



Zavod za zapošljavanje Crne Gore
Employment agency of Montenegro

ANKETA POSLODAVACA

2010/11

(REZULTATI ISTRAŽIVANJA)

Podgorica, februar 2011.godine

IZDAVAČ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

ZA IZDAVAČA

Zoran Jelić

Koordinator projekta

Nada Radovanić

Projektni tim

Nada Radovanić

Božidar Šišević

Goran Šćepanović

Irena Perić

Katarina Komatina

Darko Peković

Jasmina Đukić

Zoran Šćekić

LEKTURA, GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA

»Grafo Crna Gora« - Podgorica

TIRAŽ

300

S a d r Ź a j:

UVOD I UVODNE NAPOMENE	7
Opšti osvrt i napomene.....	7
Cilj(evi) istraživanja i koristi od istraživanja.....	9
Primijenjena metodologija i način rada	11
Uzorak i način njegove konstrukcije.....	11
Realizacija ankete – kada, ko i doprinos svakog pojedinca	12
I DIO – Opšti podaci	14
1. Opšti podaci	14
1.1. Struktura poslodavaca prema obliku organizovanja.....	15
1.2. Struktura poslodavca u uzorku i prema oblicima svojine	15
1.3. Poslodavci prema starosti/dužini poslovanja	16
1.4. Poslodavci prema djelatnostima	17
1.5. Struktura poslodavaca prema veličini.....	17
II DIO – Zapošljavanje u 2010. godini.....	18
11. Navedite broj zaposlenih u svakoj kategoriji zaposlenja u vašem preduzeću	18
12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja	20
13. Da li ste, za vaše zaposlene, u 2010.godini organizovali neki vid dodatnog obrazovanja, kroz obuke?.....	23
13.a) Za koja zanimanja	24
13.b) Za koja posebna znanja i vještine se prošao neki vid obuke i usavršavanja?	27
13.c) Za koje interno osposobljavanja, za potrebe radnog mjesta	28
13.d) Koliko ste potrošili sredstava na obuku i usavršavanje zaposlenih u 2010 godini?	29
14. Priliv zaposlenih u 2010. godini.....	29
15. Da li ste imali slobodnih radnih mjesta na koja niste mogli nikog da zaposlite?	36
15.a) Koji su razlozi deficitarnosti kadrova?	37
15.b) Struktura nepopunjenih radnih mjesta-prema zanimanjima	38
16. Da li imate viškova radne snage u 2009.godini?	44
16.a) Struktura viškova radne snage u 2009. godini	45
16.b) Opšti i posebni razlozi za višak radne snage	49
III DIO – Očekivano zapošljavanje u 2011	50
17. Očekivani broj zaposlenih (u toku sezone).....	50
18. Očekivane promjene u zaposlenosti po zanimanjima u ukupnom broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci	54
18.a Da li mislite da će vam u narednom periodu trebati neka od novih zanimanja, koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore?	55
18.b Koja su to nova zanimanja, koje će vam trebati u narednom periodu?	55
19. Da li mislite da će vam u narednom periodu trebati neke od novih vještina, koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore?	56
19.a) Koje su to nove vještine koje će vam trebati u narednom periodu?	56
20. Da li ste zaposlili lica sa invaliditetom u posljednje 2 godine?	56
20.a) Da li ste upoznati sa zakonski propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom?	57

20.b) Da li planirate zaposliti lica sa invaliditetom uz određene, zakonom propisane stimulanse?	58
21. Da li ste zaposlili pripadnika RAE populacije u poslednje 2 godine?	58
21.a) Da li planirate zaposliti pripadnike RAE populacije?	59

IV DIO – Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje 61

SINTEZA, ZAKLJUČCI I PREPORUKE 63

GLAVNE PREPORUKE 69

Prilozi:..... 71

Upitnik za poslodavce 71

Grafikoni 77

Tabele 77

UVOD I UVODNE NAPOMENE

Opšti osvrt i napomene

Istraživanje: Anketa poslodavaca 2009/2010., je osmo u nizu sličnih istraživanja, koje sprovodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore. Prvi put je realizovano 2003. godine i od tada je postalo redovno godišnje konsultovanje poslodavaca o najvažnijim pitanjima radne snage i zapošljavanja. U ovom smislu, ovo istraživanje i dalje predstavlja najznačajnije istraživanje ovog tipa i ove problematike.

Već se ustalila praksa da je uvodno poglavlje u okviru ovog istraživanja znatno šire od uvodnih napomena koja se srijeću u klasičnim istraživanjima ovog tipa. Ovo posebno u zemljama i sredinama gdje postoje brojna istraživanja ovakvog karaktera. I upravo zbog toga što su istraživanja ove problematike u Crnoj Gori rijetka, i što nije riječ o klasičnoj anketi na jednu temu, u uvodnom poglavlju se pored uobičajenih napomena, vezano za ciljeve, koristi i objašnjenje metodologije i načina rada, daje kratak osvrt na globalnu ekonomsku situaciju, posebno na tržište rada. Kontinuitet istraživanja omogućava i provjeru koliko su poslodavci dobri prognozeri, tj. kako i u kom stepenu su se ostvarile njihove prognoze, i još važnije, da li rezultati ovog istraživanja, posebno predlozi i preporuke imaju uticaja na ponašanje državnih i drugih subjekata na koje se odnose.

Motivi koji su uticali da Zavod za zapošljavanje pokrene ovo istraživanje i dalje su aktuelni. Situacija na tržištu rada je i dalje složena i kompleksna. Strukturni debalansi između ponude i tražnje radne snage ne samo da se ne smanjuju, već se, na žalost, povećavaju i usložnjavaju. Upisna politika se sporo mijenja, pa samim tim teško je očekivati poboljšanja u tom pogledu. Nezaposlenost dobija nove dimenzije i nove karakteristike. Najvažnija i najnepovoljnija se ogleda u rastu nezaposlenih visokoobrazovanih, čiji - broj na evidenciji Zavoda za zapošljavanje doseže oko 3.500, i učešćem od oko 15%, sa velikim izgledom da će se ova tendencija nastaviti. Ekonomska kriza je ostavila dubok trag na ekonomiju Crne Gore, posebno na zapošljavanje. Tražnja za radnom snagom je mala i sporo se oporavlja. S druge strane problemi u nizu preduzeća, posebno onim velikim, doveli su do otpuštanja radne snage, što je imalo za posljedicu smanjenje ukupne zaposlenosti, koja je u periodu januar-decembar 2010. manja za oko 15 000. Istovremeno, planirana stopa rasta ne obezbjeđuje značajnije pozitivne pomake u sferi zapošljavanja. U prethodne dvije godine došlo je do smanjenja uvoza radne snage i veće popunjenosti slobodnih radnih mjesta, ali su ova ostvarenja više razultat krize i smanjene tražnje nego što je rezultat suštinskih promjena u ponašanju.

Sada kada smo u mogućnosti da poredimo ono što su poslodavci predviđali u Anketi 2009/2010., jasno je da su, na direktan i indirektan način, ukazivali na nastavljanje krize iz 2009. Stvarna kretanja na globalnom nivou, odnosno kod poslodavaca koji nijesu pokriveni uzorkom, pokazala su se mnogo složenijim i težim

od onih anketiranih. Medjutim, ako se porede predvidjanja poslodavaca kod svojih preduzeća i ustanova, i stvarnih kretanja, jasno je da su njihova predvidjanja bila veoma realna. Ovo ukazuje na to da se u predvidjanju budućih kretanja na kratak rok prognoze poslodavaca mogu tretirati kao važan i dosta pouzdan indikator. Ovo je jedan od momenata koji ukazuju na potrebu nastavljanja ovog i ovakvih istraživanja.

Kako bi šira javanost bila bolje informisana o problemima na tržištu rada i putevima njihovog prevazilaženja, Zavod za zapošljavanje je tokom 2010. god. uložio značajna napore i sredstva u promociji rezultata ovog istraživanja – javne prezentacije u elektronskim i štampanim medijima, organizovne rasprave i okruglih stolova, postavljanje publikacije na Web sajtu Zavoda i distribucija publikovane publikacije na veliki broj adresa. Medjutim, pitanje je kako su predlozi i preporuke prihvaćeni i što je još važnije kakav uticaj su imali na ponašanje onih kome je namijenjeno.

Što se tiče širih efekata i koristi od istraživanja, rezultati su manje više isti kao i ranije, pa ćemo shodno tome ponoviti ono što je vezano za ovo rečeno prošle godine. Naime tada su postavljena dva pitanja:

- 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 da je 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.

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. Ovi problemi će još više eskalirati u bliskoj budućnosti kada na tržište rada počnu pristizati diplomci iz novih masovnih generacija visokoškolaca. Potrebno je nešto radikalno preduzeti u smislu otvaranja novih radnih mjesta za visokoškolce. 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.

Navedeni problemi i činjenice jasno ukazuju na nužnost daljih istraživanja problematike rada i zapošljavanja, na način kako se to radi u ovom istraživanju, ali i drugih istraživanja različitog profila, kako bi se još više i bolje upoznavali sa specifičnim pitanjima i predlozima za njihovo rješavanje. Otuda, smatramo, da ovo istraživanje ima svoju svrsishodnost i opravdanost.

Cilj(evi) istraživanja i koristi od istraživanja

Cilj(evi). Osnovni ciljevi ovog istraživanja su veoma bliski ili čak identični sa ciljevima prošlogodišnjeg i ranijih istraživanja.

Osnovni cilj istraživanja je da se dobije što više informacija o gledanju i ponašanju poslodavaca vezano za različita pitanja razvoja a posebno o njihovom gledanju na postojeću krizu i u kontekstu toga kako gledaju na budućnost zapošljavanja. Sa globalnog stanovišta ono će omogućiti da se provjeri koliko su se ostvarila predviđanja poslodavaca o rastu zaposlenosti, tehnološkim 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 kako poslodavci gledaju na krizu odnosno oporavak privrede – opтимistički, 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 budući razvoj gledaju optimistički, sa rezervom, 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 konkretno ponašanje poslodavaca u smislu slanja zaposlenih na programe obuke i usavršavanja i još konkretnije: koliko izdvajaju za obuku i usavršavanje.

Anketom je pokrivena veoma respektabilna grupa poslodavaca, pretežno onih koji su aktivni i bore se za opstanak i kod kojih radi oko 50% ukupno zaposlenih u Crnoj Gori i od čijeg mišljenja i ponašanja u velikoj mjeri zavisi budućnost zapošljavanja i rješavanja različitih problema vezano za problematiku radne snage.

Koristi od istraživanja: Kao i u prethodnim godinama, jedan od glavnih korisnika, pa samim tim i glavni benefiše od istraživanja je Zavod za zapošljavanje. Veliki broj

informacija o poslodavcima i radnoj snazi zaposlenoj kod njih, poslužit će Zavodu za zapošljavanje pri definisanju programa rada, utvrđivanju prioriteta i definisanju programa, mjera i akcija iz nadležnosti rada Zavoda, a prije svega programa i mjera iz domena aktivne politike zapošljavanja.

Ne manje koristi treba da imaju Vlada i državne institucije zadužene za oblast rada, zapošljavanja i obrazovanja. Rezultati ovog istraživanja treba da im pomognu u definisanju upisne politike i politike zapošljavanja, kao i kreiranju što adekvatnijih mjera koje će doprinosti potpunijoj realizaciji ovim politikama definisanih ciljeva.

Ovo istraživanje, takodje, treba da koristi obrazovnim institucijama i drugim provajderima obuke – univerzitetima i fakultetima, srednjim školama i drugim provajderima obrazovanja prilikom definisanja svoje upisne politike, reformi nastavnih planova i programa i pripremi standarda znanja i obuke, koji treba da se temelje na zadovoljavanju potreba na tržištu rada i zadovoljavanju potreba preduzetnika za znanjima, vještinama i kompetencija na konkretnim radnim mjestima. Prosto je nevjerojatno koliko obrazovne institucije u Crnoj Gori imaju malo informacija o tržištu rada i ozbiljno uzimaju u obzir ove potrebe. Korist treba da imaju i učenici, studenti i njihovi roditelji u smislu pružanja pomoći pri donošenju odluke o upisu i izboru zanimanja, a nezaposlenima pri traženju posla i pri donošenju odluke o zapošljavanju. Odredjenu, korist, takodje trebaju da imaju i poslodavci i sindikati, međunarodne institucije i nevladin sektor.

Pored nabrojanih koristi i korisnika, Anketa poslodavaca ove godine se dobro uklapa i može doprinijeti ispunjavanju uslova iz preporuka koje je EU navela u dijelu ekonomskih kriterijuma, kao uslova za dobijanje datuma za početak pregovora. Ovo u smislu što se upotpunjavaju informacije o tržištu rada i ljudskih resursa koji su u EU analizi i preporukama naznačene kao sfere gdje postoje problemi i gdje su nužna poboljšanja. U ovom smislu, ovo istraživanje treba da pomogne ispunjavanju i drugih uslova iz EU preporuka, a prije svega onih koji se odnose na reformu obrazovanja i druge strukturne reforme. U ovom smislu ovo istraživanje može da koristi pri realizaciji ciljeva i zadataka postavljenih u Ekspozeu novog Predsjednika Vlade, gdje se kao prioriteta u radu nove Vlade apostrofiraju preporuke i uslovi koje je postavila EU u sferi strukturnih reformi, obrazovanja i zapošljavanja.

U ovom kontekstu postoji jedno veoma specifično pitanje, bolje reći problem - zapošljavanje marginalnih grupa – posebno lica sa invaliditetom i RAE populacije, koji će u okviru EU integracija imati sve značajniju ulogu a gdje je Vladi dragocjena svaka vrsta informacije i pomoći.

Primijenjena metodologija i način rada

Upitnik

Svaka nova anketa predstavlja kombinaciju starog i novog upitnika. U ovom smislu koncipiran je Upitnik ankete 2010/2011. Naime, za ovogodišnju Anketu..., u osnovi, zadržan je Upitnik koji se koristi posljednjih nekoliko godina., ali istovremeno i znatno dogradjen. Radi praćenja trendova u svim anketama zadržan je odredjeni broj osnovnih/ključnih pitanja, a u svakoj novoj anketi uvodi se nova problematika i shodno tome dodaje nekoliko pitanja ili čitavo poglavlje. Ovakav pristup zadržan je i u ovoj anketi, sa malom modifikacijom. Naime, generalno posmatrano, ovogodišnja anketa je značajno proširena. Medjutim nije dodavana nova tema/novo poglavlje i nova pitanja na tu temu, već je povećan broj pitanja u okviru postojećih tema odnosno postojećih glavnih pitanja. Glavni razlog je intencija da se ide više u dubinu a ne širinu tj. da se dobiju što detaljnije informacije o glavnim temama/pitanjima a ne uvođenje pitanja o novim problemima. Ovakav pristup omogućava da se odredjana pitanja podrobnije analiziraju, što istovremeno omogućava da se izvode suptilniji zaključci i daju konkretniji predlozi i sugestije.

Uzorak i način njegove konstrukcije

Anketa poslodavaca 2010/2011 urađena na uzorku koji obuhvata 1.470 poslodavaca iz 21 crnogorske opštine. Po broju poslodavaca obuhvaćeni uzorkom radi se, praktično, o istom uzorku kao u Anketi 2009/2010. Na dan zaključivanja u bazi podataka Zavoda za zapošljavanje o poslodavcima nalazilo se 29. 560 poslodavaca i oni su zapošljavali 172. 519 radnika, što znači da je uzorkom obuhvaćeno 4,97%, odnosno ako se zaokruži 5% aktivnih poslodavaca i 40% ukupno zaposlenih.

Ovogodišnji uzorak komponovan je na sličan način kao u posljednje dvije godine, kada je uloženo puno napora na njegovom kompletiranju u smislu primijenjenih principa i pravila. Imajući u vidu da je glavna svrha istraživanja da posluži za dobijanje što više informacija o radnoj snazi kako bi se što adekvatnije planirale pojedine aktivnosti Zavoda (priprema programa obuke, posredovanje, izrada plana zapošljavanja), nastojalo se da se dobije što više informacija vezano za radnu snagu i problematiku zaposlenosti i zapošljavanja – trendovi u zapošljavanju, viškovi zaposlenih, deficitarni kadrovi, stručnost i obučenost zaposlenih, mogućnosti i perspektive zapošljavanja invalida i dr. Zbog toga se u planiranju uzorka pošlo od toga da se primijeni neka vrsta modifikovanog stratifikovanog uzorka

(disproporcionalnog/neproporcionalnog uzorka). Ovo znači da su u uzorak uključena praktično i velika preduzeća. U tom smislu glavninu uzorka čine poslodavci iz prošlogodišnjeg uzorka uz nekoliko manjih korekcija. Iz uzorka su izostavljeni poslodavci koji su se u prethodnom istraživanju izjasnili da ne žele dalje učestvovanje u anketi i, naravno, poslodavci za koje je utvrđeno da više nijesu aktivni. Umjesto njih u uzorak je uključen približno isti broj poslodavaca. Pritom se vodilo računa da se uključivanjem novih poslodavaca ne naruši osnovna struktura uzorka. Pored ovih u uzorak su ušli neki novi poslodavci koji prema saznanjima lokalnih eksperata svojim karakteristikama potpunije ispunjavaju postavljene principe. Pored principa veće zastupljenosti poslodavaca sa više zaposlenih, nastojalo se da se ispoštuje princip proporcionalne zastupljenosti po drugim obilježjima a naročito adekvatne zastupljenosti po djelatnostima i regionima odnosno opštinama. Međutim, polazeći od činjenice da je znatan broj opština u Crnoj Gori mali i nerazvijen i shodno tome imaju mali broj poslodavaca i zaposlenih, u ovim slučajevima, radi zadovoljavanja kriterijuma validnosti uzorka, donekle se odstupilo od primjene proporcione zastupljenosti poslodavaca. Ovo u smislu što je u uzorak uključen proporcionalno veći broj poslodavaca iz ovih opština što može dovesti do blagog uticaja na druge strukture. Pored zadovoljavanja kriterijuma što veće pokrivenosti zaposlenih, uzorak je praviljen tako da se u njega uključi što veći broj preduzeća koja će najbolje odlikovati postavljene ciljeve istraživanja.

Realizacija ankete – kada, ko i doprinos svakog pojedinca

Anketa je sprovedena u intervalu od 01.11. do 01.12.2010. u svim opštinama Crne Gore (21) i na njenom sprovođenju angažovano je 57 anketara. Kao i prethodnih godina, angažovani su iskusni i obučeni anketari, koji su, prije izlaska na teren, u režiji lokalnih koordinatora rada na anketi, prošli dodatnu obuku.

Istraživanje je u cjelosti realizovano kadrovima Zavoda za zapošljavanje, a u najvećoj mjeri kadrovima Centra za ljudske resurse, gdje su, u različitim ulogama, učestvovali svi zaposleni u Centru. Rukovodilac Centra Nada Radovanić, imala je ulogu organizatora istraživanja; Darko Peković je pripremio uzorak a Goran Šćepanović koordinirao rad lokalnih analitičara koji su, dalje, koordinirali rad anketara na terenu. Unošenje podataka obavljeno je od strane 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. U pripremi analize, među saradnicima je izvršena precizna podjela posla, tako da svaki saradnik snosi odgovornost za svoj dio posla. Božidar Šišević je obradio Uvodno poglavlje, analizu uzorka i dio koji se odnosi na sintezu, zaključke i preporuke. Pitanja 11 i 12, analizirala je Irena Perić; pitanja 13, 13a, 13b, 13c i 13d, Gorana Šćepanović; pitanja 14, 14a, 15, 15a i 15b, Nada Radovnić; pitanja 16, 16a i 16b, Zoran Šćekić; pitanja 17, 18, 18a, 18b, 19 i 19b, Jasmina Djukić;

pitanja 20, 20a, 20b, 21 i 21a Darko Peković; i, posljednja četiri pitanja – 22, 23, 24, 25 i 25a Katarina Komatina.

Strukturalno Anketa je komponovana po tematskim cjelinama. U uvodnom poglavlju dat je kratak osvrt na istorijat istraživanja, ciljeve, koristi istraživanja i objašnjena primijenjena metodologija. U prvom poglavlju opisana je konstrukcija uzorka i prikazana struktura poslodavaca po različitim obilježjima. U drugom dijelu analizira se nekoliko tematskih cjelina – karakteristike zaposlenih po različitim kategorijama zaposlenja, odnos poslodavaca prema obrazovnju zaposlenih i vrste obuka, zatim promjene koje su se desile u zapošljavanju u 2010. godini i problematika deficitarnih zanimanja i viškova radne snage. U trećem dijelu prikazana su predviđanja poslodavaca o novom zapošljavanju – ukupno i po različitim karakteristikama. U ovom dijelu analizira se i odnos poslodavaca prema licima sa invaliditetom i RAE populaciji. I, u posljednjem četvrtom dijelu, prikazana su mišljenja i ocjene poslodavaca o radu Zavoda za zapošljavanje.

Na kraju treba pomenuti da se pored ovog istraživanja tj. Ankete poslodavaca na nacionalnom nivou pripremaju i regionalne ankete koje treba da obezbijede detaljne informacije za svoje područje. Upravo zbog toga u nacionalnoj anketi se ne zalazi dublje u analizu pojedinih pitanja po pojedinim regionima odnosno opštinama.

Kao i svake godine, 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, svim saradnicima, a posebno poslodavcima, najljepše zahvalimo za uloženi trud, odvojeno vrijeme i posvećenost ovom poslu.

I DIO

1. OPŠTI PODACI

Glavne karakteristike poslodavaca obuhvaćenih uzorkom

U uvodnom poglavlju, detaljno je objašnjen uzorak i primijenjena metodologija pri konstruisanju uzorka i to nećemo ponavljati. Ovdje želimo skrenuti pažnju na to kako treba čitati i shvatati analize koje slijede po pojedinim poglavljima, posebno dio koji se odnosi na zaključke i preporuke. Ovo se, prije svega odnosi na običnog i prosječno edukovanog čitaoca koji nijesu upućeni u metodološka pitanja ovakvih istraživanja, a kojih je najviše, a ne za one čitaoce kojima je ova problematika bliska.

Kao što je objašnjeno u Uvodnom poglavlju, osnovni kriterijum primijenjen u konstrukciji uzorka je zaposlenost tj. što veća pokrivenost zaposlenih. Primjenom ovog principa u velikoj mjeri se definišu ostale strukture uzorka. Ovo znači da se „slika” poslodavaca u uzorku ne može posmatrati kao slika ukupnih poslodavaca, posebno ne slika poslodavaca u privredi tj. slika preduzeća i preduzetnika. Primjera radi, primjenom principa/kriterija broja zaposlenih, iz uzoraka se eliminiše najveći broj najmanjih preduzeća i poslodavaca, a poznato je da mikro i mala preduzeća čine oko 95% ukupnog broja preduzeća i preduzetnika. Primjenom ovog principa u velikoj mjeri se određuje i sektorska struktura poslodavaca u smislu što je manja zastupljenost onih sektora i djelatnosti u kojima dominiraju mikro i mala preduzeća, a različita preduzeća po veličini, starosti u različitim sektorima i djelatnostima imaju različite probleme u smislu pronalaženja nove radne snage, viškova, obučenosti radne snage i potreba za dodatnim obrazovnjem i usavršavanjem. Isto tako, činjenica da u uzorak, iz objektivnih razloga, nijesu uključena velika preduzeća koja su u problemima već nekoliko godina znači da slika stanja nije kompletna. Zbog ovog se pri analiziranju i interpretaciji pojava i trendova, a posebno pri izvodjenju zaključaka, preporuka i predlaganju politika ovo mora imati u vidu. Ipak, primjenom metoda stratifikovanog uzorka dobijena je struktura poslodavaca koja prilično realno predstavlja sliku ukupne privrede, tako da je, uz nužnu obazrivost, prihvatljivo praviti uopštavanja i donositi generalni zakljuci i preporuke.

Ponovićemo. Anketom poslodavaca 2009/2010 definisan je uzorak od 1.480 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 3.049. Broj zaposlenih u uzorku ove godine je 73 955 što od ukupnog broja zaposlenih iz baze podataka od 157.765 čini 46,88%.

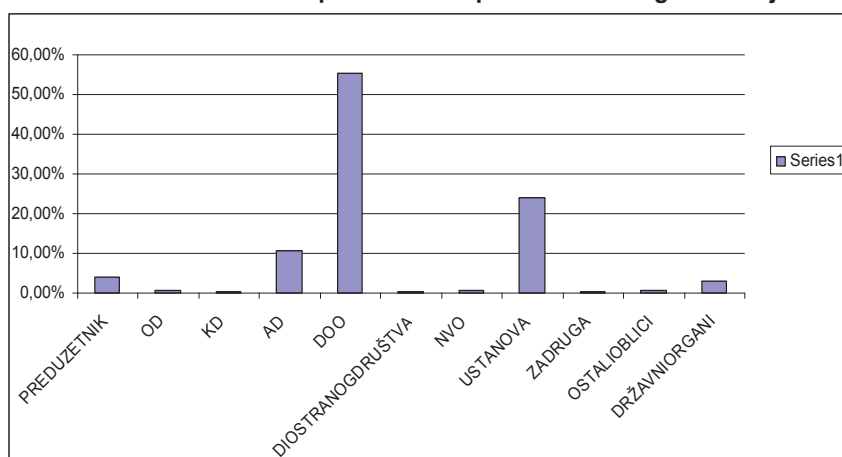
Primjenom gore opisanih principa i pravila dobila se slika poslodavaca po različitim obilježjima – načinu organizovanja, veličini poslodavaca po broju zaposlenih, starosti poslodavaca i regionalnoj i sektorskoj strukturi, pri čemu je svako obilježje predstavljeno posebnim grafikonom.

Baza podataka poslodavaca u uzorku i date klasifikacije po pet različitih obilježja, pružaju velike mogućnosti za ukrštanja po različitim karakteristikama poslodavaca i, shodno tome, pružaju velike mogućnosti za veoma detaljne i suptilne analize. Ipak, u ovom istraživanju detaljnija ukrštanja pripremljena su samo za, sa stanovišta ovog istraživanja, najznačajnije karakteristike, kao što su sektorska struktura i veličina preduzeća. U ovom smislu su i analize koje slijede u narednim poglavljima.

1.1. Struktura poslodavaca prema obliku organizovanja

Prezentovanim graficima dobija se jasna predstava/slika o strukturi poslodavaca u uzorku, tako da nijesu potrebna detaljnija objašnjenja i interpretacije. Tamo gdje je došlo da značajnijih promjena strukture u odnosu na isto obilježje i prethodne godine i može biti od koristi za analizu, kratko će se ukazati i dati komentar.

Grafik br.1: Struktura poslodavaca prema obliku organizovanja



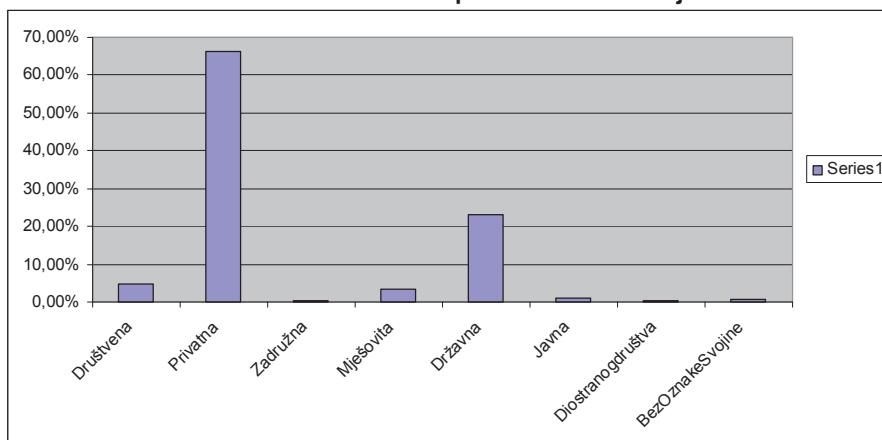
Grafik 1. jasno pokazuje da u postojećem uzorku, prema organizacionoj strukturi, dominiraju društva sa ograničenom odgovornošću čije je učešće oko 55%. Na drugom mjestu su ustanove (oko 25%) i na trećem mjestu akcionarska društva (sa 10%). Od ostalih oblika orgnizovanja odredjenu zastupljenost imaju preduzetnici i državni organi. Struktura preduzenika u uzorku po ovom obilježju je praktično ostala ista.

1.2. Struktura poslodavca u uzorku i prema oblicima svojine

Struktura poslodavaca prema obliku svojine u velikoj mjeri prati strukturu po načinu organizovanja. U uzorku apsolutno dominiraju poslodavci u privatnoj svojini (oko 67%), ali je, još uvijek, značajno učešće onih u državnoj svojini (oko 23%).

Razlog za ovoliko učešće poslodavaca u državnom sektoru je, prije svega, to što su velika preduzeća u državnom vlasništvu. I u ovom slučaju nema iole značajnijih promjena u odnosu na prošlu (2009) godinu.

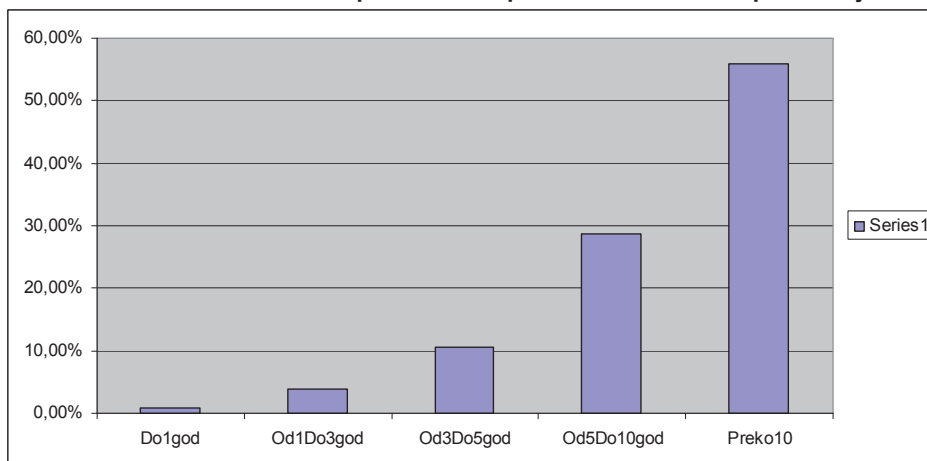
Grafik br. 2 Poslodavci prema oblicima svojine



1.3. Poslodavci prema starosti/dužini poslovanja

Primjena principa broja zaposlenih kao osnovnog kriterija pri definisanju uzorka, presudno je uticalo na strukturu poslodavaca po starosti (Graf. 3.).

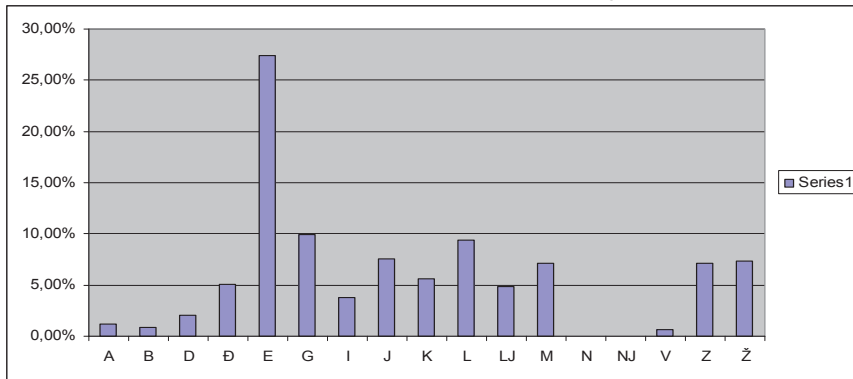
Grafik br. 3. Struktura poslodavaca prema starosti/dužini poslovanja



Daleko su najbrojniji (oko 55%) najstariji poslodavci, tj. oni sa najdužim stažom u poslovanju. Ostali su poredjani po istoj logici – što stariji to veća zastupljenost. Ovakva struktura potvrđuje ekonomsku logiku faznog rasta i razvoja firme, što znači da je za rast firme-veći broj zaposlenih, potrebno vrijeme.

1.4. Poslodavci prema djelatnostima

Grafik br. 4: Struktura poslodavci prema djelatnostima

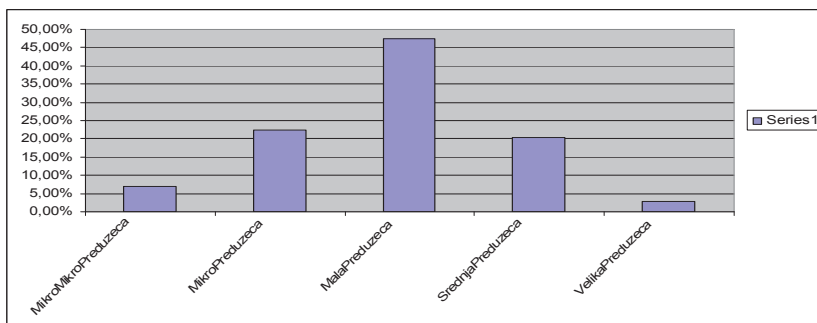


Sa stanovišta ovog istraživanja, struktura poslodavaca po djelatnostima je najvažnija. Zbog toga se u komponovanju uzorka nastojala uključiti što veći broj djelatnosti onako kako su klasifikovane po međunarodno usvojenim standardima. I pored toga, kao što se vidi iz grafikona, u strukturi poslodavaca dominiraju oni iz trgovine (oko 27%). Slijedi šest djelatnosti sa prilično izbalansiranom zastupljenošću (od 5 do 10%), i treća grupa koju čine tri-četiri djelatnosti sa malom zastupljenošću.

1.5. Struktura poslodavaca prema veličini

U ovom slučaju primijenjena je, proširena/detaljnija, varijanta u svijetu prihvaćena klasifikacija preduzeća/poslodavaca na mikro-mikro, mikro, mala, i srednja preduzeća. Iako struktura poslodavaca u Graf. 5., u velikoj mjeri odstupa od strukture poslodavaca u ukupnoj privredi gdje dominiraju mikro i mala preduzeća, ipak dobijena struktura pruža dobru osnovu za adekvatnu analizu. Iako na grafiku ne izgleda tako, sa stanovišta ovog istraživanja dobijena je dosta izbalansirana zastupljenost svih kategorija preduzeća/poslodavaca.

Graf. 5. Struktura poslodavaca prema veličini



II DIO

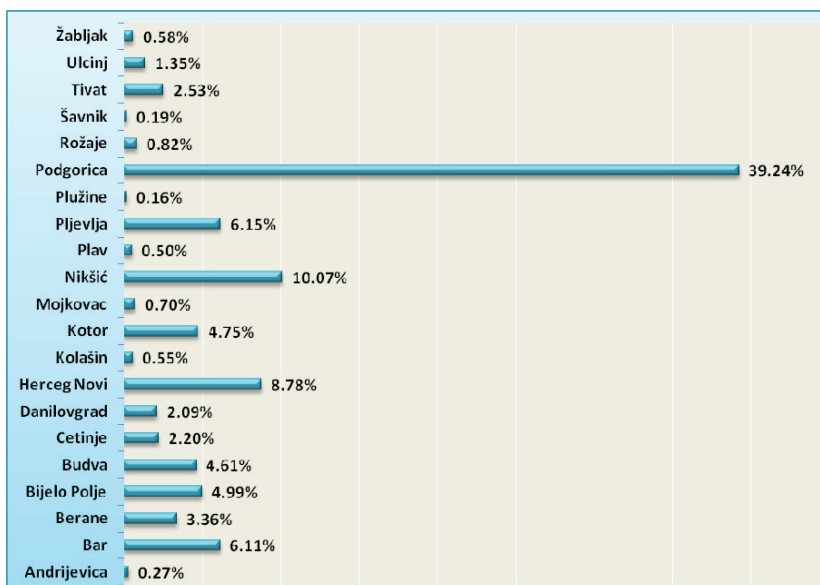
ZAPOŠLJAVANJE U 2010. GODINI

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

Praksa je pokazala da poslodavci sve više preferiraju zaposlenja na određeno vrijeme. U cilju sagledavanja mogućeg trajanja zaposlenja, pored zaposlenih na neodređeno vrijeme, kategorizacija na određeno vrijeme u ovom pitanju je podijeljena 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.

Posmatrano po opštinama, najveći broj zaposlenih je kao i u predhodnim analizama bio u centralnom i južnom regionu Crne Gore, što se može uočiti i iz sledećeg grafikona:

Grafik br.6: Broj zaposlenih u 2010. godini, po opštinama



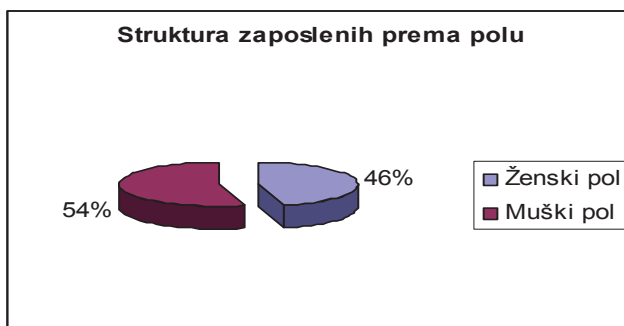
Najveće radno angažovanje, pored Podgorice (39.24%) imaju Nikšić (10.07%) i Herceg Novi (8.78%).

Podatak ukazuje da se radno angažovanje u centralnom i južnom dijelu Crne Gore i dalje znatno razlikuje od opština koje pripadaju sjevernom dijelu, iako je primjetno da se radno angažovanje zaposlenih na sjeveru Crne Gore, neznatno uvećao u odnosu na prošlogodišnju analizu, što može ukazivati na činjenicu da se crnogorska privreda polako oporavlja od posledica globalne ekonomske krize.

Polna struktura zaposlenih i kategorija zaposlenja

Posmatrano po polnoj strukturi zaposlenih, dolazi se do činjenice da je zastupljenost polova prilično uravnotežena, sa blagom prednošću upošljavanja osoba muškog pola – 37.682, odnosno 54,24% je zaposleno osoba muškog pola, dok 31.792, odnosno 45,76% je zaposleno osoba ženskog pola, što je za 0,8% više nego u prošloj godini. U odnosu na poslednje dvije godine, primjećuje se konstantni porast radnog angažovanja osoba ženskog pola, u odnosu na osobe suprotnog pola.

Grafik br.7: 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 52.730 uposlenih, odnosno 83.07% od ukupnog broja zaposlenih u anketiranim preduzećima, od čega su 24.440 osobe ženskog pola (35.18%), što je za 10,35% manje u odnosu na predhodni period.

Radno angažovanje osoba ženskog pola je najviše u okviru zdravstva i socijalnog rada (20.18%), trgovine na veliko i malo (17.56%) i obrazovanja (16.83%).

Kategorija zaposlenja

Od 16744 zaposlenih na određeno vrijeme, svega 2315 je radno angažovanu u toku glavne turističke sezone, što ukazuje da se u tom periodu zaposlenje ne uvećava drastično u odnosu na ostale mjesece u godini. Svega 3,33% od ukupnog broja zaposlenih je u sezonskim mjesecima.

Iznenaduje podatak da je najviše sezonski zaposlenih u okviru preduzeća koja posluju u okviru poljoprivredne djelatnosti (30.62%), što može ukazati na razvoj svijesti poslodavaca o značaju poljoprivredne djelatnosti u Crnoj Gori. Hoteli i

restorani, koji su do sada bili vodeći u smislu sezonskog zapošljavanja, u 2010. godini su angažovali 20,48% zaposlenih, što je za 8,52% manje u odnosu na predhodnu godinu.

Zajedno sa radno angažovanim zbog povećanog obima poslovanja, ove dvije kategorije zaposlenja zajedno upošljavaju 42% od ukupnog broja zaposlenih na određeno vrijeme i to najviše u opštini Podgorica (49,27%).

Zaposlenost po djelatnostima

Najveće radno angažovanje se primjećuje u okviru trgovine na veliko i malo – 14,81%, od čega čak 61,73% ima Ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Sezonski je angažovano svega 1,87%, što ukazuje na relativno ravnomjerno poslovanje ove djelatnosti tokom cijele godine, sa blagim povećanjem rasta poslovanja, a na to ukazuje podatak da je 10,90% zaposleno pod Ugovorom o radu na određeno vrijeme zbog povećanog obima posla.

Slijede zdravstvo i socijalni rad, sa 9001 (12,96%) zaposlenim i obrazovanje sa 7974 (11,48%), gdje se bilježi rast od 1,03% u odnosu na predhodnu godinu. Znatno smanjenje zaposlenih se bilježi u prerađivačkoj industriji od 3,78% u odnosu na predhodnu godinu, kada je ova djelatnost bila na drugom mjestu po broju zaposlenih.

12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja

Struktura zaposlenih prema stepenu obrazovanja se nije promijenila u odnosu na predhodne godine. I u 2010. godini, najveći broj zaposlenih ima završen IV stepen stručnog obrazovanja – 25607, ili 36,92%. U odnosu na isti period prošle godine došlo je do smanjenja uposlenih osoba sa ovim stepenom obrazovanja za 0,24%.

Smanjenje učešća zaposlenih bez stručne kvalifikacije od 0,92% sa jedne i povećanje sa II i III stepenom stručne spreme (i to za 0,43% kod zaposlenih sa III stepenom i 0,19% sa II stepenom stručne spreme) s druge strane, u odnosu na predhodnu godinu, može ukazati na poboljšanje kvalifikacione strukture postojećih zaposlenih u cilju dobijanja adekvatnih znanja.

Uzorkom je obuhvaćeno i 23,08% zaposlenih sa VII i VIII stepenom obrazovanja, gdje se primjećuje porast učešća ovih zaposlenih u odnosu na predhodnu godinu od 1,58%, dok je učešće zaposlenih sa V i VI stepenom zastupljeno u smanjenom procentu i to sa 10,41% u 2009. godini, na 9,37% u 2010. godini.

Dakle, iz dobijenih podataka se dolazi do zaključka da u Crnoj Gori ne nedostaje adekvatne radne snage. Kvalifikaciona struktura zaposlenih se kontinuirano uvećava. Zaposleni sa IV,V,VI,VII i VIII stepenom obrazovanja zajedno čine 69,37% ukupno zaposlenih, što je za 0,3% više u odnosu na predhodni period.

Obrazovna struktura po djelatnostima

IV stepen je najzastupljeniji stepen obrazovanja kod zaposlenih i u većini djelatnosti i to 51% u trgovini na veliko i malo i 50% u zdravstvu, što nije iznenađujuće, obzirom da se veliki broj radnih mjesta u ovim djelatnostima obavlja upravo sa ovom kvalifikacionom strukturom zaposlenih.

U djelatnosti vađenja rude i kamena preferira se veći broj zaposlenih sa III stepenom stručne spreme (36%), premda nije zanemarljivo ni učešće IV stepena (28%) u okviru ove djelatnosti.

U građevini, III i IV stepen su zastupljeni u približnom odnosu – 29% III stepen i 27% IV stepen stručne spreme.

Ne iznenađuje ni podatak da je skoro polovinu zaposlenih u djelatnostima obrazovanja, državne uprave i finansijskog posredovanja čine zaposleni sa završenim VII stepenom stručne spreme i to 49,5% u obrazovanju, 48,3% u državnoj upravi i 47,6% u finansijskom posredovanju. Zajedno sa VIII stepenom, zaposleni sa ova dva stepena stručne spreme, čine 53% u okviru obrazovanja, 50% u državnoj upravi i 48 % u finansijskom posredovanju.

Interesantan je podatak da se u odnosu na predhodni period zastupljenost I stepena stručne spreme (8%) smanjila, dok zastupljenost II stepena (17%) se povećala za približno isti procenat u donosu na smanjenje zastupljenosti I stepena stručne spreme, što može ukazivati na dokvalifikaciju postojeće radne snage, odnosno promjenu svijesti zaposlenih u pravcu cjeloživotnog učenja.

Posmatrano okvir same djelatnosti, u trgovini na veliko i malo interesantno je istaći da se odnos II, III i IV stepena stručne spreme zaposlenih značajno razlikuju u odnosu na predhodni period kada su ova tri stepena bila zastupljena u ovoj djelatnosti u približno istim procentima. Ovogodišnji podatak ističe značajni porast za 30% zastupljenosti IV stepena stručne spreme sa 51%, neznatnog povećanja (2%) III stepena sa 25% i veoma značajnog smanjenja za 15% zastupljenosti II stepena stručne spreme (6%).

Obrazovna struktura zaposlenih po opštinama

Posmatrano po opštinama, IV stepen preovladava u većini opština što je istovjetno sa podatkom dobijenim na nacionalnom nivou, sa smanjenim u odnosu na predhodni period, ali i dalje znatnim razlikama među opštinama koje se kreću u rasponu od 32% u Kolašinu do 42% u Podgorici (razlike u predhodnom periodu su se kretale od 29,96% u opštini Šavnik do 49,19% u opštini Budva).

Jedino se u opštini Ulcinj u većem učešću pojavljuje VII stepen (29,7%), što je za 2,5% više nego u 2009. godini.

Primjećuje se da u opštini Cetinje, zastupljenost IV stepena je ostala nepromijenjena u odnosu na predhodni period, dok zastupljenost VII i VIII stepena (20%) je smanjena za čak 12%, što može ukazivati na odliv radne snage sa ovim stepenima stručne spreme u druge opštine. Oba podatka ukazuju na stagnaciju privrednog razvoja ove opštine.

Positivan napredak u odnosu na predhodni period je primjetan u opštinama Plav i Andrijevica, gdje je u 2009. godini dominirala zastupljenost I i II stepena obrazovanja, a u 2010. godini preovladava II stepen u obje opštine, s tim što u

opštini Andrijevića nema zaposlenih sa I stepenom stručne spreme u anketiranim preduzećima. Obzirom da je riječ o nerazvijenoj opštini sa veoma malim brojem privrednih subjekata, to se može zaključiti da je postojeća nekvalifikovana radna snaga u međuvremenu stekla stručnu kvalifikaciju.

Isti zaključak se može donijeti i za opštinu Mojkovac, gdje je za razliku od predhodnog perioda kada je III stepen bio zastupljeniji od ostalih, u 2010. godini je najviše zastupljen IV stepen (41%), dok najveće učešće III stepena obrazovanja možemo primijetiti u opštinama Plužine i Herceg Novi, kao i u predhodnom periodu.

Tabela br.1: Obrazovna struktura po opštinama

Stepen stručne spreme	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Opština								
Andrijevića	0	52	27	42	26	29	13	0
Bar	428	466	535	1348	184	321	921	43
Berane	68	261	222	815	146	201	538	66
Bijelo Polje	374	95	875	1130	32	297	665	0
Budva	330	76	557	1494	56	156	507	27
Cetinje	14	112	221	441	110	175	258	2
Danilovgrad	98	185	152	1074	6	128	294	2
Herceg Novi	479	633	1943	1466	163	539	874	6
Kolašin	43	9	102	121	9	42	47	0
Kotor	235	191	633	1012	62	318	823	23
Mojkovac	22	43	72	198	5	33	111	0
Nikšić	826	375	1316	2607	96	406	1197	153
Plav	33	71	28	37	22	55	29	1
Pljevlja	268	223	1279	1340	202	228	732	0
Plužine	32	5	45	27	0	0	5	0
Podgorica	2090	651	3093	11364	604	1357	7335	481
Rožaje	55	26	60	197	19	56	157	0
Šavnik	50	3	16	36	1	14	12	0
Tivat	195	118	364	530	66	148	334	0
Ulcinj	77	136	111	190	35	100	276	4
Žabljak	61	29	60	138	23	24	68	0
UKUPNO	5778	3760	11711	25607	1867	4627	15196	808

13. Da li ste, za vaše zaposlene, u 2010.godini organizovali neki vid dodatnog obrazovanja, kroz obuke?

Iz ovog pitanja pokušali smo da dobijemo odgovore na to, kako i koliko su poslodaci u Crnoj Gori spremni da ulažu u ljudske resurse.

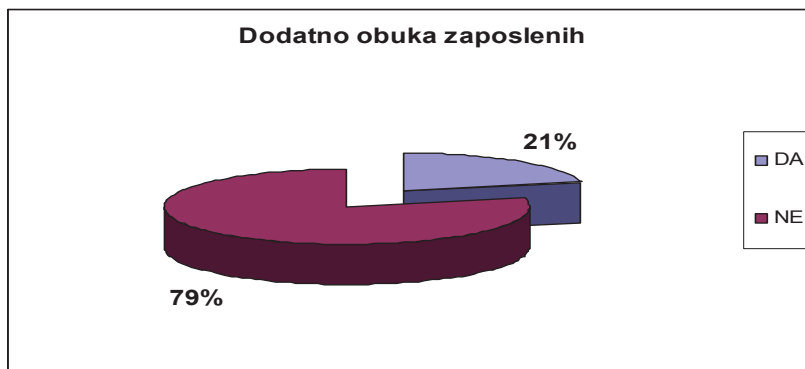
Radi kvaliteta dobijenih podataka, bolje i dublje analize, opšte pitanje »dodatnog obrazovanja kroz obuku« razdvojeno je u tri cjeline, od kojih smo dobili odgovore na pitanja:

- »za koja zanimanja«¹,
- »za koja posebna znanja i vještine«² i
- »za koja interna zapošljavanja, za potrebe radnog mjesta«.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca (1470), njih 21,56% izjasnilo se da su njihovi zaposleni prošli neki vid obrazovanja kroz obuke u toku 2010.godine.

Proteklo razdoblje bilo je obilježeno značajnim padom ulaganja u ljudske resurse na polju dodatnog obrazovanja zapošlenih. U 2010.godini bilježimo rast u ovoj oblasti za više od 5%, u odnosu na 2009.godinu, što nam daje optimističku sliku, ne samo kada su u pitanju ulaganja u dodatno obrazovanje, već na privredu u cjelini.

Grafik br. 8: Dodatna obuka zaposlenih



Gledno po regijama, prednjači Podgorica sa 28,14%, što je i za očekivati sobzirom da da se tretira najrazvijenijim privrednim regionom.

¹ **Prekvalifikacija** ima za cilj promenu zanimanja, tj. obrazovanje i osposobljavanje za druga zanimanja (ekonomski tehničar u komercijalnog tehničara ili kuvar u konobara)

Dokvalifikacija je doškoloavanje, odnosno inoviranje znanja u okviru istog zanimanja (kuvar za kuvara, komercijalni tehničar za kom tehničara, s tim što ovim putem osavremenjava svoja znanja u skladu sa aktuelnim potrebama tog zanimanja).

Specijalizacija je obrazovanje i osposobljavanje u okviru istog zanimanja za sticanje posebnih znanja i radnih vještina, a koja ima za cilj da kandidati dostignu maksimalni nivo u poznavanju poslova za čije se obavljanje specijalizuju. To su uže stručne specijalizacije vezane za zanimanja V, VI i VII stepena.

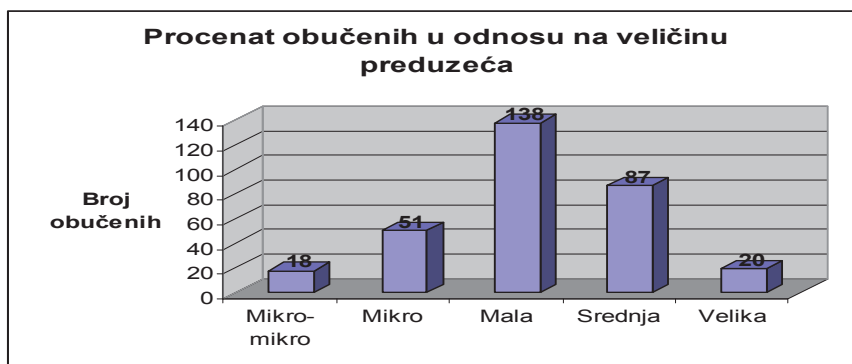
Studijskih programa: mogu biti specijalistički, master, magistarski.

²**Vještine zaposlenih** (kursevi stranih jezika, računara, seminari poslovne komunikacije, veštine timskog rada, veštine ophođenja prema klijentima)

Kada su u pitanju ulaganja u dodatno obrazovanje zaposlenih, gledano po djelatnostima, dominiraju Trgovina na veliko i malo sa učešćem od 20% od ukupnog broja uključenih u proces obrazovanja kroz obuku, Obrazovanje sa 12,74% i Aktivnosti vezane za nekretnine sa 10,83%, dok su ostale djelatnosti zastupljene sa manje od 10%.

Kao što možemo vidjeti, u grafikonu koji slijedi najveća aktivnost u ovoj, ali i ne samo u ovoj, sveri odvija se u malim a zatim srednjim i mikro preduzecima³. Od ukupnog broja zaposlenih koji su prošli neki vid dodatnog obrazovanja, na račun poslodavca, 47% je u malim, 27,70% u srednjim a 16,24% u mikro preduzećima.

Grafik br. 9: Procenat obučenih u odnosu na veličinu preduzeća



Da bi bili uspješni, preduzeća bi trebali mnogo više ulagati u dodatno obrazovanje jer im ono može pomoći da budu konkurentniji na tržištu. Vrlo često, poslodavci misle da će ostvariti uštede ako ne ulažu u obrazovanje, praveći pri tome velike greške i štetu, često mnogo veću od potencijalnog ulaganja u ljudske resurse. Predrasuda da nitko ne može tako dobro poznavati njihovu ideju i njihov posao kao oni sami, još uvijek je prisutna kod dobrog dijela poslodavaca, pa čak i onih većih.

Oni koji na vrijeme shvate da ulaganje u ljudske resurse nije "trošak" već "kapitalno ulaganje", biće sigurno korak ispred konkurencije.

13.a) Za koja zanimanja

Dodatno obrazovanje prošlo je 935 zaposlenih u okviru 125 zanimanja.

U tabeli koja slijedi dali smo prikaz po zanimanjima, za koja su poslodavci u 2010.godini organizovali neki vid dodatnog obrazovanja za zanimanje, a čiji broj je veći od 10 zaposlenih po zanimanju (radi bolje preglednosti pokazatelja).

³ Mikro-mikro-1 zaposleni, mikro-2 do 9 zaposlenih, mala-10 do 49 zaposlenih, srednja-50 do 249 i velika-preko 250 zaposlenih

Tabela br.2: Broj zaposlenih upućen na dodatno obrazovanje za određena zanimanja

Zanimanje	UKUPNO
Poslužilac postrojenja za valjanje i kovanje čelika	14
Pomoćnik postrojenja za termičku obradu metala	10
Proizvođač bilja (III SSS i KV)	11
Mesar	27
Livač preciznog liva	12
Tapetar	12
Zidar	13
Prodavac (III SSS i KV)	15
Fotograf	10
Servisni automehaničar	12
Knjigovođa	12
Računarski operater	62
Tehničar samozaštite (IV SSS)	10
Vatrogasac	11
Medicinska sestra	62
SSS opšteg smjera	25
Konobar – specijalista	16
Inženjer elektrotehnike za računarsku tehniku (VI/1 SSS)	15
Komercijalista	21
Menadžer (VI/1 SSS)	22
Diplomirani ekonomista	19
Finansijski planer – analitičar	12
Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	52
Informatičar	22
Hemičar	10
Matematika - stepen specijaliste	15
Doktor medicine (VII/1 SSS)	49
Organizator zdravstvene njege	11
VSS društvenog smjera	43
VSS tehničkog smjera	11
Profesor	19
Istraživač biologije	15
Doktor poljoprivrednih nauka za stočarstvo i živinarstvo	10
OSTALI	680
UKUPNO CRNA GORA	935

Izdvajamo računarskog operatera i medicinsku sestru koji u ukupnom broju učestvuju sa 6,32%.

Gledano po stepenima stručne spreme, najviše obučenih je bilo je u **VII** (36,80%), **IV** (24,70%) i **III stepenu** stručne spreme (16,90%). Najmanje obučavanih bilo je u I i VIII stepenu stručne spreme.

Od djelatnosti, najveći broj obuka za zanimanja bio je u djelatnostima: Obrazovanje, Trgovina, Finansijsko posredovanje i Aktivnosti vezane za nekretnine.

Za ukupno 935 polaznika nekog vida obuke za zanimanje, poslodavci su izdvojili 16.285 radna dana. Od toga 79,40% pripalo je visokoškolcima (VII i VIII stepenu stručne speme).

13.b) Za koja posebna znanja i vještine

Institucije obrazovanja ali i poslodavci sve više uviđaju sticanje dodatnih znanja i vještina kao značajan način podizanja kvaliteta radne snaga i praćenje potreba sveživotnog obrazovanja, kao neophodnosti u razvoju svakog zaposlenog.

S druge strane, dodatna znanja i vještine u okviru pojedinih zanimanja, sve više su deficit našeg tržišta rada, pa mnogi npr. ekonomisti danas ne mogu naći uhljebljenje, u nedostatku poznavanja stranog jezika, rada na računaru, licence računovođe ili brokera.

U 2010.godini naviše zaposlenih prošlo je osposobljavanje iz svere informatičkih znanja i vještina (59,20% od ukupnog broja participenata) i stranih jezika (13,84%).

Tabela br.3: Pregled broja zaposlenih po programima novih znanja i vještina

Znanje	Ukupno
Kurs za turističkog vodiča	58
Kurs za menadžere	10
Kurs za knjigovodstvene poslove u preduzeću	6
Kurs za računovođu	21
Kurs za operatera na računaru	370
Kurs za MS Excel	16
Kurs za Oracle	40
Kurs informatike za menadžera poslovnog sistema	40
Kurs za aplikativne programere	186
Kurs za Windows NT	30
Kurs za bazu podataka – DBASE	7
Početni kurs poznavanja rada na računaru	5
Kurs za ispitanog vatrogasca	22
Kurs za telohranitelja	22
Seminar za racionalno - emocionalnu psihološku terapiju	20
Psihološki seminar o poslovnom ponašanju i komunikacijama	34
Psihološki seminar o vještinama komuniciranja (radionice)	48
Kurs za public relations	8
Engleski - početni nivo	53
Engleski - srednji nivo	12
Engleski - viši ili konverzijski nivo	8
Italijanski - srednji nivo	5
Ostali jezici	32
Kurs za gorsku službu spasavanja	24
Kurs za uvođenje i kontrolu kvaliteta po ISO9000 standardu	148
Položen stručni ispit	7
Poznavanje rada na računaru	277
Poznavanje engleskog jezika	106
UKUPNO CRNA GORA	1640

U djelatnosti Zdravstva i socijalnog rada uloženo je najviše u ljudske resurse, kada su u pitanju sticanja novih znanja i vještina i ono čini 33,28% od ukupno osposobljenih. Slijede Obrazovanje (17%) i Državna uprava (12,20%).

Za sve izvedene obuke poslodavci su se odrekli 4914 radnih dana što je prosječno tri radna dana po jednom zaposlenom. Najviše radnih dana u obuci za sticanje novih znanja i vještina imali su zaposleni koji su prošli »Kurs za računovođu« (28 radnih dana).

13.c) Za koje interno osposobljavanja, za potrebe radnog mjesta

Većina zaposlenih prolazi dužu ili kraću neformalnu obuku da bi počela sa samostalnim obavljanjem posla pa smo ih anketom identifikovali kao posebnu grupaciju, radi što tačnije i jasnije slike onih koji su na račun poslodavca prošli neki vid obuke za zanimanje ili dodatno znanja.

Od 2261 zaposlenih u okviru 123 radne pozicije (prikazane kroz odgovarajuće zanimanje tom radnom mjestu), u tabeli koja slijedi izdvojili smo ona radna mjesta gdje imamo veći broj edukovanih.

Tabela br.4: Pregled broja zaposlenih koji su prošli neki vid pripreme za radno mjesto⁴

Zanimanje	UKUPNO
Pekar	33
Mesar	40
Prerađivač i obrađivač drveta (III SSS i KV)	34
Obrađivač metala (III SSS i KV)	129
Prodavac (III SSS i KV)	304
Konfekcionar tekstila	20
Tehničar PTT saobraćaja (IV SSS)	17
Trgovački tehničar (IV SSS)	130
Administrativni tehničar (IV SSS)	227
Tehničar zaštite imovine	22
Likvidator šteta	53
Vaspitač	53
Medicinska sestra	39
Menadžer (VI/1 SSS)	17
Vaspitač predškolske djece	21
Nastavnik razredne nastave	76
Pilot aviona – specijalista	30
Računovodstveni planer – analitičar	35
Carinski inspektor	25
Profesor razredne nastave	59
Profesor	85
Defektolog	34
Doktor medicine (VII/1 SSS)	42
VSS	26
VSS društvenog smjera	294
Ostali	1845
UKUPNO CRNA GORA	2261

⁴ Radi lakšeg uvida u tabeli je dat broj zaposlenih koji su prošli pripremu za radno mjesto za zanimanja gdje imamo 15 i više zaposlenih.

U osposobljavanju radnika, za potrebe svog radnog procesa, poslodavci su utrošili 5056 radnih dana, što je u prosjeku 2,24 radna dana. Opet se knjigovodstveno-računovodstveni poslovi pokazuju najsloženijim, pa poslodavac po jednom knjigovođi izdvaja skoro 80 radnih dana, da bi ga osposobio za proces rada. Osim njih poslodavci ulažu veće vrijeme i u pripremu radnika za radno mjesto »diplomate«, »inžinjere drumskog saobraćaja«, »defektologe«, »ljekare« i druge.

13.d) Koliko ste procentualno potrošili sredstava na obuku i usavršavanje zaposlenih u 2010.godini u odnosu na bruto zarade?

Poslodavci u Crnoj Gori po njihovim riječima, izdvajaju 0,62% svoje bruto zarade na neki vid dodatnog obrazovanje kroz obuke. Taj procenat je značajno veći nego u prošloj godini ali još uvijek daleko od standarda modernog poslovanja gdje se prvo ulaže u ljudski resurs a zatim u tehnologiju i infrastrukturu.

Najviše utrošenih sredstava u dodatno obrazovanje svojih zaposlenih izdvajaju poslodavci koji posluju u opštini Podgorica i to najviše u djelatnostima Trgovine i Obrazovanja.

Interesantno je da u manjim opštinama poslodavci nijesu, ili i minornom procentu, izdvojili sredstva za neki vid dodatnog obrazovanja kroz obuku, što navodi na zaključak da poslodavci u manjim sredinama još uvijek nijesu svjesni da sredstva izdvojena u ove svrhe, na dugoročnom nivou predstavljaju dobit, pa nerijetko, nedovoljna zainteresovanost ili nedostatak finansijskih sredstava utiču na slabiji kvalitet poslovanja preduzeća.

Međutim, moramo imati u vidu da je naša ekonomija još uvijek u razvoju, nedovoljno jaka i konkurentna unutar same sebe da bi u većoj mjeri ulaganje u ljudski resurs. To je i razlog što Zavod za zapošljavanje Crne Gore (iz sredstava budžeta) ulaže velika sredstva u dodatna obrazovanja radne snage na ponudi, pomažući tako upravo privatnom sektoru.

Sa druge strane, evidencija o dodatnom obrazovanju, u mnogim preduzećima nije adekvatno sistematizovana i praćena, usled nedostatka službi za ljudske resurse, pa ove pokazatelje moramo uzeti i sa određenom dozom rezerve. Tome dodajemo i jedan dio poslodavaca koji nerado daju podatke o ovom ulaganju, kao diskreciju svoje poslovne politike.

14. Promjene u zapošljavanju u 2010.godini

Promjene u zapošljavanju najbolje se mogu pratiti kroz odnos novozaposlenih i otpuštenih lica u određenom vremenskom periodu i dinamike popunjavanja ili ne mogućnosti popunjavanja određenih radnih mjesta, što ukazuje na oporavak ili krizu privrede.

U Anketi 2010/2011.god, broj novozaposlenih lica je veći za 1.031 u odnosu na prethodnu godinu, kada je taj broj bio 8.694, što daje nadu da se može govoriti o optimističkim promjenama na tržištu rada i zaustavljanju ekonomske krize.

Priliv radne snage

I ako je priliv radne snage u Anketi 2010/2011, blago veći i iznosi 8.694 lica u odnosu na prethodnu godinu (7.663), ipak mora se konstatovati da je on dosta manji u odnosu na 2008, t.j.godinu koja je prethodila krizi, kad je broj novozaposlenih bio 18.140 lica, i bio najveći od kada se rade analize tržišta rada.

Učešće žena u broju novozaposlenih je 50%, odnosno 4.347, dok je slobodnih radnih mjesta koja nije bilo moguće popuniti za žene, ostalo jako malo, manje nego prethodne godine, t.j. 27 žena, ili samo 3,6% ukupnih slobodnih radnih mjesta u Crnoj Gori, što može biti posledica većeg zapošljavanja žena u prethodnoj godini.

Opštine u kojima je ostvaren najveći broj zapošljavanja je i dalje Podgorica a zatim primorske opštine u kojima je Budva zauzela prvo mjesto koje je prošle godine pripadalo Herceg Novom, a Tivat je došao ispred Kotora, te je sada redosljed: Budva Herceg Novi, Tivat i Kotor.

Učešće žena u ukupnom broju novozaposlenih je u velikom procentu, t.j.50% od ukupnog broja zaposlenih, što je veći procenat od 2009 kada je bilo 47%. Razlog može biti veća potražnja od strane poslodavaca za radnom snagom i **zanimanjima** koja pripadaju uslužnoj djelatnosti i koja pretežno obavljaju žene: sobarica, kasirka ili prodavačica, kelnerica, kuvarica, trgovačka tehničarka, medicinska sestra, vaspitačica, profesorica razredne nastave, ekonomistinja, pravnica, novinarka, doktorica.

Tabela br.5: Broj novozaposlenih po opštinama i priliv i odliv radne snage u 2010.godini

OPŠTINA	Broj novozap.	Broj novozaposl. žene	Odliv Radne Snage	Odliv radne snage-žene	Slob.radna mjest	Slob.radna Mjesta-žene
ANDRIJEVICA	15	11	1	0	0	0
BAR	325	149	260	89	42	0
BERANE	178	42	55	29	1	1
BIJELO POLJE	354	166	232	95	24	0
BUDVA	1921	967	1712	851	12	1
CETINJE	59	30	29	14	41	0
DANILOVGRAD	142	47	87	28	0	0
HERCEG NOVI	1.023	668	512	259	30	2
KOLAŠIN	35	14	7	3	5	0
KOTOR	560	338	437	266	26	7
MOJKOVAC	57	36	17	13	8	0
NIKŠIĆ	419	286	275	130	43	5
PLAV	2	2	7	3	0	0
PLJEVLJA	485	164	392	63	37	0
PLUŽINE	12	2	11	0	4	0
PODGORICA	2.363	1.07	1.539	594	427	11
ROŽAJE	18	5	11	4	4	0
ŠAVNIK	11	3	6	2	6	0
TIVAT	626	316	453	208	22	0
ULCINJ	38	19	36	9	3	0
ŽABLJAK	51	12	9	2	6	0
UKUPNO C.G.	8.694	4.347	6.088	2.662	741	27

Najveći broj novozaposlenih ostvario se u preduzećima **srednje veličine**, t.j. ukupno 5.343 lica što čini 61,46% ukupnog zapošljavanja u svim preduzećima prema Anketi 2010/2011 godine. Na drugom mjestu su **velika** preduzeća sa ukupno zaposlenih 2.036 lica ili 23,42%, što znači da u srednjim i velikim preduzećima na godišnjem nivou realizuje se 85% novih zapošljavanja u Crnoj Gori, a u mikro i malim preduzećima svega 15%.

Odliv radne snage

U prikazanoj tabeli, kod anketiranih poslodavaca u 2010.godini, prestao je radni odnos-odliv radne snage u iznosu od 6.088, dok je taj broj u prethodnoj uporednoj Anketi bio 6.945, lica i taj broj je u odnosu na prošlu godinu, neznatno manji ali pokazuje pozitivan odnos jer je došlo do većeg novog zapošljavanja a smanjenog otpuštanja radne snage, što ukazuje na smirivanje oscilacija na tržištu rada (u 2008-oj, odliv radne snage iskazan je ukupno 10.627).

Najveći odliv radne snage je u opštinama koje su imale i najveći priliv radne snage ali u nešto izmijenjenom redoslijedu u odnosu na prošlu godinu: Budva, Podgorica, Herceg Novi, Kotor, t.j.najviše u primorskim opštinama, što je i razumljivo imajući u vidu sezonski karakter zapošljavanja u trajanju od nekoliko mjeseci, ali ipak u manjoj mjeri izražen u odnosu na prethodnu godinu, posebno u Podgorici koja je prošle godine imala najveći broj otpuštanja radnika.

Tabela br.6: Uporedni podaci priliva i odliva radne snage na tržištu rada

Godine	Novozapo.	Novoz.ž	Odliv r.s	Odliv r.s. Žene	Slob.r.m	Slob.r.m. žene
2008	18.14	8.229	10.627	4.461	9.073	1008
2009	7.663	3.613	6.945	2.606	767	80
2010	8.694	4.347	6.088	2.662	741	27

Od sjevernih opština najviše otpuštanja bilo je u Pljevljima, zatim Nikšiću, Bijelom Polju i Baru.

Kada analiziramo otpuštanja radnika ili odliv radne snage sa aspekta polne strukture onda možemo zaključiti da je u 2010 godini, evidentirano veći broj otpuštanja ili odliva ženske radne snage t.j. 2.662 lica u odnosu na prethodnu 2009. godinu kada je taj broj bio 2.606. Ako se ima u vidu da je u 2010. godini bilo i veći broj zapošljavanja a da je zapošljavanje bilo sezonskog karaktera onda su rezultati logični.

Najveći odliv radne snage, odnosno otpuštanja desio se upravo u dvije grane djelatnosti u kojima je dominantno sezonsko zapošljavanje a to su: hoteli i restorani i trgovina. Na trećem mjestu su saobraćaj i veze i prerađivačka industrija.

Sa aspekta veličine preduzeća najviše otpuštanja bilo je u srednjim i velikim preduzećima kao i najveći broj nepopunjenih radnih mjesta.

Upoređujući podatke o zapošljavanju prije i poslije 2009. godine, može se reći da je došlo do zaustavljanja negativnih trendova u vidu smanjenog zapošljavanja i otpuštanja radnika sa posla ali će trebati dosta podsticaja da se pokazatelji približe 2008. godini kada je zaposleno 18.140 lica.

Broj nepopunjenih radnih mjesta nije izražen u velikom broju (741) u odnosu na broj novozaposlenih, t.j.8,5%.

Ako se analiziraju slobodna radna mjesta, odnosno nepopunjena radna mjesta, može se zapaziti da je malo nepopunjenih radnih mjesta za žene: 2009 ukupno 80, a 2010 samo 27 u Crnoj Gori, što procentualno za 2010 godinu iznosi 0,6% od ukupnog broja novozaposlenih žena.

Tabela br.7: Zanimanja novozaposlenih u 2010. godini

Zanimanje novozaposlenih	Ukupno	Zene
100501 Manipulant u prehrambenoj proizvodnji	32	14
101901 Montersko-instalaterski manipulant	10	0
104501 Komunalni higijeničar	73	14
104502 Čistac prostorija	86	78
105201 Građevinski manipulant	57	0
105601 Saobraćajno - transportni manipulant	45	5
106501 turistički manipulant	43	25
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme	1075	391
109901 Nosač	30	1
UKUPNO I SSS	1.466	533
204504 Perač rublja	24	19
204515 Kupališni spasilac	10	4
205200 Pomoćni građevinski radnik (II SSS i PK)	51	4
206400 Rukovalac robom - pomoćni prodavac (II SSS i PK)	106	73
206500 Pomoćni ugostitelj (II SSS i PK)	91	47
206513 Servir	96	59
206515 Pomoćni kuvar	49	39
206522 Sobarica	504	501
UKUPNO II SSS	1.039	759
300502 Pekar	56	13
300513 Mesar	65	23
301002 Rukovalac mašina za razrezivanje trupaca	12	0
301035 Stolar za montažu, opravke i održavanje	20	0
301505 Rukovalac jednostavne rudarske mehanizacije	20	0
301552 Rukovalac rudarskih teških vozila	10	0
301813 Bravar	19	0
302220 Automehaničar	26	0
302230 Vazduhoplovni mehaničar	15	0
302431 Elektroinstalater	11	0
304502 Rukovalac komunalnih vozila	15	0
304561 Komunalni putar	17	4
305203 Tesar	18	0
305204 Zidar	24	0
305231 Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	10	0
305251 Putar	17	0
305600 Vozač drumskog vozila (III SSS i KV)	142	2
305602 Vozač putničkog automobila	14	2

305604 Vozač teretnjaka	51	0
305605 Vozač autobusa	18	0
306400 Prodavac	1010	856
306421 Prodavac u maloprodaji prehrambene robe	17	10
306461 Magacioner	102	0
306513 Kelner	197	76
306515 Kuvar jednostavnih jela	73	45
306517 Točilac pića	82	32
306702 Kasir	20	13
309640 Frizer za žene	16	13
309901 SSS-III	13	1
UKUPNO III SSS	2.274	1.118
400900 Šumarski tehničar (IV SSS)	11	4
402000 Mašinski tehničar - konstruktor (IV SSS)	17	1
402400 Elektrotehničar energetike (IV SSS)	12	1
402600 Elektrotehničar elektronike (IV SSS)	22	2
404001 Konfekcionar tekstila	20	6
405200 Građevinski tehničar (IV SSS)	13	0
405231 Tehničar građevinske mehanizacije	32	4
405601 Vozač autobusa i teretnog motornog vozila	13	0
405604 Vozač teretnog motornog vozila	18	0
405901 Vazduhoplovni tehničar prihvata i otpreme putnika	27	27
406400 Trgovački tehničar (IV SSS)	357	299
406453 Komercijalni tehničar	30	19
406513 Konobar	373	67
406515 Kuvar	120	52
406523 Recepcionar	69	32
406531 Turistički tehničar	26	16
406700 Ekonomski tehničar (IV SSS)	32	18
406702 Blagajnik	47	13
406721 Knjigovođa	30	20
406901 Računarski operater	11	9
407100 Administrativni tehničar (IV SSS)	114	48
407221 Vatrogasac	14	0
407501 Vaspitač	64	64
408201 Maturant gimnazije (IV SSS)	20	12
409000 Medicinski tehničar (IV SSS)	74	57
409002 Medicinska sestra	68	64
409021 Pedijatrijska sestra	15	15
409082 Fizioterapeutska sestra	22	10
409200 Farmaceutski tehničar (IV SSS)	11	11
409901 SŠS-IV	15	5
409905 SSS opšteg smjera	333	111
UKUPNO IV SSS	2.199	1.076
506515 Kuvar – specijalista	16	10
506531 Turistički tehničar – specijalista	30	25
507121 Poslovni sekretar	12	7
616453 Komercijalista	49	21
616532 Turistički vodič	15	12
616600 Menadžer (VI/1 SSS)	41	17
616700 Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo (VI/1 SSS)	29	20
616800 Pravnik (VI/1 SSS)	10	4

617501 Vaspitač predškolske djece	32	32
617502 Nastavnik razredne nastave	21	16
619900 VŠS	13	13
711800 Diplomirani mašinski inženjer (VII/1 SSS)	23	0
712600 Diplomirani inženjer elektrotehnike za elektroniku	17	3
715200 Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/1 SSS)	35	10
716600 Diplomirani menadžer (VII/1 SSS)	14	4
716700 Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII/1 SSS)	49	27
716710 Diplomirani ekonomista	137	76
716800 Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	108	58
716923 Informatičar	38	18
717306 Aktuar osiguranja	26	17
717502 Profesor razredne nastave	98	88
717510 Profesor istorije	11	5
717511 Profesor maternjeg jezika	12	9
717534 Profesor engleskog jezika	45	40
717552 Profesor sociologije	12	10
717569 Profesor muzičke grupe predmeta	14	9
717579 Profesor fizičke kulture	13	4
717601 Profesor matematike	14	9
717611 Profesor biologije	11	8
718220 Psiholog	12	8
718225 Sociolog	10	6
718600 Diplomirani muzičar (VII/1 SSS)	11	7
718721 Novinar	45	37
719000 Doktor medicine (VII/1 SSS)	49	34
719001 Ljekar opšte medicine	12	6
719084 Bachelor primjenjenih studija visoke medicinske škole	17	15
719900 VSS	35	23
726792 Savjetnik za ekonomska pitanja	18	8
UKUPNO VII-1 SSS	1.179	726
UKUPNO VII-2 SSS	34	15
UKUPNO VIII SSS	10	8
Ukupno zanimanja	8.602	4.477

Kada su u pitanju **djelatnosti**, najveći broj novozaposlenih u 2010. godini ostvario se u oblasti hoteli i restorani, ukupno 2.281, odnosno 26,23% ukupno novozaposlenih, i zauzeo mjesto ispred trgovine koja je u prošloj godini zapošljavala najveći broj radne snage a ove godine pripalo joj je drugo mjesto.

U mnogo manjem broju, zapošljavanje evidentirano je u saobraćaju, obrazovanju, zdravstvu i prerađivačkoj industriji, dok se građevinarstvo našlo na šestom mjestu.

Među novozaposlenim licima zanimanja koja su najviše zastupljena su: pomoćni prodavac, sobarica, prodavac, kelner, trgovački tehničar, konobar, kuvar, diplomirani ekonomista, diplomirani pravnik, profesor razredne nastave, profesor engleskog jezika, novinar i doktor medicine.

Tabela br.8: Promjene u zapošljavanju u 2010. godini, broj novozaposlenih po djelatnostima i polna struktura

DJELATNOSTI	Br novozap	Br.Novozap Žene	Odliv rad. Snage	Odliv radne snage-žene	Slob.radna mjesta	Slob.rad. mj. žene
Poljoprivreda, lov i šumarstvo	111	50	46	21	1	0
Ribarstvo	40	15	19	13	0	0
Proizvodnja i snabd. Elektric. energijom, gasom i v.	173	32	53	7	18	0
Gradevinarstvo	424	40	211	22	56	0
Trgovina na veliko i trgovina na malo;	2090	1366	1237	672	41	9
Preradivačka industrija	503	187	428	124	27	1
Finansijsko posredovanje	318	158	284	128	19	0
Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje	247	76	141	30	21	1
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osig.	203	101	79	39	296	7
Obrazovanje	607	413	98	65	57	2
Zdravstveni i socijalni rad	518	382	335	221	41	5
Ostale komunalne, društvene i licne uslužne akt.	429	118	259	80	118	0
Vadenje ruda i kamena	105	17	273	20	0	0
Saobraćaj, skladištenje i veze	645	198	608	213	27	2
Hoteli i restorani	2281	1194	2017	1007	19	0
UKUPNO CRNA GORA	8694	4347	6088	2662	741	27

15. Da li ste u toku 2010. god imali radnih mjesta koja nijeste mogli popuniti?

Deficitarna zanimanja u svijetu

Rezultati jednog američkog istraživanja pokazali su da od deset najtraženijih zanimanja na svijetu u 2010. godini, ni jedno od njih uopće nije postojalo prije pet godina.

Takva zanimanja su na primjer: lobisti, stručnjaci za facebook aplikacije, organizacioni psiholozi, fitnes i velnes pedagozi, java developere.... U takvoj konstelaciji dešavanja na tržištima radne snage, veoma je teško predviđati buduća zanimanja a još teže kreirati upisnu politiku.

U strategijama zapošljavanja EU država od mladih se traži da u narednih 5-10 godina budu minimum 40% visokoobrazovani da bi mogli dosegnuti potrebna buduća znanja i vještine koji će se od njih očekivati.

Deficitarna zanimanja kod nas

Deficitarnim zanimanjima se smatraju ona zanimanja gdje je tražnja iz bilo kog razloga više godina mnogo veća od ponude (obično ovaj period je 3-4 godine koliko je potrebno školovati kadar), što se evidentira brojem oglašavanja u toku godine. Sa stanovišta individualnog poslodavca ovo je, takodje, odredjeni vid deficitarnosti, ali ne i sa stanovišta nacionalne ekonomije, jer se mogu preduzimati mjere obuke otklanjanja ovakvog nesklada.

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 nezaposelene sa evidencije Zavoda, jer smatraju da ne odgovaraju 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. Oni koji traže zaposlenje iz iskustva znaju da su veoma tražena i ona zanimanja koja spadaju u sferu veoma nesigurnih što se tiče isplate zarada, uslova na radu i trajanja zaposlenja. Postoji čitav niz poslodavaca koji mijenjaju radnike veoma često, što zbog uslova rada, što zbog povremenog nedostatka posla.

Potrebno je naglasiti da će svakih 4-6 godina u buduće nestati veliki broj zanimanja i pojaviti se isti broj novih (prema procjenama od 50-100%), tako da je jedino uspostavljanje sistema cjeloživotnog obrazovanja i što veći stepen

obrazovanja ukupnog stanovništva, garancija praćenja ubrzanog koraka sa tehnološkim napretkom.

Radna mjesta na koja poslodavci nisu mogli nikog da zaposle

Na pitanje „Da li ste imali slobodnih radnih mjesta na koja niste mogli nikog da zaposlite, 85% poslodavaca odgovorilo je sa „ Ne“, dok je 15% odgovorilo sa „Da“.

Tabela br.9: Da li ste tokom 2010. godine imali radnih mjesta koja niste mogli popuniti

Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
DA	189	15
NE	1.281	85

Ovaj procenat od 15% **manji je** u odnosu na prethodnu godinu kada je iznosio 20,61% poslodavaca koji su odgovorili sa Da, a u odnosu na 2008 godinu dosta je manji(u 2008-oj godini odnos je bio oko 30% Da i oko 70% Ne).

15a. Glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta

Tabela br.10: Glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta

Razlozi deficitarnosti	Broj odgovora
Nedostatak iskustva raspoložive radne snage	35
Nedostatak neophodnih, ali specifičnih vještina	14
Nedostatak obucene radne snage na tržištu	49
Nedostatak radne snage sa IT vještinama	3
Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika	2
Nedostatak radnika sa više vrsta vještina	5
Nedostatak traženog zanimanja na tržištu rada	90
Nestalnost zaposlenja	6
Nešto drugo	28
Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu	10
Starost tražilaca posla, motivacija radne sposobnosti i navike	10

U 2010. godini poslodavci smatraju da je **nedostatak traženog zanimanja na tržištu rada** glavni razlog za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta, zatim nedostatak obučene radne snage na tržištu a kao treće nedostatak iskustva raspoložive radne snage, što sve ukazuje da je neophodno ulagati u ljudske resurse, u praktičnu obuku i permanentno usavršavanje.

15.b Struktura nepopunjenih radnih mjesta-prema zanimanjima

Tabela br.11: Struktura nepopunjenih radnih mjesta-prema zanimanjima

Naziv zanimanja	Broj radnika
Komunalni higijeničar	5
I STEPEN	5
Šivač tekstila	10
II STEPEN	10
Mesar	9
Rukovalac mašina za razrezivanje trupaca	7
Stolar za montažu, opravke i održavanje	8
Bravar	6
Automehaničar	16
Tesar	15
Limar	12
Zidar	17
Vozač putničkog automobila	20
Vozač autobusa	7
Prodavac (III SSS i KV)	7
Kelner	10
Kuvar jednostavnih jela	5
III STEPEN	141
Konobar	11
Knjigovođa	5
IV STEPEN	16

Carinik	10
V STEPEN	10
Komercijalista	6
VI STEPEN	6
Diplomirani mašinski inženjer (VII/1 SSS)	10
Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/1 SSS)	8
Diplomirani ekonomista	16
Carinski inspektor	7
Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	18
Profesor muzičke grupe predmeta	16
Profesor matematike	8
Prevodilac	6
Doktor medicine (VIII/1 SSS)	7
VSS društvenog smjera	5
VSS tehničkog smjera	16
VII STEPEN	117
Doktor poljoprivrednih nauka za stočarstvo i živinarstvo (VIII SSS)	11
VIII STEPEN	11
UKUPNO	499

Nedostaje znatan broj izvršilaca III stepena stručnosti građevinskih zanimanja kao što su tesari i zidari, zatim zanatlije: automehaničari, limari, zatim vozači putničkih automobila i autobusa, kao i veliki broj visokoškoloranih kadrova: ekonomista, pravnika, inženjera mašinstva i građevinarstva.

Tabela br.12: Broj zanimanja i broj izvršilaca po godinama

Godina	Broj zanimanja	Broj izvršilaca
2008	395	4.072
2009	193	1.169
2010	273	499

Broj izvršilaca koji poslodavcima nedostaju je 499 što je skoro tri puta manje u odnosu na 2009. godinu a skoro deset puta manje od 2008, što govori o obazrivosti poslodavaca kada su nova zapošljavanja u pitanju u uslovima krize.

Broj zanimanja koje poslodavci smatraju deficitarnim je veći u odnosu na 2009. godi. (193) i iznosi 273.

Ako analiziramo nepopunjena radna mjesta prema **vrsti djelatnosti** onda shvatamo da je veliki broj nepopunjenih radnih mjesta u oblasti državne uprave i odbrane i obaveznog socijalnog osiguranja i obrazovanja, što je posljedica ograničenog zapošljavanja u državnim organima u prethodnoj godini.

Tabela br.13: Struktura nepopunjenih radnih mjesta-prema vrsti djelatnosti

Vrste djelatnosti	Broj radnika
Poljoprivreda, lov i šumarstvo	1
Proizvodnja i snabdevanje električnom energijom, gasom i vodom	13
Gradevinarstvo	55
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla	58
Prerađivačka industrija	42
Finansijsko posredovanje	17
Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	11
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	86
Obrazovanje	64
Zdravstveni i socijalni rad	45
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	31
Vadenje ruda i kamena	5
Saobraćaj, skladištenje i veze	47
Hoteli i restorani	24
UKUPNO CRNA GORA	499

Analizirajući strukturu nepopunjenih radnih mjesta **prema stepenu stručne spreme** po prvi put od kada pravimo analizu najveći broj nedostajućih radnika je visoke stručne spreme. Slijedi treći stepen stručne spreme dok deficitarnost u ostalim stepenima nije izražen u tako značajnom broju.

Tabela br.14: Struktura nepopunjenih radnih mjesta- prema stručnoj spremi

Stepen stručne spreme-šifra	Broj radnika
10	9
20	18
30	164
40	45
50	22
61	23
71	196
72	4
80	18

Analizirajući strukturu nepopunjenih radnih mjesta **prema polu** uočava se sve veća opredjeljenost poslodavaca na izvršioce bez obzira na pol u procentu od 67%, zatim izvršioce muškog pola 27%, i na trećem mjestu su izvršioци ženskog pola što govori da je polna ravnoteža uspostavljena.

Tabela br.15: Struktura nepopunjenih radnih mjesta- prema polu

Zanimanje	Muškarci	Žene	Bez obziira napol
104501 Komunalni higijeničar	0	0	5
204023 Šivač tekstila	0	10	0
300513 Mesar	0	0	9
301002 Rukovalac mašina za razrezivanje trupaca	7	0	0
301035 Stolar za montažu, opravke i održavanje	8	0	0
301813 Bravar	6	0	0
302220 Automehaničar	16	0	0
302256 Mehanik za uređaje hidraulike i pneumatike	2	0	0
305203 Tesar	15	0	0
305204 Zidar	17	0	0
305602 Vozač putničkog automobila	0	0	20
305605 Vozač autobusa	7	0	0
306513 Kelner	0	1	9
306515 Kuvar jednostavnih jela	0	0	5
406721 Knjigovođa	0	0	5
506751 Carinik	0	0	10
711800 Diplomirani mašinski inženjer	2	0	8
715200 Diplomirani inženjer građevinarstva	1	0	7
716710 Diplomirani ekonomista	0	0	16
716752 Carinski inspektor	0	0	7
716800 Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	0	0	18
717569 Profesor muzičke grupe predmeta	1	0	15
717601 Profesor matematike	0	0	8
718843 Prevodilac	0	0	6
719000 Doktor medicine (VII/1 SSS)	0	0	7
719901 VSS društvenog smjera	0	0	5
719902 VSS tehničkog smjera	0	0	16
Ukupno: 499	136	35	328

Poslodavcima najviše nedostaje radna snaga **starosne dobi** od 25-30 godina, i od 30-40 godina, što znači nedostaju mladi kadrovi, ali ima i nepopunjenih radnih mjesta za izvršioce od 40-50 godina i u dosta manjem broju u starosnoj dobi od 50-65 godina.

Tabela br.16:Struktura nepopunjenih radnih mjesta- po starosnoj dobi

Zanimanja po starosnoj dobi	do18	19-24	25-30	31-40	41-50	51-54	55-65	Ukupno
104501 Komunalni higijeničar	0	0	0	5	0	0	0	5
204023 Šivač tekstila	0	0	0	10	0	0	0	10
300513 Mesar	0	0	2	0	5	0	2	9
301002 Rukovalac mašina za rez. trupaca	0	2	5	0	0	0	0	7
301035 Stolar za montažu, opravke irez.	0	0	8	0	0	0	0	8
301813 Bravar	0	0	4	2	0	0	0	6
302220 Automehaničar	0	0	13	2	0	1	0	16
305203 Tesar	0	0	1	14	0	0	0	15
305204 Zidar	0	1	5	11	0	0	0	17
305602 Vozač putničkog automobila	0	0	20	0	0	0	0	20
305605 Vozač autobusa	0	0	7	0	0	0	0	7
306400 Prodavac (III SSS i KV)	0	0	4	3	0	0	0	7
306513 Kelner	0	1	5	4	0	0	0	10
306515 Kuvar jednostavnih jela	0	0	2	3	0	0	0	5
406513 Konobar	0	4	6	0	1	0	0	11
406721 Knjigovođa	0	0	2	2	1	0	0	5
506751 Carinik	0	0	10	0	0	0	0	10
616453 Komercijalista	0	0	3	2	0	1	0	6
711800 Diplomirani mašinski inženjer	0	2	5	3	0	0	0	10
715200 Dipl. inženjer građevinarstva	0	0	5	3	0	0	0	8
716710 Diplomirani ekonomista	0	0	16	0	0	0	0	16
716752 Carinski inspektor	0	0	0	7	0	0	0	7
716800 Diplomirani pravnik	0	0	9	8	1	0	0	18
717569 Profesor muzičke grupe predmeta	0	4	4	8	0	0	0	16
717601 Profesor matematike	0	0	7	0	1	0	0	8
718843 Prevodilac	0	0	0	0	6	0	0	6
719000 Doktor medicine	0	0	7	0	0	0	0	7
719901 VSS društvenog smjera	0	0	5	0	0	0	0	5
719902 VSS tehničkog smjera	0	0	16	0	0	0	0	16
800200 Doktor polj. nauka za stoč i živin.	0	0	11	0	0	0	0	11
UKUPNO CRNA GORA	1	37	283	127	37	8	6	499

Analizirajući strukturu nepopunjenih radnih mjesta **prema posebnim znanjima**, položen stručni ispit zauzima prvo mjesto po važnosti a zatim *poznavanje rada na računaru* i *poznavanje engleskog jezika*, takođe zauzimaju drugo i treće mjesto u prioritetima poslodavaca.

Tabela br.17: Naziv posebnog znanja

Šifra posebnog znanja	Naziv posebnog znanja	Broj radnika	%
6801	Pravosudni ispit	3	
7104	Daktilograf I - a klase	1	
8831	Engleski - početni nivo	2	
8832	Engleski - srednji nivo	1	
9903	Položen stručni ispit	24	44%
9904	Poznavanje rada na računaru	15	28%
9905	Poznavanje engleskog jezika	8	15%

Tri prva izabrana posebna znanja, prema mišljenju poslodavaca zauzimaju 87% razloga za nepopunjavanje određenih radnih mjesta.

Može se reći da poslodavci imaju izraženu potražnju za izvršiocima i nemogućnost popunjavanja određenih radnih mjesta u oblastima državne uprave i zdravstva gdje je stručni ispit veoma važan za zadržavanje na poslu, a poznavanje rada na računaru i engleski jezik već se smatraju sastavnim elementom funkcionalne pismenosti svakog čovjeka u budućnosti, i uslov za zapošljavanje.

16. Da li imate viškova radne snage u 2010. godini?

Na uzorku od 1470 anketiranih poslodavaca ispitivanje je pokazalo da se trend rasta poslodavaca koji imaju višak radne snage nastavlja i da u odnosu na prethodnu 2009.godinu, kada smo imali 16,81% poslodavaca na nivou Crne Gore koji su se izjasnili da imaju višak radne snage, ove godine imamo 1% više. Ipak, ako uzmemo u obzir da se 2008. godine 8,8% poslodavaca izjasnilo da ima višak radne snage moramo konstatovati da se trend rasta smanjuje i da se u odnosu na prethodnu godinu situacija nije bitno promijenila.

Tabela br.18: Viškovi zanimanja

Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
DA	262	17.82
NE	1208	82.18
Ukupno	1470	

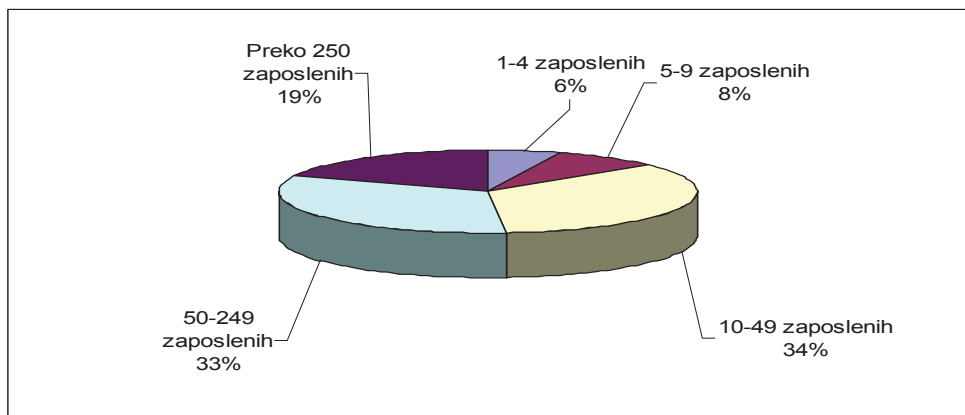
Takođe, moramo napomenuti da se skoro u potpunosti obistinilo prošlogodišnje predviđanje poslodavaca za 2010. godinu, da će doći do zadržavanja viška radne snage na približno isti nivo koji je bio u 2009. godini i do postepene stabilizacije.

16.a Struktura viškova radne snage u 2010. godini

Tabela br.19:Struktura viškova radne snage po veličini preduzeća (po broju zaposlenih)

Opština	1-4 Zap	5-9 Zap	10-49 Zap	50-249 zap	Preko 250 zap	Uk. Višak
BAR	2	1	22	58	0	83
BERANE	0	0	8	56	0	64
BIJELO POLJE	0	24	100	73	10	207
BUDVA	7	6	29	37	14	93
CETINJE	0	0	1	3	0	4
DANILOVGRAD	0	0	29	4	0	33
HERCEG NOVI	1	0	35	30	25	91
KOLAŠIN	1	1	3	10	0	15
KOTOR	12	5	31	48	0	96
MOJKOVAC	0	1	8	6	0	15
NIKŠIĆ	24	9	40	26	6	105
PLAV	0	0	4	0	0	4
PLJEVLJA	0	0	8	11	0	19
PLUŽINE	0	0	0	9	0	9
PODGORICA	14	39	88	47	205	393
ROŽAJE	0	2	0	7	0	9
ŠAVNIK	0	0	1	0	0	1
TIVAT	0	24	56	22	0	102
ULCINJ	15	3	7	1	0	26
ŽABLJAK	0	0	6	0	0	6
UKUPNO	76	115	476	448	260	1375

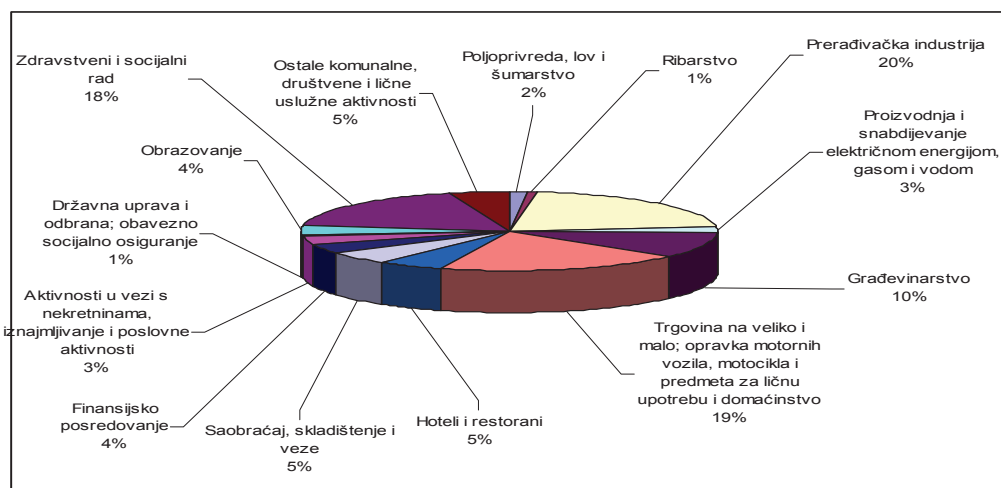
Grafik br.10:Struktura viškova radne snage po veličini preduzeća (po broju zaposlenih)



Kada na nivou uzorka sagledamo strukturu viškova radne snage po veličini preduzeća, uočavamo da se za razliku od prošle godine kada su viškovi bili najviše izraženi u srednjim preduzećima (od 50-250 zaposlenih), ove godine viškovi najviše pojavljuju u malim preduzećima (od 10-50 zaposlenih). Uočljivo je takođe da su velika preduzeća (preko 250 zaposlenih) i ove godine zadržala treće mjesto po viškovima radne snage. Međutim, moramo primijetiti i to da su ti viškovi za 25,29% manji nego prošle godine. Ovi podaci nam ulivaju blagi optimizam da srednja i velika preduzeća polako stabilizuju svoje poslovanje i strukturu zaposlenih kao i to da globalna kriza u Crnoj Gori polako jenjava.

Ako posmatramo viškove radne snage po opštinama i to uporedimo sa prošlom godinom vidjećemo vrlo zanimljive podatke. Nikšić kao grad u kome je skoncentrisan znatan dio crnogorske privrede i u kome su na žalost problemi u preduzećima najvidljiviji, ove godine bilježi pad viška radne snage skoro upola. U Bijelom Polju je potpuno obrnuta situacija, rast viška radne snage 100% u odnosu na proteklu godinu. Ima još takvih primjera i oni nas upućuju na zaključak da procesi prestrukturiranja i privatizacije jos traju i uzrokuju nekad neočekivane rezultate.

Grafik br. 11: Struktura viškova radne snage po djelatnostima



I ove kao i protekle godine je najviše viškova u prerađivačkoj industriji ali za razliku od prošle godine kada ih je na nivou uzorka bilo 419 ove godine ih je znatno manje. Zdravstvo i socijalni rad bilježi rast viška radne snage kao posljedicu reforme zdravstva dok je u građevinarstvu manje viškova nego 2009. godine.

Tabela br. 20: Struktura viškova radne snage po vrsti zanimanja

Naziv zanimanja	Broj radnika
I stepen	
Manipulant u prehrambenoj proizvodnji	5
Čistac prostorija	34
Građevinski manipulant	67
Lica bez zanimanja i stručne spreme	128
Nosač	29
Ostali (ispod 5)	6
Ukupno	269
II stepen	
Pomoćni građevinski radnik	30
Rukovalac robom - pomoćni prodavac	22
Servir	10
Sobarica	6
Čuvar	5
Pomoćni medicinar	15
Ostali (ispod 5)	20
Ukupno	108
III stepen	
Preradivač hrane i pića	55
Sortirer drvenih elemenata i gotovih proizvoda	8
Bravar	24
Monter cjevovoda	6
Automehaničar	5
Građevinski gipsar	5
Fasader	9
Vozač drumskog vozila	25
Vozač putničkog automobila	17
Vozač autobusa	5
Prodavac	147
Magacioner	9
Kelner	15
Administrator	14
Zaštitar imovine – portir	24
Ostali (ispod 5)	68
Ukupno	436
IV stepen	

Veterinarski tehničar	5
Domar	5
Trgovački tehničar	12
Konobar	19
Kuvar	8
Turistički tehničar	7
Ekonomski tehničar	13
Knjigovođa	8
Bankarski tehničar	6
Administrativni tehničar	63
Tehničar zaštite imovine	5
Medicinski tehničar	31
Medicinska sestra	86
Ostali (ispod 5)	111
Ukupno	379
V stepen	
Medicinska sestra - specijalista u nefrologiji	7
Ostali (ispod 5)	9
Ukupno	16
VI stepen	
Inženjer elektrotehnike za računarsku tehniku	5
Ekonomista za robni promet u trgovini	7
Komercijalista	10
Viša medicinska sestra - viši medicinski tehničar	7
Fizioterapeut	11
Ostali (ispod 5)	36
Ukupno	76
VII/1 stepen	
Diplomirani ekonomista	12
Računovodstveni planer – analitičar	5
Profesor razredne nastave	7
Majstor svijetla	5
Ostali (ispod 5)	54
Ukupno	83
VII/2 stepen	
Magistar medicinskih nauka	5
Ostali (ispod 5)	3
Ukupno	8
UKUPNO	1375

Kada govorimo o strukturi viškova po stepenu stručnosti, primjećujemo da su i ove kao i 2009. godine viškovi najizraženiji kod I, II, III i IV stepena stručne spreme i to 86,69% od ukupnih viškova.

Iz dobijenih rezultata uočavamo da se zanimanja koja su najviše izražena kao višak, i ove kao i protekle godine, pojavljuju prodavci i lica bez zanimanja.

Zanimljivo je napomenuti da se po podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, upravo ova zanimanja nalaze i u vrhu liste sa najtraženijim zanimanjima u Crnoj Gori.

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

U narednoj tabeli možemo vidjeti koje razloge su anketirani poslodavci procijenili kao najvažnije uzročnike pojave viška radne snage u njihovim preduzećima.

Tabela br. 21: Opšti i posebni razlozi za višak radne snage

Razlozi smanjenja broja zaposlenih	Ukupno	%
Zbog teškoca u poslovanju uzrokovanih globalnom ekonomskom krizom	130	50.58
Zbog planiranog i realizovanog programa prestrukturiranja	30	11.67
Zbog nelojalne konkurencije na tržištu	8	3.11
Zbog neadekvatne kvalifikacione strukture zaposlenih	14	5.45
Zbog nezadovoljavajućih znanja i vještina zaposlenih	16	6.23
Nešto drugo	37	14.40
Zbog odliva radne snage po osnovu penzionisanja	22	8.56
	257	

U velikim preduzećima kao najveći uzrok za višak radne snage poslodavci navode planirane i realizovane programe prestrukturiranja, dok ostali poslodavci i ove godine kao najvažniji razlog za višak radne snage navode teškoće u poslovanju uzrokovane globalnom krizom. I drugi razlozi su približno na nivou odgovora iz 2009. godine, jedino značajnije odstupanje je razlog nezadovoljavajućih znanja i vještina zaposlenih za koji se prošle godine izjasnilo 12,68% anketiranih poslodavaca dok je ove godine taj procenat značajno manji (6,23%).

III DIO

OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2011.

Značajno poglavlje u strukturi upitnika odnosi se na očekivanja poslodavaca u pogledu zapošljavanja novih radnika, u toku godine i tokom sezone, te potrebi zapošljavanja u odnosu na djelatnosti i stepen stručne spreme radnika.

Takođe, anketom su se nastojale saznati i potrebe poslodavaca za radnicima sa novim zanimanjima i vještinama.

17. Očekivani broj zapošljavanja

Očekivani broj zaposlenih po opštinama u toku godine

Kada su u pitanju očekivanja poslodavaca u zapošljavanju za 2011. godinu, najviše radnih mjesta se planira u Podgorici (31%), Budvi (27%), Herceg Novom (9%) i Tivtu (7%).

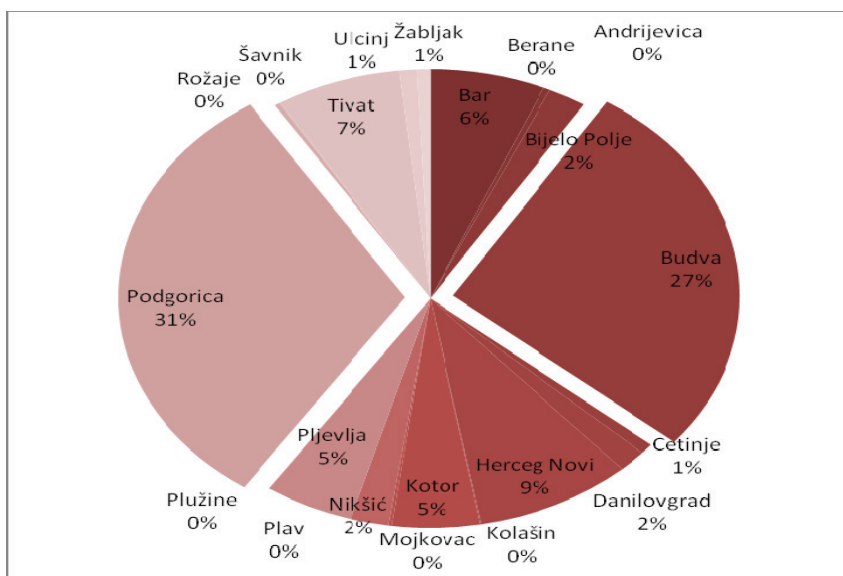
Ove tri opštine čine oko 74% ukupnih planiranih zapošljavanja u 2011. godini.

Međutim, različita situacija vezana je za očekivano zapošljavanje je u sjevernoj regiji Crne Gore.

Naime, poslodavci sa sjevera, posebno iz opština Andrijevića, Berane, Bijelo Polje, Kolašin, Mojkovac, Plav, Plužine i Rožaje nijesu optimisti kad su u pitanju nova radna mjesta u 2010. godini i čine nešto manje od 3% od 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.

Grafik br.12: Očekivani broj zaposlenih po opštinama u toku godine

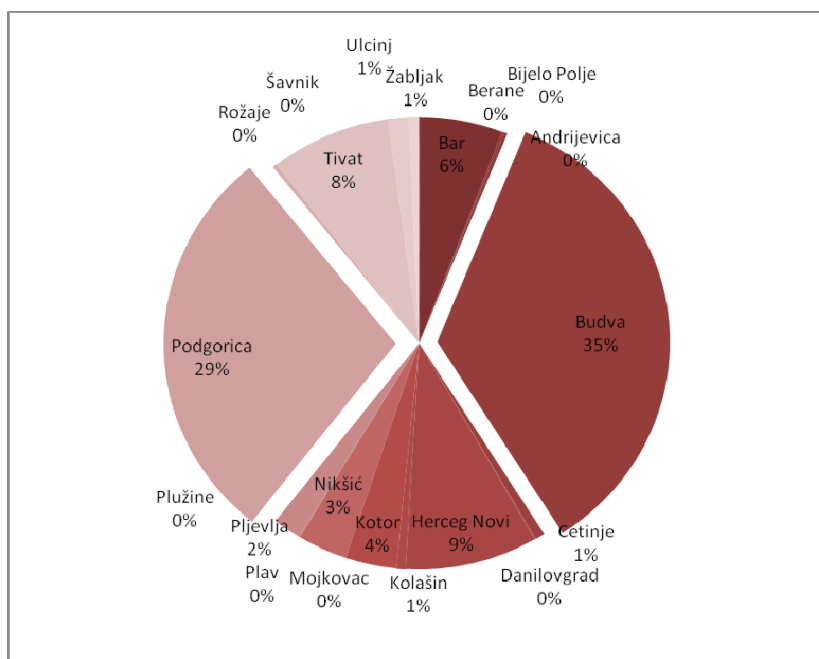


Očekivani broj zaposlenih po opštinama u toku sezone

Kada je predstojeća sezona u pitanju, po predviđanju poslodavaca, najviše zapošljavanja će biti u Budvi, Podgorici, potom Herceg Novom i Tivtu.

Od ukupnog broja očekivanih zapošljavanja u toku sezone, poslodavci u Budvi planiraju da zaposle oko 35%, poslodavci iz Podgorice oko 28%, dok će poslodavci iz Herceg Novog zaposliti oko 9% radnika, poslodavci iz Tivta oko 8%. Ove četiri opštine čine oko 80% od ukupno očekivanog zapošljavanja u toku naredne sezone.

Grafik br.13: Očekivani broj zaposlenih po opštinama u toku sezone

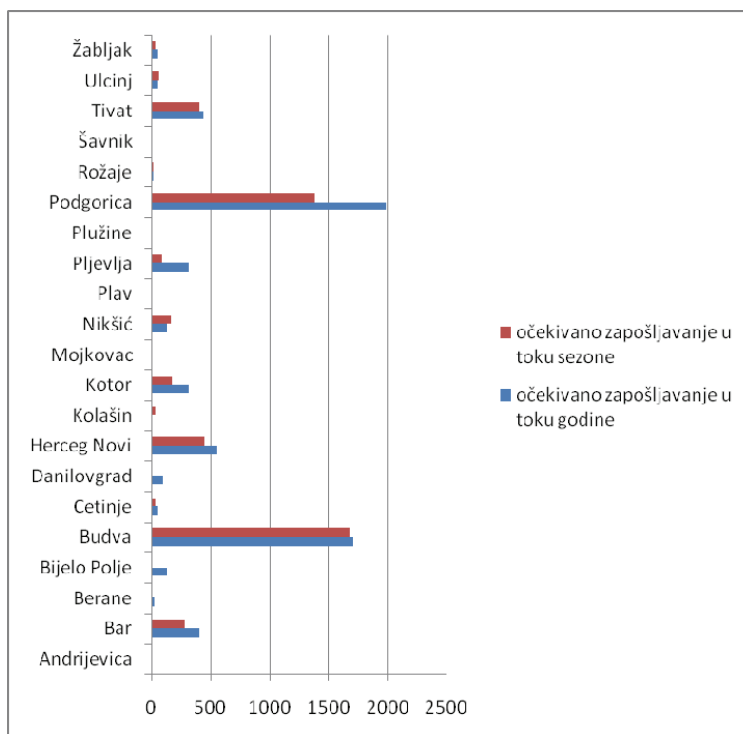


Na osnovu dobijenih podataka može se zaključiti da nema većih razlika u očekivanim zapošljavanjima tokom godine i u toku sezone.

Međutim, različita je situacija vezana za očekivanim zapošljavanjem u sjevernoj, centralnoj i južnoj regiji.

Naime, očekivanja poslodavaca u sjevernoj regiji Crne Gore i kod zapošljavanja sezonskog karaktera i zapošljavanja u toku godine nijesu optimistička, dok su poslodavci u Podgorici, Budvi, Tivtu, Baru i Herceg Novom optimističniji po pitanju novih zapošljavanja.

Grafik br.14: Paralelni prikaz očekivanog broja zapošljavanja u toku godine i tokom sezone po opštinama



Očekivani broj zaposlenih po djelatnostima u toku godine

Ako se posmatra očekivano zapošljavanje po djelatnostima, ističu se sektori hoteli i restorani (33%), prerađivačka industrija (12%), trgovina na veliko i malo (11%), potom saobraćaj i veze (10%), dok se najniža stopa zapošljavanja očekuje se u djelatnostima privatna domaćinstva sa zaposlenim licima, eksteritorijalne organizacije i tijela, vađenje ruda i kamena.

Očekivani broj zaposlenih po djelatnostima u toku sezone

Posmatrano po djelatnostima, primjetno je da najviše potreba za zapošljavanjem u sezoni imaju poslodavci iz sektora hoteli i restorani (43%), poljoprivreda lov i šumarstvo (14%), trgovina na veliko i malo (10%) i saobraćaj, skladištenje i veze (8,25%).

U poređenju sa prethodnom godinom, očekivanja poslodavaca iz djelatnosti hoteli i restorani u toku sezone uvećala su se gotovo dvostruko.

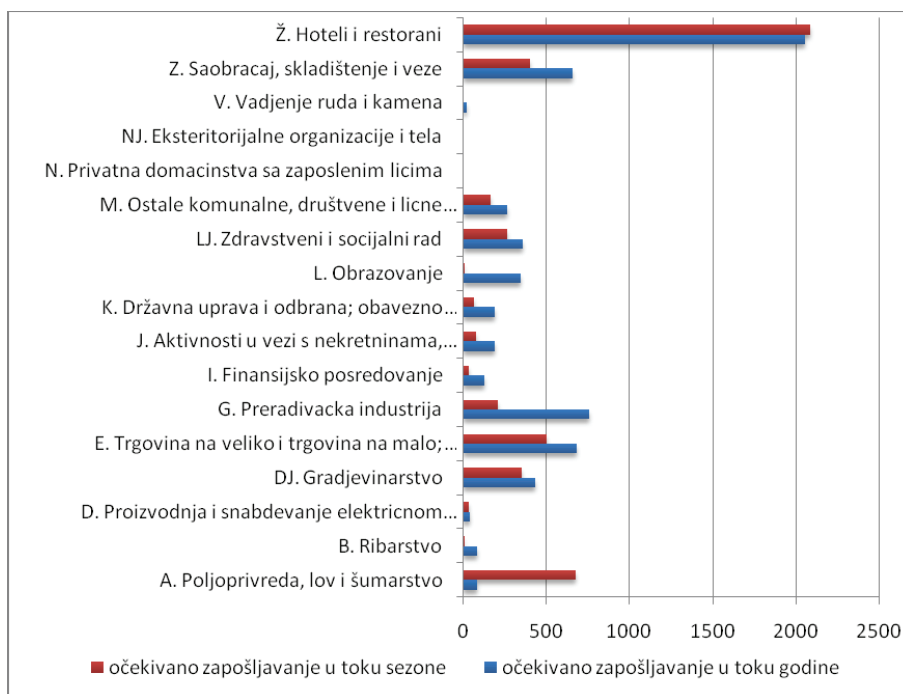
Poređenja radi u 2010. godini potrebe za zapošljavanjem u sezoni u oblasti hoteli i restorani iznosila je oko 23%, dok u 2011. godini iznosi 43%, na osnovu čega se može pretpostaviti da poslodavci iz ove djelatnosti očekuju povećanje obima posla.

U poređenju sa prethodnom godinom, očekivanja poslodavaca iz djelatnosti poljoprivreda i šumarstvo su se sa 18% umanjila na 14%, iz djelatnosti saobraćaj, skladištenje i veze očekivanja poslodavaca su se sa 12% umanjila na 8,25%, dok su se iz djelatnosti trgovina na veliko i malo očekivanja poslodavaca sa 11% umanjila na 10%.

Dakle, u odnosu na proslu godinu u nekim djelatnostima, umanjena je potreba za zapošljavanjem, a na osnovu čega se može pretpostaviti da poslodavci gore pomenutih djelatnosti očekuju smanjenje obima posla.

U svim ostalim djelatnostima nije došlo do većih promjena u očekivanju zapošljavanja u sezoni.

Grafik br. 15: Očekivani broj zaposlenih po djelatnostima u toku godine i tokom sezone



Očigledno je da je i u toku godine i u toku sezone 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 2011. 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 (682) posebno u djelatnosti hoteli i restorani sa čak 54% učešća. Zatim slijede zanimanja:

Nosač.....	51
Građevinarski manipulant	42
Komunalni higijeničar.....	28

II Stepen stručne spreme

Sobarica	295
Perač rublja.....	33
Servir.....	22

III Stepen stručne spreme

Prodavac.....	141
Vozač drumskog vozila.....	102
Mašinski monter.....	50
Bravar.....	40
Zidar	24

IV Stepen stručne spreme

Zanimljiv podatak da se najveći broj zapošljavanja u IV stepenu stručne spreme očekuje za lica opšteg smijera SSS (326) i to u djelatnosti hoteli i restorani sa 23% učešća.

Zatim slijede zanimanja:

Konobar.....	275
Kuvar.....	95
Administrativni tehničar.....	64
Građevinski tehničar.....	45

V i VI Stepen stručne spreme

Turistički tehničar-specijalista	25
Komercijalista.....	20

Menadžer.....	15
Kuvar– specijalista.....	15

VII Stepen stručne spreme

Diplomirani pravnik.....	46
Informatičar.....	30
Profesor razredne nastave.....	29
Profesor muzičke grupe predmeta.....	25
Savjetnik za ekonomska pitanja.....	21
Novinar.....	20
Diplomirani ekonomista.....	16

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.

18.a Da li mislite da će vam u narednom periodu trebati neka od novih zanimanja, koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore?

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 96% mišljenja je da će im u narednom periodu biti potrebna zanimanja koja danas ne postoje na tržištu rada, dok je svega njih 4% mišljenja da u narednom periodu neće postojati potreba za novim zanimanjima.

18.b Koja su to nova zanimanja, koje će vam trebati u narednom periodu?

Iskazane potrebe poslodavaca za zanimanjima za naredni period, analizom datih odgovora mogu se grupisati u tri kategorije potreba, i to:

I Zanimanja prepoznata kao potrebna od strane poslodavaca, a koja do sada obrazovni sistem nije proizvodovao (administrator HACCAP, HR menadžer, oligofenopedagog);

II Zanimanja koja postoje na tržištu rada, a koja ne proizvode sadašnji obrazovni sistem (parketar, kamenorezac, izolater);

III Zanimanja koja proizvode sadašnji obrazovni sistem, a odnose se na nove obrazovne programe, kojih nema u ponudi radne snage (automehatroničar, somelijer);

19. Da li mislite da će vam u narednom periodu trebati neke od novih vještina, koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore?

Kada su u pitanju potrebe poslodavaca za novim vještinama koje danas ne postoje na tržištu rada potrebe poslodavaca su jasne. Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 99% mišljenja je da će u narednom periodu postojati potreba za novim vještinama koje danas ne postoje na tržištu rada, dok je svega 1% mišljenja da u narednom periodu neće postojati potreba za novim vještinama koje danas ne postoje na tržištu rada.

19.a Koje su to nove vještine koje će vam trebati u narednom periodu?

Posmatrano po djelatnostima, primjetno je da najviše potreba za novim vještinama u narednom periodu imaju poslodavci iz sektora koji očekuju najviše zapošljavanja i to poslodavci iz sektora hoteli i restorani i iz sektora trgovina na veliko i malo, kao poslodavci iz oblasti građevinarstva.

Potrebe poslodavaca za novijim vještinama mogu se grupisati u dvije kategorije, i to potrebe za trenutno aktuelnim vještinama kao što su rad na računaru i poznavanje stranih jezika, sa akcentom na poznavanje engleskog jezika, te potrebe za vještinama koje nameću organizacione i tehnološke promjene na tržištu rada kao što su naplata potraživanja u oblasti trgovine, rad sa tehničkom folijom u oblasti građevinarstava, te izrada i održavanje internet stranica u hotelijerstvu.

Generalni zaključak koji se može izvući iz očekivanja poslodavaca, je da poslodavci koji očekuju više zapošljavanja iskazuju veće potrebe za posebnim vještinama. Ovdje se najviše stavlja akcenat na zanimanja iz djelatnosti turizma i ugostiteljstva i trgovine na veliko i malo.

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

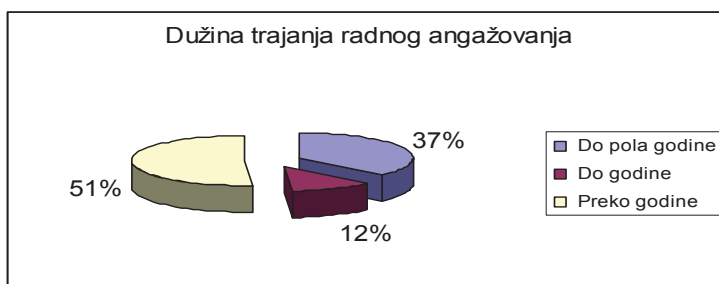
Pitanje o zapošljavanju lica sa invaliditetom je, u *Upitnik poslodavaca*, uvedeno prošle godine. Ovim pitanjem se željelo saznati koliko su poslodavci zaposlili lica sa invaliditetom u poslednje dvije godine, a koja su se prije toga nalazila na evidenciji Zavoda za zapošljavanje. Ovim se izbjegao podatak 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.

Prema podacima iz ankete jasno se vidi da poslodavci u Crnoj Gori nijesu motivisani, za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Podatak da je u posljednje dvije godine zaposleno samo 49 lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca potvrđuje gore iznijetu konstataciju. Ovaj broj je za 18% manji nego prošle godine kada je takođe bilo malo interesovanje za zapošljavanje lica sa invaliditetom.

Prema podacima iz ankete, anketirani poslodavci su u posljednje dvije godine najviše zapošljavali lica sa invaliditetom bez zanimanja i stručne spreme (12%), Pekare (8%), Čuvare (6%) i Prodavce sa III stepenom stručne spreme (6%). Ostala zapošljavanja lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca su bili pojedinačni slučajevi.

Posmatrano po dužini trajanja radnog angažmana lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca podaci pokazuju sljedeće:

Grafik br.16 : Dužina trajanja radnog angažmana



Ako se posmatra polna struktura zaposlenih lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca primjetno je da su poslodavci više preferirali mušku radnu snagu u odnosu na žensku, pa je procenat zaposlenih muškaraca iznosio 70% u odnosu na ukupno zapošljavanje lica sa invaliditetom.

20.a) Da li ste upoznati sa zakonski propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom?

Ovim, novim, pitanjem se željelo doznati u kojoj su mjeri anketirani poslodavci upoznati sa zakonski propisanim stimulansima koji su navedeni u Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom. Naime, u pomenutom Zakonu su navedene brojne subvencije na koje ima pravo poslodavac ukoliko zaposli lice sa invaliditetom kao što su:

- bespovratna sredstva za prilagodjavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom;

- subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli i to u prvoj godini 80%, u drugoj 60%, u trećoj i svakoj narednoj godini 50% od isplaćene bruto zarade lica sa invaliditetom.⁵

Dobijeni podaci pokazuju da je većina anketiranih poslodavca (njih 91%) upoznata sa svim obavezama i benefitima koji su im predviđeni ukoliko zaposle ovu kategoriju lica.

20.b) Da li planirate zaposliti lica sa invaliditetom uz određene, zakonom propisane stimulanse?

I pored činjenice da je većina anketiranih poslodavaca upoznata sa zakonom propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom, svega 10% anketiranih poslodavca su izrazili želju da zaposle lica sa invaliditetom u narednom periodu. Ovaj procenat je znatno manji nego prethodne godine, kada je zapošljavanje lica sa invaliditetom planiralo 23% anketiranih poslodavca. Treba napomenuti da je u 2010. godini, prema evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, evidentirano smanjenje broja zaposlenih posredstvom Zavoda u odnosu na 2009. godinu, pa je stav poslodavaca da planiraju i manje zapošljavanje lica sa invaliditetom, u narednom periodu, u ovoj mjeri očekivan.

Najveće interesovanje da zaposle lica sa invaliditetom su pokazali poslodavci iz komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti (41%), djelatnosti trgovine na veliko i malo (14%) i poslodavci iz sektora zdravstvenog i socijalnog rada (12%).

Najviše poslodavaca bi zaposlilo lica sa invaliditetom na rok do pola godine i to njih 44%, zatim slijede poslodavci koji bi uposlili 39% 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 (17%).

Prema podacima iz ankete, poslodavci su pokazali najveće interesovanje za zapošljavanje lica bez zanimanja i stručne spreme i to njih 33%. Zatim slijede Administrativni tehničar (8%), Prodavac (5%), Doktor medicine (3%) i Prevodilac (3%). Ostala zanimanja koja poslodavci planiraju zaposliti u narednom periodu su obično pojedinačni slučajevi zanimanja.

21. Da li ste zaposlili pripadnika RAE populacije u poslednje 2 godine?

I ove godine, kao prošle kada je ovo pitanje po prvi put uvedeno u Upitnik poslodavaca, Zavod za zapošljavanje je želio da "čuje" mišljenje poslodavaca o ovoj grupi teže zapošljivih lica. U Crnoj Gori pripadnici RAE populacije žive u drastično

⁵ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, Zakon je objavljen u "Službenom listu CG", br.49/2008 od 15.8.2008. godine

lošijoj situaciji u odnosu na većinu stanovništva. Zbog teškog socijalno-ekonomskog stanja pripadnici ove populacije su među najteže zapošljivim licima. Najveće prepreke za zapošljavanje pripadnika RAE populacije predstavljaju: nepismenost, nepoznavanje crnogorskog jezika, nizak nivo obrazovanja, loša profesionalna osposobljenost, nemotivisanost za zapošljavanje.

Nedostatak evidencije o zapošljavanju ove teže zapošljive grupe i opšte izraženog negativnog stava prema ovoj populaciji, i ukorijenjenih predrasuda, naveo je Zavod za zapošljavanje da istraži mišljenje poslodavaca o zapošljavanju pripadnika RAE populacije.

U posljednjem periodu poslodavci nijesu imali interesovanja za zapošljavanje pripadnika RAE populacije, međutim, po rezultatima ovogodišnje ankete, ovaj stav o njima je promjenjen i u posljednje dvije godine anketirani poslodavci su zaposlili 431 lice RAE populacije. Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, 6% njih je zaposlilo lica RAE populacije u posljednje dvije godine.

Poslodavci su najviše zapošljavali pripadnike RAE populacije sljedećih zanimanja:

Tabela br.22:Najčešća zanimanja u kojima su zapošljavani pripadnici RAE populacije

Zanimanje	Broj lica
Lica bez zanimanja i stručne spreme	153
Nosač	15
Komunalni higijeničar	12
Sobarica	7
Pomoćnik cvjećara – vrtlara	6
Čistač prostorija	5

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

Najviše pripadnika RAE populacije je u prethodne dvije godine radno angažovano u sektorima: komunalnih i ličnih uslužnih aktivnosti (53%), turizmu i ugostiteljstvu (14%) i poslodavaca iz proizvodnje i snabdijevanja električnom energijom, gasom i vodom (8%).

Analizirajući dužinu radnog angažovanja pripadnika RAE populacije kod anketiranih poslodavaca u posljednje dvije godine, vidi se da su poslodavci, kao i u prošlogodišnjem upitniku, bili skloni angažovanju RAE populacije na kraći vremenski rok. Posmatrano po dužini trajanja radnog angažmana, prednjače radna angažovanja RAE populacije u trajanju do pola godine (56%), zatim slijede radna angažovanja duža od godine dana (31%) i na posljednjem mjestu su zapošljavanja na rok do godinu dana (13%).

21.a) Da li planirate zaposliti pripadnike RAE populacije?

Ovogodišnji podaci dobijeni iz Upitnika poslodavaca, kada su u pitanju planirana zapošljavanja pripadnika RAE populacije u narednom periodu, nijesu

optimistični kao prošlogodišnji. Podatak da anketirani poslodavci planiraju da u narednom periodu zaposle 431 pripadnika RAE populacije je za 70% manji nego prošle godine. Ovakav stav poslodavaca nije povoljan za pripadnike RAE populacije i treba učiniti sve napore da se on u narednom periodu promijeni.

Posmatrano po zanimanjima anketirani poslodavci su najviše zainteresovani da u narednom periodu zaposle pripadnike RAE populacije sljedećih zanimanja:

Tabela br.23: Zanimanja u kojima su poslodavci najviše zainteresovani da u narednom periodu zaposle pripadnike RAE populacije

Zanimanje	Broj lica
Lica bez zanimanja i stručne spreme	195
Sobarica	12
Nosač	12
Vozač drumskog vozila	10
Magacioner	9
Prodavac	9
Konobar	7
Kuvar	7
Pekar	7

Za razliku od rezultata iz prošlogodišnjeg Upitnika poslodavaca, kada su većina "planiranih" zaposlenih RAE populacije bili u zanimanjima komunalne djelatnosti, ili popularno nazvanih "prljavih zanimanja", ovogodišnji rezultati ukazuju na promjenu toga trenda. Naime, prema gore navedenim podacima se može vidjeti da planirana zapošljavanja pripadnika RAE populacije, u narednom periodu, sve više imaju ugostiteljski karakter. Ako se svemu ovome doda i informacija da Crnoj Gori nedostaje kadra u turizmu i ugostiteljstvu u turističkoj sezoni i da je sve izraženije angažovanje stranih državljana na ovim poslovima, onda se jasno nameće zaključak da bi domaći poslodavci trebali više pažnje da posvete ovoj teže zapošljivoj grupi. Kroz aktivne mjere zapošljavanja, zajedno sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore, poslodavci bi trebali učiniti sve napore da pripadnike RAE populacije u većem broju uključe u tržište rada Crne Gore.

Posmatrano po djelatnostima, anketirani poslodavci su izrazili želju da najviše pripadnika RAE populacije uposle u: komunalnim i ličnim uslužnim aktivnostima (23%), trgovini na veliko i malo (16%) i turizmu i ugostiteljstvu (16%). Primjetno je da anketirani poslodavci iz sektora koji do sada nijesu zapošljavali pripadnike RAE populacije, razmišljaju da to urade u sljedećem periodu, najbolji primjeri za to su sektori: trgovine na veliko i malo i turizam i ugostiteljstvo.

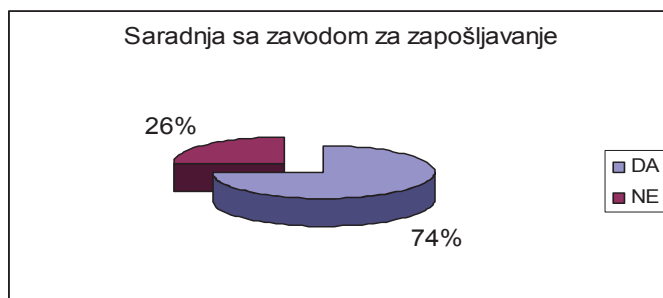
Najviše anketiranih poslodavaca želi da uposli pripadnike RAE populacije na kraći vremenski period do pola godine i to njih 41%, za duže od godinu dana se izjasnilo 40% poslodavaca, dok bi njih 19% radno angažovalo pripadnike RAE populacije na period do godine dana.

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

Kada je riječ o saradnji poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje u 2010. godini primjećen je blagi porast u odnosu na prethodnu godinu kada je procenat iznosio 71%.

Ovogodišnji uzorak od 1470 poslodavaca na pitanje o tome da li su sarađivali sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore na angažovanju radne snage u 2010. godini je odgovorio pozitivno u procentu od 74% (1094 poslodavaca) a 26% (376 poslodavaca) anketiranih je odgovorilo kako nije imalo saradnju sa Zavodom po pitanju angažovanja radne snage.

Grafik br. 17: Saradnja poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje po pitanju angažovanja radne snage



Od anketiranih poslodavaca koji su pozitivno odgovorili na pitanje o saradnji sa Zavodom u slučaju angažovanja radne snage 98% ili 1068 njih je zadovoljno saradnjom koju ostvaruje sa Zavodom za zapošljavanje i tu saradnju je ostvarivalo na sledeći način:

Tabela br.24: Načini saradnje sa Zavodom

Kategorija odgovora	Frekvencija	%
Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)	880	48
Upućivanje kandidata na oglase za posao	276	15
Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	278	15
Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)	51	3
Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika	204	11
Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija,	50	3
Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	31	2
Ostalo	57	3

Na osnovu podataka iz tabele dolazi se do zaključka da je najizraženiji oblik saradnje između Zavoda za zapošljavanje i poslodavaca u 2010. godini i dalje oglašavanje slobodnih radnih mjesta - 48 %.

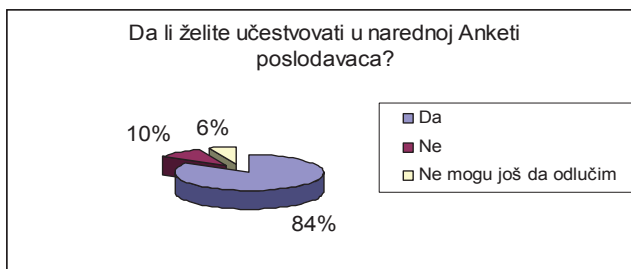
Usluge Zavoda za Zapošljavanje koje su najmanje iskorišćene od strane poslodavaca u 2010. godini su finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta, svega 2%, usluga izrade i sprovođenja programa osposobljavanja za zapošljavanje, svega 3% i usluge odabira kandidata za zaposlenje, svega 3%.

Poređenja radi u 2009.oj godini odgovori poslodavaca su bili gotovo identični.

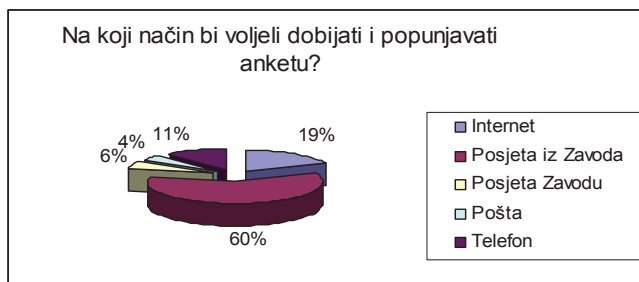
Ovakav trend saradnje, koji se nastavio, govori nam o tome da poslodavci ne koriste u dovoljnoj mjeri usluge koje im Zavod za zapošljavanje nudi, te da bi trebalo preduzeti mjere po pitanju strateškog i kontinuiranog informisanja poslodavaca o uslugama koje su im na raspolaganju od strane Zavoda za zapošljavanje.

Na pitanje da li žele da učestvuju u narednim anketama, poslodavci su odgovorili:

Grafik br.18: Odgovor poslodavaca vezan za učešće u narednim anketama



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



I ove godine, kao i prošle, najveći broj anketiranih poslodavaca (60% - 281) je izrazio želju da ih prilikom popunjavanja upitnika posjeti odgovorno lice iz Zavoda za zapošljavanje, dok je samo njih 6% - 85 spremno da samo dođe u Zavod. Prošle godine smo imali podatak da 17,78% anketiranih poslodavaca želi da im se upitnik šalje e-mail-om, međutim ti isti poslodavci nijesu naveli svoju e-mail adresu prilikom popunjavanja ankete te tako nije bilo moguće i sprovesti je na taj način. Ove godine je čak 19% njih odgovorilo da želi da koristi ovaj način popunjavanja ankete što nam 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.

SINTEZA, ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Obrazovna i kvalifikaciona struktura zaposlenih. Nastavlja se trend postepenog poboljšanja kvalifikacione strukture zaposlenih. Kao rezultat bolje obrazovne strukture onih koji se zapošljavaju (dominacija mladih sa višim nivoom obrazovanja) i niže onih koji se penzionišu, postepeno raste prosječni nivo obrazovanja zaposlenih. U odnosu na 2009. godinu ta su pomjeranja veoma mala, ali su u odnosu na prije 4-5 godina značajna. Najveće promjene se dešavaju na krajnim polovima – smanjenje onih sa najnižim stepenom stručne spreme (I i II stepen) i značajno povećanje onih sa najvišim nivoima obrazovanja (VI, VII i VIII stepen). Promjene kod grupe srednjeg nivoa stručne spreme (III i IV pa i V nivo) su veoma male i promjene se ogledaju u postepenom rastu IV i V na račun III nivoa stručne spreme.

Uobičajeno i očekivano, najbolju kvalifikacionu strukturu imaju djelatnost obrazovanja, državna uprava i finansijsko posredovanje, gdje oko 50% zaposlenih ima VII i VIII stepen stručne spreme. U trgovini, hotelima i restoranima i gradjevinarstvu dominira srednji nivo obrazovanja III i IV stepen stručne spreme (oko 50%).

Po ovom indikatoru Crna Gora stoji dobro i kada se uporedi sa mnogo razvijenijim zemljama Evropske Unije. Druga je priča ako se posmatra i mjeri kvalitet radne snage- kako mladih koji dolaze iz obrazovnog sistema tako i zaposlenih. Naime, za poslodavce su mnogo važnija stvarna znanja, vještine i kompetencije od formalnih kvalifikacija. Šta mladi i/li zaposleni zna da uradi a ne koju diplomu ima. I to konkretna/osnovna znanja i vještine potrebne za rad na određenom radnom mjestu, i stvarna znanja u tzv. mekim vještinama kao što je poznavanje stranih jezika, korišćenje kompjutera na radnom mjestu, korišćenje Interneta, sposobnost komuniciranja, timski rad i inicijativnost i preduzetnost. Prema iskazima poslodavaca i prema drugim kriterijumima kojima se mjere znanja, vještine i kompetencije (produktivnost rada, inovacije, rezultati na testovima i raznim takmičenjima), u cjelini posmatrano, ne može se biti zadovoljno kvalitetom ljudskog faktora. U ovom smislu su i kontinuelna upozorenja Evropske unije o ograničenim administrativnim i drugim kapacitetima Crne Gore. Promjene koje su se desile u sistemu obrazovanja u posljednje vrijeme, potencirale su kvantitet – proizvodnju diploma na račun kvaliteta, što je suprotno od potreba poslodavaca i suprotno od osnovnih principa Bolonjske deklaracije.

Zbog toga Crna Gora mora dalje raditi na reformi obrazovanja, posebno u smjeru stvaranja uslova za više i bolju praktičnu obuku i obuke na radnom mjestu, a poslodavci, takodje, moraju ulagati više u obuku i usavršavanje zaposlenih ukoliko žele da opstanu na globalnom pa i domaćem tržištu gdje će konkurencija vremenom biti sve oštrija.

Obrazovanje i obuka zaposlenih. Poslodavci više brinu o kvalitetu svoje radne snage- zaposlenih. Od ukupnog broja 1.470 anketiranih poslodavaca, njih 21% je slalo svoje zaposlene na usavršavanje i obuku. Ovo predstavlja umjereni rast (5%) u odnosu na 2009. godinu kada je 17% poslodavaca slalo zaposlene na obuku. Tokom

2010. god., 4.836 tj. 7% zaposlenih u uzorku učestvovao je u obrazovanju a 2.467 ili 3% u 2009, što, u ovom pogledu, predstavlja značajno povećanje. Vežano za obrazovanje i obuku, interesantni su i sljedeći podaci :

-prosječno trajanje obuka se produžava i traje nešto preko 2 dana (2,2),

-u obuku su najviše uključeni zaposleni u trgovini (20%), obrazovanju (13%) i aktivnosti vezane za nekretnine (11%), dok su sve ostale djelatnosti učestvovale sa manje od 10%,

-najviše su obučavani zaposleni sa VII stepenom stučne spreme (37%), IV (25%) i III (17%). Najmanje obučavanih bilo je u I stepenu. Za ukupno 935 obučavana lica poslodavci su izdvojili 16.285 radnih dana, i od toga 79% potrošeno na visokoškolce,

-dodatno obrazovanje prošlo je 935 zaposlenih u okviru 125 zanimanja, medju kojima su najbrojnija: računarski operater (62), ekonomski profili raznih specijalnosti (74), diplomirani pravnici (52), doktori medicine (49), elektro inženjeri i informatičari, zatim medicinske sestre i zanatlije,

-obuku za konkretno radno mjesto prošlo je 1840 zaposlenih, od čega je daleko najviše za poslove trgovca (oko 350), visoka srtačna sprema društvenog smjera (294), obradivač metala (129), profesori i nastavnici razredne nastave (oko 150), doktori medicine (42), pekari, mesari, preradivač drveta (od 33 do 40) itd.,

-najviše zaposlenih prošlo je osposobljavanje iz sfere informatičkih znanja i vještina (59%) i stranih jezika (14%), a obuku po novim progrmima obuke – kurs za operatora na računaru (370), kurs za aplikativne progreme (186), kurs za uvodjenje i kontrolu kvaliteta (148), kurs za turističkog vodiča (58), za turističke vodiče (58), za računovodju (22) ...,

-za obuku, po riječima poslodavaca, u 2010. god. izdvojili su oko 0,62% bruto zarade, a najviše je uloženo u djelatnosti zdavstva i socijalnog rada (33%), obrazovanja (17%) i državne uprave (12%).

-od ukupnog broja zaposlenih koji su prošli neki vid dodatnog obrazovanja, 47% je u malim, 25% u srednjim i 16% u mikro preduzećima.

Poslodavaci koji šalju svoje zaposlene na obuku, povećavaju broj obučavanih i povećavaju izdatke za obrazovanje i obuku, ali, ovo i dalje predstavlja skroman procenat u odnosu na razvijene zemlje gdje se broj obučavanih kreće između 60% i 80%. Medjutim, ako se zna da je i 2010. godina bila krizna, onda i ovaj skromni rast predstavlja ohrabrenje. Pozitivno je i to što je došlo do produženja trajanja obuke, što sve skupa govori da, možda, dolaze bolja vremena za obuku, kada će poslodavci svoje stavove o značaju ljudskog faktora za razvoj sve više pretvoriti u praksu – izdvojiti više sredstava i organizovati više obuke i usavršavanja svojih zaposlenih.

Činjenica da je medju obučavanima u Crnoj Gori najveći broj onih sa (naj)višim stepenima stručne spreme, potvrđuje opštu tendenciju u svijetu, koja, na prvi pogled može izgledati paradoksalna – da su najobrazovaniji najviše skloni daljem obrazovanju, što će reći da viši nivoi obrazovanja treže višem obrazovanju. S druge strane, to da se najviše obučavaju zaposleni u trgovini a vrlo malo zaposleni u preradivačkoj industriji i realnom sektoru u opšte, nije dobar indikator sa stanovišta

povećanja produktivnosti ukupne privrede, posebno sa stanovišta povećanja konkurentnosti i izvozne sposobnosti crnogorskih preduzeća. Takođe, pozitivno je da mala i srednja preduzeća izdvajaju najviše za obrazovanje i obuku, ali zabrinjava to da velika preduzeća ulažu malo, jer su, ipak, ona, još uvijek, najveći izvoznici i nosioci strukturnih promjena u Crnoj Gori.

Zapošljavanje u 2010. Stagnacija na tržištu rada uz blagi oporavak zapošljavanja. Poslodavci su dobri prognozeri. Kao i u 2009. god., uprkos činjenici da su neki važni sektori za zapošljavanje i u kriznoj 2010. godini solidno poslovali (turizam, saobraćaj, poljoprivreda pa i trgovina), kriza je uzela svoj danak u zapošljavanju. Kretanja na tržištu rada, kako na strani novog zapošljavanja tako i odliva radne snage, karakteriše usporena dinamika. Tokom 2010. god., kod 1.470 anketiranih poslodavaca, zaposlilo se 8.697 što predstavlja blago povećanje u odnosu na 2009. godinu kada se zaposlilo 7.663 lica. Istovremeno, ukupan odliv radne snage iznosio je 6.088 lica, što predstavlja blago smanjenje u odnosu na isti period 2009. kada je zabilježeno odliv od 6.945 lica. Krajnji rezultat ova dva suprotna procesa je neto povećanje zaposlenosti od 1.575 lica. U odnosu na 2009. god. ovo predstavlja blagi oporavak, a daleko je od dinamike iz 2008., kada je priliv iznosio 18.140, a odliv 10.627. S druge strane, ovo je puno bolje nego što je prosjek za Crnu Goru i ostalih poslodavaca gdje je u toku januar-decembar zabilježeno smanjenje ukupne zaposlenosti za oko 15.000.

U prilivu i odlivu radne snage oba pola imala su približno jednaku zastupljenost, ali ipak nešto veći priliv žena (4.347) i nešto manji njihov odliv (2.662). Najveći prirast zaposlenosti ostvaren je kod srednjih preduzeća (5.343) tj. 61%, a daleko iza njih su velika preduzeća sa 2.036 ili 23%.

Sektorski posmatrano, kao i u prethodnim godinama, hoteli i restorani zajedno sa trgovinom predstavljaju glavni izvor novih radnih mjesta i zapošljavanja, sa približno jednakim prilivom radne snage (2.281 i 2.090 respektivno), što čini oko 50% nove zaposlenosti. Daleko za njima je grupa djelatnosti sa znatno manjim zapošljavanjem – saobraćaj sa 645 je na trećem mjestu, obrazovanje sa 607 na četvrtom, zdravstvo i socijalni rada sa 518 na petom, preradivačka industrija sa 503 na šestom, gradjevinarstvo sa 424 se izjednačilo sa djelatnošću – ostale komunalne... usluge (429) na sedmom i osmom mjestu. Od ostalih djelatnosti nešto značajniji priliv zaposlenosti imali su finansijsko posredovanje (318) i aktivnosti u vezi s nekretninama (247). Iz navedenih podataka jasno je da je jedan od glavnih uzroka usporavanja zapošljavanja drastično smanjenje zapošljavanja u gradjevinarstvu, koje je palo na osmo mjesto.

Viškovi – kriza traje. Od ukupno 1470 anketiranih poslodavaca njih 18% se izjasnilo da imaju višak radne snage. Ovo je za jedan procentni poen više nego u 2009. godini, a skoro deset procentnih poena više nego u 2008. I ovi podaci potvrđuju da je u 2010. godini bila izražena kriza zapošljavanja, odnosno da je još uvijek značajan broj poslodavaca opterećen viškovima zaposlenih.

Iskazani viškovi iznose 1.340 zaposlenih i najviše su skoncentrisani u malim preduzećima – veličine od 10 do 50 zaposlenih, zatim u onima srednje veličine, a na trećem mjestu su velika preduzeća.

Sektorski posmatrano, viškovi zaposlenih skoncentrisani su u tri djelatnosti – preradivačka industrija, zdravstvo i trgovina.

Interesantno je pomenuti i to da je od 7 navedenih mogućih uzroka postojanja viškova, daleko ispred svih kriza sa 51%.

Deficitarna zanimanja. Sa krizom i teškoćama smanjuje se izbirljivost radnog mjesta od strane kandidata. U 2010. god., 15% poslodavaca se izjasnilo da nije moglo popuniti upražnjena radna mjesta; u 2009. taj procenat je iznosio 21%, a 2008. čak 30%. Ovo znači da je kriza natjerala nezaposlene da budu manje probirljivi pri traženju i prihvatanju zaposlenja. Posmatrano po nivoima stručne spreme i zanimanjima najviše nedostaju radnici III stepena stručnosti građevinskih zanimanja kao što su tesari i zidari, zatim pekari, kuvari i konobari pa i radnici u trgovini, zatim zanatlije: automehaničari, limari, zatim vozači putničkih automobila i autobusa i sl. Sektorski posmatrano, deficitarnost kadrova je najveća u nekoliko sektora i prilično je ravnomjerno raspoređena – trgovina, građevinarstvo, saobraćaj, preradivačka industrija, obrazovanje i državna uprava, i znatno manje u drugim sektorima.

Ovo, takodje, pokazuje da problem deficitarnih zanimanja u užem smislu te riječi nije veliki problem, već je mnogo više u pitanju nedovoljna regionalna i profesionalna mobilnost radne snage. Ovo u smislu da na crnogorskom tržištu postoje profili kadrova koji u najvećem broju slučajeva, direktno ili uz malu dodatnu obuku, mogu popuniti slobodna radna mjesta, ali to ne čine iz različitih razloga – ne žele da napuštaju mjesto boravka a ne mogu putovati do radnog mjesta, niske zarade, neadekvatni uslovi rada, sezonski poslovi i sl., što znači da ako bi se obezbijedila veća regionalna i profesionalna mobilnost, stvarna deficitarnost bi bila znatno manja. U postojećoj situaciji, o deficitarnosti 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 srednji rok, jer obrazovni sistem i sistem obuke, uz odgovarajuće stimulanse može relativno brzo da poveća produkciju ovih profila.

Od onih iskazanih u Anketi ..., kao deficitarna zanimanja ostala bi, praktično, samo ona za čiju produkciju (školovanje, usavršavanje) je potrebno duže vrijeme i/ili veća sredstva – građevinski i drugi inženjeri različitih specijalnosti, ljekari specijalnosti, profesori matematike, profesori stranih jezika, posebno engleskog, programeri, naučni istraživači. Kod određenih zanimanja koja se u anketi pojavljuju kao deficitarna - ekonomisti različitih specijalnosti i znanja i pravnici različitih specijalnosti i znanja riječ je, takodje, o obezbjedjenju kvalitetne obuke.

Ovo potvrđuju iskazi poslodavaca koji kao glavne uzroke za nemogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta vide nepostojanje određenih zanimanja na tržištu, ali i nedostatak obučene radne snage nedostatak iskustva. Takodje, analiza strukture nepopunjenih radnih mjesta prema posebnim znanjima ukazuje da položen stručni ispit zauzima prvo mjesto po važnosti a zatim poznavanje rada na računaru i poznavanje engleskog jezika.

Očekivano zapošljavanje u 2011. Blagi oporavak, ili, rezervisani optimizam poslodavaca. Anketirani poslodavci planiraju da u 2011. godini zaposle 11.208 radnika, što u odnosu na ostvareno u 2010. god. (8.697) predstavlja rast od 2.511 lica odnosno 29%. Ovo je daleko od rekordne 2008. kada je zaposleno 18.000 lica. Kako dolazi poslije dvije godine krize, može se protumačiti kao blagi oporavak i postepeno vraćanje optimizma da je najgore prošlo.

Posmatrano po djelatnostima, može se govoriti o nastavljanju trenda iz prethodne i nekoliko posljednjih godina kada su hoteli i restorani i trgovina predstavljali glavne izvore zapošljavanja sa približno jednakim učešćem. Planirana očekivanja za 2011.godinu, međutim, pokazuju velike razlike među ove dvije a i drugih djelatnosti. Daleko ispred svih su hoteli i restorani sa 33%, a trgovina je pala na skromnih – 11%, tako da zauzima treće mjesto i nalazi se iza preradivačke industrije sa 12%. Sa približno istim procentom planiranog povećanja (10%) je saobraćaj i veze i nalazi se na četvrtom mjestu. Ovo znači da četiri navedene djelatnosti čine 66% planirane tražnje radne snage.

Posmatrano po opštinama i regionima, postoje ogromne razlike u smislu dalje koncentracije zapošljavanja u nekoliko razvijenih opština i, praktično odsustvo zapošljavanja u nekoliko nerazvijenih opština na sjeveru. Tako npr. tri primorske opštine – Budva, Herceg Novi i Tivat učestvuju sa 44% u očekivanom rastu zaposlenosti (27%, 9%, 7% respektivno), a osam opština na sjeveru (Andrijevica, Berane, Bijelo Polje, Kolašin, Mojkovac, Plav, Plužine i Rožaje) u planiranom povećanju zaposlenosti učestvuju sa oko 3%.

Interesantno, poslodavci ne predviđaju velike sezonske oscilacije u zapošljavanju, stim što je učešće hotela i restorana u planiranom povećanju još veće i iznosi 43%; na drugom mjestu je poljoprivreda sa učešćem u planiranim rastom od 14%; slijede trgovina sa 10% i saobraćaj i veze sa 8%. Regionalno posmatrano, sezonske oscilacije su još veće nego kod očekivanog povećanja ukupne zaposlenosti.

U očekivanom rastu zapošljavanja po stepenima stručne spreme i zanimanjima trend je sličan kao i u prethodne dvije godine – najvća tražnja će biti za radnom snagom srednjeg nivoa obrazovanja (III i IV) stepen, na drugom mjestu su oni niskoobrazovani a na trećem mjestu nalazi se tražnja za visokoobrazovanim (VII i VIII SSS) . Po zanimanjima, kod najnižeg nivoa obrazovanja biće najveća tražnja za sobaricama i fizičkom radnom snagom bez zanimanja; kod srednjeg stručnog kadra najtraženiji će biti konobari, prodavci, vozači drumskih vozila , kuvari i administrativni tehničari, zatim grupa zanatskih zanimanja kao što su bravar i zidar, mašinski monter i sl., a kod zanimanja sa visokim obrazovanjem – pravnici, ekonomisti raznih profila, informatičari, profesori engleskog i razredne nastave, gradjevinski i mašinski inženjeri.

Od novih zanimanja koja ne proizvode obrazovni sistem naznačena su administrator HACCAP- a, menadžer ljudskih resursa; zatim zanimanja koja postoje na tržištu rada a ne proizvode sadašnji obrazovni sistem kao što su parketar, kamenorezac, izolater, i zanimanja koja proizvode sadašnji obrazovni sistem a obučavaju se po novom obrazovnom programu kao što su automehaničar i somelijer.

Slaba zainteresovanost za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Suprotno najavama iz Ankete 2009-2010, o povećanju motivisanosti za zapošljavanje lica sa invaliditetom, to se nije ostvarilo, i što još važnije, rezultati ove Ankete pokazuju pad motivacije. Činjenica da je kod 1 490 anketiranih u posljednje dvije godine zaposleno samo 49 lica sa invaliditetom potvrđuje gore iznijetu konstataciju. Štoviše, broj zaposlenih lica sa invaliditetom u 2010 godini je za 18% manji nego što je bio slučaj u 2009. Poslodavci su u posljednje dvije godine najviše zapošljavali lica sa invaliditetom bez zanimanja i stručne spreme (12%), pekare (8%), čuvare (6%) i

prodavce sa III stepenom stručne spreme (6%). U ostalim primjerima riječ je o pojedinačnim slučajevima.

U ovom smislu još su nepovoljnija očekivana zapošljavanja ovih lica. Naime, i pored činjenice da je većina anketiranih poslodavaca (90%) upoznata sa zakonom propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom, svega 10% tj. 157 njih je izrazilo želju da ih zaposli. Ovaj procenat je znatno manji od onog iz 2009/10. god, kada je 23% (tj. 340) poslodavaca navelo da planira zaposliti invalidna lica.

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.

GLAVNE PREPORUKE

Prioritet zapošljavanju. Anketa poslodavaca 2010 -2011., kao i prethodna i niz drugih istraživanja, pokazuju da je situacija na tržištu rada u Crnoj Gori i dalje složena i kompleksna. Ponovićemo ono što je istaknuto u Uvodnom poglavlju. Strukturni debalansi između ponude i tražnje radne snage ne samo da se ne smanjuju, već se povećavaju i usložnjavaju. Upisna politika se sporo mijenja i nezaposlenost u Crnoj Gori dobija nove dimenzije i nove karakteristike, od kojih je najnepovoljnije to da ubrzano raste nezaposlenost visokoobrazovanih. Ekonomska kriza je jako negativno uticala na zapošljavanje. Tražnja za radnom snagom je mala i sporo se oporavlja, a problemi u nizu preduzeća, doveli su do otpuštanja radne snage što je skupa rezultiralo u smanjenje ukupne zaposlenosti za oko 15 000. Istovremeno, planirana stopa rasta ne obezbjeđuje značajnije pozitivne pomake u sferi zapošljavanja. S druge strane, bez veće zaposlenosti nema rasta životnog standarda, nema smanjenja siromaštva, nema smanjenja regionalnih razlika i, u krajnjem, kako je istaknuto u analizi i preporukama Evropske unije, nema ubrzanog približavanja Evropskoj uniji. Samim tim nema ostvarivanje koristi koje približavanje i članstvo u EU nose sa sobom.

Cjelokupna analiza jasno pokazuje da povećanje zaposlenosti predstavlja najveći razvojni izazov Crne Gore na kratak i duži rok. Zbog toga je nužno da problematika zapošljavanja i rast zaposlenosti dobiju još više na aktuelnosti i postanu prioritet prvog reda kako u strategiji razvoja, ekonomskoj politici tako i drugim mjerama, aktivnostima i reformama. Samo sinhronizovana i simultana akcija na više frontova garantuje uspjeh. Pomenućemo samo neke.

Reforma obrazovanja i obuke. Ispoljeni debalansi u ponudi i tražnji radne snage i nizak kvalitet radne snage koji se apostrofiraju već duži vremenski period, upućuju na to da Crna Gora mora urgentno raditi na promjeni upisne politike, na poboljšanju kvaliteta obrazovanja i radne snage u cjelini. Za prvo je neophodna detaljna analiza tržišta i shodno tome preduzimanje hitnih mjera u upisnoj politici u smislu uspostavljanja neophodnog balansa po nivoima obrazovanja i promjenu strukture upisanih unutar različitih nivoa obrazovanja. Ovo, dalje, podrazumijeva značajna poboljšanja nastavnih sadržaja, povećanje fleksibilnosti i, posebno, unapredjenje praktične obuke i obuke na radnom mjestu. Na ovo se, takodje, upozorav u posljednjem izvještaju i preporukama Evropske Unije. Adekvatno sprovedene reforme u naznačenom pravcu smanjiće disproporcije na tržištu rada i bolju popunjenost radnih mjesta i tako doprinijeti povećanju zaposlenosti i smanjenju stope nezaposlenosti.

Kratkoročno posmatrano, rast zaposlenosti moguće je ostvariti boljom popunjenošću slobodnih radnih mjesta. Za ovo se moraju obezbijediti veće mogućnosti za regionalnu i profesionalnu mobilnost, veću motivisanost poslodavaca da koriste domaću radnu snagu i veću motivisanost nezaposlenih da prihvataju slobodna radna mjesta. I ovdje je sistem obrazovanje i obuke, i posebno stvaranje uslova za prekvalifikacije, dokvalifikacije i sticanje radnog iskustva, od velike važnosti.

Pored ovog, činjenica da jedan broj većih preduzeća u državnom vlasništvu nije prošao proces restrukturiranja, što neminovno vodi iskazivanju viškova radne snage, i to da trajanje krize i tržišna privreda, po svojoj prirodi, utiču na pojavu viškova, jasno pokazuju da će Crna Gora u budućnosti biti permanentno suočavati sa ovim problemom, što nameće potrebu stvaranja programa i mjera za zapošljavanje viškova radne snage, od kojih najveći broj pripada starijim – teško zapošljivim radnicima, kojima je, da bi dobili novu šansu za zaposlenje takodje potreban neki vid obuke, a samim tim i neophodnost povećanja kapaciteta za obukom odraslih.

Više sredstava za obuku i usavršavanje, Crna Gora mora za programe aktivne politike zapošljavanja nego npr. veće, posebno velike zemlje na istom nivou razvijenosti. Ovo iz dva osnovna razloga: u Crnoj Gori, kao maloj i nerazvijenoj zemlji nije moguće uspostaviti jako diverzifikovani sistem obrazovanja i obuke koji bi proizvodio kadar za veliki broj zemalja. Nerijetko se traže veoma specifična zanimanja ograničenog obima za kojima postoji mala tražnja, tako da je neracionalno osnivati obrazovne institucije za produkciju tog kadra, i, drugo, Crna Gora nema diverzifikovanu privredu u kojoj se može organizovati praktična obuka i obuka na radnom mjestu. Pored ovog u CG, dominiraju mikro-mikro i mikro preduzeća, pretežno u trgovini koja nijesu zainteresovana za prijem mladih radnika na obuku niti imaju uslova za bilo kakav ozbiljniji vid obuke.

Zbog nerazvijenosti zanatstva i samih strukturnih i tehničko-tehnoloških promjena u samom zanatstvu, veliki problem predstavlja kvalitetna obuka kadra za različite vrste zanata. Nijesu rijetki slučajevi da postojeće zanatske radnje ili preduzeća nijesu zainteresovana za prijem mladih na obuku iz razloga neadekvatne organizovanosti a nije isključen ni motiv zadržavanja monoposke pozicije na tržištu.

Dvije djelatnosti koje imaju solidne uslove za praktičnu obuku i obuku na radnom mjestu su hoteli i restorani kao i gradjevinarstvo. Medjutim, i ove mogućnosti se nedovoljno koriste. U oba ova slučaja veći je problem motivisanost mladih i njihovih roditelja za pohađanje prakse i zakonski okvir koji reguliše praktičnu obuku nego (ne)zainteresovanost poslodavaca za prijem na obuku. Na jednoj strani nema dovoljan broj mladih koji se upisuju u škole ovih smjerova (konobari, kuvari, mesari, pekari, poslastičari i dr.), posebno u gradjevinarstvu i odomaćena praksa da roditelji nastoje zaštititi djecu od praktične obuke, pribavljajući pritom formalne potvrde o obavljenoj praksi.

Zbog gore navedenog mora se ulagati više u opremanje školskih radionica i formiranje specijalnih centara za obuku; zatim, uvođenje prakse provjere izdavanja potvrda od prosvjetnih inspekcija i samih škola i uvođenje sankcija za takve poslodavce. Jedno od rješenja u ovom pravcu je i pooštavanje uslova za dobijanje diploma, npr. uvođenje sistema eksternog ocjenjivanja na završnom ispitu. U ovom smislu treba mnogo više koristiti iskustvo drugih zemalja, a naročito zemalja koje imaju dugu tradiciju kao što su Njemačka i Austrija. Različiti modeli/oblici modernog šegrtovanja (modern apprenticeship) sve se više uvode i usavršavaju u većini zemalja EU. Sredstva za ove namjene, biće moguće dobiti iz fondova Evropske unije, a određena sredstva i kroz bilateralnu saradnju sa pojedinim zemljama koja u pojedinačnim slučajevima već se realizuju i treba je proširiti i unaprijediti.



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Biro rada _____

Kancelarija _____

BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA – 2010/2011

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/ime poslodavca: _____

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: ZAPOŠLJAVANJE U 2010. 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) obavljanja 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.**

Molimo, navedite tačan broj zaposlenih.

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

13. Da li ste, za vaše zaposlene, u 2010. godini organizovali neki vid dodatnog obrazovanja, kroz obuku?

DA (Ukoliko je odgovor **DA**, pređite na pitanje br.13.a, 13b, 13c i 13d)

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

13.a Za koja zanimanja (prekvalifikacija, dokvalifikacija, specijalizacija, studijski programi):

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

13.b Za koja posebna znanja i vještine (kursevi i seminari):

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

13.c Za koje interno osposobljavanje, za potrebe radnog mjesta

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

13.d Koliko ste procentualno uložili finansijskih sredstva, u odnosu na bruto zaradu, na obuku i usavršavanje zaposlenih u 2010. godini:

_____ %

14. Navedite promjene u zapošljavanju u 2010.god.

(Ako je broj novozaposlenih nula, ne popunjavati tabelu 14.a)

Br.	Priliv i odliv radne snage	Ukupno	Žene
1.	Broj novozaposlenih u 2010. god.		
2.	Broj novozaposlenih u toku sezone u 2010. god.		
3.	Odliv radne snage u 2010.god.		
4.	Broj nepopunjenih radnih mjesta u 2010. god.		

14.a Molimo Vas, navedite zanimanja novozaposlenih u 2010. god.

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Ukupno	Žene
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				

15. Da li je tokom 2010. godine bilo kod Vas slobodnih radnih mjesta koja nijeste mogli popuniti?

DA

NE

(Molimo pređite 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 traženog zanimanja na tržištu rada	
2.	Nedostatak obučene radne snage na tržištu	
3.	Nedostatak iskustva raspoložive radne snage	
4.	Nedostatak neophodnih, ali specifičnih vještina	
5.	Nedostatak neophodnih radnika sa više vrsta vještina (multiskills)	
6.	Nedostatak radne snage sa neophodnim IT vještinama	
7.	Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika	
8.	Starost tražilaca posla, motivacija, radne sposobnosti i navike	
9.	Nestalnost zaposlenja	
10.	Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu	
11.	Nešto drugo – navedite	

15.b Molimo Vas navedite strukturu nepopunjenih radnih mjesta u 2010. god.:

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj nepopunjenih radnih mjesta	Pol 1. m (muški) 2. ž (ženski) 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.							

16. Da li ste u 2010. 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 2010. 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 2010.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	
6.	Zbog odliva radne snage po osnovu penzionisanja	

DIO III: OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2011

17.Očekivani broj zaposlenih:

Br.	Očekivani broj zaposlenih	Ukupno
1.	Očekivani broj zaposlenih u toku sezone 2011.godine	
2.	Očekivani broj zaposlenih u toku 2011.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.				

18a. Da li mislite da će vam u narednom periodu trebati neko od novih zanimanja, koja danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore:

DA (idite na pitanje 18b)

NE (idite na pitanje 19)

18b. Koja su to nova zanimanja koja će Vam trebati u narednom periodu:

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

19. Da li mislite da će vam u narednom periodu trebati neka od novih vještina, koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore?

DA (idite na pitanje 19a)

NE (idite na pitanje 20)

19a. Koje su to nove vještine koje će Vam trebati u narednom periodu:

Br.	Naziv vještine	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
1.					
2.					
3.					

20.a Da li ste upoznati sa zakonski propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom?

DA

NE

20.b Da li planirate zaposliti lica sa invaliditetom uz određene, zakonom propisane stimulanse?

DA (Ako je odgovor da, popunite sljedeću tabelu)

NE

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

21. Da li ste zaposlili pripadnika RAE populacije 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
1.					
2.					
3.					

21.a Da li planirate zaposliti pripadnike RAE populacije?

DA (Ako je odgovor da, popunite sljedeću tabelu)

NE

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

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

22. Da li ste saradivali sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore 2010. godini?

DA

NE (Molimo predjite na pitanje br.25.)

23. Da li ste zadovoljni tom saradnjom?

DA

NE

24. Ako je odgovor 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) _____

25. Da li želite da učestvujete u narednim anketama poslodavaca?

DA (Molimo pređite na pitanje br. 20.)

Ne mogu još da odlučim.

NE

25.a Na koji način?

Telefon

E-mail

Pošta

Posjeta Zavodu

Posjeta iz Zavoda

Ime i prezime osobe
koja je popunila upitnik

Pečat

Potpis ovlaštene osobe - poslodavca

U _____ dana _____ 2010.

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!

Prilog 1:
Anketni list

Prilog 2:

- Grafik br. 1:* Struktura poslodavaca prema obliku organizovanja
Grafik br.2: Poslodavci prema oblicima svojine
Grafik br.3: Struktura poslodavaca prema starosti/dužini poslovanja
Grafik br.4: Struktur poslodavci prema djelatnostima
Grafik br.5: Struktura poslodavaca prema veličini
Grafik br.6 Broj zaposlenih u 2010. godini, po opštinama
Grafik br.7: Struktura zaposlenih po polu
Grafik br. 8: Dodatna obuka zaposlenih
Grafik br. 9: Procenat obučenih u odnosu na veličinu preduzeća
Grafik br.10: Struktura viškova radne snage po veličini preduzeća (po broju zaposlenih)
Grafik br.11: Struktura viškova radne snage po djelatnostima
Grafik br.12: Očekivani broj zaposlenih po opštinama u toku godine
Grafik br.13: Očekivani broj zaposlenih po opštinama u toku sezone
Grafik br.14: Paralelni prikaz očekivanog broja zapošljavanja u toku godine i tokom sezone po opštinama
Grafik br.15: Očekivani broj zaposlenih po djelatnostima u toku godine i tokom sezone
Grafik br.16 : Dužina trajanja radnog angažmana
Grafik br.17: Saradnja poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje po pitanju angažovanja radne snage
Grafik br.18: Odgovor poslodavaca vezan za učešće u narednim anketama
Grafik br.19: Način na koji bi poslodavci voljeli da dobijaju i popunjavaju upitnik

Prilog 3:

- Tabela br.1:* Obrazovna struktura po opštinama
Tabela br.2: Broj zaposlenih upućen na dodatno obrazovanje za određena zanimanja
Tabela br.3: Pregled broja zaposlenih po programima novih znanja i vještina
Tabela br.4: Pregled broja zaposlenih koji su prošli neki vid pripreme za radno mjesto
Tabela br.5: Broj novozaposlenih po opštinama i priliv i odliv radne snage u 2010.godini
Tabela br.6: Uporedni podaci priliva i odliva radne snage na tržištu rada
Tabela br.7: Zanimanja novozaposlenih u 2010. godini
Tabela br.8: Promjene u zapošljavanju u 2010. godini, broj novozaposlenih po djelatnostima i polna struktura
Tabela br.9: Da li ste tokom 2010. godine imali radnih mjesta koja niste mogli popuniti
Tabela br.10: Glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta
Tabela br.11: Struktura nepopunjenih radnih mjesta-prema zanimanjima
Tabela br.12: Broj zanimanja i broj izvršilaca po godinama
Tabela br.13: Struktura nepopunjenih radnih mjesta-prema vrsti djelatnosti
Tabela br.14: Struktura nepopunjenih radnih mjesta- prema stručnoj spremi
Tabela br.15: Struktura nepopunjenih radnih mjesta- prema polu
Tabela br.16: Struktura nepopunjenih radnih mjesta- po starosnoj dobi
Tabela br.17: Naziv posebnog znanja
Tabela br.18: Viškovi zanimanja
Tabela br.19: Struktura viškova radne snage po veličini preduzeća (po broju zaposlenih)
Tabela br. 20: Struktura viškova radne snage po vrsti zanimanja
Tabela br. 21: Opšti i posebni razlozi za višak radne snage
Tabela br.22: Najčešća zanimanja u kojima su zapošljavani pripadnici RAE populacije
Tabela br.23: Zanimanja u kojima su poslodavci najviše zainteresovani da u narednom periodu zaposle pripadnike RAE populacije
Tabela br.24: Načini saradnje sa Zavodom

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Bulevar Revolucije 5, 81 000 Podgorica

Tel: +382 20 405 243

Faks: +382 20 405 222

www.zzzcg.org

e-mail: zzzcg@t-com.me

cip