

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Biro rada Bar

**ANKETA POSLODAVACA
ZAPOSLENOST I ZAPOSŁJAVANJE
2011/2012**

Bar, februar 2012.godine

IZDAVAČ
Zavod za zapošljavanje Crne Gore
Biro rada Bar

ZA IZDAVAČA
dr Veselin Orlandić

AUTOR
mr Nikola Pješčić

GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA
»AD Pobjeda« - Podgorica

TIRAŽ
200 primjeraka

ANKETA POSLODAVACA
Zaposlenost i zapošljavanje
2011-2012

Biro rada Bar

S A D R Ž A J

Rezime	4
1. UVOD	6
1.1. Cilj istraživanja	6
1.2. Predmet istraživanja	7
1.3. Sadržaj istraživanja	7
1.4. Metodologija istraživanja	8
1.5. Uzorak ispitanika	9
2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	10
2.1. Struktura poslodavaca	10
2.1.1... Poslodavci prema obliku svojine	10
2.1.2. Poslodavci prema vrstama djelatnostima	11
2.1.3. Poslodavci prema dužini vremena poslovanja	14
2.1.4. Poslodavci prema broju zaposlenih	15
2.1.5. Poslodavci prema vrstama djelatnosti i broju zaposlenih	16
2.2.1 Zaposleni prema stepenu stručne spreme	18
2.2.2 Obuke po djelatnostima	19
2.2.3 Obuke za zanimanja	20
2.2.4.Obuke za posebna znanja i vještine	22
2.3.1.Novozaposleni	22
2.3.2 Zanimanja novozaposlenih	23
2.4.1. Deficitarni kadrovi	24
2.4.2. Viškovi radne snage.....	27
2.5.1.Očekivano zapošljavanje.....	28
2.5.2. Očekivane promjene zaposlenosti u 2012 godini	29
2.6.1. Zapošljavanje lica sa invaliditetom.....	30
2.6.2. Zapošljavanje lica sa invaliditetom uz određene subvencije.....	30
2.7.1. Zapošljavanje RAE populacije.....	31
3. SARADNJA	31
3.1.Očekivanja od Zavoda	32
4.ZAKLJUČCI I PREPORUKE.....	33

REZIME

Na području Biroa rada Bar anketirano je **190** poslodavca. Od toga je u **Baru** anketirano njih - 74, u **Budvi** - 76, i u **Ulcinj** – 40, što je na nivou prošlogodišnjeg uzoraka .

Anketiranjem poslodavaca u opštinama Bar, Budva i Ulcinj, koje je obavljeno tokom decembra 2011. godine, prikupljeni su dragocjeni podaci za dalji razvoj aktivne politike zapošljavanja, odnosno podaci koji služe kao podloga za planiranje svih mjera i aktivnosti koje je neophodno sprovesti kako bi se na nivou opština u kojima je sprovedeno istraživanje, ublažili problemi neusklađenosti ponude i tražnje, problemi vezani za kvalitet radne snage, zapošljavanje invalidnih lica kao i zapošljavanje pripadnika RAE populacije, jednom riječju svi oni problemi koji dovode do postojanja stope nezaposlenosti u regiji koja je ispod stope u razvijenim zemljama.

Među anketiranim poslodavcima, **prema obliku organizovanja** najviše ih je organizovano kao Društva sa ograničenom odgovornošću - 91 poslodavaca ili 47.64%; na drugom mjestu su ustanove – 51 ili 26.70 %, na trećem su akcionarska društva -26 ili 13.61%, zatim preduzetnici, dok su ostali u znatno manjem broju učešća.

Prema obliku svojine, u Regiji imamo najviše privatnih firmi koje učestvuju sa 66.64% ili 127 poslodavca, i državnih firmi koje učestvuju sa 19.71% odnosno 40 firmi

Prema djelatnostima dominiraju firme ugostiteljstva 33 poslodavaca ili 17.27%, trgovine (49) ili 25.65%, saobraćaja – 25 ili 13.08%, obrazovanja (24), zatim iz aktivnosti nekretninama i komunalnih, društvenih i ličnih usluga sa po 13, itd.

Najveći broj zaposlenih (2532) je u djelatnosti »hotela i restorana«. Slijedi djelatnost saobraćaja, skladištenja i veza koja broji 2380 zaposlenih, zatim trgovina i ostale uslužne aktivnosti sa 2085 zaposlenih. Četvrto mjesto zauzima djelatnost obrazovanja koja broji 1119 zaposlenih .

Ovako promijenjena struktura zaposlenih po djelatnostima uzrokovana je gore navedenom promjenom u formiranju uzorka.

U 2011. godini najveći broj zapošljavanja ostvaren je kod četvrtog stepena - 3032, zatim slijedi sedmi stepen – 1704, pa treći sa iznosom od 1203 zaposlena lica.

Za uspješan rad Zavoda za zapošljavanje, značajno je voditi računa o potrebama poslodavaca kao i pružanju kvalitetnih usluga nezaposlenim licima koja zaista žele zaposlenje.

Za ovu godinu u našoj regiji najviše zapošljavanja planirano je u oblasti ugostiteljstva i turizma (hoteli i restorani), zatim u trgovini, i na trećem mjestu su ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti. Medjutim ove podatke treba uzeti sa rezervom obzirom na trenutnu globalnu krizu kao i na to da se veliki broj poslodavaca nije želio

izjasniti sa objašnjenjem da upravo iz tog razloga ne mogu predvidjeti predstojeću sezonu pa ne žele ni davati nikakve brojčane podatke o planiranom broju zapošljavanja. Od poslodavaca koji su se izjasnili prilikom anketiranja, dobili smo podatak da 14.61% iskazuje viškove.

Posebna pažnja u anketi posvećena je problemu deficitarnih kadrova.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 15,18% je izjavilo da ima problem sa deficitarnošću kadrova. Najviše poslodavaca je kao razlog navelo nedostatak obučene radne snage na tržištu rada. Najveći broj deficitarnih kadrova je u oblasti hotela i restorana, zatim u državnoj upravi, odbrani i socijalnom osiguranju, kao i u trgovini i obrazovanju.

I u ovoj anketi posebno poglavlje posvećeno je stavovima i mišljenjima poslodavaca o Zavodu za zapošljavanje .

U tekućoj godini je sa Zavodom sarađivalo 75,74% anketiranih poslodavaca iz regije. Posjeta iz Zavoda je najpoželjniji oblik saradnje. Tako se izjasnilo 115 poslodavaca ili 60.20%. Anketom je dobijena potvrda da je 87.95 % odnosno 168 od ukupnog broja anketiranih poslodavaca spremno da učestvuje u uspostavljanju konstantnog uzorka koji će Zavodu omogućiti prikupljanje podataka u vezi sa tražnjom za radnom snagom.

Ovdje je predstavljen samo kratak pregled dobijenih rezultata istraživanja, dok su u zaključcima istaknute sve stavke koje se smatraju posebno značajnim za dalje istraživanje i rad Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

1. UVOD

1.1. Cilj i zadaci istraživanja

I ove godine po osmi put, Biro rada Bar je u periodu od 15.11. do 15.12. 2011. godine, radi ispitivanja tržišta rada, nastavio sa sprovođenjem redovnog godišnjeg anketiranja poslodavaca na području regije koja obuhvata opštine Bar, Budva i Ulcinj. Od 2003. godine, kada je uradjeno prvo istraživanje, Anketa poslodavaca se ustalila kao redovno godišnje istraživanje. Kontinuitet u anketiranju omogućio nam je da uvidimo ne samo prednosti nego i nedostatke u istraživanju, pa smo radili na unapređivanju kako metoda uzorkovanja tako i poboljšanja upitnika i strukture istraživanja. To nam je omogućilo kvalitetniju analizu dobijenih podataka. Pred nama je tekst Ankete iz 2011/2012 godine za područje Regije koju obuhvataju već navedene opštine, koji, posmatrano sa anketama iz prethodnih godina, predstavlja sliku približno realnog stanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja ove Regije. Cilj nam je bio da dobijeni podaci posluže kao kvalitetna podloga za kreiranje određenih mjera i programa koji bi omogućili zapošljavanje nezaposlenih sa evidencije Biroa.

Ovo istraživanje je imalo i za cilj da prikupi mišljenja, ocjene i sugestije poslodavaca vezane za zapošljavanje lica sa invaliditetom i pripadnike RAE populacije, kao i zapošljavanje uopšte, funkcionisanje tržišta rada, saradnju sa Zavodom za zapošljavanje i drugim subjektima tržišta rada. Smatrali smo da dobijene informacije mogu koristiti ne samo Zavodu već i širem krugu korisnika.

Kao metod istraživanja odabrana je **anketa**.

Saglasno prethodno definisanom cilju, opredijeljeni su **zadaci istraživanja**:

- Dopuna baze podataka za projektovanje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja,
- Prikupljanje podataka za analizu zaposlenosti i zapošljavanja u tekućoj godini, odnosno realizacije planiranog zapošljavanja /prema anketi iz 2010/2011 godine,
- Prikupljanje podataka za analizu očekivanih kretanja u oblasti zapošljenosti i zapošljavanja u narednoj godini,
- Ispitivanje mišljenja, ocjena i stavova poslodavca o saradnji sa Zavodom u zadovoljavanju kadrovskih potreba,
- Evidentiranje promjena u strukturi i ažuriranje registra poslodavaca.

1.2. Predmet istraživanja

Predmetom istraživanja obuhvaćeni su:

- Struktura poslodavaca prema pojedinim obilježjima, sa podacima za identifikaciju i komunikaciju sa Zavodom,
- Ukupan broj zaposlenih na određeno i neodređeno vrijeme,
- Obrazovna struktura zaposlenih
- Organizovanje obuka i stručnog usavršavanja,
- Promjene u zapošljavanju,
- Deficitarni kadrovi,
- Viškovi zaposlenih,
- Obim i struktura planiranog zapošljavanja u narednoj godini,
- Zapošljavanje lica sa invaliditetom,
- Zapošljavanje pripadnika RAE populacije,
- Saradnja poslodavaca i Zavoda,
- Prijedlozi i sugestije poslodavaca za podsticanje zapošljavanja i efikasnije funkcionisanje tržišta rada.

1.3.Sadržaj istraživanja

U skladu sa definisanim predmetnim okvirima istraživanja, projektovani su **sadržaji** za pojedine tematske cjeline navedene u nastavku teksta.

- **Pregledi poslodavaca**, prema oblicima organizovanja, vrstama djelatnosti, dužini poslovanja, broju zaposlenih i dr.,
- **Prosječan broj ukupno zaposlenih** u tekućoj i godini osnivanja privrednog društva, ustanove, preduzetnika i drugih oblika organizovanja,
- **Zaposlenost i zapošljavanje**: broj i struktura zaposlenih prema stepenima stručne sprema, prema oblicima organizovanja i vrsti djelatnosti poslodavca – ostvareno u tekućoj i planirano za narednu godinu, sprovedene obuke i obrazovanja zaposlenih
- **Viškovi zaposlenih**: na nivou kategorija **NE / DA**, razlozi i načini rješavanja, kao i struktura prema djelatnostima poslodavaca, stepenima stručne sprema i grupama zanimanja – stanje u tekućoj godini,
- **Deficitarni kadrovi**: na nivou kategorija **NE i DA**, razlozi, broj i struktura prema zanimanju – aktuelno u tekućoj godini,
- **Zapošljavanje lica sa invaliditetom**: da li poslodavci zapošljavaju lica sa invaliditetom i da li bi ih zaposlili, kakva su mišljenja ?
- Takođe i o **Zapošljavanju pripadnika RAE populacije**.
- **Saradnja poslodavca i Zavoda**: oblici saradnje sa Zavodom
- **Ocjene, prijedlozi i sugestije poslodavaca** za unapređivanje saradnje sa Zavodom, djelovanje drugih institucija i subjekata tržišta rada, podsticanje zapošljavanja uopšte i funkcionisanje tržišta rada u Crnoj Gori, kao i saradnja sa državama u okruženju vezano za zapošljavanje,

Ovako definisani sadržaji istraživanja predstavljali su osnovu za izbor i oblikovanje pitanja, i načina sprovođenja ankete i obrade rezultata.

Obrada rezultata prilagođena je potencijalnim korisnicima za različite namjene. Dobijeni pokazatelji su obrađeni tako da u komparaciji sa podacima iz drugih izvora, mogu predstavljati valjanu osnovu i za dublju analizu pojedinih segmenata funkcionisanja tržišta rada i zapošljavanja.

Nivo konstatacija, ocjena, zaključaka i preporuka primjeren je dobijenim pokazateljima iz ankete, uz korišćenje komparativnih podataka evidencije Zavoda kao i iskustva u pružanju usluga licima koja traže zaposlenje i poslodavcima u zadovoljavanju njihovih kadrovskih potreba.

1.4. Metodologija istraživanja

Anketa kao metod odabrana je iz razloga koji je naveden u obrazloženju cilja i zadataka istraživanja.

Kako su prethodne ankete pokazale da je raniji upitnik bio suviše glomazan, te je urađjen redukovan upitnik, koji je ipak omogućio suštinski uporedni pregled sa prethodnim godinama.

Pretežni dio pitanja u anketi je zatvorenog tipa, čime je olakšana statistička obrada i upoređivanje rezultata za pojedine segmente istraživanja i periode vremena koje reprezentuju. Pored predloženih modaliteta, poslodavcima je ostavljena mogućnost da dopune odgovore na pojedina pitanja prema sopstvenoj procjeni.

Manji broj pitanja otvorenog tipa projektovan je s namjerom da se obezbijede dodatne, neformalne informacije, mišljenja i sugestije kojima se, po pravilu, zahvata neposrednije i otvorenije opredjeljivanje ispitanika.

Anketiranje je sprovedeno na području opština Bar, Budva i Ulcinj, u periodu novembar/decembar 2011. godine. Prikupljanje podataka u svim istraživanjima obavljeno je putem detaljnog upitnika i standardizovanog intervjua od strane dobro pripremljenih anketara. Za anketiranje je izabrano ukupno **7** nezaposlenih lica sa naše evidencije evidencije. Tako je sa evidencije Biroa rada **Bar** – angažovano **3** nezaposlena lica, iz kancelarije **Budva** takođe – **3**, i iz kancelarije **Ulcinj** **1** lice.

Edukaciju anketara obavili su treneri Zavoda prema uputstvima koja su urađena uz anketni list i odgovarajućim programima koji su razvijeni u Zavodu za ovakve namjene.

Kadrovsku osnovu za realizaciju istraživanja predstavljali su savjetnici Zavoda edukovani u prethodnih nekoliko godina, u sklopu projekta uvođenja nove doktrine rada u zapošljavanju.

Razumije se da realizacija ovakvog projekta iziskuje kvalitetnu informatičku podršku, kako prilikom oblikovanja anketnog instrumenta kao i kod obrade i prezentacije rezultata, koju je realizovao Sektor za informacioni sistem.

Istraživanje je realizovano u okviru programskih zadataka Zavoda za 2011. godinu. Kordinaciju rada učesnika u pripremi i sprovođenju istraživanja ostvario je Centar za ljudske resurse iz Centralne službe Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

1.5. Uzorak istraživanja

U Birou rada Bar anketom je obuhvaćeno **190** poslodavaca iz opština Bar, Budva i Ulcinj, i to: u **Baru 74**, u **Budvi 76** i **Ulcinj 40** poslodavaca.

U sljedećoj tabeli prikazani su podaci o planiranom i realizovanom uzorku istraživanja.

Tabela 1.

Opština	Uzorak	Anketirano	% Realizacije
Bar	74	74	100
Budva	76	76	100
Ulcinj	40	40	100
Ukupno	190	190	100

Planirani uzorak za regiju Bar bio je 190 poslodavaca. Pojedini koji su bili uzorkom odabrani nijesu anketirani iz više razloga pa je vršena zamjena određenih firmi da bi se dobio potreban broj za uzorak. Radi se o tome da je jedan broj poslodavaca prestao sa obavljanjem djelatnosti, jedan broj je odbio ušešće u anketiranju, a poslodavci čije je sjedište van navedenih opština, a imaju poslovne jedinice na njihovoj teritoriji nijesu odobrili da se daju podaci našim anketarima. To je vrlo bitno jer je broj zaposlenih u poslovnim jedinicama vrlo značajan.

Ovakvim izborom uzorka obezbijeđena je njegova reprezentativnost posmatrana sa aspekta osnovnog cilja i zadataka istraživanja i uporedivosti većine rezultata sa pokazateljima iz prethodnih anketa. Pored toga, rezultati dobijeni na ovako odabranom uzorku, kako u pogledu strukture tako i obima, treba da posluže kod opredjeljivanja strategije kontinuiranog praćenja kretanja na tržištu rada i prilagođavanja aktivnosti Zavoda za efikasnije djelovanje na usklađivanje ponude i tražnje radne snage realizacijom odgovarajućih mjera i programa u oblasti aktivne politike zapošljavanja.

Pored toga ovako dobijeni rezultati značajni su kao dio kontinuiranog praćenja ponude i tražnje u regiji, koji obuhvataju opštine Bar, Budva i Ulcinj, i osnov su za kreiranje aktivnosti Biroa rada u oblasti zapošljavanja.

2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U ovom dijelu obrađeni su rezultati na nivou regije Bar*¹. Anketa koja je sprovedena tokom novembra/decembra 2011 godine omogućila je potpunije sagledavanje kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja ove regije, kao i identifikovanje uzroka i posledica stanja u ovoj oblasti. Naglašavamo, da su ovi rezultati dobijeni detaljnom analizom uzorka.

2.1. Struktura poslodavaca

Struktura anketiranih poslodavaca obrađena je i analizirana na regionalnom nivou prema obliku svojine, vrstama djelatnosti, vremenu poslovanja, broju zaposlenih i mnogim drugim aspektima datim u daljem tekstu po određenim poglavljima.

2.1.1. Poslodavci prema obliku svojine

Tabela 2.

Poslodavci prema obliku svojine		Bar	Budva	Ulcinj	Regija	Crna Gora	% CG
Oblik svojine	Društvena	0	8	9	17	65	26.15
	Privatna	46	59	21	126	973	12.94
	Zadružna	0	0	0	0	5	0
	Mješovita	0	1	0	1	49	2.04
	Državna	27	7	6	40	325	12.30
	Javna	0	1	1	2	20	20.00
	Dio stranog društva	1	0	2	3	6	50.00
Bez oznake svojine	0	0	1	1	13	7.69	
Ukupno		74	76	40	190	1456	13.04

¹ Regija Bar obuhvata opštine Bar, Budva i Ulcinj

Gr. 1.



1-društvena 4-mješovita
 2-privatna 5.državna
 3-zadružna 6.javna

Iz navedene tabele i grafikona vidi se da prilikom analiziranja ove Ankete u Baru dominiraju privatne firme – Opština Bar u tom pogledu pokazuje podudarnost sa Crnom Gorom što se tiče učešća privatnih i državnih firmi koje i u Baru i na nacionalnom nivou zauzimaju I odnosno II mjesto. Ovim se potvrđuje da su procesi transformacije i privatizacije privrede u Baru u skladu sa procesima na nivou Republike. U opštinama Budva i Ulcinj su takođe sa najvećim procentom učešća.

2.1.2. Poslodavci prema vrstama djelatnosti

Tabela 3.

Poslodavci prema djelatnosti		Područje					
		Bar	Budva	Ulcinj	Regija	Crna Gora	% CG
Djelatnost	Poljoprivreda	1	0	1	2	17	11.76
	Ribarstvo	0	0	0	0	13	0
	Vađenje ruda i kamena	0	0	0	0	11	0
	Prerađ. Industrija	2	3	1	6	144	4.16
	Proizvodnja	1	2	2	5	31	16.12
	Građevinarstvo	3	1	1	5	66	7.57
	Trgovina	19	17	8	44	414	10.62
	Hoteli i restorani	8	29	3	40	118	33.89

Saobraćaj, skladištenje i veze	12	11	1	24	91	26.37
Finansijsko posredovanje	0	0	5	5	50	10.00
Nekretnine i poslovne aktivnosti	5	4	2	11	113	9.73
Državna uprava i odbrana	3	0	0	3	79	3.79
Obrazovanje	11	3	10	24	144	16.66
Zdravstveni i socijalni rad	4	1	2	7	72	9.72
Komunalne, društvene i lične aktivnosti	5	5	4	14	111	12.61
Eksteritorijalne organizacije i tijela	0	0	0	0	0	0
Ukupno	74	76	40	190	1456	13.04

Od ukupnog broja poslodavaca u opštini Bar 26,67% je iz oblasti »**trgovine na veliko i malo, opravka motornih vozila motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo**«. Djelatnost »**saobraćaja, skladištenja i veza**« zastupljena je sa 25,00%, dok je djelatnost »**hotela i restorana**« zastupljena sa 32,40% . **Obrazovanje** je zastupljeno sa 17,39% učešća dok je prošle godine taj broj iznosio 11,94%, dok za njim slijedi »**djelatnost nekretninama**« sa 10,81% učešća, kao i djelatnost »**komunalnih, društvenih i ličnih aktivnosti**« sa brojem učešća koji iznosi 12,38%.

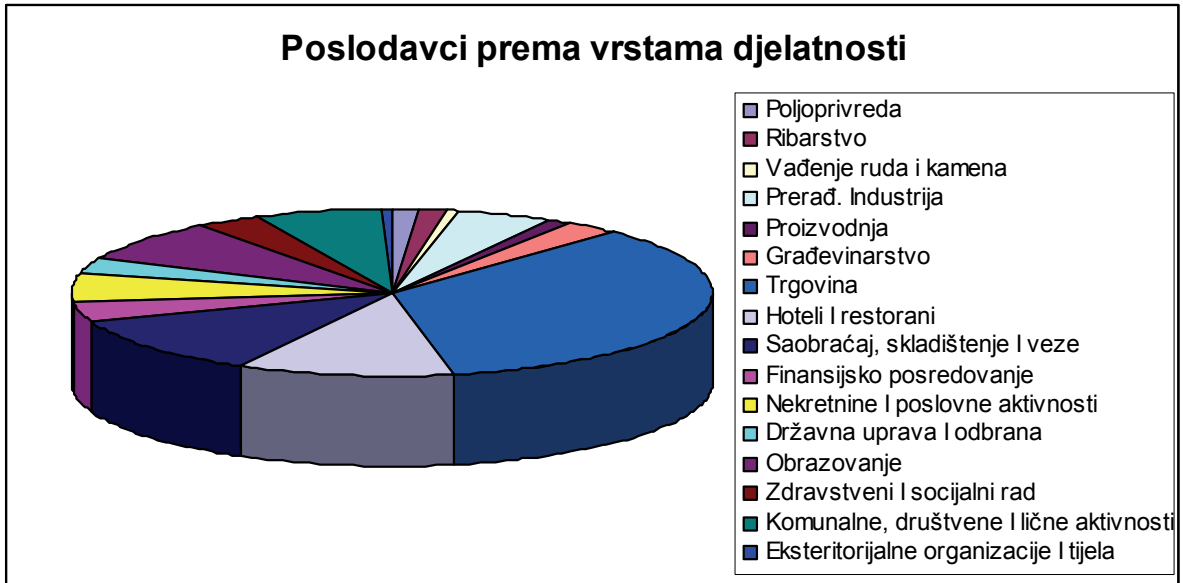
Ovako procentualno učešće djelatnosti u uzorku je posledica promjene u formiranju uzorka , tako da se isti formirao ne prema sjedištu poslodavca već prema mjestu obavljanja djelatnosti što je uslovalo da se određene djelatnosti prikažu u drugačijem procentu od njihovog stvarnog učešća.

Takav slučaj imamo sa djelatnostima «finansijsko posredovanje» i » državna uprava,odbrana i socijalno osiguranje« .

Istraživački tim takodje smatra da je kategorisanje poslodavaca prema djelatnostima u priličnoj mjeri relativno iz razloga što u pojedine djelatnosti se svrstavaju, shodno registraciji prema važećem šifarniku, i druge, nekad,sasvim različite djelatnosti.(npr: „ trgovina na veliko i malo...) što ima za posledicu dijelom nerealni prikaz procentualnog učešća u odnosu na ostale djelatnosti.

U ovom dijelu južne regije je bitno veće učešće poslodavaca iz oblasti trgovine, zatim saobraćaja, pa djelatnosti hotela i restorana, na šta se stavlja najveći naglasak tokom ljetnje turističke sezone.

Gr. 2



2.1.4. Poslodavci prema dužini vremena poslovanja

Cilj ove analize je utvrđivanje najzastupljenijih poslovnih subjekata po dužini vijeka poslovanja, odnosno pregled poslodavaca po prosječnim godinama trajanja preduzeća što će nam poslužiti kao pokazatelj ozbiljnosti poslovanja i opstajanja privrednih i van privrednih društava na tržištu rada, što se ujedno odražava na trajnost postojećih radnih mjesta i na očekivanu zaposlenost i zapošljavanje.

Tabela 4.

Opština	Trajanje firme					Ukupno
	Do 1 g.	1 do 3 g.	3 do 5 g.	5 do 10 g.	Preko 10 g.	
Bar	1	4	10	15	44	74
Budva	2	4	5	31	34	76
Ulcinj	0	0	4	12	24	40
Regija	3	8	19	58	102	190
Crna Gora	14	58	113	422	849	1456
% Regija/CG	21.42	13.79	16.81	13.74	53.68	13.04

Posmatrajući ovu Regiju konstatujemo 53.68% anketiranih društava je starije od 10 godina dok na nivou Republike imamao 58.31%. Firme sa trajanjem od 5-10 godina učestvuju sa 14.74% a od 1-3 god sa 13.79%. odnosno sa 16,81% one čije je trajanje od 3-5 god.

U opštini Bar najveći broj u uzorku su zauzele firme koje posluju preko 10 godina, dok za njima slijede one koje su već između 5 i 10 godina postojanja. Ovaj podatak ukazuje na strukturu kao i na dinamiku razvoja privrede u Baru.

U opštinama Budva i Ulcinj takodje imamo istu situaciju pa su u uzorku najzastupljeniji poslodavci koji posluju duže od 10 godina.

2.1.5. Poslodavci prema broju zaposlenih

U sledećoj tabeli prikazana je struktura poslodavaca prema broju zaposlenih na nivou regije i pripadajućih opština.

Tabela 5. Poslodavci prema kategorijama zaposlenja i broju zaposlenih

Opština	BAR	BUDVA	ULCINJ	Ukupno regija
Pripravnici	28	12	11	51
Probni rad	0	3	1	4
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	3043	1824	787	5654
Ugovor o radu na određ. vrijeme radi vršenja sezonskih poslova	18	701	3	722
Ugovor o radu na određ. Vrijeme radi povećanja obima posla	241	101	0	342
Ugovor o radu na određ. Vrijeme radi zamjene privr.odсутnog zaposlenog	37	10	3	50
Ugovor o radu na određeno vrijeme radi obavljanja javnih radova	4	89	0	93
Ugovor o radu na određeno vrijeme radi / ostalo	273	244	134	651
UKUPNO	3644	2984	939	7567

Kao što se vidi iz tabele 6., po učešću najveći je broj firmi koje zapošljavaju na neodređeno vrijeme, i u Baru iznosi 3043. U regiji je takođe na prvom mjestu učešće u zapošljavanju na neodređeno vrijeme i iznosi 5654 lica, i zauzima učešće od 77,71%. Ovaj podatak je logičan ukoliko se zna da je Bar crnogorska opština južnog regiona koja "živi" tokom čitave godine za razliku od ostalih primorskih gradova koji, takoreći žive samo tokom ljetnje turističke sezone, što govori i činjenica da je Budva opština južne regije sa najvećim brojem turista i najvećim zapošljavanjem u toku ljetnje turističke sezone.

Ako uporedjujemo sa prethodnom godinom ovogodišnji podaci pokazuju da je broj ukupno zaposlenih znatno manji nego prethodne godine što ukazuje na lošu tendenciju zapošljavanja, a što je uzrok i trenutna globalna ekonomska kriza. Ovakvu sliku smo dobili i zbog promjene formiranja uzorka preduzeća pa iz tog razloga ovo ne može biti realna slika za poređenje sa podacima iz prethodne godine.

2.1.6. Poslodavci prema vrstama djelatnostima i broju zaposlenih

Tabela 6. Poslodavci prema vrstama djelatnosti i broju zaposlenih

Zaposlenost djelatnost	i	Bar	Budva	Ulcinj	Regija	% Regija	CG
Djelatnost	A	9	0	19	28	2.05	1362
	B	0	0	0	0	0	15
	V	0	0	0	0	0	1329
	G	17	43	36	96	1.79	5361
	D	150	293	270	713	25.52	2793
	Đ	236	23	2	261	10.00	2610
	E	433	393	96	922	9.77	9433
	Ž	115	1329	21	1465	44.63	3282
	Z	1210	236	28	1474	29.99	4914
	I	0	0	33	33	1.30	2525
	J	122	75	19	216	3.54	1871
	K	160	0	0	160	3.92	4076
	L	582	176	374	1132	14.15	7998
	LJ	214	96	10	320	3.74	8541
	M	390	320	31	741	14.89	4976
	N	0	0	0	0	0	0
NJ	0	0	0	0	0.00	0	
Ukupno		3638	2984	939	7561	12.37	61086

Upoređivanje poslodavaca prema djelatnostima i broju zaposlenih projektovano je s razlogom da ova analiza može obezbijediti informacije u cilju potpunijeg uvida u realno stanje na tržištu rada i time omogućiti racionalno planiranje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja čiji je cilj suzbijanje problema nezaposlenosti.

Distribucija poslodavaca prema broju zaposlenih po djelatnostima, prezentirana je u tabeli 7.

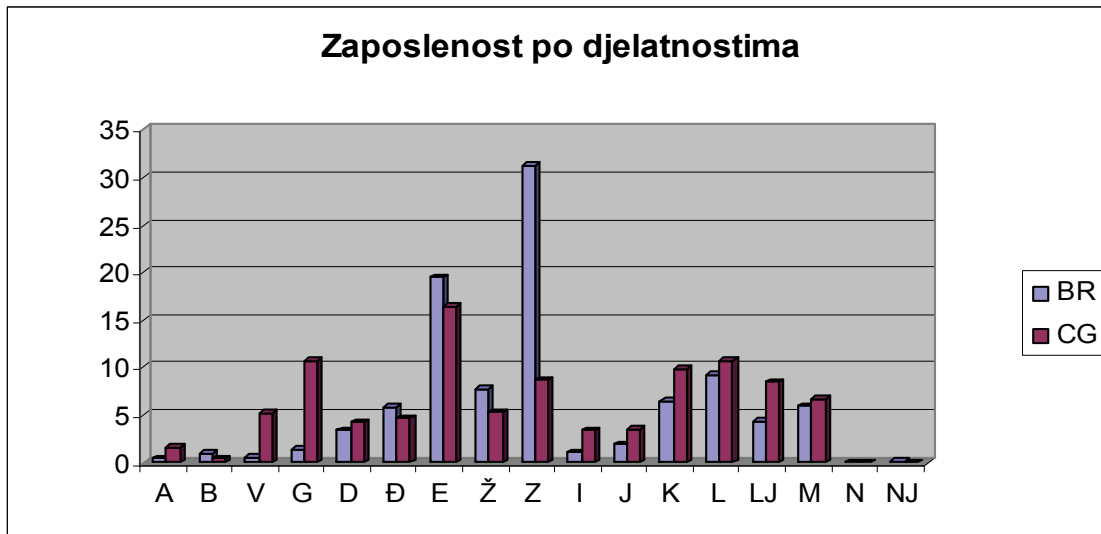
Broj zaposlenih u **opštini Bar**, dobijen iz uzorka, iznosi **3638** zaposlena lica, ili **5,95%** u odnosu na Crnu Goru.

U opštini Bar djelatnost **saobraćaja, skladištenja i veza** je na prvom mjestu po broju zaposlenih i broji 1210 lice ili **33.26 %** od ukupnog broja zaposlenih o toj opštini.

U oblasti **obrazovanja** 15.99%. Na trećem mjestu po broju zaposlenih zauzima djelatnost **trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo** u opštini Bar zaposleno je **433** lica što čini **11.90%**

Zatim slijedi djelatnost »državne uprave i odbrane sa 4.39%, zatim djelatnost »hotela i restorana« 3.16% ili 115 zaposlena u opštini Bar, dok je u istoj oblasti u opštini Budvi veći i iznosi 1329 zaposleno lice.

Gr. 3



U opštini **Budva** je manji broj (**2984** zaposlenih lica) , dok je u **Ulcinj**u znatno manji broj zaposlenih (**939**) što je i shodno potrebama u toku godine izuzimajući period u sezoni. Međutim, realno, uzrok malom broju zaposlenosti i zapošljavanju jeste što proces transformacije nije slijedio razvoj privatnog sektora .

Analiza zaposlenosti prema vrstama djelatnosti u opštinama Budva i Ulcinj daje rezultat koji se ne može uzeti kao realan. Naime, iz tabele proizilazi da je u opštini Budva zaposleno u oblasti »hotela i restorana« 1329 lica , ali to nije realna slika jer su mnoga preduzeća tokom zime ugašena ili miruju sa samo jednim vlasnikom dok te iste firme u toku sezone broje i na desetine ili stotine radnika.

Od preduzeća iz uzorka, u pojedinim djelatnostima nemamo ni jednog zaposlenog. Evo recimo u opštini Budva tu spada djelatnost »poljoprivreda, lov i šumarstvo« (.Ovdje se izostavljaju individualni poljoprivredni proizvođači što je temeljni problem u projektovanju uzorka) , zatim u sve tri opštine »ribarstvo« kao i djelatnost »vađenje ruda i kamena«.

2.2.1. Zaposleni prema stepenu stručne spreme

Tabela 7. Zaposleni prema stepenu stručne spreme

Regija	Stepen stručne spreme									Ukupno
	I	II	III	IV	V	VI	VII-1	VII-2	VIII	
Bar	374	196	537	1181	140	270	692	33	215	3638
% Bar	10.28	5.38	14.76	32.46	3.84	7.42	19.02	0.90	5.90	
Budva	246	72	487	1260	90	168	448	64	149	2984
Ulcinj	221	21	112	166	17	138	247	7	10	939
Regija	841	289	1136	2607	247	576	1387	104	374	7561
Crna Gora	4734	2596	9936	22047	1434	4022	12711	1398	2208	61086
% Regija/CG	17.76	11.13	11.43	11.82	17.22	14.32	10.91	7.43	16.93	12.37

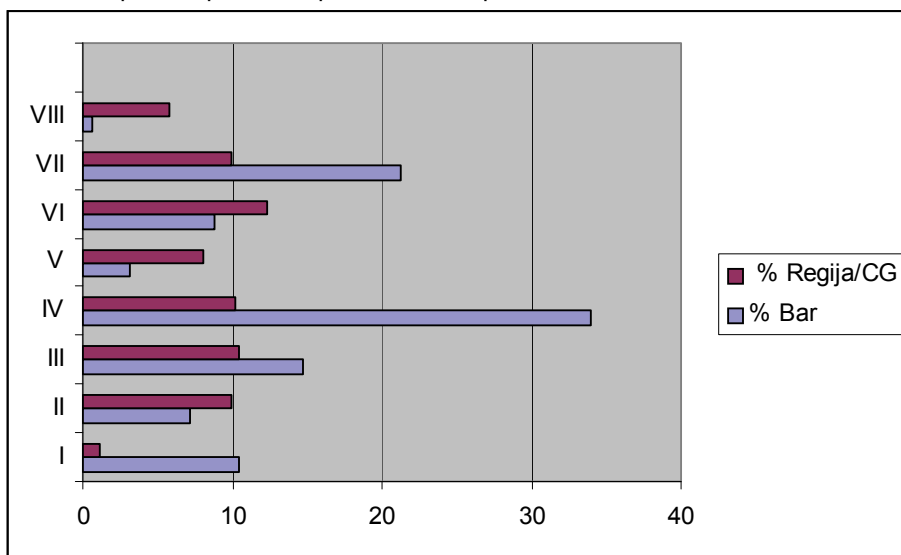
Posmatrajući opštinu Bar konstatujemo da je najveće učešće u ukupnoj zaposlenosti lica sa četvrtim stepenom stručne spreme (32,46%), zatim slijedi sedmi stepen stručne spreme sa 19,02%, a treći stepen uzima učešće od 14,76%.

U opštini Ulcinj (posmatrano iz uzorka) u strukturi zaposlenih po stepenu stručne spreme prednjači sedmi (VII) stepen, potom prvi (I), dok su treći (III), (IV) četvrti stepen i šesti (VI) gotovo podjednako zastupljeni.

Kod opštine Budva, stanje je nešto drugačije i prvo mjesto zauzimaju zaposleni sa četvrtim stepenom (IV), zatim trećim (III), pa sedmim (VII).

Dakle, možemo konstatovati da je u Regiji u ovom pogledu manje zastupljen treći i četvrti stepen u odnosu na Republiku, a to može da implicira da je nepovoljnija kvalifikaciona struktura u Regiji u odnosu na Republiku.

Gr. 4. Zaposleni prema stepenu stručne spreme



2.2.2 Obuke po djelatnostima

Što se tiče vršenja obuke poslodavaca, poslodavci opština ove regije- Bara, Budve i Ulcinja su se izjasnili da njih 39 organizuju obuke, dok njih 151 uopšte ne vrše iste.

Tabela br. 8. Obuke po djelatnostima

Područja	G	D	Đ	E	Ž	Z	I	J	K	L	LJ	M	Ukupno
Bar	1	0	0	1	0	3	0	2	3	1	1	1	13
Budva	1	2	0	4	2	2	1	1	0	1	2	1	17
Ulcinj	0	1	0	1	0	0	2	0	0	2	2	1	9
Regija	2	3	0	6	2	5	3	3	3	4	5	3	39

G- Prerađivačka industrija

D- Proizvodnja i snabdijevanje el. energijom, gasom i vodom

Đ- Građevinarstvo

E- Trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo

Ž- Hoteli i restorani

Z- Saobraćaj, skladištenje i veze

I - Finansijsko posredovanje

J- Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti

K- Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje

L- Obrazovanje

LJ- Zdravstveni i socijalni rad

M- Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti

*Kod ukupno 39 poslodavca koji su se pozitivno izjasnili, obuku je prošlo ukupno 135 lica u ovoj Regiji.

Analizirajući obuke i usavršavanje zaposlenih koje su radjene u izvještajnom periodu konstatujemo da je od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u opštini Bar 13 poslodavca organizovalo obuke svojih zaposlenih. Posmatrano prema djelatnostima, u opštini Bar najviše organizovanih obuka bilo je u djelatnosti saobraćaja, skladištenja i veza – 25%, zatim u oblasti trgovine i oblasti obrazovanja 20%.

U opštinama Budva i Ulcinj bilo je neznatno organizovanje nevedenih obuka. Obuke su organizovane i u saradnji sa Biroom rada Bar. U tom pogledu, u opštini Budva najviše lica je obučeno u ugostiteljstvu u djelatnosti »hotela i restorana« za poznatog poslodavca. Obuke su vršene u Gastro klubu Mitrović-Bečići, Budva.

Očigledno je da su poslodavci u navedenim djelatnostima prepoznali potrebu organizovanja obuka i stručnog usavršavanja svojih zaposlenih u cilju unapredjenja poslovanja, odnosno uvođenja novih tehnologija rada neophodnih za savremeni način poslovanja. Iskristalisala su se određena zanimanja za koja je bilo neophodno organizovati obuke što se uglavnom poklapa sa tražnjom poslodavaca za kadrovima, bilo da se radi o kadrovima kojih nema na evidenciji ili ih ima dovoljno, ali sa nedovoljnim znanjima i vještinama . Iz tih potreba proizašle su obuke koje dajemo za zanimanja i posebna znanja i vještine koje slijede:

2.2.3. Obuke za zanimanja

Medju zanimanjima za koja je organizovana obuka u Regiji najznačajnija su:

(1) U djelatnosti D (proizvodnja i snadbijevanje el.energijom, gasom i vodom):

- * montersko-instalaterski manipulant (5)

(2) U djelatnosti Đ (građevinarstvo):

- * dipl.inž.građevinarstva (1)
- * zidar (1)

(3) U djelatnosti E (trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo)

- * Prodavac (5)
- * administrativni tehničar (4)

(4) U djelatnosti Ž (hoteli i restorani)

- * Konobar (16)
- * barmen (5)
- * Točilac pića (9)

(5) U djelatnosti I (Finansijsko posredovanje)

- * računovodstveni planer-analitičar (1)
- * Menadžer (2)

(7) U djelatnosti L (Obrazovanje)

- * Profesor (5)
- * Profesor razredne nastave (5)
- * nastavnik (18)
- * nastavnik razredne nastave (5)

(8) U djelatnosti LJ (Zdravstveni i socijalni rad)

- * Doktor medicine (18)
- * Medicinska sestra (20)
- * Specijalista pedijatrije (3)
- * Specijalista urgentne medicine (1)
- * Specijalista ginekologije i akušerstva (1)
- * Specijalista epidemiologije (2)
- * Specijalista opšte medicine (7)
- * Specijalista dermatovenerologije (1)
- * farmaceut-specijalista laboratorijske hematologije (3)

Organizovanje obuke za određena zanimanja u većini slučajeva možemo protumačiti kao nedostajuću radnu snagu. Upravo iz tog razloga i radimo analizu stanja na tržištu rada kako bi lakše sagledali sve te potrebe i da bi na što brži način pomogli poslodavcima da na vrijeme obezbijede potrebnu radnu snagu a nezaposlenima da lakše nađu posao, bila to obuka, doobuka, prekvalifikacija ili dokvalifikacija. Isto tako, nadamo se da ovim putem možemo pomoći i budućim srednjoškolcima i studentima da se lakše opredijele za svoje buduće zanimanje kako bi izabrali ono nedostajuće zanimanje i odmah našli posao.

2.2.3. Obuke za posebna znanja i vještine

U okviru obuka za posebna znanja i vještine, najveće je učešće obuka za turističkog vodiča : 42 lica, zatim slijedi obuka za računare : 40 lica. Kurs za engleski jezik-srednji nivo prošlo je ukupno 17 lica.

2.3.1. Novozaposleni

Radi preglednijeg stanja i boljeg usklađivanja ponude i tražnje na tržištu rada, za potrebe Biroa rada posebno je značajan podatak o novozaposlenim licima kao i kadrovima koji više nijesu u radnom odnosu kod poslodavaca bez obzira na osnov prestanka rada. U ovom analiziranju dobili smo podatke da je značajno veći broj odliva radne snage (tabela 9), što govori o tendenciji povećanog otpuštanja u Regiji. Karakteristično je da u tim odnosima značajan uticaj ima aktuelna globalno-ekonomska kriza, ali je interesantan podatak da poslodavci uprkos globalnoj krizi očekuju da će predstojeće ljetnje turističke sezone ipak biti, mada ne u onoj razmjeri kao prethodnih godina ali da će je ipak biti, pa samim tim i zapošljavanja sezonske radne snage.

Tabela br. 9. Priliv i odliv zaposlenih

Područje			% žena
Bar	Novozaposleni	368	55.43%
	Odliv	609	30,37%
% Bar (CG=100)	Novozaposleni	4.70%	5,45%
	Odliv	8.98%	6,51%
Budva	Novozaposleni	1200	46,91%-
	Odliv	1060	45,94%-
Ulcinj	Novozaposleni	113	40,70%-
	Odliv	86	50,00%-
Regija	Novozaposleni	1681	46,75%-
	Odliv	1755	40,74%-
Crna Gora	Novozaposleni	7827	47,74%
	Odliv	6779	41.90%-

*U tabeli je predstavljeno stanje i u toku sezone i tokom čitave godine.

2.3.2. Zanimanja novozaposlenih

Najfrekventnija zanimanja novozaposlenih su:

		ŽENE
○ Lica bez zanimanja NKV	288	(141)
○ Konobar	154	(44)
○ Sobarica	190	(190)
○ Prodavac	67	(60)
○ Kuvar	458	(151)
○ Vozač drumskog vozila	35	(0)
○ Administrativni tehničar	56	(9)
○ Čistač prostorija	16	(16)
○ Servir	44	(23)
○ Nastavnik razredne nastave	8	(8)
○ Arhitektura-step. spec.	3	(1)
○ Dipl. Mašinski inženjer	9	(0)
○ Diplomirani menadžer	2	(2)
○ Diplomirani ekonomista	4	(2)
○ Diplomirani pravnik	3	(2)
○ Profesor engleskog jezika	12	(12)
○ Profesor maternjeg jezika	7	(5)
○ Profesor ekonomske grupe predmeta	6	(4)
○ Profesor matematike	5	(2)
○ Informatičar	19	(13)

Najveći broj novozaposlenih je ostvaren u trećem i četvrtom stepenu.

2.4.1. Deficitarni kadrovi

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 27 je navelo da su na tržištu rada u 2011. godini nedostajali kadrovi određenih profila za njihove potrebe. Prema njihovim potrebama, od anketiranih poslodavaca se izjasnilo da je imalo slobodnih radnih mjesta koja nijesu mogli da popune.

Tabela br. 10. Presjek razloga deficitarnosti je:

Razlozi nepopunjenih radnih mjesta	Broj preduzeća
Nedostatak iskustva raspoložive radne snage	10
Nedostatak obučene radne snage na tržištu	7
Nedostatak radne snage sa IT vještinama	1
Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika	1
Nedostatak radnika sa više vrsta vještina	2
Nestalnost zaposlenja	2
Nešto drugo	2
Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu	2

Najjednostavnije rečeno, deficitarna su ona zanimanja za koja postoji veći broj slobodnih radnih mjesta od broja nezaposlenih sa određenim zanimanjem. Međutim, poslodavci na ovaj problem gledaju sa svoje tačke gledišta jer su za njih deficitarna ona zanimanja koja su im potrebna a ne mogu ih naći na tržištu rada, ne uzimajući pri tom u obzir činjenicu da je to ipak složen postupak koji podrazumijeva uključivanje niza parametara koji se adekvatno vrednuju u konkretnim uslovima ponude i tražnje kadrova, kao i ona zanimanja kojih ima na ovom tržištu, ali reference nezaposlenih ne zadovoljavaju poslodavce.

U Regiji je navedeno ukupno 22 deficitarnih zanimanja za koja je izražena potreba od ukupno 54 angažovanja lica određenih zanimanja:

Zanimanja za kojima je ove godine izražen najveći deficit su na prvom mjestu lica bez zanimanja i stručne spreme. Za njima slijede:

- *Carinici
- *Carinski inspektori
- *Diplomirani ekonomista
- *Doktor ekonomskih nauka
- *Diplomirani pravnik

Zatim iz oblasti turizma:

- *Konobari
- *Konobari –specijalisti,
- *Kuvvari
- *Kuvvari-specijalisti,
- *Roštiljdžija
- *Pizza majstor

U nešto manjem broju u Obrazovanju:

- *Profesor matematike
- *Profesor brodograđevinke grupe predmeta
- *Profesor maternjeg jezika
- *Profesor grupe predmeta pomorskog saobraćaja
- *Profesor psihologije
- *Profesor harmonike
- *Profesor violine
- *Mikrobiolog
- *Socijalni radnik

i znatno manji broj ostalih zanimanja.

*Stanje deficitarnih kadrova dobijeno uzorkom REGIJE BAR, po djelatnostima je:

Tabela br. 11. Struktura nepopunjenih radnih mjesta po djelatnostima

G. Prerađivačka industrija	2	
K. Državna uprava i odbrana, obavezno soc. osiguranje	21	
L. Obrazovanje	13	
Lj. Zdravstveni i socijalni rad	4	
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	2	
Ž. Hoteli i restorani	12	
Ukupno:	54	100%

Najveći deficit je izražen kod djelatnosti - Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje sa deficitom od ukupno 21 lica različitog profila. Medjutim zbog velikog značaja turističke sezone, realno je da je u Regiji Bar značajna deficitarnost u ugostiteljskim zanimanjima. Za ugostiteljskom, obrazovanja gdje je naveden deficit od 13 lica, tako da se kao deficitarne djelatnosti međusobno prepliću tri navedene.

Tabela br. 12. Prema stepenima stručne spreme, deficit je sledeći:

I	II	III	IV	V	VI	VII	UKUPNO
0	5	3	4	15	4	24	54
0%	9,25%	5,55%	7,40%	27,77%	7,40%	44,44%	

Analiza deficitarnih kadrova prema stepenu stručne spreme pokazuje na to da je u Regiji skoro polovina deficitarnih kadrova sa sedmim stepenom stručne spreme. Pri tome je veoma karakteristično i učešće petog stepena što nam ukazuje na to da je više od polovine nedostajućih kadrova u proizvodnim, građevinskim i zanatskim poslovima. Ovdje vidimo potrebu da se unaprijedi saradnja između Biroa i poslodavaca u organizovanju obuka na nivou drugog za treći odnosno četvrtog do petog stepena stručne spreme. Svega 7,40% deficitarnih kadrova je sa četvrtim stepenom stručne spreme. Ostali podaci pokazuju na dosta veliki stepen obrazovanosti ljudskih resursa. Treba samo naći adekvatna rješenja da bi se njihove potrebe usaglasile sa potrebama tržišta rada i iskoristile sve te kvalifikacije, sve u cilju unapređenja i jednih i drugih.

Pregledom iskazane strukture deficitarnih zanimanja obzirom na pol, **93,82 %** poslodavaca se izjasnilo da im je **pol** osoba koje bi zaposlili na deficitarnim pozicijama sasvim nebitan, i da u obzir dolaze oba pola. Samo se u građevinskim zanimanjima zbog težine i opisa posla zahtijeva da to budu osobe muškog pola.

Ako se razmatra odgovor na pitanje o poželjnom starosnom dobu deficitarnih kadrova, stanje je sledeće:

* Tabela br. 13 Starosna struktura deficitarnih zanimanja iskazana je na sledeći način:

Starost	Broj deficitarnih radnika
Do 18	0
19-24	1
25-30	23
31-40	17
41-50	9
51-54	0
55-65	4
Ukupno:	54

Može se zaključiti da poslodavce interesuje kadar do 40 godina starosti, dok je najveća frekventnost izražena u granicama **od 25-30 godina starosti**. Upoređujući navedene pokazatelje sa istraživanjima iz prethodnih godina zaključujemo da se deficitarnost kadrova javlja u kontinuitetu i da je izražena kod velikog broja zanimanja.

To ukazuje na opravdanost programa koje Zavod zadnjih godina organizuje u cilju prilagođavanja radne snage potrebama poslodavaca. Medjtim, Zavod kao institucija ne može biti jedini odgovoran za rješavanje problema deficita kadrova već tome doprinos mora dati i institucija obrazovanja i poslodavaca. Neopodno je poboljšati uslove rada, ali i kroz povećanje zarada i naknada, kao i određenim stimulansima vrednovati poslove za kojima je izražena deficitarnost.

2.4.2 Viškovi radne snage

Na pitanje da li su imali viškova zaposlenih u 2010. godini, potvrdno je odgovorilo **40** poslodavca, ili 21,05 % poslodavaca u Regiji. Višak je najizraženiji kod kategorije poslodavaca koji zapošljavaju od 50 do 249 i preko 250 zaposlenih, kao i kod onih koji zapošljavaju od 10-49 lica (a **ukupan višak zaposlenih** iznosi : **557 u Regiji**).

Najveći suficit je naveden kod sledećih zanimanja:

Lica bez zanimanja i stručne spreme	215
Maturant gimnazije	148
Sss-III	78
Vozač drumskog vozila	36
Prodavac	48
Bravar	9
Čistač prostorija	4
Konobar	10
Komercijalista	5
Domar	4

Najveći suficit izražen je u djelatnosti (K) državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje (Ž) hoteli i restorani , zatim u djelatnosti (E) trgovine na veliko i malo,opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo , i na trećem mjestu u djelatnosti (LJ) Zdravstveni i socijalni rad i građevinarstvo .

Razlozi suficitarnosti:

Od navedenih, najveći razlog smanjenja broja zaposlenih jeste- **zbog teškoća u poslovanju uzrokovanih globalnom ekonomskom krizom** kako se izjasnilo 22 poslodavca.

Zbog planiranog i realizovanog programa prestrukturiranja izjasnilo se 2 poslodavaca.

Kada se govori o suficitu pojedinih zanimanja , iskustvo nam govori da taj parametar treba uzeti sa dozom rezerve jer se na istim radnim mjestima na kojima se proglašavaju tehnoekonomski viškovi primaju novi mlađji kadrovi, kao i to što su kod nekih ta ista zanimanja deficitarna što se može zaključiti kada se uporede prethodni podaci o deficitu sa ovim koji pokazuju suficit istih tako da to ne možemo uzeti kao stvarno stanje. Ovo objašnjavamo načinom oslobadjanja od kadrova, što je ovdje navedeno kao **neadekvatna kvalifikaciona struktura zaposlenih** čija je starosna dob neodgovarajuća ili su im već neodgovarajuće stručne kvalifikacije u pogledu novih tehnologija, a i **zbog teškoća u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza**, pa s obzirom na kompletnu privrednu situaciju možemo konstatovati da će kategorija tehno - ekonomskih viškova još dugo biti značajna stavka u odlivu radne snage. Ostali broj poslodavaca je kao razlog naveo – **“nešto drugo”**.

I pored toga što dobijeni odgovori na nivou Biroa nijesu odraz realnog stanja u pogledu viškova zaposlenih, indikativni su i razlozi kao i načini rješavanja koje navode poslodavci.

2.5.1 Očekivano zapošljavanje

Tabela br. 14. Očekivano zapošljavanje po opštinama

Očekivano zapošljavanje u 2012.		Područje									
		Bar		Budva		Ulcinj		Regija		Crna Gora	
		Sezona	Godina	Sezona	Godina	Sezona	Godina	Sezona	Godina		
Djelatnost	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	60
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	V	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	G	0	2	8	2	0	0	8	4	322	
	D	0	0	0	0	0	0	0	0	22	
	Đ	0	1	0	0	0	0	0	1	156	
	E	22	17	26	30	10	3	58	50	952	
	Ž	102	38	215	28	12	12	329	78	720	
	Z	30	28	65	10	6	0	101	38	379	
	I	0	0	0	0	0	0	0	0	26	
	J	2	2	0	0	0	0	2	2	135	
	K	7	2	0	0	0	0	7	2	135	
	L	0	12	0	8	0	2	0	22	151	
	LJ	0	8	0	7	0	1	0	16	223	
M	0	0	20	20	7	6	27	26	131		
Ukupno		163	110	334	100	35	24	532	239	3412	

Analizom su dobijeni podaci da je očekivano zapošljavanje u 2012. godini, iskazano potrebom od 532 sezonskih i 239 novih radnika u 2012 godini. Razlog ovako malog očekivanog zapošljavanja je ekonomska kriza i pesimizam koji je prisutan kod poslodavaca. **Najveće potrebe** u Regiji iskazali su poslodavci iz oblasti **ugostiteljstva**, oblasti **obrazovanja**, zatim iz djelatnosti **saobraćaja**, **skladištenja i veza**, kao i iz **oblasti trgovine** na četvrtom mjestu, što je i približno realno stanje za ovo područje.

2.5.2 Očekivane promjene zaposlenosti u 2012. godini

Podaci koji su dobijeni anketiranjem poslodavaca u vezi očekivanih promjena u broju zaposlenih u 2012. godini, usklađeni su sa učešćem pojedinih djelatnosti u ukupnoj zaposlenosti.

Najveći broj novog zapošljavanja očekuje se u djelatnostima pretežno sezonskog karaktera: turizma i ugostiteljstva, saobraćaja i trgovine.

Osim povećanja, planirano je otpuštanje 2 NKV radnika, 2 pomoćna ugostitelja, i 2 administrativna tehničara. Ovo se ne može uzeti kao pravo stanje iz razloga što je većina poslodavaca koja je najavila otpuštanje navela samo tu stavku bez obrazloženja kojeg zanimanja, premda ni oni sami u trenutku analize nisu bili konačno odlučili koja zanimanja će im biti suvišna, a kao pretpostavka svega toga može se uzeti veliki uticaj aktuelne globalne finansijske krize pa iz tog razloga, zbog određenih mjera predostrožnosti poslodavci planiraju taj vid promjena.

Kod djelatnosti »A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo« i »V. Vađenje ruda i kamena« nemamo nikakvih promjena jer su to jedine djelatnosti u ovoj regiji za kojima nije izražena potreba ni zapošljavanja ni otpuštanja radnika, znači stanje je ravno = 0. Uz to, nikakve promjene nijesu najavljene ni u kategorijama »N. Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima« i »NJ. Eksteritorijalne organizacije i tijela«.

Najviše potreba za novim radnicima u sezoni treba očekivati u djelatnosti »Ž. Hoteli i restorani« 631 za sve tri opštine i »E. Trgovina na veliko i trgovina na malo ; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo« 56 u Regiji.

U djelatnosti »Z. Saobraćaja, skladištenja i veza« najavljena je potreba za 30 radnikom.

Pored već navedenih, imamo i povećanih potreba za sljedećim zanimanjima: konobari, kuvari, sobarice, kao i ostala ugostiteljska zanimanja jer svake godine imamo jako veliki problem izaći u susret svim potrebama poslodavaca u sezoni i obezbijediti im kvalitetan kadar.

Jasno je da postoje nelogičnosti u dobijenim podacima vezanim za iskazivanje viškova radnika i potreba za novim radnicima jer se kod jednih isti pojavljuju kao viškovi a kod drugih kao manjkovi. Ranijim istraživanjima je primijećeno da su poslodavci veoma rezervisani pri iskazivanju viškova a posebno planova za zapošljavanjem novih radnika. Ove godine, na te dileme poslodavaca, sigurno je da je dobrim dijelom uticala i ekonomska kriza.

2.6.1. Zapošljavanje lica sa invaliditetom

Na pitanje da li su zaposlili lica sa invaliditetom u poslednje dvije godine, ukupno 12 poslodavaca je odgovorilo potvrdno.

Zanimanja gdje je ostvareno zapošljavanje lica sa invaliditetom jesu sledeća:

Tabela br.15. Zanimanja zaposlenih lica sa invaliditetom i period na koji su zaposlena

Zanimanje	Do pola godine	Do 1 godine	Duže od godine	Ukupno
NK radnik	1	0	0	1
Tapetar	0	0	1	1
Biletar	0	0	1	1
Spiker	0	0	1	1
Prodavac	1	0	0	1
Turistički radnik	1	0	1	2
Doktor medicine	0	0	4	4

Od ukupnog broja u Regiji, U Baru je zaposleno 4-oro invalidnih lica, u Budvi – 2 i u Ulcinju – 3 invalidna lica.

2.6.2. Zapošljavanje lica sa invaliditetom uz određene subvencije

Što se tiče zapošljavanja lica sa invaliditetom, 17 poslodavca je odgovorilo da bi pristalo da uz određene subvencije zaposli lica sa invaliditetom, sa različitim rokovima na kojima bi bila angažovana.

Sledeća tabela prikazuje zanimanja i period na koji bi poslodavci angažovali iste:

Tabela br.16. Zapošljavanje lica sa invaliditetom na različite vremenske periode

Zanimanje	Do pola godine	Do 1 godine	Duže od godine	Ukupno
Magacioner	0	1	0	1
Lica bez zanimanja i stručne spreme	0	0	4	4
SSS opšteg smjera	0	0	2	2
Kasir	0	0	3	3
Novinar	0	0	1	1
Prodavac	0	0	2	2
Knjigovođa	0	0	2	2
Administrativni tehničar	0	0	8	8
Ekonomista za robni promet	0	0	1	1
Dipl. muzičar	0	0	1	1
Dipl.sociološki radnik	0	0	1	1
Dipl. ing. arhitekture	0	0	1	1
Arhitektonski tehničar	0	0	1	1
Farmaceutski tehnolog primjene	0	1	0	1

2.7.1. Zapošljavanje pripadnika RAE populacije

Ukupno 56 poslodavaca se izjasnilo da je zaposlilo Rome u posljednje dvije godine, i na period do pola godine bilo je angažovano 30 lica, do jedne godine 3, i duže od jedne godine 32 lica. Najviše Roma zaposleno je u djelatnosti (M) Ostalih komunalnih, društvenih i ličnih uslužnih aktivnosti gdje je zaposleno 21 lice romske populacije.

Među zanimanjima u kojima su angažovana zastupljena su:

Čistač prostorija	2
Sobarica	2
Lica bez zanimanja i stručne spreme	73
Administrativni tehničar	2
Auto perač	1
Tapetar	1
Armirač	1
Pravnik	1

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 70 se izjasnilo da bi zaposlilo Rome. Što se tiče perioda na koji bi bili angažovani, 45 poslodavaca je reklo da bi angažovanje bilo do pola godine, 16 poslodavaca bi ih zaposlilo na period do jedne godine, a 9 poslodavca duže od godine.

4. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje

Na pitanje da li su poslodavci saradivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2011. godini, njih 97 je potvrdno odgovorilo, dok njih nije saradivalo.

Da bi se saradnja sa Zavodom što uspješnije ostvarila, potrebno je da se što više poslodavci uključuju posebno iz razloga što se sada sprovode novi projekti sve u cilju da se pomogne i poslodavcu kao i nezaposlenom licu, tj obijema stranama zainteresovanim za saradnju. Na jednoj je Zavod kao institucija koja se bavi zapošljavanjem i zaposlenošću, a na drugom su poslodavci i/ili nezaposlena lica. Zbog toga Zavod za zapošljavanje upravo prema njima i usmjerava zahtjeve za pojačanom saradnjom.

Za Zavod je veoma bitna kontinuirana saradnja sa poslodavcima zbog postizanja balansa ponude i tražnje radne snage. Stoga je u upitniku kao posebna oblast predviđena upravo saradnja sa Zavodom, pri čemu nam je u tom smislu neophodan konstantan uzorak, pa iz tog razloga i radimo ovakva istraživanja.

Poslodavaca koji su se izjasnili da žele učestvovati u uspostavljanju konstantnog uzorka koji će Zavodu omogućiti prikupljanje informacija u vezi sa tražnjom za radnom snagom svakih dvanaest mjeseci saglasno je 83,83 % odnosno 166 od

ukupnog broja anketiranih poslodavaca. Ne prihvata saradnju 9,09 % ili 18 poslodavaca. Onih koji još ne mogu da se odluče izjasnilo se 13 ili 6,56%. Izbor načina dobijanja i popunjavanja upitnika je:

Internet	38	19,19%
Posjeta iz Zavoda	119	60,10%
Posjeta Zavodu	18	9,09%
Pošta	14	7,07%
Telefon	23	11,61%

I u ovom istraživanju je potvrđeno da poslodavci preferiraju direktne kontakte i najveći broj se izjasnio za posjetu iz Zavoda, ili u procentima 60,10%.

Po učestalosti saradnja je bila:

- 67,17 %-133 u prijavljivanju slobodnih radnih mjesta (A).
- 22,72 % - 45 kod upućivanja kandidata na oglase za posao (B).
- 23,23 % - 46 kao informisanje o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage (C).
- 1,51 %-3 je učestvovalo u odabiru kandidata za zaposlenje (D)
- 12,12% 24 kroz učešće u finansiranju pripravnika (E)
- »F. Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje«(stručno osposobljavanje,dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje), od anketiranih imalo je svega 4 poslodavaca,
- i »G. Finansijsku podršku za otvaranje novih radnih mjesta« imala su ukupno 2 anketirana poslodavca.

3.1.Očekivanja od Zavoda

U odgovoru na pitanje o očekivanjima od Zavoda za zapošljavanje, poslodavci dominantno insistiraju na poboljšanju kvaliteta radne snage: najčešći odgovori su u vezi sa finansiranjem plata pripravnika, omogućavanjem kredita za samozapošljavanje, obukama, dokvalifikacijama, prekvalifikacijama, obezbjeđivanjem kvalifikovanog kadra, veća afirmacija za zapošljavanje mladih kadrova uz subvencije.

Jedan od najvećih problema, i to u većini djelatnosti je stvarni nedostatak kadra sa potrebnim kvalifikacijama.

Odgovori na 26. pitanje su takoreći isti kao na pitanje 27. i uglavnom se svode na odgovore gdje dominiraju predlozi kod kojih je akcenat na kreditiranje, finansiranje pripravnika, na stručna usavršavanja i "obezbjeđivanje potrebnog kadra", tako da bi se pitanja 26. i 27. mogla svesti na jedno, kako se izjasnila i većina poslodavaca, jer se nepotrebno iziskuju odgovori u istu svrhu.

4. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Osnovni cilj istraživanja bio je prikupljanje podataka na osnovu kojih bi se potpunije opisalo stanje tržišta rada Regije, a što bi Birou rada poslužilo radi planiranja i sprovođenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Kod distribucije poslodavaca prema oblicima organizovanja došlo do pada učešća preduzetnika, a do povećanja učešća akcionarskih društava i društava sa ograničenom odgovornošću. Ovo stanje objašnjavamo sa lakšim zakonskim mogućnostima registracije privrednih društava.

Apsolutna dominacija privatne svojine potvrđuje da su procesi transformacije i privatizacije privrede u Regiji u skladu sa procesima na novou države.

Struktura poslodavaca prema vrstama djelatnosti nije se bitnije izmijenila u odnosu na prethodno ispitivanje, ali se djelatnost » finansijsko posredovanje« i djelatnost »državna uprava, odbrana ,socijalno osiguranje« dobile veće učešće iz razloga što se uzorak formirao prema mjestu rada.

Posmatrajući opštinu Bar konstatujemo 59,45% - 44 anketiranih društava je starije od 10 godina, dok na nivou Republike imamo 53,68% - 849. Ovaj podatak ukazuje na strukturu kao i na dinamiku razvoja privrede u Baru.

Ako posmatramo poslodavce prema broju ukupno zaposlenih ovogodišnji podaci pokazuju da je broj ukupno zaposlenih znatno manji od prethodne godine što ukazuje na lošu tendenciju zapošljavanja. Ovakvu sliku smo dobili zbog promjene formiranja uzorka prema mjestu rada , a ne prema sjedištu preduzeća što nije realna slika jer je stopa nezaposlenosti u Baru smanjena. Inače, u Baru ubjedljivo najveća zaposlenost je kod poslodavaca koji zapošljavaju preko 50 radnika.

Učešće poslodavaca prema djelatnostima u broju zaposlenih diktirano je strukturom barske privrede. Distribucija podataka ukazuje na to da u odnosu na prethodno ispitivanje nemamo izmjena osim u djelatnostima vezanim za institucije čije je sjedište van Bara. Dakle, i dalje su djelatnosti saobraćaja, hotela i restorana, trgovine i djelatnost obrazovanja, one koje upošljavaju najveći broj zaposlenih.

Posmatrajući opštinu Bar konstatujemo da je najveće učešće u ukupnoj zaposlenosti lica sa četvrtim stepenom stručne spreme (32,46%), zatim slijedi sedmi stepen stručne spreme sa 19,02%, a treći stepen uzima učešće od 14,76%.

Analizirajući obuke i usavršavanje zaposlenih koje su radjene u izvještajnom periodu konstatujemo da je od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u Baru, 13 poslodavca organizovalo obuke svojih zaposlenih. Posmatrano prema djelatnostima , najviše obuka je bilo organizovano u djelatnosti saobraćaja – 25%, zatim trgovine na veliko i malo, opravke motornih vozila, motocikala i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo - 20,58%. Očigledno je da su poslodavci prepoznali potrebu organizovanja obuka i stručnog usavršavanja svojih zaposlenih u cilju unapređenja poslovanja, odnosno uvođenja novih tehnologija rada neophodnih za savremeni način rada. Iskristalisala su se određena zanimanja za koja je bilo neophodno organizovati obuke što se uglavnom poklapa sa tražnjom poslodavaca za kadrovima,

bilo da se radi o kadrovima kojih nema na evidenciji ili ih ima dovoljno, ali sa nedovoljnim znanjima i vještinama .

U toku 2011 kroz obuke koje je organizovao Biro rada Bar polaznici su stekli znanja iz oblasti zanatstva i usluga (kozmetičari, frizeri, kuvari, sobarice i sl) . Organizovane su i obuke za sticanjem posebnih znanja i vještina (kursevi engleskog jezika , informatike, kurs za računovođe).

Za potrebe Biroa rada posebno je značajan podatak o novozaposlenim kao i kadrovima koji više nijesu u radnom odnosu kod poslodavaca bez obzira na osnov prestanka rada. U tom paritetu dobili smo podatke da je značajno veći broj lica koja odlaze iz firmi(tabela 10), što govori o tendenciji povećanog otpuštanja u Regiji vjerovatno najvećim uticajem zbog globalno ekonomske krize. Konstatujemo da podaci ukazuju i na to da je, odnos novozaposleni - odliv zaposlenih , povoljniji u Crnoj Gori nego u Regiji. Najveći broj novozaposlenih je ostvaren u prvom i četvrtom stepenu, koa i velikim dijelom u sedmom. Ovakvom rezultatu, između ostalog, doprinijela je i aktivnost Biroa rada Bar koji je kroz mjere aktivne politike zapošljavanja finansirao zapošljavanje određenog broja pripravnika sa visokom i višom stručnom spremom, dok još neki od njih čekaju na potpis. U 2011. godini je kroz program kreditiranja finansirano samo 3 zahtjeva gdje su lica bila obavezna da registruju firmu pa je i tim putem uposleno 4 nezaposlena lica sa evidencije.

Opština	Broj programa	Broj radnih mjesta
Bar	2	3
Ulcinj	1	1
Ukupno	3	4

Kada govorimo o deficitarnosti kadrova ističemo da je 14,21% anketiranih poslodavaca izjavilo da je imalo slobodnih radnih mjesta na koja nijesu mogli nikoga da zaposle, a naveli su 22 deficitarnih zanimanja. Kao glavni razlog oni tvrde da nema obučene radne snage na tržištu rada.

Analiza deficitarnih kadrova prema stepenu stručne spreme upućuje na to da je u Regiji skoro trećina deficitarnih kadrova sa sedmim stepenom stručne spreme, kao i u petom, četvrtom i prvom stepenu, što pokazuje da je više od polovine nedostajućih kadrova u proizvodnim i zanatskim poslovima. Ovdje vidimo potrebu da se pojača saradnja između Biroa rada i poslodavaca u organizovanju obuka na nivou drugog stepena stručne spreme. Što se tiče starosne strukture može se pretpostaviti da u 74,04 % slučajeva poslodavce interesuje kadar do 40 godina starosti.

Ovom anketom poslodavci su iskazali potrebu za 532 sezonska i 239 stalna nova radnika u 2012. godini. Nevedene podatke treba uzeti sa velikom rezervom posebno kad je u pitanju sezonsko zapošljavanje, jer poslodavci ne prikazuju realno stanje iz samo njima poznatih razloga. Najveće potrebe iskazali su poslodavci iz oblasti hotela i restorana, djelatnosti saobraćaja kao i trgovine.

U dobijenim podacima o očekivanim promjenama u zapošljavanju očigledne su neke nelogičnosti. Npr. Poslodavci navode određeni broj radnika kao višak, a predviđaju zapošljavanja radnika istih kvalifikacija i stepena stručne spreme. Ranijim istraživanjima je primijećeno da su poslodavci veoma rezervisani pri iskazivanju

viškova a posebno planova za zapošljavanjem novih radnika. Ove godine na te dileme poslodavaca sigurno je uticala i ekonomska kriza.

Politika zapošljavanja mora imati dvije odrednice. Na jednoj su institucije koje se bave zapošljavanjem i zaposlenošću, a na drugoj su poslodavci. Zbog toga Zavod za zapošljavanje upravo prema njima usmjerava zahtjeve za pojačanom saradnjom. Da učestvuju u uspostavljanju konstantnog uzorka koji će Zavodu omogućiti prikupljanje informacija u vezi sa tražnjom za radnom snagom svakih dvanaest mjeseci saglasilo se je 83,83 % odnosno 166 anketiranih poslodavaca. Ne prihvata saradnju 9,09% ili njih 18. I ovog puta je potvrđeno nama dobro poznato iskustvo da poslodavci preferiraju direktne kontakte i to njih 119 isključivo posjetu iz Zavoda (60,10%).

U odgovoru na pitanje o očekivanjima od Zavoda za zapošljavanje, poslodavci dominantno insistiraju na poboljšanju kvaliteta radne snage: najčešći odgovori su u vezi sa finansiranjem pripravnika, kreditima za samozapošljavanje, obukama, dokvalifikacijama, prekvalifikacijama, obezbjeđivanjem kvalifikovanog kadra. Vjerovatno je jedan od ozbiljnih problema, i to u većini djelatnosti, stvarni nedostatak kadra sa potrebnim kvalifikacijama.

U nekoliko odgovora akcenat je na finansijskoj i kreditnoj podršci. Zbog izuzetno niskog učešća zaposlenih kod poslodavaca u Budvi i Ulcinju uticaj pokazatelja iz ovih opština je marginalan za Regiju, a ne može biti ni validna osnova za bilo kakvu posebnu analizu. Medju anketiranim poslodavcima ubjedljivo dominiraju DOO, i to ona čije je trajanje starije od 10 godina. Karakteristično za ovu Regiju jeste veliko učešće ugostiteljstva, saobraćaja i trgovine. To podrazumijeva da je izvjestan broj stanovnika zaposlen u ovoj djelatnosti, dok su ostale kroz uzorak manje obuhvaćene.

Veoma je neophodno obezbijediti dodatnu obuku za sve kategorije zaposlenih-vlasnike, preduzetnike, menadžere i zaposlene operativce i ostale zaposlene. Posebno je značajno obezbjeđenje uslova za obrazovanje i obuku visokokvalifikovanih stručnjaka-specijalista. Da bi se to postiglo, pored kvalitetnih programa neophodno je obezbijediti kvalitetnu praktičnu obuku u specijalizovanim institucijama, centrima i hotelima i restoranima visoke kategorije u zemlji i inostranstvu. Mora se povećati kvalitet obuke za sektor turizma i ugostiteljstva, kao i da se obezbijedi veće ulaganje u kadrove koji pripremaju obuku nastavnika, posebno instruktora praktične obuke i veće ulaganje u opremu za obuku.

Nadležne institucije bi trebale više da ulažu u motivisanju i obezbjeđivanju stručne pomoći poslodavcima kada su u pitanju obuke kako bi se zajedničkim snagama izborili sa sve zahtjevnijim potrebama na tržištu, sve oštrijoj konkurenciji, sve zahtjevnijim klijentima i korisnicima usluga.

PRILOG: Anketni listić

Zavod za zapošljavanje Crne Gore
020/241-746
020/243-398

www.zzzcg.org

E-mail: birobr@zzzcg.me

Biro rada Bar
030/313-048
030/302-270

Kancelarija Ulcinj
030/412-213

Kancelarija Budva
033/402-556



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Biro rada _____

Kancelarija _____

BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA – 2011/2012

NAPOMENA:

1. Cilj ovog istraživanja je prikupljanje informacija o promjenama na tržištu radne snage u Crnoj Gori.
2. Sve prikupljene informacije su strogo povjerljive i tretiraće se kao takve.
3. Navedene informacije neće obavezivati Vas ni Vaše preduzeće na bilo koji način, samo će unaprijediti našu saradnju.

U P I T N I K

DIO I: OPŠTI PODACI

1. Naziv preduzeća : _____
2. Oblik svojine: _____
3. Datum osnivanja preduzeća: _____
4. Opština: _____ Mjesto: _____
5. Adresa: _____
6. Telefon: _____ Faks: _____ E-mail: _____
7. Kontakt osoba za pitanja zapošljavanja:

8. Matični broj: _____ Registracioni broj: _____
9. Vrsta djelatnosti: _____ Šifra djelatnosti: _____
10. Broj zaposlenih : _____

DIO II: ZAPOSŁJAVANJE U 2011. GODINI

11. Navedite broj zaposlenih u svakoj kategoriji zaposlenja u vašem preduzeću

Rb.		Ukupno	Žene
1.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme		
2.	Ugovor o radu na određeno vrijeme zbog:		
	a) obavljanja sezonskih poslova		
	b) povećanja obima posla po drugim osnovama		
	c) zamjene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka		
	d) obavljanja javnih radova		
	e) ostalo		
3.	Probni rad		
4.	Pripravnici		
5.	Rad kod kuće		
	UKUPNO		

12. Navedite obrazovnu strukturu zaposlenih na dan anketiranja

Stepen stručne spreme	Broj zaposlenih
I	
II	
III	
IV	
V	
VI	
VII*	
VII-1	
VII-2	
VIII	
UKUPNO	

*VII stepen je Bachelor, VII1 četvorogodišnje studije, a VII2 magistarske studije

13. Od ukupnog broja zaposlenih u 2011.god, koliko njih je prošlo dodatno obrazovanje i obuku

Broj _____.

13.a Interno obrazovanje i obuka za potrebe radnog mjesta

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj zaposlenih koji su prošli obuku	Broj dana izdvojenih za obuku

13.b Koji vid obrazovanja ili obuke je sproveden

Vid obrazovanja ili obuke	Broj zaposlenih koji su prošli obuku	Broj dana izdvojenih za obuku
Prekvalifikacija		
Dokvalifikacija		
Specijalizacija		
Studijski programi		
Ukupno		

13.c Za koja posebna znanja i vještine

Šifra posebnog znanja	Naziv posebnog znanja	Broj zaposlenih koji su prošli obuku	Broj dana izdvojenih za obuku

13.d Koliko ste uložili sredstava u 2011. godini, na obuku i usavršavanje zaposlenih

Iznos uložених sredstava u €	% u odnosu na bruto lične dohotke zaposlenih

14. Promjene u zapošljavanju u 2011.god.

Br.	Priliv i odliv radne snage	Ukupno	Žene
1.	Broj novozaposlenih u 2011. godini		
2.	Odliv radne snage u 2011.godini		

14.a Molimo Vas navedite zanimanja novozaposlenih u 2011. god.

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Ukupno	Žene
1.				
2.				
3.				
4.				

15. Da li ste tokom 2011. god. imali slobodnih radnih mjesta koja nijeste mogli da popunite

Da

Ne

Ako je odgovor Da, koliko _____.

15.a Koji su, po Vašem mišljenju, glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta (možete zaokružiti jedan ili više odgovora)

Br	Razlog
1.	Nedostatak obučene radne snage na tržištu
2.	Nedostatak iskustva raspoložive radne snage
3.	Nedostatak neophodnih ali specifičnih vještina
4.	Nedostatak neophodnih radnika sa više vrsta vještina (multiskills)
5.	Nedostatak radne snage sa neophodnim IT vještinama
6.	Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika
7.	Privremenost I sezonski karakter zaposlenja
8.	Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu
9.	Nešto drugo – navedite _____

15.b Molimo Vas navedite strukturu nepopunjenih radnih mjesta u 2011. god.

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj nepopunjenih radnih mjesta
1.			
2.			
3.			
4.			

16. Da li ste u 2011. god. imali viškova radne snage

Da

Ne

16.a Ako je odgovor DA, molimo navedite strukturu viškova radne snage u 2011. god.

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Višak radnika (broj)
1.			
2.			
3.			
4.			

16.b Navedite glavne razloge koji su uticali na smanjenje broja zaposlenih u 2011.god. (možete zaokružiti jedan ili više odgovora)

Br.	Razlog
1.	Teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza
2.	Planiran i realizovan program restrukturiranja
3.	Nelojalna konkurencija na tržištu
4.	Nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih
5.	Odliv radne snage po osnovu penzionisanja
6.	Otežani uslovi dobijanja kredita od banaka i visoke kamatne stope

DIO III: OČEKIVANO ZAPOSŁJAVANJE U 2012. GODINI

17. Očekivani broj zaposlenih u toku naredne 2012.godine

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Djelatnost zapošljavanja	Broj lica
1.				
2.				

17. a Očekivani broj dodatnog zapošljavanja u toku sezone u 2012. godini

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Djelatnost zapošljavanja	Koji dio godine (kvartal)	Broj mjeseci	Broj zaposlenih lica
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						

18. Navedite očekivane promjene u zaposlenosti po zanimanjima u 2012. godini

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Očekivane promjene (broj)	
			Povećanje:	Smanjenje:
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				

19. Koja su to nova zanimanja koja će Vam trebati u narednih 5 godina a kojih nema na tržištu rada

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca	Pol
1.				
2.				
3.				

20. Koja su to nova znanja i vještine koje će Vam trebati u narednih 5 godina a nema ih u obrazovnom sistemu Crne Gore

Br.	Šifra zanimanja	Naziv posebnog znanja/vještine	Broj izvršilaca	Pol
1.				
2.				
3.				

21. Da li bi zaposlili lice sa evidencije, ukoliko bi Zavod finansirao njegovu/njenu obuku (obuka za konkretno radno mjesto)

Da

Ne

22. Da li ste zaposlili lica sa invaliditetom u poslednje 2 godine

Da (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok (period)
1.					
2.					
3.					

22.a Da li ste upoznati sa subvencioniranjem zapošljavanja lica sa invaliditetom

DA

NE

22.b Da li planirate zaposliti lica sa invaliditetom uz određene subvencije

DA (Ako je odgovor da, popunite sljedeću tabelu)

NE

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok (period)
1.					
2.					
3.					

23. Da li ste zaposlili pripadnika RAE populacije u posljednje 2 godine

DA (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok
1.					
2.					
3.					
4.					

23. a Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije

DA (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

Br.	Šifra zanimanja	Nazv zanimanja	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok
1.					
2.					
3.					
4.					

24. Kako procjenjujete perspektivu vašeg biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina)

porast stagnacija smanjenje ne mogu da procijenim

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

25. Da li ste saradivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2011. godini

DA

NE (Molimo predjite na pitanje 26.)

25.a Ako da, molimo zaokružite koje ste vidove saradnje do sada imali (mogućnost zaokruživanja više odgovora)

- A. Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)
- B. Upućivanje kandidata na oglase za posao
- C. Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjedjivanje potrebne radne snage
- D. Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)
- E. Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika
- F. Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)
- G. Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta
- H. Ostalo (molimo navedite)_____

26. Molimo navedite koje vrste usluga očekujete od Zavoda za zapošljavanje u zadovoljavanju vaših potreba za radnom snagom:

27. Sugestije i preporuke za uspješniju saradnju sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore:

Ime i prezime osobe
koja je popunila upitnik

Pečat

Potpis ovlašćene osobe -
poslodavca

U _____ dana _____ 2011.

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!