

IZDAVAČ
Zavod za zapošljavanje Crne Gore

ZA IZDAVAČA
Zoran Jelić

Koordinator projekta
Nada Radovanić

Projektni tim
Nada Radovanić
Božidar Šišević
Irena Perić
Katarina Komatina
Darko Peković
Jasmina Đukić

LEKTURA, GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA
» OBOD « - Cetinje

TIRAŽ
300

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE
CRNE GORE

**ANKETA POSLODAVACA
O ZAPOSLENOSTI I ZAPOSŁJAVANJU**

Rezultati istraživanja za 2009/2010

1. Uvod i uvodne napomene

Istraživanje: Anketa poslodavaca 2009/2010., je peto u nizu sličnih istraživanja. Prvi put je realizovano 2003. godine i od tada je postalo redovno godišnje konsultovanje poslodavaca o najvažnijim pitanjima radne snage i zapošljavanja. Od pokretanja do danas, ovo istraživanje ostalo je najvažnije, a na žalost i jedino istraživanje ove problematike u Crnoj Gori.

Da bi se što bolje shvatili vrijednost i dometi istraživanja, u Uvodnim napomenama Ankete poslodavaca 2008/2009., dat je detaljan osvrt na motive koji su uticali da Zavod za zapošljavanje pokrene ovo istraživanje, date su, hronološkim redom faze razvoja istraživanja – i objašnjeni problemi i teškoće koje je trebalo prevazilaziti u svakoj novoj fazi i način na koji je to urađeno - problemi uspostavljanja baze podataka o poslodavcima, konstrukcija uzorka, izrada upitnika, izbori i obuka anketara, način i teškoće u organizovanju i sprovođenju intervjua i objašnjene specifičnosti svakog novog istraživanja.

Razlozi i motivi koji su uticali na pokretanje istraživanja - privatizacija i prestrukturiranje privrede, nestanak značajnog broja industrijskih preduzeća, na jednoj i rađanje velikog broja malih i srednjih preduzeća, na drugoj strani, globalizacija i razni poremećaji na tržištu rada, ne da u međuvremenu nijesu nestali, već su se njima dodali novi – velika ekonomska kriza, ubrzanje procesa evropskih integracija, što skupa situaciju na tržištu rada i poslovanju privrede čini još složenijom i otuda potreba da se novonastale promjene sistematski izučavaju i prate kako bi se mogle preduzimati adekvatne mjere.

Imajući u vidu početne uslove i teškoće koje je trebalo pravazilaziti u dosadašnjem radu na realizaciji istraživanja, može se kazati da je pređen trnovit put i da je učinjeno puno, tako da se istraživanja u posljednje dvije godine, po svom sadržaju i kvalitetu, mogu porediti ne samo sa sličnim u okruženju već i sa onim u mnogo razvijenijim državama i EU, koje imaju dužu tradiciju i veće istraživačke kapacitete.

Kao što je gore istaknuto, u Anketi poslodavaca 2008/09, detaljno su navedeni razlozi koji su motivisali Zavod za zapošljavanje (ZZZ) da pokrene ovo istraživanje i objašnjeno šta i kako je rađeno da bi se istraživanje dovelo na postojeći nivo. Zbog toga, tu priču nećemo ponovo ponavljati. Umjesto toga, u ovom istraživanju ćemo se osvrnuti na nekoliko novih momenata, a posebno:

- Šta i kako je rađeno da se istraživanje učini dostupnim što širem auditorijumu,
- Kakvi su dometi dosadašnjih istraživanja, tj. koliko su rezultati dosadašnjih istraživanja uticali na promjenu stavova i politike vezano

za pojedina pitanja i probleme tržišta rada u Crnoj Gori, posebno upisnu politiku i,

- Šta se u posljednje vrijeme u ovom pogledu radi u Evropskoj uniji (EU), gdje se u tom pogledu nalazi Crna Gora, šta nas očekuje i u kom pravcu treba usmjeriti buduća istraživanja.

Zbog ovakvog pristupa, ove Uvodne napomene, po svom obimu i sadržaju prevazilaze uobičajenu strukturu uvodnih napomena u prethodnim istraživanjima i uopšte. Znači, cilj ovih uvodnih napomena je ne samo da objasni šta i kako je rađeno u konkretnom istraživanju, već mnogo više – da ukaže u kom pravcu treba usmjeriti buduća istraživanja, bilo da je riječ o ovom istraživanju, ili pak o pokretanju novih. Otuda, navedeni novi elementi o kojima će biti riječi u nastavku, u stvari, predstavljaju posebnu cjelinu i kao takvi mogli su se predstaviti na način kako je to ovdje urađeno - kao integralni dio Uvodnih napomena, a mogli su se izdvojiti u (posebno) kraćem uvodnom poglavlju.

1.1 Promocija istraživanja i njegovi efekti

Uporedo sa radom na podizanju kvaliteta istraživanja, uloženi su značajni naponi i sredstva na njegovoj promociji, kako bi istraživanje i njegovi rezultati bili dostupni svima kojima mogu biti od koristiti.

Dosadašnje ankete poslodavaca publikovane su u 300 primjeraka na crnogorskom jeziku, a od ove godine se publikuje i 200 primjeraka na engleskom jeziku i dostavlja većini ministarstava i drugim važnim državnim institucijama i agencijama, Centralnoj biblioteci, Univerzitetskoj i bibliotekama drugih univerziteta i pojedinih fakulteta, međunarodnim organizacijama i nevladinom sektoru.

Nakon publikovanja istraživanja, svake godine se organizuje posebna konferencija za štampu na koju se pozivaju svi relevantni elektronski i štampani mediji i tako šira javnost upoznaje sa rezultatima nacionalne Ankete. Pored ovoga, rezultati istraživanja su prošle godine predstavljani na Univerzitetu Crne Gore u okviru predavljanja WUS-ovog srednjoročnog programa rada za Crnu Goru, u kojem je akcenat na pokretanje novih programa obrazovanja i obuke koji se baziraju na analizi tržišta rada tj. potrebama tržišta rada. Iskokorišćena je ova prilika da se ukaže da upisna politika državnog Univerziteta i uopšte upisna politika u visokom obrazovanju, nedovoljno prate i uvažavaju potrebe privrede i situaciju na tržištu rada.

Rezultati Ankete su prezentovani i na Ljetnjoj školi Ekonomije rada u Međunarodnom ILO Centru za obuku u Torinu (Labour Economics for Development) i na Međunarodnoj konferenciji o razvoju ljudskih rasursa za održivu na znanju baziranu ekonomiju u Jugoistočnoj Evropi (Fostering and Building Human Capital for Sustainable Knowledge Societies in South Eastern Europe) u Bukureštu, i na seminarima u Baru i Miločeru.

Rezultati nacionalne Ankete, zajedno sa regionalnim analizima, svake godine se prezentiraju na okruglim stolovima koji se organizuju u pojedinim regionima i biroima rada. Na okrugle stolove pozivaju se poslodavci, predstavnici lokalnih zajednica, predstavnici škola i drugih provajdera obuke, predstavnici međunarodnih razvojnih institucija, NVO-i i lokalni mediji.

Organizovanje okruglih stolova u navedenom sastavu ima višestruki zadatak. Na okruglim stolovima učesnici imaju priliku ne samo da se upoznaju sa rezultatima nacionalne i regionalne analize za dato područje, već i šansu da iznesu svoje viđenje razvoja uopšte, posebno lokalnih zajednica i da u tom smislu daju predloge i sugestije. Ovo je istovremeno prilika da se različiti akteri međusobno upoznaju, razmijene mišljenja i naprave dogovore o daljim aktivnostima.

Polazeći od gore iznijetog, u nastavku ćemo se osvrnuti na dva momenta:

- Koliko su rezultati dosadašnjih istraživanja imali uticaja na razumijevanje i aktuelizaciju problema na tržištu rada i,
- Koliko su rezultati dosadašnjih istraživanja imali uticaja na kreiranje politika i mjera koje vode ka ublažavanju evidentnih problema na tržištu rada koji traju duži niz godina.

Činjenica da istraživanje ima široku promociju i daje učenjeno dostupnim širokom krugu državnih institucija, agencija, obrazovnih institucija, NVO-a, i da se o problemima tržišta rada sve više govori, indicira na zaključak da je ono, zajedno sa drugim projektima Zavoda, doprinijelo da se o problemima tržišta rada u Crnoj Gori sve više govori, više zna i razmišlja, a kao rezultat toga i preduzimaju određene mjere za prevazilaženje problema, kako u zakonodavnoj sferi, tako i kroz konkretne programe i projekte. U ovom smislu, ipak, očekivano je da će se u određenim segmentima učiniti više. Ovdje se prije svega misli na preduzimanje odlučnijih koraka u reformi obrazovanja i u tome posebno u sferi upisne politike na nivou srednjih stručnih škola i na razvoj i upisnu politiku u visokom obrazovanju. Naime, ovo i druga istraživanja sličnog karaktera, ukazuju da obrazovni sistem i upisna politika nedovoljno prate i uvažavaju ono što se dešava na tržištu rada. Kao rezultat toga postoje

velike diskrepance u ponudi i tražnji radne snage po zanimanjima, a sve više i po nivoima obrazovanja. Na ove diskrepance se ukazuje iz godine u godinu, ali se negativni trendovi nastavljaju, tako da, ako se nešto brzo ne preduzme u ovom pravcu, postoji opasnost da se situacija na tržištu rada zaoštri do krajnjih granica.

Valja još jednom naglasiti: upisna politika u srednjem stručnom i visokom obrazovanju u posljednje 3 do 4 godine dovele su do toga da postoji konstantno izvlačenje radne snage srednjeg (stručnog) nivoa obrazovanja koja je potrebna privredi i usmjerava u sticanje diploma visokog obrazovanja u zanimanjima koja, u tolikom broju, privredi nijesu potrebna. Zbog toga je Crna Gora primorana da za veliki broj poslova angažuje radnu snagu sa strane, a na drugoj strani broj nezaposlenih sa visokim obrazovanjem će rasti. Ovi problemi će još više eskalirati u bliskoj budućnosti kada na tržište rada počnu pristizati diplomci iz novih masovnih generacija visokoškolaca. Istraživanja su ukazala i na problem kvaliteta radne snage. Poslodavci iskazuju prilično veliki stepen nezadovoljstva vještinama i kompetencijama kako zaposlenih tako i mladih generacija koje pristižu iz sistema formalnog obrazovanja.

1.2. Šta radi i kuda ide EU?

Imajući u vidu gore rečeno, kao i ono što nas očekuje u bliskoj budućnosti, u ovom što slijedi osvrnut ćemo se na naše drugo pitanje postavljeno na početku, a odnosi se na ono što se u ovom pogledu radi u EU, ili još jednostavnije: Kuda ide EU?. Ovo je važno kako zbog potreba budućeg razvoja Crne Gore, i dodatno, što se Crna Gora nalazi u fazi intenzivnih aktivnosti približavanja Evropskoj uniji, pa samim tim je i veća potreba i obaveza za poznavanjem šta se tamo radi, kako bi se slične aktivnosti počele preduzimati u Crnoj Gori. Naime, u EU, kao u ostalom i svim tržišnim privredama, postoji problem neusklađenosti / diskrepance između ponude i tražnje radne snage, ili još preciznije, postoji neusklađenost između ponude vještina i zahtjeva radnih mjesta za vještinama (tzv. mismatch between skills supply and job needs). Međutim, te razlike su neuporedivo manje nego što je to slučaj u Crnoj Gori. Ipak, već na početku najnovije krize EU se počela energično baviti ovim problemom. Zvaničnici EU smatraju nedopustivim da u vrijeme velike ekonomske krize, posebno krize (ne)zaposlenosti¹, postojan-

¹ Od početka ekonomse krize do 2010., u EU je izgubljeno oko 20 miliona radnih mjesta. Sa druge strane, sva predviđanja ukazuju da će oporavak zaposlenosti, i po optimističkim scenarijima razvoja, biti spor, tako da se predviđa da će tek 2020. godine ukupan broj zaposlenih biti na nivou onog iz 2008.

je velike diskrepance u ponudi i tražnji radne snage (skills and job mismatch). Takođe se smatra neprihvatljivim da u vrijeme teškoća stvaranja novih radnih mjesta, postoji značajniji broj radnih mjesta koja ostaju nepopunjena. I treće, da postoje velike razlike u vještinama koje se stiču u sistemu obuke i stvarnih zahtjeva postojećih radnih mjesta.

Ovo se manifestuje na tri načina, što znači postoje tri vrste problema. Jedno je tzv. problem preobrazovanosti radne snage (overeducation-over-skilling), što znači da za određeni broj radnih mjesta koja postoje na tržištu nijesu potrebna znanja i vještine koje posjeduju oni koji se zapošljavaju na tim radnim mjestima. Tako nastaje problem nedovoljne iskorišćenosti znanja i vještina zaposlenih. Drugo je problem nedostatka-neposjedovanja dovoljno vještina (underskilling), što znači da oni koji pokrivaju radna mjesta posjeduju manje vještina nego što zahtijeva dato radno mjesto. I treće, postoji problem zastarjelosti postojećih znanja i vještina (skill obsolescences), što znači da kandidati koji pokrivaju određena radna mjesta imaju odgovarajuća znanja, ali su znanja i vještine koje posjeduju zastarjeli.

Zbog toga je EU 2008. godine pokrenula veliki program i seriju različitih istraživanja koja su obuhvatila sve zemlje članice². Zadatak istraživanja je bio da se što preciznije utvrdi opseg navedenih diskrepanci u ponudi i tražnji, kako bi se mogle definisati adekvatne politike i preduzimati adekvatne mjere i akcije. Od 2008. godine, ova istraživanja sprovode se redovno svake godine, uz permanentno inoviranje i apdejtovanje, unapređenje metodologije i baze podataka, a u međuvremenu su pokrenuta i dodatna-komplementarna istraživanja-prognoze.

2 Još u: **Integrisanim EU smjernicama za rast i radna mjesta/zapošljavanje 2005-2008.**, kao i u **Novim smjernicama... za period 2008-2010.** (the Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2005-2008 and 2008-2010) traži se da se bolje predviđaju buduće potrebe za vještinama i da se nadomjeste nedostaci tržišta i uska grla/manjkavosti u predviđanju ponude i potražnje za vještinama u budućnosti. U tom cilju 2007. godine Evropski savjet je donio Rezoluciju: **»Nove vještine za nova radna mjesta«** (The Council Resolution 'New skills for new jobs'), u kojoj se naglašava potreba boljeg predviđanja i anticipiranja budućih potreba za vještinama. EU je, takođe, u decembru 2008. godine pokrenula seriju istraživanja čiji su rezultati saopšteni u različitim dokumentima **»Nove vještine za nova radna mjesta: Hitna akcija«** („New Skills for New Jobs: Acton Now”) i **»Nove vještine za nove poslove/radna mjesta«** (The New Skills for New Jobs). Tu su i izvještaji istraživanja nezavisnih EU eksperata: **»Izazov vještina: Analiza neusklađenosti vještina i implikacije za politiku«** (The Skill Matching: Analysing Skill Mismatch and Policy Implication). Tu su i CEDEPOP-ovi izvještaji: **Jobs in Europe to become more knowledge-and skill-intensive-Europe needs to make better use of people's potential; Future Skill Needs in Europe**, Medium-Term Forecast.

Još konkretnije i preciznije, cilj navedenih istraživanja u EU je da se pomogne kako bolje da se popune raspoloživa radna mjesta, kako da se utiče na to da mladi ne stiču višak obrazovanja, kako da se nadoknadi manjak vještina i kako da se postojeće vještine i kompetencije podignu na odgovarajući nivo. Navedeno se u EU kratakteriše kao mjere boljeg korišćenja radne snage na kratak rok.

Drugo važno pitanje na kojem se paralelno rade i vrše sistematska istraživanja odnosi se na to da se što je moguće bolje predvidi koja su to radna mjesta koja će se stvoriti kao rezultat razvoja nauke i tehnologije, inovacija, otvaranja novih firmi visoke tehnologije koja danas ne postoje na tržištu, tj. ne postoje takva zanimanja. Ovo znači da se što bolje procijeni koja i kakva su to radna mjesta, koja su to znanja i vještine koje će biti potrebne, tako da se i obrazovni sistem priprema za takve izazove. Na taj način će se smanjiti gore navedeni oblici diskrepanci, čime će se povećati stepen potpunosti novih radnih mjesta, ubrzati zapošljavanje i povećati stepen zaposlenosti stanovništva i kasnije smanjiti izdaci za kasnija ulaganja u programe obuke i usavršavanja.³

Imajući u vidu stepen razvijenosti Crne Gore i situaciju na tržištu rada u poslednjih nekoliko godina, jasno je da je za nas mnogo aktuelnije ono što se u EU nazivaju kratkoročni problemi korišćenja radne snage, tj. grupa pitanja vezano za preškolovanost, nedostatak vještina i zastarjelost vještina. No i pored toga željeli smo da testiramo naše poslodavce vezano i za druga pitanja, tj. da li su naši poslodavci svjesni situacije u kojoj se nalaze i da li imaju bilo kakvu viziju šta je to šta će biti aktuelno u narednoj dekadi, tj. koja su to znanja i vještine/zanimanja koja će biti potrebna, a danas ne postoje.

Shodno ovom pristupu, postavljeni su i ciljevi, struktura, i metod rada aktuelnog istraživanja koji se kratko objašnjavaju u nastavku.

1.3. Cilj(evi) istraživanja

Ovogodišnje istraživanje je interesantno i važno iz više razloga:

Ono će omogućiti da se provjeri koliko su se ostvarila predviđanja poslodavaca o rastu zaposlenosti, tehno-ekonomskim viškovima i popunjavanju slobodnih radnih mjesta iz prošlogodišnje ankete. Kroz ocjenu o očekivanom rastu zaposlenosti, direktno i indirektno, može se doći do informacije o tome

³ Prema istraživanjima CEDEFOP-a, predviđa se da će u narednoj dekadi tj. do 2020. godine biti stvorene mogućnosti za 70 miliona zapošljavanja. Od ovog broja oko 20 miliona biće nova radna mjesta, a od tih 20 miliona novih radnih mjesta, predviđa se da će oko 7 miliona biti potpuno nova zanimanja, tj. zanimanja koja danas ne postoje.

kako poslodavci gledaju na krizu odnosno oporavak privrede – optimistički, pesimistički, ili rezervisano. Još konkretnije, ciljevi ovog istraživanja su da se dobiju informacije:

- Koliko su poslodavci realno predvidjeli negativne efekte krize na zaposlenost, zapošljavanje, viškove radne snage,
- Koliko se u praksi ostvario dogovor socijalnih partnera da se u vrijeme krize vodi računa o očuvanju radnih mjesta i tako testira spremnost socijalnih partnera na realizaciju dogovorenog i društvena odgovornost,
- Što su poslodavci naučili o krizi, te kako je kriza uticala na njihovu percepciju krize, tj. da li kroz planirano zapošljavanje na budućí razvoj gledaju optimistički, sa razervom, ili pak pesimistički,
- Da li je smanjena tražnja za radnom snagom u periodu krize uticala na veću mobilnost radne snage i bolju popunjenost slobodnih radnih mjesta,
- Da li verbalno saopšteni stavovi da je radna snaga odlučujući faktor u poslovanju i razvoj preduzeća prati konketetno ponašanje poslodavaca u smislu slanja zaposlenih na programe obuke i usavršavanja i još konkretnije: koliko izdvajaju za obuku i usavršavanje.

Sadržaj istraživanja. Navedeni ciljevi u velikoj mjeri su opredijelili sadržaj i strukturu istraživanja. Od samog iniciranja istraživanja primijenjen je princip da se u cilju praćenja trendova i komparacija zadrži nepromijenjen set ključnih pitanja, a da se u svakom novom istraživanju uvede blok novih pitanja. Shodno ovom principu, u Anketi poslodavaca 2009/10, zadržan je najveći broj ključnih pitanja iz prethodnih istraživanja. Blok novih pitanja određen je shodno interesu i potrebama Zavoda i shodno aktuelnosti pojedinih problema na tržištu rada u Crnoj Gori.

Ove godine izbor je pao na dva važna pitanja/teme. Jedno se odnosi na prikupljanje informacija o tome kako poslodavci u Crnoj Gori percipiraju razvoj na nešto duže staze u smislu razvoja novih zanimanja koja danas ne postoje. Naime, polazeći od činjenice da je produktivnost rada i konkurentnost crnogorske privrede niska i u vezi sa tim neophodnost podizanja produktivnosti i konkurentnosti u čemu je kvalitet radne snage/zaposlenih odlučujući činilac, željelo se shvatiti koliko su poslodavci svjesni činjenice da će sa globalizacijom privrede i približavanje EU konkurencija biti sve oštija, tj. koliko stvarno razmišljaju u tom pravcu i koliko ulažu u obuku radne snage. Na osnovu ovih informacija mogu se praviti poređenja sa drugim zemljama,

prije svega sa različitim zemljama članicama EU. Na osnovu ovih informacija može se, takođe, procijeniti kolika je utemeljena i realna priča koja se sve češće čuje da crnogorska privreda treba da postaje knowledge based economy (ekonomija koja se bazira na znanju), jer su ulaganja u obuku i usavršavanje radne snage glavni faktor povećanja vještina, kompetencija, inovativnosti, fleksibilnosti i mobilnosti što su osnovne pretpostavke za knowledge based economy.

I drugo, novo pitanje/tema, odnosi se na nastojanje da se dobiju informacije o tome koliko su poslodavci u Crnoj Gori spremni da zapošljavaju radnu snagu iz kategorije teže zapošljivih – lica sa invaliditetom i Rome. Ovo zbog toga što je u avgustu 2008. godine usvojen Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom⁴ koji poslodavcima nameće jasne obaveze, ali i predviđa značajne benefite pri zapošljavanju invalidnih lica.

1.4. Primijenjena metodologija

Podaci i druge informacije o navedenim pitanjima radne snage dobijeni su kroz opsežan intervju licem u lice koji su iskusni i obučeni anketari obavili sa poslodavcima ili odgovornim licima. Pritom je popunjavan unaprijed dostavljeni upitnik. Anketiranje je sprovedeno tokom decembra 2009. godine, a bilo je angažovano 52 anketara.

Istraživanje je realizovano na uzorku od 1.480 poslodavaca, što čini 5,4% od ukupnog broja aktivnih poslodavaca u Zavodovoj bazi podataka o poslodavcima. Poslodavci u uzorku zapošljavaju 73.955 radnika, što čini oko 47% ukupno zaposlenih u navedenoj bazi (157.765), a što je veoma blizu ukupnom broju zaposlenih u Mjesečnom statističkom biltenu Zavoda za statistiku Crne Gore za decembar 2009. godine.

Formalno posmatrano, u odnosu na prethodno istraživanje, uzorak je prepolovljen. Glavni razlog je finansijske prirode, jer su dosadašnji način rada i veliki uzorak istraživanje činili skupim. Smanjenjem broja ispitanika u uzorku, suštinski, nije narušena reprezentativnost. Ovo iz dva razoga. Kroz konstrukciju ovogodišnjeg uzorka isključena su pretežno mikro i mala preduzeća koja u ukupnoj zaposlenosti imaju malo učešće. Na taj način sačuvan je glavni princip istraživanja, a to je što veća pokrivenost zaposlenih, tako da je broj zaposlenih obuhvaćen uzorkom neznatno manji nego u istraživanju iz 2008/09. Drugo, Zavod za zapošljavanje je u julu 2009., spro-

4 SLCG br. 49, 2008.

veo: NACIONALNO ISTRAŽIVANJE U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU U CRNOJ GORI-*Analiza potreba i razvoj radne snage*, na uzorku od 480 ispitanika. Pri konstrukciji uzorka za ovo istraživanje vodilo se računa da se u što većoj mjeri uključe poslodavci iz sektora turizma koji nijesu uključeni u navedeno istraživanje. Obzirom da je značajan broj pitanja u tom i ovom istraživanju istovjetan, to se rezultati tog istraživanja mogu koristiti i u ovoj analizi.

Valja takođe napomenuti da u ovogodišnji uzorak nijesu uključena preduzeća i preduzetnici koji su u problemima već nekoliko godina i nije izvjesno kakva je njihova budućnost. Dva su glavna razloga za njihovo isključivanje: prvo, praktični razlog, jednostavno nije bilo moguće organizovati intrervju sa poslodavcima; i drugo, nije se željela previše opteretiti slika privrede problemima ovih preduzeća. Odnosno, nastojala se dobiti što bolja predstava o preduzećima koja imaju šansu za opstanak, rast i razvoj i kao takva su od posbnog interesa za ovu vrstu istraživanja.

Istraživanje je u cjelosti realizovano kadrovima Zavoda za zapošljavanje, a u najvećoj mjeri kadrovima Centra za ljudske resurse, gdje su, u različitim ulogama, učestovali svi zaposleni u Centru. Rukovodilac Centra Nada Radovanić je bila organizator istraživanja; Darko Peković je pripremio uzorak i koordinirao radom lokalnih analitičara koji su koordinirali rad anketara na terenu. Unošenje podataka obavljeno je od strane lokalnih analitičara u biroima rada. Informatičku podršku obezbijedio je Sektor za informatiku ZZZCG, odnosno Sonja Jovanović.

Analizu ankete pripremio je uži stručni tim, čija imena se navode prema strukturi istraživanja. Uvodno (Uvod i uvodne napomene) i završno poglavlje (Sinteza, zaključci i preporuke) obradio je Božidar Šišević koji je imao i ulogu konsultanta; Katarina Komatina pripremila je prikaz i analizu uzorka, kao i analizu I poglavlja; Irena Perić analizirala je pitanja broj 11., 12. i 13. II poglavlja, a Nada Radovanić je obradila pitanja broj 14., 15. i 16. također II poglavlja; Darko Peković je analizirao pitanja III poglavlja, dok IV poglavlje – Saradnja Zavoda sa poslodavcima je obradila Jasmina Đukić. Logičku kontrolu odgovora i kontrolu unosa podataka obavio je Zoran Šćekić, a grubu redakciju teksta Aleksandra Mugoša. Nada Bojanic obavljala je sekretarske poslove i zajedno sa Dragicom Peković pružala tehničku pomoć svim saradnicima.

Regionalne analize. Pored nacionalne, rade se i analize ankete po regionima. Ankete na regionalnom nivou najčešće obrađuju saradnici iz biroa rada zaduženi za saradnju sa poslodavcima. Cilj regionalnih analiza je, prije svega, da se na osnovu poznavanja lokalnih uslova što detaljnije prezentiraju

specifičnosti tržišta rada i razvoja u okviru pojedinih opština i regija i regiona. Zbog toga analiza Ankete na nacionalnom nivou ne ulazi u sve detalje i regionalne specifičnosti.

Dugačka je lista pojedinaca i institucija koji su na direktan, ili indirektan način pomogli u radu i zaslužuju da budu pomenuti. Iz praktičnih razloga, međutim, to je nemoguće. Zbog toga koristimo ovu priliku da se svima – anketarima, koordinatorima, a posebno poslodavcima, najljepše zahvalimo za uloženi trud, odvojeno vrijeme i posvećenost ovom poslu.

Na kraju, slobodni smo da iznesemo naše viđenje u vidu preporuke šta i kako treba raditi u budućnosti. Na osnovu svega što je rečeno, nameće se jasan zaključak o budućim pravcima rada i djelovanja. Ovo istraživanje, odnosno prikupljene informacije predstavljaju pravi rudnik za dalje, dublje, detaljnije i rafiniranije analize koje treba nastaviti. Međutim, ukoliko se želi brzo priključivanje EU, Crna Gora treba mnogo više od ovog. Neophodno je nastaviti istraživanja ovog tipa, bilo da se radi o nastavku i apdejtovanju ovog istraživanja u opisanom pravcu, pokretanju novih specijalizovanih istraživanja pojedinih sektora i/ili iniciranju istraživanja u kojima će biti akcenat na prognoziranju potreba na duže staze. Za ovako ambiciozna istraživanja neophodna su dalja ulaganja u razvoj kapaciteta, u čemu je neophodna tehnička pomoć EU kroz IPA i druge programe i što brže uključivanje u navedene istraživačke projekte Evropske unije.

I DIO

OPŠTI PODACI

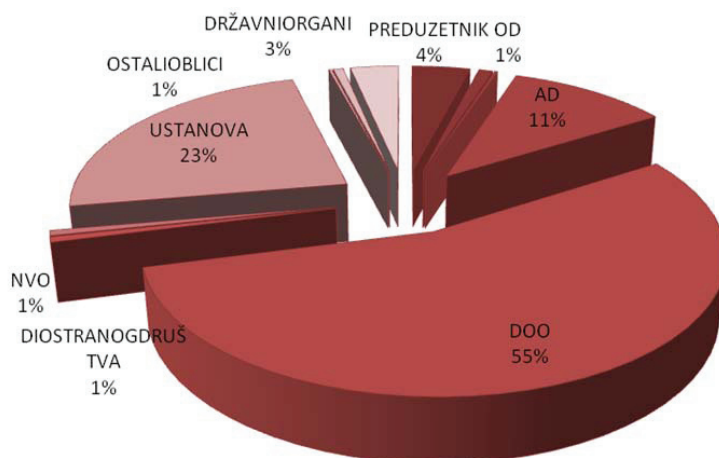
Opšti podaci o poslodavcima

Anketom poslodavaca 2009/2010 definisan je uzorak od 1480 poslodavaca iz svih grana djelatnosti, što čini 5,4% od ukupnog broja aktivnih poslodavaca u bazi poslodavaca Zavoda za zapošljavanje. U Anketi od prošle godine učešće poslodavaca u uzorku je bilo 12% a broj poslodavaca 3049. Broj zaposlenih u uzorku ove godine je 73955 što od ukupnog broja zaposlenih iz baze podataka od 157765 čini 46,88%.

Poslodavci prema obliku organizovanja

Definisanim uzorkom poslodavaca izdvaja se najveći procenat učešća društava sa ograničenom odgovornošću DOO od 813 ili 55%. U mnogo manjim procentima se iza njih javljaju Ustanove sa 349 ili 23%, zatim akcionarska društva AD sa 162 ili 11%. Zapaža se i ove godine značajan broj preduzetnika od 59 ili 4%, međutim, kao i prošli put, zbog kriterijuma veličine zaposlenosti iz uzorka je izbačen velik broj ovih poslodavaca. Iza slijede državni organi sa 49 ili 3% učešća. Ostali oblici organizovanja učestvuju u dosta manjem broju te im je i procenat učešća mali.

Grafik br. 1 Poslodavci prema obliku organizovanja

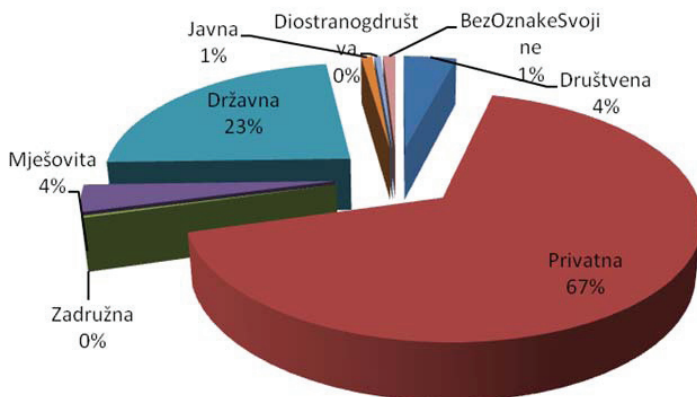


Poslodavci prema oblicima svojine

Posmatrajući poslodavce prema oblicima svojine zapaža se najveće učešće preduzeća private svojine, tačnije 985 ili 67%, slijede preduzeća u državnoj svojini od 343 ili 23% u uzorku.

Zaključak bi mogao da bude da je prisutna dominacija preduzetnika u privatnom vlasništvu ali istovremeno i državna svojina ima značajan udio u Crnogorskom privrednom razvoju.

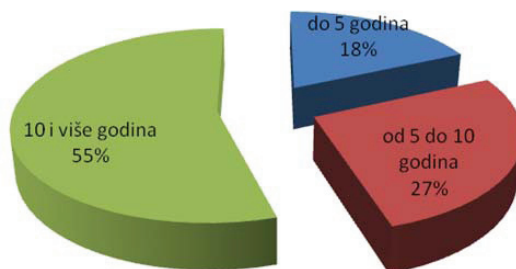
Grafik br. 2 Poslodavci prema oblicima svojine



Poslodavci prema starosti

Što se tiče učešća poslodavaca prema starosti preduzeća prisutno je najveće učešće preduzeća starosti preko 10 godina od 809 ili 54,7%, zatim preduzeća starosti od 5 do 10 godina 400 ili 27% I preduzeća starosti do 5 godina njih 271 ili 18,3%. Međutim kako je iz uzorka eliminisano prilično preduzeća mlađih od 5 godina zbog broja zaposlenih jasan je onda manji udio tih preduzeća u uzorku.

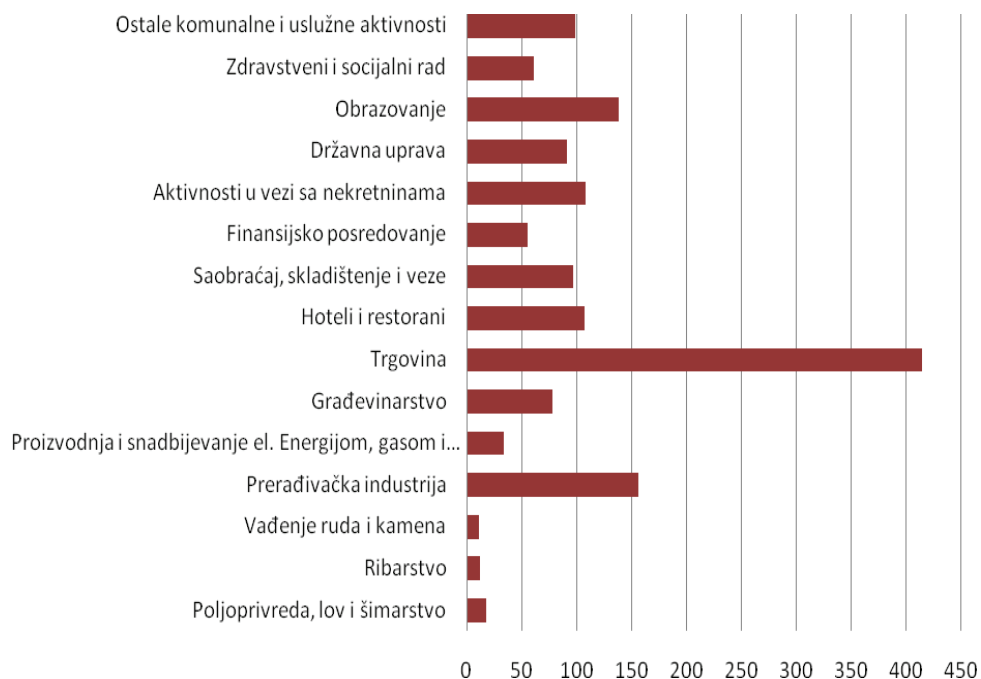
Grafik br. 3 Poslodavci prema starosti preduzeća



Poslodavci prema djelatnostima

Kada govorimo o poslodavcima u uzorku razvrstanim po djelatnostima po kojima su registrovani i ove godine se nameće najveće učešće poslodavaca u djelatnosti trgovine od 414 ili 28% od uzorka. Na drugom mjestu je djelatnost prerađivačke industrije sa 156 ili 10,5%. Slijede djelatnosti obrazovanje sa 138 ili 9,3%, aktivnosti u vezi s nekretninama 108 ili 7,3%, hoteli i restorani 107 ili 7,2%; ostale komunalne i uslužne djelatnosti 99 ili 6,7%, saobraćaj, skladištenje i veze 97 ili 6,6% a preostale djelatnosti imaju manje značajan udio u uzorku.

Grafik br. 4 Poslodavci prema djelatnosti



II DIO

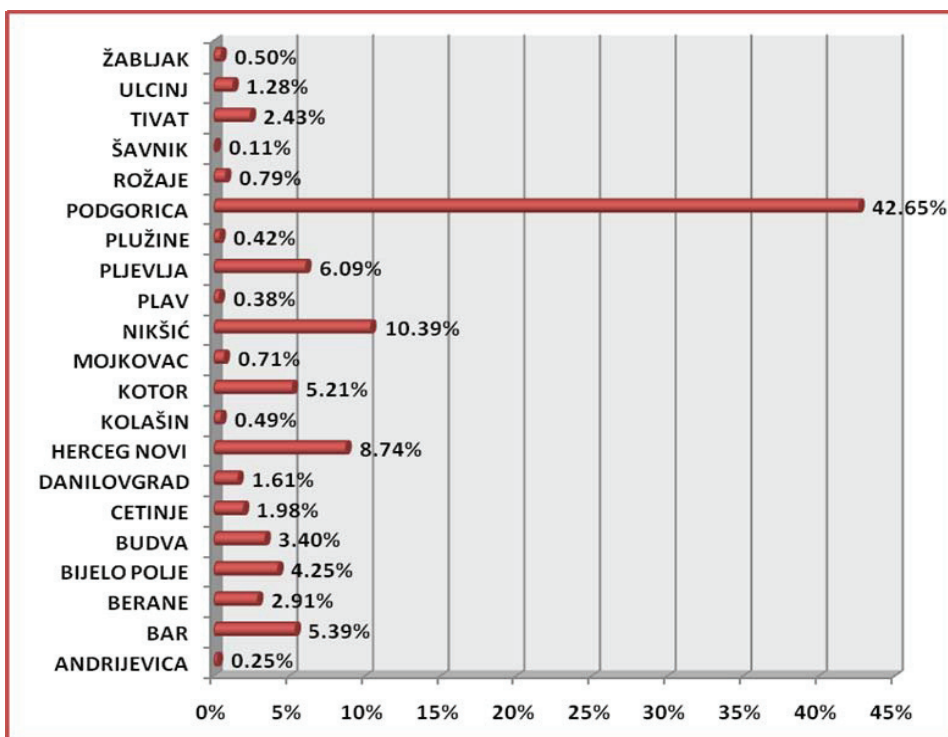
ZAPOŠLJAVANJE U 2009. GODINI

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

Shodno predhodnom iskustvu praćenja tržišta radne snage u Crnoj Gori (još od 2003. godine), u ovogodišnjoj Anketi poslodavaca je uzeta u obzir neophodnost analiziranja zaposlenosti i po kategorijama zaposlenja u preduzećima. Time će se moći pratiti zapošljavanje na neodređeno i određeno vrijeme.

Kategorizacija zaposlenja na određeno vrijeme je razdijeljena na nekoliko segmenata, odnosno pod-stavki kao što su: radno angažovanje zbog povećanog obima poslovanja, pripravnici, sezonski poslovi, zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, izrada određenih projekata i dr., sve u cilju sagledavanja mogućeg trajanja zaposlenja lica na određeno vrijeme.

Grafik br. 5. Broj zaposlenih u 2009. po opštinama

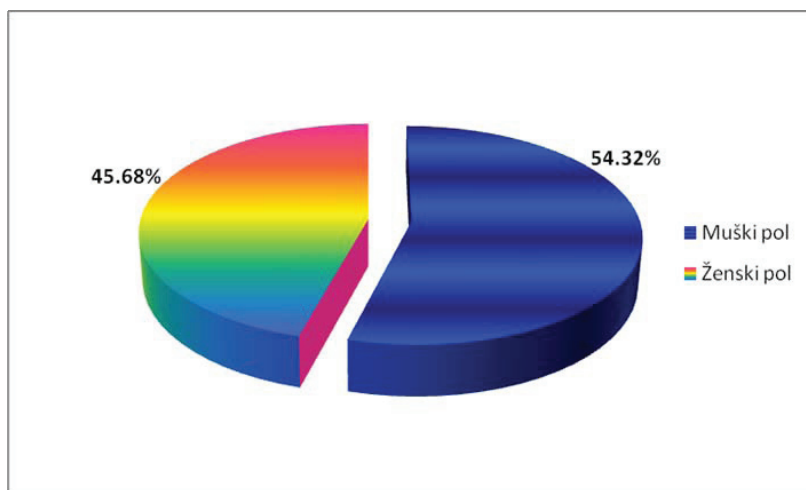


Dolazi se do podatka da je radno angažovanje zaposlenih u sjevernoj regiji Crne Gore znatno manje u odnosu na opštine koje pripadaju centralnom i južnom dijelu Crne Gore. Kao što se moglo i predpostaviti, najveći broj zaposlenih je u Podgorici. Slijede Nikšić sa 10,39% i Herceg Novi sa 8,74%. I pored smanjenog uzorka anketiranih preduzeća, može se primijetiti pad zaposlenosti u skoro svim opštinama u odnosu na predhodnu godinu. Sve ovo ukazuje na negativne posljedice postojanja globalne ekonomske krize u toku 2009. godine, koje su značajno imale uticaj na stagnaciju ili pad zaposlenosti.

Polna struktura zaposlenih

Posmatrano po polnoj strukturi zaposlenih, dolazi se do podatka da je zastupljenost polova prilično uravnotežena, ali ipak sa prednošću zapošljavanja osoba muškog pola (54,32%), dok 45,68% je zaposleno osoba ženskog pola. U odnosu na prošlu godinu, neznatno je povećano učešće žena (0,57%).

Grafik br. 6. Struktura zaposlenih po polu



Uravnoteženost polne strukture se primjećuje i kod zaposlenih sa kojima je sklopljen Ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavci su sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa 59.680 zaposlenih, odnosno 80,70% od ukupnog broja zaposlenih, od čega su 27173 osobe ženskog pola (45,53%).

Učešće ženske populacije je najviše u okviru trgovine na veliko i malo (18,95%), zatim u zdravstvu (18,83%) i obrazovanju (7,47%).

Kategorija zaposlenja

Dobijeni podaci ukazuju da se u toku glavne turističke sezone zaposlenje ne uvećava drastično u odnosu na ostale mjeseci u godini - 3,13% je zaposlenih u sezonskim mjesecima i to najviše (29%) u okviru preduzeća koja posluju kao hoteli ili restorani. Što se tiče ugovora o radu na određeno vrijeme, najviše je zaposlenih koji su angažovani zbog povećanja obima poslovanja (4730, ili 6,40%). Kako se Ugovor na određeno vrijeme zbog povećanog obima poslovanja i sezonsko zaposlenje mogu posmatrati zajedno, odnosno imaju sličan karakter (jer i sezonsko zaposlenje se vrši zbog uvećanog obima poslovanja), dolazimo do podatka da ova kategorija u odnosu na ukupan broj zaposlenih čini 9,53% i to najviše u opštini Podgorica (38,03%), što se moglo i očekivati, obzirom da je to opština koja bilježi najveći obim građevinskih radova koji us takođe sezonskog karaktera.

Zaposlenost po djelatnostima

Najveće radno angažovanje se primjećuje u okviru trgovine na veliko i malo – 15,48%, od čega 69,11% ima Ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Sezonski je angažovano svega 3,94%, što ukazuje na relativno ravnomjerno poslovanje ove djelatnosti tokom cijele godine. Međutim, ako se uzme u obzir da je 10,27% zaposleno pod Ugovorom o radu na određeno vrijeme zbog povećanog obima posla, onda se dobija prilično drugačija slika. I trgovina ima značajne sezonske oscilacije, ali ovaj podatak govori i o tome da su poslodavci u trgovini naklonjeni zapošljavanju na određeno vrijeme.

Slijede zdravstvo i socijalni rad i prerađivačka industrija, sa približnim brojem zaposlenih i to 8885 (12,01%) zaposlenih u zdravstvu i 8818 (11,92%) u okviru prerađivačke industrije.

12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja

Dominantnost strukture zaposlenih prema stepenu obrazovanja se nije promijenila u odnosu na redoslijed zastupljenosti struktura predhodnih godina. Naime, i ove godine, najveći broj zaposlenih ima završen IV stepen stručnog obrazovanja – 27347, ili 37,16%. U odnosu na prošlu godinu, došlo je do povećanja zaposlenosti sa ovim stepenom obrazovanja za 1,16% u odnosu na isti period prošle godine.

Istovremeno je došlo do smanjenja učešća zaposlenih koji imaju III stepen stručne spreme i to sa 18% koliko ih je bilo u predhodnoj godini, na 16,43%. Smanjenje je primjetno i kod zaposlenih sa II stepenom obrazovanja i to sa 6% na 5,23%.

Učešće zaposlenih sa VII i VIII stepenom iznosi 21,50% zaposlenih u uzorku, što predstavlja neznatno smanjenje u odnosu na predhodnu godinu za 0,64%.

Smanjilo se i učešće onih sa V i VI stepenom i to sa 11,70% koliko je iznosilo u 2008. godini, na 10,41% u 2009. godini.

Iz navedenih podataka, jasno je da se poboljšava kvalifikaciona struktura zaposlenih, što može biti posljedica da su već zaposlene osobe sa I, II, ili III stepenom stručnog obrazovanja stekle dodatno obrazovanje za IV stepen, ili je pak došlo do većeg zapošljavanja lica sa IV stepenom, odnosno da je nadprosječno smanjen broj zaposlenih sa II i III stepenom obrazovanja.

Interesantan je i podatak da je povećan broj zaposlenih u odnosu na predhodno analiziranje i kod NK radnika, za 1%, što znači da je 9,25% zaposlenih u ovoj godini na danu anketiranja imalo I stepen obrazovanja.

Dakle, iz navedenih podataka se vidi da IV, V, VI, VII i VIII stepen zajedno čine 69,07% ukupno zaposlenih i po stepenu obrazovanja, Crna Gora se može poređivati sa razvijenim zemljama Evrope.

Obrazovna struktura po djelatnostima

Iz dobijenih podataka uočljivo je da se IV stepen stručne spreme pojavljuje kao najzastupljenija obrazovna struktura zaposlenih u većini djelatnosti. Zastupljenost ovog stepena obrazovanja se kreće od 31,81% u proizvodnji i snabdijevanju električnom energijom, gasom i vodom, do 59,72% u ribarstvu, što je za očekivati obzirom da se ovaj stepen obrazovanja u većini pojavljuje upravo u onim djelatnostima, u kojima je neophodno da zaposleni imaju IV stepen stručne spreme prilikom obavljanja tih poslova.

U okviru poljoprivredne djelatnosti zastupljenost I stepena stručne spreme iznosi 33,21%, premda nije zanemarljiva zastupljenost IV stepena i u ovoj djelatnosti 29,04%.

III stepen stručnog obrazovanja je najzastupljeniji u okviru dvije djelatnosti i to vađenju ruda i kamena (33,38%) i u građevinarstvu (28,61%), oblastima kod kojih se uglavnom iskazuje potreba za zanatskim radnicima.

Po dobijenim podacima, VII stepen stručnog obrazovanja je najzastupljeniji u okviru finansijskog posredovanja (44,86%), državne uprave i odbrane, odnosno obaveznog socijalnog osiguranja (42,81%) i obrazovanja

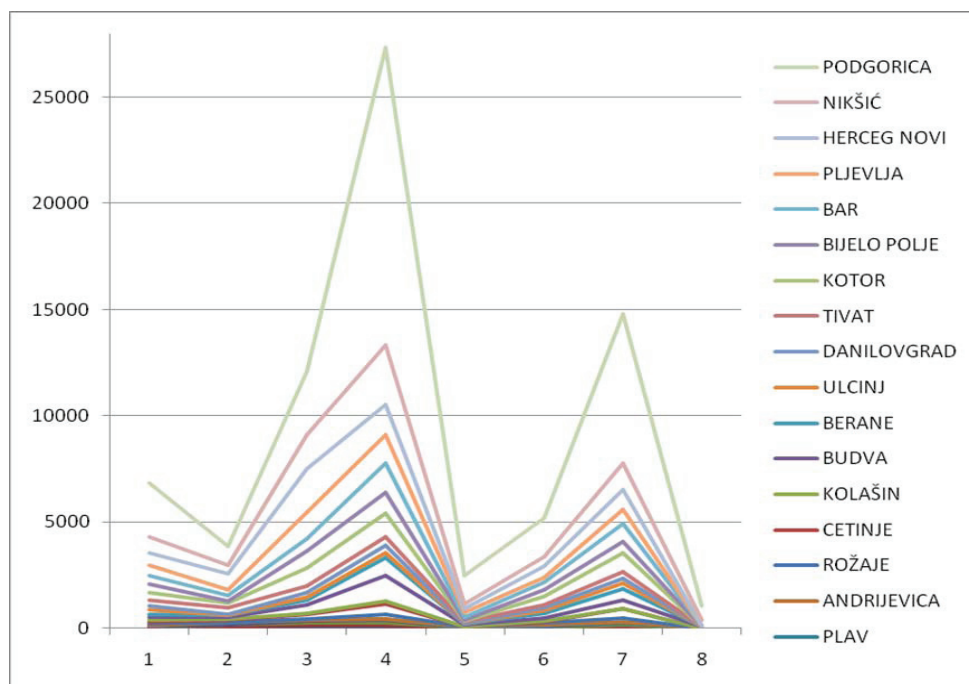
(49%). Ovakva struktura ne iznenađuje, obzirom da su ovo djelatnosti u kojima je posjedovanje fakultetske diplome uslov za dobijanje posla.

Posmatrano unutar određene djelatnosti, interesantno je istaći trgovinu na veliko i malo u kojoj se ističe zastupljenost II, III i IV stepena u približno istom procentu. II stepen je zastupljen sa 21,23%, III sa 22,92% i IV stepen sa 20,83%.

Obrazovna struktura zaposlenih po opštinama

Posmatrano po opštinama, podaci su skoro istovjetni kao i podaci dati na nacionalnom nivou. IV stepen stručnog obrazovanja preovladava u većini opština, ali postoje velike razlike među opštinama. Te razlike se kreću u rasponu od 29,66% u opštini Šavnik, do 49,19% u opštini Budva. Jedino se u opštini Ulcinj u većem učešću pojavljuje VII stepen (27,26%). Primjećuje se da je u opštini Cetinje, takođe značajno zastupljeno učešće VII i VIII stepena (32,36%), skoro uravnoteženo sa zastupljenošću IV stepena stručnog obrazovanja (34%).

U opštinama Plav i Andrijevica dominira I i II stepen obrazovanja, dok najveće učešće III stepena obrazovanja možemo primijetiti u opštinama Plužine, Mojkovac i Herceg Novi.



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

Opšte poznato je da obuka i usavršavanje zaposlenih imaju pozitivan efekat, kako na zaposlene, koji sopstvenim usavršavanjem postižu lakše prilagođavanje stalnim promjenama na tržištu rada, tako i poslodavcima, koji ulaganjem u obrazovanje i osposobljavanje svoje radne snage ostaju konkurentni i istovremeno se teži dostizanju cilja stvaranje »organizacije koja uči«.

Podatak da je svega 16,96% poslodavaca potvrdno odgovorilo kada je u pitanju usavršavanje zaposlenih, ukazuje na značajan pad u odnosu na predhodnu godinu, kada je 34,57% poslodavaca obučavalo svoje zaposlene. Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, čak 83,04% je odgovorilo da njihovi zaposleni nijesu prošli niti jedan vid usavršavanja u toku 2009. godine.

Podatak o malom procentu pohađanja dodatne obuke i usavršavanja se može protumačiti dvojako i to: ili je globalna ekonomska kriza uticala na drastično smanjenje obuka zaposlenih zbog troškova obuka, ili je uposljeni kadar toliko stručan, da mu nije potrebno dodatno usavršavanje. Posmatrajući usavršavanje zaposlenih u drugim zemljama, može se zaključiti da usavršavanja nikada ne može biti dovoljno. Takođe, posmatrajući iznos izdvojenih sredstava za usavršavanje zaposlenih koji iznosi 0,57% od bruto zarada, jasno je da su ona skoro zanemarljiva, što navodi na zaključak da su obuke kratkotrajne i jednostavne. Očigledno je da poslodavci još uvijek nijesu naklonjeni ulaganjima u ozbiljnije i vremenski duže obuke i usavršavanja.

13.a) Za koja zanimanja se prošao neki vid obuke i usavršavanja

Bitno je napomenuti da u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavaca obuhvaćenih uzorkom, svega 1,84% zaposlenih je prošlo neki vid obuke i usavršavanja, što predstavlja značajan pad u odnosu na 8,46%, koliko je to iznosilo u predhodnoj godini.

Tabela br. 1. Zanimanja za koja su se vršile obuke zaposlenih

Zanimanje	Pojloprivreda, lov i šumarstvo	Ribarstvo	Vađenje ruda i kamena	Prerađivačka industrija	Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom	Gradevinarstvo	Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo	Hoteli i restorani	Saobraćaj, skladištenje i veze	Finansijsko posredovanje	Aktivnosti u vezi s nekretnimama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni rad	Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima	Eksteritorijalne organizacije i tela	UKUPNO
Prodavac (III SSS i KV)	0	0	0	13	0	0	111	0	0	39	0	0	0	0	0	0	0	163
Diplomirani ekonomista	0	0	0	0	0	2	0	0	1	124	3	20	0	1	0	0	0	151
Trgovački tehničar (IV SSS)	0	0	0	0	0	0	92	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	92
Blagajnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54	0	0	0	0	0	0	0	54
Medicinska sestra	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	0	0	0	51
Menadžer (VI/1 SSS)	0	0	0	1	0	0	33	0	0	2	9	0	0	0	0	0	0	45
Poslužilac uređaja za proizvodnju pića	0	0	0	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40
Profesor razredne nastave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	38
Vozač viljuškara	0	0	0	28	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
Doktor medicine (VII/1 SSS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31	0	0	0	31
Poštar	0	0	0	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	30
Vodoinstalater	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
Livač preciznog liva	0	0	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
Pekar	0	0	0	27	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29
Rukovalac uređaja za proizvodnju pića	0	0	0	10	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26
Mesar	0	0	0	0	0	0	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23
Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	16	0	0	0	0	0	20
Mašinski tehničar-tehnolog održavanja mašina	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
Pomoćnik postrojenja za termičku obradu metala	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
Poslužilac postrojenja za valjanje i kovanje čelika	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
Ostala zanimanja	0	0	0	43	2	39	77	4	83	28	41	34	20	22	24	0	0	417
UKUPNO	0	0	70	182	48	41	344	4	114	251	53	70	58	105	24	0	0	1364

Iz tabele broj 1., može se primijetiti da je od ukupno obučavanih zaposlenih, najviše (25,22%) bilo u okviru trgovinske djelatnosti na veliko i malo i to za zanimanja prodavac (III i KV) – 32,27% i trgovački tehničar – 26,74%. Obzirom da se za ova dva zanimanja podrazumijeva pripremni rad zaposlenih u trgovini, to se može zaključiti da je i ovaj vid obavezne obuke uvršten pod cjelokupnim obukama u okviru ove djelatnosti.

Od ostalih djelatnosti, jedino je sektor finansijskog posredovanja značajno ulagalo u obuku zaposlenih (18,40%), od čega najviše diplomiranih ekonomista (49,40%) i blagajnika (21,51%). Slijede prerađivačka industrija (13,34%), gdje se najviše obučavalo poslužilaca uređaja za proizvodnju (21,98%), vozača viljuškara (15,38%) i pekara (14,84%); zatim djelatnost saobraćaja, skladištenja i veza (8,36%), sa najviše obučanih poštara (26,32%) i zdravstveni i socijalni rad (7,70%), sa najviše obučavanih lica sa zanimanjem medicinska sestra (48,57%) i doktor medicine (29,52%).

Prema rezultatima ove ankete neočekivano mali broj obučanih zaposlenih je primjetan u turističkoj djelatnosti hoteli i restorani. Svega 4 zaposlena, odnosno 0,29% je prošlo obuku u ovoj godini, gdje se očekuje kvalitetan kadar. Ipak, imajući u vidu rezultat zasebne ankete u turizmu⁵ sprovedene na uzorku od 488 ispitanika, on pokazuje da oko 20% zaposlenih prolazi neki vid obuke, što je mnogo više nego u ovoj anketi, ali i dalje malo u odnosu na potrebe i u odnosu na druge zemlje.

⁵ Podatak uzet iz »Ankete o tržištu rada, kvalifikacionim i obrazovnim potrebama u turizmu i ugostiteljstvu«, str. 9.,ZZZCG, SNV i British Council, Podgorica, 2009. godine.

13.b) Za koja posebna znanja i vještine se prošao neki vid obuke i usavršavanja

Tabela br. 2. Znanja i vještine za koja su se vršile obuke zaposlenih

Znanje	Poljoprivreda, lov i šumarstvo		Ribarstvo		Vadenje ruda i kamena		Prerađivačka industrija		Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom		Građevinarstvo		Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo		Hoteli i restorani		Saobraćaj, skladištenje i veze		Finansijsko posredovanje		Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti		Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje		Obrazovanje		Zdravstveni i socijalni rad		Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti		Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima		Eksteritorijalne organizacije i tela		UKUPNO	
Poznavanje rada na računaru	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	12	25	8	59	0	60	2	0	0	0	172															
Poznavanje engleskog jezika	7	0	0	0	0	0	1	2	5	55	17	69	2	6	7	0	0	171																		
Kurs za operatera na računaru	0	0	0	0	12	5	13	2	3	8	12	13	66	0	0	0	134																			
Početni kurs poznavanja rada na računaru	0	0	24	0	0	0	0	0	12	0	0	0	51	45	0	0	132																			
Kurs za menadžere	0	9	0	0	0	0	0	0	0	70	0	0	0	0	5	0	84																			
Kurs za uvođenje i kontrolu kvaliteta po ISO 9000 standardu	0	0	0	46	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	51																			
Kurs za public relations	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42	0	0	0	0	4	0	46																			
Engleski - početni nivo	0	0	4	0	0	0	3	0	0	0	0	23	0	0	0	0	30																			
Kurs za telohranitelja	0	0	0	0	0	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	29																			
Kurs za rukovanje životnim namirnicama	0	0	0	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26																			
Kurs za računovođu	1	0	0	6	0	1	2	0	1	7	3	0	0	0	1	0	22																			
Kurs za rad u spoljnoj trgovini	0	0	0	0	0	0	18	0	4	0	0	0	0	0	0	0	22																			
Seminar za porodičnu psihološku terapiju	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	20																			
Kurs za Windows NT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	20																			
Kurs za Windows	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	20																			
Ostalo	0	0	0	12	2	6	30	3	10	5	12	21	15	6	2	0	124																			
UKUPNO	8	9	28	90	14	41	73	7	47	212	57	185	174	137	21	0	1103																			

Kao što se može uočiti iz date tabele, najviše se zaposlenih usavršavalo u cilju poboljšanja tzv. osnovnih vještina i znanja i to 61,56%. Preovladavaju obuke za poznavanje rada na računaru (15,59%), poznavanje engleskog jezika (15,50%), kurs za operatera na računaru (12,15%) i početni kurs poznavanja rada na računaru (11,97%). Ovaj podatak indicira na zaključak da značajan broj radne snage u školama ne stiče osnovna-bazična znanja.

Obuka za specifičnija znanja i vještine je primijenjena kod 38,44% onih koji su prošli obuku. Najviše obuka je bilo za menadžere (7,62%), zatim kurs za uvođenje i kontrolu kvaliteta po ISO 9000 standardu (4,62%) i kurs za public relations (4,17%).

Ako se uzme u obzir da je u odnosu na ukupan broj zaposlenih, obučavano svega 1,49% zaposlenih za pojedina znanja i vještine, jasno je da je ovo daleko ispod razvijenih zemalja EU, u kojima je taj procenat oko 50%⁶.

U okviru pojedinih djelatnosti, uočava se da je najviše obučavano zaposlenih u finansijskom posredovanju (19,22%), zatim državnoj upravi i odbrani; obavezno socijalno osiguranje (16,77%), obrazovanju (15,76%), zdravstvu (12,42%) i prerađivačkoj industriji (8,16%). U ostalim djelatnostima procenti obučavanih za pojedina znanja i zanimanja su jako niski, ili čak zanemarljivi.

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

U ovom smislu, postoji značajnije odstupanje jedino kod poslodavaca iz opštine Podgorica, koji izdvajaju najviše utrošenih sredstava u obuku i usavršavanje svojih zaposlenih. Oni izdvajaju 0,25% bruto zarade, što je izuzetno malo. Najviše su izdvajali poslodavci iz oblasti trgovine na veliko i malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo (0,06%). U manjim opštinama poslodavci nijesu izdvajali sredstva za obuku svojih zaposlenih.

Poslodavci treba da znaju da se ulaganje u zaposlene uvijek isplati, posebno u periodu krize, kada kadrovi postaju njihova najbolja investicija. Ulaganje u obrazovanje i obuku zaposlenih mora biti kontinuirano, kako bi poslodavci mogli da stvore jak i efikasan tim usmjeren ka realizaciji njihovih ciljeva.

⁶ Podatak saopšten u »Anketi poslodavaca 2008/09«, ZZZCG, Podgorica, str. 28.

14. Priliv zaposlenih u 2009. godini

Ovim pitanjem željeli smo analizirati promjene u zapošljavanju ili fluktuaciju zaposlenosti u toku godine u vidu novog zapošljavanja i otpuštanja s posla. Prikupljanje ovih podataka bitno je radi blagovremenih priprema nezaposlenih lica za, prvenstveno sezonsko zapošljavanje.

Ovaj podatak, takođe, posebno je važan u vremenu ekonomske krize, da bi se sagledao uticaj na novo zapošljavanje i posljedice na polju otpuštanja s posla, kao i upražnjena ili slobodna radna mjesta. Analizirano je novo zapošljavanje i otpuštanje s posla po djelatnostima, po zanimanjima i po opštinama .

Tabela br.3. Novozaposleni - priliv i otpuštanje - odliv radne snage kao i upražnjena radna mjesta

OPŠTINA	Priliv radne sn. Novoza- posleni	Broj novoz. Zene	Odliv radne Snage otpuštanje	Odliv radne Snsnage žene	Nepopunjena radna mjesta	nepopunjena radna mjesta -žene
Andrijeвица	0	0	2	1	0	0
Bar	413	220	1448	358	43	12
Berane	60	20	25	9	6	0
Bijelo polje	319	148	232	92	43	0
Budva	718	351	621	286	5	0
Cetinje	85	52	58	34	33	8
Danilovgrad	157	81	74	39	2	2
Herceg novi	969	521	1039	569	102	1
Kolašin	31	10	64	21	12	0
Kotor	872	435	374	169	35	7
Mojkovac	49	28	21	11	7	0
Nikšić	349	186	209	55	60	0
Plav	21	13	17	11	2	0
Pljevlja	430	164	363	69	122	10
Plužine	7	1	17	1	10	0
Podgorica	2509	1049	1849	615	247	30
Rožaje	37	18	3	1	7	0
Šavnik	16	6	1	1	0	0
Tivat	477	249	421	217	17	8
Ulcinj	97	40	55	12	4	2
Žabljak	47	21	52	35	10	0
Ukupno C.G	7663	3613	6945	2606	767	80

U anketiranim privrednim društvima i organizacijama u 2009. godini, ukupan broj novozaposlenih lica bio je 7.663, a ako uporedimo ovaj podatak sa podacima o novom zapošljavanju iz Ankete poslodavaca 2008/2009.godine, kada je broj novozaposlenih bio 18.140 lica, uočava se velika razlika u broju ostvarenih zapošljavanja u toku godine što realno odslikava uticaj ekonomske krize na tržište rada.⁷

Procentualna razlika je 13,95 % novozaposlenih u 2008 u odnosu na 10,36% u 2009. godini.

Učešće žena u ukupnom broju novozaposlenih je 47,14%.

Posmatrano na nivou opština, u Podgorici je u 2009. godini, kod anketiranih poslodavaca, zaposleno 2.509 lica, od čega su 41,80% žene. Broj novozaposlenih u Podgorici učestvuje sa 32,74% u ukupnom zapošljavanju na nivou Crne Gore.

Slijede primorske opštine: Herceg Novi – 12,64%, Kotor – 11,37% i Budva - 9,36% , i ove četiri opštine u 2009 -oj godini zaposlile su 66,11% od ukupno zaposlenih u Crnoj Gori.

Opštine na sjeveru Crne Gore, pak imaju drugačiju situaciju: Pljevlja, B.Polje, Berane, Plav, Andrijevica i Rožaje, učestvuju u ukupnom zapošljavanju sa svega 11%, dok broj nezaposlenih u ovim opštinama učestvuje sa 36,81% u ukupnom broju nezaposlenih u Crnoj Gori.

Iz navedenih podataka zapažamo da je u opštinama južnog regiona veće učešće žena u broju novozaposlenih, i iznad je prosjeka na nacionalnom nivou (H.Novi 53,76%, Kotor 49,90%, Tivat 52,20%). Razlog za ovakvo stanje jeste veća potreba za ženskom radnom snagom u uslužnim djelatnostima, odnosno, da se u pomenutim primorskim opštinama, najveći broj novih zapošljavanja upravo ostvario u djelatnostima trgovine i hotela i restorana. Ove djelatnosti već duži niz godina apsorbuju veliki broj ženske radne snage.

⁷ Anketa 2008/2009 obuhvatila je uzorkom 80% ukupno zaposlenih u Crnoj Gori t.j.130.000 lica , dok je Anketa 2009/2010 obuhvatila 46,88% od 157.765 lica ili 73.955 od ukupnog broja zaposlenih iz baze podataka ZZZCG.

Tabela br. 4. Novozaposleni po djelatnostima

Djelatnost/Grupa	Broj Novozapo- slenih	Broj Novozapo- slenih-žene	Odliv radne Snage	Odliv radne snage žene	SRM	SRM-Ž
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	75	29	27	7	1	0
B. Ribarstvo	34	30	14	12	0	0
D. Proizvodnja i snabd. elek- tricom energijom, gasom i vodom	164	34	100	14	31	0
Đ. Građevinarstvo	475	37	411	59	128	5
E. Trgovina na veliko i trgovina na malo; opr.m.v	2091	1147	1551	756	77	9
G. Prerađivačka industrija	738	250	662	155	66	2
I. Finansijsko posredovanje	229	127	130	70	1	0
J. Aktivnosti u vezi s nekretnina- ma, iznajmlj. i posl.	265	94	176	48	26	0
K. Državna uprava i odbrana; obavezno soc. osig.	278	146	188	68	151	29
L. Obrazovanje	527	327	217	127	62	7
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	426	307	373	264	85	12
M. Ostale komunalne, društvene i licne uslužne aktivnosti	353	112	381	106	76	6
V. Vadenje ruda i kamena	112	23	166	17	3	0
Z. Saobracaj, skladištenje i veze	438	131	1545	283	19	4
Ž. Hoteli i restorani	1458	819	1004	620	41	6
UKUPNO CRNA GORA	7663	3613	6945	2606	767	80

Može se konstatovati da je 46,31% ostvarenog zapošljavanja u 2009. godini kod poslodavaca čije su osnovne djelatnosti: Trgovina na veliko i malo (27,28 %) i Hoteli i restorani (19,03%). Slijedi Prerađivačka industrija, zatim, Obrazovanje i na petom mjestu, po broju novozaposlenih je Građevinarstvo.

Nije suvišno uporediti dobijene podatke iz ankete i druge podatke koji su na raspolaganju iz statistike Zavoda za zapošljavanje a odnose se na potražnju poslodavaca u opšte i zapošljavanje posredstvom Zavoda radi lakše i tačnije analize.

Ako uporedimo broj oglašanih slobodnih radnih mjesta u trgovini 2008. god, taj broj je 19.598, dok je 2009. godine taj broj ukupno 9.459, razlika, dok je kod broja zaposlenih taj odnos 4.835 / 2.091 lica - što predstavlja veliko smanjenje za jednu godinu.

Kod hotela i restorana razlika je manja pa je u 2008-oj godini zaposleno 3.285 lica dok je u 2009-oj taj broj iznosio svega 1.458. Dobijeni podaci su dosta neočekivani za ovu djelatnost i direktna su posljedica uticaja ekonomske krize u vidu smanjenog obima zapošljavanja.

Kada je u pitanju djelatnost Građevinarstvo, poslodavci su oglasili potrebu za 9.146 lica, (skoro koliko i u trgovini (9.459 lica), koja je na prvom mjestu po broju zaposlenih), međutim, ovdje nema zapošljavanja u obimu koliko je oglašeno slobodnih radnih mjesta, već je taj broj jako mali i iskazan je za 475 lica.

Razlozi za ovakvo stanje su poznati već duži niz godina a osnovni je nedovoljna produkcija potrebnih zanimanja iz redovnog školskog sistema i nedovoljan broj obučanih lica, bilo kod poslodavaca ili provajdera obuke, što se nadomješta zapošljavanjem stranaca (prema djelatnostima najviše je odobreno dozvola za građevinarstvo (5.785 ili 36,07%), zatim turizam i ugostiteljstvo (5.209 ili 32,48%), poljoprivredu (909 ili 5,67) i ostale djelatnosti (4.136 ili 25,79% -Izveštaj o radu ZZZCG za 2009. godinu).

Naime, u 2009. godini u odnosu na prethodnu 2008-u, drastično je smanjenje zapošljavanja: 18.140/7.663 kao i objavljenih slobodnih radnih mjesta: 64.886/47.551.

Konačno, može se konstatovati da je odliv radne snage (6.945) skoro jednak broju novoprijavljenih (7.663)

14.a) Zanimanja novozaposlenih u 2009.god.

Zanimanja u kojima je ostvareno najviše zapošljavanja pripadaju grupi trgovine: prodavac / prodavačica III stepen (630 lica od čega 474 žena) i trgovački tehničar/ka IV stepen (176 lica, od čega 150 žena).

I grupi turizma i ugostiteljstva: pretežno III i IV stepena stručnosti: kobar/ica (378 lica od čega 116 žena), kuvar/ica (137 lica, od čega 39 žena), kelner/ka (138 lica, od čega 81 žena), zatim, Sobarica (II stepen) u ukupnom broju od 275 lica, od čega 271 žena.

Na trećem mjestu je zanimanje iz oblasti zdravstva: zanimanje – medicinska sestra -136 izvršilaca, a potom slijede zanimanja VII stepena: diplomirani ekonomista 148 lica i diplomirani pravnik 103 lica.

Potrebno je napomenuti da je veliki broj zaposlenih u 2009. godini bez zanimanja, odnosno NK radnika i njihov broj je 1190 lica što je oko 16%, od ukupnog broja zaposlenih u 2009.godini⁸

Tabela br. 5. Zanimanja u kojima se javlja priliv radne snage-novozaposleni (iznad 20 lica)

Zanimanje novozaposlenih	Ukupno	Zene
101801 Manipulant u obradi metala	36	0
104501 Komunalni higijeničar	39	9
104502 Čistac prostorija	60	60
104503 Spremačica u zdravstvu	55	52
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme	917	294
204701 Pomoćnik molera – farbara	20	0
205200 Pomoćni građevinski radnik	153	0
206400 Rukovalac robom - pomoćni prodavac	383	214
206500 Pomoćni ugostitelj	95	66
206513 Servir	64	48
206515 Pomoćni kuvar	53	37
206522 Sobarica	275	271
207201 Čuvar	25	0
300100 Proizvođač bilja	27	23
300502 Pekar	47	23
300513 Mesar	82	26
301813 Bravar	66	0
301836 Zavarivač - rezač gasom	21	0
302431 Elektroinstalater	23	0
304701 Moler – farbar	29	0
305201 Armirač	27	0
305203 Tesar	29	0
305204 Zidar	25	0
305231 Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	23	0
305305 Građevinski gipsar	27	0
305306 Fasader	24	0
305600 Vozač drumskog vozila	92	0

8 Statistički podaci ZZZCG , tabela u prilogu

305602 Vozač putničkog automobila	37	1
305605 Vozač autobusa	22	0
306400 Prodavac	630	474
306461 Magacioner	89	8
306513 Kelner	138	81
306515 Kuvar jednostavnih jela	60	37
306517 Točilac pića	58	28
306702 Kasir	25	23
306703 Inkasant	43	16
307101 Administrator	98	30
309901 SSS-III	58	4
403101 Hemijski tehničar	28	4
405200 Građevinski tehničar	29	4
405604 Vozač teretnog motornog vozila	53	0
406400 Trgovački tehničar	176	150
406421 Prodavac prehrambene robe	28	18
406513 Konobar	378	116
406515 Kuvar	137	39
406523 Recepcionar	31	25
406700 Ekonomski tehničar	43	24
406702 Blagajnik	27	23
406721 Knjigovođa	28	23
407100 Administrativni tehničar	61	43
407221 Vatrogasac	42	3
409002 Medicinska sestra	136	124
409082 Fizioterapeutska sestra	25	17
409200 Farmaceutski tehničar	55	52
409904 SSS društvenog smjera	19	13
409905 SSS opšteg smjera	36	20
506513 Konobar – specijalista	25	8
616453 Komercijalista	27	11
616600 Menadžer	40	17
616700 Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo	25	12
617502 Nastavnik razredne nastave	34	31
715200 Diplomirani inženjer građevinarstva	46	18

716500 Diplomirani ekonomista za turizam i ugostiteljstvo	26	10
716591 Organizator ugostiteljsko - hotelijerskog poslovanja	29	5
716700 Dipl. ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije	55	33
716710 Diplomirani ekonomista	148	56
716800 Diplomirani pravnik	103	64
717502 Profesor razredne nastave	96	88
717534 Profesor engleskog jezika	39	35
717569 Profesor muzičke grupe predmeta	30	14
717579 Profesor fizičke culture	20	4
717599 Profesor	33	31
717601 Profesor matematike	60	53
718721 Novinar	21	4
719000 Doktor medicine	45	23
719001 Ljekar opšte medicine	25	21

14.b) Odliv radne snage u 2009. godini

Istraživanjem smo željeli obezbijediti i podatke od poslodavaca o broju radnika koji su, iz različitih razloga, prestali da rade. Neki od mogućih razloga su: prestanak rada na određeno vrijeme, zatim završetak sezonskog zapošljavanja, penzionisanje radnika, proglašavanje tehnoloških viškova, ne prihvatanje uslova rada i napuštanje posla i sl.

Broj lica kojima je prestao radni odnos kod anketiranih poslodavaca u 2009. godini, prikazan je brojem 6.945, od čega su žene u znatno manjem broju 2606 ili 37,52%.

Ako analiziramao odliv radne snage po djelatnostima, najizraženiji je u: trgovini, zatim saobraćaju i turizmu – granama u kojima je manje-više zabilježeno i najviše zapošljavanja, a to su grane koje prate sezonsko zapošljavanje i zapošljavanje na određeno vrijeme.

Izraženo u brojkama može se reći da je najveći odliv radne snage u trgovini za 1551 lice ili 22,33% i djelatnosti saobraćaj i veze za 1545 lica ili 22,24%, zatim, hoteli i restorani za 1004 lica, odnosno 14,45%.

Slijedi prerađivačka industrija sa odlivom od 662 radnika ili 9,53% i građevinarstvo od 411 radnika ili 5,90%., ostale komunalne djelatnosti 381 radnika ili 5,4% .

U svim ostalim djelatnostima, odliv radne snage u 2009. godini je ispod 5%.

Najveći odliv ili otpuštanje s posla, sa aspekta opština, evidentirano je u Podgorici

ukupno 1849 lica ili 26,62%, zatim u Baru 1448 lica ili 20,84%, Herceg Novom 1039 lica ili 14,96%, Budvi 621, ili 4,50. Poslodavci iz pomenute četiri opštine, od ukupnog broja otpuštenih radnika, učestvuju sa 67%, što je normalno jer ove opštine zapošljavaju najviše radne snage u Crnoj Gori.

Nepopunjena-slobodna radna mjesta

Nepopunjenih ili slobodnih radnih mjesta, u 2009. godini, je prema mišljenju poslodavaca, ukupno 767, što je u poređenju sa 2008-om g, kada je taj broj iznosio 9.073, daleko manje ali i očekivano, imajući u vidu očekivane posledice ekonomske krize.

Na ovo pitanje o slobodnim radnim mjestima odgovor ne može biti baš precizan ili ne možemo biti sigurni da podaci odgovaraju stvarnom stanju, jer veliki broj poslodavaca uopšte ne oglašava svoje potrebe, iz razloga što znaju da nema ponude na evidenciji nezaposlenih. Zbog toga dobijene podatke moramo uzeti sa rezervom.

Najveći broj slobodnih radnih mjesta je neočekivano u državnoj upravi, odbrani i obaveznom socijalnom osiguranju za 151 lice ili 20%, potom u građevinarstvu za 128 lica ili 17%, slijedi Zdravstveni i socijalni rad za 85 lica ili 11% i trgovina za 77 lica ili 10%.

Dobijeni rezultati mogli bi se tumačiti kao izražena potreba državne uprave, odbrane i obaveznog socijalnog osiguranja za stvarnim popunjavanjem upražnjenih mjesta koja duži niz godina (prema analizi SRM i zapošljavanja u prethodne dvije godine) nisu popunjavana, dok za građevinarstvo i prema broju oglašanih radnih mjesta i prema broju angažovanih stranaca jasno je da postoji još mogućnosti za zapošljavanje, što važi i za trgovinu.

Kada je u pitanju zdravstveni i socijalni rad, sa otvaranjem privatnih klinika i stomatoloških ordinacija postoje mogućnosti za nova zapošljavanja, ali poslodavci su pokazali oprez kod prijema novih radnika u privatnom sektoru što za razlog može imati nepostojanje ponude određenih profila ili zbog toga što poslodavci ne žele da zaposle postojeću radnu snagu jer smatraju da ne ispunjavaju njihove standarde.

Opštine koje imaju najveći broj slobodnih radnih mjesta su: Podgorica 247, Pljevlja 122, i H.Novi 102.

Neočekivano u grupi opština koje imaju upražnjena radna mjesta našlja su se i Pljevlja.

Slobodnih radnih mjesta, kako smo već istakli, je jako malo a za žene je još manje. Prema mišljenju poslodavaca za žene upražnjenih radnih mjesta ima ukupno 80, od čega u Podgorici 30, U baru 20, Pljevljima 10, Cetinju 8, Tivtu 8, Kotoru 7....

15. Da li ste imali slobodnih radnih mjesta na koja niste mogli nikog da zaposlite

Deficitarna zanimanja

Slobodna radna mjesta na koja poslodavci ne mogu iz bilo kog razloga više godina da obezbijede potrebne kadrove a oglašavaju potražnu za njima (obično ovaj period traje 3-4 godine koliko je potrebno školovati kadar), što se evidentira brojem oglašavanja u toku godine, smatraju se deficitarnim, a zanimanja potrebna za takva radna mjesta deficitarnim zanimanjima. Sa stanovišta poslodavca ovo je, takodje, određeni vid deficitarnosti, ali ne i sa stanovišta nacionalne ekonomije, jer se mogu preduzimati mjere obuke i usavršavanja radi otklanjanja ovakvog nesklada. Primjera radi, svako lice bez obzira na stručno obrazovanje, uz odgovarajuću obuku, može obavljati veliki broj jednostavnih poslova – konobar/konobarica, šanker, čuvar/ka na plaži, sobar/ sobarica i mnogi drugi, ako je spremno da prihvati ponudjene uslove rada. U ovom slučaju ne radi se o deficitarnosti već manjkovima koji se mogu, ako postoje odgovarajuće mjere, brzo nadoknaditi.

Ipak, postoji jedan broj zanimanja III, IV, a zadnje dvije godine, V i VI stepena stručnosti, koji se već duži niz godina ne produkuje u redovnom sistemu obrazovanja, ili se produkuje u jako malom broju u odnosu na tražnju, za kojima postoji veliko interesovanje poslodavaca. Ovo se prije svega, odnosi na zanimanja iz oblasti građevinarstva i turizma.

Kada se analizira kadar koji je potrebno obezbijediti u toku turističke sezone, tu su problemi druge prirode – npr. ponuda i tražnja se ne poklapaju regionalno, nezaposleni ne žele da prihvate slobodno radno mjesto po ponudjenim uslovima, ili poslodavci ne žele da zaposle nezaposelne sa evidencije Zavoda, smatrajući da ne odgovaju njihovim 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 ponudjenog radnog mjesta.

Određeni broj slobodnih radnih mjesta ne popunjava se i zbog toga što oni koji traže zaposlenje iz iskustva znaju da su veoma tražena i ona zanimanja koja spadaju u sferu veoma nesigurnih u smislu isplata zarada, uslova rad i trajanja zaposlenja. Postoji takođe, čitav niz poslodavaca kod kojih se zaposleni ne zadržavaju dugo, što zbog uslova rada, što povremenog nedostatka posla, i najčešće zbog zakidanja na zaradi. Zarada se zakida u skoro svim slučajevima prekida zaposlenja. Novac/zarada je najveća stimulacija za zaposlene a za poslodavce najčešći razlog za često mijenjanje zaposlenih (najčešće u trgovini) To je pojava na koju bi trebalo djelovati i dopunama zakona, ali i radom inspekcija. Stvarna slika deficitarnih zanimanja bi bila drugačija.

U Crnoj Gori postoji veliki broj zanimanja za koja nedostaje radna snaga. Ipak, poslodavci se rijetko odlučuju da ulažu u osposobljavanje potrebnih kadrova i ako takvih primjera ima prethodne 2- 3 godine. Kako su deficitarna zanimanja uglavnom iz oblasti građevinarstva, turizma, trgovine i saobraćaja, nezaposlena lica rijetko pokazuju interesovanje da se na ovaj način zaposle, i ako mogućnosti za zaposlenje postoje. Mali broj lica se upisuje i završava, posebno građevinska zanimanja i taj problem iz godine u godinu sve više dolazi do izražaja kao deficit koji se teško nadomješta prekvalifikacijama ili uvozom strane radne snage. Malo veći broj lica upisuje turističke škole u odnosu na građevinarstvo, ali ni to nije ni približno dovoljno iskazanim potrebama, poslodavaca, posebno u ljetnjoj sezoni.

Na pitanje „Da li ste imali slobodnih radnih mjesta na koja niste mogli nikog da zaposlite, 1.227 poslodavaca ili preko 79% odgovorilo je sa „ Ne“, dok je njih 253 ili preko 20% odgovorilo sa „Da“.

Kategorija odgovora 2009. god.	Broj odgovora	%
DA	253	20,61
NE	1.227	79,49
UKUPNO:	1480	100%

Procenat od 20,61% poslodavaca koji su odgovorili sa Da, nije zanemarljiv ali je znatno manji u odnosu na prethodnu godinu (u 2008-oj godini odnos je bio oko 30% Da i oko 70% Ne). Razlozi za to mogu biti:

- veći broj obučanih lica na tržištu rada,
- usporen privredni rast, što uslovljava manju tražnju raznovrsnog obrazovanog kadra a veću NK radnika,
- smanjena potražnja za uslugama zbog ekonomske krize (trgovina, turizam, saobraćaj- znatno manje oglašanih slobodnih radnih mjesta),
- popunjavanje nedostajućeg kadra iz okruženja.

Nemogućnost obezbjeđivanja potrebnih kadrova za 253 poslodavca nije ni malo zanemarljiv podatak i treba veoma ozbiljno raditi na otklanjanju uzroka koji dovode do ovakve pojave a najbolje i najbrže sredstvo je obuka i osposobljavanje za konkretne poslove, prema zahtjevu poslodavca (obuka za poznatog poslodavca)

15.a) Koji su razlozi deficitarnosti kadrova

Najvažniji razlog deficitarnosti kadrova za 176 poslodavaca ili 53,65%, jeste i dalje, kao i prethodne godine, «Nedostatak obučene radne snage na tržištu» i nalazi se na vrhu razloga, što upućuje na prethodnu konstataciju da je potrebno nastaviti sa obučavanjem kadrova i osmišljati upisnu politiku u skladu sa potrebama tržišta rada.

Na drugom mjestu je «Nedostatak iskustva raspoložive radne snage», što je posebno važno za sezonsko zapošljavanje gdje poslodavci nemaju vremena da pripremaju i obučavaju kadrove već očekuju spremne izvršioce koji odmah preuzimaju poslove pružanja usluga. Potrebna je veća praktična osposobljenost kroz redovni sistem obrazovanja i veća povezanost poslodavaca i stručnih škola.

Tabela br.6. Razlozi deficitarnosti kadrova

Razlozi deficitarnosti kadrova	Broj odgovora
Nedostatak obučene radne snage na tržištu	176
Nedostatak iskustva raspoložive radne snage	53
Nešto drugo	37
Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu	17
Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika	13
Nedostatak radnika sa više vrsta vještina	12
Starost tražilaca posla, motivacija radne sposobnosti i navike	12
Nedostatak radne snage sa IT vještinama	4
Nestalnost zaposlenja	4

To što poslodavci u veoma velikom procentu nisu zadovoljni kadrovi-
ma, upravo govori o kvalitetu radne snage koja je raspoloživa na tržištu rada,
kao i to da naš formalni obrazovni sistem nije usklađen sa potrebama poslo-
davaca, te da je neophodno u monogo većem obimu vršiti obrazovanje i os-
posobljavanje istih, kroz stvaranje uslova da sve zainteresovane osobe u toku
cijelog radnog vijeka (i poslije u toku trajanja života) na cijeloj teritoriji Crne
Gore, mogu usavršavati svoje znanje i sposobnosti.

Nedostatak iskustva raspoložive radne snage, nalazi se na drugom mjes-
tu razloga deficitarnosti u procentu od 16,15%, što je razumljivo i dopunjava
se sa prvim i najvažnijim razlogom.

»Nešto drugo«, što poslodavci nisu htjeli svrstati u ponuđene razloge je
na trećem mjestu u procentu od 11,28 % (najčešći razlozi koje navode jeste
nezainteresovanost za posao, neposlušnost, neodgovornost.), dok na četvrtom
mjestu razloga navodi se »nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezi-
ka« i po prvi put se javlja kao razlog deficitarnosti u procentu od 4%.Slijedi
„Nedostatak radnika sa više vrsta vještina”, takođe novi razlog za deficitar-
nost , u manjem procentu i t.d.

15.b) Struktura deficitarnih zanimanja

Kod analize deficitarnih zanimanja radi sveobuhvatnijeg sagleda-
vanja ovog veoma važnog pitanja, prikazaćemo koja su to zanimanja, pre-
ma mišljenju poslodavaca, koja nisu mogla da se obezbijede, koji je to broj
izvršilaca koji nedostaje, kojeg su pola, starosne dobi, u kojim djelatnostima
je najčešći deficit i u kojim opštinama.

Tabela br. 7. Deficitarna zanimanja u 2009.godini (preko deset):

Br.	Šifra	Naziv zanimanja	Broj radnika
1.	104501	Komunalni higijeničar	12
	104502	Čistac prostorija	13
	105201	Građevinski manipulant	10
	109900	Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)	40
	204031	Šivač kožne odjeće	50
	205200	Pomoćni građevinski radnik (II SSS i PK)	16
	206400	Rukovalac robom - pomoćni prodavac (II SSS i PK)	15

300513	Mesar	16
300900	Šumar (III SSS i KV)	12
300906	Sekač šume motornom testerom	10
301000	Prerađivač i obrađivač drveta (III SSS i KV)	12
301815	Limar	11
301816	Autolimar	14
301836	Zavarivač - rezač gasom	11
301900	Monter - instalater (III SSS i KV)	13
301972	Vodoinstalater	17
302220	Automehaničar	11
302431	Elektroinstalater	15
305201	Armirač	19
305203	Tesar	42
305204	Zidar	53
305207	Izolater	14
305222	Montažer građevinskih prefabrikovanih konstrukcija	11
305231	Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	17
305301	Podopolagač	19
305302	Građevinski keramičar	18
305308	Kamenorezac	36
305602	Vozač putničkog automobila	11
306400	Prodavac (III SSS i KV)	16
306513	Kelner	15
406400	Trgovački tehničar (IV SSS)	14
406513	Konobar	16
406515	Kuvar	15
409002	Medicinska sestra	18
505201	Armirač – specijalista	17
505203	Tesar – specijalista	10
505204	Zidar – specijalista	20
506513	Konobar – specijalista	11
506515	Kuvar – specijalista	10
506751	Carinik	12
616700	Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo (VI/1 SSS)	11

618691	Muzičar	18
710100	Diplomirani poljoprivredni inženjer za proizvodnju bilja (VII/1 SSS)	10
710401	Veterinar	10
712400	Diplomirani inženjer elektrotehnike za energetiku (VII/1 SSS)	11
715100	Diplomirani inženjer arhitekture (VII/1 SSS)	12
715200	Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/1 SSS)	40
715600	Diplomirani inženjer za drumski saobraćaj (VII/1 SSS)	7
716700	Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije	7
716710	Diplomirani ekonomista	24
716800	Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	78
716834	Saradnik u sudu	11
717569	Profesor muzičke grupe predmeta	30
717601	Profesor matematike	16
718235	Defektolog	11
718641	Glumac	17
719000	Doktor medicine (VII/1 SSS)	34
719001	Ljekar opšte medicine	11
719200	Diplomirani farmaceut (VII/1 SSS)	16
719900	VSS	20

193	UKUPNO	1169
------------	---------------	-------------

- Broj deficitarnih zanimanja iskazan je u ukupnom broju 193 i on je znatno manji u odnosu na sve prethodne godine, što je za očekivati, jer samo ekonomije koje se razvijaju imaju potrebu za većom lepezom zanimanja. Ekonomska kriza usloвила je manje investicija i manje novih radnih mjesta.
- Kada je u pitanju broj radnika- lica koja nedostaju u okviru deficitarnih zanimanja I njihov broj je prilično smanjen, i izosi 1.169.

Tabela br. 8. Broj zanimanja i broj lica - izvršilaca koja su deficitarna

R. br	Godina	Br. zanimanja	Br.izvršilaca
1.	2004	328	1.501
2.	2005	332	1.578
3.	2006	352	2.078
4.	2007	479	4.491
5.	2008	395	4.072
6.	2009	193	1.169

I kada je broj izvršilaca u pitanju, poslodavci su obazrivi i nemaju iskazan veći broj jer nisu sigurni koliko će kriza trajati, te ne planiraju veća ulaganja, nove tehnologije, niti veća zapošljavanja.

Struktura deficitarnih zanimanja prema polu

Tabela br. 9. Struktura deficitarnih zanimanja prema polu

Zanimanje	Ukupno	M	Ž	Bez obzira na pol
104501 Komunalni higijeničar		2	0	10
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme		23	6	11
204031 Šivač kožne odjeće		0	0	50
205200 Pomoćni građevinski radnik		16	0	0
206400 Rukovalac robom - pomoćni prodavac		15	0	0
300513 Mesar		13	0	3
300900 Šumar (III SSS i KV)		12	0	0
300906 Sekač šume motornom testerom		10	0	0
301000 Prerađivač i obrađivač drveta		12	0	0
302220 Automehaničar		10	0	1
302431 Elektroinstalater		15	0	0
305201 Armirač		10	0	0
305203 Tesar		42	0	0
305204 Zidar		53	0	0
305207 Izolater		14	0	0

305308 Kamenorezac	0	0	36	
305602 Vozač putničkog automobila	0	0	11	
306400 Prodavac (III SSS i KV)	0	10	6	
306513 Kelner	2	0	13	
406513 Konobar	0	0	16	
505201 Armirač – specijalista	17	0	0	
505203 Tesar – specijalista	10	0	0	
505204 Zidar – specijalista	20	0	0	
506513 Konobar – specijalista	0	0	11	
506515 Kuvar – specijalista	0	0	10	
506751 Carinik	0	0	12	
616700 Ekonomista za finansije, rač. i bank.	0	0	11	
618691 Muzičar	0	0	18	
712400 Dipl. inženjer elektroteh. za energetiku	2	0	11	
715100 Diplomirani inženjer arhitekture	0	0	10	
715200 Diplomirani inženjer građevinarstva	4	1	35	
716710 Diplomirani ekonomista	0	0	14	
716800 Diplomirani pravnik	0	1	77	
717569 Profesor muzičke grupe predmeta	0	0	30	
717601 Profesor matematike	0	0	16	
718641 Glumac	0	0	17	
719000 Doktor medicine	0	0	34	
719200 Diplomirani farmaceut	0	2	14	
719900 VSS	0	0	30	
UKUPNO:	1169	430	49	690
Procenat	100%	36,78%	4,20%	59,02%

Kada je u pitanju polna zastupljenost u deficitarnim zanimanjima, može se konstatovati da je malo učešće žena, svega 4,19%, zatim, veliki broj je zanimanja gdje poslodavcima nije bitno kojeg su pola lica koja nedostaju i to u procentu od 59%, dok 36,78% poslodavaca izjasnilo se da im nedostaje muška radna snaga. Veće učešće muškog pola u deficitarnim zanimanjima može se objasniti sve većom potražnjom poslodavaca za licima u oblasti građevinarstva i zanatstva gdje ženska radna snaga nije zastupljena u broju u kojem su to muškarci, jer su uslovi rada teški i zahtijevaju izdržljivost i snagu. Malo učešće žena, pak u ukupnom broju, može biti posledica više ra-

zloga: veći broj žena osposobljavao se putem obuke za deficitarna zanimanja, ili smanjena potražnja za deficitarnim zanimanjima koja zapošljavaju žene a koja su karakteristična za bolji standard (uslužna zanimanja: održavanje higijene, kasirke u trgovini ...), ili je sve više zanimanja koja zbog primjene novih tehnika ne prave razliku između polova.

Struktura deficitarnih zanimanja prema starosnoj dobi

Tabela br.10. Deficitarna zanimanja prema starosnoj dobi
(uzet broj lica iznad 10)

Zanimanja	do18	Od19-24	Od25-30	Od31-40	Od41-50	Od51-54	Od55-65	Σ
104501 Komunalni higijeničar	0	0	10	2	0	0	0	12
109900 Lica bez zanimanja i struč.sp.	0	6	27	6	0	1	0	40
204031 Šivač kožne odjeće	0	0	50	0	0	0	0	50
205200 Pomoćni građevinski radnik	0	1	15	0	0	0	0	16
206400 Rukovalac robom – pom. prod.	0	0	15	0	0	0	0	15
300513 Mesar	0	0	7	3	0	2	4	16
300900 Šumar (III SSS i KV)	0	0	12	0	0	0	0	12
300906 Sekač šume motornom tester.	0	0	0	0	10	0	0	10
301000 Prerađivač i obrađivač drveta	0	2	10	0	0	0	0	12
302220 Automehaničar	0	2	4	3	2	0	0	11
302431 Elektroinstalater	0	0	7	8	0	0	0	15
305201 Armirač	0	0	8	0	1	0	0	11
305203 Tesar	0	10	18	13	1	0	0	42
305204 Zidar	0	0	48	4	1	0	0	53
305207 Izolater	0	0	4	10	0	0	0	14
305308 Kamenorezac	0	0	36	0	0	0	0	36
305602 Vozač putničkog automobila	0	0	10	1	0	0	0	11
306400 Prodavac	0	0	10	6	0	0	0	16
306513 Kelner	0	5	8	0	2	0	0	15
406400 Trgovački tehničar	0	0	10	4	0	0	0	14
406513 Konobar	0	0	9	4	3	0	0	16
505203 Tesar - specijalista	0	0	0	10	0	0	0	10
505204 Zidar - specijalista	0	0	0	20	0	0	0	20

506513 Konobar - specijalista	0	0	3	6	0	0	0	9
506515 Kuvar - specijalista	0	0	3	7	0	0	0	10
506751 Carinik	0	0	12	0	0	0	0	12
616700 Ekonomista za finansije, račun.	0	0	1	10	0	0	0	11
618691 Muzičar	0	18	0	0	0	0	0	18
712400 Dipl inženjer elektrotehn. za en.	0	0	4	2	1	1	0	8
715100 Diplomirani inženjer arhitekture	0	0	1	6	0	3	0	10
715200 Diplomirani inženjer građevinar.	0	1	9	28	2	0	0	40
716710 Diplomirani ekonomista	0	0	9	5	0	0	0	14
716800 Diplomirani pravnik	0	0	14	64	0	0	0	78
717569 Profesor muzič grupe predmeta	0	0	4	13	8	0	5	30
717601 Profesor matematike	0	0	10	5	0	1	0	16
718641 Glumac	0	17	0	0	0	0	0	17
719000 Doktor medicine (VII/1 SSS)	0	0	23	10	1	0	0	34
719200 Diplomirani farmaceut	0	0	14	2	0	0	0	16
719900 VSS	0	0	30	0	0	0	0	30
UKUPNO CRNA GORA	1	93	593	406	53	13	10	1169

Najveći broj lica koja nedostaju poslodavcima su životne dobi od 25-50 godina, zatim, od 19-24 godine.

Razlozi za ovakvo opredjeljenje poslodavaca ne iznenađuje imajući u vidu da im nedostaju izvršioци počev od NK radnika, zatim pomoćnih šivača kožne galanterije, pomoćnih radnika, zatim, svih ostalih stepena stručnosti u građevinarstvu, zatim mlađi u turizmu i trgovini gje je potrebna izdržljivost i vitalnost, kao i visokoobrazovani kadrovi: muzičari, pravnici, ljekari i farmaceuti na zahtjevnim radnim mjestima.

Struktura deficitarnih zanimanja prema djelatnostima:

Pored analize po grupi zanimanja, veoma je važno analizirati djelatnosti u kojima se pojavljuje deficit i pratiti trendove nekoliko godina u nazad, u cilu identifikovanja problema

Tabela br.11. Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima

Djelatnosti	Broj radnika
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	2
D .Proizvodnja i snabdevanje elektricnom energijom, gasom i vodom	34
Đ. Građevinarstvo	229
E. Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla	123
G. Prerađivačka industrija	188
I. Finansijsko posredovanje	2
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	41
K. Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	209
L. Obrazovanje	68
LJ.Zdravstveni i socijalni rad	69
M. Ostale komunalne, društvene i licne uslužne aktivnosti	72
V. Vadenje ruda i kamena	19
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	36
Ž. Hoteli i restorani	77
UKUPNO CRNA GORA	1169

Najveći broj zanimanja i izvršilaca svrstanih u deficitarne su i ove, kao i prethodne godine, iz djelatnosti Građevinarstvo, počev od II, pa III, IV, V,VI i VII stepena stručnosti, za veliki broj zanimanja: pomoćni građevinski radnik, zidar, tesar, kamenorezac, zatim zidar – specijalista i diplomirani građevinski inženjer.Broj radnika- izvršilaca koji nedostaje građevinarstvu a koji su oni svrstali u deficitarne je 229. Na drugom mjestu je Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje sa nedostajućih 209 izvršilaca, a iz pregleda o stručnoj spremi može se vidjeti da je u pitanju nedostatak visokoobrazovanih kadrova: diplomirani pravnik, diplomirani ekonomista za finansije i računovodstvo, računovođa...

Na trećem mjestu je djelatnost Prerađivačka industrija, kojoj nedostaje 188 izvršilaca, prtežno tehničara–kontrolora mašinskih materijala, tehničari obrade metala, elektro-tehničari...

Razlozi mogu biti nedovoljna obučenost, ne prihvatanje ponudjenih uslova rada (opština, zarada, drugi uslovi).

Struktura deficitarnih zanimanja po stepenu stručne spreme:

Radi detaljne analize deficitarnih zanimanja valja ukazati u kojim stepenima stručne spreme je najizraženiji deficit.

Tabela br.12. Struktura deficitarnih zanimanja po stepenu stručne spreme

Stepen stručne spreme	Šifra	Broj radnika	%
I	10	62	
II	20	103	
III	30	387	33,10
IV	40	102	
V	50	75	
VI	61	48	
VII-1	71	384	32,84
VII-2	72	6	
VIII	80	2	
UKUPNO		1169	

Iz dobijenih rezultata uočava se približno isti deficit u III i VII stepenu stručnosti, što je zaokret u odnosu na dosadašnje analize, kada je najveći deficit bio izražen u III i IV stepenu.

U III stepenu stručnosti nedostaje 387 izvršilaca ili 33,10% od ukupno deficitarnih lica a to su: Mesar, Šumar, Sekač šume motornom testerom, Prerađivač i obrađivač drveta, Automehaničar, Elektroinstalater, Armirač, Tesar, Zidar, Izolater, Kamenorezac, Vozač putničkog automobile, Prodavac i Kelner.

Kod VII stepena stručnosti deficitarnost je izražena za 384 izvršioca sljedećih zanimanja: inženjer građevinarstva, ekonomista za turizam i ugostiteljstvo, Organizator ugostiteljsko - hotelijerskog poslovanja, ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije, Diplomirani ekonomista, Diplomirani pravnik, Profesor razredne nastave, Profesor engleskog jezika, Profesor muzičke grupe predmeta, Profesor fizičke kulture, Profesor matematike, Doktor medicine, Ljekar opšte medicine i Novinar.

Opšta i posebna tražena znanja, vještine i kompetencije

Za analizu deficita radne snage, interesantno je istražiti i koja su to posebna znanja i vještine koji nedostaju kandidatima da bi se mogli zaposliti.

Tabela br.13. Opšta i posebna tražena znanja, vještine i kompetencije

Šifra pos. znanja	Naziv posebnog znanja	Broj radnika
9905	Poznavanje engleskog jezika	30
9903	Položen stručni ispit	23
9904	Poznavanje rada na računaru	6
5604	Vozački ispit za "D" kategoriju	6
5602	Vozački ispit za "B" kategoriju	3
6701	Kurs za knjigovodstvene poslove u preduzeću	1
6702	Kurs za računovođu	1
6801	Pravosudni ispit	3
6915	Kurs za Windows	1
6917	Kurs za MS Excel (Spread Sheet)	1
6938	Početni kurs poznavanja rada na računaru	4
8832	Engleski - srednji nivo	1

Na prvom mjestu po broju odgovora je poznavanje engleskog jezika, što je često u oglasima poslodavaca prisutno i spada u kriterijume za zapošljavanje, zatim, položen stručni ispit, i jednaki broj odgovora imaju poznavanje rada na računaru i položen vozački ispit za „D” kategoriju.

Iz navedenih podataka je jasno da se traži “normalna” radna snaga, što, takođe, ukazuje da je riječ o „prosječnoj „vrsti biznisa (bez nekih specifičnih zahtjeva).

16. Da li imate viškova radne snage u 2009.godini

Predviđanja poslodavaca o situaciji po pitanju zadržavanja postojećeg nivoa zaposlenosti ili otpuštanja radne snage, odnosno eventualnim viškovima, veoma su važna, radi blagovremenih priprema adekvatnih mjera za njihovo suzbijanje u narednom periodu.

	Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
1.	DA	213	16,81
2.	NE	1267	83,18
	ukupno	1480	100,00

Od ukupno 1480 anketiranih poslodavaca, na pitanje da li imate viškova radne snage u 2009. godini sa „Da” izjasnilo se 213 poslodavaca ili 16,81%. Procenat poslodavaca koji su se izjasnili da imaju višak u 2008–oj godini bio 8,8%, što je skoro dvostruko više. Povećan broj poslodavaca koji procjenjuju da će imati viškove nije ni malo optimističan pokazatelj ali je realna slika globalne ekonomske krize koja je sve više prisutna u Crnoj Gori.

Da je procjena poslodavaca realna potvrdili su rezultati prošlogodišnje analize, kada su poslodavci predvidjeli da će viškovi u 2009.godini biti u obimu ukupno 1451, a broj lica koji se uvećao na evidenciji Zavoda na kraju godine u odnosu na broj na početku bio je 1500 lica.

Za 2010. godinu poslodavci predviđaju ukupan višak iskazan kao 1520 lica, što bi značilo zadržavanje postojećeg nivoa nezaposlenih na približno isti nivo koji je bio u prethodnoj godini i postepenu stabilizaciju.

16.a) Struktura viškova radne snage u 2009. godini

Tabela br.14. Struktura viškova radne snage po veličini preduzeća (po broju zaposlenih)

Opština	Od 1-4 Zap	Od 5-9 Zap	od10-49 Zap	Od 50- 249 zap	Preko250 Zap	Uk. višak
Bar	3	7	37	50	22	119
Berane	0	0	6	0	0	6
Bijelo polje	0	11	53	39	0	103
Budva	0	2	23	21	49	95
Cetinje	0	2	0	1	0	3
Danilovgrad	0	0	3	2	0	5
Herceg Novi	0	111	23	22	32	188

Kolašin	0	1	0	53	0	54
Kotor	13	1	12	15	0	41
Mojkovac	0	0	0	6	0	6
Nikšić	0	33	41	116	24	214
Plav	0	0	6	2	0	8
Pljevlja	0	10	21	61	107	199
Podgorica	10	24	153	108	114	409
Rožaje	0	0	3	0	0	3
Tivat	0	7	18	10	0	35
Ulcinj	0	2	11	1	0	14
Žabljak	0	0	0	10	0	10
Ukupno CG	26	211	410	517	348	1512

Posmatrano po veličini preduzeća i ustanova, zapaža se da su viškovi koncentrisani kod preduzeća koja zapošljavaju od 50-250 lica, t.j. srednja što upućuje na zaključak da se određene firme nalaze ili u procesu prestrukturiranja i privatizacije (radi se i o prerađivačkim, trgovinskim i građevinskim firmama u Podgorici, kao i prerađivačkoj industriji u drugim opštinama Nikšiću i Bijelom Polju) koje žele da se oslobode viškova ili su u teškoćama poslovanja, zbog ekonomske krize. Međutim, broj nezaposlenih na evidenciji Zavoda, može se povećati i zbog priliva mladih iz obrazovanja ili zbog većeg i ažurnijeg prijavljivanja nezaposlenih koji ranije nisu bili registrovani.

Na drugom mjestu su preduzeća koja zapošljavaju od 10-50 lica, u kojima je i najveća fluktuacija radne snage, najviše drvo-prerađivačke, građevinske, trgovinske i medicinske struke.

Na trećem mjestu su velika preduzeća koja zapošljavaju preko 250 radnika, pretežno iz Podgorice i Pljevalja (Alumunijski kombinat, Dom zdravlja Podgorica Vektra-Jakić, Dom zdravlja - Pljevlja) iz oblasti izdavačko-grafičke, drvo-prerađivačke i medicinske.

Regionalno posmatrano, najveći broj viškova redne snage poslodavci predviđaju u Podgorici u iznosu od 409 lica ili 27%, zatim, Nikšiću 214 lica ili 14,15%, Pljevljima 199 lica ili 13,16%, Herceg Novom 188 ili 12,43%, Baru 119 i Budvi 95. U Ostalim opštinama viškovi su mnogo manji i odnose se na oslobađanje viškova iz Domova zdravlja- pretežno zanimanja stomatolozi i medicinske sestre, zatim viškovi u građevinskim firmama i lokalnim upravama.

16.b) Struktura viškova radne snage po opštinama i djelatnostima

Tabela br.15. Struktura viškova radne snage po opštinama i djelatnostima

	A	B	V	G	D	Đ	E	ž	Ž	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	Σ
Bar	0	0	0	5	0	23	32	13	8	0	4	3	2	29	0	0	0	119
Berane	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Bijelo polje	0	0	0	17	0	12	28	0	11	0	0	0	5	30	0	0	0	103
Budva	0	0	0	3	20	0	2	49	20	0	0	0	0	1	0	0	0	95
Cetinje	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3
Danilovgrad	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	5
Herceg novi	0	0	0	43	0	116	16	4	5	0	1	0	3	0	0	0	0	188
Kolašin	0	0	0	1	7	0	0	41	5	0	0	0	0	0	0	0	0	54
Kotor	0	0	0	0	0	0	11	3	1	0	1	0	0	15	10	0	0	41
Mojkovac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6
Nikšić	0	0	0	98	0	39	7	0	9	0	7	0	18	26	10	0	0	214
Plav	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	8
Prijevlja	0	0	0	113	0	0	33	0	0	14	0	2	0	20	17	0	0	199
Podgorica	0	0	0	117	0	57	100	5	24	5	12	41	14	27	7	0	0	409
Rožaje	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Tivat	0	0	0	10	0	2	10	0	0	2	1	8	0	0	2	0	0	35
Ulcinj	0	0	0	0	0	4	7	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	14
Žabljak	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
UkupnoC.G.	0	0	0	419	30	253	261	115	83	23	26	54	46	156	46	0	0	1512

Djelatnosti u kojima se predviđa višak su:

▪ Prerađivačka industrija	419
▪ Trgovina	253
▪ Građevinarstvo	261
▪ Zdravstveni i socijalni rad	156
▪ Hoteli i restorani	115

16.c) Struktura viškova po vrsti zanimanja

Ako se procijenjeni viškovi posmatraju po vrsti zanimanja i stepenu stručne spreme, najveći broj je iskazan u grupi I, II i III stepena stručnosti, za zanimanja: pomoćni građevinski radnik i prodavac; zatim u IV, za zanimanja: grafički tehničar, trgovački tehničar, medicinski tehničar i vatrogasac, što je i razumljivo imajući u vidu koje firme su najavile viškove (Pobjeda, Domovi zdravlja, Službe zaštite..).

U VII stepenu stručnosti, višak su novinari i oftamolozi, što znači da će oni kadrovi koji su višak imati mogućnost da se zaposle kod poslodavaca kojima su iskazali potrebu za izvršiocima pod uslovom da otpušteni zadovoljavaju kriterijume poslodavaca vezano za: godine života, nestručnost, ne posjedovanje znanja stranog jezika, rada na računaru...).

Tabela br.16. Struktura viškova po vrsti zanimanja

Sifra	Naziv zanimanja	Broj radnika
100501	Manipulant u prehrambenoj proizvodnji	11
104501	Komunalni higijeničar	9
104502	Čistac prostorija	16
104503	Spremačica u zdravstvu	9
105201	Građevinski manipulant	32
109900	Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)	143
200221	Pomoćnik živinara	18
201000	Pomoćni - priučeni prerađivač i obrađivač drveta (II SSS i PK)	20
201848	Izrađivač žičanih mreža i tkanina	9
205200	Pomoćni građevinski radnik (II SSS i PK)	103
206400	Rukovalac robom - pomoćni prodavac (II SSS i PK)	8

206513	Servir	9
206522	Sobarica	9
207201	Čuvar	6
209000	Pomoćni medicinar (II SSS I PK)	15
300502	Pekar	7
301801	Metalostrugar	10
301802	Metaloglodač	6
301813	Bravar	12
301835	Elektrozavarivač	12
301905	Brodomonter	9
302200	Mehaničar, mašinista, mašinbravar (III SSS i KV)	10
302210	Brodomehaničar	10
302400	Elektromonter - instalater (III SSS i KV)	7
305201	Armirač	7
305203	Tesar	8
305204	Zidar	30
305206	Montažer – utežač	6
305231	Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	11
305302	Građevinski keramičar	7
305600	Vozač drumskog vozila (III SSS i KV)	14
305605	Vozač autobusa	17
306400	Prodavac (III SSS i KV)	102
306461	Magacioner	5
306513	Kelner	12
306515	Kuvar jednostavnih jela	5
306703	Inkasant	12
307201	Zaštitar imovine – porter	17
309901	SSS-III	54
403662	Grafički tehničar dorade i prerade	5
405200	Građevinski tehničar (IV SSS)	11
405604	Vozač teretnog motornog vozila	13
406400	Trgovački tehničar (IV SSS)	55
406423	Prodavac obuće i galanterije	6
406513	Konobar	9
406515	Kuvar	15

406523	Recepcionar	6
406700	Ekonomski tehničar (IV SSS)	12
406721	Knjigovođa	5
407100	Administrativni tehničar (IV SSS)	55
407121	Administrativno - tehnički sekretar	6
407221	Vatrogasac	41
409000	Medicinski tehničar (IV SSS)	40
409002	Medicinska sestra	50
409901	SŠS-IV	28
505604	Vozač teretnog motornog vozila - specijalista	5
616600	Menadžer (VI/1 SSS)	10
617501	Vaspitač predškolske djece	10
619900	VŠS	5
715200	Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/1 SSS)	5
717502	Profesor razredne nastave	5
718721	Novinar	88
729047	Specijalista oftalmologije	5

1520

16.d) Opšti i posebni razlozi za višak radne snage

Veoma je važno saznati koji su razlozi koji su usloveli da poslodavci predviđaju viškove radne snage u narednoj godini. Glavni razlozi su prezentirani u narednoj tabeli.

Tabela br. 17. Opšti i posebni razlozi za višak radne snage

Razlozi smanjenja broja zaposlenih	Ukupno	%
Zbog teškoca u poslovanju uzrokovanih globalnom ekonomskom krizom	114	53,52
Zbog planiranog i realizovanog programa prestrukturiranja	37	17,37
Zbog nezadovoljavajućih znanja i vještina zaposlenih	27	12,68
Zbog nelojalne konkurencije na tržištu	17	7,98
Nešto drugo	10	4,70
Zbog neadekvatne kvalifikacione strukture zaposlenih	8	3,75
Ukupno:	213	100

Na postavljeno pitanje koji su razlozi viška radne snage, od ukupno 213 poslodavaca koji su se izjasnili da će imati višak, njih 114 ili 53,52% smatra da je to “Zbog teškoća u poslovanju uzrokovanih globalnom ekonomskom krizom”, dok su ostali razlozi u mnogo manjem procentu. Na drugom mjestu kao razlog je “Planirani i realizovani program prestrukturiranja”-37, i nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih 27.

Za otklanjanje posljedica globalne ekonomske krize neophodno je vršiti stalno istraživanje i praćenje dešavanja na tržištu rada i obezbjeđivanje dodatnih sredstava za nove mjere aktivne politike zapošljavanja u smislu uključivanja mnogo većeg broja lica kojima će se dodatnim mjerama pomoći da se povežu sa novim poslodavcima i omogući njihovo ponovno zapošljavanje.

III DIO

OČEKIVANO ZAPOSŁJAVANJE U 2010.

17. Očekivani broj zaposlenih (u toku sezone)

Anketom se, pored stanja u 2009. godini, željelo saznati kakva su očekivanja poslodavaca u pogledu zapošljavanja u 2010. godini. Da se negativni efekti svjetske ekonomske krize osjećaju u Crnoj Gori pokazuje i smanjenje optimizma poslodavaca u odnosu na prethodnu godinu kada su u pitanju zapošljavanja novih radnika. Imajući u vidu da je prošlogodišnja anketa sprovedena neposredno pred "nailazak" globalne finansijske krize, treba napomenuti da joj poslodavci nijesu posvetili dovoljno pažnje i da nije shvaćena na način na koji je sada doživljavaju. Ipak, i pored teškoća u poslovanju zbog novonastale krize, poslodavci u Crnoj Gori očekuju značajan broj zapošljavanja u narednoj godini.

Podaci pokazuju da će ukupan rast zaposlenosti u toku sezone iznositi 8.442 lica i po predviđanju poslodavaca, najviše zapošljavanja će biti u Baru, Podgorici i Budvi. Od ukupnog broja očekivanih zapošljavanja u toku sezone, poslodavci u Baru planiraju da zaposle 32%, poslodavci iz Podgorice 26% dok će poslodavci iz Budve zaposliti 19% radnika. Ove tri opštine čine 77% od ukupno očekivanog zapošljavanja u toku naredne sezone.

Posmatrano po djelatnostima, primjetno je da najviše potreba za zapošljavanjem u sezoni imaju poslodavci iz sektora Hoteli i Restorani (23%), Poljoprivreda i šumarstvo (18%), Saobracaj, skladištenje i veze (12%), Trgovina na veliko i malo (11%). Pored toga što navedene djelatnosti imaju tipičan sezonski karakter, ohrabruje podatak da, pored turizma, i poslodavci iz oblasti poljoprivrede očekuju veliko povećanje obima posla a samim tim i povećanje zapošljavanja. U poređenju sa prethodnom godinom, očekivanja poslodavaca iz ove djelatnosti su sa 12% povećala na 18%. U svim ostalim djelatnostima nije došlo do većih promjena u očekivanju zapošljavanja u sezoni.

Očekivani broj zaposlenih u toku godine

Prema podacima iz ankete poslodavci planiraju da u 2010. godini zaposle 11.197 radnika na najviše radnih mjesta se planira u:

1. Podgorici	30%
2. Budvi	26%
3. Baru	23%

Ove tri opštine čine gotovo 80% ukupnih planiranih zapošljavanja u 2010. godini. Međutim, sasvim je različita situacija vezana za očekivano zapošljavanje u sjevernoj regiji Crne Gore i kod zapošljavanja sezonskog karaktera i zapošljavanja u toku godine. Naime, poslodavci sa sjevera nijesu optimisti kad su u pitanju nova radna mjesta u 2010. godini i čine svega 5% ukupnih planiranih zapošljavanja. Ovaj podatak je jako značajan sa aspekta razvoja turizma i poljoprivrede, kao vodećih djelatnosti na sjeveru i nadležne institucije bi trebale sprovesti neophodne stimulativne mjere kako bi se motivisali poslodavci sa sjevera.

Ako se posmatra očekivano zapošljavanje po djelatnostima, ističu se sledeći sektori:

1. Hoteli i Restorani	19%
2. Finansijsko posredovanje	16%
3. Trgovina na veliko i malo.....	14%
4. Saobraćaj i veze	10%

Očigledno je da u toku sezone i u cijeloj godini "najdominantnije" očekivanje zapošljavanja u sektoru turizma.

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

Poslodavci su u anketi istakli najčešća zanimanja, s pripadajućim brojem radnika, koje namjeravaju zaposliti u 2010. godini. Prema iskazanim očekivanjima najviše će se zapošljavati osobe sljedećih stepena stručne spreme i zanimanja:

I Stepen stručne spreme

Ubjedljivo najveći broj zapošljavanja u I stepenu stručne spreme se očekuje za lica bez zanimanja i stručne spreme (1.983) posebno u djelatnosti Poljoprivreda i šumarstvo sa čak 76% učešća. Zatim slijede zanimanja:

Čistač prostorija	38
Saobraćajno - transportni manipulant	36
Komunalni higijeničar	25

II Stepen stručne spreme

Sobarica	124
Pomoćni građevinski radnik	112
Pomoćni ugostitelj	88
Rukovalac robom - pomoćni prodavac	52

III Stepen stručne spreme

Prodavac	539
Kelner	107
Zaštitar imovine – portir	70
Zidar	66
Točilac pića	58
Magacioner	49
Tesar	39
Vozač drumskog vozila	35
Inkasant	32
Kuvar jednostavnih jela	30

IV Stepen stručne spreme

Konobar	320
Vozač teretnog motornog vozila	122
Kuvar	103
Vatrogasac	60
Trgovački tehničar	44
Medicinska sestra	32
Ekonomski tehničar	28

Zanimljiv podatak je da će, po očekivanju poslodavaca, ove godine trebati 320% konobara više nego što su to projektovali prethodne godine.

V i VI Stepen stručne spreme

Menadžer	26
Zidar – specijalista	20
Turistički vodič	15
Barmen	12

VII Stepen stručne spreme

Diplomirani ekonomista	74
Diplomirani pravnik	52
Doktor medicine	48
Diplomirani inženjer građevinarstva	42
Glumac	28
Novinar	24
Profesor muzičke grupe predmeta	20

Interesantno je da radnici određenih zanimanja koja su potrebna jednim poslodavcima postaju višak drugim poslodavcima. Slijede najučestalija zanimanja za koja poslodavci očekuju da će im biti višak u 2010. godini:

Pomoćni ugostitelj	86
Kelner	82
Rukovalac robom - pomoćni prodavac	41
Lica bez zanimanja i stručne spreme	40
Točilac pića	35
Prodavac	34
Pomoćni građevinski radnik	29

Ovi podaci ukazuju na to da su upravo ova zanimanja najfrekventnija na tržištu rada Crne Gore, i da radnici sa ovim zanimanjima često mijenjaju poslodavca.

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

Pored toga što se željela dobiti predstava o zapošljavanju tokom sezone, tokom čitave godine i predviđanja za narednu godinu, željela se dobiti predstava o tome kako poslodavci razmišljaju na srednji rok – naredne 2-3 godine. Ovo iz više razloga: razmišljanja o budućim kadrovima indicira na buduće planove rasta i razvoja, uvođenje novih tehnologija i pružanje novih usluga. Takodje željela se dobiti informacija da li poslodavci imaju predstavu o tome koji su to novi kadrovi i zanimanja koja će mu biti potrebna a kojih nema na tržištu i sistem obrazovanja i obuka ih ne produkuje. Ovdje nije toliko važan broj već lista zanimanja, i još važnije da li će se na toj listi naći neko novo zanimanje koje trenutno ne postoji u Crnoj Gori a postoji u razvijenijim privredama.

Kada se posmatra projekcija poslodavaca o zapošljavanju radnika na srednji rok, poslodavci pokazuju ineresovanje za ista zanimanja kao i u kratkom vremenskom intervalu. Naime, prema iskazanim očekivanjima poslodavaca najviše će se, u naredne 2-3 godine, zapošljavati osobe sljedećih zanimanja:

Prodavac	322
Lica bez zanimanja i stručne spreme	266
Trgovački tehničar	207
Konobar	162
Diplomirani pravnik	127
Magacioner	112
Sobarica	108
Vatrogasac	105
Pomoćni građevinski radnik	101
Diplomirani ekonomista	87
Kelner	76
Zidar	61

Generalni zaključak koji se može izvući iz očekivanja poslodavaca, kako na kratak tako i na srednji rok, je da poslodavci iz godine u godinu traže, većinom, ista zanimanja, tj. mijenjaju postojeću radnu snagu, novom. Pošto organizacione i tehnološke promjene na tržištu rada postavljaju stalno nove zahtjeve pred poslodavce, zabrinjavajuće je da oni nijesu iskazali očekivanja za neka nova zanimanja koja su sve više potrebna na tržištu. Ovdje se najviše stavlja akcenat na zanimanja iz djelatnosti turizma i ugostiteljstva, koja zbog crnogorske težnje ka elitnom turizmu, umnogome nedostaju na tržištu rada Crne Gore.

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

Ovogodišnjom anketom se željelo saznati koliko su poslodavci zaposlili lica sa invaliditetom u poslednje dvije godine, a koja su se prije toga nalazila na evidenciji Zavoda za zapošljavanje. Ovim se izbjegao podatak o broju zaposlenih lica sa invaliditetom u anketiranim preduzećima, koja su invaliditet stekla na radnom mjestu, jer bi se tako pokazala iskrivljena slika o zapošljavanju ove populacije. Da bi se stvorila što jasnija slika, potrebno je istaći da se pod formulacijom lica sa invaliditetom, podrazumijevaju lica sa svim stepenima invalidnosti.

Analiza podataka iz ankete ukazuje da poslodavci u Crnoj Gori nijesu motivisani, a moglo bi se pretpostaviti i da su nedovoljno informisani, za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Podatak da je u poslednje dvije godine zaposleno samo 58 lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca potvrđuje gore iznijetu konstataciju.

Prema dobijenim podacima, anketirani poslodavci su u poslednje dvije godine najviše zapošljavali lica sa invaliditetom sljedećih zanimanja:

Lica bez zanimanja i stručne spreme	13
Čistac prostorija	4
Administrativni tehničar	3
Tehničar drumskog saobraćaja	2
Kuvar jednostavnih jela	2
Knjigovezac	2

Ostala zapošljavanja lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca su bili pojedinačni slučajevi.

Ako se posmatra polna struktura zaposlenih lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca ona je ujednačena a najviše lica ove populacije je zaposleno u Podgorici 36%. Posmatrano po dužini zaposlenja podaci pokazuje sljedeće:

Do pola godine	25%
Do godine	34%
Preko godine	41%

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

Zbog pretpostavke kreatora upitnika iz Zavoda za zapošljavanje, da poslodavci nijesu u dovoljnoj mjeri informisani o subvencijama koje su im na raspolaganju ukoliko zaposle lice sa invaliditetom, anketari su poslodavce upoznavali sa izvodima iz Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom. Iz pomenutih izvoda iz Zakona su poslodavci mogli da sagledaju sve obaveze i benefite koji su im predviđeni ukoliko zaposle ovu kategoriju lica. Ovaj dodatni napor se umnogome odrazio na promjenu stava poslodavaca o zapošljavanju lica sa invaliditetom i oni su pokazali motivisanost za njihovo zapošljavanje u svojim preduzećima. Anketirani poslodavci su izrazili želju da zaposle 528 lica sa invaliditetom. Najveće interesovanje su

pokazali poslodavci iz prerađivačke industrije(18%), djelatnosti trgovine na veliko i malo (18%) i poslodavci iz sektora obrazovanja (13%).

Najviše poslodavaca bi zaposlilo lica sa invaliditetom na rok do pola godine i to njih 50%, zatim slijede poslodavci koji bi uposlili 35% lica sa invaliditetom na duže od godinu dana i na posljednjem mjestu su oni koji bi ovu kategoriju lica radno angažovali na period do godine dana (15%).

Prema podacima iz ankete, poslodavci su pokazali najveće interesovanje za zapošljavanje sljedećih lica sa invaliditetom:

Administrativni tehničar	60
Lica bez zanimanja i stručne spreme	27
Diplomirani pravnik	23
Diplomirani ekonomista	18
Administrator	17
Obučar	16
Knjigovođa	14
Prodavac	13
Trgovački tehničar	12
Doktor medicine	11

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

Po prvi put u Anketi poslodavaca, Zavod zapošljavanje, je želio da oslušne mišljenje poslodavaca o ovoj grupi teže zapošljivih lica. U Crnoj Gori Romi žive u drastično lošijoj situaciji u odnosu na većinu stanovništva. Zbog teškog socijalno-ekonomskog stanja pripadnici ove populacije su među najteže zapošljivim licima.

Najveće prepreke za zapošljavanje Roma predstavljaju: nepismenost, nepoznavanje crnogorskog jezika, nizak nivo obrazovanja, loša profesionalna osposobljenost, nemotivisanost za zapošljavanje.

Do skoro poslodavci nijesu imali interesovanja za zapošljavanje Roma, a to je proizilazilo, uglavnom, iz opšte izraženog negativnog stava prema ovoj populaciji i ukorijenjenih predrasuda. Međutim, po rezultatima ankete ovaj stav o Romima je pomjeren sa "mrtve tačke" i u posljednje dvije godine anketirani poslodavci su zaposlili 605 lica romske populacije. Poslodavci su najviše zapošljavali Rome sljedećih zanimanja:

Lica bez zanimanja i stručne spreme	466
Komunalni higijeničar	37

Sobarica	17
Čistac prostorija	14
Rukovalac komunalnih vozila	7
Pomoćni ugostitelj	6
Pomoćni građevinski radnik	6

Iz datih podataka se može zaključiti da su za romsku populaciju i dalje "rezervisani" fizički teži i lošije plaćeni poslovi.

Najviše Roma je u prethodne dvije godine radno angažovano u sektorima: poljoprivrede (50%) i sektoru komunalnih i ličnih uslužnih aktivnosti (27%). Posmatrano po opštinama, najviše Roma je bilo zaposleno u Podgorici (61%) i Nikšiću (10%).

Ako se analizira dužina radnog angažovanja Roma kod anketiranih poslodavaca u posljednje dvije godine, jasno se vidi da su poslodavci bili skloni angažovanju Roma na kraći vremenski rok. Strukturalno posmatrano, prednjače radna angažovanja Roma u trajanju do pola godine (78%), zatim slijede radna angažovanja duža od godine dana (12%) i na posljednjem mjestu su zapošljavanja na rok do godinu dana (10%).

21.a) Da li biste zaposlili Rome

Da poslodavci mijenjaju mišljenje o romskoj populaciji u pozitivnom smjeru, pokazuje podatak da oni u narednom periodu žele da zaposle 1445 lica iz ove kategorije teže zapošljivih i to sljedećih zanimanja:

Lica bez zanimanja i stručne spreme	654
Čistac prostorija	38
Komunalni higijeničar	30
Pomoćni građevinski radnik	28
Trgovački tehničar	25
Magacioner	24
Pomoćni - priučeni obrađivač metala	22
Zidar – specijalista	20
Prodavac	20
Rukovalac robom - pomoćni prodavac	18
Diplomirani pravnik	15
Vozač putničkog automobila	14
Diplomirani ekonomista	13
Administrativni tehničar	12

Ako pažljivo pogledamo strukturu zanimanja može se uočiti da pored nekvalifikovane radne snage anketirani poslodavci otvaraju mogućnost za zapošljavanje Roma sa srednjom i visokom stručnom spremom. Ova činjenica ohrabruje i obećava veće uključivanje romske populacije na tržištu rada Crne Gore u budućem periodu.

Posmatrano po djelatnostima, anketirani poslodavci su izrazili želju da najviše Roma uposle u: Poljoprivredi (21%), Trgovini na veliko i malo (14%) i Prerađivačkoj industriji (12%). Primjetno je da anketirani poslodavci iz sektora koji do sada nijesu zapošljavali Rome, razmišljaju da to urade u sljedećem periodu, najbolji primjer je sektor Trgovine na veliko i malo.

Najveće interesovanje za zapošljavanje Roma u narednom periodu su izrazili anketirani poslodavci iz Podgorice (43%), Budve (9%) i Herceg Novog (8%). Najviše anketiranih poslodavaca želi da uposli Rome na kraći vremenski period do pola godine i to njih 63%, za duže od godinu dana se izjasnilo 24% poslodavaca, dok bi njih 13% radno angažovalo Rome na period do godine dana.

IV DIO

SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE

22. Barometar zaposlenosti

Barometar zaposlenosti predstavlja novinu u Anketi poslodavaca uvedenu prethodne godine i usmjeren je u pravcu povećanja kvaliteta uzorka. 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 što će se odraziti na kvalitet samih podataka. Saradnjom između Zavoda za zapošljavanje i poslodavaca unaprijeđuje se kvalitet usluga koje Zavoda za zapošljavanje pruža poslodavcima. Kroz stalnu saradnju sa poslodavcima Zavod za zapošljavanje unapređuje, strukturira i prilagođava usluge aktuelnim potrebama pojedinačnih preduzeća, kategorija preduzeća i ekonomskih sektora.

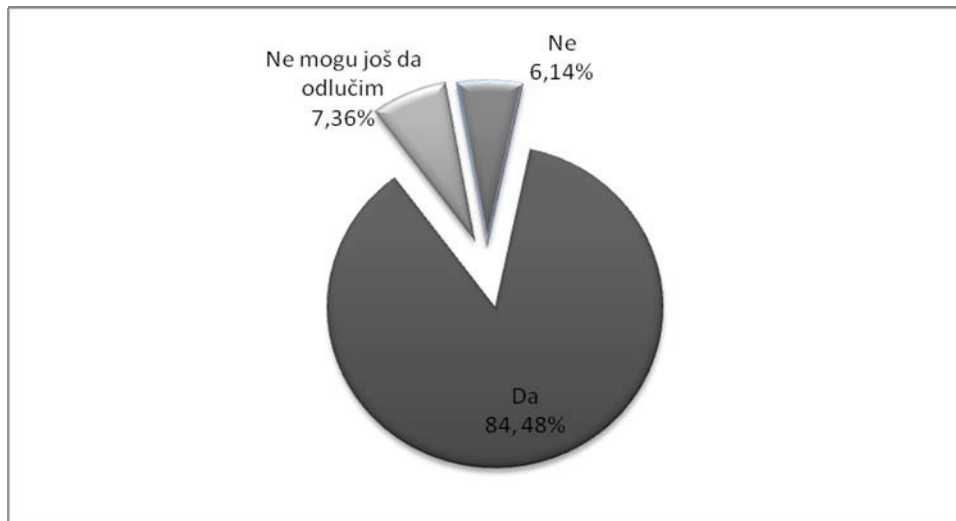
Takođe, saradnja omogućava poslodavcima da snažno utiču na oblikovanje kriterijuma saradnje i u direktnom kontaktu definišu svoje kadrovske i druge potrebe.

22. Na pitanje da li žele da učestvuju u ovom panelu, poslodavci su odgovorili:

Tabela br.18. Odgovor poslodavaca vezan za učesće u panelu

Kategorija odgovora	Frekvencija	%
Da	1280	86,48%
Ne mogu još da odlučim	109	7,36%
Ne	91	6,14%

Grafik br.7. Odgovor poslodavaca vezan za učešće u panelu – distribucija odgovora

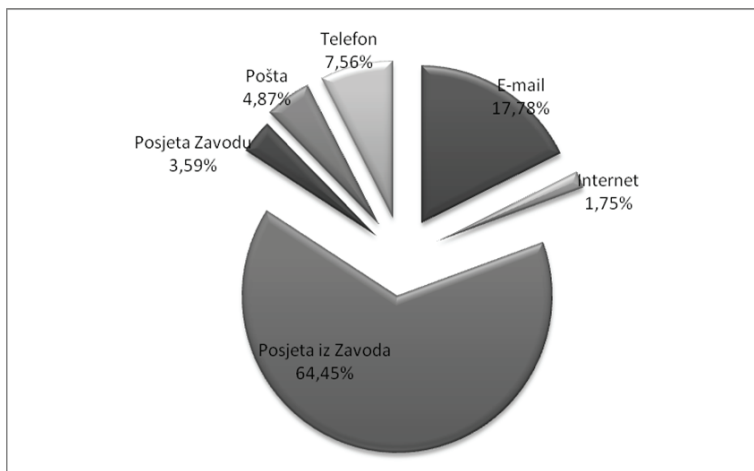


Podatak da 86,48% anketiranih poslodavaca želi da bude uključeno u ovaj panel ukazuje na sve veću zainteresovanost poslodavaca za saradnju sa Zavodom za zapošljavanje. Poređenja radi, u 2008. godini 80,91% anketiranih poslodavaca željelo je da bude uključeno u ovaj panel. Ovaj podatak može ukazivati na to da poslodavci prepoznaju težnju Zavoda za permanentnim unapređenjem efikasnosti i kvaliteta svojih usluga, kao i na to da poslodavci sve više prepoznaju Zavod za zapošljavanje kao partnera u rješavanju svojih kadrovskih pitanja.

Tabela br.19. Način na koji bi poslodavci voljeli da dobijaju i popunjavaju upitnik

Kategorija odgovora	Frekvencija	%
E-mail	262	17,78%
Internet	26	1,75%
Posjeta iz Zavoda	957	64,45%
Posjeta Zavodu	52	3,59%
Pošta	71	4,87%
Telefon	112	7,56%

Grafik br. 8. Način na koji bi poslodavci voljeli da dobijaju i popunjavaju upitnik – distribucija odgovora



Najveći broj anketiranih poslodavaca (64,45%) je izrazio želju da ih prilikom popunjavanja upitnika posjeti odgovorno lice iz Zavoda za zapošljavanje, dok je samo njih 3,59% spremno da dođe u Zavod. Podatak da 17,78% anketiranih poslodavaca želi da im se upitnik šalje e-mail-om govori da ovu vrstu komunikacije putem interneta treba više koristiti u daljem radu sa poslodavcima i na taj način smanjiti troškove Zavoda i uštedjeti vrijeme poslodavca.

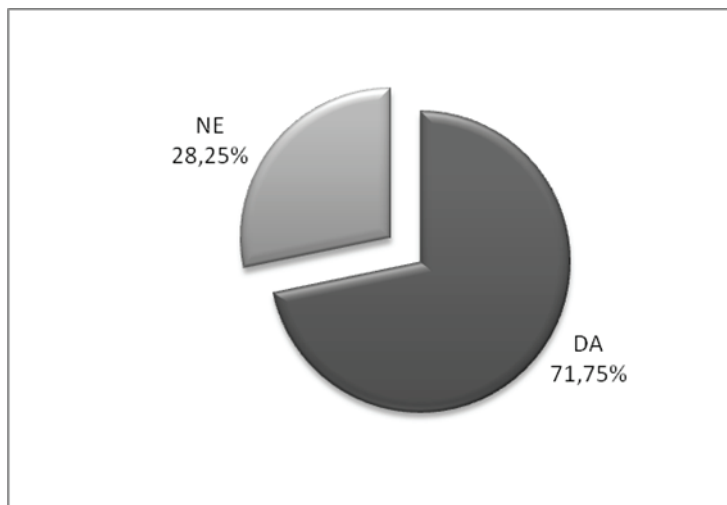
23. Saradnja sa Zavodom na angažovanju neophodne radne snage

Saradnja poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje u 2009. godini, uprkos efektima globalne krize, nije izostala. U cilju zadovoljavanja kadrovskih potreba poslodavaca, u sljedećoj tabeli dati su rezultati saradnje poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje.

Tabela br.19. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage

Kategorija odgovora	Frekvenca	%
Da	1062	71,75%
Ne	418	28,25%

Grafik br.9. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage – distribucija odgovora



Iako je stopa nezaposlenosti u Crnoj Gori najniža u regionu poslodavci su u cilju zadovoljenja svojih kadrovskih potreba tokom 2009. godine manje saradivali sa Zavodom za zapošljavanje.

Naime, od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 71,75 % je saradivalo sa Zavodom za zapošljavanje u cilju zadovoljavanja svojih kadrovskih potreba, dok je sa 28,25 % poslodavaca saradnja ove vrste izostala.

Poređenja radi, u 2008. godini je 79,40% anketiranih poslodavaca saradivalo sa Zavodom za zapošljavanje u cilju zadovoljavanja svojih kadrovskih potreba.

Pretpostavka je da je uzrok tome bojazan izazvana ekonomskom krizom.

Vidovi saradnje između Zavoda i poslodavaca su prikazani u sljedećoj tabeli:

Tabela br.20. Vidovi saradnje sa Zavodom

Kategorija odgovora	Frekvencija	%
Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)	939	52,93%
Upućivanje kandidata na oglase za posao	210	11,83%
Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	221	12,45%
Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)	58	3,26%
Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika	215	12,11%
Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)	55	3,1%
Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	48	2,75%
Ostalo	28	1,57%

Na osnovu podataka iz tabele može se zaključiti da je najizraženiji oblik saradnje između Zavoda za zapošljavanje i poslodavaca oglašavanje slobodnih radnih mjesta (52,93%).

Usluge Zavoda za Zapošljavanje koje su najmanje iskorišćene od strane poslodavaca u 2009. godini su finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta, svega 2,75% i usluga izrade i sprovođenja programa osposobljavanja za zapošljavanje, svega 3,1%.

Korišćenje usluge odabira kandidata za zaposlenje je takođe jedna od najmanje korištenih usluga i iznosi svega 3,26%.

Poređenja radi, u 2008. godini usluge Zavoda za Zapošljavanje koje su poslodavci najmanje koristili bile su upravo finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta, svega 1,80%, izrada i sprovođenje programa osposo-

bljavanja za zapošljavanje, svega 3,24%, kao i usluga odabira kandidata za zaposlenje, svega 4,01%. Dakle, saradnja je gotovo identična.

Trend saradnje koji se nastavio ukazuje na to da poslodavci ne koriste u dovoljnoj mjeri usluge i pogodnosti koje im Zavod za zapošljavanje nudi, te da bi trebalo više raditi na strateškom i kontinuiranom informisanju poslodavaca o uslugama koje su im na raspolaganju od strane Zavoda za zapošljavanje.

24. Očekivanja od Zavoda

Analizom odgovora poslodavaca može se zaključiti da se očekivanja poslodavaca u pogledu onog što Zavod za zapošljavanje nudi ne razlikuju u odnosu na postojeće stanje.

Najučestalije potrebe anketiranih poslodavaca, utvrđene analizom datih odgovora, mogu se razložiti na sljedeće dimenzije:

- Finansijska podrška;
- Informisanje;
- Obezbjedivanje deficitarnog kadra sa akcentom na specifičnim znanjima i vještinama;
- Odabir i selekcija kandidata;
- Fleksibilnost rada Zavoda za zapošljavanje.

Najveći broj anketiranih poslodavaca očekuje *finansijsku podršku*. Ova potreba kod velikog broja poslodavaca ogleđa se kroz očekivanja finansijske podrške za otvaranje novih radnih mjesta, proširivanje kapaciteta, potom kreditiranje i finansiranje pripravnika.

Zavod svoju ulogu na tržištu rada usklađuje sa ekonomskom i socijalnom politikom države i njegove su aktivnosti uslovljene realnim ambijentom, te je s tim u vezi važno napomenuti da Zavod ima limitirana novčana sredstva, koja dobija kroz državni budžet i čini sve kako bi ih plasirao na što efikasniji način.

Dakle, Zavod će i ubuduće kroz programe aktivnih mjera činiti dodatne napore kako bi što veći broj zainteresovanih poslodavaca postao korisnik usluga Zavoda.

Dostupnost i jednostavnost korišćenja informacija o slobodnoj radnoj snazi, aktuelnim programima i uslugama koje Zavod za zapošljavanje nudi predstavlja drugo po učestalosti očekivanje poslodavaca, te se još jednom sa sigurnošću može potvrditi da je u narednom periodu potrebno više raditi na strateškom i kontinuiranom informisanju poslodavaca o uslugama koje Zavod za zapošljavanje nudi.

Značajan broj anketiranih poslodavaca svoja očekivanja usmjerio je na *obezbjeđivanje deficitarnih kadrova*. Zavod kroz svoje programe aktivnih mjera (obuka, prekvalifikacija i dokvalifikacija) nastoji da otkloni nesklad ponude i tražnje i svede ga na što je moguće manju mjeru. Kako zahtjevi modernog tržišta rada uslovljavaju i nove potrebe poslodavaca, važno je istaći da veliki broj poslodavaca očekuje podršku i u obezbjezbeđivanju *kadrova sa posebnim akcentom na posjedovanje specifičnih vještina i znanja*.

Kako profesionalna selekcija predstavlja veoma značajnu uslugu posredovanja jer omogućava usklađivanje zahtjeva i uslova rada sa profesionalnim, obrazovnim i drugim karakteristikama pojedinca, nije iznenađujući podatak da značajan broj poslodavaca očekuje podršku Zavoda za zapošljavanje i *prilikom odabira i selekcije kandidata*

Kada su posjete poslodavcima od strane Zavoda u pitanju, Zavod planira da u narednom periodu stavi akcenat na tu vrstu komunikacije sa poslodavcima. To takođe traži usvajanje kvalitativnog pristupa u kojem se kritike i primjedbe shvataju kao potencijalni podsticaj za postizanje boljih rezultata. Na taj način će se bolje sagledati potrebe poslodavaca i uticati na njihovo rješavanje.

Analizom datih odgovora uvidja se da su *primjedbe* poslodavaca većinom usmjerene na:

- Ažurnost Zavoda u odgovaranju na njihove zahtjeve;
- Administraciju Zavoda;
- Nedovoljan broj obuka za određena zanimanja (zanatska zanimanja, turističko-ugostiteljska zanimanja)
- Nedovoljan broj kurseva za određene vještine (rad na računaru, kursevi jezika, kursevi za frizere...);
- Mali broj sajмова zapošljavanja;
- Nedostatak adekvatne/osposobljene radne snage;
- Probleme u finansiranju pripravnika.,
- Nedovoljan broj kredita radi zapošljavanja nove radne snage.

Poslodavci su i u ovom dijelu upitnika skrenuli pažnju na problem sa deficitarnim zanimanjima. Kroz niz predloga i sugestija žele ovaj problem više aktuelizovati, a očekuju da i druge institucije uzmu učešća u rješavanju ovog ključnog problema. Neizbježno je napomenuti da je jedan od najvećih razloga postojanja ovakvog deficita radne snage upravo u nedovoljnoj stručnoj osposobljenosti nakon školovanja za sve zahtjevnija radna mjesta i promjenljivo tržište rada.

V DIO

REZIME, ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Na osnovu analize Ankete poslodavaca 2009/2010. i rezultata Ankete... iz prethodnih godina i drugih istraživanja, posebno istraživanja za sektor turizma iz 2009. godine, došlo se do niza interesantnih informacija i zaključaka o važnim pitanjima tržišta rada i radne snage/zaposlenih u Crnoj Gori. Na osnovu dobijenih informacija, trendova i zaključaka nameću se jasne poruke i preporuke šta i kako treba raditi da bi se situacija na tržištu rada popravljala, a doprinos zaposlenih razvoju firme u kojoj rade i ekonomiji u cjelini povećao. Ovo je naročito važno u vrijeme globalne krize i globalizacije i kada se Crna Gora intenzivno priprema za pridruživanje EU, jer sva tri navedena elementa predstavljaju dodatni pritisak da se mora bolje raditi i ljudski resursi bolje koristiti.

5.1. Najvažniji nalazi, zaključci

- 1. Dominacija stalnog uz blagi rast zaposlenja na određeno vrijeme.** Uprkos činjenici da u strukturi crnogorske privrede dominiraju sektori koji imaju izražen sezonski karakter (turizam, poljoprivreda, građevinarstvo, pa i trgovina), ipak dominira stalno zaposlenje (oko 80%). U 2009. godini, međutim, značajno je poraslo učešće zapošljavanja na određeno vrijeme, što se može pripisati povećanoj obazrivosti poslodavaca pri zapošljavanju u vremenu krize i neizvjesnosti u poslovanju.
- 2. Obrazovni nivo zaposlenih je solidan i permanentno raste.** U poslednjih 5-6 godina značajno je porastao obrazovni nivo (obrazovna struktura) zaposlenih. Prema Anketi poslodavaca iz 2003., 21% zaposlenih imalo je više i visoko obrazovanje, 59% srednje i 18% niže. Prema Anketi iz 2009. godine više i visoko obrazovanje posjeduje 32% zaposlenih, srednje 54%, a niže 14%, što znači da se značajno povećalo učešće zaposlenih sa najvišim nivoom obrazovanja, a smanjilo učešće zaposlenih sa najnižim nivoom obrazovanja i stručne spreme. Ovakav trend je normalan i očekivan. Glavni razlog je različita obrazovna struktura onih koji izlaze iz zaposlenja i onih koji se zapošljavaju. Naime, kroz proces penzionisanja, nadprosječno se smanjuje radna snaga najnižih nivoa kvalifikacija,

a novim zapošljavanjem nadprosječno raste broj lica sa najvišim nivoom obrazovanja i stručne spreme.

Kada je riječ o obrazovnoj strukturi po djelatnostima i tu Crna Gora slijedi uobičajene trendove. Najviši obrazovni nivo zaposlenih je u finansijskom sektoru, obrazovanju, zdravstvu i državnoj upravi, a najniži u primarnom sektoru-poljoprivredi, šumarstvu i lovu.

3. Kvalitet radne snage ne prati rast formalnih kvalifikacija. Kada su formalne kvalifikacije u pitanju, Crna Gora prati trendove u EU. Međutim, kada je u pitanju kvalitet radne snage, situacija je u mnogome različita i nepovoljnija za Crnu Goru. Ovakav zaključak se direktno i indirektno može izvući iz različitih pokazatelja. Oko 30% poslodavaca u turizmu i ugostiteljstvu nije zadovoljno kvalitetom radne snage. Glavne primjedbe su nedostatak osnovnih-bazičnih vještina koje čine osnov za uspješno obavljanje posla. Činjenica da veliki broj poslodavaca želi dalju obuku velikog dijela zaposlenih, takođe, indirektno govori o nezadovoljstvu sa obučenošću radne snage. Nizak nivo produktivnosti i konkurentnosti crnogorskih preduzeća i crnogorske privrede u cjelini, takođe je važan indikator niske obučenosti i osposobljenosti radne snage i/ili zastarelosti znanja i vještina.

4. Obuka i dodatno obrazovanje su velike žrtve krize. Uprkos činjenici da se veliki broj poslodavaca izjasnio da je kvalitet radne snage ključni faktor u prevazilaženju krize, da dobar dio nije zadovoljan i da žele i voljni su za dalje obučavanje i usavršavanje, dobijeni podaci jasno ukazuju da su obuka i obrazovanje prve i velike žrtve krize. Samo 17% poslodavaca u uzorku se izjasnilo da je slalo svoje zaposlene na obuku i da je od ukupnog broja zaposlenih samo njih 1,84% prošlo neki vid obuke i usavršavanja, što je četiri puta manje (8,46%) nego u 2008., što je inače jako mali procenat. Još je upečatljiviji i negativniji podatak da su izdaci za obuku u 2009. iznosili svega 0, 57% bruto zarade.

I drugi podaci ukazuju da se obuci i usvršavanju poklanja mala pažnja. Tako npr. trgovina je na prvom mjestu po broju obučavanih; vrijeme obučavanja traje kratko; većina (62%) se obučava za sticanje osnovnih/bazičnih znanja (obuke za poznavanje rada na računaru i kursevi engleskog 16%, kurs za operatera na računaru 12% i početni kurs poznavanja rada na računaru (12%), a veoma je mali broj onih

koji su prošli neku specijalističku obuku. Ovi podaci indiciraju na zaključak da značajan broj radne snage u školama ne stiče osnovna funkcionalna znanja. Od ostalih djelatnosti, jedino je sektor finansijskog posredovanja značajnije slao zaposlene na obuku (18,40%). S druge strane, veliki broj poslodavaca i ispitanih zaposlenih izjašnjava se da je obuka važna i postoji velika spremnost za uključivanje u programe obuke i usavršavanja.

5. Crna Gora sve više postaje zemlja uslužnih djelatnosti. Nalazi iz Ankete potvrđuju da se u strukturi zapošljavanja, kako postojećoj tako i budućoj, nastavlja trend jačanja uslužnog sektora, dok realni sektor stagnira. U strukturi zaposlenih, trgovina, turizam i ugostiteljstvo, građevinarstvo i finansijsko posredovanje čine 20.849 zaposlenih. U ukupnom prilivu radne snage tj. u zapošljavanju u 2009. god., ove djelatnosti su učestvovala sa 42,45% , a u očekivanom zapošljavanju u 2010. godini, ove djelatnosti učestvuju sa 53 %. Slična je situacija i kada se govori o očekivanom zapošljavanju u naredne dvije do tri godine. Ovu konstataciju potvrđuju i podaci o zapošljavanju i očekivanom zapošljavanju.

6. Kriza je usporila zapošljavanje. Uprkos činjenici da su neki važni sektori u 2009. godini solidno poslovali (turizam, saobraćaj, poljoprivreda pa i trgovina), kriza je uzela svoj danak u zapošljavanju. Anketirani poslodavci su 2009. god. zaposlili 7.663 radnika, a u 2008. taj broj je bio 18.140 lica. Kada se naprave korekcije zbog razlika u uzorku, računica pokazuje da je broj novozaposlenih u 2008. više nego prepolovljen. Uključivanjem u račun i odliv radne snage (6.945), dobija se neto povećanje zaposlenosti od 718 lica. Polazeći od činjenice da su u uzorak ušle samo zdrave firme, navedeni broj se može tumačiti kao skroman. Regionalno posmatrano, primorski region je imao nadprosječan rast zaposlenosti (3.546 tj. 47%), dok sjeverni i dalje zaostaje – povećanje 1.017 ili svega 13%. U povećanju zapošljavanja dominiraju trgovina i turizam i ugostiteljstvo (27% i 19% respektivno), što čini blizu polovine (45%) ukupno novozaposlenih; na trećem mjestu je prerađivačka industrija sa 738 novozaposlena (oko 10%), zatim slijedi obrazovanje sa 7%, a građevinarstvo je na petom mjestu 6%. Sličan raspored djelatnosti je i kod odliva radne snage. Najveći je odliv iz trgovine i saobraćaja sa istim procentom (oko 22%), zatim slijede turizam-hoteli i restorani sa 14%, a odliv iz prerađivačke industrije oko 10%.

7. Mala tražnja za visokoobrazovanim. Tražnja po sektorima u velikoj mjeri utiče na obrazovnu i kvalifikacionu strukturu tražnje. Posmatrano po nivoima obrazovanja i stručne spreme, među novozaposlenima najviše se zaposlilo lica sa III i IV stepenom stručne spreme. U okviru ove skupine, najviše se zaposlilo trgovaca III i IV stepen stručne spreme (806 tj. 11%), zatim slijede konobari (378), kuvari (137) i medicinske sestre (136). Zatim slijedi širi krug zanimanja srednjeg nivoa stručne spreme sa rastom zaposlenosti u rasponu od 20 do 100 lica (mesari, vozači različitih kategorija, pekari i čitava lepeza zanatskih zanimanja). Ostatak novozaposlenih je razdijeljen na veliki broj zanimanja sa malim brojem novoangažovanih pravnika (103). Od ostalih profila visokoobrazovanih značajniji rast zapošljavanja bilježe građevinski inženjeri i ljekari.

Po broju novozaposlenih na drugom mjestu su lica sa niskim i najnižim nivoom stručne spreme NK i PK radnici - sobarice, čistači, higijeničari, čuvari i pomoćni radnici u različitim oblastima.

Iznenaduje relativno mali obim zapošljavanja visokoobrazovanih. Od novozaposlenih sa visokom stručnom spremom najbrojniji su diplomirani ekonomisti različitih profila (oko 200), diplomirani pravnici (103) i građevinski inženjeri.

8. Neusklađenost želja tražioca zaposlenja i očekivanja poslodavca. U ovom pogledu došlo je do određenih pozitivnih pomaka. Teškoće u poslovanju i teškoće pronalaženja zaposlenja, uticali su na to da je broj nepopunjenih radnih mjesta mnogo manji nego u 2008. godini. Razlozi mogu biti dvojake prirode – kriza je uticala na smanjenje tražnje tj. manji je broj oglašanih radnih mjesta, ali kriza zapošljavanja i nizak životni standard utiču na manju probirljivost poslova, tj. povećava se njihova spremnost da se prihvate poslova koje u boljim vremenima nebi prihvatili.

Ipak i dalje je prisutno prilično velika neusklađenosti ponude i tražnje radne snage. Međutim, karakter neusklađenosti ponude i tražnje je takav da se može više govoriti o neuklađenosti želja tražioca zaposlenja, na jednoj strani, i očekivanja poslodavaca na drugoj, nego o problemu deficitarnosti zanimanja. Naime, ako se pogleda lista broj i profil nedostajućih zanimanja II i III stručne spreme (387, među kojima je najviše trgovaca, mesara, pekara, šumara, prerađivači i obrađivači drveta, sjekaču šume motornom šegom, vozači motornih vozila različitih profila itd, i struktura nezaposlenih lica kod

ZZZ, jasno je da među nezaposlenima postoji dovoljan broj traženih kadrova istih zanimanja koja se pojavljuju kao manjkovi. U drugim slučajevima riječ o takvim poslovima (trgovina npr.) za koje je nezaposlene drugih profila moguće brzo i lako obučiti za uspješno obavljanje poslova za tražena radna mjesta. Nešto složeniji je problem kada na tržištu rada postoje nezaposlena lica profila koje poslodavac traži, ali ih zbog nedostatka vještina i kompetencija ne želi zaposliti. Slična situacija je i kod VII stepena stručne spreme gdje se najveći manjkovi pojavljuju kod ekonomista različitih profila i pravnika. Okolnost da se od nedostajućih opštih i posebnih znanja najčešće navode poznavanje engleskog jezika, rad na računaru i položen vozački ispit »D« kategorije, govori o tome da poslodavci nijesu previše zahtjevni. Navedena posebna znanja i vještine, u današnje vrijeme, predstavljaju osnovna-funkcionalna znanja koje mladi treba da steknu u školi.

U postojećoj situaciji, o defecitarnosti kadrova u pravom smislu, može se govoriti samo u slučajevima nekoliko zanimanja npr. građevinski inženjeri, profesori matematike i engleskog jezika, ljekari određenih specijalnosti, i to samo na kratak rok, jer obrazovni sistem, uz odgovarajuće stimulanse može brzo da poveća produkciju ovih profila.

9. Oprez i rezervisanost oko budućnosti. Iskustvo sa krizom, trenutne teškoće u poslovanju i neizvjesnost budućeg, uticali su na to da poslodavci u svojim prognozama o zapošljavanju ispoljavaju veći oprez i rezervisanost. Na ovakav zaključak upućuju iskazana predviđanja o zapošljavanju nove radne snage (skromna tražnja) predviđanja povećanom obimu otpuštanja i viškova radne snage (veći obim viškova).

10.Spora promjena privredne strukture. Prognoze poslodavaca o profilu novih kadrova koje planiraju zaposliti u narednoj godini, upućuju na zaključak da se sporo mijenja i mala je diverzifikovanost privredne strukture. Trgovina, hoteli i restorani, saobraćaj i građevinarstvo su djelatnosti u kojima se očekuje najviše novih zapošljavanja. Ove djelatnosti imaju jasno profiliranu tražnju radne snage po zanimanjima i nivou obrazovanja. Imajući u vidu dosadašnja kretanja na tržištu rada i male promjene u obrazovnoj politici, mreži srednjih stručnih škola i fakulteta, buduća tražnja za radnom snagom

može uticati na dalje produbljavanje disproporcija između ponude i tražnje radne snage. Pored ovog, očekivana tražnja za radnom snagom nije usmjerena na stvaranje ekonomije koja počiva na znanju, već daleko više ekonomije bazirane na prirodnim resursima.

11.Smanjuju se predrasude prema Romima. Činjenica da su poslodavci iskazali veću spremnost za zapošljavanje Roma (1.445) i to ne samo nekvalifikovanih za fizička radna mjesta (što se može tumačiti kao nužda), već i za određena zanimanja višeg nivoa obrazovanja, govori o tome da se smanjuju predrasude i uvriježena shvatanja o Romima. Ovo istovremeno znači da su sprovedene javne kampanje i razni programi obuke Roma dali određene rezultate.

12.Neophodna je bolja informisanost poslodavaca o raznim stimulansima i beneficijama. Nije riječ samo o nedovoljnoj informisanosti o benefitima koji su predviđeni u Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom, već i o drugim koristima pri zapošljavanju mladih u različitim zanimanjima i nerazvijenim regionima.

Potrebno je proširiti i unaprijediti saradnju poslodavaca i Zavoda za zapošljavanje. Iznijete činjenice u prethodnom stavu i podaci da poslodavci nedovoljno koriste profesionalne usluge Zavoda (selekcija i obuka kadrova) jasno ukazuju da postoji veliki prostor i potreba za unapređenje ove saradnje.

5.2. Najvažnije preporuke

1. Na osnovu dobijenih informacija iz dosadašnjih istraživanja, jasno je da je situacija na tržištu rada i dalje složena; i dalje su prisutni i prilično izraženi problemi neusklađenosti ponude i tražnje zbog čega se mora uvoziti značajan broj radne snage za niz sektora i djelatnosti, a povećava se nezaposlenost domaće radne snage i kao rezultat toga sporo raste, bolje reći stagnira stopa zaposlenosti stanovništva (koja iznosi oko 43%). U ovom pogledu Crna Gora je veoma daleko od EU prosjeka (oko 67%). Zbog ovog i činjenice da se Crna Gora intenzivno priprema za pridruživanje EU, povećanje zaposlenosti i bolje korišćenje radne snage u cjelini, moraju ostati ključni prioriteti na kratak, srednji i duži rok.

2. Da bi se preduzimale adekvatne mjere i programi u ovom pravcu, neophodno je stalno i detaljno praćenje i analiziranje dešavanja na tržištu rada, kako od strane Zavoda, tako i drugih institucija i organizacija. U ovom pogledu nijesu dovoljna globalna istraživanja i analize trenutnih dešavanja, već i istraživanja koja će ukazati na očekivane promjene na srednji i duži rok. Potrebne su, takođe, detaljnije i suptilnije analize problematike radne snage i kadrova u pojednim sektorima i granama djelatnosti. Ovo kako zbog potrebe da se obezbijedi uspješno poslovanje na kratak rok, tako i zbog činjenice što se u zemljama EU već sada naziru značajne promjene za narednih pet do deset godina.

3. Na osnovu postojeće situacije na tržištu rada i zaposlene radne snage Crnoj Gori, nameću se tri ključna pitanja kojima se mora posvetiti posebna pažnja i to:
 - smanjenje debalansa u ponudi i tražnji i u tom kontekstu bolja popunjenost slobodnih radnih mjesta i smanjenje uvoza radne snage,
 - povećanje vještina i kompetencija mladih koji izlaze iz redovnog sistema obrazovanja i
 - povećanje vještina i kompetencija zaposlenih kao ključnom faktorom povećanja produktivnosti rada i konkurentnosti crnogorske privrede.

4. Na tržištu rada u Crnoj Gori postoje stari-naslijeđeni problemi, a njima se dodaju novi. Stari-naslijeđeni problemi se izražavaju u permanentnom nedostatku radne snage za turizam, građevinarstvo, saobraćaj, poljoprivredu, za razna zanatska zanimanja i poseban profil kadrova neophodan za ruralni razvoj, posebno za razvoj različitih vrsta ruralnog turizma (agroturizam, ekoturizam i dr.).

5. Imajući u vidu zacrtane sektorske prioritete i planove razvoja, ako se ubrzo ne donesu adekvatne mjere za promjenu u sistemu obrazovanja i obuke, nedostatak radne snage u ovim djelatnostima će se povećavati, tako da će Crna Gora biti primorana da uvozi radnu snagu, ili će ove djelatnosti i projekti trpjeti zbog nedostatka radne snage. Vezano za ovo je i pojava novog problema koji se ogleda u postepenom seljenju problema nezaposlenosti od kadrova sa sred-

njim obrazovanjem ka onima sa višim i visokim obrazovanjem. Ovaj problem još uvijek nije tako evidentan, ali su tendencije u upisnoj politici i obrazovanju takve da će sve više dolaziti do izražaja u budućnosti.

6. Za smanjenje postojećih i budućih debalansa u ponudi i tražnji, ključni uslovi su: promjene u upisnoj politici, promjene u sistemu finansiranja obrazovanja i promjene u sistemu nagrađivanja.

7. Kada je u pitanju upisna politika, dosta radikalne mjere su potrebne, kako na nivou srednjeg obrazovanja, posebno srednjih stručnih škola, tako i visokog obrazovanja. Struktura upisa u srednje stručne škole je takva kao da se malo što promijenilo u crnogorskoj privredi tj. kao da je industrija dominantna privredna grana, a mali je broj upisanih učenika u škole građevinskog smjera, drvoprerade, šumarstva, poljoprivrede, veterine, trgovine, posebno ugostiteljstva. Navedeni debalansi se još više povećavaju zbog činjenice da je, zbog prevlelike liberalizacije upisne politike i snižavanja standarda za sve srednjoškolce, pa i one iz srednjih stručnih škola koji nemaju visoke intelektualne kapacitete, otvorena mogućnost direktnog nastavljanja školovanja na fakultete. U ovom pogledu, Crna Gora se značajno razlikuje od zemalja EU, gdje se, kada je u pitanju odnos višeg i visokog obrazovanja, insistira na razvoju viših stručnih škola koje proizvode dobro obučene i kompetentne kadrove za direktnu proizvodnju, od kojih se veliki broj regrutuje iz populacije zaposlenih koji žele dalje usavršavanje i napredovanje u karijeri. U Crnoj Gori, naprotiv, skoro da je prestalo školovanje takvih kadrova. Situaciju čini još složenijom okolnost što nema dovoljne diverzifikacije visokog obrazovanja, već je često riječ o fakultetima masovnog upisa (pravo, ekonomija,...) sa istim, ili veoma sličnim programima, bilo da su državni ili privatni. Tako se manje-više proizvode kadrovi istih profila, bez dovoljno vještina i znanja.

Za ublažavanje debalansa mora se voditi organizovanija upisna politika kako na nacionalnom nivou tako i na nivou pojedinih škola i fakulteta. Neophodno je uvesti više reda na visokom obrazovanju kako u smislu pooštravanja uslova za upis tako i smanjenja debalansa u broju upisanih na fakultete društvenih i humanitarnih nauka sa jedne strane i povećati upis na, praktično, svim fakultetima koji školuju inženjere i fakultete prirodnih nauka. Sve fakultete, a poseb-

- no one na državnom Univerzitetu, neophodno je učiniti odgovornijim za zapošljavanje kadrova koje produkuju. To podrazumijeva istraživanje i veće uvažavanje situacije na tržištu rada i istraživanje budućeg razvoja tj. budućih potreba za radnom snagom.
8. Pored promjena u upisnoj politici koje daju rezultate na srednji i duži rok, za ublažavanje debalansa na kratak rok neophodno je stvarati uslove za veću profesionalnu i prostornu (regionalnu) mobilnost radne snage. Ovo znači nastavljanje i jačanje programa obuke za, praktično, sve kategorije nezaposlenih, posebno za kategorije teško zapošljivih i programe obuke za prekvalifikacije i dokvalifikacije. Za povećanje prostorne-regionalne mobilnosti neophodno je razvijati mjere podsticaja-organizovani dnevni prevoz, obezbjeđenje pristojnog smještaja, ili dotacije za smještaj izvan stalnog mjesta stanovanja.
 9. Neophodno je, takođe, preduzimati odlučnije mjere za povećanje kvaliteta radne snage koju produkuju obrazovanje, posebno visoko. To se, na prvom mjestu, obezbjeđuje kroz smanjenje tog broja, tj. pooštavanje uslova za upis na visoko obrazovanje. Zatim slijedi postavljanje i poštovanje uslova za akreditaciju postojećih i formiranje novih visokoobrazovnih institucija. Ovo znači postavljanje standarda približno onim u zemljama EU (minimum stalno zaposlenih nastavnika, minimum standarda za izbor u nastavnička zvanja, odnos nastavnika i broja upisanih, obuka i istraživački rad nastavnika, uslovi za mentorski rad, osnovna infrastruktura-prostor, oprema, biblioteka, mogućnosti za praktičnu obuku). U ovom pravcu veoma važno je uspostavljanje sistema praćenja i ocjene kvaliteta i to sistema internog praćenja i, još važnije, sistem eksternog praćenja kvaliteta.
 10. Politika zapošljavanja i nagrađivanja treba da se mijenjaju u smjeru ograničavanja rasta zaposlenosti u administraciji i državnoj upravi u kojoj trenutno istovremeno postoje veliki viškovi zaposlenih, ali deficit kompetentnih kadrova kakve predpostavlja moderna administracija.
 11. Pored ovog, za smanjenje debalansa u ponudi i tražnji za radnom snagom važnu ulogu ima i politika finansiranja obrazovanja. Ona treba da se kreće i u pravcu određene preraspodjele sredstava un-

utar obrazovanja, tj. između različitih vrsta-sistema obrazovanja. Ovo znači da bi od finansijskog „kolača” namijenjenog obrazovanju trebalo ostvariti povećanje učešća neformalnog i informalnog obrazovanja. Ovo utoliko prije što se Crna Gora opredijelila za princip doživotnog obrazovanja kao jedan od glavnih postulata obrazovne politike.

12. U situaciji veoma ograničeni budžetskih sredstava za obrazovanje, međutim, teško je očekivati značajnije promjene u ovom smjeru. Zbog toga je neophodno otvoriti kampanju da poslodavci moraju ulagati više u obuku i usavršavanje zaposlenih kao glavnog faktora prevazilaženja problema izazvanih krizom i istovremeno glavnog faktora opstanka na tržištu, posebno budućeg rasta i razvoja. Značajno povećanje fluktuacije radne snage (lakše napuštanje jednog i zapošljavanje na drugom radnom mjestu), za poslodavce treba da je signal da, ukoliko žele sačuvati kvalitetnu radnu snagu, o njima moraju voditi više računa. Ovo se ne odnosi samo na povećanje zarada, već i druge elemente nagrađivanja – povećanje mogućnosti za dodatno obrazovanje i obuku i samim tim dalje napredovanje, obezbjeđenje što boljih uslova za rad, tretman zaposlenih i dr. U situaciji ograničenih mogućnosti za sticanje praktičnih znanja i vještina, poslodavci bi trebali da su otvoreniji za prijem mladih na obuku (obuka na radnom mjestu) i da stvaraju bolje organizacione i tehničke uslove za kvalitetniju obuku pripravnika, jer su ovi mladi njihova buduća radna snaga.
13. U finansiranje obrazovanja, obuke i usavršavanja, moraju u većoj mjeri učestvovati i sami kandidati – bilo da je riječ o nezaposlenima i još više o zaposlenima, jer je ulaganje u sebe istovremeno i ulaganje u zapošljivost, veću sigurnost zaposlenja i napredovanje. No, da bi zaposleni i nezaposleni postali više zainteresovani za ulaganje u sebe – povećanje vještina i kompetencija, neophodno je stvaranje sistemskih uslova u kojima su vještine i kompetencije glavni kriterijumi pri selekciji kadrova i zapošljavanju.

PRILOZI



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!

Tabela br. 1. Oglášena slobodna radna mjesta-po opštinama

Rb	Opština	2008. godina	2009. godina	Nom. Razlika (1-2)	Indeks (1:3)
		Broj SRB	Broj SRB		
		1	2		
		3	4		
1	Andrijevića	104	55	-49	52.88
2	Bar	4.833	3.560	-1273	73.66
3	Berane	1.429	579	-850	40.52
4	Bijelo Polje	2.628	1.776	-852	67.58
5	Budva	7.170	8.634	1.464	120.42
6	Cetinje	1.271	1.006	-265	79.15
7	Danilovgrad	1.068	402	-666	37.64
8	Herceg Novi	5.916	3.967	-1949	67.06
9	Kolašin	988	351	-637	35.53
10	Kotor	2.711	2.853	142	105.24
11	Mojkovac	512	264	-248	51.56
12	Nikšić	5.530	3.504	-2026	63.36
13	Plav	235	170	-65	72.34
14	Pljavlja	1.864	1.127	-737	60.46
15	Plužine	158	49	-109	31.01
16	Podgorica	23.100	14.265	-8.835	61.75
17	Rožaje	839	924	85	110.13
18	Šavnik	78	69	-9	88.46
19	Tivat	1.677	1.666	-11	99.34
20	Ulcinj	2.408	2.131	-277	88.50
21	Žabljak	337	199	-138	59.05
22	Crna Gora	64.854	47.551	-17.303	73.32

Tabela br. 2. Oglašena slobodna radna mjesta po djelatnostima

R.b	Djelatnost	2008.	2009.	Odnosi 3:2	
		godina	godina	Nom.raz.	Indeks
	OSRM	OSRM	4	5	
	1	2	3	4	5
1.	A.Poljoprivreda, lov i šumarstvo	698	1.418	720	203.15
2.	B.Ribarstvo	121	140	19	115.70
3.	D.Proizvodnja i snabdijevanje elektr. energij., gasom i vodom	789	254	-535	32.19
4.	Đ.Gradevinarstvo	3.816	9.146	5330	239.68
5.	E.Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih voz.	19.598	9.459	-10139	48.27
6.	G.Prerađivačka industrija	6.142	3.422	-2720	55.71
7.	I.Finansijsko posredovanje	1.443	420	-1023	29.11
8.	J.Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i p	3.787	4.129	342	109.03
9.	K.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	2.820	1.655	-1165	58.69
10.	L.Obrazovanje	3.317	2.769	-548	83.48
11.	LJ.Zdravstveni i socijalni rad	2.237	959	-1278	42.87
12.	M.Ostale komunalne, druš. i lic. uslužne aktivnosti	4.430	2.127	-2303	48.01
13.	N.Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima	15	31	16	206.67
14.	NJ.Eksteritorijalne organizacije i tela	5	7	2	140.00
15.	V.Vadenje ruda i kamena	1.143	427	-716	37.36
16.	Z.Saobraćaj, skladištenje i veze	4.449	2.366	-2083	53.18
17.	Ž.Hoteli i restorani	10.076	8.822	-1254	87.55
	UKUPNO	64.886	47.551	-17335	73.28

Tabela br. 3. Oglašena slobodna radna mjesta prema vrsti radnog mjesta, radnog odnosa i stručnoj spremi

2009	SS	Ukupno	Vrsta radnog mjesta		Vrsta radnog odnosa			
			Novo-otvorena	Upraznjena	Na neodređ.	Na određeno	Prip-ravnici	Ostali
R B.								
1	I	21.633	12957	8676	3259	6543	0	11831
2	II	3.068	2036	1032	482	1323	0	1263
3	III	7.456	4251	3205	1225	4536	12	1683
4	IV	8.024	3576	4448	1430	5168	434	992
5	V	259	74	185	32	134	0	93
6	VI-1	627	254	373	118	362	92	55
7	VI-2	2	0	2	0	2	0	0
8	VII- ₁	6.324	2236	4088	1076	3340	1805	103
9	VII- ₂	123	53	70	49	62	1	11
10	VIII	35	30	5	16	19	0	0
	Ukupno	47.551	25.467	22.084	7.687	21.489	2.344	16.031

Zaposlenost po opštinama

R.b.	Opština	Period		Razlika	
		01.10. 2008.	01.10. 2009.	Nominalna 4 - 3	Index 4 : 3
1	2	3	4	5	6
1	Andrijevića	537	537	0	100.00
2	Bar	11876	12388	512	104.31
3	Berane	6092	6091	-1	99.98
4	Bijelo polje	8597	8691	94	101.09
5	Budva	8987	10711	1724	119.18
6	Cetinje	4433	4196	-237	94.65
7	Danilovgrad	2951	3145	194	106.57
8	Herceg Novi	11772	12321	549	104.66
9	Kolašin	1712	1849	137	108.00
10	Kotor	6358	6738	380	105.98
11	Mojkovac	1621	1738	117	107.22
12	Nikšić	18227	18758	531	102.91
13	Plav	1418	1400	-18	98.73
14	Plužine	935	940	5	100.53
15	Pljevlja	7278	7313	35	100.48
16	Podgorica	60603	64668	4065	106.71
17	Rožaje	3052	3194	142	104.65
18	Šavnik	299	295	-4	98.66
19	Tivat	3745	4137	392	110.47
20	Ulcinj	4169	4410	241	105.78
21	Žabljak	981	1003	22	102.24
	Ukupno	165.641	174.523	8.882	105.36

Zaposleni po djelatnostima

R.b.	Djelatnosti	Period		Razlika 2 i 3	
		01.10 2008.	01.10. 2009.	Nominalna 3 - 2	Index 3 : 2
	1	2	3	4	5
1	Poljop. šumarstvo i vodoprivreda	2640	2698	58	102.20
2	Ribarstvo	129	120	-9	93.02
3	Vađenje ruda i kamena	3715	3212	-503	86.46
4	Prerađivačka industrija	24385	22204	-2181	91.06
5	Proizvodnja električne energije	6022	5523	-499	91.71
6	Građevinarstvo	8664	10053	1389	116.03
7	Trgovina na veliko i malo, opravka	31819	35774	3955	112.43
8	Hoteli i restorani	14500	17043	2543	117.54
9	Saobraćaj, skladištenje i veze	12684	13962	1278	110.08
10	Finansijsko posrdovanje	3464	3704	240	106.93
11	Aktivnosti u vezi s nekretninama	5583	7176	1593	128.53
12	Državna uprava i obav. soc. osig.	18620	18863	243	101.31
13	Obrazovanje	12896	13019	123	100.95
14	Zdravstveno i soc. osiguranje	12330	12246	-84	99.32
15	Ostale komun. društv. i lične usl.	8190	8926	736	108.99
	UKUPNO:	165.641	174.523	8882	105.36

S A D R Ž A J:

1. Uvod i uvodne napomene	5
1.1. Promocija istraživanja i njegovi efekti	6
1.2. Šta radi i kuda ide EU?.	8
1.3. Cilj (evi) istraživanja	10
1.4. Primijenjena metodologija.....	12
I DIO – Opšti podaci	15
II DIO – Zapošljavanje u 2009. godini	18
11. Navedite broj zaposlenih u svakoj kategoriji zaposlenja u vašem preduzeću	18
12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja	20
13. Od ukupnog broja zaposlenih u 2009 da li je i koliko njih prošlo neki vid obuke i usavršavanja?	23
13. a) Za koja zanimanja se prošao neki vid obuke i usavršavanja?	23
13. b) Za koja posebna znanja i vještine se prošao neki vid obuke i usavršavanja?	26
13. c) Koliko ste potrošili sredstava na obuku i usavršavanje zaposlenih u 2009 godini?	27
14. Priliv zaposlenih u 2009. godini	28
14. a) Zanimanja novozaposlenih u 2009.god.	31
14. b) Odliv radne snage u 2009. godini	34
15. Da li ste imali slobodnih radnih mjesta na koja niste mogli nikog da zaposlite?	26
15. a) Koji su razlozi deficitarnosti kadrova?	38
15. b) Struktura deficitarnih zanimanja	39
16. Da li imate viškova radne snage u 2009.godini?	48
16.a) Struktura viškova radne snage u 2009. godini	51
16.b) Struktura viškova radne snage po opštinama i djelatnostima	51
16.c) Struktura viškova po vrsti zanimanja	52
16.d) Opšti i posebni razlozi za višak radne snage	54

III DIO – Očekivano zapošljavanje u 2010.	56
17. Očekivani broj zaposlenih (u toku sezone)	56
18. Očekivane promjene u zaposlenosti po zanimanjima u ukupnom broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci	57
19. Koja su to zanimanja koja će Vam trebati u naredne 2-3 godine?	59
20. Da li ste zaposlili lica sa invaliditetom u posljednje 2 godine?	60
20. a) Da li biste zaposlili lica sa invaliditetom uz određene subvencije? .	61
21. Da li ste zaposlili Rome u posljednje 2 godine?	62
21. a) Da li biste zaposlili Rome	63
IV DIO – Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje	65
22. Barometar zaposlenosti	65
23. Saradnja sa Zavodom na angažovanju neophodne radne snage	67
24. Očekivanja od Zavoda	70
V REZIME, ZAKLJUČCI I PREPORUKE	72
5.1. Najvažniji nalazi, zaključci	72
5.2. Najvažnije preporuke	77
VI PRILOZI:	83
Upitnik za poslodavce	85
Tabele	95

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Bulevar Revolucije 5, 81000 Podgorica

Tel: +382 20 405 272

Fax: +382 20 243 982

www.zzzcg.org

E-mail: zzzcg@t-com.me