

IZDAVAČ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore
Biro rada Bijelo Polje

ZA IZDAVAČA
Danilo Vojinović

AUTOR
Milka Bošković

INFORMATIČKA PODRŠKA
Radomir Ivezić

RECENZENT
Dr. Milivoje Radović

GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA
Štamparija „OBOD” A.D. Cetinje

TIRAŽ
200 primjeraka

ANKETA POSLODAVACA 2009/2010

SADRŽAJ

Rezime	7
1.UVOD.....	10
1.1. Cilj i zadaci istraživanja	10
1.2. Uzorak i metodologija	11
1.3. Rezultati istraživanja	13
I DIO - Opšti podaci o poslodavcima – Prikaz i analiza uzorka	14
II DIO - Zapošljavanje u 2009. godini	20
11.1. Broj zaposlenih na dan anketiranja po kategorijama zaposlenja	20
11.2. Broj zaposlenih prema vrsti djelatnosti	22
12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja	24
13. Obuka i usavršavanje zaposlenih	27
14. Priliv zaposlenih u 2009.godini	31
15. Deficitarna zanimanja	35
15.1. Radna mjesta na koja poslodavci nijesu mogli nikog da zaposle	36
15.a. Koji su razlozi deficitarnosti kadrova	37
15.b. Broj deficitarnih zanimanja i broj radnika	38
15.b.1. Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima	41
15.b.2. Struktura deficitarnih zanimanja po stepenu stručne spreme	42
15.b.3. Struktura deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi	43
15.b.4. Opšta i posebna tražena znanja, vještine i kompetencije	43
16. Viškovi radne snage	44
III DIO- Očekivano zapošljavanje u 2010. godini	48
17. Očekivani broj zaposlenih (u toku sezone).....	48
18. Očekivne promjene u zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci	50
19. Zanimanja koja će trebati u naredne 2-3 godine	52
20. Zapošljavanje lica sa invaliditetom	53
21. Zapošljavanje Roma	53
IV DIO - Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje	55
22. Barometar zaposlenosti	55

23. Saradnja sa Zavodom na angažovanju neophodne radne snage	56
24. Očekivanja od Zavoda	57
ZAKLJUČCI I PREPORUKE	59
PRILOG	61
Upitnik za poslodavce	63

REZIME

Nastavljajući tradiciju započetu još 2003.godinu, u Birou rada Bijelo Polje urađena je anketa poslodavaca o zaposlenosti i zapošljavanju period 2009/2010.godina. Anketiranjem 117 poslodavaca u opštinama Bijelo Polje i Mojkovac prikupljeni su dragocjeni podaci za dalji razvoj i kreiranje mjera aktivne politike zapošljavanja u ovoj regiji.

Možemo naglasiti da su uzorkom obuhvaćeni poslodavci koji zapošljavaju oko 70% zaposlenih u regiji. Uzorkom su tretirani poslodavci koji zapošljavaju pet i više radnika.

Privredu ove regije karakteriše rast uslužnog sektora. U ukupnom broju anketiranih poslodavaca najbrojniji su mikro i mali (80,34%). Dok po učešću u zaposlenosti dominiraju poslodavci srednje veličine i veliki.

Među anketiranim poslodavcima najviše ih je organizovano kao društva sa ograničenom odgovornošću 54%, ustanove 24%, dok je broj preduzetnika oko 5%. Prema vrsti vlasništva 69,23% su privatne firme, dok je 22,22% državnih firmi.

Po djelatnostima dominiraju trgovina 23,07% i prerađivačka industrija 17,94%. Dvije trećine anketiranih firmi starije je od 10 godina.

Analizirano po kategorijama zaposlenja na neodređeno vrijeme je angažovano 77,98% zaposlenih u tretiranom uzorku, dok je 22,23% zaposlenih angažovano na određeno vrijeme po kategorijama zaposlenja.

Prerađivačka industrija je sektor u kome je registrovan najveći broj preduzeća i najveći broj zaposlenih 18,73% u Bijelom Polju i Mojkovcu, zatim slijedi trgovina 13,91%, obrazovanje 13,09% i zdravstvo 10,72%, dok je učešće ostalih djelatnosti po broju zaposlenih u procentu manjem od 10%. Učešće poslodavaca prema djelatnostima i broju zaposlenih diktirano je strukturom privrede ove regije.

U strukturi zaposlenih dominiraju zaposleni sa IV stepenom stručne spreme (30,52%), zatim slijedi III stepen stručne spreme (26,02%), dok je učešće VI i VII (26,75%).

Tokom 2009.godine bilo je 368 novozaposlenih, i novozaposlena lica čine oko 10% zaposlenosti u uzorku. Najviše novozaposlenih je sa III stepenom stručne spreme. Karakteristično je da su u tim odnosima oko 48% novozaposlenih - žene. 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.

Istovremeno 253 radnika tokom 2009.godine napustilo je zaposlenje (viškovi zaposlenih, penzionisanje, promjena zaposlenja i sl.).

Aktivnostima Biroa rada kroz mjere aktivne politike zapošljavanja u 2009.godini financirano je zapošljavanje 85 pripravnika sa visokom i višom stručnom spremom. Takođe je kroz program kreditiranja financirano 7 poslodavaca koji su zaposlili 15 lica sa evidencije nezaposlenih.

Analizirajući obuke i usavršavanje zaposlenih koje su rađene u izvještajnom periodu konstatujemo da je od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 7,69% organizovalo obuke svojih zaposlenih, a samo 1% zaposlenih u uzorku prošlo je neki vid obuke.

U toku 2009.godine kroz obuke koje je organizovao Biro rada Bijelo Polje i Kancelarija Mojkovac prošlo je 57 polaznika koji su stekli znanja iz oblasti zanatstva i usluga (fasaderi, građevinski gipsari, automehaničari, stolari, roštiljdžije, trgovci, rukovaoci građevinskih mašina, tjesteninari i konditori, kuvari, konobari, novinari, kamermani i sl.). Obuke za sticanje dodatnih znanja prošlo je 122 nezaposlena lica sa evidencije nezaposlenih Biroa (početni i napredni kurs rada na računaru, početni i napredni kurs engleskog jezika, vozački ispit C, D i E kategorije).

Kada govorimo o deficitarnosti kadrova ističemo da je oko 20% anketiranih poslodavaca izjavilo da je imalo slobodnih radnih mjesta na koja nijesu mogli nikoga da zaposle, a naveli su 32 deficitarna zanimanja i ukupan broj traženih izvršilaca je 73. Kao glavni razlog navode nedostatak obučene radne snage. U deficitarnosti dominiraju građevina 19,17%, zatim slijede prerađivačka industrija 17,80% i aktivnosti u vezi s nekretninama 12,32%. Najveći deficit je za izvršiocima VII stepena stručne spreme (44,83%), zatim slijedi III stepen (24,65%) i IV stepen (16,43%). Što se tiče starosne strukture u oko 80% slučajeva poslodavce interesuje kadar od 25 do 40 godina. U strukturi opštih i posebnih znanja koja nedostaju licima koja treba da angažuju u 86% slučajeva je poznavanje rada na računaru.

Ranijim istraživanjima je primijećeno da su poslodavci veoma rezervisani pri iskazivanju viškova. Od ukupno 117 anketiranih poslodavaca svega 20 ili (17,10%) se izjasnilo da ima viškove zaposlenih. Procijenjeni višak je 109 radnika što predstavlja 3% ukupne zaposlenosti u uzorku. Kako procesi privatizacije još nijesu završeni a i poznati problemi kod već privatizovanih firmi koje zbog preuzetih ugovornih obaveza ne vrše otpuštanje radnika iako realno nemaju potrebu za njima dobijeni pokazatelji o viškovima zaposlenih su nerelni.

Ovom anketom poslodavci su iskazali potrebu za 30 sezonskih i 299 stalnih novih radnika u 2010. godini. Privreda ove regije je takva da ne

pretpostavlja veliko sezonsko zapošljavanje. Ranija istraživanja su pokazala rezervisanost poslodavaca kada su u pitanju nova zapošljavanja, na te dileme poslodavaca sigurno je da je uticala ekonomska kriza i neizvjesnost poslovanja.

U odgovoru na pitanje o očekivanjima od Zavoda poslodavci dominantno insistiraju na obukama (dokvalifikacije, prekvalifikacije) i finansijska pomoć u otvaranju novih radnih mjesta.

Zavod za zapošljavanje Crne Gore je, kroz mjere aktivne politike zapošljavanja, i do sada je razvijao saradnju sa poslodavcima ali se, na trenutnom stepenu primjene postojeće tehnologije rada, javila potreba da tu saradnju unaprijedimo, i mi želimo da okrenemo pažnju poslodavcima i pokažemo da u njima tražimo partnera sa kojim možemo uspjeti, iskazivanjem uzajamnih potreba i korištenjem obostranih kapaciteta, da damo bolje i kvalitetnije rezultate na stvaranju zdravog tržišnog okruženja.

1. UVOD

U mnoštvu raznovrsnih istraživačkih aktivnosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore decembra 2009.godine realizovan je projekat Anketa poslodavaca. Projekat Ankete poslodavaca je započet 2003.godine i ovo je šesti put da se projekat realizuje.

Ova studija sadrži rezultate četvrtog istraživanja urađenog na nivou Regije Bijelo Polje koja obuhvata opštine Bijelo Polje i Mojkovac.

Suština i osnovni cilj regionalnih analiza jeste da potpunije sagledaju kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja i identifikuju njihove uzroke i posljedice na nivou regije i opština.

Prema podacima Biroa rada broj nezaposlenih u Bijelom Polju decembra 2009.godine bio je 3848, a na evidenciji Kancelarije Mojkovac 722 lica koja traže zaposlenje. U poređenju sa prethodnom (2008.) godinom broj nezaposlenih lica se povećao za 7% u Bijelom Polju i 11% u Mojkovcu. Stopa nezaposlenosti u opštini Bijelo Polje je 18,54%, a u opštini Mojkovac 16,42%.

1.1. Cilj i zadaci istraživanja

Polazni cilj ovog i ovakvog istraživanja je da se kroz upitnik i intervju omogući neposredni kontakt i bolje međusobno upoznavanje predstavnika Zavoda i poslodavaca, što doprinosi sticanju povjerenja kao jednom od glavnih uslova za uspješan rad i saradnju.

Dakle, Anketa poslodavaca predstavlja redovno godišnje konsultovanje poslodavaca u cilju ostvarivanja neposrednog kontakta i prikupljanja ključnih informacija o poslodavcima i njihovom gledanju na najvažnija pitanja radne snage kako zaposlenih tako i nezaposlenih lica.

Rezultati dobijeni realizacijom ovog istraživanja poslužiće nam za kreiranje planova i programa obuke nezaposlenih lica za tekuću godinu u Birou rada, ali, istovremeno, daju i veoma konkretnu sliku odnosa ponuđenih i traženih kvalifikacija na tržištu rada ove regije.

Saglasno definisanom cilju, opredijeljeni su i zadaci istraživanja:

- Izrada baze podataka za projektovanje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja,
- Prikupljanje podataka za analizu zaposlenosti i zapošljavanja u tekućoj godini, odnosno realizacije planiranog zapošljavanja (iz prethodne ankete),

- Prikupljanje podataka za analizu očekivanih kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja u narednoj godini,
- Istraživanje mišljenja, ocjena i stavova poslodavaca o saradnji sa Zavodom u zadovoljavanju kadrovskih potreba,
- Evidentiranje promjena u strukturi i ažuriranje registra poslodavaca.

Analiza ankete se sastoji iz četiri dijela:

1. U prvom dijelu predstavljena je i kratko komentarisana struktura poslodavaca iz Zavodove baze podataka koji su ušli u uzorak po različitim obilježjima – obliku organizovanja, obliku svojine, vremenu osnivanja i djelatnostima;
2. U drugom dijelu su predstavljeni razni aspekti zaposlenosti, zapošljavanja, kvaliteta radne snage i viškovi u 2009. godini;
3. U trećem dijelu se daje pregled očekivanog zapošljavanja u 2010. godini sa detaljnom strukturom po nivoima obrazovanja, djelatnostima i zanimanjima, kao i spremnost poslodavaca da zaposle lica sa invaliditetom i zapošljavanje Roma.
4. U četvrtom dijelu obrađen je aspekt saradnje poslodavaca sa Zavodom, nastojeći pritom da se prikupi što više predloga za unapređenje saradnje u budućnosti.

1.2. Uzorak i metodologija

Kao i u svim prethodnim istraživanjima kao najefikasniji i najzastupljeniji metod prikupljanja podataka odabrana je anketa.

Istraživanje je realizovano na uzorku od 117 poslodavaca, od čega u Bijelom Polju 97 preduzeća i Mojkovcu 20 preduzeća. Što znači da je anketom obuhvaćeno oko 7% registrovanih privrednih društava u Bijelom Polju i Mojkovcu od ukupnog broja registrovanih na dan anketiranja.

Uzorak uključuje poslodavce koji imaju 5 i više zaposlenih. Takođe, su ispoštovani kriterijumi zastupljenosti svih djelatnosti, svih oblika organizovanja i svih oblika svojine. Po veličini, poslodavci u uzorku su grupisani u četiri kategorije, shodno EU definiciji i to - mikro, mala, srednja i velika preduzeća. Najveća pažnja u analizi posvećena je onim pitanjima koja su od najveće važnosti za naš rad - za kreiranje određenih mjera i programa. Ovo se posebno odnosi na analizu očekivanog viška i manjka (deficita) radne snage po različitim obilježjima.

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 prilagođavanje aktivnosti Zavoda za efikasnije djelovanje usklađivanja ponude i tražnje radne snage.

Prethodno istraživanje predstavljalo je novo iskustvo, ugrađivanje novih znanja i poboljšanje tehničkih mogućnosti. Ono što je novina prethodnog istraživanja Ankete 2008/2009 jeste novi upitnik, prilagođen novonastaloj situaciji i novim zahtjevima prema Zavodu kao instituciji koja treba da pruži odgovore na mnoga pitanja u vezi tržišta rada. Istovremeno, unaprijeđen je i sam uzorak u smislu adekvatnije zastupljenosti: po regijama (opštinama), veličini preduzeća i zastupljenosti po djelatnostima.

U ovom istraživanju kao i u svim prethodnim upitnik je doraden, takođe, postoji nekoliko novih pitanja kojima se želi naglasiti neki aktuelni problem ili je u toj godini od posebnog interesa za rad Zavoda.

Novina su pitanja koliko poslodavci troše sredstava za obuku i usavršavanje svojih zaposlenih, i pitanje posebno interesantno za Zavod, zapošljavanje lica sa invaliditetom kao i zapošljavanje Roma.

Prikupljanje podataka u ovom kao i svim prethodnim istraživanjima obavljeno je putem detaljnog anketnog upitnika i standardizovanog intervjua.

Anketiranje je trajalo trideset dana, od 01. do 31. decembra. Na ovom zadatku angažovana su 4 nezaposlena lica – anketara, koji su i ranije učestvovali u ovom projektu.

Edukaciju anketara obavili su treneri Biroa rada prema uputstvima koja su urađena uz anketni list i odgovarajućim programima razvijenim u Zavodu za ovakve namjene.

Poseban doprinos kao neposredno odgovorno lice za sprovođenje ankete za područje koje obuhvata Biro rada Bijelo Polje, pripadajuća Kancelarija Mojkovac ostvario je savjetnik za rad sa poslodavcima kao organizator terenskog istraživanja i kao stručna podrška anketarima.

Realizacija ovakvog projekta zahtijeva kvalitetnu informatičku podršku, kako prilikom oblikovanja anketnog instrumenta tako i kod obrade i prezentacije rezultata, koju je realizovao Sektor za informatiku.

Istraživanje je realizovano u okviru programskih zadataka Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2009.godinu.

Koordinaciju rada učesnika u pripremi i sprovođenju istraživanja ostvario je Centar za ljudske resurse.

1.3. Rezultati istraživanja

Kontinuitet u anketiranju omogućio nam je da uvidimo ne samo prednosti nego i nedostatke u istraživanju, pa je rađeno na unapređenju uzorkovanja i oblikovanja upitnika i strukture istraživanja. To nam je omogućilo kvalitetnije analize dobijenih podataka. Dobijeni podaci su odraz stanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja ove regije.

Kako je ovo istraživanje rađeno u vrijeme kada je globalna ekonomska kriza ostavila značajne posljedice po crnogorsku privredu, pa i na tržište rada ove regije i njeni stvarni efekti i opseg daleko su ozbiljniji nego što se pretpostavljalo, pa i rezultate ovog istraživanja treba posmatrati u svijetlu pomenutih činjenica. Prognoze poslodavaca treba sagledati sa izvjesnom dozom rezerve, prihvatajući činjenicu da su poslodavci sa optimizmom razmišljali kako o novim zapošljavanjima tako i o viškovima radne snage.

I DIO

Opšti podaci o poslodavcima – PRIKAZ I ANALIZA UZORKA

Ovim istraživanjem obuhvaćeno je 117 privrednih subjekata u regiji Bijelo Polje, kojoj pripadaju opštine Bijelo Polje i Mojkovac. Istraživanjem je obuhvaćeno oko 7% registrovanih poslodavaca u opštinama Bijelo Polje i Mojkovac pri čemu su izostavljeni poslodavci koji zapošljavaju manje od pet radnika.

Tabela br. 1 Uzorak istraživanja

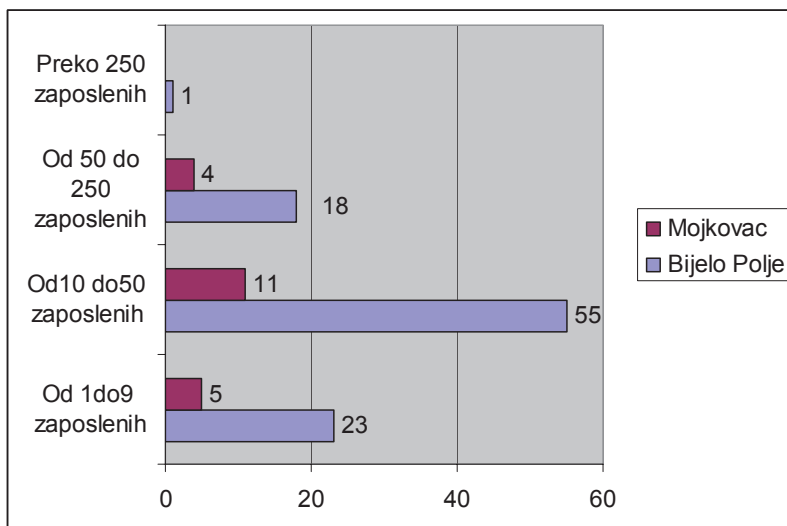
REGIJA - OPŠTINE	UZORAK		
	Planirano	Realizovano	%
BIJELO POLJE	97	97	100
MOJKOVAC	20	20	100
SVEGA	117	100	100

Primjena dogovorenog metoda uzorkovanja i principa da uzorkom budu obuhvaćeni, poslodavci koji imaju više od 5 zaposlenih, je u velikoj mjeri uticala na strukturu poslodavaca u uzorku po drugim obilježjima.

U Grafikonu br 1. predstavljeni su **poslodavci u realizovanom uzorku po veličini**, svrstani u četiri grupe – mikro, mala, srednja i velika preduzeća. Iz grafika se jasno vidi da po broju poslodavaca najviše učestvuju mikro (od 1 do 9 zaposlenih) 23,93% i mali poslodavci (od 10 do 49 zaposlenih) 56,41%, što skupa čini 80,34%.

Sa procentom od 18,80%, na trećem mjestu su poslodavci srednje veličine. Dok smo u grupi poslodavaca koji imaju preko 250 zaposlenih ili velika preduzeća imali smo preduzeće D.O.O. "MESO-PROMET" iz Bijelog Polja.

Grafik br.1- Učešće poslodavaca u uzorku po opštinama



Prema obliku organizovanja

Prema obliku organizovanja, daleko je najveće učešće društava sa ograničenom odgovornošću DOO od 64 ili (54,70%). Daleko iza su ustanove sa 28 poslodavaca ili (23,93%). Značajno je učešće akcionarskih društava sa 12,82%. Učešće preduzetnika je 5,12%, premda je kriterij veličine zaposlenosti, izbacio iz uzorka veliki broj ovakvih poslodavaca. Ostali oblici organizovanja učestvuju sa veoma malim ili čak zanemarljivim procentom.

Tabela br. 2: Poslodavci prema oblicima organizovanja

Oblici organizovanja	Regija		Ukupno
	Bijelo Polje	Mojkovac	
Preduzetnik	3	3	6
Ortačko društvo			
Komanditno društvo			
Akcionarsko društvo	12	3	15
Društvo sa ograničenom odg.	56	8	64
Dio stranog društva	1		1

Nevladina organizacija			
Ustanova	23	5	28
Zadruga			
Državni organi	2	1	3
Ostali oblici			
Svega	97	20	117

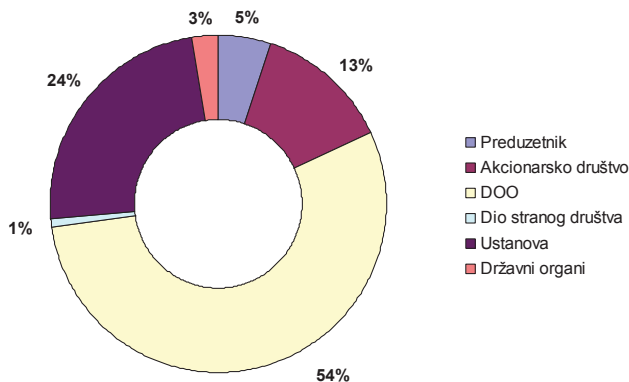
Opšti utisak je da su u opštinama Bijelo Polje i Mojkovac poslije društava ograničene odgovornosti, najviše zastupljene ustanove i akcionarska društva.

Ukoliko uzorak analiziramo po opštinama struktura uzorka sa aspekta oblika organizovanja je sljedeća:

BIJELO POLJE: Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao DOO - 56 (57,73%), ustanove su zastupljene sa 23,71% (23), akcionarska društva 12 (12,379%), preduzetnici 3 (3,09%), državni organi 2 (2,06%).

MOJKOVAC: Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao DOO - 8 (40%), ustanove sa 25% (5), akcionarska društva i preduzetnici koji su zastupljeni sa 15% (3).

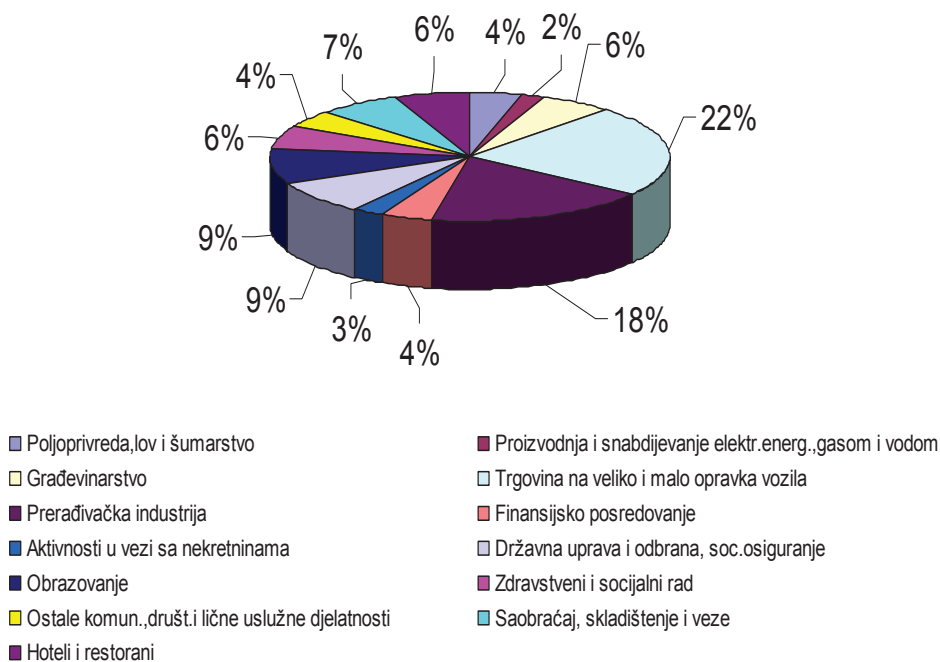
Grafik br. 2 – Učešće poslodavaca u uzorku prema obliku organizovanja



Kod upoređivanja podataka sa rezultatima prethodnog istraživanja primjetna je značajna sličnost koja se ogleda u tome da je najveći broj anketiranih poslodavaca organizovan kao Društvo ograničene odgovornosti (iz razloga što su prilikom strukturiranja uzorka, kao i u toku sprovođenja istraživanja, obuhvaćeni poslodavci koji zapošljavaju pet i više radnika).

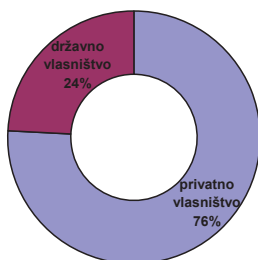
Po učešću poslodavaca prema djelatnostima, na prvom mjestu i daleko ispred svih (23,07%) je trgovina. Na drugom mjestu (17,94%) je prerađivačka industrija. Treću grupu čine državna uprava i obrazovanje (8,54%). Četvrtu grupu čini spektar djelatnosti sa približno ujednačenim učešćem od oko 5% do 7% - poljoprivreda i finansijsko posredovanje (4,27%), građevinarstvo, zdravstvo i hoteli i restorani (5,98%), saobraćaj (6,83%), aktivnosti u vezi s nekretninama (2,56%). Učešće ostalih djelatnosti je manje od jedan posto ili ih nema u obrađenom uzorku.

Grafik br. 3 – Učešće poslodavaca prema vrstama djelatnosti



Prema obliku vlasništva u uzorku, dominiraju poslodavci u privatnom vlasništvu (81 ili 69,23%), iza njih su poslodavci u državnom vlasništvu (26 ili 22,22%), a ostali oblici svojine su daleko ispod.

Grafik br. 4 - Poslodavci prema obliku vlasništva

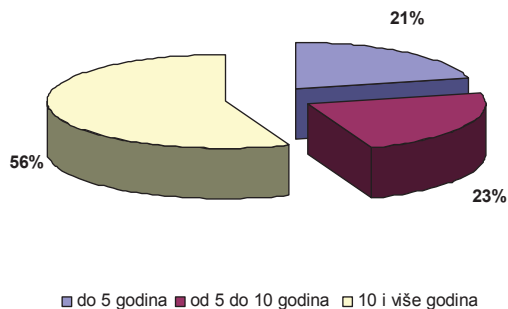


Iz navedenih podataka može se izvući dvojak zaključak – dominacija preduzetnika u privatnom vlasništvu na jednoj strani, što znači da je proces privatizacije u Crnoj Gori daleko odmakao, ali, istovremeno, na drugoj strani državna svojina (zajedno sa društvenom) još uvijek ima značajno mjesto i ulogu u privrednom razvoju.

Učešće poslodavaca po starosti

Učešće poslodavaca po starosti pokazuje dosta izbalansiranu sliku. Najveće je učešće najstarijih poslodavaca tj. onih starih 10 i više godina (56,41%) ali je najveće i njihovo učešće u zaposlenosti u uzorku što dovoljno govori o stabilnosti tih društava a pretpostavka je i o sigurnosti radnih mjesta u njima; zatim slijede oni srednje dobi - od 5 do 10 godina (23,07%), a najmanje je onih najmlađih - do 5 godina koji čine (20,51%). Međutim, eliminisanje iz uzorka velikog broja preduzetnika koji su osnovani u posljednjih nekoliko godina, dovelo je do toga da je ova grupa manje zastupljena u realizovanom uzorku i oni učestvuju sa veoma malim ili čak zanemarljivim procentom.

Grafik br. 5. - Učešće poslodavaca prema dužini poslovanja



Rezultati dobijeni analizom pitanja - Datum osnivanja - od značaja su u dijelu mogućeg projektovanja i planiranja realizacije aktivnosti za unapređivanje kvaliteta usluga poslodavcima, uz uvažavanje njihovih potreba i zahtjeva koji su karakteristični za određene vremenske periode poslovanja preduzeća.

Prikupljanje ovih podataka ima za cilj da utvrdi vijek trajanja crnogorskih društava, kako bi se detaljnije sagledale sve prednosti i barijere poslovnog miljea u kome ova društva posluju.

II DIO

ZAPOŠLJAVANJE U 2009. GODINI

11.1. Broj zaposlenih na dan anketiranja po kategorijama zaposlenja

Ovim pitanjem željela se dobiti informacija o broju zaposlenih po kategorijama zaposlenja kod poslodavaca.

Tabela br. 3.- Broj zaposlenih po kategorijama zaposlenja

Kategorija zaposlenja	Regija				Ukupno	Žene
	Bijelo Polje		Mojkovac			
	ukupno	žene	ukupno	žene		
Pripravnici	85	42	17	9	102	51
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	2487	1045	372	187	2859	1232
Ugovor o radu radi vršenja sezonskih poslova	90	39	44	12	134	51
Ugovor o radu radi povećanja obima posla	325	125	23	14	348	139
Ugovor o radu radi zamjene privremeno odsutnog zaposlenog	60	36	6	3	66	39
Ugovor o radu radi obavljanja pripremnih poslova	37	16	18	8	55	24
Ugovor o radu radi obavljanja javnih radova	43	29			43	29
Probni rad			3	3	3	3
Ostalo	16	8	40	26	56	34
Ukupno	3143	1340	523	262	3666	1602

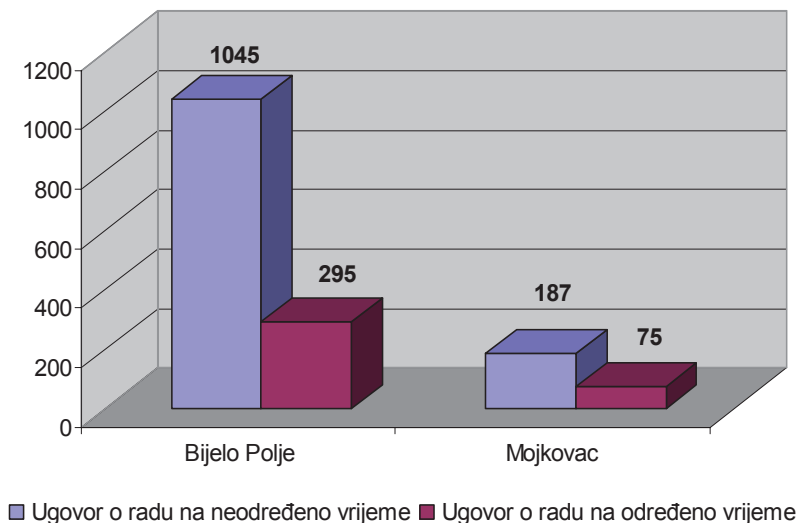
Tokom 2009. godine radni angažman ima 3.666 radnika od čega u Bijelom Polju 3.143 (85,73%) i Mojkovcu 523 (14,26%). Po ugovoru o radu na neodređeno vrijeme zaposleno je 2859 (77,98%) radnika. Na određeno vrijeme zaposleno je 807 (22,23%). Analizirano po kategorijama zaposlenja na određeno vrijeme najviše zaposlenih je angažovano po ugovoru o radu – povećanje obima posla (43,12%), vršenje sezonskih poslova (16,60%), pripravnici (12,63%), zamjena privremeno odsutnog zaposlenog (8,17%), obavljanje privremenih poslova (6,81%), javni radovi (5,32%), ostalo (6,93%).

Ako se pokazateljima obuhvati ukupna zaposlenost, tj. zaposlenost na neodređeno i određeno vrijeme, oni se mogu tretirati i kao broj zapošljavanja (zapošljavanje iste osobe na istim poslovima u više navrata ili zapošljavanje više pojedinaca na istom radnom mjestu u vremenskim intervalima koji se slijede ali u diskontinuitetu).

Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih

Analizirano sa aspekta polne strukture zaposlenih u uzorku angažovane su 1602 žene što čini 43,69%. Iz navedenih podataka uvidamo relativno veliki procenat zastupljenosti ženske populacije u ukupnom broju zaposlenih kod anketiranih poslodavaca, što je značajan podatak ako se zna da u ukupnoj nezaposlenosti ove regije učešće žena je 42,51%.

Grafik br. 6- Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih

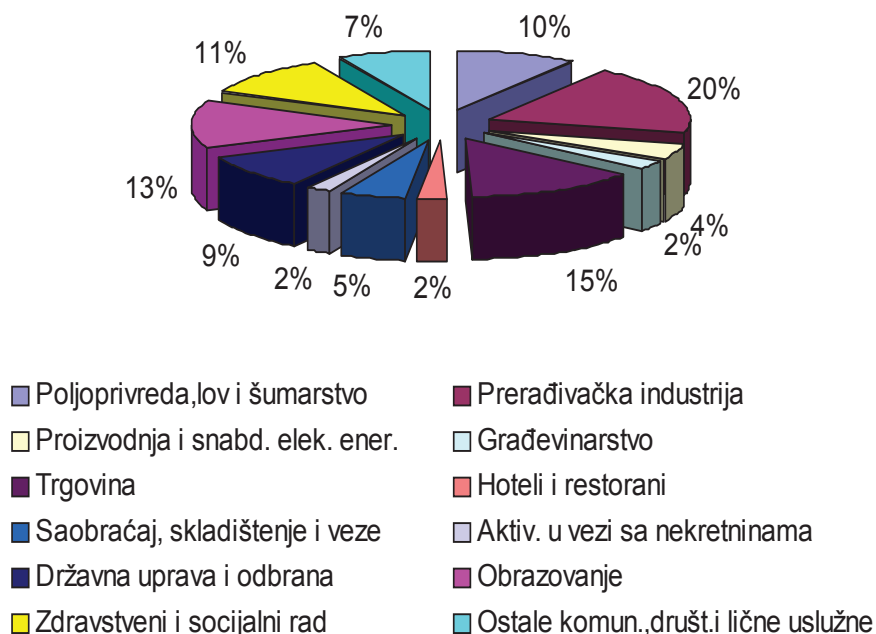


Zastupljenost žena u ukupnoj strukturi zaposlenih po kategorijama zaposlenja je srazmjerna učešću u ukupnoj zaposlenosti. Na neodređeno vrijeme ukupno je angažovano 1232 (76,90 %) žena, a na određeno vrijeme po kategorijama radnog angažovanja zaposleno je 370 (23,09%) žena.

11.2. Broj zaposlenih prema vrstama djelatnosti

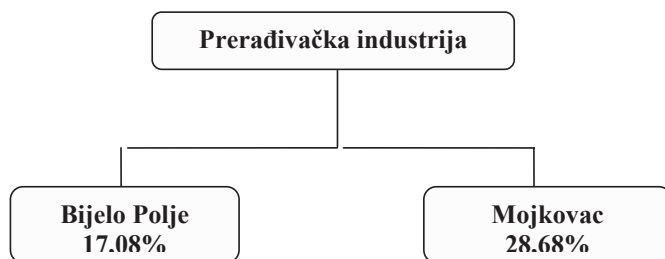
Analiza poslodavaca prema djelatnostima i broju zaposlenih daje nam uvid u realno stanje na tržištu rada ove regije i racionalnije planiranje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja.

Grafik br.7.- Broj zaposlenih prema vrsti djelatnosti

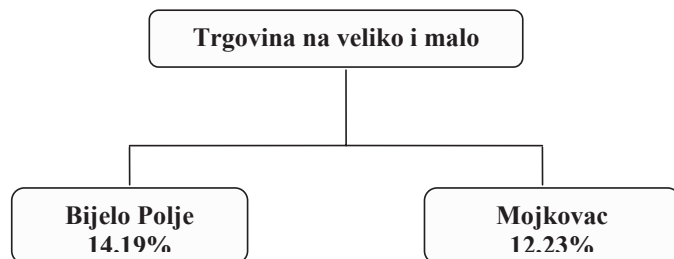


Prerađivačka industrija je sektor u kome je registrovan najveći broj preduzeća i najveći broj zaposlenih u Bijelom Polju i Mojkovcu, i analiza je pokazala da je njeno učešće 17,08%. Slijede u Bijelom Polju trgovina 14,19%, obrazovanje 13,04%, poljoprivreda 11,35%, zdravstvo 9,48%, državna uprava 8,62%, komunalne i uslužne aktivnosti 8,49%, saobraćaj 5,63% dok je učešće ostalih djelatnosti u procentu manjem od pet.

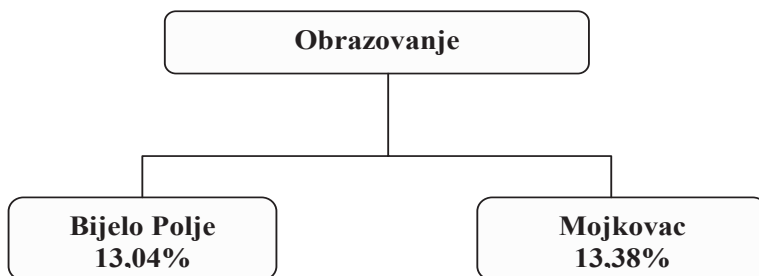
Prikaz djelatnosti u kojima je ostvareno najveće zapošljavanje po opštinama:



U **Mojkovcu** kako je i prethodno naglašeno registrovana je zaposlenost 523 lica. Struktura zaposlenih posmatrana sa aspekta djelatnosti poslodavaca je nešto izmijenjena u odnosu na analiziranu strukturu zaposlenih u Bijelom Polju. U djelatnosti poljoprivreda i proizvodnja hrane, finansijsko posredovanje i aktivnosti u vezi s nekretninama nema zapošljavanja jer poslodavci iz ove grupe djelatnosti zapošljavaju manje od pet radnika pa nijesu tretirani u datom uzorku. Najveći broj zaposlenih je takođe, u prerađivačkoj industriji 28,68%. Slijede u približno istom procentu komunalne i uslužne aktivnosti 18,16%, zdravstvo i obrazovanje 13,38% dok je trgovina 12,23% na petom mjestu, učešće ostalih djelatnosti je u procentu manjem od deset.



Procesi tranzicije i privatizacije dodatno su usložili situaciju na tržištu rada ove regije. Nestali su veliki privredni sistemi koji su zapošljavali veliki broj radnika a istovremeno, formiran je veliki broj malih i srednjih preduzeća, koji zapošljavaju mali broj radnika. Otuda i najveći broj zaposlenih je u prerađivačkoj industriji 18,73%. Nešto što je zapaženo kao karakteristično značajan broj zaposlenih u djelatnosti Obrazovanja 13,09%. Otvaranje pojedinih fakultetskih jedinica u ovim opštinama ima za cilj da mladim osobama koje započinju svoje studije, omogući studiranje u svom gradu, kako bi po završetku studija u istim gradovima pronašli zaposlenje i na taj način doprinijeli razvoju sjeverne regije i smanjenju razlika u stepenu regionalnog razvoja.



Djelatnosti u kojima žene imaju najveće učešće su: Obrazovanje 19,03%, zdravstvo 15,91%, prerađivačka industrija 15,16% i trgovina 15,10%.

12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja

Podaci o obrazovnoj strukturi zaposlenih su značajni, jer je poznato da kvalitet radne snage (kompetentnost i preduzimljivost) u značajnoj mjeri zavisi od nivoa obrazovanja, a uspjeh pojedinih preduzeća, grana i čitave privrede, sve više zavisi od kvaliteta radne snage. Ovo će biti od još većeg značaja što se crnogorsko društvo, odnosno crnogorska privreda, bude više usmjeravala na ekonomiju koja počiva na znanju odnosno što se Crna Gora bude više približavala Evropskoj uniji. Što znači da će privreda biti suočena sa sve oštrijom konkurencijom na regionalnom i globalnom tržištu.

Struktura zaposlenih, prema stepenu obrazovanja, je sljedeća:

1. IV stepen obrazovanja ima najveći broj zaposlenih u uzorku ili 30,52%;
2. III stepen obrazovanja posjeduje 26,07% zaposlenih u uzorku;
3. VI i VII stepen zastupljeni su sa 26,75%;
4. I stepen učestvuje sa 11,86%;
5. II sa 4,03%.

Naime, ako analiziramo prosječnu obrazovanost u uzorku može se zaključiti da je ona iznad V stepena, jer je učešće visokog obrazovanja (17,81%), V i VI stepen (9,68%), što zajedno čini (27,48%) i IV stepen (30,52%), ukupno 58% zaposlenih. Ovi podaci govore da je obrazovni nivo zaposlenih u ovim opštinama približan nivou u bolje razvijenim zemljama Evrope.

Obrazovna struktura zaposlenih u uzorku sa aspekta vrsta djelatnosti

U svim granama djelatnosti dominantno mjesto ima IV stepen obrazovanja, izuzev u sektoru obrazovanja gdje je VII stepen zastupljen sa 46,45% u ukupnom broju zaposlenih.

Tabela br.4.- Učešće stepena obrazovanja u obrazovnoj strukturi

Stepen stručne spreme	Vrste djelatnosti													
	Poljoprivreda, lov i šumarstvo	Prerađivačka industrija	Proizv.i snabd. el.energijom	Gradevinarstvo	Trg.na veliko i malo opravka vozila	Hoteli i restorani	Saobraćaj, skladištenje i veze	Finansijsko posredovanje	Aktivnosti u vezi sa nekretninama	Državna uprava i odbrana	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni rad	Ostale komun.,druš.i lične uslužne djelatnosti	Regija
I	73	98	38	16	38	5	5	1	8	11	30	11	109	435
II		79	2	3	28	1					3	11	21	148
III	181	245	41	38	208	44	107		10	9	24	29	20	956
IV	87	167	45	22	178	29	64	19	36	147	24	216	85	1119
V		2	15				1		1		7		1	27
VI	7	40		1	27	4	5	2	5	40	169	16	12	328
VII	9	56	13	7	39	7	7	19	10	134	223	110	19	653
Ukupno	357	687	154	87	510	90	189	41	70	341	480	393	267	3666

Učešće VII, VI i V stepena obrazovanja je (27,49%) i zajedno sa IV stepenom obuhvata oko 60 % ukupne zaposlenosti u regiji.

I i II stepen obuhvataju nešto iznad 15% što govori da je njihovo učešće malo. U okviru različitih grupa djelatnosti postoje velike razlike u nivoima obrazovanja. Zaposleni koji rade u grupi djelatnosti obrazovanja daleko su najobrazovaniji. U ovoj grupi 83% zaposlenih posjeduje visoko obrazovanje, a 9% zaposlenih posjeduje III i IV stepen stručne spreme.

Obrazovnu strukturu zaposlenih u prerađivačkoj industriji čine III i IV stepen stručne spreme (59,97%), dok je zanemarljiv broj zaposlenih s ostalim stepenima stručne spreme.

Ukupna zaposlenost u djelatnosti trgovina je 13,91%. Obrazovnu strukturu zaposlenih u ovoj djelatnosti karakteriše III i IV stepen stručne spreme (75,68%). Zaposlenost u navedenim grupama djelatnosti čini 46% ukupne zaposlenosti u regiji.

Ono što je karakteristično, i trebalo bi istaći je da visok obrazovni nivo imaju, praktično, svi zaposleni u vanprivredi.

Drugu kategoriju čine, praktično, sve djelatnosti proizvodnog sektora u kojima je prosječan nivo obrazovanja znatno niži od vanprivrede. I pored značajnih oscilacija od jedne do druge djelatnosti u privrednim sektorima, zajednička karakteristika proizvodnih djelatnosti je da u njima, u prosjeku, radi četiri – pet puta manje zaposlenih sa visokim nivoom obrazovanja. Tri druga obrazovna nivoa su ravnomjerno raspoređena i dominiraju zaposleni sa različitim nivoima srednjeg obrazovanja. Dok je u komunalnim djelatnostima, poljoprivredi i prerađivačkoj industriji najviše zaposlenih sa najnižim nivoom obrazovanja.

Tabela br.5.- Procentualno učešće stepena obrazovanja u obrazovnoj strukturi

Bijelo Polje- Mojkovac	Stepen obrazovanja		
	IV	VI i VII	III
učešće u ukupnom broju	30,52%	26,75%	26,07%

Obrazovna struktura zaposlenih sa aspekta opština

Posmatrajući obrazovnu strukturu zaposlenih na opštinskom nivou, zaključak je da se ova struktura poklapa uz neznatna odstupanja u redosledu pomenutih stepena. Naravno ta odstupanja su uslovljena pretežnim vrstama djelatnosti tj. poslodavcima koji zapošljavaju najveći broj zaposlenih u opštinama.

Tabela br.6. - Obrazovna struktura po opštinama

Regija-opštine	Stepeni stručne spreme							Ukupno
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Bijelo Polje	411	74	812	984	24	302	536	3143
Mojkovac	24	74	144	135	3	26	117	523
Ukupno	435	148	956	1119	27	328	653	3666

13. Obuka i usavršavanje zaposlenih

Kako je cilj ovog istraživanja da obezbijedi Zavodu za zapošljavanje i ostalim poslovnim subjektima u Crnoj Gori informacije o promjenama na tržištu rada sa namjerom otklanjanja deficita radne snage, veoma bitno pitanje predstavlja obuka i usavršavanje zaposlenih.

Na pitanje » Da li organizujete obuku i usavršavanje svojih zaposlenih« 7,69% poslodavaca odgovorilo je sa «DA».

Poslodavci imaju potrebu za odgovarajućom radnom snagom a radna snaga ima potrebu za pronalaženjem odgovarajućih radnih mjesta kako bi ostvarila svoju profesionalnu i socijalnu uključenost u društvo. Obuka je glavni instrument preduzeća za usavršavanje zaposlenih, a takođe predstavlja i važan dio reformskog procesa. Stoga je važno, da se zaposlenima u preduzećima omogući da napreduju i poboljšaju svoje znanje i sposobnosti.

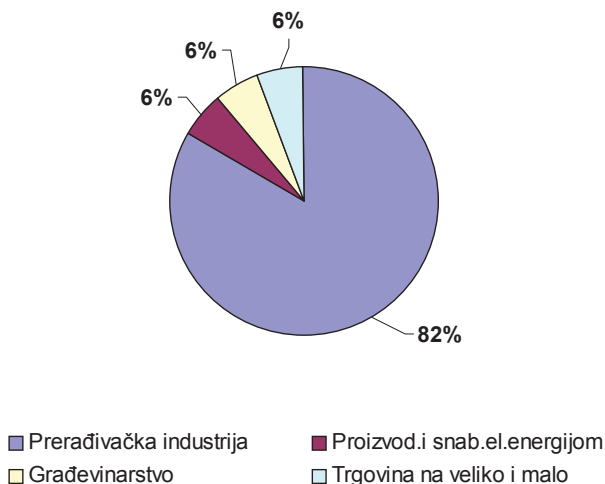
Tabela br.7. - Broj poslodavaca koji su obučavali kadrove po vrstama djelatnosti

Vrsta djelatnosti	Ukupno
Prerađivačka industrija	2
Proizvodnja i snabdijevanje elektr.energ.,gasom i vodom	1
Građevinarstvo	1
Trgovina na veliko i malo opravka vozila	2
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	2
Zdravstveni i socijalni rad	1
Ukupno	9

Na osnovu dobijenih rezultata zaključuje se da poslodavci jako malo pažnje posvećuju usavršavanju svojih zaposlenih. No i ove rezultate možemo tumačiti sa aspekta ekonomske krize, koja je u poslednjih godinu dana ostavila značajne posljedice po privredu ove regije. Sigurno je u tom svijetlu i pažnja poslodavaca okrenuta borbi za opstanak preduzeća na tržištu rada, pa otuda i jako mali broj poslodavaca - skoro zanemarljiv, za analizu koji su uopšte razmišljali o ulaganju u usavršavanje svojih kadrova. Praksa je pokazala da i pored toga što imaju diplome, zaposleni imaju ograničene kvalifikacije i vještine. Moderna ekonomija zahtijeva osobe s novim, specifičnim znanjima, što je potpuno suprotno od znanja i kvalifikacija već pomenu-tih zaposlenih. Kvalitetan ljudski kapital je sve traženiji jer se prepoznaje kao ključni faktor uspjeha i razvoja, postao je prioritet pa mu shodno tome, i tražnja iz dana u dan raste. Poznato je da se radno mjesto stiže znanjem, a čuva stalnim učenjem.

Prethodno navedeno upućuje na činjenicu da poslodavci nijesu dovoljno shvatili pitanje usavršavanja svojih zaposlenih - obično se misli na obuke nezaposlenih lica koje organizuje Zavod u cilju dokvalifikacije ili prekvalifikacije.

Grafik br.8.- Broj obučavanih lica kod poslodavaca po djelatnostima



Broj obučanih lica kod poslodavaca obuhvaćenih uzorkom je 1% od ukupno zaposlenih kod tih poslodavaca, što je zanemarljiv procenat i suvišno je komentarisati.

Tabela br.8.- Broj obučavanih lica kod poslodavaca po zanimanjima

Zanimanje	Prerađivačka industrija	Proizvod.i snab. el.energijom	Građevinarstvo	Trgovina na veliko i malo	UKUPNO
Pekar				2	2
Rukovalac uređaja za proizvodnju pića	10				10
Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina		2	2		4
Mašinski tehničar	20				20
UKUPNO	30	2	2	2	36

To su, prije svega;

- 20 mašinskih tehničara koji su se obučavali iz oblasti trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila itd.;
- 10 rukovalaca uređaja za proizvodnju pića iz oblasti prerađivačke industrije;
- 4 rukovaoca jednostavnih građevinskih mašina iz oblasti proizvodnje i snabdijevanje elek.energ. i građevinarstva;
- 2 pekara iz oblasti trgovine;

Može se zaključiti da je procenat obučavanih lica jako mali (u zemlja-ma EU taj procenat je čak oko 50%), te da je potrebno mnogo više ulagati u ljudske resurse kako bi i poslodavac bio konkurentniji na tržištu rada.

U odnosu na zanimanja poslodavci su nešto više ulagali u osposobljavanje svojih zaposlenih za dodatna znanja, što je u uslovima globalne ekonomske krize vjerovatno bilo prihvatljivije za poslodavce uz manji novčani utrošak.

Tabela br. 9. - Obuka za posebna znanja i vještine

VRSTA DJELATNOSTI	Poljoprivreda, lov i šumarstvo	Prerađivačka industrija	Proizvod.i snab.el.energijom	Gradevinarstvo	Trgovina na veliko i malo	Hoteli i restorani	Saobraćaj, skladištenje	Finansijsko posredovanje	Aktivnosti u vezi s nekretn.	Državna uprava	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni rad	Ostale komun. dr. aktivnosti	UKUPNO
POSEBNA ZNANJA I VJEŠTINE														
Kurs za operatera na računaru					2									2
Kurs za kompjutersku animaciju					5									5
Početni kurs poznavanja rada na računaru										24		45		69
Engleski-početni nivo										4				4
UKUPNO					7					28		45		80

Broj lica obučanih od strane poslodavaca obuhvaćenih uzorkom za sticanje posebnih znanja i vještina je 80, što predstavlja 2,54% obučanih u ukupnom broju zaposlenih obuhvaćenih uzorkom.

Poznato je da lice koje želi da bude konkurentno na tržištu mora da posjeduje i dodatna znanja i vještine. To su prije svega poznavanje rada na računaru i relativno dobro poznavanje nekog od stranih jezika. Poslodavci ističu važnost upravo ovakvim obukama za svoje zaposlene.

Poslodavci postaju svjesni da bez ulaganja u ljudski kapital nema ni napretka njihovih preduzeća ni stvaranja konkurentnog tržišta.

Iz pokazatelja da je svega 1% anketiranih poslodavaca obučavalo svoje zaposlene zaključuje se da je i mali procenat utrošenih sredstava na obuku svojih zaposlenih. Sve više poslodavaca će morati da planira i shvati ulaganje u svoj kadar kao najbolju investiciju, a ne trošak sredstava.

14. Priliv zaposlenih u 2009. godini

Kada analiziramo radnu snagu, jedan od veoma bitnih elemenata analize Ankete 2009.godine su nova zapošljavanja i otpuštanja sa posla. Sljedeća tabela ima za cilj da prikaže priliv i odliv radne snage kao i broj slobodnih ili novih radnih mjesta, koja poslodavci iz različitih razloga nijesu uspjeli popuniti:

Tabela br.10.- Broj novozaposlenih, odliv i slobodna radna mjesta

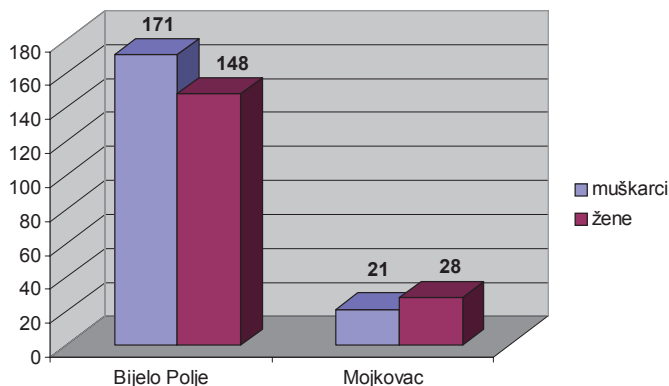
Opština	broj novozaposlenih		odliv radne snage		slobodna radna mjesta
	ukupno	žene	ukupno	žene	
Bijelo Polje	319	148	232	92	43
Mojkovac	49	28	21	11	7
Ukupno	368	176	253	103	50

Priliv radne snage

Kako se može vidjeti u tabeli, ukupan broj novozaposlenih kod anketiranih poslodavaca u 2009.godini, bio je 368 lica, što predstavlja 10% od ukupne zaposlenosti u regiji na dan anketiranja. Učešće žena u tom broju je 47,82%.

Analizirano po opštinama, u Mojkovcu žene su ostvarile veće zapošljavanje u ukupnom broju zapošljavanja.

Grafik br.9.- Broj novozaposlenih po opštinama



Razlog se nalazi u činjenici da se u Mojkovcu, najveći broj novih zaposlenja ostvario u djelatnosti trgovine, prerađivačke industrije, obrazovanja i zdravstva. Ove djelatnosti tradicionalno apsorbiraju veliki broj ženske radne snage, što se može vidjeti iz sljedećeg pregleda:

U **Bijelom Polju** je najveći broj novih zapošljavanja ostvareno u djelatnostima:

1. Prerađivačka industrija 32,91%
(učestvo žena 60,95%)
2. Trgovina na veliko i malo 20,06%
(učestvo žena 40,62%)
3. Poljoprivreda, lov i šumarstvo 12,22%
(učestvo žena 30,76%)
4. Hoteli restorani 8,15%
(učestvo žena 50%)

Razlog niskog procenta zapošljavanja žena u ostalim djelatnostima u kojima je ostvaren značajan broj novih zapošljavanja (građevinarstvo i saobraćaj) je što su to djelatnosti koje tradicionalno zapošljavaju mušku radnu snagu.

U **Mojkovcu** je najveći broj novih zapošljavanja ostvaren u djelatnostima:

1. Prerađivačka industrija 22,44%
(učestvo žena 36,36%)
1. Obrazovanje 20,40%
(učestvo žena 40%)
2. Trgovina na veliko i malo 16,32%
(učestvo žena 87,50%)
3. Građevinarstvo 16,32%
(učestvo žena 35,20%)

Tabela br.11.- Novozaposleni po djelatnostima

Djelatnost	broj novozaposlenih		odliv radne snage		slobodna radna mjesta
	ukupno	žene	ukupno	žene	
Poljoprivreda, lov i šumarstvo	39	12	16	4	
Prerađivačka industrija	116	68	67	34	7
Proizvod.i snab.el.energijom	2	1	2	1	3
Građevinarstvo	22	5	19	3	14
Trgovina na veliko i malo	72	33	53	20	3
Hoteli i restorani	29	16	26	13	
Saobraćaj, skladištenje	12	3	22	4	2
Finansijsko posredovanje	4	2	4	2	
Aktivnosti u vezi s neket.	10	7	3	3	
Državna uprava	16	4	9	2	7
Obrazovanje	19	10	11	6	3
Zdravstveni i socijalni rad	26	15	17	11	8
Ostale komun.dr.aktivnosti	1		4		3
Ukupno	368	176	253	103	50

Ukoliko priliv radne snage posmatramo sa aspekta djelatnosti, zaključujemo da je najveći broj novih zapošljavanja ostvaren u sljedećim djelatnostima:

1. Prerađivačka industrija 31,52%
(žene 58,62%)
2. Trgovina na veliko i malo 19,56%
(žene 45,83%)
3. Poljoprivreda, lov i šumarstvo 10,59%
(žene 30,76%)
4. Hoteli i restorani 7,88%
(žene 55,17%)
5. Zdravstveni i socijalni rad 7,06%
(žene 57,69%)

Tabela br.12.- Zanimanja novozaposlenih

Zanimanje novozaposlenih *	Ukupno	Žene
109900 Lice bez zanimanja i stručne spreme	7	4
206400 Rukovalac robom – pomoćni prodavac	14	2
300100 Proizvođač bilja	27	23
300502 Pekar	5	0
300503 Testeninar	5	5
300513 Mesar	30	9
304221 Obučar	10	8
305600 Vozač drumskog vozila	10	0
306400 Prodavac	11	11
306461 Magacioner	30	5
306515 Kuvar jednostavnih jela	10	8
402200 Mašinski tehničar- tehnolog održavanja mašina	7	3
406421 Prodavac prehrambene robe	16	16
406513 Konobar	7	1
506455 Trgovački putnik	5	0
Ukupno	194	95

* Podaci u tabeli uključuju ona zanimanja kod kojih je broj izvršilaca veći od 5.

Odliv radne snage

Odliv radne snage kod anketiranih poslodavaca u 2009.godini iskazuje se brojem 253 lica od čega žene čine 40,71%.

Kada govorimo o odlivu radne snage po opštinama, primjećujemo da je struktura gotovo identična strukturi priliva radne snage.

Posmatrano po djelatnostima na nivou regije, najveći odliv radne snage je sljedeći: Prerađivačka industrija 26,48%, Trgovina na veliko i malo 20,94%, Hoteli i restorani 10,27%, Saobraćaj 8,69%, Građevinarstvo 7,50%, Zdravstveni i socijalni rad 6,71%.

Na pitanje »Da li su imali problema da popune slobodna radna mjesta« anketirani poslodavci su se izjasnili da su u 2009.godini imali 265 takvih upražnjenih radnih mjesta.

Najviše nepopunjenih radnih mjesta na nivou regije je u sljedećim djelatnostima:*

1. Bijelo Polje 86%
(građevinarstvo 32,55%, zdravstvo 18,60%)

2. Mojkovac 14%
(prerađivačka industrija 71,42%)

* Djelatnosti navedene u zagradama, apsorbuju više od 50% slobodnih nepopunjenih radnih mjesta.

15. Deficitarna zanimanja

U zemljama EU, pod deficitarnim zanimanjima se smatraju samo ona zanimanja kojih nema na tržištu, a za čije školovanje, obrazovanje i obuku je potrebno duže vrijeme (naučnici određenih profila, ljekari određenih specijalnosti, inženjeri određenih uskih specijalnosti, informatičari određenih specijalnosti).

U deficitarna zanimanja se, takođe, svrstavaju određena zanimanja zanatskog karaktera za čiju obuku su potrebni specijalni uslovi, obuka je skupa i traje duže (drvoprerađivači, kozmetičari, metalostrugari, električari, kuvari i sl.). Broj deficitarnih zanimanja definisan na ovaj način, po svom broju obično nije veliki, ali su ova zanimanja ili ova radna mjesta jako značajna.

Pored deficitarnih kadrova, koji po broju slobodnih radnih mjesta i zanimanja nijesu veliki, u zemljama EU, posebna pažnja poklanja se utvrđivanju

obima - broja radnih mjesta koje se teško popunjavaju i poslije nekoliko oglašavanja. O tim radnim mjestima vodi se posebna evidencija - koliko puta je radno mjesto oglašavano i koliko dugo radno mjesto nije popunjeno. Na osnovu ove evidencije vrši se dalja gradacija na ona radna mjesta koja se teže i ona koja se teško popunjavaju.

Deficitarnim zanimanjima se ne smatraju ona zanimanja gdje je ponuda približno jednaka tražnji, za čije je školovanje i obuku potrebno kraće vrijeme, čak i onda ih poslodavci prijavljuju kao nepopunjena. Sa stanovišta individualnog poslodavca ovo je, takođe, određeni vid deficitarnosti, ali ne i stanovišta nacionalne ekonomije. Ova vrsta nesklada, ako postoje adekvatne mjere, može se relativno lako otkloniti. Primjera radi svako lice prosječnog nivoa obrazovanja, prosječnih psihofizičkih osobina, bez obzira na stručno obrazovanje, uz kratku obuku, može obavljati veliki broj jednostavnih poslova – konobar, šanker i mnogi drugi ako je spreman da prihvati ponuđene uslove rada.

U ovim i sličnim primjerima ne može se govoriti o deficitarnosti. Ovdje su problemi druge prirode – npr. ponuda i tražnja se ne poklapaju regionalno, nezaposleni ne žele da prihvate slobodno radno mjesto po ponuđenim uslovima, ili poslodavci ne žele da zaposle nezaposlene sa evidencije Zavoda, jer smatraju da ne odgovaraju njegovim potrebama – stručnost i kompetentnost, iskustvo, pol i sl. Zbog toga je kod zanimanja gdje postoji veći broj nepopunjenih radnih mjesta a takvih profila ima na evidenciji Zavoda, neophodno utvrditi šta je razlog njihovog neangažovanja, ili šta je razlog za neprihvatanje ponuđenog radnog mjesta. O deficitarnosti određenog zanimanja se ne može govoriti ni u onim slučajevima kada takvog zanimanja nema na evidenciji ali ima nezaposlenih sa srodnim zanimanjima koji ne mogu naći zaposlenje u svojoj branši, ali se mogu lako dokvalifikovati ili prekvalifikovati ili obučiti za kratko vrijeme. Tako u Anketi iskazan deficit za konobarima, točiocima pića, šankerima, radnicima u trgovini, ne može se tretirati kao deficit ako mladi iskazuju interesovanje i spremnost da prihvate takva radna mjesta. Jedan od načina rješavanja ovog problema je i akcija koja je pokrenuta kroz projekat: Zapošljavanje đaka i studenata na sezonskim poslovima.

15.1. Radna mjesta na koja poslodavci nijesu mogli nikog da zaposle

Na pitanje »Da li ste imali slobodnih radnih mjesta na koja nijeste mogli nikog da zaposlite «preko 80% poslodavaca odgovorilo je sa »Ne«, dok je 18,80% poslodavaca odgovorilo sa »Da«.

Ovaj procenat od (18,80%) koji su odgovorili sa »Da« na prvi pogled upućuje nas na zaključak da poslodavci u ovoj regiji nemaju problema sa obezbjeđivanjem potrebne radne snage.

**Tabela br.13.-Broj odgovora za radna mjesta
koja se ne mogu popuniti**

Godina	Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
2009	DA	22	18,80
	NE	95	81,10
Ukupan broj poslodavaca		117	100,00

15.a. Koji su razlozi deficitarnosti kadrova

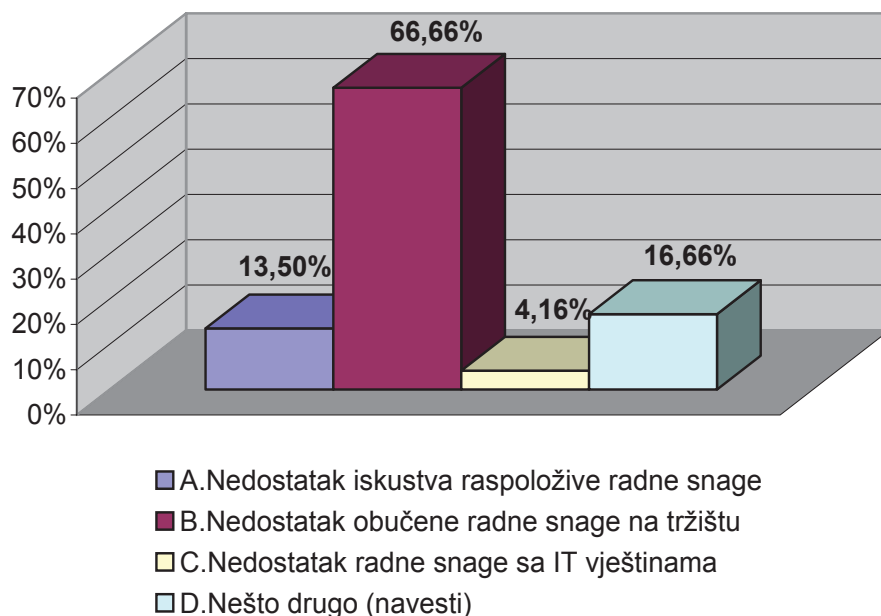
Od ukupnog broja poslodavaca koji su odgovorili sa »Da« njih 22 je svrstalo razloge deficitarnosti u 4 kategorije, pri čemu razlog pod B» Nedostatak obučene radne snage na tržištu« zauzima više od polovine svih odgovora, odnosno (66,66%).

Na drugom mjestu sa (16,16%) je D »Nešto drugo kao razlog«. Na trećem mjestu je razlog pod A »Nedostatak iskustva raspoložive radne snage« sa (13,50%), i na četvrtom mjestu sa (4,16%) odgovora C »Nedostatak radne snage sa IT vještinama«.

Poslodavci u velikom procentu (odgovor NE) od 81,10%, nijesu zadovoljni kadrovima, što upravo govori o kvalitetu radne snage koja je raspoloživa na našem tržištu, kao i to da naš obrazovni sistem nije usklađen sa potrebama poslodavaca, te da je neophodno u mnogo većem obimu vršiti obrazovanje i osposobljavanje kadrova, kao i stvoriti sistem neformalnog obrazovanja koji će biti dostupan svima.

Kada se analizira drugi po redu razlog u procentu od 17% može se dati zaključak i preporuka da je neophodno poraditi na tome da samo radnik o kome se vodi računa, može povratno brinuti o firmi u kojoj radi, i da nema radnika koji traži posao, da ga neće prihvatiti ako zarada pokriva njegove osnovne troškove (stanovanja i hrane).

Grafik br. 10. - Razlozi nepopunjavanja slobodnog radnog mjesta



15.b. Broj deficitarnih zanimanja i broj radnika

Broj potrebnih kadrova sa deficitarnim zanimanjima u 2009. godini je 73 lica za 32 različita zanimanja.

Dakle, kako je prethodno navedeno ukupan broj poslodavaca koji su potvrdno odgovorili na pitanje da li imaju radna mjesta na koja nijesu mogli nikog da zaposle, bilo je (18,80%), ili 22 poslodavca (od ukupno anketiranih 117) iz naredne tabele se dobijaju podaci da njima nedostaje 32 zanimanja i preko 73 izvršioca.

Broj traženih izvršilaca sa stanovišta tražnje u regiji nije veliki, pretpostavlja se da je pažnja poslodavaca u uslovima ekonomske krize u 2009. godini okrenuta učvršćivanju pozicije i borbi za opstanak na tržištu.

Tabela br. 14.- Struktura deficitarnih kadrova

Red. br.	Šifra	Naziv zanimanja *	Broj radnika	%
1.	201000	Pomoćni- priučeni prerađivač drveta(ISSS-NK)	5	6,84
5	301900	Monter – instalater (III SSS i KV)	3	4,10
8.	305203	Tesar	5	6,84
9.	305204	Zidar	5	6,84
10.	305302	Građevinski keramičar	9	12,32
13.	406513	Konobar	5	6,84
21.	715200	Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/ISSS)	3	4,10
22.	716710	Diplomirani ekonomista	5	6,84
23.	716800	Diplomirani pravnik	5	6,84
28.	717601	Profesor matematike	4	5,47
Ukupno			73	100

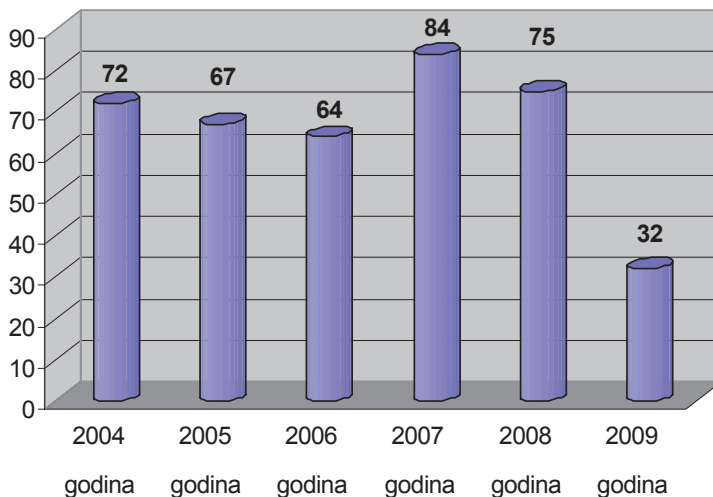
*U tabeli su prikazana samo zanimanja kod kojih je tražnja veća od 3 izvršioca.

Kada se analizira broj radnika i struktura zanimanja koja su označena kao deficitarna, zaključuje se da poslodavci različito shvataju pojam deficitarnosti. Neki poslodavci ne razlikuju pojmove *zanimanja iz rada*, koje predstavlja skup poslova (oblikovanih u radnom mjestu) koje lice obavlja, od zanimanja (zvanja ili kvalifikacije) stečenog pohađanjem verifikovanog obrazovnog programa, koje po pravilu, obuhvata širi krug poslova ili više zanimanja.

Naime u istu kategoriju svrstana su zanimanja koja su, često u velikom broju, registrovana na evidenciji nezaposlenih sa profilima kadrova koje u nedovoljnom obimu ili uopšte ne produkuje obrazovni sistem u Crnoj Gori.

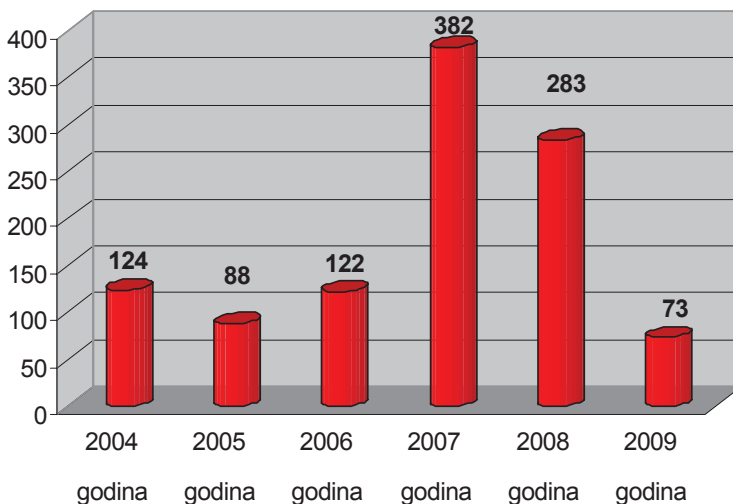
Upoređujući podatke broj nedostajućih zanimanja po mišljenju poslodavaca u prethodnih šest godina je:

Grafik br.11. – Broj deficitarnih zanimanja



Dok je broj nedostajućih radnika, prema mišljenju poslodavaca

Grafik br.12. – Broj nedostajućih radnika



Iz godine u godinu broj deficitarnih zanimanja se smanjuje. Zadovoljnije potreba poslodavaca i uopšte ublažavanje problema deficita radne snage za određenim kadrom specifičnih znanja i vještina Zavod za sada čini organizovanjem velikog broja obuka, koje licima koja su polaznici istih pomaže u pronalaženju zaposlenja, a poslodavcima ublažava problem nedostajuće radne snage.

15.b. 1. Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima

Najveći broj deficitarnih zanimanja izražen je u oblasti građevinarstva 19,17%, što svjedoči da se nastavlja trend u ovoj regiji kada je ova djelatnost u pitanju. Iz godine u godinu najveći deficit poslodavci su iskazali u djelatnosti građevinarstva a to su zanimanja počev od pomoćnih radnika do diplomiranih inženjera građevine.

Slijedi prerađivačka industrija sa 17,80%, zatim Aktivnosti u vezi s nekretninama 12,32%.

Slijedi tabelarni pregled.

Tabela br.15. - Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Broj radnika
Poljoprivreda, lov i šumarstvo	
Prerađivačka industrija	13
Proizvodnja i snabdijevanje elek.energijom, gasom i vodom	3
Građevinarstvo	14
Trgovina na veliko i malo	5
Hoteli i restorani	2
Saobraćaj skladištenje i veze	2
Finansijsko posredovanje	
Aktivnosti u vezi s nekretninama	9
Državna uprava i odbrana	7
Obrazovanje	7
Zdravstveni i socijalni rad	3
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	2
Ukupno	73

15.b.2. Struktura deficitarnih zanimanja po stepenu stručne spreme i polu

U okviru određenih stepena stručnosti, analiza pokazuje sljedeće:

Najveći deficit, kada je u pitanju stepen stručne spreme iskazan je u okviru VII stepena stručne spreme u obimu od 32 izvršioca što čini 44,83% od ukupnog broja deficitarnih zanimanja, što pokazuje da sve više raste tražnja za visokoobrazovanim kadrom i da poslodavci sve više shvataju da od kvalitetnog kadra zavisi i uspjeh njihovog preduzeća.

Zatim slijedi III stepen stručne spreme sa 18 nedostajućih izvršilaca ili (24,65%), na trećem mjestu nedostaju kadrovi sa IV stepenom stručne spreme 12 izvršilaca ili (16,43%).

Strukturu nedostajućih deficitarnih potreba poslodavci su mogli da iskažu i sa aspekta pola. Od ukupnog broja izvršioca (73), najveći broj poslodavaca je naveo da u potrebama za nedostajućim kadrom nije bitan pol (38) ili 52,05%, zatim broj lica muškog pola je (23) ili 31,50% i u malom broju su lica ženskog pola (3) ili 4,10%.

Zanimanja za koja nije važan pol a svrstavaju se u deficitarna, nalaze se u sedmom stepenu stručne spreme (inženjeri mašinstva, elektrotehnike i građevinarstva, diplomirani ekonomisti i pravnici, profesori matematike i muzičke grupe predmeta...) zatim u IV stepenu (kuvari, konobari, prodavači) gdje nije od uticaja pol.

Deficit kod izvršilaca muškog pola izražen je u oblasti građevinarstva i uopšte zanatstva.

Ženski pol je u malom procentu deficitaran i izražen je kod prodavača. Poznato je da je ženski pol fleksibilniji u prihvatanju ponuđenih poslova.

15.b. 3. Struktura deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi

Učešće pojedinih starosnih grupa u ukupnom broju iskazanih potreba za nedostajuća zanimanja u uzorku.

Tabela br. 16.- Struktura deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi

Starosna dob	%
do 18 godina	0,00
od 19-24godina	1,36
od 25-30godina	35,61
od 31-40 godina	46,57
od 41-50godina	16,43
od 51-54 godina	0,00
od 55-65 godina	0,00

Kada analiziramo strukturu deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi, najveći broj nedostajućih izvršilaca je u starosnoj dobi od 31 do 40 godina u procentu 46,57%, i to u oblasti zanatstva u okviru III stepena stručne spreme.

Zatim na drugom mjestu su lica sa starosnom dobi od 25 do 30 godina u procentu 35,61%. Slijede lica od 41 do 50 godina i malom procentu lica starosne dobi od 19 do 24 godine. U starosnoj dobi do 18 godina i preko 50 godina nema nedostajućih izvršilaca.

Rezultati su pokazali da poslodavcima nedostaje radna snaga koja ima respektabilno radno iskustvo i koja s obzirom na godine starosti omogućava i kvalitetno profesionalno ostvarenje.

15. b. 4. Opšta i posebna tražena znanja, vještine i kompetencije

Od ukupnog broja poslodavaca koji su se izjasnili da imaju deficit radne snage ili od 22, njih 7 (31,81%), smatra da licima koja treba da angažuju nedostaju znanja: vozački ispit * B* kategorije (42,85%) i početni kurs poznavanja rada na računaru (57,15%). Sa stanovišta traženih znanja i kompetencija zaključujemo da poslodavci nijesu zahtjevni kada je u pitanju rješavanje problema nedostajuće radne snage.

Tabela br.17.- Tražena znanja vještine i kompetencije

Red.br.	Šifra posebnog znanja	Naziv posebnog zanimanja	Broj radnika	%
1.	5602	Vozački ispit za * B* kategoriju	3	42,85
2	6938	Početni kurs poznavanja rada na računaru	4	57,15
Ukupno			7	100,00

16. Viškovi radne snage

Na pitanje: » Da li ste u 2009.godini imali viškova radne snage «, od 117 anketiranih poslodavaca, potvrdno je odgovorilo njih 20 ili (17,10%). To znači da skoro 83% poslodavaca nije procijenilo da ima viškove, što je u periodu ekonomske krize, mali procenat. Procijenjeni višak radne snage iznosi 109 radnika, što predstavlja oko 3% od ukupne zaposlenosti u uzorku.

Tabela br.18. - Prikaz odgovora poslodavaca na pitanje o viškovima zaposlenih

Godina	Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
2009	DA	20	17,10
	NE	97	82,90
Ukupan broj poslodavaca		117	100,00

U Bijelom Polju 19 poslodavaca je iskazalo viškove zaposlenih. U Mojkovcu svega jedan poslodavac ima viškove zaposlenih. Kako je anketa rađena u periodu kad je ekonomska kriza značajno pogodila našu privredu i da će se njeni stvarni efekti osjetiti u periodu koji dolazi, danas sa stanovišta

analize strahuje se da je realno stanje drugačije, da će stvarni viškovi zaposlenih biti mnogo veći.

Tabela br. 19.- Viškovi zaposlenih po djelatnostima poslodavaca

Opštine	Vrste djelatnosti						Ukupno
	Prerađivačka industrija	Građevinarstvo	Trg.na veliko i malo opravka vozila	Saobraćaj, skladištenje i veze	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni rad	
Bijelo Polje	17	12	28	11	5	30	103
Mojkovac						6	6
Ukupno	17	12	28	11	5	36	109

Posmatrano po preduzećima i ustanovama u Bijelom Polju zapaža se da su viškovi zaposlenih uglavnom koncentrisani kod manjeg broja preduzeća iz oblasti građevinarstva - koja u trenutku nestabilnog tržišnog poslovanja i nelojalne konkurencije i teškoća u poslovanju žele da se oslobode kadrova sa neodgovarajućim kvalifikacijama.

U strukturi poslodavaca zapaža se i značajan broj njih koja se nalaze u procesu restrukturiranja, i jednostavno žele da se oslobode viška radnika koji nemaju znanja i kvalifikacije za nove poslove.

Iskazivanje viškova zaposlenih u djelatnostima obrazovanja i zdravstva je posljedica reforme obrazovnog i zdravstvenog sistema.

Od 20 anketiranih poslodavaca u Mojkovcu viškovi zaposlenih iskazani su jedino u djelatnosti zdravstva što je posljedica reforme zdravstvenog sistema.

Viškovi radne snage prema veličini poslodavca svrstani u četiri grupe (mikro, mala, srednja i velika).

Tabela br.20.-Viškovi zaposlenih prema broju zaposlenih

Opštine-Regija	Viškovi zaposlenih					
	Ukupno višak	od 1 do 4 zap.	od 5 do 9 zap.	od 10 do 49 zap.	od 50 do 249 zap.	preko 250 zap.
Bijelo Polje	103		11	53	39	
Mojkovac	6				6	
Ukupno	109		11	53	45	

Mala preduzeća, koja zapošljavaju između 10 i 50 radnika iskazala su najveći broj viškova 53 ili (48,62%). Zatim slijede poslodavci srednje veličine (broj zaposlenih od 50 do 249) iskazali su viškove od 45 radnika ili (41,28%). Na trećem mjestu su preduzeća (do 10 zaposlenih) sa procijenjenim viškom od 11 radnika ili oko 10%. Kako je prethodno navedeno u analizi preduzeća po broju zaposlenih u grupi velika preduzeća (preko 250 zaposlenih) imali smo samo jednog poslodavca, pošto se radi o stabilnom privrednom sistemu nijesu se ni očekivali viškovi zaposlenih. Preduzeća sa 1 do 4 zaposlena su mlade i u najvećem broju slučajeva porodične firme, sa malo angažovane radne snage sa strane.

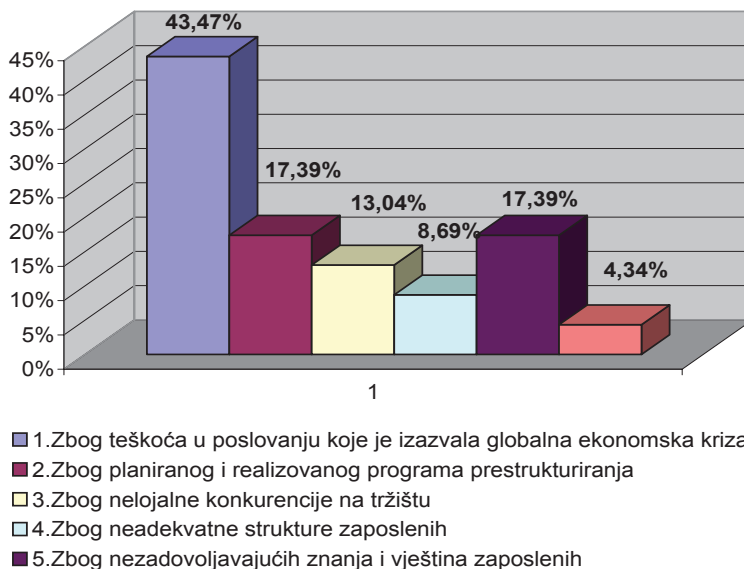
Posmatrano po nivoima obrazovanja, najviše viškova je sa IV stepenom, 36 ili (33%) to su ulavnom profili kadrova medicinski tehničar i medicinska sestra; zatim slijede oni sa II stepenom 34 ili (31,20%), odnosno pomoćni radnici u medicini i pomoćni prodavači, na trećem mjestu su viškovi sa III stepenom obrazovanja 33 ili 30,27% (prodavači, obučari, građevinski radnici ...) i najmanje je onih sa najvišim stepenom obrazovanja.

Kod projektovanja ovog pitanja pošlo se od pretpostavke da će broj planiranih viškova biti veći, što je posljedica okolnosti u kojima većina preduzeća posluje.

Ipak, može se zaključiti da iskazani višak zaposlenih od 109 radnika nije realan pokazatelj jer procesi privatizacije nijesu još završeni u nekim preduzećima, a i privatizovane firme zbog preuzetih ugovornih obaveza ne vrše otpuštanje radnika iako realno nemaju potrebu za njima.

Kao razloge koji su uticali na smanjenje broja zaposlenih u 2009. godini poslodavci su naveli:

Grafik br.13.- Razlozi smanjenja broja zaposlenih



Najveći broj poslodavaca kao razlog smanjenja broja zaposlenih naveo je teškoće u poslovanju uzrokovane ekonomskom krizom 43,47%, na drugom mjestu su programi prestrukturiranja i nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih sa 17,39% i na trećem mjestu po odgovorima poslodavaca je neloyalna konkurencija na tržištu sa 13,04%.

O stvarnim razlozima viškova zaposlenih samo možemo nagađati i oni mogu biti različiti - nijesu pristali na saradnju i nijesu željeli da daju odgovor na ovo pitanje, nemaju adekvatne kadrovske službe koje bi mogle da procijene viškove zaposlenih, ili pak ljudi iz kadrovskih službi nijesu željeli da javno saopšte podatke, znajući da ovaj problem reflektuje ne samo ekonomske već velike psihosocijalne probleme, kako na osobe koje ostaju bez posla tako i na kompletno društvo.

III DIO

OČEKIVANO ZAPOSŁJAVANJE U 2010. GODINI

17. Očekivani broj zaposlenih (u toku sezone)

Osim stanja u 2009.godini, anketom se željelo saznati kakva su očekivanja poslodavaca u pogledu novih zapošljavanja u 2010.godini. Kako je anketiranje završeno krajem 2009.godine tj. u vrijeme kada su se efekti ekonomske krize uveliko reflektovali na privredu ove regije, pa i poslodavci su planirali nova zapošljavanja uz mjere opreza i predostrožnosti. Istovremeno, dobar dio poslodavaca nije se želio izjasniti o ovom parametru.

Planirane potrebe poslodavaca za zapošljavanjem novih radnika u toku sezone i godine date su u narednom tabelarnom pregledu.

Tabela br. 21. - Pregled očekivanog zapošljavanja u 2010. godini

Očekivani broj zaposlenih u toku sezone i očekivani broj zaposlenih u toku godine po djelatnostima		Poljoprivreda, lov i šumarstvo	Prerađivačka industrija	Proizvod.i snab.el.energijom	Građevinarstvo	Trgovina na veliko i malo	Hoteli i restorani	Saobraćaj, skladištenje	Finansijsko posredovanje	Aktivnosti u vezi s neket.	Državna uprava	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni rad	Ostale komun.dr.aktivnosti	UKUPNO
Bijelo Polje	obz u toku sezone			5	1	1							5		12
	obz u toku godine	32	58	1	28	65	18	10		13	8	5	10	15	263
Mojkovac	obz u toku sezone		16				2								18
	obz u toku godine		18			7	6								31
Ukupno	sezona		16	5	1	1	2						5		30
	godina	32	76	1	28	72	24	10		13	8	5	10	15	294

Iz navedenog tabelarnog pregleda uočava se da mali broj poslodavaca u regiji planira zapošljavanje sezonskih radnika što je i logičan zaključak jer teško je definisati sezonski rad u sjevernom dijelu Republike u odnosu na jug, praktično tražnja za radnicima je ista u bilo kom kvartalu godine.

Predviđanja poslodavaca, kada je predstojeća sezona u pitanju, govore da će novih zapošljavanja biti u prerađivačkoj industriji 53,33%, proizvodnja i snab. elek. energijom 16,66%, zdravstveni i socijalni rad 16,66% i turizam i ugostiteljstvo 6,66%. Kada je riječ o prerađivačkoj industriji, proizvodnja i snab. elek. energijom i zdravstveni i socijalni rad prije možemo reći da je izvjestan povećani obim posla nego sezonska zapošljavanja, jer se radi o djelatnostima za koja nijesu karakteristična sezonska zapošljavanja.

Očekivani broj zaposlenih u toku godine

U Bijelom Polju očekivana zapošljavanja novih radnika u 2010. godini su iskazana za 263 lica.

Ovaj obim zapošljavanja je koncentrisan u sljedećim djelatnostima:

1. trgovina na veliko i malo 24,71%,
2. prerađivačka industrija 22,05%
3. poljoprivreda, lov i šumarstvo 12,16%
4. građevinarstvo 10,64%
5. ostale komunalne i druge aktivnosti 5,70%

Planirani obim zapošljavanja u drugim djelatnostima je u obimu ispod 5%.

U Mojkovcu poslodavci su planirali zaposliti 31 novog radnika. Najviše zapošljavanja očekuje se prerađivačkoj industriji 58,06%, na drugom mjestu je trgovina sa 22,58% i značajnije zapošljavanje novih lica očekuje se još u turizmu i ugostiteljstvu 19,35%. Karakteristično je za privredu Mojkovca da se planira najviše novih zapošljavanja u prerađivačkoj industriji ako se zna da prerađivačka industrija ove regije ima izraženu stagnaciju. Moguće je da su potrebe za novim kadrovima u ovoj djelatnosti izazvane neadekvatnom strukturom zaposlenih, kao i formiranjem većeg broja malih i srednjih preduzeća koja su se, za razliku od velikih sistema, prilagodila zahtjevima tržišta i uspješno posluju.

Kada su u pitanju planirana zapošljavanja, iz iskustva je poznato da se poslodavci sa povećanim oprezom opredjeljuju za iskazivanje potreba koje su sasvim izvjesne i, uz to, koje obuhvataju zapošljavanja sa radnim odnosom na neodređeno vrijeme.

18. Očekivane promjene u zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci

Poslodavci su imali mogućnost da iskažu očekivane promjene u zaposlenosti na dva načina. Prvi način je da tačno iskažu broj povećanja ili smanjenja zaposlenih, a druga mogućnost je za slučaj kada nijesu mogli da navedu tačan broj, promjene u zaposlenosti iskažu znakom + ili - .

Podaci koji su dobijeni analizom odgovora poslodavaca u vezi očekivanih promjena u broju zaposlenih u 2010. godini, u načelu su usklađeni sa učešćem pojedinih djelatnosti u ukupnoj zaposlenosti. Najveći broj novih zapošljavanja očekuje se u djelatnostima: poljoprivreda 18,49%, prerađivačka industrija 14,45%, trgovina na veliko i malo 13,87% - (dakle djelatnosti pretežno sezonskog karaktera), zatim, građevinarstvo 8,67%, državna uprava i ostale komunalne aktivnosti 5,78%.

Na osnovu prikazanog tabelarnog pregleda uočavamo da se najviše promjena (povećanja) u zaposlenosti očekuje u III stepenu stručne spreme i to u prerađivačkoj industriji 32,05% i poljoprivredi 12,82%. Na drugom mjestu po „potražnji” u 2010. godini zapaženo je učešće zapošljavanja u IV stepenu stručne spreme i to u djelatnosti poljoprivreda 54,28%.

Kako se vidi iz narednog tabelarnog pregleda u strukturi iskazanih očekivanih promjena poslodavci nijesu iskazali odnosno "planirali " smanjenje broja zaposlenih.

Tabela br. 22.- Prikaz očekivanih promjena u zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u 2010. godini.

Stepen stručne spreme	Očekivane promjene u zaposlenosti	Vrste djelatnosti												
		Poljoprivreda, lov i šumarstvo	Prerađivačka industrija	Proizv. i snabd. el. energijom	Građevinarstvo	Trgo. na veliko i malo oprava vozila	Hoteli i restorani	Saobraćaj, skladištenje i veze	Finansijsko posredovanje	Državna uprava	Aktivnosti u vezi sa nekretninama	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni rad	Ostale komun., društ. i lične uslužne djelatnosti
I	+	3											5	8
	-													
II	+			5	6	1			1					13
	-													
III	+	10	25		4	9							5	78
	-													
IV	+	19			1	5	8		1			1		35
	-													
V	+					2	3				1			6
	-													
VI	+			1	2	3			2			1		9
	-													
VII	+				2	4			6		5	7		24
	-													
Ukupno	+	32	25	5	15	24	11		10		6	9	10	173
	-													

19. Zanimanja koja će trebati u naredne 2-3 godine

Analizirano po zanimanjima u **I** i **II** stepenu stručne spreme najčešće to su lica – pomoćni priučeni radnici u poljoprivredi i prerađivačkoj industriji.

III stepen

- pekar	7
- prerađivač i obrađivač drveta	12
- automehaničar	6
- izolater	4
- građevinski gipsar	10
- fasader	10
- vozač putničkog automobila.....	15

IV stepen

- konobar	21
- kuvar	6
- prodavac prehrambene robe.....	30

V i VI stepen

- trgovački putnik	5
- barmen	3
- menadžer (VI stepen)	11
- komercijalista	6

VII stepen

- veterinar	4
- diplomirani ekonomista	4
- diplomirani pravnik	11
- profesor matematike.....	6
- novinar	6

Zanimanja navedena u svim stepenima, pretežno se odnose na djelatnosti sezonskog karaktera, izuzev djelatnosti Državne uprave gdje su izražene potrebe za diplomiranim pravnicima i ekonomistima i djelatnosti obrazovanja gdje je godinama prisutan deficit profesora matematike.

20. Zapošljavanje lica sa invaliditetom

Svega dva poslodavca tretirana anketom u poslednje dvije godine zapošljavala su lica sa invaliditetom.

Poslodavci koji su zapošljavali lica sa invaliditetom su iz djelatnosti poljoprivreda i prerađivačka industrija za zanimanja mašinski tehničar i administrativni tehničar. Upitani na koji rok su angažovali pomenuta lica odgovor je najduže godinu dana.

Zavod za zapošljavanje sa posebnom pažnjom prati ovu grupaciju, pa stoga ima i programe koje se nje tiču. Od programa Zavoda za zapošljavanje, namijenjenih ovoj grupaciji, permanentni su

1. obuka i osposobljavanje,
2. krediti za samozapošljavanje,
3. opremanje radnog mjesta,
4. subvencije zarade lica sa invaliditetom.

Kroz anketu smo htjeli saznati koliko su poslodavci informisani o novom zakonu o zapošljavanju lica sa invaliditetom i koliko su spremni da zaposle takva lica koristeći određene subvencije.

Na osnovu dobijenih odgovora mali broj poslodavaca iskazao je spremnost zapošljavanja lica sa invaliditetom to su prije svega poslodavci iz djelatnosti prerađivačka industrija, trgovina, obrazovanje. Analizirano po zanimanjima to su počev od pomoćnih radnika, obučar, prodavač (III ili IV stepena), administrativni tehničar, poslovni sekretar, knjigovođa, komercijalista pa do profesora različitih profila. U većini dobijenih odgovora nije bitna polna struktura. A vjerovatno zbog niske produktivnosti ovih lica poslodavci su najčešće odabrali alternativu angažovanja invalida do pola godine.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom obavezuje poslodavce da srazmjerno broju zaposlenih, zaposle određeni broj lica sa invaliditetom.

Poslodavac koji nije zaposlio lica sa invaliditetom dužan je da za svako lice koje nije zaposlio, prilikom mjesečne isplate zarada i naknada zarada zaposlenih, uplati poseban doprinos za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom.

21. Zapošljavanje Roma

Novina u odnosu na prethodna anketiranja je pitanje zapošljavanja Roma. U Zavodu se takođe posvećuje značajna pažnja zapošljavanju Roma.

Zapošljavanje Roma zapaženo je jedino u djelatnosti komunalne aktivnosti. Njihovo angažovanje je sezonskog karaktera u okviru javnih radova.

Kada se analizira spremnost tretiranih poslodavaca da zaposle Rome taj procenat je mali. Poslodavci bi ih uglavnom angažovali na poslovima gdje nijesu potrebne određene kvalifikacije, dok je određeni broj poslodavaca iskazao spremnost da ova lica uposi i na poslovima koja zahtijevaju specifična znanja i vještine. Što nas upućuje na zaključak da ova lica treba uključiti u sistem redovnog obrazovanja.

Procjenjuje se da na prostoru Crne Gore živi oko 20.000 lica koji pripadaju etničkoj zajednici Roma. Romi predstavljaju najveću pojedinačnu grupu koja nije u potpunosti realizovala svoje pravo na osnovno obrazovanje. Uključivanje romske djece u sistem obrazovanja prate problemi kao što su nepismenost roditelja, slaba ekonomska moć roditelja, nedostatak prostora i adekvatnog nastavnog kadra, a posebno njihov mentalitet i tradicionalni način života.

Poznato je da većina Roma nije razvila sopstvena znanja i vještine pa im time funkcionalna nepismenost ograničava mogućnosti zapošljenja. To je ozbiljna prepreka za njihovo integrisanje u društvu u cjelini.

Nacionalni Akcioni plan Dekade uključenja Roma u Crnoj Gori je dokument Vlade RCG koji je urađen u partnerstvu sa međunarodnim organizacijama i nevladinim sektorom i predstavlja okvir za aktivnosti usmjerene ka integraciji romske populacije u crnogorsko društvo.

IV DIO

SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE

Četvrto poglavlje u upitniku se bavi saradnjom poslodavaca i Zavoda za zapošljavanje

22. Barometar zaposlenosti

Barometar zaposlenosti podrazumijeva uspostavljanje konstantnog uzorka u vremenu, sastavljenog od preduzeća i organizacija. Ovaj uzorak će omogućiti Zavodu informacije o tražnji za radnom snagom svakih 12 mjeseci, kao i kontinuirano praćenje tih poslodavaca.

Na pitanje da li želite da učestvujete na ovom panelu, poslodavci su odgovorili:

Tabela br. 23.- Prikaz spremnosti poslodavaca za učesće u panelu

Kategorija odgovora	Broj poslodavaca	%
1.Da	115	98,30
2.Ne mogu još da odlučim	1	0,85
3.Ne	1	0,85
Ukupno	117	100

Na pitanje da li su spremni da konstantno, svake godine, popunjavaju upitnik, barometar zaposlenosti, 98,30% poslodavaca je iskazalo spremnost na ovaj vid saradnje. Što je rezultat sve većeg broja usluga koje Zavod pruža poslodavcima, sve veći broj programa Zavoda kao i svijest poslodavaca da je Zavod njihov partner na polju zapošljavanja.

Tabela br. 24. - Način na koji bi poslodavci voljeli da dobijaju i popunjavaju upitnik

Kategorija odgovora	Broj poslodavaca	%
A.Telefon	1	0,88
B.E-mail	7	6,14
C.Pošta	1	0,88

D.Posjeta Zavodu		
E.Posjeta iz Zavoda	105	92,10
Ukupno	114	100,00

Najveći broj anketiranih poslodavaca izabrao kategoriju odgovora posjeta iz Zavoda kod njih (92,10%), putem mail-a želi da sarađuje (6,14%) anketiranih poslodavaca što govori da ovu vrstu internet komunikacije treba više koristiti u daljem radu sa poslodavcima i na taj način uštedjeti vrijeme poslodavcima a istovremeno smanjiti troškove Zavoda.

23. Saradnja sa Zavodom na angažovanjuneophodne radne snage

Na pitanje da li su u 2009.godini sarađivali sa Zavodom za zapošljavanje u obezbjeđivanju potrebnih kadrova 88 (75,21%) poslodavaca je potvrdno odgovorilo, a koji vidovi saradnje su bili zastupljeni, možemo vidjeti u sljedećoj tabeli:

Tabela br. 25.- Vidovi saradnje sa Zavodom

Modaliteti odgovora	Broj odgovora	%
A.Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)	81	60,90
B.Upućivanje kandidata na oglase za posao	6	4,50
C.Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	10	7,51
D.Učešće u odabiru kandidata za zapošljavanje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija....)	2	1,50
E. Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika	21	15,78
F.Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)	8	6,01
G.Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	4	3,00
H.Ostalo	1	0,80
Ukupno	133	100

Na osnovu predočenih podataka, zaključujemo da je pretežan dio saradnje zasnovan na oglašavanju slobodnih radnih mjesta, što je i zakonska obaveza poslodavaca. Odmah nakon toga je učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika 15,78%. Svi ostali vidovi saradnje su, kao što se u tabeli može i vidjeti zastupljeni u prilično malom procentu.

Imajući u vidu obim i strukturu aktivnosti Zavoda, zaključak je da poslodavci ne koriste moguće povoljnosti u dovoljnoj mjeri.

24. Očekivanja od Zavoda

Pitanje koje se odnosilo na očekivanja poslodavaca od Zavoda imalo je za cilj da se dobiju dodatne informacije, prijedlozi i sugestije istih. U njemu je data mogućnost potpune kreativnosti poslodavaca i njihovog slobodnog formulisanja prijedloga. Analizom očekivanja poslodavaca od Zavoda utvrđene su sljedeće najučestalije potrebe anketiranih poslodavaca:

- obezbjeđivanje radne snage odgovarajućeg profila,
- finansiranje plata pripravnika,
- prekvalifikacija i dokvalifikacija nezaposlenih lica,
- finansijska podrška u otvaranju novih radnih mjesta

Najveći broj anketiranih poslodavaca svoja očekivanja je usmjerio na obuke i obezbjeđivanje deficitarnih kadrova. Mjerama aktivne politike zapošljavanja (prekvalifikacija, dokvalifikacija), Zavod nastoji da otkloni debalans ponude i tražnje na tržištu rada. Posebno je izražena potreba za rješavanjem problema deficitarnih kadrova, ali se da zaključiti da su poslodavci sasvim svjesni da Zavod čini sve kako bi im pomogao u rješavanju kadrovskih deficita. Zavod raznim programima obuka čini sve da se taj nesklad smanji, ali to je proces i potrebna je reakcija svih državnih subjekata, kako bi se pomenuti problem sveo na što manju mjeru. Moramo biti svjesni činjenice da je nemoguće udovoljiti svim zahtjevima. Ima poslodavaca kojima je potrebno obučiti jednu osobu, uz uvažavanje da je tom poslodavcu to jako bitno, moramo se složiti oko toga da će u limitiranim sredstvima ipak prednost imati programi koji obuhvataju veći broj lica.

Drugo po učestalosti je očekivanje vezano za finansijsku podršku Zavoda u otvaranju novih radnih mjesta. Zavod ima ograničena finansijska sredstva i da čini sve, kako bi ih upotrijebio na najefikasniji mogući način i pri tom pružio finansijsku podršku što većem broju poslodavaca i omogućio

zaposlenje što većem broju nezaposlenih lica. U interesu Zavoda, a i poslodavaca, je smanjenje broja nezaposlenih lica na najmanju moguću mjeru. Broj nezaposlenih i stopa nezaposlenosti su jedan od dva glavna pokazatelja ekonomskog i socijalnog stanja jedne države. Ukoliko su njihove vrijednosti manje, utoliko je zdravija privreda te zemlje a ona podstiče prosperitet svih drugih oblasti i sfera.

Primjedbe poslodavaca su većinom usmjerene na očekivanja koja su prethodno navedena, a uglavnom se odnose na rješavanje deficita radne snage, obuke i finansiranje plata pripravnika.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Analizom podataka, dobijenih istraživanjem Anketa poslodavaca 2009/2010. godine težilo se ka detaljnijem upoznavanju tržišta rada u opštinama Bijelo Polje i Mojkovac.

Cilj nam je bio da dobijeni podaci posluže kao kvalitetna podloga za planiranje i kreiranje 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 teže i teško zapošljivih osoba i uopšte rješavanju problema nezaposlenosti.

Ako je strategija privrednog razvoja Crne Gore razvoj malih i srednjih preduzeća onda se postavlja pitanje koja struktura ljudskih resursa najbolje odgovara zahtjevima malih i srednjih preduzeća i da li iz redovnog obrazovnog sistema dobijamo kadar koji raspolaže znanjima koja su potrebna za rad u malim firmama.

Godinama su iz školskog sistema izlazile generacije koje nijesu bile osposobljene za obavljanje konkretnog posla, iako su njihove diplome potvrđivale uspjeh. Nedostatak praktičnih znanja učinio ih je nekonkurentnim na tržištu rada. Poslodavci traže profesionalce u svom poslu ali i osobe sa širokim spektrom znanja i iz drugih oblasti, prvenstveno poznavanje stranih jezika i rada na računaru.

Oni traže kvalitetnu radnu snagu, a to podrazumijeva ne samo stručnost, već i odgovornost, volju za rad, kreativnost, inovativnost, jer od tog ljudskog faktora, prije svega, zavisi i visina njihovog profita.

Činjenica je da se obrazovni sistem sporo reformiše ili je za tako radikalne promjene potrebno vrijeme.

Prateći signale tržišta rada o postojećim neravnotežama između sistema obrazovanja i realnih zahtjeva poslodavaca, opredijelilo je Zavod da brzo reaguje.

Zavod je, na osnovu statističkih podataka o deficitarnim zanimanjima, broju raspisanih oglasa, mišljena anketiranih poslodavaca definisao zanimanja za koja je potrebno sprovesti obuku.

Obuke su namijenjene licima sa evidencije nezaposlenih koja su u redovnom školskom sistemu stekla diplomu za jedno utvrđeno zanimanje, kako bi nadoknadili praktična znanja i vještine propuštene u školskom sistemu. Kao i nezaposlenima čija zanimanja nemaju prohodnost na tržištu rada ili, pak, na posao dugo čekaju, pa su i znanja koja su stekli u redovnom školovanju zastarjela ili izčezla. Vrijeme čekanja na posao je jedan od po-

kazatelja ozbiljnosti problema nezaposlenosti. Stečena znanja u toku obrazovnog procesa godinama padaju u zaborav. Takvim licima sugerišemo da ulažu u svoje znanje, kroz programe koje im nudimo, bilo da je riječ o dokvalifikaciji, prekvalifikaciji ili stručnom osposobljavanju. Na njima je da se dobrovoljno opredijele za obuku u zanimanju koje sami odaberu, shodno svojim naklonostima u opredjeljenjima.

Imajući u vidu činjenicu da Zavod već duži niz godina organizuje obuku nezaposlenih lica i analizira rezultate postignute na planu korekcije nesklada ponude i tražnje na tržištu rada, pokazalo se neophodnim uraditi i analizu deficitarnih zanimanja.

Cilj ove analize jeste da pruži podatke koja to zanimanja nedostaju tržištu rada, kao i njihovo poređenje sa podacima posredno vezanim za deficitarna zanimanja: pregled zapošljavanja stranaca, pregled oglašanih slobodnih radnih mjesta i pregled zaposlenih lica.

Rezultate ovog istraživanja, mislimo, da mogu koristiti i drugi subjekti, koji se bave sličnim aktivnostima, kao dopunu svojih istraživanja ili prilikom projektovanja svojih planova i programa rada.

PRILOG



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Biro rada _____

Kancelarija _____

BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA – 2009/2010

VAŽNO:

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: _____
2. Oblik organizovanja: _____
3. Oblik svojine: _____
4. Datum osnivanja preduzeća: _____
5. Opština: _____ Mjesto: _____
6. Adresa: _____
7. Telefon: _____, Faks: _____ E-mail: _____
8. Kontakt osoba za pitanja zapošljavanja: _____
9. Matični broj: _____ Registracioni broj: _____
10. Vrsta djelatnosti: _____ Šifra djelatnosti: _____

DIO II: ZAPOSŁJAVANJE U 2009. GODINI

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

	Ukupno	Žene
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.		
Ugovor o radu na određeno vrijeme radi:		
a) vršenja sezonskih poslova,		
b) povećanja obima posla,		
c) zamjene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka,		
d) izrade određenog projekta,		
e) obavljanja pripremnih poslova kod utvrđivanja novih programa , tehnologije i drugih tehničkih i tehnoloških unapređenja procesa rada, odnosno osposobljavanja zaposlenih,		
f) obavljanja javnih radova,		
g) ostalo.		
Probni rad		
Pripravnici		
Rad kod kuće		
UKUPNO		

12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja.

Ako je moguće, molimo navedite tačan broj zaposlenih.

Stepen stručne spreme	Broj zaposlenih
I	
II	
III	
IV	
V	
VI	
VII	
VIII	
UKUPNO	

13. Od ukupnog broja zaposlenih u 2009., da li je i koliko njih prošlo neki vid obuke i usavršavanja?

DA

NE (Ukoliko je odgovor **NE**, molimo Vas pređite na pitanje br. 14)

Ukoliko je odgovor **DA**,

13.a Za koja zanimanja:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj zaposlenih koji su prošli obuku

13.b Za koja posebna znanja i vještine:

Šifra posebnog znanja	Naziv posebnog znanja	Broj zaposlenih koji su prošli obuku

13.c Koliko ste potrošili sredstava na obuku i usavršavanje zaposlenih u 2009. godini – unijeti procenat u odnosu na bruto zarade:

_____ %

14. Promjene u zapošljavanju u 2009.god. (Ako je broj novozaposlenih 0, ne popunjavati tabelu 14.a)

Br.	Priliv i odliv radne snage	Ukupno	Žene
1.	Broj novozaposlenih u 2009. god.		
2.	Odliv radne snage u 2009.god.		
3.	Broj nepopunjenih radnih mjesta u 2009. god.		

14.a Molimo Vas navedite zanimanja novozaposlenih u 2009. god.

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

15. Da li ste tokom 2009. god. imali slobodnih radnih mjesta koja nijeste mogli da popunite?

DA

NE (Molimo predite na pitanje 16.)

15.a Koji su, po Vašem mišljenju, glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta: (Molimo Vas da stavite znak "x" u kućicu pored odgovora koji izražava Vaše mišljenje, možete zaokružiti jedan ili više odgovora)

Br	Razlog	Odgovor
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.	Nedostak radne snage sa znanjem stranih jezika	
7.	Starost tražilaca posla, motivacija, radne sposobnosti i navike	
8.	Nestalnost zaposlenja	
9.	Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu	
10.	Nešto drugo – navedite _____	

15.b Molimo Vas navedite strukturu nepopunjenih radnih mjesta u 2009. god.:

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj nepopunjenih radnih mjesta	Pol 1. m 2. ž 3. bez obzira na pol	Starosna grupa	Opšta i posebna tražena znanja, vještine i kompetencije:	
					1. do 18 god. 2. 19-24 3. 25-30 4. 31-40 5. 41-50 6. 51-54 7. 55-65	Šifra posebnog znanja	Naziv posebnog znanja
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							

16. Da li ste u 2009. god. imali viškova radne snage?

DA **NE** (Molimo pređite na dio III, pitanje 17.)

16.a Ako je odgovor DA, molimo navedite strukturu viškova radne snage u 2009. 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 2009 god. (Molimo Vas da stavite znak "x" u kućicu pored odgovora koji izražava Vaše mišljenje, možete zaokružiti jedan ili više odgovora)

Br.	Razlog	Odgovor
1.	Zbog teškoća u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza	
2.	Zbog planiranog i realizovanog programa restrukturiranja	
3.	Zbog nelojalne konkurencije na tržištu	
4.	Zbog neadekvatne kvalifikacione strukture zaposlenih	
5.	Zbog nezadovoljavajućih znanja i vještina zaposlenih	

DIO III: OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2010

17.Očekivani broj zaposlenih:

Br.	Očekivani broj zaposlenih	Ukupno
1.	Očekivani broj zaposlenih u toku sezone	
2.	Očekivani broj zaposlenih u toku godine	

18. Molimo Vas navedite očekivane promjene u zaposlenosti po zanimanjima u ukupnom broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci – pozitivnim brojkama izrazite povećanje, negativnim brojkama izrazite smanjenje zaposlenosti.

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

19. Koja su to zanimanja koja će Vam trebati u naredne 2 - 3 godine:

Br.	Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj izvršilaca	Pol
1.				
2.				
3.				

20. Da li ste zaposlili lica sa invaliditetom u posljednje 2 godine:

DA (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu) **NE**

Br.	Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok

20.a Da li biste zaposlili lica sa invaliditetom uz određene subvencije:

DA (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu) **NE**

Br.	Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok

21. Da li ste zaposlili Rome u posljednje 2 godine?

DA (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu) **NE**

Br.	Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok

21.a Da li biste zaposlili Rome?

DA (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu) **NE**

Br.	Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

22. Postojeći barometar zaposlenosti uključuje uspostavljanje konstantnog uzorka u vremenu, sastavljenog od preduzeća i organizacija. Ovaj uzorak će omogućiti Zavodu za zapošljavanje gore navedene informacije u vezi sa tražnjom za radnom snagom svakih 12 mjeseci. Da li želite da učestvujete u tom panelu?

DA Ne mogu još da odlučim. NE (Molimo pređite na pitanje 23.)

22.a Kako biste voljeli da dobijate i popunjavate upitnik?

Telefon E-mail Pošta
 Posjeta Zavodu Posjeta iz Zavoda

23. Da li ste saradivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2009. godini?

DA NE (Molimo pređite na pitanje 24.)

23.a Ako DA, molimo navedite (zaokružite) relevantne odgovore:

- A. Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)
- B. Upućivanje kandidata na oglase za posao
- C. Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje 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) _____

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

25. Molimo unesite ovdje sugestije i preporuke koje mogu doprinijeti uspješnijoj izradi i sprovođenju planova za zapošljavanje i saradnji između poslodavaca i Zavoda za zapošljavanje u zadovoljavanju vaših potreba u vezi sa radnom snagom i u svrhu opšteg povećanja zaposlenosti:

Ime i prezime osobe
koja je popunila upitnik

Potpis ovlaštene osobe
- poslodavca

Pečat

U _____ dana _____ 2009.

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!

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

www.zzzcg.org

E-mail: milka.boskovic@zzzcg.me

Biro rada Bijelo Polje
050/432-422
050/430-070

Kancelarija Mojkovac
050/470-050
050/470-051