položaj u društvu po svim osnovama.

2.3.1. Strateški okvir za podsticanje ženskog poduzetništva u EU

Postizanje rodne ravnopravnosti u svim područjima društvenog života Evropska unija definiše kao jedan od svojih prioriteta do 2020. godine. Počev od 2006. godine, EU kroz strateške dokumente definiše principe i okvir unutar kojeg očekuje da zemlje članice usklade svoje strateške pravce, regulatorne okvire i institucionalne kapacitete za postizanje rodne ravnopravnosti. Aktuelni strateški okvir za podsticanje ženskog preduzetništva u EU do 2020. godine predstavljen je u sljedećim dokumentima:

- **Evropa 2020**²² - krovni strateški okvir ekonomskog razvoja za period 2014-2020.
- **Akt o malim preduzećima**²³ – strateški dokument EU koji kreira okvir i principe za podsticanje razvoja preduzetništva. Posebna dimenzija je posvećena podsticanju ženskog preduzetništva
- **Evropski pakt za ravnopravnost polova** za period 2011-2020²⁴ – strateški okvir unutar kojeg se prati ostvarivanje rodne uravnoteženosti u svim aspektima društvenog života
- **Ženska povelja**²⁵ - EU se obvezuje da jača ravnopravnost polova kroz implementaciju svih svojih politika.
- **Žene aktivne u ICT sektoru**²⁶ – veće uključivanje žena u oblast informaciono komunikacionih tehnologija.

²² Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth, EC, 2010.

²³ Small Business Act, EC, 2010.

²⁴ European Pact for Gender Equality for the period 2011.-2020, EP, 2011.

²⁵ Women's Charter, EC, 2010.

Ovi strateški dokumenti predstavljaju kontinuitet sa prethodnim relevantnim dokumentima kao što su **Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca 2010 – 2015**²⁷ koja predstavlja nadogradnju na **Smjernice za ravnopravnost žena i muškaraca 2006 – 2010**.²⁸

Evropa 2020 utvrđuje ključne smjernice ekonomskog razvoja koje treba da doprinesu povećanju konkurentnosti evropske ekonomije i generisanju novih radnih mesta, unutar kojeg je specifično kvantifikovan cilj zaposlenosti na nivou od 75% za žene i muškarce.

Akt o malim preduzećima (SBA) predstavlja najznačajniji iskorak u podsticanju ženskog preduzetništva i ostvarivanju ravnopravnog tretmana žena u pristupu mjerama i programima podrške razvoja preduzetništva u EU i zemljama u procesu pridruživanja. U okviru Dimenzije 1, Akt definiše smjernice podsticanja ženskog preduzetništva koje se odnose na:

- Uspostavljanje nacionalnog strateškog partnerstva u podsticanju ženskog preduzetništva
- Formulisanje i implementaciju Akcionih planova podrške ženskom preduzetništvu
- Obezbeđivanje neophodnih treninga, mentoringa i poslovnih usluga kojima će se omogućiti ženama preduzeticama sticanje neophodnih znanja i vještina i unapređenje poslovanja
- Kreiranje specifičnih finansijskih instrumenata koji će ženama preduzeticama olakšati pristup finansijama
- Promociju ženskog preduzetništva.

Evropski pakt za ravnopravnost polova je za razdoblje 2011-2020. definisao sljedeće grupe mjera koje treba uzeti u obzir prilikom formulisanja nacionalnih strateških dokumenata:

- Mjere za zatvaranje jaza i protiv segregacije na tržištu rada – jačati zaposlenost žena u svim starosnim grupama; eliminisati rodne stereotipe i promovisati rodnu ravnopravnost na svim obrazovnim nivoima u cilju smanjenja rodne segregacije na tržištu rada; osigurati istu zaradu za rad iste vrijednosti; podsticati socijalne partnere i preduzeća da razviju i implementiraju inicijative za rodnu ravnopravnost u radnoj sredini; promovisati ravnopravnu participaciju žena i muškaraca u upravljačkim funkcijama na svim nivoima
- Mjere za jačanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života za žene i muškarce – poboljšati ponudu odgovarajućih visoko-kvalitetnih usluga brige o djeci i ostalim članovima porodice kojima je posebna briga i njega neophodna; osigurati fleksibilne uslove rada i za žene i za muškarce
- Mjere za borbu protiv svih oblika nasilja nad ženama – kroz usvajanje, primjenu i evaluaciju odgovarajućih politika i programa na nacionalnom nivou; naglašavati ulogu i odgovornost muškaraca i dječaka u procesu eliminisanja nasilja nad ženama.

Usvajanjem **Ženske povelje**, Evropska komisija je željela da naglasi potrebu za ravnopravnošću polova u procesu formulisanja svih svojih politika. Povelja je utvrdila pet specifičnih oblasti djelovanja:

- Ekonomska samostalnost – suzbijanje diskriminacije, obrazovnih stereotipa, segregacije na tržištu rada i nesigurnih uslova zapošljavanja

²⁶ Women active in the ICT sector, EC, 2013.

²⁷ „Strategy for equality between women and men 2010-2015“, European Commission, 2010. Inače, ova strategija je naglasila nužnost tzv. horizontalnih mjera (u području zakonskog okvira, identifikaciju mjera, načina praćenja).

²⁸ „A Roadmap for equality between women and men“, European Commission, 2006.

- Jednakost u zaradama žena i muškaraca – kreiranje različitih instrumenata, uključujući i zakonske
- Ravnopravnost žena u procesu odlučivanja i na upravljačkim pozicijama – obezbjeđivanje ravnopravnih pozicija žena u odnosu na muškarce u okviru javnog i privatnog sektora
- Poštovanje dostojanstva žena i integriteta – okončanje rodno zasnovanog nasilja, uključujući štetne običajne ili tradicionalne prakse
- Ravnopravnost između žena i muškaraca - omogućavanje razvoja održivih i demokratskih društava.

Relevantni aspekti Ženske povelje trebalo bi da budu osnova za godišnje izvještaje o rodnoj ravnopravnosti koje podnosi Evropska komisija i predstavljaju dio mehanizama praćenja ostvarivanja strategije Evropa 2020. Time se, na izvjestan način, „pomiruje“ koncept o uključivanju rodne dimenzije u cjelinu strateškog dokumenta Evropa 2020 (mainstreaming) i praćenje ostvarivanja specifičnih ciljeva o rodnoj ravnopravnosti. U tom kontekstu, od članica EU, ali i Evropske komisije, očekuje se da postojeću statistiku i indikatore dopune rodnim aspektom.

Od članica EU se očekuje da primjene rodnu perspektivu u svim svojim strateškim dokumentima.

2.3.2. Javne politike u podsticanju ženskog preduzetništva u Crnoj Gori

U razdoblju od 2007. do 2014. godine Vlada Crne Gore donijela je brojne strateške dokumente i programe sa ciljem jačanja ekonomskog razvoja zemlje, u kojima je prepoznat problem neravnopravnog položaja žena. Takođe, prepoznate su specifične potrebe i uloga žena u razvoju preduzetništva, jačanju raspoloživih potencijala i kreiranju doprinosa sveukupnom društveno-ekonomskom razvoju zemlje. Najznačajniji strateški dokumenti su:

- Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti (2007.)
- Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori 2013-2017. (PAPPR) – jedan od ciljeva ovog plana je i izrada Strategije razvoja ženskog preduzetništva
- Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća 2011-2015. – poseban segment posvećen razvoju podrške ženskom preduzetništvu, uključujući i prateće godišnje planove realizacije Strategije
- Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015.
- Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje 2015-2019. – promocija ženskog preduzetništva je inkorporirana u Strategiju
- Strategija za podsticanje konkurentnosti na mikro nivou 2011-2015.
- Program reforme politike zapošljavanja i socijalne politike
- Strategija industrijskog razvoja 2016-2020 (nacrtno).

Strategija razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori 2015-2020. treba da predstavlja krovni dokument, koji je komplementaran sa ostalim relevantnim politikama i strateškim razvojnim dokumentima Crne Gore. U tom smislu, neophodno je primjeniti princip "uključivanja ženskog preduzetništva u druge politike" (mainstreaming), a posebno u one politike koje se posebno sprovode s ciljem jačanja inkluzije - ekonomske, obrazovne, upravljačke, političke i dr. Pri tome treba voditi računa o usklađivanju

vremenskog okvira i raspoloživosti finasijskih i ljudskih resursa za planirane strateške ciljeve, mjere i aktivnosti za njihovo ostvarivanje.

Strategiju razvoja ženskog preduzetništva 2015-2020. treba posmatrati kao nastavak započetog procesa, ali i kao podršku različitim inicijativama i institucijama čije aktivnosti u značajnoj mjeri pružaju doprinos ekonomskom osnaživanju žena i rodnoj ravnopravnosti, smanjenju rizika od siromaštva i povećanju blagostanja. Povećanje preduzetničke aktivnosti žena može generisati nova radna mjesta, unaprijediti konkurentnost i doprinijeti ukupnom ekonomskom rastu. Dugoročno posmatrano, ovaj proces može pomoći da se uklone kulturološke, društvene, pravne i političke prepreke s kojima se žene u Crnoj Gori suočavaju, a time da se podrže očekivane promjene koje će stvoriti prilike da preduzetnice ostvare svoja prava, daju doprinos i ubiraju zasluženu dobit.

Okvir za formulisanje javne politike za podsticanje razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori treba da uvažava postojeće principe razvoja Evropske unije. Za razliku od prethodnog perioda, u dokumentu Evropa 2020, Evropska unija insistira na sveobuhvatnom kontekstu javne politike (*mainstreaming*). Međutim, brojne zemlje ipak izrađuju i specifične strateške dokumente, posebno u području jačanja rodne ravnopravnosti, kao odgovor na rodnu neosjetljivost u definisanju ključnih ciljeva i inicijativa u Evropa 2020.²⁹

Imajući sve ovo u vidu, neophodno je politiku podrške razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori utemeljiti na sljedećim odrednicama:

- Stvaranje uslova za djelotvornije angažovanje ženskog ljudskog kapitala koje doprinosi jačanju ekonomske snage zemlje (pokretanje novih i razvoj postojećih biznisa, otvaranje novih radnih mjesta, uključenost žena u upravljačke aktivnosti u poslovnim subjektima)
- Sadržajna i vremenska usklađenost i povezanost različitih vladinih politika (obrazovanje, pristup finansijskim resursima, samozapošljavanje, usluge za olakšanje porodičnog života – briga o djeci i starijim osobama...)
- Konzistentnost i dugoročnost vladinih politika i programa (posebno u eliminisanju strukturnih prepreka, tj. promjena u javnom stavu prema ulozi i mjestu žena u društvu)
- Regionalno uravnotežen pristup žena preduzetničkim šansama.

3. STRATEŠKI PRIORITETI

Strategija razvoja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori ima za cilj podsticanje bržeg i lakšeg ekonomskog osnaživanja žena, kroz stvaranje povoljnog poslovnog ambijenta i pružanje podrške razvoju njihovih preduzetničkih potencijala, što će ujedno doprinijeti razvoju postojećih i otvaranju novih preduzeća, kreiranju novih radnih mjesta i rastu zaposlenosti, a time i ukupnom razvoju sektora MSP i preduzetništva.

Usklađeno i kontinuirano djelovanje na promjenama javnog stava o vrijednosnim odrednicama prema ulozi žena u političkom i ekonomskom životu zemlje i izgradnja institucionalnog okvira za uravnoteženje polova u političkom i ekonomskom životu zemlje predstavlja temelj za formulisanje strateških ciljeva i realizaciju ključnih mjera podsticanja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori.

²⁹ Evropski Ekonomski i Socijalni savjet – EESC (Opinion of the European Economic and Social Committee - EESC, 2013) je upozorio da rodna dimenzija nije specifično definisana ni u jednom od pet ključnih ciljeva Evrope 2020, izuzev u cilju nivoa nezaposlenosti.

Ključni rezultati koje je potrebno ostvariti na srednji rok do 2020. godine u implementaciji podrške razvoju ženskog preduzetništva u Crnoj Gori su:

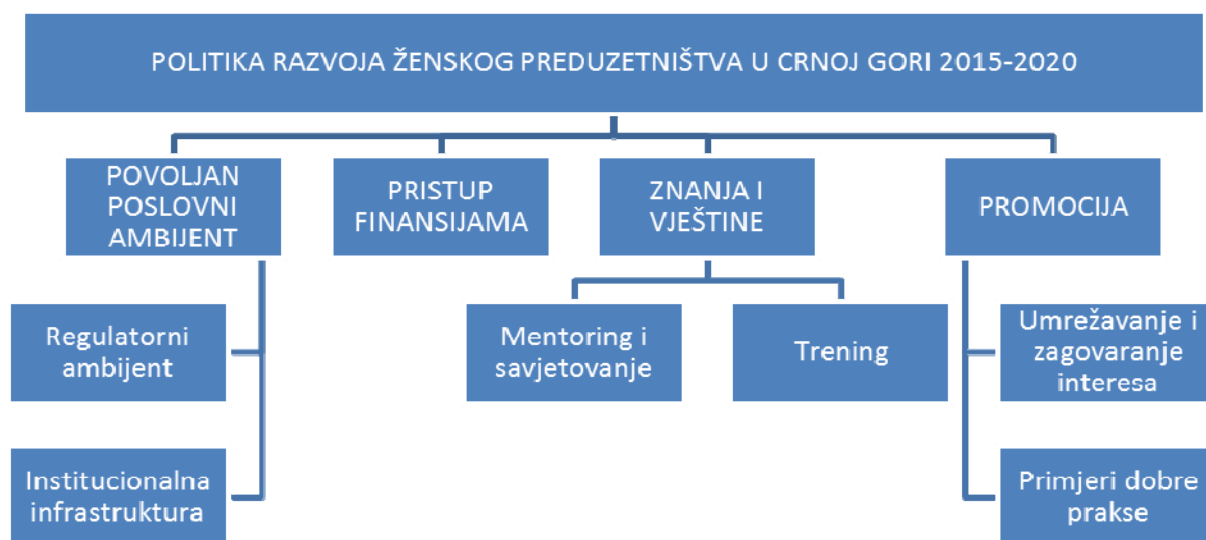
- **Povećati preduzetničku aktivnost žena na nivo prosjeka EU iz 2013. godine**
 - Mjereno odnosom TEA indeksa žena i TEA indeksa muškaraca
- **Motivisanje žena da postanu preduzetnice i započnu sopstveni posao**
 - Mjereno povećanjem broja osnovanih firmi od strane žena
- **Povećanje samopouzdanja žena koje uspješno vode posao**
 - Mjereno povećanjem broja opstalih start -up firmi koje vode žene
 - Mjereno povećanjem broja žena - vlasnica rastućih firmi
- **Podsticanje povezivanja/umrežavanja žena preduzetnica i menadžerki na lokalnom, nacionalnom i međunarodnom nivou**
 - Mjereno kroz broj članica u relevantnim domaćim i međunarodnim udruženjima
 - Mjereno kroz broj žena preduzetnica koje učestvuju u domaćim i međunarodnim klasterima i lancima vrijednosti
- **Jačanje uloge žena u upravljačkim strukturama**
 - Mjereno povećanjem broja žena na upravljačkim pozicijama u preduzećima

U cilju ostvarivanja navedenih rezultata, neophodno je Strategiju strukturirati kroz operacionalizaciju sljedeća četiri strateška prioriteta:

- **KREIRANJE POVOLJNOG POSLOVNOG AMBIJENTA ZA RAZVOJ ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA**
- **BOLJI PRISTUP FINANSIJAMA**
- **OBEZBJEĐENJE POTREBNIH ZNANJA I VJEŠTINA**
- **PROMOCIJU, UMREŽAVANJE I ZAGOVARANJE INTERESA ŽENA PREUZETNICA**

Politika ženskog preduzetništva treba da ima integrativni pristup, kako bi svi raspoloživi resursi u okviru nadležnosti različitih institucija bili u funkciji ostvarivanja jedinstvenih strateških prioriteta, a na tim osnovama utvrđene ključne mjere i konkretne aktivnosti podsticanja ženskog preduzetništva u Crnoj Gori.

U sljedećem dijagramu je dat prikaz strukture politike ženskog preduzetništva i ključnih mjera za njeno ostvarivanje u periodu do 2020. godine.



U tom smislu je potrebno da država, vlada i nadležne institucije, u dobrom duhu tripartitnog socijalnog dijaloga i uz punu saradnju sa privatnim i civilnim sektorom, sprovode ekonomsku i socijalnu politiku koja, na lokalnom i nacionalnom nivou, podržava mjere i afirmativne akcije usmjerene na unaprjeđenje i razvoj ženskog biznisa, kao odgovor na identifikovane ključne izazove sa kojima se žensko preduzetništvo suočava danas u Crnoj Gori.

3.1. KREIRANJE POVOLJNOG POSLOVNOG AMBIJENTA ZA RAZVOJ ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA

Unaprjeđenje poslovnog okruženja podrazumijeva kreiranje poslovnog ambijenta shodno kapacitetima i potrebama malih i srednjih preduzeća.

Uz adekvatan regulatorni okvir (na nacionalnom i lokalnom nivou), neophodno je unaprjeđenje institucionalne infrastrukture koja će moći da u potpunosti obezbijedi pružanje svih neophodnih vidova nefinansijske podrške, mentorskih i savetodavnih usluga i pružanja poslovnih informacija ženama preduzeticama, od start-up do rastućih razvojnih faza njihovih preduzetničkih poduhvata. Takođe, uz postojanje adekvatne institucionalne infrastrukture, svi programi podrške koje realizuje Vlada ili donatorski projekti ili projekti u okviru programa podrške EU MSP sektoru (HORIZON 2020, COSME, EUREKA i sl.) mogu da ostvare pun efekat i planirane rezultate, od pripreme do realizacije i evaluacije realizovanih projekata.

Posebno je značajno u početnoj fazi omogućiti ženama lakši pristup poslovnom prostoru, obezbijediti podršku u pronalaženju potrebnih ljudskih resursa, olakšati saradnju sa istraživačkim institucijama u razvoju inovacija i primjeni savremenih tehnologija.

U cilju obezbjeđivanja potrebne nefinansijske podrške ženskom preduzetništvu potrebno je realizovati sljedeće ključne mjere:

M0 – *Uspostavljanje međuresornog tijela za koordinaciju i praćenje implementacije Strategije ženskog preduzetništva*

M1– *Analiza raspoloživih institucionalnih infrastrukturnih kapaciteta i realizovanih programa nefinansijske podrške MSP sa aspekta ušuća i uticaja na žene preduzetnice*

M2 - *Povećanje infrastrukturnih kapaciteta i ponude pružanja savetodavnih usluga ženama u svim fazama poslovnog poduhvata (od pokretanja, rasta, transfera vlasništva i upravljanja, promašaja...)*

M3 – *Pozitivnom diskriminacijom povećati učesće žena u programima podrške MSP u okviru realizacije svih relevantnih politika i planova i programa javnog sektora - od nacionalnog do lokalnog nivoa*

M4 - *Promocija preduzetništva i realizacija programa podrške namijenjenih za samozapošljavanje žena (start-up)*

M5 - *Promocija održivog preduzetništva i realizacija programa podrške za brzorastuće i inovativne poslovne poduhvate žena*

M6 - *Uspostavljanje i unaprjeđenje ženskih biznis inkubatora na nivou sva tri regiona - uz povoljnije uslove boravka, kao i uključenje većeg broja žena u postojeće inkubatore*

M7 - *Pružanje organizacione, finansijske, prostorne i druge pomoći za razvoj tradicionalne zanatske djelatnosti žena.*

Pouzdan, predvidiv i jasan pravni i administrativni okvir poslovanja, koji obezbjeđuje pravnu sigurnost i ne postavlja nepotrebne prepreke poslovanju, od izuzetnog je značaja za privredni razvoj zato što direktno utiče na konkurentnost MSP. Smanjenje administrativnih barijera i pojednostavljenje procedura u primjeni propisa ključno je pitanje koje upućuje na neophodnost daljeg unapređenja regulatornog ambijenta, u skladu sa potrebama MSP, odnosno svakodnevnim poslovnim potrebama žena preduzetnica. Neophodno je da rad svih regulatornih tijela i institucija i dalje bude usmjeren ka otklanjanju administrativnih prepreka i smanjenju troškova koje pozitivni propisi stvaraju privredi. Pri tom, posebno je važno voditi računa o efektima primjene propisa na poslovanje malih preduzeća koja su u vlasništvu žena. Uspješna regulatorna reforma podrazumijeva i uspješnu primjenu donijetih propisa. U tom smislu, neophodno je primijeniti načelo "misliti pre svega o malima" koje Evropska Unija primjenjuje i preporučuje njegovu primjenu u zemljama članicama prilikom pripreme i izmjene propisa.

U cilju unaprjeđenja regulatornog ambijenta za razvoj ženskog preduzetništva potrebno je realizovati sledeće ključne mjere:

M8 - *Analiza regulatornog okvira po pitanju uslova obavljanja preduzetničke aktivnosti - sa posebnim aspektom na rodost*

M9 - Unapređenje regulatornog okvira na način da isti omogući eliminisanje rodne nejednakosti i osigura pojednostavljenje i predvidivost, kroz smanjenje broja procedura, potrebne dokumentacije i smanjene troškove

M10 – Na nivou lokalnih samouprava provjeriti opravdanost i visinu pojedinih lokalnih taksi, posebno s aspekta uticaja na razvoj ženskog preduzetništva.

3.2. BOLJI PRISTUP FINANSIJAMA

Sektor MSP svoje poslovne aktivnosti najvećim dijelom finansira iz sopstvenih izvora, a kod eksternih izvora je većinom okrenut formalnim izvorima finansiranja u kojima dominira bankarski sektor, kroz komercijalne kreditne aranžmane i malo učešće lizing kuća. Imajući u vidu uslove kreditnih aranžmana kod banaka, kao i trenutni nivo saradnje sa MSP sektorom, može se zaključiti da je dostupnost i prihvatljivost raspoloživih kredita na nižem nivou u odnosu na potrebe i kapacitete MSP. **Zahtjevi banaka za kolateralom**, koji su uobičajeni prilikom uzimanja kredita, pogotovo u vidu hipoteke, **predstavljaju veliku barijeru za žene preduzetnice**, zato što se u praksi vrlo rijetko lična imovina vodi na njih a češće na supružnika, tako da žene nemaju mogućnost da obezbijede kolateral neophodan za podizanje kredita. Visoke kamatne stope i komplikovane procedure provjere i odobravanja zahtjeva za kredit čini da se MSP okreću ka malim kreditima, namijenjenim održavanju tekuće likvidnosti.

Istovremeno, banke nemaju veliki interes da kreditiraju start-up projekte zbog nedostatka finansijskog historijata poslovanja firme, tako da veliki broj preduzetnica smatra da je teško pokrenuti vlastiti biznis, a kasnije ga i uspješno razvijati, upravo zbog nedostatka finansijskih sredstava obezbijeđenih po tom osnovu.

Aktivnostima koje realizuju, i Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG) i Investiciono- razvojni fond Crne Gore (IRFCG) pokušavaju da prošire ponudu kako bi zadovoljili potrebe preduzetnika da započnu i razvijaju svoje biznise. Na tom planu je potrebno dalje unapređenje postojećih, kao i razvoj novih instrumenata koji će omogućiti preduzeticama da lakše finansiraju svoje preduzetničke poduhvate.

U cilju boljeg pristupa finansijama od strane žena preduzetnica, potrebno je realizovati sljedeće ključne mjere:

M11 – Kreirati i promovisati posebne grant programe za žene koje pokreću biznis (start-up program koji nije predviđen samo za nezaposlene žene)

M12 – Unaprijediti finansiranje ženskog preduzetništva u okviru programa IRFCG-a i ZZZCG-a, kreiranjem novih i unapređenjem postojećih instrumenata u skladu sa potrebama i mogućnostima žena preduzetnica, a čija će dostupnost biti jednaka u ruralnim i urbanizovanim oblastima.

M13 – Ispitati mogućnost osnivanja garantnog fonda ili posebne garancijske sheme za žene preduzetnice za start-up kredite

M14 – Pripremiti poseban program obuke za ključno osoblje finansijskih institucija kako bi bolje razumjeli potrebe žena preduzetnica

M15 – Promovisati specifične potrebe žena preduzetnica u okviru saradnje sa bankarskim sektorom, koja treba da rezultira uspostavljanjem specifičnih bankarskih instrumenata namijenjenih ženama preduzeticama.

3.3. OBEZBJEĐENJE POTREBNIH ZNANJA I VEŠTINA

Preduzetnici u Crnoj Gori ne raspoložu savremenim znanjima za vođenje sopstvenog biznisa, kako u pripremnim fazama, tako i kasnije - tokom upravljanja u razvojnim fazama preduzeća. Nedostatak adekvatnog znanja za preduzetništvo su uglavnom svjesne i žene, na što upućuju i rezultati pojedinih istraživanja. Veliki broj preduzetnica smatra da im je potrebna dodatna obuka kako bi pokrenule posao, dok velika većina vjeruje da im je neophodno stalno usavršavanje i dodatno obrazovanje. Kod žena, mnogo više nego kod muškaraca, postoji doza samokritičnosti i veća potreba za sticanjem novih znanja i vještina.

Kao jedan od glavnih uzročnika ovakvog stanja prepoznaje se sistem obrazovanja koji nije u skladu sa potrebama privrede. Uvođenje preduzetništva u obrazovni sistem rezultat je procesa reforme obrazovanja koji se sprovodi poslednjih godina. Preduzetničko učenje u osnovnim školama omogućeno je izradom međupredmetne oblasti Preduzetničko učenje, kao i izbornog predmeta Preduzetništvo u **osmom razredu**. Nastavni predmet Preduzetništvo, kao izborni, uveden je u opšte srednje obrazovanje, a u srednjim stručnim školama kao redovni stručno-teorijski ili kao izborni predmet. U obrazovnim programima iz oblasti Ekonomija, pravo i administracija uveden je nastavni predmet Preduzeće za vježbu za učenike trećeg razreda, koji se realizuje kroz praktičnu nastavu. Preduzetničko učenje u srednjem obrazovanju realizuje se i kroz rad preduzetničkih klubova, radionica, tribina i okruglih stolova. U ustanovama visokog obrazovanja Preduzetništvo je obavezan predmet na većini fakulteta koji organizuju studije biznisa i menadžmenta. Izrađen je Program obuke za nastavnike, priručnici za učenike i nastavnike, kao i Priručnik za učenike koji pohađaju programe Preduzeće za vježbu.

Istovremeno, različiti vidovi obuka i treninga pomažu potencijalnim i postojećim preduzeticama/ama da steknu potrebna znanja i vještine kako bi unaprijedili svoj biznis.

Mentoring program i specijalističke obuke predstavljaju podršku preduzeticama/ama u prvim godinama poslovanja i imaju za cilj unaprjeđenje poslovanja (dijagnoza stanja biznisa, akcioni plan za rješavanje problema kroz konsultantski rad, stručne savjete, informacije) i sticanje posebnih preduzetničkih znanja.

Pored obuka, značajno mjesto zauzimaju specijalizovane savjetodavne usluge, koje nisu potrebne samo u start up fazi, već i u kasnijem periodu poslovanja preduzeća. One su značajne posebno u firmama koje su suočene sa manjkom potrebne ekspertize u okviru svoje firme. Angažovanje spoljnih konsultanata često predstavlja ključni iskorak ka daljem rastu i razvoju preduzeća. Ovo je izuzetno značajno za žene preduzetnice, s obzirom na ne baš čestu praksu da žene imaju pristup ovakvim nefinansijskim oblicima podrške.

U cilju obezbjeđenja potrebnih znanja i vještina za žene preduzetnice, potrebno je realizovati sljedeće ključne mjere:

M16 – Razviti specijalizovane programe obuke na osnovu TNA čime će se osigurati pristup žena znanjima i vještinama potrebnim u različitim fazama preduzetničkog ciklusa, uz mogućnost subvencioniranja troškova obuke

M17 – Uvesti posebne programe mentorstva i savjetodavne podrške za žene u svim fazama poslovnog razvoja, dostupne ženama iz sva tri regiona Crne Gore i prilagođene radnom vremenu i obavezama žena preduzetnica

M18 – Unaprijeđenje postojećih programa obuke za preduzetnice (potencijalne i postojeće) shodno njihovim kapacitetima, interesovanjima i potrebama uz angažovanje uspješnih žena preduzetnica koje bi polaznicama prenosile svoja praktična znanja i iskustva

M19 – Uspostavljanje registra – baze mentorki za potrebe edukacije i savjetovanja postojećih i potencijalnih žena preduzetnica.

3.4. PROMOCIJA, UMREŽAVANJE I ZAGOVARANJE INTERESA ŽENA PREUZETNICA

Promocija ženskog preduzetništva predstavlja, možda, najznačajniji prioritet u ovoj fazi razvoja u Crnoj Gori. Ovaj prioritet je usmjeren ne samo na žene preuzetnice, već mnogo više na kreatore relevantnih politika i društvo u cjelini. Promjenom svijesti o značaju i ulozi ženskog preduzetništva, potencijalima i potrebama, uz pozitivnu diskriminaciju, moguće je očekivati da se kreira kritična masa i okupe neophodni ljudski i finansijski resursi koji će obezbijediti potrebne promjene i postavljanje ženskog preduzetništva u središte ekonomskog razvoja. U tom kontekstu, udruživanje žena preduzetnica i uspostavljanje procesa zagovaranja njihovih interesa („advocacy“) pred javnim sektorom od strateške je važnosti.

Poslovne žene - preduzetnice i menadžerke, sve više prepoznaju potrebu za međusobnim umrežavanjem i tješnjom saradnjom. Za razliku od muškaraca za koje se vjeruje da značajan broj poslovnih kontakata i dogovora ostvaruju u međusobnim neformalnim druženjima, postojanje formalnih udruženja, na izvjestan način, predstavlja model za podsticanje saradnje i jačanje veza među ženama. Osim interesnog udruživanja, neophodno je podsticanje žena da se poslovno udružuju u klustere i lance vrijednosti, kako bi i na taj način jačale svoje biznise i sebe kao preduzetnice.

U cilju promovisanja, te interesnog i poslovnog povezivanja žena preduzetnica, potrebno je realizovati sljedeće ključne mjere:

M20 – Sprovođenje kontinuirane kampanje o značaju ženskog preduzetništva od nacionalnog do lokalnog nivoa u svim medijima (televizijske i radijske emisije, objave u novinama, na internet portalima i društvenim mrežama)

M21 - Unaprjeđivanje kapaciteta udruženja poslovnih žena, jačati umrežavanje i međusobnu saradnju preduzetnica, posebno na lokalnom nivou, jačati saradnju žena preduzetnica sa drugim udruženjima (networking) i promovisati svjetske trendove (npr. koncept “coworking-a“)

M22 – Sprovođenje afirmativnih, promotivnih akcija ženskih poslovnih inicijativa - naročito u djelatnostima koje nisu tipično ženske (na nacionalnom i lokalnom nivou)

M23 – Uvođenje godišnje nagrade za žene preuzetnice, uz promociju na svim nacionalnim i lokalnim medijima, a uz finansiranje od strane javnog sektora

M24 – Uspostavljanje kvalitetnih i ažurnih baza podataka članstva udruženja žena preduzetnica i formiranje jedinstvenog registra

M25 – Uspostavljanje stalnog dijaloga i saradnje udruženja preduzetnica sa predstavnicima javnog sektora - od nacionalnog do lokalnog nivoa (vladine institucije, parlament, lokalne samouprave itd.), radi predstavljanja i ostvarenja poslovnih interesa preduzetnica

M26 – Uspostavljanje kontinuirane saradnje udruženja preduzetnica sa obrazovnim institucijama, uz potenciranje razvoja rodne ravnopravnosti”

4. IMPLEMENTACIJA POLITIKE

Efektivna i efikasna implementacija politike se zasniva na uspostavljenom kvalitetnom institucionalnom okviru koji sadrži sve neophodne resurse, finansijske i ljudske, čijom se adekvatnom upotrebom u planiranom vremenskom periodu maksimizira ostvarivanje planiranih rezultata i njihovih efekata na okruženje.

4.1. Institucionalna infrastruktura

U ovom trenutku, najznačajniji elementi institucionalne infrastrukture od značaja za razvoj ženskog preduzetništva i rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori su:

- Odbor za rodnu ravnopravnost – Odbor je osnovan 2001. godine, kao stalno radno tijelo Skupštine Crne Gore, sa zadatkom da razmatra i prati ostvarivanje Ustavom utvrđenih sloboda i prava čovjeka i građanina koja se odnose na ravnopravnost polova.
- Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti (u okviru Ministarstva za ljudska i manjinska prava) – Vlada Crne Gore je 2003. godine osnovala Kancelariju za ravnopravnost polova. Zakonom o rodnoj ravnopravnosti, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava određeno je kao nadležno za poslove u vezi sa ostvarivanjem rodne ravnopravnosti. U aprilu 2009. godine Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti (nekadašnja Kancelarija za ravnopravnost polova) postaje sastavni dio Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

Shodno Zakonu o rodnoj ravnopravnosti, ministarstva i organi uprave su odredili službenike/ce koji obavljaju poslove koordinatora/ki aktivnosti u vezi sa pitanjima rodne ravnopravnosti iz svoje nadležnosti, te učestvuju u pripremi i sprovođenju Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti (PAPRR).

Pored nacionalnog, institucionalni mehanizmi su uspostavljeni i na lokalnom nivou - u većini crnogorskih opština osnovani su savjeti za rodnu ravnopravnost pri skupštinama opština, a određeni su i koordinatori/ke za pitanja rodne ravnopravnosti. Na nivou pojedinih lokalnih samouprava, formirane su i Kancelarije za rodnu ravnopravnost.

Ekonomskim osnaživanjem žena u Crnoj Gori bave se i sljedeće institucije javnog sektora:

- Ministarstvo za ljudska i manjinska prava

- Ministarstvo ekonomije, Direkcija za razvoj malih i srednjih preduzeća
- Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja
- Investiciono-razvojni fond Crne Gore
- Zavod za zapošljavanje Crne Gore
- Centar za stručno obrazovanje

U okviru privatnog sektora, najznačajnije poslodavačke organizacije i poslovna udruženja koja se bave pitanjima ženskog preduzetništva su:

- Privredna komora Crne Gore;
- Unija poslodavaca Crne Gore;
- Montenegro Biznis Alijansa;
- Zanatsko-preduzetnička komora;
- Asocijacija poslovnih žena Crne Gore;
- Udruženje preduzetnica Crne Gore;

U pružanju specifičnih vidova podrške i razvoju saradnje sa ženama preduzeticama ističu se u sljedeće potporne institucije:

- Biznis start up centar Bar;
- NVO Status;
- Regionalna razvojna agencija Bjelasica, Komovi i Prokletije;
- Institut za preduzetništvo i ekonomski razvoj;
- Ženska alijansa za razvoj.

Značajnu podršku ekonomskom osnaživanju žena pružaju i međunarodne organizacije i institucije u Crnoj

Imajući u vidu višedimenzionalnu i multisektorsku prirodu politike ženskog preduzetništva, kao i veliki broj resorno zaduženih institucija, neophodno je ostvariti tijesnu međuresorsku saradnju na nivou vlade. U ovom trenutku postoje dva Koordinaciona tima – za implementaciju Strategije MSP i za implementaciju Strategije konkurentnosti na mikro nivou. Takođe, uspostavljen je Radni tim za izradu Industrijske politike Crne Gore.

*U narednom periodu je potrebno objediniti sve pomenute implementacione strukture u jedno efikasno **međuresorno tijelo** koje će moći integrativno da se bavi sprovođenjem različitih, a komplementarnih politika. Na taj način bi se u potpunosti obezbijedila efikasna koordinacija na praćenju implementacije politike ženskog preduzetništva. U okviru navedenog tijela bilo bi neophodno formirati međuresorske timove za sprovođenje mjera razvoja ženskog preduzetništva i uvesti obavezu redovne evaluacije realizovanih aktivnosti.*

Gori (UNDP, Delegacija Evropske unije u Crnoj Gori, OSCE, Ambasada SAD u Crnoj Gori, GIZ, EBRD).

Uspostavljanjem međuresornog tijela, obezbijedila bi se koordinacija i uključivanje politike ženskog preduzetništva i u druge relevantne politike. Međuresorno tijelo bi bilo zaduženo za:

- verifikaciju strateških pravaca i prioriteta politike ženskog preduzetništva,
- realizaciju neophodnih konsultacija javnog sektora i žena preuzetnica i drugih predstavnika privatnog sektora,

- usvajanje okvirnog Akcionog plana za implementaciju politike sa indikatorima sprovedenih aktivnosti i izvorima finansiranja,
- na tim osnovama, usvajanje godišnjih akcionih planova implementacije politike ženskog preduzetništva
- pripremanje izvještaja o stanju implementacije politike i koordinacije sa drugim relevantnim politikama i sugerisanje inicijativa i predloga za njeno unaprjeđenje.

Implementacija politike treba da bude zasnovana na primjeni sljedećih principa:

- Višegodišnji i godišnji Akcioni planovi kao jasna osnova za sprovođenje politike
- Upravljanje i vođstvo, kao i uspostavljene upravljačke strukture i uloge
- Identifikovane nadležne institucije i usaglašena jasna podjela odgovornosti za realizaciju
- Logičan slijed u realizaciji
- Baziranje na rezultatima i uspješnosti
- Realni planovi finansiranja i procjena sveukupnog i godišnjih budžeta za mjere
- Monitoring i evaluacija, analiza ostvarenih rezultata i efekata i stvaranje osnova za inoviranje i unaprjeđenje politike.

4.2. Statističko praćenje

Statistika o ženskom preduzetništvu je nužna, obzirom na stalno ukazivanje na njen potencijal, ali i nedostupnost pojedinih potrebnih pokazatelja razvoja. U tu svrhu se preporučuje analiza i izmjena zakonskih rješenja koja onemogućavaju vođenje statistike o ženskom preduzetništvu, objedinjavanje svih relevantnih podataka na jednom mjestu, kao i laka dostupnost tih podataka. Takođe, uspostavljanje relevantnih indikatora, u skladu sa EUROSTAT, omogućiće upoređivanje razvijenosti ženskog preduzetništva u Crnoj Gori sa drugim zemljama i EU.

Navedeno će sigurno doprinijeti obimu, raznovrsnosti i kvalitetu istraživanja o ženskom preduzetništvu, kao i adekvatnom praćenju implementacije i na tim osnovama predlaganje korektivnih ili novih mjera politike ženskog preduzetništva.

U tom smislu je neophodno da MONSTAT kontinuirano evidentira, ažurira i razvrstava sve statističke podatke od značaja za razvoj preduzetništva - po polu; da Zavod za te potrebe analizira efekte angažmana žena u biznisu, uz statističko poređenje sa aktivnostima i stanjem u preduzetništvu muškaraca, kao i da analizira uticaj koji tradicionalne vrijednosti, institucionalne, kulturološke, regulatorne i pravne barijere imaju na još uvijek nedovoljno učešće žena u privredi.

Pored toga, veoma je značajno sprovoditi različite ankete kroz koje će se prikupiti dodatni podaci o stanju razvoja i potreba žena preduzetnica, kao što su pitanja od značaja za razvoj inovativnosti, uvođenje novih tehnologija i korišćenja ICT.

Takođe, potrebno je da se realizuju specijalizovana istraživanja, posebno ona koja se odnose na istraživanja o nivou postojećih znanja i vještina žena preduzetnica, te da se ispita nivo usklađenosti

postojećih obuka sa njihovim potrebama; da se s rezultatima istraživanja upoznaju razvojni partneri i provajderi obuke, a u cilju kreiranja novih programa edukacije za žene preduzetnice.

4.3. Monitoring i evaluacija

Neophodno je preduzeti aktivnosti koje su usmjerene na uspostavljanje procesa monitoringa i evaluacije implementacije Strategije ženskog preduzetništva, a u skladu sa preporukama OECD SIGMA³⁰. Suštinske, sveukupne preporuke su upravo usmjerene, pored ostalog, na jačanje administrativnih kapaciteta u pravcu unaprjeđenja sistema izvještavanja i evaluacije politika, uspostavljanje efikasnijeg sistema koordinacije i uključenost svih ključnih partnera u proces.

Sistem informisanja, monitoringa i evaluacije je razvijen u okviru Direkcije za razvoj MSP za potrebe praćenja i evaluacije implementacije Strategije MSP. Taj sistem je potrebno dodatno razviti jačanjem administrativnih i organizacionih kapaciteta i metodološki ga prilagoditi potrebama ženskog preduzetništva. Monitoring i evaluacija sprovođenja Strategije treba da budu zasnovani na objektivno proverljivim pokazateljima uspjehnosti koji će se oslanjati na zvanične statističke podatke i podatke sadržane u međunarodnim izvještajima. U Izvještaju i preporukama EK je naglašeno da svi neophodni mehanizmi za redovno praćenje i evaluaciju crnogorskih strateških dokumenata nisu uspostavljeni. Sličan nalaz je utvrđen u Izvještaju o sprovođenju principa SBA. Takođe, treba da se uspostave i pojedini indikatori, specifični za razvoj preduzetništva, posebno sa aspekta rodne strukture, kako bi se povećali analitički kapaciteti za evaluaciju politika i time osiguralo da tekuća implementacija i buduće kreiranje politike bude zasnovano na proverljivim dokazima i analizama.

U cilju praćenja efekata realizacije Strategije, na godišnjem nivou pratiće se sljedeći indikatori:

- Broj novih preduzetnica;
- Broj preduzeća čiji su osnivači žene;
- Broj zaposlenih u preduzećima čiji su osnivači žene;
- Broj dodijeljenih kredita preduzećima u vlasništvu žena;

Anex 1

Nezaposleni po opštinama i stepenu stručne spreme

Opština	Σ	Žene	Stepen stručne spreme
---------	---	------	-----------------------

³⁰ SIGMA – zajednička inicijativa Evropske unije i OECD-a.

			I	II	III	IV	V	VI ₁	VI ₂	VII ₁	VII ₂	VIII
Andrijevića	466	172	93	8	113	181	2	10	0	59	0	0
Berane	2135	884	420	45	400	708	3	52	1	499	7	0
Budva	768	426	102	25	150	230	7	33	0	208	12	1
Bijelo Polje	3918	1727	657	145	1094	1229	27	91	0	664	11	0
Bar	1868	992	279	67	366	439	17	56	1	617	26	0
Cetinje	1554	805	441	60	269	451	10	37	0	280	6	0
Danilovgrad	948	478	160	23	247	300	10	9	0	196	2	1
Herceg Novi	1336	724	86	129	319	296	26	54	0	415	11	0
Kotor	943	528	53	60	233	216	8	65	0	301	7	0
Kolašin	806	308	177	18	227	231	6	16	0	131	0	0
Mojkovac	699	290	105	30	236	190	1	17	0	119	1	0
Nikšić	3997	2181	274	103	773	1205	9	112	1	1476	41	3
Podgorica	8478	4472	959	258	1363	2302	102	176	1	3243	71	3
Plav	502	171	103	4	77	151	4	17	0	143	3	0
Plužine	137	68	14	0	46	46	1	2	0	28	0	0
Pljevlja	2560	1145	409	100	684	856	26	57	6	413	9	0
Rožaje	1184	473	213	23	217	247	4	61	0	414	5	0
Šavnik	90	34	9	3	20	38	0	2	0	18	0	0
Tivat	744	363	76	37	176	173	33	29	0	216	4	0
Ulcinj	1068	471	255	52	232	208	6	23	0	276	13	3
Žabljak	313	143	37	1	64	147	2	4	0	58	0	0
UKUPNO	34514	16855	4922	1191	7306	9844	304	923	10	9774	229	11
			6113		17454			10947				

Nezaposleni prema starosti stepenu stručne spreme

Godine života	Stepen stručne spreme										Σ
	I	II	III	IV	V	VI ₁	VI ₂	VII ₁	VII ₂	VIII	
Do 18 godina	35	2	24	1	0	0	0	0	0	0	62
Žene	17	1	12	0	0	0	0	0	0	0	30
Preko 18 do 25	488	34	1010	2667	24	10	6	2727	29	1	6996

Žene	200	14	304	1220	10	3	4	1742	22	0	3519
Preko 25 do 30	330	66	702	1148	12	92	2	4200	136	0	6688
Žene	111	33	227	581	1	44	1	2442	91	0	3531
Preko 30 do 40	715	215	1395	1717	14	297	1	1970	41	5	6370
Žene	270	98	553	1070	2	188	1	1236	23	2	3443
Preko 40 do 50	967	333	1387	1752	43	184	0	450	11	1	5128
Žene	422	179	638	1110	7	111	0	308	5	0	2780
Preko 50 godina	2387	541	2788	2559	211	340	1	427	12	4	9270
Žene	759	260	909	1309	11	129	0	169	5	1	3552
Ukupno:	4922	1191	7306	9844	304	923	10	9774	229	11	34514
Ukupno žene:	1779	585	2643	5290	31	475	6	5897	146	3	16855

Nezaposlene osobe po polu i godinama starosti

Godine života	2007.		2008.		2009.		2010.		2011.		2012.		2013.	
	Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž	Σ	ž
Do 18	84	44	86	44	83	42	73	34	65	36	58	31	62	30
18 - 25	5190	2454	4327	2060	505	243	522	246	546	265	6146	3066	6996	3519
25-30	3843	1994	3032	1545	348	178	378	199	424	221	4947	2541	6688	3531
30 -40	6006	3266	4580	2546	475	257	506	267	517	281	5401	2862	6370	3443
40 - 50	7061	3425	6285	3270	570	302	582	299	533	282	5054	2672	5128	2780
Preko 50	9281	2832	10084	3298	110	384	120	416	102	376	9626	3640	9270	3552
Ukupno :	31465	14013	28394	12763	301	137	320	143	305	143	3123	14812	34514	16855

Korištena dokumentacija:

- Direkcija za razvoj MSP "Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća 2011-2015"
<http://nasme.me/wp-content/uploads/2013/09/Strategija-za-razvoj-MSP-2011-2015.pdf>
- Ministarstvo za ljudska i manjinska prava "Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti 2013-2017", [file:///C:/Users/Administrator/Downloads/3_07_24_01_2013%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Administrator/Downloads/3_07_24_01_2013%20(2).pdf)

- Ministarstvo rada i socijalnog staranja “Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2012-2015”
<file:///C:/Users/Administrator/Downloads/Strategija%20zaposljavanja%20i%20RLjR%202011-2015%20MNE%20januar.pdf>
- Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja “Program za poboljšanje zapošljivosti žena u ruralnim područjima Crne Gore 2013-2016”
file:///C:/Users/Administrator/Downloads/Program_PZZRPCG.pdf
- Ministarstvo finansija “Nacionalni plan razvoja Crne Gore 2013-2016”
[file:///C:/Users/Administrator/Downloads/1_16_28_03_2013%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Administrator/Downloads/1_16_28_03_2013%20(1).pdf)
- Ministarstvo ekonomije “Program podsticanja razvoja klastera u Crnoj Gori do kraja 2016. godine”
- Investiciono razvojni fond Crne Gore “Srednjoročni program rada: 2013.-2016. godina”
<http://www.irfcg.me/images/documents/DokumentaDesniMeni/Srednjorocni%20program%20ada%20IRF%20CG%20AD.pdf>
- Unija poslodavaca Crne Gore (2013) “Procjena okruženja za žensko preduzetništvo u Crnoj Gori”
- CEED-a i Regionalna razvojna agencija Bjelasica, Komovi i Prokletije “Preporuke za poboljšanje ambijenta za žensko preduzetništvo u Crnoj Gori” (2014)
- Istraživanje „Žene u biznisu i menadžmentu u Crnoj Gori“, UPCG (2012)
- Istraživanje “Izazovi s kojima se suočavaju žene preduzetnice u Crnoj Gori”, CEED (2012)
- Istraživanje „Ženski biznis - potencijal Crne Gore“, UPCG (2012)
- Istraživanje “Žensko preduzetništvo u Crnoj Gori”, Delegacija EU u CG, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i UNDP u Crnoj Gori (2012)
- Istraživanje „Business climate for small and medium-sized enterprises in Montenegro“, National Agency for SMEs Development and GIZ (2012)
- Istraživanje „Gender pay gap in the Western Balkan countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia“, Fondacija za razvoj ekonomske nauke i Američki univerzitet u Skoplju (2012)
- Istraživanje “Podrška razvoju ženskog preduzetništva u Crnoj Gori - Regulacioni okvir za osnivanje Obrtnog fonda za žene”, Delegacija EU u Crnoj Gori, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava Crne Gore i UNDP u Crnoj Gori (2011)
- “Istraživanje o potrebama žena u ruralnim oblastima 2011”, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava - Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti (2011)
- Istraživanje “Rodna ravnopravnost, lična primanja i prihodi i javne politike“, Evropski pokret u Crnoj Gori (2011)

Relevantni EU dokumenti:

- European Commission, ENTREPRENEURSHIP 2020 ACTION PLAN, COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS, European Commission, Brussels, Belgium, 2010.
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:EN:PDF>
- European Commission, EQUAL PAY DAY: GENDER PAY GAP STAGNATES AT 16.4% ACROSS EUROPE, European Commission, Brussels, Belgium, 2014. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-190_en.htm
- European Commission, EQUALITY PAYS OFF, European Commission, Brussels, Belgium, 2014. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index_en.htm
- European Commission, EU PLAN OF ACTION ON GENDER EQUALITY AND WOMEN EMPOWERMENT IN DEVELOPMENT 2010-2015, European Commission, Brussels, Belgium, 2010. http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC_2010_265_gender_action_plan_EN.pdf
- European Commission, EUROPE 2020, A STRATEGY FOR SMART, SUSTAINABLE AND INCLUSIVE GROWTH, COMMUNICATION FROM THE COMMISSION, European Commission, Brussels, Belgium, 2010. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF>
- European Commission, FEMALE LABOUR MARKET PARTICIPATION, European Commission, Brussels, Belgium, 2013. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_of_women.pdf
- European Commission, REPORT ON PROGRESS ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN 2013, European Commission, Brussels, Belgium, 2014. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2013_171_en.pdf
- European Commission, STRATEGY FOR EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN 2010-2015, EUROPEAN COMMISSION, European Commission, 2010. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf
- European Commission, THE EUROPEAN NETWORK OF FEMALE ENTREPRENEURSHIP AMBASSADORS, EUROPEAN COMMISSION, Brussels, Belgium, 2014. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promotingentrepreneurship/women/ambassadors/index_en.htm
- European Commission, WOMEN ACTIVE IN THE ICT SECTOR, European Commission, Brussels, Belgium, 2013. <http://www.uredravnopravnost.hr/site/images/pdf/women%20active%20in%20the%20ict%20sector.pdf>
- Eurostat, STATISTICS IN FOCUS: THE ENTREPRENEURIAL GAP BETWEEN MEN AND WOMEN, Eurostat, Luxembourg, 2007. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-030/EN/KS-SF-07-030-EN.PDF

