



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

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

IZDAVAČ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

ZA IZDAVAČA

Vukica Jelić

Koordinatorica projekta

Nada Radovanić

Projektni tim

Božidar Šišević, vođa tima i autor analize

Nada Radovanić

Katarina Komatina

Aleksandra Mugoša

Sonja Jovanović

GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA

» Pobjeda« Podgorica

Tiraž

300

SADRŽAJ:

UVOD I UVODNE NAPOMENE.....

- Opšti osvrt
- Cilj(evi), svrha i koristi od istraživanja.....
- Namjena istraživanja i potencijalni korisnici.....
- Primijenjena metodologija i način rada.....
- Sličnosti i razlike sa prethodnim istraživanjima.....
- Upitnik.....
- Uzorak – postupak »konstrukcije« i veličina uzorka.....
- Realizacija ankete – kada, ko i doprinos svakog pojedinca.....

I DIO-OPŠTI PODACI

- 1.1. Broj zaposlenih.....

DIO II: ZAPOSLENI I ZAPOŠLJAVANJE U 2011. GODINI

II DIO – Zapošljavanje u 2011. godini

- 11. Navedite broj zaposlenih u svakoj kategoriji zaposlenja u vašem preduzeću.....
- 12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja.....
- 13. Od ukupnog broja zaposlenih u 2011., da li je i koliko njih prošlo dodatno obrazovanje i obuku.....
- 13.a) Interno obrazovanje i obuka za potrebe radnog mjesta razovanja ili obuke je sproveden ?.....
- 13.c) Za koja posebna znanja i vještine ?.....
- 13.d) Koliko ste uložili sredstava na obuku i usavršavanje zaposlenih u 2011 godini?.....
- 14. Promjene u zapošljavanju u 2011. Godini.....
- 14.a) Zanimanja novozaposlenih u 2011.god.....
- 15. Da li ste imali slobodnih radnih mjesta koja niste mogli da popunite?.....
- 15.a) Koji su razlozi nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta?
- 15.b. Molimo Vas navedite strukturu nepopunjenih radnih mjesta u 2011.god.?
- 16. Da li ste tokom 2011. godini imali viškova radne snage?.....
- 16.a) Struktura viškova radne snage u 2011. godini.....
- 16.b) Razlozi koji su uticali na smanjenje broja zaposlenih.....

III DIO – OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2012.

- 17. Očekivani broj zaposlenih u toku naredne 2012.....
- 17.a) Očekivani broj dodatnog zapošljavanja u toku sezone u 2012. godini.....
- 18. Očekivane promjene u zaposlenosti po zanimanjima u 2012.....
- 19. Koja su to nova zanimanja koja će Vam trebati u narednih 5 godina a kojih nema na tržištu rada.....
- 20. Koja su to nova znanja i vještine koje će Vam trebati u narednih 5 godina.....

21. Da li bi zaposlili lice sa evidencije, ukoliko bi Zavod finansirao njegovu/njenu obuku (obuku za konkretno radno mjesto).....
22. Da li ste zaposlili lica sa invaliditetom u posljednje 2 godine?.....
- 22.a) Da li ste upoznati sa subvencioniranjem zapošljavanja lica sa invaliditetom ?.....
- 22.b. Da li planirate zaposliti lica sa invaliditetom uz određene subvancije.....
23. Da li ste zaposlili Rome u posljednje 2 godine?.....
- 23.a) Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije.....
24. Kako procjenjujete perspektivu Vašeg biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina).....

IV DIO – SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE

25. Da li ste saradjivali sa ZZZCG na angažovanju neophodne radne snage u 2011?.....
- 25.a) Ako da, molimo zaokružite koje ste sve vidove saradnje do sada imali.....
26. Očekivanja od Zavoda
27. Sugestije i preporuke za uspješniju saradnju sa ZZZCG.....

V GLAVNI NALAZI, ZAKLJUČCI I PREPORUKE

GLAVNE PREPORUKE.....

VI PRILOZI:

Upitnik za poslodavce.....
Tabele.....
Grafikoni.....

1. UVOD I UVODNE NAPOMENE

1.1. Opšti osvrt

U vremenu tranzicije, ekonomske krize, globalizacije, brzih tehničko-tehnoloških i značajnih demografskih promjena, tržište rada doživljava značajne promjene. Da bi se što adekvatnije odgovorilo na ove promjene, Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), kao institucija tržišta rada, ostvaruje transformaciju u svom radu. Ona se, prije svega, odnosi na prestrukturiranje i kvalitet usluga koje pruža svojim korisnicima, od pasivnog posredovanja do aktivnog povezivanja i uskladjivanja ponude i tražnje radne snage. U ovom smislu, u posljednjih 7-8 godina u radu Zavoda značajno mjesto ima implementacija različitih mjera i programa aktivne politike zapošljavanja. Za koncipiranje ovakvih programa nije dovoljno poznavanje globalnih kretanja na tržištu rada već su potrebna dodatna, mnogo dublja i detaljnija istraživanja pojedinih segmenata. Najbolji i praktično jedini način da se to ostvari je da se konsultuju poslodavci tj. glavni akteri na tržištu rada. Otuda, **Anketa poslodavaca** koju Zavod realizuje sopstvenim snagama predstavlja najvažnije istraživanja ovog tipa. Istraživanje je inicirano 2003. god. i od tada se sprovodi redovno jednom godišnje. Ovo znači da je Anketa poslodavaca 2011/2012. deseta u nizu, i za sada predstavlja najvažnije istraživanje ovog tipa u Crnoj Gori.

Opravdanost pokretanja i kontinuiteta u realizaciji, između ostalog, pokazuje praksa razvijenih zemalja koje su ovakva i druga slična istraživanja uspostavile mnogo ranije, i vremenom se umnožavaju i dopunjavaju. Sa ovakvom praksom krenulo se i u zemljama regiona. U posljednjih nekoliko godina slična istraživanja pokrenuta su u većini ovih zemalja¹.

Socio-ekonomska situacija i tržište rada u Crnoj Gori. Polazeći od ove činjenice, ustalila se praksa da je uvodno poglavlje znatno šire od uobičajenih uvodnih napomena koja se srijeću u drugim klasičnim istraživanjima ovog tipa. 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 ekonomsku situaciju u zemlji, regionu i šire, i pokušava objasniti uticaj ovih kretanja na tržište rada. Ovakav pristup je nužan u

¹ U Hrvatskoj, pored Ankete poslodavaca koju redovno godišnje sprovodi Zavod za zapošljavanje, postoje još dva stalna istraživanja. Prvo je **Analiza potreba za obukom za mala i srednja preduzeća** koju sprovodi Privredna komora Hrvatske. Pored ovih istraživanja, za potrebe razvoja Hrvatskog okvira kvalifikacija, Hrvatski Zavod za zapošljavanje i Ministarstvo nauke sprovode posebno istraživanje. Slična istraživanja se realizuju u Srbiji (**Anketa o potrebnim vještinama zaposlenih u Srbiji**) i Makedoniji.

uslovima globalizacije, i u vremenu globalne ekonomske krize, jer iskustvo je pokazalo da je mala, nerazvijena i otvorena privreda kao što je crnogorska jako osjetljiva na globalne promjene i poremećaje. Istovremeno, kontinuelnost istraživanja omogućava da se stekne slika koliko su poslodavci u Crnoj Gori dobri prognozeri na mikro planu tj. kako sistematski prate i razumiju globalna kretanja i koliko će ta kretanja imati uticaja na njihovo poslovanje i u tom kontekstu na zapošljavanje.

U prvih nekoliko godina novog milenijuma crnogorska ekonomija se stabilizovala i postepeno hvatala zalet za brzi rast koji je uslijedio u periodu 2004-2008, kada su ostvarene najveće godišnje stope rasta DBP u regionu (4.4, 4.2, 8.6, 10.7, odnosno 6.9). U 2009. slijedi nagli pad, kada je zabilježen pad BDP od 5.7%; naredne dvije godine (2010 i 2011), dolazi do oporavka rasta ali na niskom nivou; u obje godine ostvarena je godišnja stopa rasta od 2.5%.

Navedena kretanja u privredi pratile su globalne promjene na tržištu rada: najprije kontinuelni rast zaposlenosti i smanjivanje nezaposlenosti do 2009., a potom u 2010. god. slijedi smanjenje registrovane zaposlenosti za preko 10.000; u 2011. dolazi do blagog oporavka – povećanja zaposlenosti za oko 2.000, što je još uvijek daleko od maksimalno ostvarenog nivoa. Pored stagnacije zapošljavanja nepovoljno je to što i drugi indikatori tržišta rada ukazuju na teškoće i složenost:

- Stopa zaposlenosti stanovništva je niska (od 40 do 50%, zavisno kako se računa), a niska je i stopa aktivnosti (oko 60%);
- Registrovana nezaposlenost je oko 30.000, a nezaposlenost prema Anketi o radnoj snazi (ARS) oko 50.000;
- Stopa nezaposlenosti prema ARS je oko 20% i u posljednje dvije godine se povećala;
- Strukturni debalansi izmedju ponude i tražnje radne snage ne samo da se ne smanjuju, već se, na žalost, povećavaju i usložnjavaju. Upisna politika se sporo mijenja pa je samim tim teško očekivati poboljšanja u ovom pogledu.

S druge strane, budućnost nije ružičasta. Bez obzira na to koja predviđanja o razvoju crnogorske ekonomije u 2012. koristili – crnogorske Vlade, koja predviđa stopu rasta od 2,5%, ili MMF-a, koji ne predviđa rast – to neće imati značajnijeg odraza na poboljšanje zaposlenosti. Crnogorska ekonomija stvara malo novih radnih mjesta, pa se novo zapošljavanje uglavnom zasniva na zamjeni onih koji napuštaju radna mjesta, dominantno zbog odlaska u penziju. Pored stagnacije zapošljavanja, pogoršavaju se strukturne karakteristike nezaposlenosti: raste dugotrajna nezaposlenost i nezaposlenost mladih i teže zapošljivih grupa. Ipak, najviše je došla do izražaja nezaposlenost mladih sa visokim obrazovanjem. Na žalost obistinila su se naša predviđanja iz Ankete za 2010/2011. godinu. Nezaposlenost

visokoobrazovanih ovih dana (polovinom marta 2012.) približila se broju od oko 6.000, što čini oko 15% ukupne registrovane nezaposlenosti. I ne samo to, sa pouzdanjem se može prognozirati da će se ovaj trend nastaviti do kraja 2012. pa i duže. Ovo zbog toga što, kako ćemo vidjeti iz analize Ankete i iz makro-ekonomskih prognoza, mogućnosti zapošljavanja mladih visokoobrazovanih su male a obrazovni sistem (fakulteti i univerziteti u Crnoj Gori i okruženju), nesmanjenim intenzitetom proizvode nove visokodiplomce.²

U prethodne dvije godine došlo je do smanjenja uvoza radne snage i veće popunjenosti slobodnih radnih mjesta, ali su ova ostvarenja više rezultat krize i smanjene tražnje nego rezultat suštinskih promjena u ponašanju i promjena u ponudi radne snage. U Crnoj Gori, kao što ćemo u analizi Ankete pokazati, nastavljaju se paradoksi koje je teško objasniti, posebno ekonomskom logikom. Naime, uprkos smanjenoj tražnji za visokoobrazovanim kadrovima i rastu nezaposlenosti ove populacije, ne jenjava pritisak za upis na fakultete. Ovakvo ponašanje dovelo je do nevjerovatnih podataka. U posljednje 2-3 godine fakultete upisuje veći broj studenata nego što je ukupan broj svršenih srednjoškolaca u toj godini. Istovremeno, najveći je pritisak na fakultete koji proizvode najbrojniji kadar na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, kadar koji ima male izgleda da nadje zaposlenje u svojoj branši. Istovremeno, godinama se prikazuje manjak visokobrazovanih kadrova određenih profila, kao i značajan manjak dobro obučene radne snage III stepena stručne spreme.

S druge strane, najveća je tražnja za kadrom sa srednjim obrazovanjem i to sa III nivoom stručne spreme, u djelatnostima turizma, poljoprivrede, građevinarstva i zanatstva, a upravo je najmanji upis u srednje stručne škole koje »proizvode« ove kadrove. Zbog uvoza radne snage i značajnog broja nezaposlenih iz ovih profila u prošlosti, ovi debalansi se ne osjećaju u punoj mjeri. Ali, ako se ne preduzmu hitne mjere i odlučni koraci veliki problemi će nastati u relativno bliskoj budućnosti.

Pored navedenih debalansa, Ankete iz prethodnih godina pokazale su da su poslodavci nezadovoljni kvalitetom radne snage koju dobijaju iz obrazovnog sistema, i u vrijeme ekonomskog buma su nedostatak znanja i vještina proglasile glavnom preprekom za rast svog biznisa.

Upozorenja koja su ovim i drugim Zavodovim saopštavana na osnovu dobijenih rezultata istraživanjima, već duži niz godina napokon su stigla do Vlade, obrazovnih institucija, mladih i njihovih roditelja. Sve ankete sprovedene u posljednje vrijeme medju mladima i širom javnošću ovo potvrđuju. Vlada je, takodje, problem nezaposlenosti proglasila najtežim

² Na nedavno održanoj konferenciji o visokom obrazovanju saopšten je podatak da je u posljednje vrijeme u Crnu Goru iz okruženja ušlo nevjerovatnih 1.500 visokoškolskih diploma.

dugoročnim problemom, a njegovo rješavanje postavila kao glavni prioritet.³

Gore navedeno govori u prilog opravdanosti iniciranja i nastavljanja ovog i sličnih istraživanja. Zavod za zapošljavanje je tokom posljednje dvije godine uložio značajne napore i sredstva u promociju rezultata ovog istraživanja – javne prezentacije za medije, organizovanje rasprava i okruglih stolova, postavljanje publikacije na veb-sajt Zavoda i distribuciju štampanih publikacija na veliki broj adresa, tako da računamo da je i ovo istraživanje doprinijelo boljem razumijevanju problema nezaposlenosti u Crnoj Gori i postepenoj promjeni svijesti.

1.2. Cilj(evi), svrha i koristi od istraživanja

Opšti cilj istraživanja je da se uspostavi kontinuitet u prikupljanju podataka o bazičnim karakteristikama učesnika na tržištu rada – poslodavaca i zaposlenih, i da se na osnovu ovih informacija stvori pouzdana osnova za predviđanje ponude i tražnje za određenim zanimanjima, kvalifikacijama i vještinama.

Specifični cilj istraživanja je da se na godišnjem nivou uspostavi fokusiran sistem monitoringa potreba tržišta rada za određenim profesijama, vještinama i kompetencijama, koji se bazira na brižljivo pripremljenom upitniku za poslodavce i prezentaciji dobijenih rezultata u formi analitičkog izvještaja za korisnike na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou. Ove informacije jedino je moguće dobiti ovako koncipiranim i detaljnim istraživanjem.

Istovremeno je cilj da se provjeri koliko su se ostvarila predviđanja poslodavaca o rastu zaposlenosti, tehno-ekonomskim viškovima i popunjavanju slobodnih radnih mjesta u posljednjih nekoliko godina, i koliko se možemo osloniti na predviđanja poslodavaca u budućnosti.

Kontinuitet sprovođenja Ankete, a posebno rezultati ove Ankete, omogućiće da rezultate ovog istraživanja poredimo sa rezultatima velikog istraživanja koje je Svjetska banka sprovela u zemljama regiona i šire u vezi sa kvalitetom – znanjima i vještinama koje mladi donose iz obrazovnog sistema. U istraživanje Svjetske Banke: **Vještine, ne samo diplome (Skills, Not Just Diplomas)** uključena i Crna Gora. **U njemu se ističe da, uprkos velikom broju diploma tj. rastu formalne obrazovanosti, nedostatak vještina predstavlja značajno ograničenje za veliki broj firmi, a to znači i za budući razvoj**

³ Ako je suditi prema iznosu sredstava planiranim u Budžetu za 2012. god., postoji bojazan da se u potpunosti ne sagledava suština i težina problema. Ovo zbog toga što su sredstva za aktivnosti ZZZ na uklanjanju diskrepanci na tržištu rada za 2012. god. prepolovljena.

regiona, te da »proizvodnja« neophodnih vještina predstavlja veliki izazov za sve vlade u regionu. Otuda, prvi korak i izazov za kreatore politika, u cilju smanjenja diskrepanci u vještinama, predstavlja obezbjedjenje potrebnih informacija o tome koje su to vještine koje su potrebne i koje se traže na tržištu. Istovremeno je cilj da se rezultati ovog istraživanja, na direktan i indirektan način, porede sa još nekoliko važnih istraživanja i dokumenata međunarodnog karaktera, koji su se pojavili u posljednje vrijeme: **Nove vještine za nova radna mjesta (New Skills for New Jobs), Prvi godišnji pregled zaposlenosti i socijalnih kretanja u Evropi (First Annual Review of Employment and Social Developments in Europe) i Evropa 2020 (Europe 2020).**

1.3. Namjena istraživanja i potencijalni korisnici

Prezentujući rezultate istraživanja Ankete poslodavaca u različitim prilikama i na različitim skupovima, iznenadjeni smo činjenicom malog poznavanja glavnih činjenica i suštinskih problema tržišta rada u Crnoj Gori. Ovo se ne odnosi samo na širu laičku javnost, već i na značajan broj onih koji po definiciji svoga posla treba o ovome mnogo više da znaju. Tek u posljednje vrijeme prave se određeni pomaci. Ove činjenice upravo govore o korisnosti istraživanja i potrebi daljeg nastavka rada u budućnosti, naravno uz stalno inoviranje, usavršavanje i prilagodjavanje prioriternim potrebama.

Ovo istraživanje može biti od koristi u radu širokom krugu institucija, organizacija i pojedinaca:

- Vladi, odnosno pojedinim ministarstvima, u svrhu što boljeg definisanja upisne politike i politike zapošljavanja, politike finansiranja obrazovanja i obuke, kako u redovnom tako i u obrazovanju odraslih;
- Učenicima i roditeljima, kako bi se lakše opredijelili za izbor škole, fakulteta, odnosno za izbor zanimanja;
- Obrazovnim institucijama da lakše planiraju, kako programe obrazovanja i obuke, tako i same sadržaje nastavnih planova i programa;
- Savjetnicima u biroima rada, naročito specijalistima za profesionalnu orijentaciju, kao i sličnim kadrovima u osnovnim i srednjim školama;
- Stručnjacima Zavoda za zapošljavanje koji se bave planiranjem i sprovođenjem programa i mjera aktivne politike zapošljavanja;
- Organizatorima obrazovanja i obuke, posebno onima iz domena obrazovanja i obuke koji se bave pripremom i sprovođenjem programa inovacije znanja, prekvalifikacija i dokvalifikacija;

- Poslodavcima, u svrhu vođenja politike zapošljavanja, nagradjivanja i obuke zaposlenih;
- Sindikatima, u svrhu praćenja zapošljavanja radnika, praćenja tehno-ekonomskih viškova i planiranja aktivnosti za bolje popunjavanje slobodnih radnih mjesta;
- Domaćim i stranim ekspertima, akademskom osoblju i istraživačima koji se bave problematikom radne snage, zaposlenosti i zapošljavanja u pripremi i predlaganju prioriternih projekata za istraživanje i finansiranje;
- Medjunarodnim organizacijama i institucijama – EU, OECD, ILO, UNDP, Svjetska banke, Evropska agencija za obuku (ETF), kako bi što bolje uskladili svoje interese i programe rada, prilikom kreiranja različitih istraživačkih projekata i programa pomoći, sa interesima i prioritetima Crne Gore.

Imajući i vidu vrijeme realizacije Ankete, vrijeme prolongirane krize u medjunarodnim okvirima, i činjenicu da Crnu Goru sredinom godine očekuje početak pregovora sa EU, ovo istraživanje može da pomogne da se što spremnije dočeka početak pregovora. Ovo posebno zato što je u dosadašnjoj priči o EU integracijama dominirala priča iz političkih kriterija. Medjutim, kako je to eksplicitno naznačeno u Izvještaju EU o napretku Crne Gore iz 2011. god., pitanja u vezi sa ekonomskim kriterijumima, i u okviru toga pitanja vezana za radnu snagu, zapošljavanje i socijalnu uključenost, imaće sve veći značaj. Ovo je važno i sa stanovišta mogućnosti i pripremljenosti za korišćenje sredstava EU fondova, jer je za ove namjene moguće koristiti sredstva iz različitih EU fondova, a za dobre projekte na raspolaganju su velika sredstva.⁴

⁴ Tako npr., u okviru European Social Fund (Evropskog socijalnog fonda – ESF) na početku 2012.godine postoji 30 milijardi Eura nepotrošenih sredstava za pomoć zemljama članicama za ove namjene. Nedostatak dobrih projekata glavni je razlog za neiskorišćena sredstava. Zbog toga je u okviru EU pokrenuto nekoliko inicijativa i programa usmjerenih na veće zapošljavanje mladih, veću mobilnost i podizanje kvaliteta radne snage: **Youth Opportunities Initiative, (Inicijativa za stvaranje mogućnosti za mlade), »Youth on the Move« (Mobilnost mladih), »New Skills for new Jobs« (Nove vještine za nova radna mjesta).** Pored ovog Savjet Evrope je u junu 2011. god. donio Zaključke u vezi sa zapošljavanjem mladih (Council Conclusions on Youth Employment) i Preporuke Evropskog savjeta u vezi sa mladima koji su rano napustili školu (the Council Recommendations on Early School Leavers). Pored sredstava iz ESF, za potrebae zapošljavanja i obuku radne snage mogu se koristiti sredstva iz Evropskog fonda za regionalni razvoj (European Regional Development Fund) i Fonda za razvoj poljoprivrede i ruralni razvoj (European Agricultural and Rural Development Fund).

2. Primijenjena metodologija i način rada

2.1. Sličnosti i razlike sa prethodnim istaživanjima.

Suštinski posmatrano, riječ je o kontinuitetu ranijih istaživanja, jer su ključna pitanja praktično ostala nepromijenjena. Ipak, u cilju dobijanja informacija o specifičnim aspektima radne snage i zapošljavanja, u pitanja su uvedene određene promjene, gdje se prije svega insistiralo se na preciznosti pitanja na koje je trebalo odgovoriti. U cilju dobijanja što bliže i potpunije slike o poslodavcima i zaposlenima, posebno sa aspekta ocjenjivanja potencijala za budući razvoj, ne zadržavamo se na jednostavnoj interpretaciji dobijenih podataka iz Ankete, već je učinjen dodatni napor u smislu ukrštanja podataka kod ključnih pitanja kao što su dodatno obrazovanje zaposlenih, viškovi i manjkovi radne snage, obrazovna struktura zaposlenih, najtraženija zanimanja i perspektive zapošljavanja. U ovom smislu interesantna za interpretaciju su ukrštanja podataka po starosti i veličini poslodavaca. Na osnovu ovih podataka, kao što će se vidjeti kroz analizu pojedinih pitanja, i poznajući logiku razvoja pojedinih vrsta firmi i djelatnosti, može se dobiti bliža predstava o crnogorskim poslodavcima i bolje ocijeniti potencijali za budući razvoj. Ovo posebno važi za realni sektor crnogorske privrede. Takodje se nastoji ukazati na kretanja, a tamo gdje je moguće i primjereno prave se poredjenja sa zemljama u okruženju i Evropskoj Uniji. Pri tome valja imati na umu da je riječ o ličnim vidjenjima i opservacijama analitičara.

2.2. Upitnik

Osnovu Istraživanja / Ankete predstavlja upitnik. Bazna verzija upitnika definisana je prilikom sprovođenja prvog istaživanja. U koncipiranju upitnika korišćeno je iskustvo iz sličnih istaživanja u regionu i istaživanja različitih međunarodnih institucija, vodeći pritom računa o gore navedenim interesima i specifičnostima Crne Gore. Svako novo istaživanje, tj. nova anketa, predstavlja kombinaciju starog i novog upitnika. Radi praćenja određenih pojava i uočavanja trendova, nekoliko osnovnih pitanja ponavlja se u svakom novom istaživanju. Dodatna pitanja odnose se na uvođenje nove problematike ili prikupljanje dodatnih/specifičnih informacija u cilju rafiniranije analize.

Za sprovođenje Ankete u 2010/11. god. izvršena je značajna dopuna i redaktura inicijalnog upitnika. Zbog toga je Upitnik za ovogodišnju Anketu (2011/12) ostao praktično isti, izuzimajući intervencije tehničke i jezičke prirode. Glavni razlog za ovakav pristup je intencija da se ide više u dubinu a ne širinu tj. da se dobiju što detaljnije informacije o glavnim pitanjima i problemima. Ovo kasnije omogućava izvođenje suptilnijih zaključaka i preciznijih preporuka.

2.3. Uzorak – postupak »konstrukcije« i veličina uzorka

Nakon nekoliko godina napornog rada na sredjivanju baze podataka o poslodavcima, Zavod za zapošljavanje je formirao sopstvenu bazu. Osnovu Zavodove baze čini prečišćena baza podataka Centralnog registra. Specifičnost Zavodove baze je u tome što se u njoj nalaze samo poslodavci koji su aktivni i koji imaju registrovane zaposlene. Tako prečišćena baza podataka poslužila je da se, uz pomoć stranih eksperata, izradi inicijalni bazni uzorak koji predstavlja osnovu za sva kasnija istraživanja/ankete.

Nakon toga odlučeno je da broj poslodavaca ostane manje-više isti kao i u uzorku iz 2010. god. Ovogodišnji uzorak komponovan je na sličan način kao u posljednje dvije godine, kada je uloženo puno napora u njegovo kompletiranje u smislu primijenjenih principa i pravila.

Imajući u vidu da je glavna svrha istraživanja da posluži za dobijanje što više informacija o radnoj snazi, zaposlenosti i zapošljavanju, kako bi se što adekvatnije planirale pojedine aktivnosti Zavoda, a naročito priprema programa obuke, u planiranju uzorka pošlo se od toga da se primijeni neka vrsta modifikovanog stratifikovanog uzorka (disproporcionalnog/neproporcionalnog uzorka). Ovo znači da su u uzorak uključeni praktično svi veliki poslodavci i velika preduzeća. Polazeći od ovog principa, 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 učestvovati u anketi i, naravno, poslodavci za koje je utvrđeno da više nijesu aktivni. Umjesto njih, u uzorak je uključen približno isti broj drugih poslodavaca. Pritom se vodilo računa da se njihovim uključivanjem ne naruši osnovna struktura uzorka. U uzorak su ušli neki novi poslodavci koji, prema saznanjima lokalnih eksperata, svojim karakteristikama potpunije ispunjavaju postavljene principe, a iz uzorka su isključena velika preduzeća koja su u problemima i čija sudbina nije izvjesna. Ovo zbog toga što bi ta preduzeća svojom veličinom u velikoj mjeri uticala na rezultate i tako doprinijela iskrivljivanju slike.

Nakon primjene principa veće zastupljenosti poslodavaca sa više zaposlenih, nastojao se ispoštovati princip proporcionalne zastupljenosti po drugim obilježjima, a naročito po djelatnostima i regionima odnosno opštinama. Medjutim, polazeći od činjenice da je znatan broj opština u Crnoj Gori mali i nerazvijen i shodno tome ima mali broj poslodavaca i zaposlenih, u ovim slučajevima se, radi zadovoljavanja kriterijuma validnosti uzorka, donekle odstupilo od primjene proporcionalne zastupljenosti. Ovo iz razloga što je u uzorak uključen proporcionalno

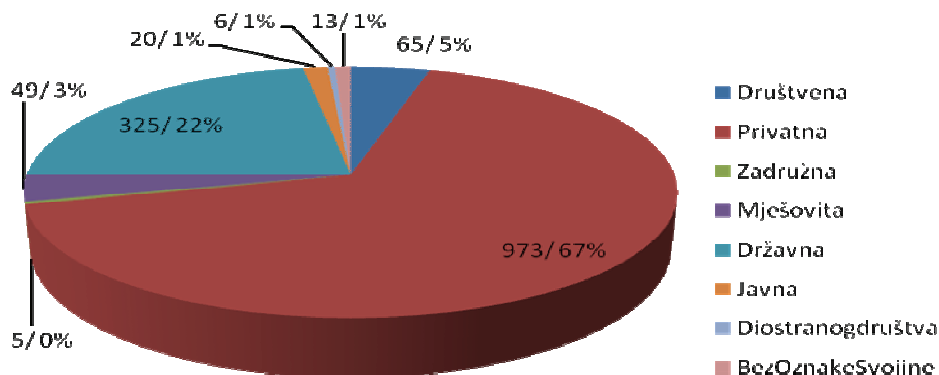
veći broj poslodavaca iz ovih opština. Pored zadovoljavanja kriterijuma što veće pokrivenosti zaposlenih, vodilo se računa i o drugim kriterijumima – starosti i veličini preduzeća – pri čemu je korišćena međunarodno usvojena klasifikacija na mikro, mala, srednja i velika preduzeća.

Primjenjujući navedena pravila i principe, **došlo se do uzorka koji broji 1.456 poslodavaca iz 21 crnogorske opštine**. Na dan zaključivanja u bazi podataka Zavoda za zapošljavanje o poslodavcima nalazilo se ukupno **31.485 poslodavaca** i oni su **zapošljavali 188.245 radnika**, što znači da je uzorkom obuhvaćeno oko 5% aktivnih poslodavaca i 33% ukupno zaposlenih.

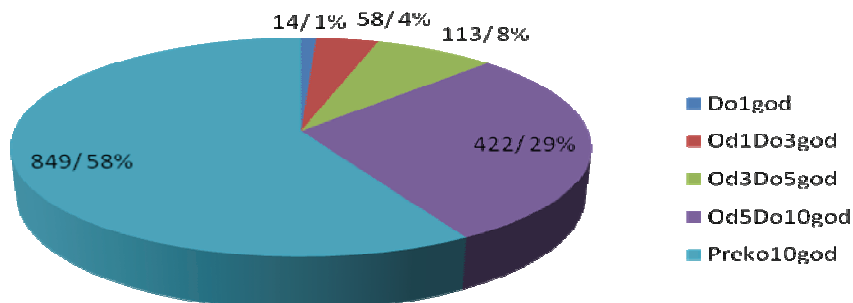
Primjenom navedenih pravila i principa, u Graficima 1, 2, 3. i 4. predstavljena je slika/struktura uzorka prema četiri kriterijuma: regionalnom, tj. data je struktura poslodavaca po opštinama, prema djelatnostima, veličini i starosti poslodavaca.

Ovdje slijede grafici koji ilustruju različite strukture uzorka:

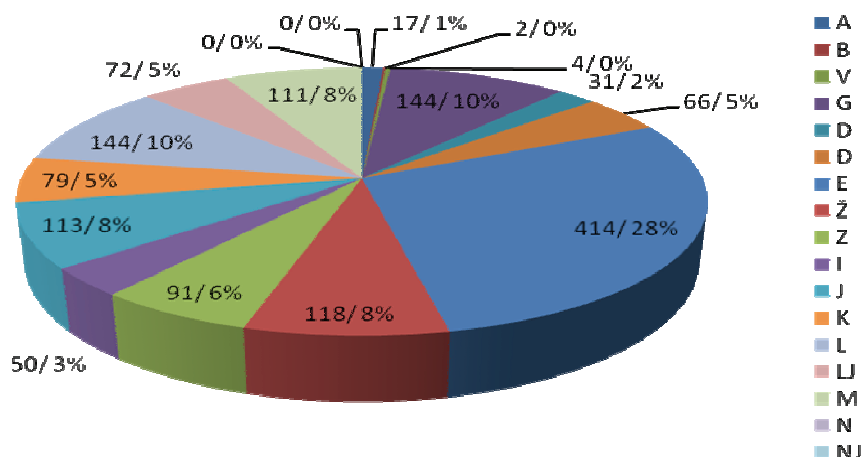
Grafik br.1. Struktura poslodavaca prema oblicima svojine



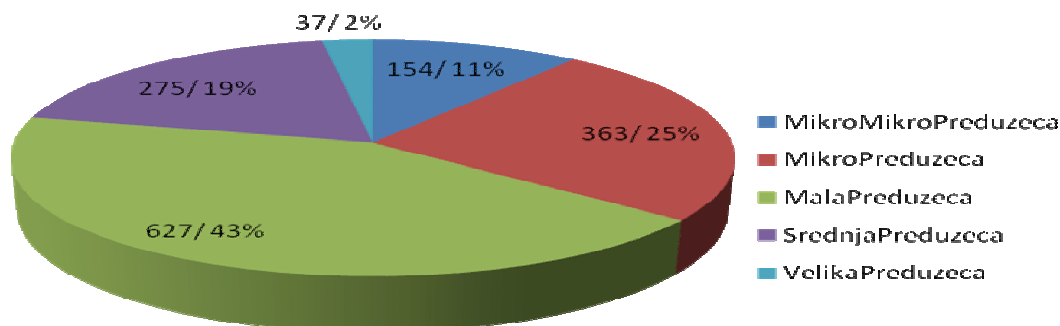
Grafik br.2. Struktura poslodavaca prema starosti/dužini poslovanja



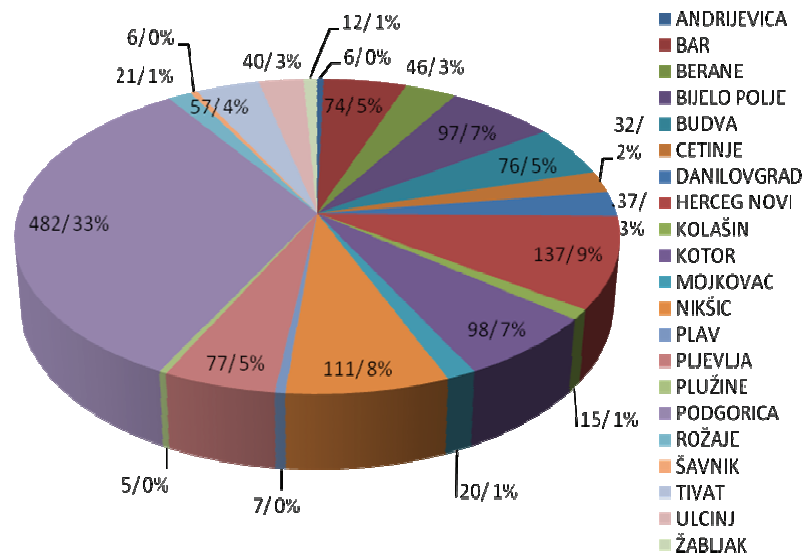
Grafik br.3. Struktura poslodavaca prema djelatnostima



Grafik br.4. Struktura poslodavaca prema veličini (broju zaposlenih)



Grafik br.5. Pregled poslodavaca prema opštinama



2.3. Realizacija ankete – kada, ko i doprinos svakog pojedinca

Anketa je sprovedena u intervalu od 01.11. do 01.12.2011. u svim opštinama Crne Gore (21), uz angažovanje 52 anketara. Kao i prethodnih godina, angažovana su nezaposlena lica sa visokom spremom, koja su prošla obuku prije izlaska na teren u režiji lokalnih koordinatora rada na anketi, i za koja je pripremljeno **uputstvo** o anketiranju i pojašnjeno svako pitanje. Anketiranje je obavljeno kroz intervju oči u oči.

Istraživanje je u cjelosti realizovano od strane kadrova Zavoda za zapošljavanje, a u najvećoj mjeri kadrova Centra za ljudske resurse, gdje su, u različitim ulogama, učestvovali svi zaposleni u Centru. Svi zaposleni u Centru učestvovali su u prečišćavanju Upitnika. Rukovoditeljka Centra, Nada Radovanić, imala je ulogu organizatora istraživanja i zajedno sa Katarinom Komatinom i Darkom Pekovićem pripremila uzorak. Katarina Komatina je, takodje, koordinirala rad anketara i regionalnih koordinatora i pripremila tabele i grafike za analizu. Sređivanje tabela i lektorisanje teksta, uradila je Aleksandra Mugoša. Unošenje podataka obavljeno je od strane analitičara u biroima rada. Informatičku podršku obezbijedio je Sektor za informatiku ZZZCG, odnosno inženjerka Sonja Jovanović.

Analizu dobijenih rezultata je u cjelosti obradio i analizirao Božidar Šisević.

Anketa je strukturirana tako što je na početku u uvodu dat osvrt na istorijat istraživanja, svrhu i ciljeve, i objašnjeni su način rada i primijenjena metodologija. Analiza Ankete slijedi strukturu Upitnika odnosno Upitnikom definisana pitanja, koja su svrstana po tematskim cjelinama: karakteristike zaposlenih u uzorku prema vrsti ugovora o radu, kvalifikaciona struktura zaposlenih, dodatno obrazovanje i obuka, zapošljavanje u 2011. i iskazani viškovi i manjkovi radne snage, predviđanja poslodavaca o zapošljavanju u 2012., i u tome posebno predviđanja zapošljavanja lica sa invaliditetom i populacije RAE. Tu su i pitanja vezana za predviđanja poslodavaca o potrebama za radnom snagom i vještinama na srednji rok. Na kraju Upitnika je blok pitanja koja se odnose na saradnju ZZZ i poslodavaca i sugestije poslodavaca za unapredjenje te saradnje. Na kraju analize je zaključno poglavlje koje sadrži glavne nalaze, zaključke i preporuke. U Aneksu se nalaze tabele koje nijesu mogle biti uvrštene u sam tekst analize.

Na kraju, želimo da zahvalimo svim učesnicima u Anketi na predanom radu i zalaganju, a najviše brojnim poslodavcima koji su i ovog puta imali strpljenja i volje da razgovaraju sa anketarima i ponude im veliki broj informacija.

DIO II: ZAPOSLENI I ZAPOŠLJAVANJE U 2011. GODINI**11. Navedite broj zaposlenih u svakoj kategoriji zaposlenja u vašem preduzeću:**

Testiranje novozaposlenih pa tek onda stalno zaposlenje. Ovako se, u najkraćem, može opisati situacija na tržištu rada. Naime, među zaposlenima u uzorku dominiraju oni sa stalnim zaposlenjem tj. oni koji imaju ugovor o radu na neodredjeno vrijeme – oko 76%, dok rad na odredjeno vrijeme ima neuporedivo manji udio – svi njegovi oblici oko 23%. Ostali oblici radnog angažovanja zastupljeni su u malom obimu – pripravnici 1,2%, a probni rad je skoro zanemarljiv – 0,3%. (Grafik 1. i Tab. 1. u prilogu).

Tabela br. 1: Vrste ugovora o radu

Kategorija zaposlenja	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	LJ	M	N	N J	V	Z	Ž	UKUPNO
Pripravnici	25	0	29	19	48	49	39	30	98	170	116	59	0	0	11	35	35	763
Probni rad	0	0	0	1	12	3	40	1	12	7	0	21	0	0	0	17	92	206
Rad kod kuće	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ugovor o radu na neodredjeno vrijeme	946	13	2418	1894	5640	3742	1994	1378	3655	6398	7469	3672	0	0	1032	4125	1830	46206
Vršenje sezonskih poslova	103	1	49	41	352	105	18	104	13	39	10	53	0	0	0	289	689	1866
Povećanje obima posla	37	1	119	178	591	227	227	32	137	344	459	518	0	0	131	146	232	3379
Zamjena privremeno odsutnog zaposlenog	0	0	35	2	18	13	17	2	2	313	188	10	0	0	0	71	20	691
Obavljanje javnih radova	0	0	4	3	13	12	0	0	4	23	6	173	0	0	0	1	9	248
Ostalo	251	0	143	341	2876	1178	194	410	155	702	293	472	0	0	155	255	377	7802
Ukupno na odredjeno	391	2	350	565	3850	1535	456	548	311	1421	956	1226	0	0	286	762	1327	13986
UKUPNO CRNA GORA	1362	15	2797	2479	9550	5329	2529	1957	4076	7996	8541	4978	0	0	1329	4939	3284	61161

Ove podatke interesantno je uporediti sa onim prilikom novog zapošljavanja tj. sa istim kategorijama pri prvom angažovanju radne snage. U ovom slučaju dobija se sasvim drugačija slika. Tako npr. od ukupnog broja zaposlenih u decembru 2011. godine, skoro oko 80% (79,1%) koji su po tom osnovu skinuti sa evidencije nezaposlenih Zavoda za zapošljavanje, činili su oni koji su zasnovali radni odnos sa punim radnim vremenom na odredjeno vrijeme. Sa druge strane samo 5,6% novozaposlenih činili su oni koji su zasnovali radni odnos sa punim radnim vremenom na neodredjeno. Podatak o angažovanim

pripravnicima koji iznosi 15,3% pokazuje da institut odradivanja pripravničkog staža ima značajnu ulogu u novom zapošljavanju.⁵

Šta nam još govore navedeni podaci i koje zaključke je moguće izvući iz njih. Uprkos činjenici da kod stabilizovanih poslodavaca/firmi u CG dominiraju stalno zaposleni, ipak je ovaj procenat znatno manji nego u zemljama EU ili SAD u kojima se procenat stalno zaposlenih kreće u rasponu od 85 do 90%. Ove razlike su u stvarnosti još veće zbog toga što u našem uzorku značajan procenat čine poslodavci iz zdravstva, školstva i državne uprave kod kojih je procenat zaposlenih na određeno vrijeme znatno manji nego u privatnom sektoru, a u zemljama EU podaci se najčešće odnose na zaposlene u privredi, ili čak samo na zaposlene u privatnom sektoru. Ipak, uprkos ovoj činjenici stiže se dojam da je u javnosti prenaplašeno shvatanje koje plasiraju sindikati da među zaposlenima dominiraju oni sa ugovorom o radu na određeno vrijeme, tj. da poslodavci godinama drže radnike pod ugovorima na određeno vrijeme i na taj način vrše pritisak da su zaposleni manje zatjevni u insistiranju na uslovima rada koji ih sljeđuju po ugovoru o radu – zarade, a naročito plaćanje prekovremenog rada, rad u smjenama, za praznike i preko vikenda, vrste poslova, poštovanje radnog vremena. S druge strane stiže se utisak da poslodavci prenaplašavaju pitanje nedovoljne fleksibilnosti radne snage i institut ugovora o radu na određeno vrijeme predstavljaju kao neku vrstu probnog rada i zaštitu od loših i nesavjesnih radnika.

Da bi se dobio pravi odgovor, neophodna su detaljnija istraživanja, npr. po djelatnostima i vrsti poslova odnosno kvalifikacija. Ovo zbog toga što su neke djelatnosti kao što su turizam i ugostiteljstvo, gradjevinarstvo i trgovina, koje su po svojoj prirodi sezonskog karaktera i imaju veće oscilacije u poslovanju i gdje postoji velika fluktuacija radne snage, naklonjenije angažovanju radne snage na određeno vrijeme. Na ovakvo ponašanje poslodavaca, nema sumnje, određeni uticaj ima praksa iz ranijeg sistema kada su radnici stvarno bili isuviše zaštićeni i što se, nema sumnje, negativno odrazilo na ponašanje zaposlenih.

Kao i obično, istina se nalazi negdje izmedju. Nema sumnje da su pojedini poslodavci zloupotrebljavali institut angažovanja radne snage na određeno vrijeme i iste tj. provjerene radnike godinama držali u tom statusu. Istovremeno, navedeni podaci ukazuju da stabilni poslodavci preferiraju stalno zaposlenje jer ono ima niz prednosti. Generalno govoreći, čini se da nova rješenja u Zakonu o radu vode uspostavljanju veće ravnoteže izmedju principa sigurnosti i fleksibilnosti. Pozitivno je i to što sve veći broj poslodavaca prihvata institut pripravničkog staža i sve više ga koristi pri angažovanju nove radne snage, naročito visokoobrazovanih gdje je ovaj institut najviše zastupljen.

⁵ Izračunato na osnovu podataka iz Statističkog biltena Zavoda za zapošljavanje, decembar 2011. tabela T8.

12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja

Analiza kvalifikacione strukture zaposlenih interesantna je iz više razloga, a posebno: da se dobije globalna predstava o kvalitetu radne snage – ukupno i po djelatnostima; da se prate strukturne promjene radne snage na kratak i duži rok, i, što je najvažnije – da li pozitivne promjene u strukturi radne snage prate slične promjene u povećanju produktivnosti rada. U ovom smislu veoma su korisne međunarodne komparacije.

U Tabeli br 2. (u prilogu) dati su podaci za sve djelatnosti i sve nivoe stručne spreme, kao i pregled zaposlenih u uzorku po nivoima obrazovanja / stručne spreme za Crnu Goru u cjelini. Pojedinačno posmatrano, daleko najviše zaposlenih je sa IV stepenom stručne spreme (36,1%), zatim slijede oni sa VII stepenom (20,0%), a na trećem mjestu su oni sa III stepenom stručne spreme (16,3%).

Tabela br. 2: Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja

Stepen stručne spreme	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	U	M	N	NJ	V	Z	Ž	UKUPNO
I	192	0	372	348	520	434	16	75	82	521	699	821	0	0	189	230	235	4734
II	186	1	112	271	386	399	15	34	32	176	200	400	0	0	29	213	142	2596
III	327	2	631	673	2564	1640	29	211	223	291	619	653	0	0	526	784	763	9936
IV	430	10	934	682	4783	1787	948	706	1366	577	4035	1807	0	0	341	2304	1337	22047
V	18	1	279	65	139	186	5	42	75	87	164	82	0	0	52	130	109	1434
VI	33	0	109	100	318	196	163	101	208	1501	520	224	0	0	24	309	216	4022
VII	136	1	326	267	610	608	1097	527	1770	3921	1277	611	0	0	135	591	346	12223
VII-1	3	0	1	0	4	10	11	15	11	287	139	2	0	0	0	5	0	488
VII-2	8	0	13	6	31	9	58	41	209	253	672	63	0	0	0	22	13	1398
VIII	29	0	16	68	208	92	183	206	100	384	216	313	0	0	33	239	121	2208
UKUPNO CRNA GORA	1362	15	2793	2480	9563	5361	2525	1958	4076	7998	8541	4976	0	0	1329	4827	3282	61086

U analizama ove vrste, a radi veće preglednosti, uočavanja ekonomske logike i različitih komparacija, uobičajeno je da se vrši grupisanje zaposlenih u tri kategorije – oni sa najnižim stepenom obrazovanja / stručne spreme (I i II), oni sa srednjom stručnom spremom (III i IV stepen) i oni sa najvišim nivoom obrazovanja (od V do VIII stepena), što je uradjeno i ovdje. Na osnovu ovih grupisanja dobija se jasnija slika kvalifikacione strukture zaposlenih. Sa učešćem od 52,4% daleko najzastupljeniji su zaposleni koji imaju srednje obrazovanje / srednju stručnu spremu; na drugom mjestu su oni sa najvišim nivoom obrazovanja / stručne spreme (skupa čine 35,7%), a daleko su najmanje zastupljeni zaposleni sa najnižim stepenom stručne spreme (12%).

Podaci o kvalifikacionoj strukturi zaposlenih dobijaju na validnosti ako se prati trend promjena kod zaposlenih u CG na nekoliko godina ili duže, i još više ako se vrši komparacija sa drugim zemljama u okruženju, EU ili šire.

Globalno posmatrano, u Crnoj Gori se dešavaju intenzivne pozitivne promjene u kvalifikacionoj strukturi zaposlenih. Najveće i najznačajnije promjene se dešavaju na krajnjim polovima kvalifikacione ljestvice. Postoji trend konstantnog smanjenja broja zaposlenih sa najnižim nivoom obrazovanja / stručne spreme, blago smanjenje učešća zaposlenih sa srednjim obrazovanjem i značajno povećanje broja zaposlenih sa najvišim nivoom obrazovanja / stručne spreme. Tako npr. podaci iz ovog istraživanja za različite godine pokazuju da je u periodu 2008–2011, što sa stanovišta promjene strukture predstavlja kratak period, došlo do značajnih pozitivnih promjena. Učešće zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja u ukupnoj zaposlenosti opalo je sa 14% na 12%, dok je učešće zaposlenih sa najvišim nivoom obrazovanja / stručne spreme poraslo sa 32% na skoro 37%. Istovremeno se smanjilo učešće zaposlenih sa srednjim obrazovanjem (sa 54% na 52%).

Ako se, dalje, pravi poredjenje obrazovne strukture zaposlenih u Crnoj Gori sa različitim zemljama, jasno se zapaža da je kvalifikaciona struktura zaposlenih, nominalno posmatrano, veoma povoljna tj. slična kvalifikacionoj strukturi zaposlenih mnogo razvijenijih zemalja od Crne Gore.⁶

Obrazovna struktura po djelatnostima. Velike razlike u kvalifikacionoj strukturi između privrede i vanprivrede. U Crnoj Gori postoje velike razlike u kvalifikacionoj strukturi zaposlenih po djelatnostima (tab.br.2.). U analizi ćemo se posebno pozabaviti djelatnostima kod kojih postoje najveće razlike na dva suprotna pola – onima koje imaju najviše zaposlenih sa niskim nivoom obrazovanja i onima koje imaju najviše zaposlenih sa najvišim nivoom obrazovanja / stručne spreme.

U ovom pogledu jasno se izdvajaju dvije grupe djelatnosti – na jednoj strani su djelatnosti kod kojih među zaposlenima dominiraju oni sa najnižim (I i II) i nižim (III) nivoom stručne spreme, a učešće visokoobrazovanih je malo. Sa druge strane su djelatnosti kod kojih dominiraju zaposleni sa najvišim nivoom obrazovanja, a zaposleni sa niskim nivoom obrazovanja su manje zastupljeni.

U prvu grupu prije svih spada poljoprivreda. U njoj učešće nekvalifikovanih i polukvalifikovanih u ukupnoj zaposlenosti iznosi oko 28%, što je dva puta više od nacionalnog prosjeka. Ako se njima dodaju

⁶ Ovdje valja napomenuti da se kvalifikaciona struktura zaposlenih u našem uzorku ne poklapa u potpunosti sa kvalifikacionom strukturom svih zaposlenih. Međutim razlike su male a trend promjena identičan.

zaposleni sa srednjim obrazovanjem od oko 56% (III stepen – 24% i IV stepen – 32%) dobija se procenat od 84%. Oni sa najvišim nivom obrazovanja čine oko 16%, što je upola manje od nacionalnog prosjeka. Veoma sličnu kvalifikacionu strukturu zaposlenih ima gradjevinarstvo. U njemu, kao kod poljoprivrede, kategorije sa nižim i srednjim obrazovanjem čine 83% zaposlenih (oko 25% I i II stepen, i 58% III i IV stepen). Veliko učešće niskokvalifikovanih imaju ostale komunalne djelatnosti – oko 25%. Zatim slijedi grupa djelatnosti koje imaju značajno natprosječno učešće zaposlenih sa I i II stepenom stručne spreme – proizvodnja energije 17%, i preradivačka industrija i saobraćaj sa po 16%. Praktično iste ove djelatnosti imaju još veće učešće zaposlenih sa III stepenom stručne spreme – proizvodnja energije oko 33%, preradivačka industrija 34%, vadenje rude 44%, hoteli i restorani 27% i saobraćaj oko 19%.

Od djelatnosti u kojima medju zaposlenima dominiraju oni sa najvišim nivoom stručne spreme daleko prednjači obrazovanje u kojem oko 80% čine visokoobrazovani, što je više od dva puta od nacionalnog prosjeka. Poslije obrazovanja, daleko ispred drugih na drugom i trećem mjestu su djelatnosti finansijsko posredovanje (oko 60%) i državna uprava (56%). Daleko iznad nacionalnog prosjeka je djelatnost koja se bavi nekretninama (45%). Zdravstvo se nalazi blizu nacionalnog prosjeka (33%). Sve ostale djelatnosti se nalaze znatno ispod nacionalnog prosjeka. Ovu grupu čine djelatnosti koje su dosta heterogene. Kao posebna podgrupa izdvaju se tri djelatnosti kod kojih visokoobrazovani čine nešto više od 20% (ostale komunalne djelatnosti i saobraćaj sa po 24%, i hoteli i restorani 21%). Drugu podgrupu u cjelini čine djelatnosti iz privrednih oblasti – proizvodnja energije i preradivačka industrija sa 17%, poljoprivreda, vadenje rude i gradjevinarstvo sa 15%, 14%, odnosno 12%, a ribarstvo sa 7% je djelatnost u kojoj medju zaposlenima najmanje onih sa najvišim nivoom obrazovanja.

U zaključku, generalno posmatrano, navedeni podaci i prethodna analiza jasno pokazuju da, kada je u pitanju kvalifikaciona struktura zaposlenih, postoje velike razlike izmedju privrede i vanprivrede. U privredi dominiraju zaposleni sa nižim i srednjim obrazovanjem, a u vanprivredi oni sa najvišim nivoom obrazovanja. Takodje, podaci jasno govore da su privredi itekako potrebni kadrovi koji u obavljanju poslova dominantno koriste i troše fizičke napore (oko 50% zaposlenih). Ovo znači da su Crnoj Gori i dalje potrebni radnici svih nivoa obrazovanja i to u dosta izbalansiranom obimu – kako onih sa najnižim tako i onih sa najvišim i srednjim nivoom obrazovanja. Ova slika bila bi još izbalansiranija kada bi se posmatrala kvalifikaciona struktura svih onih koji rade u Crnoj Gori, tj. neformalno zaposlenih i uvezene radne snage. Slična situacija je i u zemljama koje su na mnogo višem stepenu razvijenosti od Crne Gore.

Ovo valja posebno naglasiti zbog činjenice što je u crnogorskoj javnosti rasprostranjeno shvatanje da Crnoj Gori nijesu potrebni nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici, odnosno da praktično samo oni sa višim i visokim obrazovanjem imaju izgleda za zaposlenje. Ovakvo mišljenje Crnu Goru već skupo košta, a u budućnosti ta će cijena biti još veća. Tačnost ovog zaključka moći će se provjeriti u nastavku ove analize.

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

Za kvalitet radne snage, pored formalnog obrazovanja, veoma je važno koliko se ulaže u zaposlene, bilo da to rade poslodavci ili sami zaposleni. Dodatno obrazovanje i obuka zaposlenih naročito su važni za specifična zanimanja gdje je potreban visok stepen obučenosti i za zanimanja gdje brz razvoj tehnike i tehnologije iziskuje permanentno inoviranje znanja, vještina i kompetencija koje se ne mogu steći tokom redovnog školovanja. Dodatno obrazovanje i obuka radne snage, posebno zaposlenih, su takodje veoma važni za zemlje koje se nalaze u fazi tranzicije i privrednog prestrukturiranja i koje, iz različitih razloga, nemaju adekvatan sistem formalnog obrazovanja (nemaju adekvatne uslove za obuku) – nedovoljno opremljene školske radionice, nemaju dovoljno izgradjen sistem dualnog obrazovanja i obuke, niti sistem obuke na radnom mjestu. Otuda u teoriji i praksi postoji opšta saglasnost da su u takvoj situaciji najvažniji segmenti ukupnog obrazovnog sistema osnovno obrazovanje i obrazovanje odraslih i zbog toga sve više dobijaju prioritet u finansiranju. Crna Gora je upravo zemlja sa takvim karakteristikama.

Kroz pitanja koja slijede (pitanje 13 i sa njim povezana) ova problematika se pokušava osvijetliti sa različitih aspekata. Naime, da bi se dobila što potpunija slika o tome koliko poslodavci u Crnoj Gori vode računa o kvalitetu zaposlenih i koliko su spremni da ulažu u svoje zaposlene postavljeno je nekoliko pitanja. Osnovno pitanje koncipirano je tako da se prvo dobije globalna predstava o broju poslodavaca koji dodatno obučavaju zaposlene i procentu zaposlenih koji su prošli neki vid obuke; potom se kroz dodatna pitanja pokušavaju dobiti detaljnije informacije o specifičnim aspektima obrazovanja i obuke – trajanju i vrsti obuke, obuci po djelatnostima i zanimanjima.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca (1456), njih 302 ili 21% se izjasnilo da su njihovi zaposleni u 2011. prošli neki vid dodatnog obrazovanja i obuke (gr.br 2). Ovo predstavlja isti procenat kao prethodne, 2010., nešto više nego 2009. (17%) i znatno manje nego 2008., kada je 31% poslodavaca izjavilo da su obučavali svoje radnike.

Ako se posmatra broj radnika koji su prošli neki vid obuke i usavršavanja u odnosu na ukupan broj zaposlenih, stanje je mnogo nepovoljnije. Svega 6% radnika je dodatno obučavano. U poredjenju sa stanjem u prethodne dvije-tri godine, bilježe se ista kretanja: stanje je slično onom iz prethodne godine, znatno povoljnije nego 2009., kada je samo 2% zaposlenih bilo na obuci, i znatno nepovoljnije nego 2008. kada je taj procenat iznosio oko 8,5%. Ovi podaci ukazuju na to da je obuka disperzirana na relativno veliki broj poslodavaca. Ukoliko se podaci za CG uporede sa većinom zemalja ili prosjekom EU, razlike su ogromne – pet do deset puta manje.

Razlozi za nisko ulaganje u zaposlene mogu biti različiti: nedovoljno shvatanje značaja koristi od dodatne obuke i obrazovanja, finansijski problemi i nastojanje da se smanje troškovi poslovanja, shvatanje da za radna mjesta koja pokrivaju nema potrebe za dodatnom obukom, a kod poslodavaca nijesu rijetka ni shvatanja da će ih dobro obučeni radnici napustiti ili pak tražiti veće zarade i/li druge beneficije. Ako se prati privredna situacija u CG, da se jasno zapaziti da ona itekako utiče na ponašanje poslodavaca u ovom pogledu. Najveće učešće u obuci bilo je u posljednjoj godini privrednog buma u CG; 2009. predstavlja vrijeme intenzivne krize, a 2010. i 2011. godine laganog oporavka.

Ako se posmatra broj obučavanih po djelatnostima u odnosu na ukupan broj zaposlenih u svakoj djelatnosti (Tabela 3), jasno se zapaža da je daleko ispred svih djelatnost Finansijsko posredovanje, kod kojeg je od ukupnog broja zaposlenih 21% prošlo odredjeni vid obuke; na drugom mjestu je Obrazovanje, sa upola manjim postotkom (oko 10%); malo niže od Obrazovanja, na trećem mjestu, su Aktivnosti u vezi sa nekretninama – oko 9%; zatim slijede Hoteli i restorani i djelatnost Trgovine sa istim procentom – oko 7%. Saobraćaj i Državna uprava sa po 5% su na 7. i 8. mjestu. Zdravstvo je na 9. mjestu sa oko 3% obučavanih, koliko približno imaju Gradjevinarstvo i Preradjivačka industrija. Grupa od 5 djelatnosti – Poljoprivreda, Ribarstvo, Energetika, Rudarstvo i Ostale komunalne djelatnosti, na obuku su slali veoma mali broj zaposlenih, a dvije djelatnosti – Ribarstvo i Vajenje rude, u 2011. god. nijesu nikog slali na obuku.

Tabela br. 3: Zaposleni koji su prošli obuku po djelatnostima

Djelatnost	Broj zaposlenih iz ankete	Broj onih koji su prošli dodatno obrazovanje ili obuku	% obučanih po djelatnostima	Učešće obučanih u odnosu na zaposlene %
1	2	3	4	5
A	1362	27	0.77	1.98
B	15	0	0.00	0.00
D	2793	21	0.60	0.76
Đ	2480	86	2.45	3.47
E	9563	620	17.70	6.48
G	5361	135	3.85	2.52
I	2525	524	14.96	20.75
J	1958	175	5.00	8.94
K	4076	196	5.60	4.81
L	7998	825	23.55	10.32
LJ	8541	301	8.59	3.52
M	4976	122	3.49	2.45
N	0	0	0.00	0.00
NJ	0	0	0.00	0.00
V	1329	0	0.00	0.00
Z	4827	248	7.08	5.14
Ž	3282	223	6.36	6.79
UKUPNO	61086	3503	100.00	5.73

Iskazano u apsolutnim brojevima, najviše obučanih bilo je u Obrazovanju (825 ili 24%), Trgovini 620 tj. oko 18%, Finansijskom posredovanju 524 ili 15%, Zdravstvu 301 ili 15%. Zatim slijede Saobraćaj i Hoteli i restorani sa približno istim brojem obučanih.

Sve u svemu, i podaci u Tabeli 3, potvrđuju da je procenat obučanih po djelatnostima mali, a kod određenog broj zabrinjavajuće mali. Sa stanovišta budućeg razvoja posebno je nepovoljno to što je mali broj obučanih u Preradivačkoj industriji, koja je tradicionalno motor tehničko-tehnoloških promjena, novog zapošljavanja i kvalitetnih radnih mjesta. Na osnovu ovih podataka može se indirektno zaključiti da u Crnoj Gori dominira tradicionalni karakter preradivačke industrije. Ovi podaci istovremeno potvrđuju poznato pravilo da je najviše obuke u djelatnostima koje imaju najbolju kvalifikacionu strukturu i da se dodatno najviše obučavaju oni najobrazovaniji.

Interesantna su dva druga podatka o obuci – prosječno trajanje obuke koje iznosi oko 20 dana, i prosječna cijena/trošak po obučavanom – oko 1.400€. Iako ne postoje direktno uporedivi podaci sa prethodnim godinama, sa izvjesnošću se može tvrditi da se, u ovom pogledu, stanje mijenja u pozitivnom smjeru – obuke u prosjeku traju duže i za njih se

izdvaja više sredstava. Ako se posmatra prosječni trošak po obučavanom – oko 3 prosječne neto plate u Crnoj Gori u 2011., može se zaključiti da je, za crnogorske prilike i postojeću ekonomsku situaciju, ovo prilično veliki izdatak, što može biti jedan od razloga malog broja koje poslodavci upućuju na obuku.

13.a Interno obrazovanje i obuka za potrebe radnog mjesta

Interna obuka – važan vid obuke. U tabeli br.3 nalaze se podaci o internoj obuci. Interesantni su podaci vezani za internu obuku, po broju, vrsti obuke, i prosječnoj dužini trajanja po vrsti obuke. Iz podataka dobijenih zbirom potvrdnih odgovora, vidi se da interna obuka sa 907 obučenih tj. nešto više od jedne četvrtine ima važnu ulogu u ukupnoj obuci.

13.b Koji vid obrazovanja ili obuke je sproveden

Dominiraju dokvalifikacije. Podaci u Tab.br.3, koji govore o četiri glavna vida obuke, pokazuju da među obučavanima dominiraju dokvalifikacije – 43%; na drugom mjestu su specijalizacije sa oko 33%, dok su dva druga oblika – prekvalifikacije i studijski programi zastupljeni u sličnom ali znatno manjem obimu – studijski programi oko 14% i prekvalifikacije nešto preko 10%. Ovakva struktura interne obuke je razumljiva i u njoj postoji ekonomska logika.

Ako se podaci u istoj tabeli posmatraju po izdvojenim danima za obuku, dobija se veoma drugačija slika. Dokvalifikacije učestvuju sa oko 15% tj. skoro tri puta manje od učešća u broju obučavanih, dok specijalizacije učestvuju sa oko 74% tj. za 2,2 više. Najveća je razlika kod prekvalifikacija, koje u strukturi izdvojenih dana učestvuju četiri puta manje nego u strukturi obučavanih radnika. Ukrštanjem dva gornja podatka dolazi se do prosječnog broja dana izdvojenih za obuku po učesniku obuke. Ovi podaci jasno pokazuju da je daleko najduže vrijeme koji obučavani zaposleni provodi na specijalizaciji – oko 45 dana, što ima svoju logiku; razumljivo je i da studijski programi u prosjeku traju oko 14 dana. Međutim, iznenadjujuće je da programi dokvalifikacija i prekvalifikacija traju tako kratko – 7 odnosno 5 dana.

Ako su ove informacije pouzdane, neminovno se nameće zaključak u smislu da je teško očekivati da se za ovako kratko vrijeme (5 do 7 dana) mogu sprovesti kvalitetni programi dokvalifikacija, a još je teže, ili skoro nemoguće, sprovesti bilo kakav program prekvalifikacije. Imajući ovo u vidu, u budućnosti se prikupljanju ovih informacija mora posvetiti veća pažnja.

Jasno se vidi da u ovom pogledu apsolutno dominira specijalizacija (oko 74%). Na drugom mjestu su dokvalifikacije sa 15%, a najmanje je učešće prekvalifikacija koje čine samo 2,5%, što je, mora se priznati, iznenadjujuće malo imajući u vidu da se Crna Gora nalazi u fazi proizvodnog prestrukturiranja. Ovi podaci navode na zaključak da se promjena privredne strukture u Crnoj Gori daleko više obavlja kroz nastajanje i rast novih firmi, a mnogo manje kroz prestrukturiranje starijih. Drugi podaci, međutim, ne potvrđuju ovaj zaključak. Ovu konstataciju, međutim, ne potvrđuju podaci o broju obučavanih radnika po dva druga kriterija – starosti i veličini poslodavaca. Podaci o veličini poslodavaca i broju obučavanih ukazuju na to da u broju obučavanih dominiraju veliki poslodavci – skoro 99% svih obučavanih je radilo kod velikih poslodavaca, a ostatak od 1,5% radio je kod poslodavaca srednje veličine. Iznenadjuje podatak da ostale 3 kategorije poslodavaca – mikro/mikro, mikro i mali nijesu imali na obuci nijednog zaposlenog.

Postojeće i nove firme više pribjegavaju specijalizacijama i dokvalifikacijama, nego prekvalifikacijama koje su skuplje, duže traju a rezultati su neizvjesniji. Na ovakav zaključak upućuju podaci o troškovima za pojedine vrste obuke. Naime, iz podataka se jasno vidi da su prekvalifikacije i dokvalifikacije mnogo skuplje od druga dva vrsta obuke – specijalizacija i studijskih programa. Tako npr. prekvalifikacije u ukupnom broju obučavanih učestvuju sa 2,5% a u ukupnim izdacima za obuku sa 10%, što je 4 puta više. Slično je i sa dokvalifikacijama koje u ukupnom broju obučavanih učestvuju sa oko 15%, a u ukupnom troškovima 43%, tj. skoro tri puta više.

13.c Za koja posebna znanja i vještine je sprovedena obuka

Da bi se dobio što bolji pregled zaposlenih koji su u 2011.god. prošli obuku, izvršeno je određeno grupisanje onako kako stoji u zvaničnoj klasifikaciji zanimanja. Generalno posmatrano, daleko najveći broj zaposlenih pohađao je dodatnu obuku učenja stranih jezika, i to na prvom mjesu engleskog i ruskog. Od ukupno 3.648 obučavanih, njih preko hiljadu (1.073 ili 30%) je učilo strane jezike. Od tog broja 968 ili 90% je pohađalo razne nivoe engleskog jezika, pri čemu je puno njih pohađalo početni nivo koji ne obezbjeđuje ni minimum znanja za poslove koji iziskuju poznavanje engleskog jezika. Od ostalih stranih jezika najviše su pohađani kursevi ruskog – 90 kandidata ili 8%.

Po broju obučavanih na drugom mjestu izdvajaju se oni zaposleni koji su pohađali seminar za ekonomiste (777 ili 21%), što god to značilo.

Zatim slijede oni koji su pohađali različite kurseve iz oblasti informatike i računarstva – ukupno 695 ili 20%. I ovdje je veliki broj pohađao početni ili niže nivoe, a mali je broj onih koji su pohađali naprednije programe.

U ukupnom broju dodatno obučavanih na značajnom mjestu nalazi se jedna bizarna vještina – kurs za vodiče pasa koji je pohađalo čak 410 kandidata.

Po broju dodatno obučavanih značajna je još grupa onih koji su se obučavali iz različitih oblasti medicine – 104.

Ovih pet vrsta obuke čini 84% svih obuka. Ostatak je disperziran na veći broj različitih programa, pretežno iz administrativno-knjigovodstvenih poslova.

Tabela br. 4: Obučeni zaposleni po programima znanja i vještina

Znanje	Broj dana
5605 Vozački ispit za "E" kategoriju	5
Sa šifrom koja počinje na 5	5
6400 Seminar za trgovce	35
6500 Seminar za ugostiteljsko-turističke radnike	61
6700 Seminar za ekonomiste	777
6701 Kurs za knjigovodstvene poslove u preduzeću	145
6702 Kurs za računovođu	53
6800 Seminar za pravnike	32
6901 Kurs za operatera na računaru	10
6916 Kurs za MS Access	30
6926 Kurs za aplikativne programere	15
6937 Kurs za AUTOCAD	15
6938 Početni kurs poznavanja rada na računaru	90
Sa šifrom koja počinje na 6	1263
7108 Kurs za poslovnog sekretara	14
7202 Kurs za ispitanog vatrogasca	31
7500 Seminar za profesore	38
Sa šifrom koja počinje na 7	83
8201 Seminar za racionalno-emocionalnu psihološku terapiju	10
8206 Psihološki seminar o poslovnom ponašanju i komunikacijama	4
8603 Kurs za pirotehničara	30
8706 Kurs za public relations	90
8831 Engleski - početni nivo	120
8832 Engleski - srednji nivo	90
8833 Engleski - viši ili konverzacijski nivo	6
8836 Njemački - viši ili konverzacijski nivo	2
8839 Francuski - viši ili konverzacijski nivo	6
8842 Italijanski - viši ili konverzacijski nivo	2
8849 Ruski - početni nivo	90
8879 Ostali slovenski jezici	5
Sa šifrom koja počinje na 8	455
9002 Kurs urgentne medicine	26
9003 Kurs ultrazvuka	20
9004 Kurs socijalne pedijatrije	20
9405 Kurs za spasioca davljenika	38
9901 Kurs za vodiča pasa	410
9902 Kurs za uvođenje i kontrolu kvaliteta po ISO9000 standardu	165
9903 Položen stručni ispit	90
9904 Poznavanje rada na računaru	539
9905 Poznavanje engleskog jezika	534
Sa šifrom koja počinje na 9	1842
UKUPNO CRNA GORA	3648

Suštinski posmatrano, vrste dodatnih obuka u 2011. god. su slične onima iz 2010. god.

Iz prethodne analize lako je izvući zaključak da najveći dio dodatnih obuka pripada grupi bazičnih/elementarnih znanja i grupi mekih vještina (*soft skills*). Danas se ovakva znanja i vještine stiču kroz iole bolje osnovno i srednje obrazovanje, tako da se ovakva znanja i vještine ne smatraju nekim značajnijim vidom obuke, jer ne utiču bitnije na produktivnost rada. S druge strane, lako je zapaziti da je mali broj zaposlenih sticalo znanja višeg nivoa – specijalizacija i usavršavanja za obavljanje visoko zahtjevnih poslova koji najviše doprinose povećanju produktivnosti rada. Takođe je malo dodatne obuke i usavršavanja iz poslova vezano za poslove u proizvodnji i zanatstvu. Ovi podaci takođe upozoravaju na to da se mora više raditi na preciznijem definisanju i sistematizaciji zanimanja i kategorizaciji poslova.

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

Poslodavci nerado daju bilo kakva podatke finansijskog karaktera. Zbog toga se podaci ova vrste trebaju interpretirati imajući u vidu gornju nepomenu. Ono što slijedi iz dobijenih podataka je da su prosječni troškovi za obuku po kandidatu iznosili nešto više od 1000 eura i značajno su veće nego u 2010. god., što se može smatrati pozitivnom promjenom. Ako se zna da je istovremeno značajno poraslo prosječno vrijeme koje kandidati provode na obuci, povećanje cijene po obučavanom kandidatu je logično. Da su troškovi obuke značajni i da predstavljaju ograničavajući faktor pri zapošljavanju, kao što će se kasnije vidjeti, ukazuje izjava 900 poslodavaca da bi zaposlili veći broj radnika kada bi neophodne troškove obuke platio Zavod za zapošljavanje.

14. Promjene u zapošljavanju u 2011.god.

Prema rezultatima Ankete (Tabela 8), poslodavci su u 2011. god. zaposlili ukupno 7.827 radnika. Prema rezultatima Ankete iz prethodnih godina ovaj broj je u 2010. iznosio 8.694; u 2009. 7.663, a 2008. novozaposlenih je bilo 18.140. Ovo znači da je u 2011. u odnosu na 2010. broj zaposlenih manji za blizu 1.000 lica (867) ili 10%. Ako se zna da je stopa rasta BDP u 2011. iznosila oko 2.5%, i ako se zna da

poslodavci u našem uzorku predstavljaju najvitalniji dio privrede, onda ova informacija nije povoljna.⁷

Analiza zapošljavanja u 2011. po djelatnostima pokazuje da se, uz manje oscilacije, nastavljaju glavni trendovi. Po broju novozaposlenih, posmatrano apsolutno ili relativno, na prvom jestu su Hoteli i restorani sa oko 25%; za njima slijedi Trgovina na veliko i malo, skoro sa istim učešćem – oko 24%. Znači da su dvije djelatnosti, Hoteli i restorani i Trgovina na veliko i malo, učestvovali sa oko 50% u zapošljavanju. Ako se ovim ciframa dodaju domaći i »uvezeni« sezonski radnici, koji se najviše zapošljavaju u ovim djelatnostima, jasno je da, kada je u pitanju zapošljavanje i korišćenje radne snage, Turizam i Trgovina imaju najveći značaj, tj. zapošljavaju preko 50% novozaposlenih.

Od ostalih djelatnosti značajnije mjesto u zapošljavanju ima Obrazovanje (oko 9%), zatim Zdravstvo (oko 6%), Saobraćaj i skladištenje (oko 7%) i Preradivačka industrija (oko 7%). Gradjevinarstvo je djelatnost koja je doživjela najveće smanjenje zapošljavanja, i u odnosu na prethodne godine, a naročito u odnosu na period gradjevinskog buma, pala je sa trećeg na osmo mjesto. Ovo je indikator da se Gradjevinarstvo i dalje nalazi u krizi. I djelatnosti koje su povezane sa Gradjevinarstvom, kao što su Aktivnosti u vezi sa nekretninama i Finansijsko posredovanje takodje su zabilježile smanjenje učešća u zapošljavanju u 2011. godini. Pored gradjevinarstva, učešće preradivačke industrije u zapošljavanju od oko 7% može se tumačiti kao negativan trend, jer, bez obzira na sve, preradivačka industrija tj. zaposlenost u preradivačkoj industriji, pouzdan je indikator zdravlja, stabilnosti i prosperiteta svake privrede; u preradivačkoj industriji se stvara veliki procenat kvalitetnih radnih mjesta, a preradivačka industrija je nosilac inovacija i tehničko-tehnološkog napretka. Da preradivačka industrija stagnira, pokazaće analiza zapošljavanja po obrazovanju i zanimanjima koja slijedi.

⁷ Globalna slika je nešto povoljnija ako se posmatra ukupna zaposlenost u 2011. godini koja je u odnosu na 2010. veća za oko 2000.

Tabela br. 5: Zapošljavanje u 2011.g. – novozaposleni i odliv radne snage

Djelatnost	Br novozaposlenih	%	Odliv radne snage	%	% po osnovu odliva
A.Poljoprivreda, lov i šumarstvo	167	2.13	54	0.80	32.33
B.Ribarstvo	2	0.03	2	0.03	100
D.Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom	238	3.04	156	2.30	65.54
Đ.Gradevinarstvo	309	3.95	270	3.98	87.38
E.Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikala i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo	1862	23.79	1521	22.44	81.68
G.Preradivačka industrija	525	6.71	389	5.74	74.09
I.Finansijsko posredovanje	224	2.86	165	2.43	73.66
J.Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	227	2.90	211	3.11	92.95
K.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	251	3.21	154	2.27	61.35
L.Obrazovanje	698	8.92	188	2.77	26.93
U.Zdravstveni i socijalni rad	462	5.90	452	6.67	97.83
M.Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	374	4.78	366	5.40	97.86
V.Vadjenje ruda i kamena	74	0.95	128	1.89	172.97
Z.Saobraćaj, skladištenje i veze	451	5.76	860	12.69	190.68
Ž.Hoteli i restorani	1963	25.08	1863	27.48	94.9
UKUPNO CRNA GORA	7827	100	6779	100	86.61

Prije nego se upustimo u analizu konkretnih podataka dobijenih Anketom, čini se da nije na odmet podsjetiti se nekih osnovnih postulata teorije rasta. Ovo zbog toga što se stiče utisak da šira javnost, i ne samo ona, nije dovoljno upoznata sa ovim.

Ovi podaci ukazuju da crnogorsko društvo, odnosno zaposleni kao važan element stanovništva, intenzivno stari i u ovom pogledu smo slični zemljama EU. Međutim, postoji bitna razlika između Crne Gore i EU u nekim drugim važnim elementima, npr. stopi zaposlenosti i nezaposlenosti. Razlika je u tome što stopa zaposlenosti u CG čini manje od 60% prosjeka EU, a s druge strane, stopa nezaposlenosti je duplo veća.⁸ Upravo ove činjenice ukazuju na to od kolike je važnosti povećanje zaposlenosti u Crnoj Gori. Samo se intenzivnim stvaranjem novih radnih mjesta može povećavati stopa zaposlenosti i smanjivati stopa nezaposlenosti.

⁸ U EU se pojavljuju samo one stope zaposlenosti i nezaposlenosti koje se dobijaju Anketom o radnoj snazi (ARS). Međutim, mali broj zemalja iz bivšeg socijalističkog lagersa kao što je Slovenija npr., pored stope stopa dobijenih ARS, objavljuju i tzv. stope registrovane zaposlenosti i nezaposlenosti.

Nije nepovoljno samo to što je kod anketiranih poslodavaca broj zaposlenih u 2011. manji nego 2010., već je nepovoljna i struktura zaposlenih. Naime, od ukupno 7.827 zaposlenih u 2010., njih 6.779 ili 87% zaposleno je po osnovu zamjene, tj. zapošljavanje je rezultat popunjavanja onih radnih mjesta koja su zaposleni napustili po raznoraznim osnovima – prije svega zbog odlaska u penziju. Ovi podaci istovremeno govore da su anketirani poslodavci tokom 2011. godine stvorili samo nešto više od hiljadu (1.048) novih radnih mjesta, tj. da nova radna mjesta čine svega 13% od ukupno zaposlenih.

Sa stanovišta ekonomskog razvoja ovakva struktura zapošljavanja u kojoj apsolutno dominira zapošljavanje kroz zamjenu smatra se nepovoljnom zbog toga što popunjavanje napuštenih radnih mjesta ne donosi značajnije povećanje produktivnosti rada, odnosno nova radna mjesta u rastućim firmama su ta koja su produktivnija i kvalitetnija. Što je u strukturi novozaposlenih više novih radnih mjesta dalje znači da je ekonomija naprednija – sa više inovacija i više tehničko-tehnoloških unapredjenja. Ovakva struktura zapošljavanja smatrala bi se nepovoljnom i kod razvijenih zemalja koje imaju daleko višu stopu zaposlenosti i starije stanovništvo od Crne Gore. U 2011. god., u SAD ovaj odnos je bio oko 60% zamjena i 40% novih radnih mjesta, dok je u EU ovaj odnos nešto nepovoljniji nego u SAD-u ali ipak taj odnos je mnogo povoljniji nego što je bio u Crnoj Gori.

Pored gore navedenih, interesantni su i podaci koji govore o tome koji su to poslodavci po veličini koji zapošljavaju najveći broj radnika i kakva je njihova struktura. Ovi podaci se dobijaju ukrštanjem shodno ranije naznačenoj klasifikaciji. Interesantno je da kod tri kategorije poslodavaca – mikro/mikro, mikro i velikih, dominira zapošljavanje po osnovu zamjene tj. odliva radne snage. Ustvari kod njih je odliv radne snage veći od ukupnog zapošljavanja, što će reći da je, ukupno posmatrano, kod ove tri grupe smanjen broj zaposlenih. S druge strane, kod malih i srednjih poslodavca zamjena iznosi oko 80%, a novo zapošljavanje oko 20%. Ovakva kretanja imaju svoju razvojnu logiku i poklapaju se sa opštim kretanjima u svijetu koja govore da su mali i srednji poslodavci odnosno mala i srednja preduzeća najvitalniji i najdinamičniji dio privrede. Ona su ta koja su i u kriznim vremenima uspjela da povećaju zaposlenost i da stvaraju nova radna mjesta.

Sa stanovišta razumijevanja opšteg stanja privrede, posebno imajući u vidu najnovija kretanja na tržištu rada izražena kroz rast nezaposlenosti visokoobrazovanih i permanentnom uvozu radne snage iz okruženja, interesantno je sagledati obrazovnu i kvalifikacionu strukturu novozaposlenih u 2011. godini kao i strukturu po zanimanjima.

Podaci u Tabeli 6, tj. lista zaposlenih po nivoima stručne spreme pokazuju da je zapošljavanje tj. tražnja za radnom snagom u 2011. bila prilično izbalansirana. Ipak se zapaža da je najveća tražnja za radnicima III nivoa stručne spreme tj. KV radnicima. U 2011. zaposlilo se njih 2.170 i ako im se dodaju oni visokokvalifikovani (V stepen 101), ova kategorija učestvuje sa nešto više od 30% u ukupnom broju zaposlenih. Na drugom mjestu po broju su sa I i II stepenom stručne spreme tj. nekvalifikovani i polukvalifikovani, koji zajedno učestvuju sa 26%. Brojevi novozaposlenih sa IV stepenom stručne spreme (1.650) i visokoobrazovanih sa VI i VII stepenom (1.590) su manje-više slični i procentualno iznose 22% odnosno 21%. Ako se uporedi ova struktura sa kvalifikacionom strukturom ukupno zaposlenih, vidi se da je pri zapošljavanju u 2011. god., u odnosu na kvalifikacionu strukturu ukupno zaposlenih, ustvari došlo do natprosječnog zapošljavanja radnika sa najnižim nivoom (I i II) i III nivoom stručne spreme. U odnosu na strukturu ukupne zaposlenosti najviše je pala tražnja za radnicima IV stepena stručne spreme, a stagnira tražnja za visokoobrazovanim. Ovo suštinski znači da je crnogorskoj privredi potrebno više radnika neposrednih izvršilaca nego administrativno-tehničkog osoblja.

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

Tabela br. 6: Zapošljavanje u 2011.g. po stepenima stručne spreme

Stepen str.spreme				
I stepen	1007	343	13.51%	9.53%
II stepen	928	590	12.45%	16.39%
III stepen	2170	864	29.11%	24.01%
IV stepen	1658	780	22.24%	21.67%
V stepen	101	38	1.35%	1.05%
VI stepen	269	192	3.61%	5.33%
VII stepen	1321	792	17.72%	22.01%
UKUPNO	7454	3599	100.00%	100.00%

Kod zaposlenih u 2011. godini, najkraća je lista onih sa I stepenom stručne spreme, a medju njima daleko najbrojnija su lica bez zanimanja i stručne spreme (684), zatim čistači prostorija (122), komunalni higijeničar (57), gradjevinski radnici (43) i saobraćajno-transportni manipulant (30). Nešto duža je lista zanimanja zaposlenih sa II stepenom stručne spreme. Ovo su pomoćni radnici koji pretežno rade u sektorima – turizma: sobarice (300), pomoćni ugostitelj (142), server (86), pomoćni kuvar (88), čuvar (29), hotelski vratar (20); šumarstvu (38), gradjevinarstvu (35), transportu i saobraćaju.

Kod zanimanja sa III nivoom stručne spreme daleko najbrojniji su prodavci (905) i kasiri (26); zatim radnici u turizmu i ugostiteljstvu –

kelneri (187), točioni pića (53), mesari (82), kuvari jednostavnih jela (64), pekari (17), uređivači zelenih površina (23), čuvari na plaži i dr. Brojni su i vozači teretnjaka (97), vozači drumskih vozila (81) i vozači putničkih automobila (13); zatim slijede oni koji su se zaposlili u građevinarstvu – rukovodilac jednostavnih građevinskih mašina (57), zidari, armirači (7), tesari (13) i grupa zanata koja je povezana sa građevinarstvom i pružaoci su usluga građanstvu – moleri, vodoinstalateri, električari, bravari i zavarivači, instalateri grijanja i rashladnih uređaja, zastakljivači. Tu su zatim pružaoci usluga stanovništvu u klasičnim zanatima – frizeri, kozmetičari, automehaničari, stolari, motomehaničari, mašinbravari i drugi. Ono što iznenadjuje je mali broj radnika koji su se zaposlili u metaloprerađi, drvoprerađi, hemijskoj industriji. I kod zanimanja sa V stepenom stručne spreme tj. visokokvalifikovanih radnika, čiji je broj mali – oko 100, dominiraju oni koji rade u turizmu i ugostiteljstvu – barmeni (64), kuvari i konobari specijaliti i profili mašinske i elektro struke.

Medju tehničarima tj. onima sa IV stepenom stručne spreme koji su se zaposlili u 2011., ponovo su najbrojnija grupacija kadrova u turizmu i ugostiteljstvu – kuvari (497), konobari (242), tiristički i ugostiteljski tehničari, recepcioneri (79), turistički tehničari (41), poslastičari (10); zatim slijede oni koji su se zaposlili u trgovini- turistički tehničari (135) i drugi profili u ovoj djelatnosti. Brojana je i grupa koja radi u zdravstvu – medicinske sestre (72), fizioterapeutske sestre (42) i još neka manje brojna zanimanja. Kao posebna grupa izdvaju se tehničari koji obavljaju različite poslove u vezi sa administracijom i biznisom, kao što su administrativni tehničari (47), blagajnici (25), knjigovodje, sekretarice. Od ostalih zanimanja značajnu grupu čine građevinski, mašinski i elektro-tehničari raznih profila i specijalnosti, tehničari prerade voća i povrća, tehničari drumskog saobraćaja i servisni automehaničari.

Kod visokoobrazovanih kadrova (VI i VII stepen), postoji duga lista od oko 200 različitih zanimanja i grupa zanimanja. Brojčano posmatrano, postoji koncentracija kod nekoliko zanimanja. Na prvom mjestu su zanimanja ekonomskih usmjerenja – komercijalisti, ekonomisti za računovodstvo, finansije i bankarstvo i druge specijalnosti iz ove oblasti (oko 200); zatim slijede pravници sa duplo manjim brojem; na trećem mjestu su ljekari i doktori specijalisti (oko 120). Tu su zatim menadžeri i drugi visokoobrazovni turistički profili. Posebnu grupu čine inženjeri – građevinci, mašinci, elektroinženjeri, infomatičari i programeri raznih profila, arhitekta i inženjeri koji rade u poljoprivredi i prehrambenoj industriji, veterinari. Posebnu grupu visokoobrazovanih, takodje, čine oni koji su se zaposlili u obrazovanju i vaspitanju. Daleko ispred svih su profesori razredne nastave (111), zatim slijedi grupa profesora stranih jezika, posebno engleskog (47) i profesori matematike i maternjeg jezika. Od ostalih zanimanja, u značajnijem broju (od 5 do 10) su se zapošljavali farmaceuti, psiholozi, pedagozi, nastavnici muzike i različitih

muzičkih instrumenata. Ostatak visokoobrazovnih čini duga lista različitih zanimanja pretežno sa jednim ili dva zaposlena.

Tradicionalno je značajno zapošljavanje menadžera i inženjera statistike i informatike, nekoliko zanimanja u oblasti medicine i duža lista nastavnika za različite predmete. Kod visokobrazovanih sa VII stepenom stručne spreme, interesantno je da je došlo do povećanja tražnje za inženjerima poljoprivrede, prehrambene industrije i veterine.

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

Od ukupno 1.456 anketiranih poslodavaca, njih 198 ili skoro 14% odgovorilo je da su imali radna mjesta koja nijesu mogli popuniti, odnosno da je ostalo nepopunjeno 634 radna mjesta. Ovo čini oko 8% od ukupnog broja zaposlenih u 2011. Procenat poslodavaca koji su izjavili da nijesu mogli popuniti određeni broj radnih mjesta je praktično isti kao u 2010. godini, kada je 15% poslodavaca izjavilo da je imalo takve probleme. U 2009. god. broj poslodavaca koji nijesu mogli popuniti slobodna radna mjesta iznosio je 20%, a 2008. čak 30%, tako da se može govoriti o tendenciji smanjivanja broja radnih mjesta koja nijesu popunjena. Od broja poslodavaca važniji je podatak o broju radnih mjesta koja nijesu mogla biti popunjena. U Anketama iz 2008., 2009. i 2010. zabilježen je isti trend, tj. trend smanjenja broja nepopunjenih radnih mjesta – u 2010. godini ostalo je nepopunjeno 499, u 2009. 1.500, a u 2008. 5.000 radnih mjesta. Broj nepopunjenih radnih mjesta u 2011. iznosio je 634 i veći je u odnosu na 2009. za skoro 30%.

Tabela br. 7: Poslodavci sa nepopunjenim radnim mjestima

Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
DA	198	13.60%
NE	1258	86.40%
UKUPNO	1456	

Bez obzira na posljednje podatke, ipak se može govoriti o trendu smanjenja broja nepopunjenih radnih mjesta, što je pozitivan pomak. Ovakav trend ima ekonomsku logiku i objašnjenje u smislu da je opštepoznato, u svijetu i kod nas, da su radnici u vremenima ekonomske krize i krize zapošljavanja manje probirljivi. To znači da su spremniji da prihvate ona radna mjesta i uslove rada koje inače, u boljim ekonomskim prilikama i prilikama veće tražnje radne snage, ne bi prihvatili.

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

Tabela br. 8: Razlozi za nepopunjenost radnih mjesta

Razlozi deficitarnosti	Broj odgovora	%
Nedostatak iskustva raspoložive radne snage	40	15.75%
Nedostatak neophodnih, ali specifičnih vještina	17	6.69%
Nedostatak obučene radne snage na tržištu	123	48.43%
Nedostatak radne snage sa IT vještinama	8	3.15%
Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika	12	4.72%
Nedostatak radnika sa više vrsta vještina	4	1.57%
Nestalnost zaposlenja	3	1.18%
Nešto drugo	37	14.57%
Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu	10	3.94%
UKUPNO	254	100.00%

Kao odgovor na pitanje, od ponudjenih devet mogućnosti (Tabela 8), najveći broj poslodavaca (123) ili skoro 50% (48,4%) navelo je „nedostatak obučene radne snage na tržištu”. Na drugom mjestu po učestalosti, ali daleko manje od prvog, naveden je „nedostatak iskustva raspoložive radne snage” (40 odgovora, odnosno 16%). Od ostalih razloga iz navedene liste, nešto veću težinu ima „nedostatak neophodnih ali specifičnih vještina” (17 odgovora tj. 7%). U cjelini posmatrano, značajno je učešće stavke „drugi razlozi” (37 odgovora odnosno 15%), što će reći da se navedenom listom u tabeli ne iscrpljuju svi razlozi, odnosno da je lista mogućih uzroka mnogo duža.

Ako se lista razloga u tabeli pažljivije analizira i učini određeno grupisanje po karakteru i suštini razloga, a pritom izostavi grupacija „nešto drugo”, navedeni razlozi se mogu svrstati u dvije grupe. Prva grupa se može uslovno nazvati: iskustvo, kvalitet i obučenosť radne snage, a druga: uslovi rada. Ovakvo grupisanje jasno pokazuje da je glavni razlog nemogućnosti popunjavanja slobodnih radnih mjesta, ustvari, nedostatak obučene radne snage, a da uslovi rada – niska zarada i nestalnost zaposlenja, imaju mnogo manji značaj – samo 4%. Ovdje valja imati u vidu činjenicu da su odgovore davali poslodavci, koji stvari dominantno gledaju iz svog ugla, a nema mišljenja radnika. No bez obzira na ovu okolnost, jasno je da nedostatak obučene i kompetentne radne snage predstavlja ograničavajući faktor za veće zapošljavanje. Ovakvo eksplicitan i tvrd zaključak može se izvući imajući u vidu da se isti razlozi, sa približno istom učestalošću, pojavljuju i u ranijim Anketama.

Ovakav stav poslodavaca jasno ukazuje na dvije stvari: mora se više i brže raditi na reformi obrazovanja i unapredjenju sistema obuke; i

neophodno je izdvajati više sredstava za različite programe sticanja radnog iskustva i specifičnih znanja i vještina.⁹

Tabela br. 9: Nepopunjena radna mjesta po vrstama djelatnosti

Vrste djelatnosti	Br. radnika	%
A.Poljoprivreda, lov i šumarstvo	9	1.42%
D.Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom	22	3.47%
Đ.Gradjevinarstvo	28	4.42%
E.Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocicli.	157	24.76%
G.Preradivačka industrija	73	11.51%
I.Finansijsko posredovanje	4	0.63%
J.Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	17	2.68%
K.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	83	13.09%
L.Obrazovanje	98	15.46%
LJ.Zdravstveni i socijalni rad	36	5.68%
M.Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	26	4.10%
Z.Saobraćaj, skladištenje i veze	26	4.10%
Ž.Hoteli i restorani	55	8.68%
UKUPNO CRNA GORA	634	100.00%

Ako se posmatra ukupan broj nepopunjenih radnih mjesta po djelatnostima poslodavaca, da se zapaziti da je najveći broj nepopunjenih radnih mjesta (157) odnosno 25%, u Trgovini na veliko i malo i djelatnosti Opravka motornih vozila, motocikala i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo. Ovo je čak više od učešća ove djelatnosti u zapošljavanju u 2011. godini.

Bez obzira što svaka djelatnost zahtijeva specifična znanja i vještine, ipak je teško objasniti da je ovo uslovljeno nedostatkom iskusne i obučene radne snage. Trgovina na veliko i malo je ipak djelatnost u kojoj svaki prosječno obrazovan čovjek može uspješno obavljati poslove i zadatke, a na tržištu rada ima kadrova ovog profila kako među zaposlenima tako i među nezaposlenima. Zbog toga se razlozi za nepopunjenost radnih mjesta moraju tražiti na drugim mjestima, a prije svega u uslovima rada – malim zaradama i radu po smjenama i tokom vikenda. Dodatno logično i prihvatljivo objašnjenje može se tražiti u

⁹ Ovi rezultati potvrđuju rezultate i zaključke do kojih se došlo u velikom istraživanju Svjetske banke i saopšteni su u studiji »Potrebne su i vještine a ne samo diplome« (Skills not just diplomas)

činjenici da ovu djelatnost, pored trgovine na veliko i malo, čine i djelatnosti zanatskog tipa – opravke motornih vozila, motocikala i predmeta za ličnu upotrebu i upotrebu u domaćinstvu, za šta su potrebna specifična znanja i vještine, a za sticanje specifičnih znanja i vještina ove vrste u Crnoj Gori još uvijek ne postoje adkvatni uslovi i programi. S druge strane, interesantno je da djelatnost Hoteli i restorani, apsolutno i relativno, ima malo nepopunjenih radnih mjesta (55, odnosno u ukupnom broju učestvuju sa 7%). Ovo predstavlja iznenadjenje zbog toga što je poznato da su za pojedina radna mjesta u ovoj djelatnosti (kuvari npr.) potrebna specifična znanja i vještine koje je teško steći kroz formalno obrazovanje, a istovremeno postoji velika tražnja za ovim zanimanjem.

Od ostalih djelatnosti, Obrazovanje je to koje ima značajniji broj radnih mjesta koja nije bilo moguće popuniti (98, odnosno oko 16%). Ako se ima vidu širok spektar radnih mjesta koja iziskuju specifična znanja i vještine koje se ne mogu steći u formalnom obrazovanju, onda ovakav podatak ne iznenadjuje. Pored toga, kada je u pitanju obrazovanje u Crnoj Gori, poznato je da već godinama, a može se reći i decenijama, postoji nedostatak nastavnika matematike, fizike i engleskog jezika. Ovdje nije riječ o nemogućnosti školovanja ovakvih kadrova već se uzroci nedostatka moraju tražiti drugdje – sklonost mladih ka ovim disciplinama, težina studija tj. potreba angažovanja tokom studija, sistem nagradjivanja. U ovom pogledu iznenadjuje to što se medju djelatnostima koje imaju natprosječno učešće u strukturi nepopunjenih radnih mjesta nalazi djelatnost Državna uprava i odbrana (sa 83 nepopunjena radna mjest ili 13%), a da istovremeno Zdravstvo i socijalni rad, kojima su potrebni radnici sa specifičnim znanjima i vještinama (doktori različitih specijalnosti i drugo medicinsko osoblje sa specifičnim znanjima i vještinama), ispod prosjeka učestvuju u broju nepopunjenih radnih mjesta.

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

Tabela br. 10: Poslodavci sa viškom radne snage

Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
DA	251	17.24%
NE	1205	82.76%
UKUPNO	1456	100.00%

Od 1.456 anketiranih poslodavaca, njih 251 ili 17% izjavilo je da ima viškove radne snage. Ovo je isti procenat kao u 2009. i 2010., dok je u odnosu na rezultate Ankete iz 2008. ovaj procenat duplo veći. Brojčano iskazano, viškovi iznose 1.665, što čini 21% od novozaposlenih u 2011. (7.827). Ovo dalje znači da je svaki poslodavac koji je iskazao viškove u prosjeku imao oko 7 radnika viška. Ako se uzme u obzir da je ovo

vrijeme ekonomske krize i sporog rasta privrede, iskazani broj viškova se može protumačiti kao podnošljiv. Međutim, ako se zna da u uzorak nijesu uvrštena velika preduzeća koja imaju probleme u poslovanju i najveći broj viškova radne snage (KAP, Željezara), pored činjenice da je proces vlasničke transformacije i rastrukturiranja privrede pri kraju, navedeni podaci ukazuju na to da viškovi radne snage ostaju trajan problem o kojem se mora voditi računa u budućnosti.

Tabela br. 11: Višak zaposlenih po djelatnostima

OPŠTINA	A	B	V	G	D	Đ	E	Ž	Z	I	J	K	L	U	M	N	Nj	Ukupno suficit
UKUPNO CRNA GORA	3	0	12	179	97	66	344	181	432	21	72	22	34	131	71	0	0	1.665
%	0.18	0	0.72	10.75	5.83	3.96	20.66	10.87	25.95	1.26	4.32	1.32	2.04	7.87	4.26	0	0	100

Posmatrano po djelatnostima, viškovi su skoncentrisani u dvije djelatnosti: Saobraćaju i vezama (26%) i Trgovini na veliko i malo (21%), što u strukturi viškova skupa čini skoro 50%. Generalno posmatrano tj. posmatrano sa nivoa djelatnosti u cjelini, i ako se slijedi ekonomska logika, prilično je teško razumjeti da Saobraćaj i Trgovina imaju polovinu broja svih iskazanih viškova. Ovo utoliko prije što su Saobraćaj, a posebno Trgovina, djelatnosti koje su istovremeno iskazale najveće manjkove radne snage tj. imaju značajan broj nepopunjenih radnih mjesta. Slično je i sa dvije druge djelatnosti, Hoteli i restorani i Zdravstvo¹⁰, koje takodje sa značajnim procentom učestvuju u strukturi viškova (11%, odnosno 8%) a istovremeno su iskazale značajne manjkove radne snage.

Generalno posmatrano, ovakva situacija u navedenim djelatnostima iznenadjuje i zbog činjenice što su ovo djelatnosti u kojima se uslovi rada mogu tretirati kao solidni i što na tržištu rada postoji veliki broj kadrova koji, uz mala ulaganja u obuku, mogu uspješno obavljati najveći broj poslova u okviru ovih djelatnosti. Ako se, međutim, stanje i procesi sa viškovima i manjkovima posmatraju sa stanovišta pojedinačnih poslodavaca, ovakva kretanja se mogu tumačiti na različite načine – kao negativna ali i kao pozitivna. Kao negativna ako ista radna mjesta ostaju nepopunjena duži vremenski period, i zbog toga trpi proizvodnja, usluge, odnosno ukupno poslovanje. Negativno je i to ako radnici koji su viškovi kod poslodavaca odlaze u prevremenu penziju i od aktivnih postaju neaktivna lica i/ili se sele medju dugoročno nezaposlene sa slabim izgleda da se ponovo zaposle.

U nekim drugim okolnostima, međutim, iskazivanje značajnijeg broja nepopunjenih radnih mjesta – manjkova radne snage, ili iskazivanje

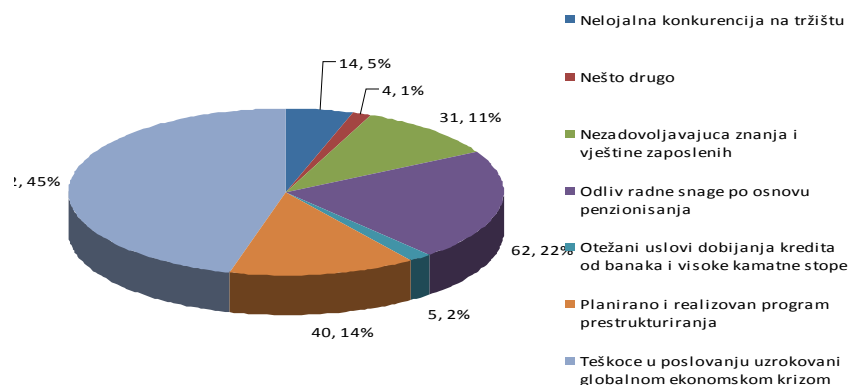
¹⁰ Djelatnost Zdravstva nalazi se u procesu reformi, a jedan od osnovnih principa i ciljeva reforme zdravstva je da se smanji broj nemedicinskog a poveća broj medicinskog kadra. Takav proces neminovno uslovljava da se na jednoj strani pojavljuju viškovi a na drugoj manjkovi radne snage.

značajnijeg broja viškova, suštinski posmatrano, ne mora se posmatrati kao negativno stanje ni sa stanovišta pojedinačnog poslodavca niti sa stanovišta ukupne privrede i društva. Štaviše, istovremeno postojanje viškova i manjkova radne snage u jednom sektoru, ili čak kod jednog poslodavca, ako ne traje duži vremenski interval i nijesu u pitanju isti radnici, može se tumačiti kao indikator dinamičnosti sektora ili poslodavca. Naime, dinamičan razvoj i/li prestrukturiranje neminovno, u većoj ili manjoj mjeri, dovode do toga da se, na jednoj strani, pojavljuju viškovi radne snage određenih profila koji se ne mogu automatski prilagoditi novim okolnostima, ali dovode i do pojave manjkova jer na tržištu nema profila radnika koji su potrebni za nove programe proizvodnje ili novi tip usluga. Medjutim, ako postoje uslovi za brzo reagovanje – programi samozapošljavanja, programi prekvalifikacija, dokvalifikacija i drugi, i viškovi radne snage brzo dolaze do novih, a često i kvalitetnijih radnih mjesta, ovi procesi se tretiraju kao pozitivni i zdravi za sve učesnike u procesu. Prateći prilike u Crnoj Gori globalno i pojedinačno, na žalost, preovladava prvi tip scenarija, što znači da u velikom broju slučajeva radnici koji su ostali bez posla odlaze u prevremenu penziju i/li se poslije određenog vremena pridružuju dugoročno nezaposlenima.¹¹

Tabela br. 12: Razlozi smanjenja broja zaposlenih

Razlozi smanjenja broja zaposlenih	Ukupno	%
Nelojalna konkurencija na tržištu	14	4.86%
Nešto drugo	4	1.39%
Nezadovoljavajuca znanja i vještine zaposlenih	31	10.76%
Odliv radne snage po osnovu penzionisanja	62	21.53%
Otežani uslovi dobijanja kredita od banaka i visoke kamatne stope	5	1.74%
Planirano i realizovan program prestrukturiranja	40	13.89%
Teškoce u poslovanju uzrokovani globalnom ekonomskom krizom	132	45.83%
UKUPNO RAZLOGA	288	100.00%

Grafik br 6. Razlozi smanjenja broja zaposlenih



¹¹ Ovu konstataciju najbolje ilustruju podaci o preko 100 000 penzionera i oko 65% dugoročno nezaposlenih. Ako bi se posamtrali podaci za određene kategorije radnika, npr. stariji radnici od 54 godine i više, stanje je još nepovoljnije.

Podaci u Tabeli 12 i grafiku br 6, u kojima su navedeni razlozi smanjenja broja zaposlenih, pomažu da se bolje razumije situacija. Ako se iz navedene tabele isključe poslodavci koji su iskazali da imaju „odliv radne snage po osnovu penzionisanja” (62), što je prihvatljivo jer je riječ o prirodnom/objektivnom razlogu, i ostatak poslodavaca (226) tretira kao 100%, jasno je da je daleko najveći broj njih (132) ili blizu 60% (58%) navelo da su „teškoće u poslovanju uzrokovane ekonomskom krizom” glavni uzrok za pojavu viškova i otpuštanje radnika. Ako se gornjem broju odnosno gore navedenom faktoru dodaju oni poslodavci koji su se izjasnili da su „otežani uslovi dobijanja kredita” glavni uzrok pojave viškova, što je ekonomski razumljivo, ispada da se globalna ekonomska kriza svom žestinom prelila na privredu i cjelokupno crnogorsko društvo. Poslije ekonomske krize, na drugom mjestu kao uzrok za otpuštanje radnika, 18% poslodavaca je navelo „planiranje i realizaciju programa restrukturiranja”, što se u vremenu krize i skupih kredita može smatrati pozitivnim i zadovoljavajućim. Ono što je negativno i upozoravajuće je da je 14% poslodavca navelo da je „nedostatak znanja i vještina” glavni uzrok otpuštanja radnika. Interesantno je da je u teškim ekonomskim prilikama mali broj poslodavaca (svega 6%) naveo nelojalnu konkurenciju kao problem, što je daleko manje od onog što se može čuti u javnosti. Isti zaključak važi kada je riječ o teškoćama u dobijanju kredita.

Kada je riječ o uzrocima pojave viškova i otpuštanje radne snage, interesantno je porediti rezultate iz Ankete iz 2011. sa onima iz Ankete iz 2010. god.. Praktično isti broj poslodavaca izjavio je da je imao viškove radne snage (235, odnosno 226); prema broju radnika koji su ostali bez posla, situacija u 2011. je nepovoljnija (1.665 i 1.375), tj. broj radnika koji su ostali bez posla je veći za 21%. Interesantno je da je praktično isti broj poslodavaca nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih naveo kao glavni uzrok otpuštanja.

Na osnovu uporednih podataka da se zaključiti da je ekonomska kriza glavni uzrok poslovanja i pojave viškova radne snage, te da su negativne posljedice krize znatno veće i dugotrajnije nego što su poslodavci predviđali u Anketi iz 2010. godine. Ovo će se još jasnije pokazati kada se uporede podaci u vezi sa iskazanim očekivanjima poslodavaca u 2010. i realizovano zapošljavanje u 2011., što će reći da su poslodavci bili prilično optimistički raspoloženi.

Ako se posmatraju viškovi radne snage po veličini poslodavaca, ako se izuzmu oni najmanji (mikro/mikro i mikro), da se zapaziti da je stanje kod ostale tri kategorije – mali, srednji i veliki, prilično izbalansirano (26%, 32%, odnosno 29%). Pomalo iznenadjuje činjenica da je broj viškova veći kod srednjih nego kod velikih poslodavaca, jer je iz prakse poznato da su velika preduzeća u većim problemima od srednjih. Međutim, kao

što je ranije ukazano, veći broj viškova radnika, sam po sebi ne mora značiti da je kod ovih poslodavaca stanje lošije – naprotiv, može biti i znak bržeg prestrukturiranja i dinamičnijeg razvoja.

DIO III: OČEKIVANO ZAPOSŁJAVANJE U 2012. GODINI

17. Očekivani broj zaposlenih u toku naredne, 2012. godine

U kriznim vremenima, naročito za malu ekonomiju kao što je crnogorska, teško je prognozirati kretanje bruto društvenog proizvoda¹². U ovakvoj situaciji, sa makro nivoa, još je teže prognozirati kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti. Zbog toga se u ovakvim prilikama sa nestrpljenjem očekuju prognoze poslodavaca koje iznose u ovoj Anketi, tj. prognoze onih koji dobro poznaju svoj biznis i uslove u kojima on funkcioniše. Zbog toga, prije nego se iznesu podaci i predviđanja anketiranih poslodavaca za 2012., interesantno je još jednom podsjetiti kakve su bile i kako su se ostvarivale prognoze u posljednje tri-četiri godine.

U cjelini posmatrano moglo bi se zaključiti da poslodavci nijesu bili najbolji prognozeri. Poredjenje ostvarenja sa prognozama pokazuje da postoje velika odstupanja i to kako u smislu prevelikog optimizma koji su pokazivali u nekim godinama, tako i značajnog pesimizma u nekim drugim. Evo kako je to izgledalo. Valjda podstaknuti zapošljavanjem u 2008. od 18.000 i euforijom da Crna Gora kao mali i otvoreni sistem može izbjeći krizu, anketirani poslodavci su za 2009. predviđali zapošljavanje od skoro 30.000 lica. Ovdje se pretežno radi o formalnom zapošljavanju. Medjutim, zaposleno je 7.667 lica, ili četiri puta manje, što pokazuje da su poslodavci u prognozi dosta omanuli. Promašaj u predviđanjima za 2010. ide u suprotnom smjeru, mada ne tako drastično kao za 2009.. Valjda preplašeni pričom o krizi i imajući u vidu da su toliko omanuli u svojoj prognozi za 2009., za 2010. godinu predviđali su zapošljavanje od 4.149 lica. Medjutim zaposleno je 8.694 lica, što je duplo više od njihovog predviđanja. I, ponovo, valjda podstaknuti pozitivnim kretanjima i ostvarenjem u 2010., za 2011. su predviđali zapošljavanje 11.194 lica; a zaposleno je samo 3.504 lica, ili jedna trećina od prognoziranog broja.

¹² Kao što je poznato, postoje velike razlike u prognozama BDP za 2012. god. Vlada je prognozirala godišnju stopu rasta od 2,5%, a misija MMF-a, koja je nedavno boravila u Crnoj Gori, saopštila je da prema njihovim prognozama crnogorska privreda neće rasti u 2012. godini.

Tabela br. 13: Predviđanje zapošljavanja u 2012. po djelatnostima i opštinama

Opština	A	B	V	G	D	Đ	E	Ž	Z	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	Uk
Andrijevica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Bar	0	0	0	2	0	1	17	38	28	0	2	2	12	8	0	0	0	110
Berane	0	0	0	51	2	0	5	4	0	0	1	0	5	4	30	0	0	102
Bijelo polje	6	0	0	42	1	1	31	14	6	0	11	9	12	6	1	0	0	140
Budva	0	0	0	0	4	0	30	28	10	0	0	0	8	0	20	0	0	100
Cetinje	0	0	0	2	0	3	10	45	1	0	1	0	4	0	3	0	0	69
Danilovgrad	0	0	0	0	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Herceg novi	0	0	0	11	1	24	310	214	43	0	2	17	3	131	19	0	0	775
Kolašin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Kotor	0	0	0	21	0	2	180	210	23	2	5	14	18	23	9	0	0	507
Mojkovac	0	0	0	5	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	10
Nikšić	0	0	0	21	0	20	25	1	20	0	2	0	12	1	2	0	0	104
Plav	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Pljevlja	20	0	0	96	4	55	23	11	14	1	6	0	23	7	10	0	0	270
Plužine	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	34
Podgorica	0	0	0	19	0	37	237	16	57	22	80	89	45	19	29	0	0	650
Rožaje	0	0	0	41	2	0	5	3	2	0	0	0	1	5	1	0	0	60
Šavnik	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Tivat	0	0	0	2	4	22	59	91	175	0	25	2	0	18	1	0	0	399
Ulcinj	0	0	0	0	0	0	3	12	0	0	0	0	2	1	6	0	0	24
Žabljak	0	0	0	9	2	0	0	30	0	0	0	0	2	0	0	0	0	43
Ukupno crna gora	60	0	0	322	22	165	943	720	379	26	135	133	151	223	131	0	0	3410

Imajući u vidu gore iznijeto, interesantno je vidjeti kakve su prognoze poslodavaca za 2012.. Njihova procjena je da će se zaposliti 3.410 lica (Tabela 13). Kako tumačiti ovu cifru i kakvu poruku šalju poslodavci u vezi sa zapošljavanjem – pesimističku, realnu ili optimističku? Ako bi kao parametar uzeli posljednje tri-četiri godine, moglo bi se reći da je prevagnuo blagi pesimizam. Ako se, međutim, uzmu u obzir navedene prognoze o kretanju BDP, crnogorske Vlade ili MMF-a, moglo bi se reći da su poslodavci blagi optimisti, odnosno da su u svojim prognozama postali mnogo obazriviji. Ono što je važnije je: šta se dešava ako se ostvare njihove prognoze? Jednostavno kazano, nezaposlenost će i dalje rasti iako ne dramatično. Nadajmo se da su poslodavci bili konzervativni u svojim prognozama.

Takodje je interesantno sagledati koje su to djelatnosti u kojima se očekuje najveće zapošljavanje. Podaci u Tabeli br.13, pokazuju da se nastavljaju procesi iz nekoliko posljednjih godina. Naime, Trgovina sa 28% i Turizam tj. Hoteli i restorani sa 21%, što skupa iznosi skoro 50% ukupnog očekivanog zapošljavanja, i u ovom pogledu su glavne uzdanice. Od ostalih privrednih djelatnosti značajnije je učešće Saobraćaja od 11%. Brine to što Gradjevinarstvo učestvuje sa 5% a Preradivačka industrija sa 9%. Ovo zbog toga što razvoj ove dvije djelatnosti ima najveći multiplikativni efekat.

Kada se posmatraju ostale djelatnosti, posebno neprivredne, značajnije učešće imaju Zdravstvo, Prosvjeta, i Državna administracija. Iako nije riječ o velikom povećanju, ostaje kao dilema da li su poslodavci imali na umu Vladinu odluku da nema rasta zaposlenosti u djelatnostima koje se financiraju iz budžeta, odnosno da postoje razni planovi i preporuke/zahtjevi da se moraju smanjiti izdaci za plate zaposlenih koji se financiraju iz budžeta. Na ovo ukazuju i strategije razvoja, odnosno reforme pojedinih djelatnosti koje, takodje, ukazuju na višak zaposlenih; da nema rasta zapošljavanja već samo promjene strukture zaposlenih u korist osnovnih zanimanja u ovim oblastima (liječari, specijalisti, nastavnici).

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

Gore opisana slika o predviđenom zapošljavanju u 2012. u velikoj mjeri se popravija ako se dodaju i predviđanja poslodavaca o povećanju zaposlenosti kao posljedica povećanog obima poslova tokom sezone. To je dodatnih 3.900 radnika, što je za 14% više od predviđenog stalnog zapošljavanja. Međutim, iz iskustva je poznato da je broj sezonskih radnika mnogo veći. Problem kod sezonskog zapošljavanja je što sezona traje kratko i što većinu sezonske radne snage još uvijek čini uvezena radna snaga iz regiona.

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

Pored informacija o ukupnim planiranim potrebama za zapošljavanjem i očekivane strukture zapošljavanja po djelatnostima, veoma je interesantno i važno steći uvid i analizirati strukturu očekivane tražnje po stepenima stručne speme i strukturi tražnje po regionima. Ovo posebno što oba ova aspekta postaju sve aktuelnija, kako sa stanovišta privrede tako i društva u cjelini.

Tabela br. 14: Predviđanje zapošljavanja u 2012. po stepenima stručne speme

Stepeni stručne speme	Predviđeni broj zaposlenih	%
I	268	8%
II	507	15%
III	1425	43%
IV	687	21%
V	36	1%
VI	125	4%
VII	270	8%
UKUPNO	3318	100%

Kada je riječ o strukturi potencijalne tražnje u 2012. god. po stepenima stručne speme, primjetne su značajne promjene. Najveće iznenadjenje

predstavlja iskazana mala tražnja za visokoobrazovanima, koja, ako se saberu svi nivoi (V, VI i VII), iznosi svega 13% od ukupne tražnje. Ovo je velika razlika i odstupanje kako prema strukturi ukupno zaposlenih u uzorku, tako još više i prema strukturi zapošljavanja u posljednje 2-3 godine. Ovakva struktura tražnje još više iznenadjuje ako se ima u vidu priča koja dominira u javnosti o značaju ljudskog faktora za razvoj, kao i priča o ekonomiji znanja i ciljevima Evropske unije u dokumentu „Evropa 2020”.

Ako se ovakva predviđanja realizuju u povoljnijim proporcijama od iskazanih, ovo će izazvati pravi šok za mnoge koji forsiraju priču o ekonomiji znanja i potrebi da Crna Gora treba da poveća broj visokoobrazovanih. Ipak, biće najveći šok za same visokoobrazovane i njihove roditelje, koji, „pumpani” pričom o značaju obrazovanja i ekonomiji znanja, imaju velika očekivanja u pogledu brzine zapošljavanja i drugih pogodnosti koje su do sada pratile zapošljavanje visokoobrazovanih. Ovakva kretanja, čak i u mnogo povoljnijim relacijama, dovela bi do velikog povećanja nezaposlenosti visokoobrazovanih.

Veliko smanjenje očekivane tražnje za visokoobrazovanima ide u korist tražnje za kadrom sa srednjim obrazovanjem. Ukupna očekivana tražnja za ovim obrazovanjem (III i IV) iznosi čak 64% i značajno prevazilazi tražnju za visokoobrazovanim kadrom u posljednje dvije godine. Tražnja za kadrom sa najnižim stepenom stručne spreme od 23% je manje-više slična onoj iz prethodne dvije godine. Ovakva struktura tražnje značila bi i zaustavljanje dugoročnog trenda poboljšanje kvalifikacione strukture zaposlenih. Imajući u vidu sve negativne konsekvence ovakvih promjena, ostaje nada da su poslodavci bili isuviše konzervativni i obazrivi, kako u predviđanjima ukupne tražnje, tako i njene strukture. Medjutim, ako se vratimo na početak ovog bloka i pogledamo strukturu tražnje po djelatnostima, u kojoj dominiraju Trgovina i Turizam, onda ima osnova da se vjeruje u iskazana predviđanja poslodavaca.

Struktura tražnje po zanimanjima na svim nivoima veoma je slična onoj koja je detaljno predstavljena u dijelu ostvarene zaposlenosti u 2011. god, tako da se razlike odnose više na smanjenje broja a manje na strukturu tražnje po zanimanjima. Struktura tražnje po zanimanjima za 2012. Godinu ukazuje na dvije stvari i to: a) sporo se mijenja struktura crnogorske privrede i b) sporo se mijenja obrazovni sistem, posebno u segmentu srednjeg stručnog i visokog obrazovanja. Ovo su važni razlozi trajanja ili čak povećanja strukturnih debalansa na tržištu rada i nepopunjenosti slobodnih radnih mjesta.

Ako se analizira očekivana tražnja za radnom snagom po regionima¹³, onda i ona ukazuje na to da će u 2012. god biti značajnih promjena po obimu, djelatnostima i nivoima stručne spreme. Regionalno posmatrano, postoji veliki debalans u očekivanoj tražnji/zapošljavanju. Južni/primorski region, koji čini 6 opština, u tražnji učestvuje čak sa 56%; središnji/centralni, koji čine 3 opštine, učestvuje sa 21%, a sjeverni, koji čine 12 opština, u kojima živi oko 45% stanovništva Crne Gore, učestvuje sa 23% tj. upola manje od učešća u stanovništvu. I ovi podaci ukazuju na to da su turizam i trgovina glavni izvori zapošljavanja, ali i zapošljavanja u kojem dominiraju radnici sa nižim nivoima obrazovanja.

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

Ovim pitanjem željelo se testirati razmišljanje poslodavaca o razvoju svog biznisa na nešto duže staze, tj. vidjeti koliko poslodavci prate savremena kretanja u svijetu u svojoj branši. Ili još bliže, koliko su svjesni budućih potreba za novim profilima kadrova. Ovo pitanje podstaknuto je prognozom iz EU istraživanja: **Nove vještine za nova radna mjesta (New Skills for New Jobs)** u kome se ističe da će u EU do 2020. godine skoro svako treće radno mjesto biti novo, u smislu da takvo zanimanje sada ne postoji na tržištu rada, a za popunjavanje tih radnih mjesta je potrebno obezbijediti nova znanja i vještine koje postojeći sistem obrazovanja i obuke sada ne školuje.

Tabela br. 15: Odgovor poslodavaca u vezi sa novim zanimanjima za naredni, petogodišnji period

Zanimanje	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	V	Z	Ž	Ukupno
Arheolog	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
BUREGDŽIJA	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Cvjećar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Čistač	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	20
Dipl. ing. hidro smjer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Dipl.socijalni radnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Diplomirani agronomi	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Diplomirani bibliotekar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
diplomirani farmaceut	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Diplomirani geodeta	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Diplomirani inženjer arhitekture	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1

¹³ Ovdje se polazi od najnovije regionalizacije Crne Gore prema kojoj je formalizovana podjela na tri regiona: primorski/južni, centralni i sjeverni. Sjeverni čine opštine: Andrijevića, Berane, Bijelo Polje, Kolašin, Mojkovac, Nikšić, Plužine, Plav, Pljevlja, Rožaje, Šavnik i Žabljak; centralni čine opštine: Podgorica, Danilovgrad i Cetinje, a južni opštine: Bar, Budva, Herceg Novi, Kotor, Tivat i Ulcinj.

Zanimanje	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	V	Z	Ž	Ukupno
Diplomirani inženjer građevinarstva	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Dipl. inženjer hidrosnjera	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Dipl.inženjer za vazdušni saobraćaj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Diplomirani tehnolog u prehrani	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Dizajner tehničkih proizvoda	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Etnolog	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Farmaceut	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
FIB menadžer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Fotograf operater	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Geofizičar	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Građevinski tehničar (IV SSS)	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Grafički dizajner	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Hidroinženjer	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Inforormatičar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Kamenorezac	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Knjigovođa	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Knjižničar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Konobar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	11
Konobar sa pozn. stranih jezika	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Kuvar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	16
Lica bez zanimanja i stručne spreme, NK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Limar	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Logoped	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Mašinski inženjer za ventilacije i klimat.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Menadžer (VI/1 SSS)	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Mesar	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Monter hidroinstalacija	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Obučeni šefovi marketa	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ofset štampar	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Operater na mašinama	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Pekar	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Piretehničar	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Pomoćni stolar	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
Poslastičar	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
PR menadžer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Profesor fizike	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Profesor gitare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6

Zanimanje	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	V	Z	Ž	Ukupno
Profesor predmeta iz kulinarstva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor ugostitelj. i turizma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor hemije	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor horne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor klarineta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Profesor klavira	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	16
Profesor matematike	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	10
Profesor muzičke umjetnosti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor njemačkog	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor odnosa s javnošću	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Profesor poslovne etike	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Profesor trube	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Projekt menadžer	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Računarski operater	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Radnik na prečišć. otp. voda	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Radnik u IT sektoru	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Roštiljdžija	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Serviser	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Sjekač šume motor. testerom	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Slastičar	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Somalijer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Somelijer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Spasilac na plaži	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Specijalista medicine rada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Šef poslastičar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Šef servisa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Tehnolog proizv. i prer. biljnih proizv.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Tehnolog za preradu mesa	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Termoenerg.inž.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Vatrostalni zidar	0	0	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Viljuškarista	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Zanatski radnici	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Zaštitnik autorskih prava	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
UKUPNO CRNA GORA	9	0	6	28	19	49	0	9	3	49	4	11	0	0	0	1	62	246

Iz dobijenih odgovora (Tabela 15), svi su izgledi, nijesmo dobili ono što nam je bila namjera. Otuda se stiče utisak da poslodavci ili nijesu u potpunosti razumjeli postavljeno pitanje, ili, ako jesu, onda je njihova

predstava o razvoju svog biznisa u najmanju ruku neizazovna. Skoro da nijedan poslodavac nije naveo koja su to nova znanja i vještine tj. koji je to profil kadrova koji će im biti potreban u narednih pet godina a trenutno ne postoji na tržištu rada. Na spisku od ukupno pedesetak zanimanja i potencijalnoj tražnji od 250 lica, nema nijednog koje bi se svrstalo u pitanjem naznačenu kategoriju. Sva zanimanja sa navedenog spiska su već tradicionalna; ovdje je praktično riječ o znanjima, vještinama i zanimanjima kojih nema dovoljno i koji će poslodavcima biti potrebni u narednom periodu. Iz navedenog spiska se takodje može zaključiti da poslodavci na svoj biznis gledaju kao na produžavanje postojećeg stanja sa boljim popunjavanjem upražnjenih radnih mjesta i postepenim podizanjem kvalifikacione strukture zaposlenih.

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

Ovo pitanje je slično prethodnom. Kao i u prethodnom, namjera je bila da se vidi koliko su poslodavci upoznati sa promjenama u okviru svog poslovanja, i shodno tome, potrebama za pripremom radne snage za nova, trenutno nepostojeća radna mjesta i zanimanja, te da li su spremni i zainteresovani da obrazovnom sistemu sugerišu i pomognu u pripremi obrazovnih programa za takve kadrove. Dobijeni odgovori su manje-više slični onima iz prethodnog pitanja. Sa navedenog spiska zanimanja jasno se vidi da je riječ o starim, dobro poznatim zanimanjima – bibliotekar, farmaceut, grafički inženjer, hemijski čistač, knjigovezac, knjižar i drugi. Sa oba spiska zanimanja samo se odgovor „znanja iz solarne energije” donekle može svrstati u kategoriju o kojoj je riječ. Dakle, poslodavci su se izjasnili o nedostatku dobro obučениh radnika navedenih zanimanja a ne o znanjima i vještinama koje ne postoje.

Tabela br. 16: Odgovor poslodavaca u vezi sa novim vještinama koje ne proizvodi obrazovni sistem

Znanja i vještine	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	V	Z	Ž	UKUPNO
Bibliotekar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Diplomirani farmaceut	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Fasilitating menadžer	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Grafički inženjer	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Hemijski čistač	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Knjigovezac	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Knjižar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Leksikograf	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Obuka mehaničara za mot.vozila	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Prevodilac za češki jezik	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Profesor zaštite nac ion. parkova	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	8
Radnici na deponiji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	10
Sjekač šume motornom testerom	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Somelijer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Vatrostalni zidari	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
Znanja iz solarne tehnologije	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
UKUPNO CRNA GORA	6	0	0	20	9	3	0	5	0	8	0	14	0	0	0	0	1	65

Na osnovu dobijenih odgovora na prethodna dva pitanja može se zaključiti da u Crnoj Gori dominiraju tradicionalni biznisi bez zahtjeva za specijalnim znanjima i vještinama. Imajući u vidu stepen razvijenosti Crne Gore, posebno imajući u vidu stepen razvijenosti nauke i na njoj baziranih inovacija, dobijeni odgovori ne iznenadjuju. Iznenadjenje postoji samo u smislu što poslodavci nijesu naveli ni svoje želje, odnosno u razvoju biznisa ne prepoznaju promjene koje se dešavaju u njihovoj branši u razvijenim zemljama, a koje će se vremenom proširiti i na manje razvijene zemlje, kao što je npr. korišćenje specijalnih kompjuterskih programa.

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

Analizom pitanja u vezi za ulaganjem u obrazovanje pokazano je da poslodavci u Crnoj Gori još uvijek malo ulažu u obuku i usavršavanje zaposlenih. Istovremeno se veliki broj njih izjasnio da su znanja i kompetencije radne snage značajan ograničavajući faktor uspješnog poslovanja i širenja biznisa. Takodje je naznačeno da je globalna ekonomska kriza u velikoj mjeri negativno uticala na njihovo poslovanje i uzrokovala male potrebe za novim zapošljavanjem, a još uvijek postoji značajan broj nepopunjenih radnih mjesta.

Imajući u vidu navedeno stanje i probleme, ovim pitanjem željelo se testirati raspoloženje poslodavaca za dodatno angažovanje radne snage, pod uslovom da im Zavod za zapošljavanje kroz mjere aktivne politike zapošljavanja obezbijedi obučenu radnu snagu za konkretna radna mjesta. Interesantno je da je veliki broj poslodavaca odgovorio potvrdno, tj. da bi pod navedenim uslovima angažovao više nezaposlenih lica. Medju ovim poslodavcima daleko najviše je onih iz djelatnosti Trgovina na veliko i malo (28%), a slijedi pet djelatnosti sa manje-više istim procentima (Obrazovanje 10%, Preradjivačka industrija 10%, Hoteli i restorani 8%, Aktivnosti vezane za nekretnine 8% i Ostale komunalne djelatnosti 8%). Ako se podje od pretpostavke da 900 poslodavaca sa pozitivnim stavom zaposli samo po jedno lice, to bi značilo dodatnih 900 novozaposlenih, šte je, ako se uzmu u obzir teškoće u zapošljavanju, veoma značajna cifra.

Tabela br. 17: Poslodavci koji bi zaposlili lica sa biroa uz obezbijedjenu obuku

Djelatnost preduzeća																		
Kat. odg.	A	B	V	G	D	Đ	E	Ž	Z	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	Ukupno
DA	13	1	3	93	12	52	218	91	59	26	70	41	98	53	71	0	0	901
%	1.44	0.11	0.33	10.32	1.33	5.77	24.20	10.10	6.55	2.89	7.77	4.55	10.88	5.88	7.88	0	0	
NE	4	1	1	51	19	16	194	27	33	24	42	38	46	19	40	0	0	555
%	0.72	0.18	0.18	9.19	3.42	2.88	34.95	4.86	5.95	4.32	7.57	6.85	8.29	3.42	7.21	0	0	
Ukupno C.Gora	17	2	4	144	31	68	412	118	92	50	112	79	144	72	111	0	0	1456
%	1.17	0.14	0.27	9.89	2.13	4.67	28.30	8.10	6.32	3.43	7.69	5.43	9.89	4.95	7.62	0	0	100

Na osnovu navedenih podataka moguće je izvesti različite zaključke. Na jednoj strani izgleda da troškovi obuke koje poslodavci moraju podnijeti prilikom angažovanja nove radne snage imaju važnu ulogu u donošenju odluke o novom zapošljavanju. Ako je ovo tačno, to bi značilo da je kroz izdvajanje više sredstava za obuku moguće značajnije povećati zapošljavanje sa evidencije nezaposlenih, što je za društvo mali izdatak u odnosu na moguće koristi. Ustvari, ovo bi bio najjednostavniji i najjeftiniji način „stvaranja” novih radnih mjesta i novog zapošljavanja. U svakom slučaju ovakav stav poslodavaca zaslužuje dodatnu provjeru i preciziranje. S druge strane, iznenjadjuje činjenica da se Trgovina na veliko i malo nalazi toliko daleko ispred svih drugih djelatnosti. Ovo posebno ako se uzme u obzir da su troškovi obuke nezaposlenih za obavljanje poslova u trgovini mali. Medjutim ova rezerva ne stoji ako je riječ o poslodavcima kojima su potrebni dobro obučene zanatlije, što takodje zaslužuje dodatnu provjeru. Da stavovi poslodavaca zaslužuju dalju provjeru pokazuju i podaci o tome da najveći broj poslodavaca sa pozitivnim stavom dolazi iz mikro i malih preduzeća, koja su preduzeća sa najvećim potencijalom za novo zapošljavanje no istovremeno su suočena sa velikim finansijskim i drugim ograničenjima kod ulaganja u obuku nove radne snage.

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

Slaba zainteresovanost za zapošljavanje teško zapošljivih grupa. Poznato je da se u svim preporukama EU u vezi sa zapošljavanjem, posebno u Smjernicama o Evropskoj politici zapošljavanja, posebno naglašava potreba većeg zapošljavanja marginalnih grupa, i u tome posebno lica sa invaliditetom i Roma. U tom kontekstu insistira se na fokusiranju mjera aktivne politike zapošljavanja na ove grupe. U skladu sa ovakvim stavovima i opredjeljenjima, u sugestijama i preporukama koje EU iznosi u godišnjim izvještajima o napretku CG redovno se apostrofiraju ova pitanja i naglašava potreba većeg fokusiranja mjera aktivne politike zapošljavanja. Slično je i u izvještajima o tržištu rada i zapošljavanju u CG drugih međunarodnih institucija i organizacija – ILO-a i Svjetske banke. Ove sugestije sve se više poštuju i ugrađene su u zakonsku regulativu i pri koncipiranju mjera aktivne politike zapošljavanja. Ipak, ne može se biti zadovoljno ostvarenim rezultatima.

S obzirom na to da su poslodavci ti koji imaju najvažniju ulogu u zapošljavanju marginalnih grupa, u ovom istraživanju se u posljednje tri godine postavlja set pitanja na ovu temu. Ovim se ustvari želi saznati kakav je stav poslodavaca prema zapošljavanju marginalizovanih grupa, da li se stavovi vremenom mijenjaju, i, što je najvažnije, koliki je obim zapošljavanja ovih lica.

Tabela br. 18: Zapošljavanje lica sa invaliditetom u zadnje 2 godine

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	77
NE	1379

Prema podacima iz Ankete za ovu godinu, jasno se vidi da poslodavci u Crnoj Gori nijesu motivisani niti naklonjeni zapošljavanju lica sa invaliditetom jer je mali broj poslodavaca iskazao zainteresovanost za zapošljavanje lica sa invaliditetom i mali je broj zaposlenih. Od 1.456 anketiranih, samo njih 77 ili 5% izjasnilo se da je u posljednje dvije godine zaposlilo lica sa invaliditetom.

Ukupan broj zaposlenih lica sa invaliditetom za dvije godine je 74, što ako se podijeli sa dva (dvije godine), znači da se godišnje zapošljavalo svega 37 ovih lica. Ovo je nešto više nego prethodnih godina, ali nedovoljno da bi se konstatovao neki značajniji napredak.

Posmatrano po dužini angažovanja zaposlenih – pola godine, godina i duže od godine, oko 37 zaposlenih tj. 50% angažovano je na duže od godinu dana; slijede oni sa najkraćim angažovanjem – do pola godine (23 ili 31%), a ostatak – njih 14 ili 20% zaposleno je na period od godinu dana.

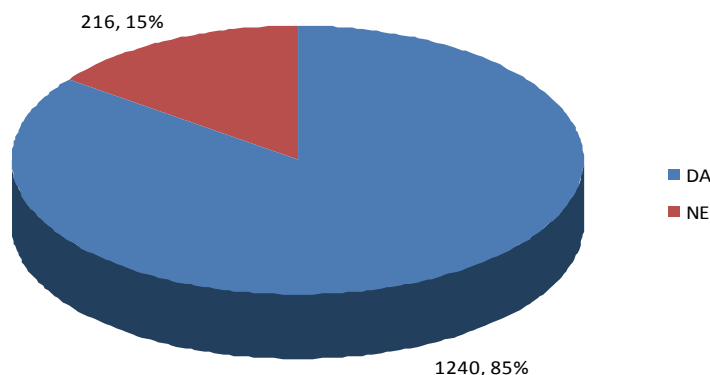
Kada je u pitanju zapošljavanje lica sa invaliditetom po nivoima stručne spreme, u cjeli posmatrano, dominiraju oni sa nižim nivoima; najzastupljeniji su oni sa III nivoom (25 ili 34%) i oni najmanje obrazovani – I i II nivo kojih je 15 ili 20%.

U strukturi zaposlenih dominiraju zanimanja karakteristična za lica sa invaliditetom: portiri, telefonisti, kućepazitelji, recepcioneri i sl., a pozitivno je to što, u cjelini posmatrano, preovladavaju zanimanja zanatskog tipa.

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

Tabela br. 19: Upoznatost sa subvencioniranjem zapošljavanja lica sa invaliditetom

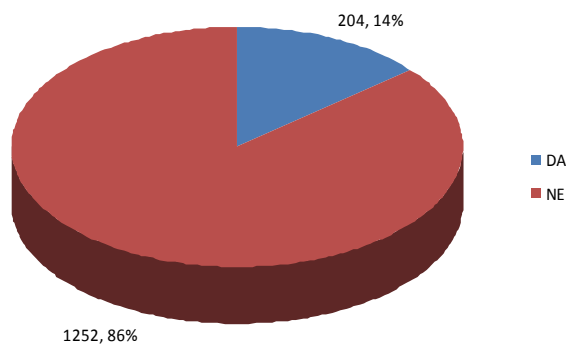
Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	1240
NE	216

Grafik br 7. Da li planirate zaposliti lica sa invaliditetom uz određene subvencije(procenat)

Da budućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom u Crnoj Gori nije optimistična govori i činjenica da su skromni rezultati postignuti, imajući u vidu da je velika većina anketiranih poslodavaca (85%) upoznata sa zakonskom regulativom, i da je mali procenat njih (14%) zainteresovan za njihovo zapošljavanje i pod uslovima dobijanja još značajnijih stimulansa i benefita.

Tabela br. 20: Planovi za zapošljavanje lica sa invaliditetom uz subvencije

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	204
NE	1252

Grafik br 8. Planovi za zapošljavanje lica sa invaliditetom uz subvencije (procentualno učešće)

Ovo istovremeno znači da se pored neophodnih ekonomskih stimulansa mora više raditi na podizanju svijesti poslodavaca i cjelokupnog društva o značaju i korisnostima zapošljavanja lica sa invaliditetom i na taj način se postepeno moraju otklanjati ukorijenjene predrasude.

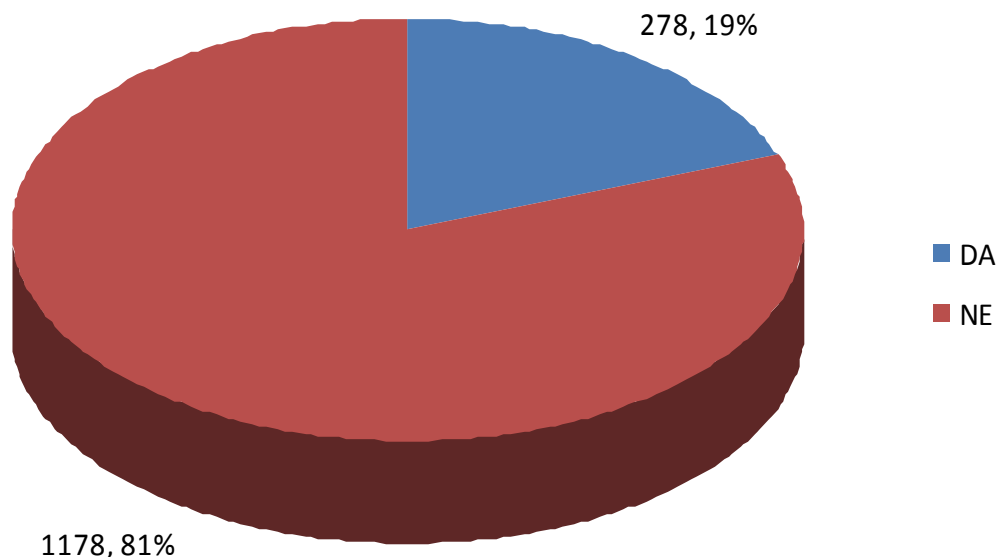
23.a Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije

Poboljšava se odnos prema populaciji RAE. Druga grupa iz kategorije teško zapošljivih lica, o čijoj perspektivi zapošljavanja se željelo saznati više, su pripadnici populacije RAE. Ovo i zbog toga što i prema njima postoje dosta duboko ukorijenjene predrasude – da su nedovoljno motivisani za rad i zapošljavanje, nedovoljno pouzdani u izvršavanju zadataka, da im nedostaje radne i tehnološke discipline, da su nedovoljno obrazovani i obučeni za obavljanje radnih zadataka.

Tabela br. 21: Planovi za zapošljavanje pripadnika RAE

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	278
NE	1178

Grafik br. 9. Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije



Iz dobijenih odgovora anketiranih poslodavaca može se odmah zaključiti da se odnos prema RAE populaciji značajno popravlja. Ovo kako u smislu broja poslodavaca koji su spremni zaposliti ova lica, tako i po broju koji predviđaju da će zaposliti. Naime, u Anketi iz 2010. godine samo 5% poslodavaca je izjavilo da su spremni zaposliti lica iz populacije RAE, dok je u ovoj Anketi takvih 19%, što je skoro četiri puta više. Ovakva promjena mišljenja neminovno je rezultirala značajno povećanim brojem lica populacije RAE koje poslodavci namjeravaju zaposliti. U odnosu na prošlu godinu ovaj broj je dvostruko veći (450), tako da ova lica predstavljaju čak 13% u iskazanim predviđanjima zapošljavanja u 2012., što bez dileme predstavlja najveće pojedinačno povećanje.

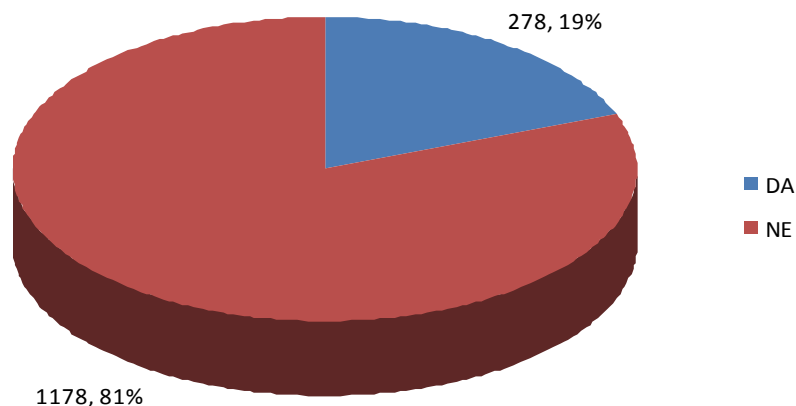
Tabela br. 22: Planovi za zapošljavanje pripadnika RAE po stepenima stručne spreme

Stepen stručne spreme	A	B	V	G	D	Đ	E	Ž	Z	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	UKUPNO
I	26	0	2	11	8	20	17	26	7	0	4	0	6	3	78	0	0	208
II	0	0	0	3	0	5	3	24	0	0	0	0	1	0	3	0	0	39
III	0	0	0	7	5	3	24	14	8	0	4	1	2	0	5	0	0	73
IV	0	0	0	2	0	0	13	15	13	0	5	9	2	10	3	0	0	72
V	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3
VI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3
VII	0	0	0	0	1	0	1	0	9	1	6	8	12	7	6	0	0	51
VIII	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
UKUPNO CRNA GORA	26	0	2	23	14	28	58	80	38	1	20	18	26	20	96	0	0	450

Da se polazaj ove populacije postepeno popravlja ne pokazuju samo globalni podaci o broju zaposlenih već su, možda, značajnije i važnije promjene koje se dešavaju u strukturi tražnje po nivoima obrazovanja i stručne spreme. Naime, i pored činjenice da u strukturi predviđenog zapošljavanja dominiraju lica bez zanimanja i stručne spreme za obavljanje manualnih poslova kao što su uredjenje i ozelenjavanje naselja, komunalni higijeničari i slični (55%), ipak najveći iskorak predstavlja to što se planira zaposliti 55 lica ili 12% onih sa visokim obrazovanjem (VI i VII stepen). Takodje je značajno povećanje i učešće lica sa IV stepenom stručne spreme (73 odnosno 18%). Činjenica je da medju populacijom RAE sa obrazovanjem i stručnom spremom dominiraju tradicionalna zanimanja, no značajno se proširila i lista netradicionalnih zanimanja, pa se medju populacijom RAE mogu naći zaposleni i u zdravstvu, obrazovanju i državnoj upravi. Pozitivni pomak predstavlja i to što se povećava broj lica populacije RAE koja se angažuju dugoročnije – po godinu i duže, što znači da je sve više onih koji dobijaju stalno zaposlenje a sa tim stalna i sigurna primanja.

Tabela br. 23: Zapošljavanje pripadnika RAE u posljednje 2 godine

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	278
NE	1178

Grafik br. 9. Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije**Tabela br. 24: Zapošljavanje pripadnika RAE u posljednje 2 godine po stepenima stručne spreme**

Stepen stručne spreme	Do pola godine	Do godine	Duže od godine	UKUPNO
I	268	66	129	463
II	18	3	12	33
III	16	3	8	27
IV	5	7	3	15
V	0	1	0	1
VII	1	1	0	2
UKUPNO CRNA GORA	308	81	152	541

Na pozitivne pomake u zapošljavanju populacije RAE uticalo je više faktora, od kojih su, prema našem mišljenju, najznačajniji narasla tražnja za obavljanjem manualnih poslova čišćenja i uredjenja prostora kojih se pripadnici drugih nacionalnosti teško prihvataju, i značajan broj projekata obrazovanja i obuke specijalno dizajniranih i realizovanih za pripadnike ove populacije. Sa povećanjem obrazovnog nivoa i postepenim uklanjanjem ukorijenjenih predrasuda, raste broj pripadnika ove populacije koji se uključuje u redovne škole i na više nivoe obrazovanja. No bez obzira na očiti napredak riječ je o početnim koracima; ne smije se ispustiti iz vida i zaboraviti da je, u cjelini posmatrano, ova populacija i dalje u nezavidnom položaju, posebno kada su i pitanju uslovi življenja i stanovanja.

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

Posljednje pitanje u bloku o zapošljavanju odnosi se na to kako poslodavci vide svoju budućnost. Suštinski posmatrano, ovo je neka vrsta kontrolnog pitanja, u smislu da se vidi koliko se slika o budućnosti poklapa sa onim što je rečeno u prethodnim odgovorima, tj. koliko su poslodavci bili dosljedni u odgovorima, naročito u odgovorima na nekoliko ključnih pitanja. Ovo pitanje služi i da se vidi kako se iz ugla

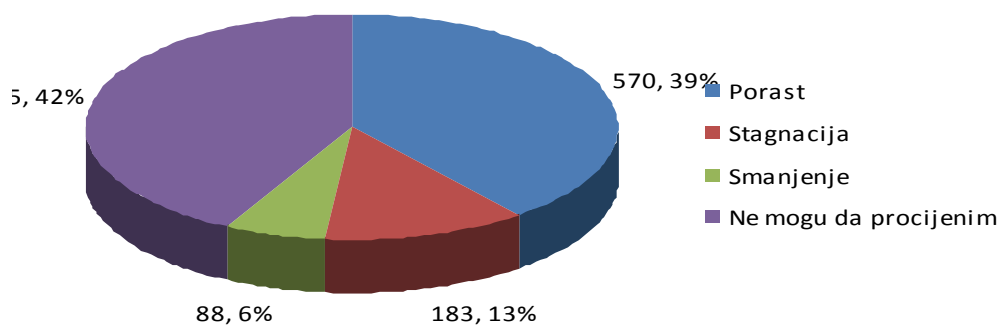
kriznih vremena gleda na srednjeročni period. Na osnovu ovih odgovora moguće je suditi i o ambicijama postojećih preduzetnika: da li se zadovoljavaju postojećim ili imaju želje i ambicije da rastu.

Stav poslodavaca prema svom biznisu veoma je važan za budućnost biznisa u cjelini. Ovo iz razloga što je iz teorije i prakse poznato da se najveće ekonomske i društvene koristi (rast produktivnosti i rast broja novih radnih mjesta) ostvaruju kod onih biznisa koji rastu – od malih u srednje i od srednjih u velike. Takodje, intenzivna istraživanja razvoja malih i srednjih preduzeća (MSP) u razvijenim i preduzetničkim ekonomijama, kao što su ekonomije SAD i Velike Britanije, pokazuju da od ukupnog broja MSP samo mali broj njih (od 5 do 10%) raste. S druge strane, prvi preduslov za pokretanje rasta je da poslodavac to želi i da optimistički gleda na budućnost svog biznisa.

Tabela br. 25: Procjena perspektive biznisa na srednji rok

Kategorija odgovora	A	B	V	G	D	Đ	E	Ž	Z	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	Ukupno
Porast	11	0	2	64	15	29	164	46	41	30	49	17	35	26	41	0	0	570
Stagnacija	2	0	0	13	1	7	53	17	7	6	16	13	21	10	17	0	0	183
Smanjenje	1	0	0	10	1	3	29	8	3	2	5	5	9	4	8	0	0	88
Ne mogu da procijenim	3	2	2	57	14	29	166	47	41	12	42	44	79	32	45	0	0	615
UKUPNO CRNA GORA	17	2	4	144	31	68	412	118	92	50	112	79	144	72	111	0	0	1456

Grafik br 10. Procjena perspektive biznisa na srednji rok (procenti)



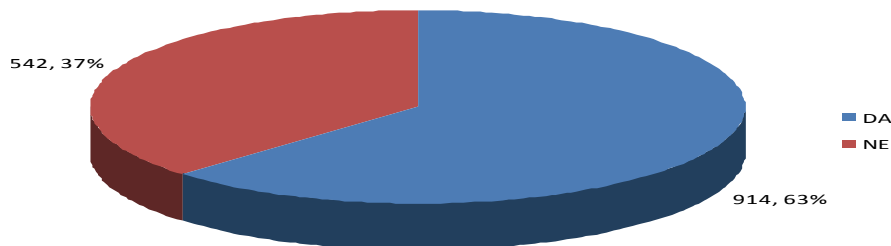
Ako se u kontekstu ove priče posmatraju dobijeni podaci, i pored činjenice što je najveći broj onih poslodavaca koji su izjavili da ne mogu procijeniti budućnost za pet godina (615 ili 45%), ipak, u cjelini posmatrano, može se govoriti o evidentnom optimizmu poslodavaca. Tako, njih 570 ili skoro 40% očekuje porast, a samo 88 ili 6% očekuje kontrakciju/smanjenje biznisa. Umjeren je broj onih koji očekuju stagnaciju (183 ili 12%).

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE**25. Da li ste saradnjivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2011. godini**

Kao što se moglo vidjeti iz prethodne analize i drugih važnih dokumenata, prilike na crnogorskom tržištu rada su složene i optimalno korišćenje radne snage prepoznato je kao jedan od ključnih prioriteta. Imajući u vidu ovo i činjenicu da Crna Gora ulazi u fazu pregovora sa EU, što znači usvajanje i poštovanje evropskih standarda u svim oblastima pa i ovoj, Zavod za zapošljavanje dobija mnogo značajniju funkciju. Istovremeno, pred Zavodom stoje mnogi izazovi, kako u smislu očekivanog obima poslova, tako i unapredjenja kvaliteta svojih usluga. Saradnja sa poslodavcima je jedan od segmenata rada Zavoda koji se mora značajno unaprijediti. U nekoliko posljednjih godina Zavod intenzivno radi na unapredjenju svog rada u svim segmentima pa i u dijelu saradnje sa poslodavcima. Sprovedenje Ankete je jedan od značajnih oblika saradnje. Imajući u vidu da se Anketa realizuje na velikom uzorku kroz direktan intervju sa poslodavcima (oči u oči), ona je pomogla da se uspostave kontakti sa velikim brojem poslodavaca i da se stekne povjerenje. Međutim, da bi unaprijedili saradnju, posebno u segmentima koji su poslodavcima najkorisniji, kroz set pitanja u ovom dijelu željelo se čuti njihovo mišljenje o radu Zavoda, posebno njihove sugestije u kom pravcu unapredjivati saradnju.

Tabela br. 26: Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	914
NE	542

Grafik br 11. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje

Od ukupno 1.456 anketiranih poslodavaca, njih 914 ili 63% izjavilo je da je u 2011. godini ostvarivalo saradnju sa Zavodom, a njih 542 ili 37% nije imalo saradnju. Posmatrano nezavisno, navedeni podaci se mogu tumačiti kao Zavodov uspjeh jer ostvaruje saradnju sa velikim brojem

poslodavaca. Navedeni podaci se mogu tumačiti i u smislu da je u 2011. god. postojala živa aktivnost na tržištu rada, i kao činjenica da poslodavci imaju povjerenja u rad Zavoda. Ako se, međutim, ovi podaci uporede sa onim iz prethodne dvije godine, zapaža se da je došlo do određenog reduciranja saradnje. U odnosu na rezultate Ankete iz 2010. god., kada je na isto pitanje 74% anketiranih poslodavaca odgovorilo potvrdno, smanjenje iznosi 11 indeksnih poena, a u odnosu na rezultate Ankete iz 2009. god., kada je 71% poslodavaca dalo potvrdan odgovor, smanjenje iznosi 16 indeksnih poena.

Kada je riječ o glavnim funkcijama Zavoda, planiranju budućih aktivnosti i unapredjenju rada, od samog obima su mnogo važniji vrste i oblici saradnje. Tako npr., saradnja poslodavaca u formi pomoći pri oglašavanju slobodnih radnih mjesta može se tumačiti kao tip saradnje tehničke prirode ili određena vrsta pasivne/posredničke saradnje. Od ovog oblika mnogo su važniji aktivni/direktni oblici saradnje. Za poslodavce su korisniji jer dobijaju besplatnu stručnu pomoć i savjete, a zaposlenima u Zavodu pružaju mogućnost da pokažu svoja stručna znanja i kvalitete.

Gledano iz ovog ugla, ne možemo biti zadovoljni. I dalje dominiraju, uslovno rečeno, pasivni oblici saradnje. Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 820 ili 53% je izjavilo da se saradnja ostvarivala samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta. Ovo je za 5 indeksnih poena više nego prošle godine. U ovu kategoriju se mogu svrstati i dva druga oblika: „upućivanje kandidata na oglase za posao“ (179 ili 11%) i „informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjedjivanje potrebne radne snage“ (68 ili 4%), pa čak i „učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika“ (208 tj. 13%). Ovi oblici skupa čine 81% ostvarene saradnje. Nije pozitivno to što učešće tri oblika u kojima se ostvaruje aktivna saradnja: „učešće u odabiru kandidata...“ (68 ili 4%), „učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje“ (43 ili 3%) i „finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta“ (18 tj. 1%) čini svega 7% u ukupnim kontaktima i saradnji.

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

Pitanjem br. 26, kao i ostalim iz poglavlja IV, željelo se provjeriti da li su usluge koje Zavod pruža poslodavcima zadovoljavajuće, kao i da li su aktivne mjere zapošljavanja prave po obimu i kvalitetu. Takođe, ovim pitanjem željeli smo obezbijediti dodatne informacije o kvalitetu pojedinih ponuđenih usluga, kao i dobiti nove sugestije i predloge poslodavaca za uvođenje novih oblika i sadržaja saradnje.

Pregledom dobijenih odgovora na ova pitanja može se zaključiti da su poslodavci *uglavnom zadovoljni saradnjom sa Zavodom*, ali istovremeno stoji važna preporuka da je buduću saradnju neophodno kontinuelno unapređivati i to po obimu, raznovrsnosti i kvalitetu pružanja pomoći i podrške. Ovo se posebno odnosi na:

- finansiranje zarada pripravnika;
- obuku, posebno za ugostiteljstvo i građevinarstvo;
- skraćivanje roka potrebnog za izdavanje dozvola za strance; i
- obezbjeđivanje finansijske podrške ili subvencija za zapošljavanje starijih, finansiranje kroz javne radove, kao i kreditiranje radi zapošljavanja nove radne snage.

Kao što se i očekivalo, poslodavci su u prethodnoj godini osjetili da Zavod za zapošljavanje nije bio u mogućnosti, kao prethodnih godina, da ispuni njihova očekivanja i potrebe, posebno kada je u pitanju pomoć kod zapošljavanja pripravnika u vidu refundiranja bruto zarada, budući da je zbog nelikvidnosti mali broj poslodavaca bio u mogućnosti da sam finansira nova zapošljavanja. Takođe, veliki broj poslodavaca ostao je uskraćen za mogućnost dobijanja i angažovanja novog obučenog kadra, posebno u ugostiteljstvu i građevinarstvu, djelatnostima koje karakteriše dominantno sezonski karakter zapošljavanja, ali ovo su istovremeno djelatnosti gdje poslodavci očekuju organizovanu pomoć države. Ukoliko ova pomoć izostane, ove djelatnosti neće moći ostvariti potencijalne efekte i one efekte koje društvo od njih očekuje.

Poslodavci takodje očekuju da Zavod obrati pažnju i na zapošljavanje onih koji nisu mladi i subvencionira njihove prekvalifikacije i zadržavanje na radnom mjestu, npr. putem povećanja obima javnih radova, dodjele kredita poslodavcima i na druge načine.

Nasuprot potrebama i izraženim zahtjevima stoje objektivne mogućnosti Zavoda za sprovođenje ovih mjera i programa. Ovo posebno što se u posljednjih nekoliko godina smanjuje obim sredstava koji se mogu upotrijebiti za ove namjene. Ovo se posebno odnosi na veliko smanjenje sredstava koja su planirana Budžetom za 2012. godinu. U ovakvoj situaciji Zavod je prisiljen da pažljivo odredjuje prioritete i oskudna sredstva usmjerava u programe koji manje koštaju i daju brze efekte. U ovom smislu Zavod ulaže maksimalne napore da manjak sredstava iz Budžeta nadomjesti u partnerstvu sa poslodavcima, lokalnim upravama, i posebno kroz pripremu projekata koji se mogu finansirati iz EU IPA programa i drugih fondova.

Zavod za zapošljavanje svoje usluge prema poslodavcima mora uskladiti sa ekonomskom i socijalnom politikom države, što znači da su njegove aktivnosti uslovljene realnim ambijentom i pod uticajem svjetske ekonomske krize i krize u regionu.

Zavod za zapošljavanje će ipak i ubuduće nastojati da pruža kvalitetne usluge i preuzima dodatne mjere kako bi što veći broj zainteresovanih poslodavaca koristio finansijsku podršku Zavoda, i kako bi zajedničkim naporima prevazišli probleme nedostatka sredstava za subvencije i pomoć u cilju većeg zapošljavanja.

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

Pored pohvala za uspješnu dosadašnju saradnju i ljubaznost osoblja, najveći broj preporuka odnosio se na:

- veću pomoć kod finansiranja zapošljavanja mladih, posebno pripravnika,
- veću pomoć prilikom otvaranja novih radnih mjesta,
- veću pomoć u obezbjeđivanju deficitarnog kadra, i
- veći stepen interakcije između Zavoda i poslodavaca.

Imajući u vidu da je na evidenciji Zavoda broj onih koji čekaju da odrade pripravnički staž jako veliki, naročito kod visokoobrazovanih, jasno je da je to problem broj jedan i za mlade i za poslodavce i da bez dodatnog angažovanja svih činilaca društva i izdvajanja više finansijskih sredstava ovaj problem neće moći biti uspješno rješavan. Ovo je istovremeno i najvažnija preporuka poslodavaca kada je u pitanju buduća saradnja.

Definitivno je krajnje vrijeme da se problemu pripreme mladih školovanih kadrova za zapošljavanje priđe sistematičnije kroz jednu dublju analizu, i u skladu sa potrebama tržišta rada donesu kriterijumi i odrede prioritete grane u kojima država mora obezbijediti praktičan rad radi polaganja stručnog ispita, što je uslov za zapošljavanje i zadržavanje na poslu: medicina, farmacija, stomatologija, turizam, državna uprava, zanatstvo i dr.

Sve ostale preporuke su u mnogo manjem obimu izražene ali su takođe važne za buduće aktivnosti Zavoda. One se pretežno odnose na pomoć kod obuke za deficitarna zanimanja, na otvaranje novih radnih mjesta, kao i mnogo kvalitetniju interakcijsku saradnju sa poslodavcima.

V. GLAVNI NALAZI, ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Anketom je obuhvaćeno 1.456 poslodavaca koji su na dan zaključivanja baze, iz koje je definisan uzorak, zapošljavali 33% ukupno zaposlenih. Bazirano na prethodnoj analizi, ovo poglavlje sadrži glavne nalaze, izvedene zaključke i sugerisane glavne preporuke koje bi, prema našem mišljenju, trebalo slijediti ukoliko se želi popravljanje situacije na tržištu rada, ostvarivanje veće zaposlenosti i stvaranje adekvatnijih uslova za rad poslodavaca .

Prvo provjera na radu pa stalno zaposlenje. Oko 76% zaposlenih u uzorku je angžovano na neodredjeno a 23% na odredjeno vrijeme, što je znatno više od percepcije u javnosti a znatno manje nego u razvijenim zemljama. Pri prvom zapošljavanju situacija je obrnuta – skoro 80% novoangažovanih je na odredjeno a 20% na neodredjeno vrijeme. Suštinski, ovo znači da poslodavci preferiraju stalno zaposlenje ali tek nakon provjere kroz zapošljavanje na odredjeno vrijeme. U ukupnoj zaposlenosti pripravnici imaju malo učešće – 1,2%, a kod novozaposlenih značajno – oko 15%, što znači da institut pripravničkog staža igra značajnu ulogu u sticanju radnog iskustva i kasnijem zapošljavanju mladih kadrova.

Dobra kvalifikaciona struktura zaposlenih koja se stalno poboljšava. Nastavljaju se intenzivne pozitivne promjene u kvalifikacionoj strukturi zaposlenih. Najveće i najznačajnije su na krajnjim polovima. U periodu 2008–2011, učešće zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja u ukupnoj zaposlenosti opalo je sa 14% na 12%, dok je učešće zaposlenih sa najvišim nivom obrazovanja poraslo sa 32% na 37%. Istovremeno se smanjilo učešće zaposlenih sa srednjim obrazovanjem (sa 54% na 52%). Ipak, u strukturi ukupno zaposlenih dominiraju srednjoškolci.

Prema formalnom obrazovanju, zaposleni u Crnoj Gori se mogu uporedjivati sa zaposlenima u razvijenim zemljama; međjutim kada se porede produktivnost i efikasnost radne snage, razlike su velike. Tradicionalno vanprivredne djelatnosti imaju puno bolju kvalifikacionalnu strukturu od privrednih. Najbolju kvalifikacionu strukturu imaju Obrazovanje, Finansijsko posredovanje i Državna uprava (od 60% do 80% visokoobrazovanih), a najlošiju Poljoprivreda i Gradjevinarstvo (oko 83% sa nižim i srednjim obrazovanjem).

Mala ulaganja u dodatno obrazovanje i obuku; interna obuka je sve značajnija. Nastavlja se trend stagnacije ulaganja u obuku zaposlenih. Broj poslodavaca koji svoje zaposlene šalju na obuku je relativno mali (oko 21%), i isti je kao u 2010. god., a broj i procenat obučavanih

radnika daleko je manji – svega 6%, i sličan je onom iz prethodne godine. Pozitivno je to što se povećava prosječno vrijeme provedeno na obuci i ono iznosi 20 dana, što se odražava na prosječnu cijenu potrošenih sredstava koja iznosi 1.392 evra i značajno je viša od prosječne cijene u prethodnoj godini.

Potvrđuje se pravilo da se najobrazovaniji najviše šalju na dodatno obrazovanje (Finansijsko posredovanje, Obrazovanje), a brine činjenica što realni sektor ulaže malo u dodatnu obuku. Posebno se malo obučavaju u preradivačkoj industriji koja je motor tehničko-tehnoloških promjena, novog zapošljavanja i kvalitetnih radnih mjesta. Od svih oblika interne obuke najznačajnije su dokvalifikacije (43%) i specijalizacije (33%). Nepovoljna je struktura dodatne obuke jer u njoj i dalje dominiraju sticanja znanja i vještina koji se u kvalitetnom srednjem obrazovanju stiču tokom redovnog školovanja: učenje stranih jezika i to nižih nivoa engleskog; zatim osnovna informatička pismenost, dok je malo obuke za visokospecijalistička znanja i vještine. Nije povoljno ni to što su daleko najviše obuke realizovali poslodavci u trgovini i turizmu i u velikim i starijim preduzećima, a vrlo malo u malim i srednjim preduzećima. U ovom smislu postoji velika razlika u odnosu na prethodne godine.

U kriznim vremenima teško je predvidjati; nastavlja se stagnacija zapošljavanja, a zamjena je glavni izvor zapošljavanja. Upoređujući prognoze poslodavaca o zapošljavanju za jednu godinu sa ostvarenjima u toj godini, dolazi se do zaključka da poslodavci nijesu bili dobri prognozeri. Ekonomska kriza koja je pogodila Crnu Goru itekako se negativno odrazila na zapošljavanje. U 2011. god. zaposleno je 7.827, u 2010. 8.694; u 2009. 7.663, a u 2008. pred izbijanje krize 18.140. Broj zaposlenih u 2011., u odnosu na 2010., manji je za blizu 1.000 lica (867) ili 10%. Imajući u vidu da je stopa rasta BDP u 2011. iznosila oko 2.5% i da poslodavci u uzorku predstavljaju najvitalniji dio privrede, navedeni podaci nijesu ohrabrujući. Nepovoljno je to što 87% zaposlenih čini zamjena onih koji su pošli u penziju a samo je 13% novih radnih mjesta. Ono što brine su predviđanja poslodavaca da će u 2012. zaposliti samo 3.412 lica. Ovo je praktično isti broj kao u 2010. godini. Ako se ostvare ova predviđanja i bude slično na nivou privrede u cjelini, novo zapošljavanje svešće se manje-više na prostu zamjenu, što znači da nema rasta zaposlenosti. Poslodavci su optimističniji kada je riječ o perspektivama svog biznisa na srednji rok. Skoro 40% očekuje rast svog biznisa, a samo 6% očekuje kontrakciju/smanjenje, dok se umjerenim može smatrati broj onih koji očekuju stagnaciju (183 ili 12%).

Kao i prethodnih godina, Hoteli i restorani i Trgovina na veliko i malo su glavni izvori zapošljavanja (oko 50%), a nisko je zapošljavanje u preradivačkoj industriji (7%) i gradjevinarstvu (5%). Kvalifikaciona

struktura zaposlenih prilično iznenadjuje – najveća je tražnja bila za radnicima III nivoa stručne speme (2.170 ili 30%); zatim slijede nekvalifikovani i polukvalifikovani (26%), a novozaposleni sa IV stepenom stručne spreme i visokoobrazovani (VI i VII) imaju približno isto učešće (22% odnosno 21%).

Ovi podaci govore da se crnogorska privreda i dalje dominantno oslanja na prirodne resurse – sunce, plaže, planine i na njima bazirane usluge – turizam; zatim – šume, mineralne sirovine, poljoprivredno zemljište i na njima zasnovane primarne preradivačke kapacitete, za šta je najviše potrebna kvalifikovana i polukvalifikovana radna snaga. Nema novih inovativnih firmi visoke tehnologije koje kreiraju kvalitetna radna mjesta zapošljavajući inženjere i druge visokoobrazovane kadrove. Postojeći obim tražnje za visokoobrazovanim više je rezultat zapošljavanja u vanprivredi – zdravstvu, obrazovanju, državnoj upravi, bankarstvu i sa njima povezanim djelatnostima, nego što je rezultat razvoja privrede.

Podaci o zapošljavanju u posljednjih nekoliko godina ustvari govore o tome da za crnogorske prilike ne stoji teza koja se često može čuti u Crnoj Gori o visokoj tražnji i zapošljavanju visokoobrazovanog kadra i maloj tražnji za kadrom srednjeg i nižih nivoa stručne spreme. Realne prilike i struktura privrede otkrivaju da je to zabluda i nje se treba što prije osloboditi kako bi se produkcija visokoobrazovanog kadra svela na realne okvire i obezbijedio kvalitetan kadar srednjeg nivoa obrazovanja. Ovu tezu potvrđuju sami poslodavci kroz odgovore na pitanje o potrebama za novim vještinama i zanimanjima koja trenutno ne postoje a biće im potrebna u relativno bliskoj budućnosti (*new skills for new jobs*). Skoro niko nije dao ni u naznakama što bi to moglo biti već su kao odgovor navodili klasična/tradicionalna zanimanja koja postoje generacijama.

Zbog ovog je za crnogorske prilike, posebno sa stanovišta zapošljavanja i racionalnog korišćenja ljudskih resursa, štetna teza koja se stalno provlači da je EU postavila cilj da do 2020. god. 40% stanovništva ima visoko obrazovanje, što implicitno znači da u Crnoj Gori ne treba ograničavati upis na fakultete, čak i u prilikama kada za takvim kadrovima nema tražnje i veliki broj će biti nezaposlen.

Dalja koncentracija zapošljavanja na primorju. Struktura privrede u kojoj dominiraju Hoteli i restorani odnosno Turizam, Trgovina i Saobraćaj, u velikoj mjeri definiše regionalni raspored zapošljavanja, kako u prošlosti tako i budućnosti. Ostvareno zapošljavanje u prethodnih nekoliko godina i prognoze poslodavaca za 2012. god. govore o tome da se vrši dalja koncentracija zapošljavanja u primorskim opštinama. U prognozama poslodavaca južni region učestvovaće u zapošljavanju čak sa 56%, dok će sjeverni sa 12 opština, u kojima živi oko 45% ukupnog

stanovništva Crne Gore, učestvovati sa 23%. Ukoliko se sve prepusti slobodnom djelovanju tržišta i ne bude značajnijih intervencija države u stvaranju novih radnih mjesta na sjeveru, regionalni debalansi u zaposlenosti i razvoju uopšte, uprkos proklamovanim ciljevima, će se i dalje povećavati.

Ponavlja se stara priča o viškovima i manjkovima radne snage. Oko 17% anketiranih poslodavaca izjavilo je da je u 2011. god. imalo viškove radne snage, što je isti procenat kao u 2009. i 2010., dok je u odnosu na rezultate Ankete iz 2008. ovaj procenat duplo veći. Brojčano iskazano, viškovi su iznosili 1.665, tj. 21% novozaposlenih u ovoj godini. U vrijeme ekonomske krize iskazani viškovi su očekivani. Međutim, ako se zna da u uzorak nijesu uvrštena velika preduzeća koja imaju probleme u poslovanju i najveći broj viškova radne snage (KAP, Željezara), i ako se ima u vidu činjenica da je proces vlasničke transformacije i restrukturiranja privrede pri kraju, navedeni podaci ukazuju na to da viškovi radne snage ostaju trajan problem o kojem se mora voditi računa u budućnosti.

I broj poslodavaca koji nije mogao popuniti slobodna radna mjesta u 2011. ostao je praktično isti kao u prethodnoj godini – oko 15%. Broj nepopunjenih radnih mjesta od 634 čini oko 8% ukupnog broja zaposlenih i približan je onom iz 2010. god, tako da se može govoriti o trendu smanjivanja. Imajući u vidu krizu zapošljavanja, ovo se ipak može protumačiti kao prilično visoka brojka. Od samog broja, za ovu analizu su interesantniji odgovori o razlozima nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta. Interesantan je podatak da se nedostatak obučene i iskusne radne snage navodi kao daleko najvažniji razlog nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta (71%), dok npr. uslovi rada (visina zarade i nestalnost zaposlenja) imaju mali značaj – svega 4%. U ovom smislu veoma je interesantan podatak da je 900 poslodavaca izjavilo da bi zaposlilo više radnika kada bi troškove dodatne obuke i sticanja iskustva platio Zavod za zapošljavanje.

Najveći viškovi i manjkovi istovremeno se pojavljuju u istim djelatnostima – Saobraćaju i vezama i Trgovini, Hotelima i restoranima i Zdravstvu. Definitivno je kriza imala značajan uticaj na ovakva kretanja, ali ovo može biti i znak sprovođenja procesa prestrukturiranja i nepodudaranja ponude i tražnje radne snage.. Istovremeno postojanje viškova i manjkova radne snage je trajno obilježje tržišne privrede i sama po sebi ova pojava nije problem. Problem predstavlja ako su razlike velike i traju duže. Da bi se to ostvarilo neophodna su stalna istraživanja i na osnovu tih rezultata neophodno je razvijati sistem mjera i programa koji će doprinosti njihovom smanjivanju.

Slaba je zainteresovanost za zapošljavanje lica sa invaliditetom, a raste interes za zapošljavanje populacije RAE. Uprkos činjenici da je velika većina anketiranih poslodavaca (85%) informisana o beneficijama pri zapošljavanju lica sa invaliditetom, postoji mala zainteresovanost za njihovo zapošljavanje. Samo 5% je izjavilo da je u posljednje 2 godine zaposlilo lica sa invaliditetom. Mala je zainteresovanost i pod pretpostavkom da se beneficije značajno povećaju u narednom periodu.

Znatno povoljnija situacija je kod zapošljavanja populacije RAE. Povećao se broj poslodavaca koji su spremni zaposliti ova lica (sa 5% na 19%), dok je broj koji predviđaju da će zaposliti (450) dvostruko viši u odnosu na 2010. godinu. Poboljšavaju su i druge karakteristike zapošljavanja populacije RAE – produžava vrijeme angažovanja, povećava broj u stalnom radnom odnosu, a kao rezultat poboljšanja obrazovne strukture poboljšava se struktura/kvalitet radnih mjesta na kojima se zapošljavaju. Dominira zapošljavanje na tradicionalnim poslovima, ali među zaposlenima ima ljekara, nastavnika u srednjim školama, i činovnika u državnoj administraciji.

Vise aktivnih mjera zapošljavanja i više direktnih kontakata sa poslodavcima. U dijelu koji se odnosi na ulogu ZZZ na tržištu rada i na kvalitet usluga koje Zavod pruža poslodavcima jasno je naznačeno da su poslodavci zadovoljni kvalitetom postojećih usluga. Kada su u pitanju buduće usluge Zavoda, poslodavci sugeriraju da očekuju veću pomoć kod finansiranja zapošljavanja mladih, posebno pripravnika, veću pomoć prilikom otvaranja novih radnih mjesta, veću pomoć u obezbjeđivanju deficitarnog kadra, i veći stepen interakcije između Zavoda i poslodavaca.

GLAVNE PREPORUKE

Ako se pogledaju preporuke iz Ankete 2010/2011. te uporede sa rezultatima postojeće analize jasno je da su glavni problemi veoma slični, odnosno suštinski isti. Malo toga od preporuka je realizovano ili počelo da se realizuje na adekvatan način, a neki procesi su se odvijali suprotno od navedenih preporuka. Kao rezultat toga, došlo je do produbljivanja problema i usložnjavanja procesa. Zbog toga je prošlogodišnje preporuke moguće manje-više u cjelosti ponoviti. Ovdje se iznose samo one ključne.

Dati prioritet zapošljavanju. Makro-ekonomska kretanja i na njima bazirana predviđanja rasta za 2012. god. su skromna i ne bude nadu za brz oporavak zapošljavanja. Sličan zaključak se može izvući iz stavova poslodavaca. Očekuje se mala tražnja za radnom snagom i u najvećoj mjeri se svodi na zamjenu onih koji odlaze u penziju. S druge strane

ponuda radne snage je velika i ne opada – broj nezaposlenih je veliki, priliv mladih iz obrazovnog sistema takodje; nastavlja se proces oslobadjanja viškova u preduzećima, a najavljuje se značajnije otpuštanje zaposlenih iz administracije na svim nivoima.

Ovo predstavlja veliki izazov za Vladu. Ona je toga svjesna i povećanje zaposlenosti, odnosno smanjenje nezaposlenosti, naznačeno je kao osnovni prioritet. Ovo zbog toga što bez veće zaposlenosti nema rasta životnog standarda, nema smanjenja siromaštva, nema smanjenja regionalnih razlika i, u krajnjem, nema ubrzanog približavanja Evropskoj Uniji. Ipak iznenadjuje činjenica da u javnosti nema većeg naglašavanja EU ciljeva u ovom pogledu, a posebno standarda i indikatora koje je EU postavila kao glavni cilj u Evropa 2020. kada je u pitanju zapošljavanje.

Za značajnije povećanje zaposlenosti neophodno je paralelno raditi na tri kolosjeka – povećanju stope rasta privrede, smanjivanju broja i stope nepopunjenih radnih mjesta, i povećavanju samozapošljavanja. Medjutim, za ostvarivanje iole značajnijih pomaka u povećanju zaposlenosti na kratak i srednji rok, kroz dinamiziranje privrede, postoje ozbiljna ograničenja. Ona se ogledaju kroz malu domaću štednju raspoloživu za investicije, pad direktnih stranih investicija, ograničene mogućnosti daljeg zaduživanja i visoke bankarske kamatne stope.

Dinamiziranje privrede i povećanje stope rasta privrede. I kada bi se ostvarilo, predstavlja neophodan ali ne i dovoljan uslov za značajnije povećanje zaposlenosti. Sa stanovišta zapošljavanja, pored stope rasta GDP, veoma je važno i koji sektori će dobiti prioritet u razvoju. Prioritetni sektori i projekti koji se najčešće pominju, kao što su razvoj energetike i infrastruktura, su kapitalno intezivni i ne stvaraju dovoljno radnih mjesta. Pored toga, ove djelatnosti zajedno sa turizmom kubure sa obezbjedjenjem radne snage i kada je u pitanju postojeći obim poslovanja. Takodje, ovi projekti vezani su za određene lokacije tako da je teško obezbijediti ravnomjerniji regionalni razmještaj zapošljavanja, a realizaciju bilo kojeg od značajnijih infrastrukturnih i energetskih kapaciteta u našim uslovima moguće je ostvariti tek na srednje i duže staze. Zbog toga je neophodno pažnju usmjeriti na one mjere i programe koji manje koštaju i daju brže efekte.

Kratkoročni prioriteti. Navedeni limitirajući faktori u stvaranju novih radnih mjesta nameću potrebu da se preduzimaju mjere koje će doprinijeti smanjenju uvoza radne snage, povećanju popunjenosti slobodnih radnih mjesta i povećanju samozapošljavanja. Da bi se postigli navedeni ciljevi na kratak rok, neophodno je odlučnije sprovođenje već postojećih programa aktivne politike zapošljavanja i kreiranje novih programa i projekata iz ovog domena. Treba intenzivirati kampanju u društvu – medju mladima, roditeljima i poslodavcima, o

potrebi i prednostima većeg zapošljavanja domaće radne snage na sezonskim poslovima. Potrebno je nastaviti sa istraživanjima kod poslodavaca i mladih kako bi se što bolje razumjeli argumenti o angažovanju uvezene a ne domaće radne snage, i shodno tome preduzimale mjere da se udovolji njihovim opravdanim argumentima i potrebama. Aktivnosti treba sprovoditi u dva smjera – dalje rafiniranje podsticajnih mjera i preduzimanje mjera za pripremu i neophodnu obuku sezonske radne snage gdje je to neophodno. U pripremu programa za obavljanje složenijih sezonskih poslova treba uključiti poslodavce i istovremeno ispitati mogućnosti da se pripremna obuka obavlja kod poslodavaca. Na ovaj način poslodavci bi mogli da testiraju potencijalne zaposlene.

Popunjavanje slobodnih radnih mjesta. Za popunjavanje slobodnih radnih mjesta koja podrazumijevaju viši stepen znanja i vještina, kao što su različita zanatska zanimanja u građevinarstvu, zanatska zanimanja za pružanje ličnih usluga stanovništvu, i za popunjavanje upražnjenih radnih mjesta u drugim djelatnostima realnog sektora, neophodno je izdvojiti više sredstava za programe prekvalifikacija, dokvalifikacija i obuku na radnom mjestu. Sa zainteresovanim poslodavcima, kao u slučaju sezonske radne snage i uz pomoć institucija kao što je Centar za stručno obrazovanje, treba pripremiti programe obuke i što je moguće više realizovati ih kroz obuku na radnom mjestu. Za ostvarivanje oba zadatka neophodno je obezbijediti više sredstava i programa, a neophodno je obezbijediti i sredstva i programe za veću prostornu mobilnost radne snage unutar Crne Gore. Takodje je neophodno obezbijediti sredstva i specifične programe obuke i sticanja radnog iskustva kod onih zanimanja gdje postoje potrebe i prisutan je kadar sa bazičnim obrazovanjem, no nedovoljno obučen da bi ih poslodavci zaposlili.

Za povećanje samozapošljavanja, posebno za početnike, takodje je neophodno više sredstava za kreditiranje po povoljnim uslovima. Desetogodišnje iskustvo u sprovođenju različitih programa i mjera ovog tipa (selekcija, obuka, finansiranje, kontrola) omogućava da se ovakvi programi realizuju još uspješnije.

Prioriteti za postizanje ciljeva na srednji rok. Kada su u pitanju mnogi programi i mjere, čak i kada bi njihova realizacija počela odmah, rezultati se mogu očekivati nakon 3 i više godina. Ovdje se pored navedenih konkretnih projekata u infrastrukturi i energetici, prije svega misli na reformu obrazovanja. I to nastavak reformi u srednjem stručnom obrazovanju i početak reformi u visokom. Kod srednjeg stručnog obrazovanja neophodno je sprovesti upisnu politiku koja će na startu voditi ograničavanju upisa u škole koje produkuju kadar kojeg već ima veliki broj na biroima rada, a povećati upis u srednje stručne škole koje

produkuju kadrove za realni sektor – poljoprivreda, građevinarstvo, turizam, zanatstvo. Međutim, ovo nije dovoljno. Potrebno je stvoriti uslove da svršeni srednjoškolci III nivoa stručne spreme ostaju u svom zanimanju i pojave se na tržištu rada. Ovo je moguće postići kroz kombinaciju dvije vrste mjera: restriktivne, kroz pooštavanje uslova za upis na više nivoa obrazovanja, i stimulativne, obezbjeđivanjem solidnih uslova za obuku i davanjem prioriteta za dobijanje kredita za školovanje i dobijanje prioriteta za smještaj u učeničkim domovima.

Visokom obrazovanju neophodna je radikalna reforma, koja je samim tim teža a nema je ni u naznakama. Kroz sprovođenje eksterne mature treba pooštriti uslove za prohodnost na više nivoa obrazovanja, čime bi se smanjio broj kandidata za upis na fakultete, poboljšali uslovi za studiranje i povećala ponuda srednjoškolaca za deficitarna zanimanja. Istovremeno bi se smanjila produkcija kadrova kojih već ima veliki višak (pravnici, ekonomisti, politikolozi, razne vrste tzv. poslovnih škola), i povećao upis na fakultete prirodnih nauka, inženjerstva, bolje reći poboljšala bi se struktura upisanih na ove fakultete. Veliki izazov za visoko obrazovanje je potreba njegovog restrukturiranja u smislu pomjeranja akcenta sa fakulteta i poslediplomskih studija na više škole odnosno ono što su u svijetu moderni koledži koji su usmjereni na potrebe lokalne privrede i pretežno realni sektor. Upravo je unapređenje saradnje sa privredom značajan element reforme obrazovanja.

Poseban i vjerovatno najveći izazov za cjelokupno obrazovanje, posebno za srednje stručno i visoko, predstavlja podizanje njegovog kvaliteta. Nema zvaničnih i međunarodno uporedivih podataka o kvalitetu srednjeg i visokog obrazovanja, ali ako se uzmu u obzir stavovi poslodavaca i produktivnost rada, jasno je da je kvalitet obrazovanja nizak. Ovo istraživanje, odnosno stavovi poslodavaca u vezi sa kvalitetom radne snage, potvrđuju zaključke iz istraživanja Svjetske banke u kojem se eksplicitno kaže da čitav region, i u njemu Crna Gora, veći akcenat u obrazovanju stavlja na proizvodnju diploma nego na proizvodnju samih vještina.

Podizanje kvaliteta podrazumijeva realizaciju programa koji vode kako podizanju znanja i vještina u tzv. mekim vještinama (informatička pismenost, poznavanje stranih jezika, vještine komuniciranja, timski rad), tako i sticanju vještina za kvalitetno obavljanje poslova koje čine srž pojedinih zanimanja. Međutim, i kada sredstva ne bi predstavljala problem, riječ je o procesu koji je moguće realizovati samo na duže staze. Najveće ograničenje na ovom putu predstavljale bi nedostatak dobro obučenog nastavnog kadra.

Navedeni programi i mjere za povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti iziskuju značajna finansijska sredstva koja se ne mogu

obezbijediti iz redovnog državnog budžeta. Zbog toga se moraju maksimalno koristiti sredstva različitih međunarodnih institucija i fondova – programa IPA, USAID-a, kao i drugih razvojnih institucija. Međutim, ni to nije dovoljno. Zato se moraju tražiti dodatna sredstva iz domaćih izvora: štednja u rashodima države i njeno preusmjeravanje za ove namjene, veće oporezivanje luksuza i nekretnina koje nijesu u funkciji razvoja i zapošljavanja, progresivno oporezovnje prihoda koji nijesu rezultat rada, uvođenje posebnog namjenskog poreza ili čak uvođenje samodoprinosu sa jasnom namjenom i prioritetima.¹⁴

¹⁴ Poznato je da je finansijski paket borbe protiv nezaposlenosti predsjednika SAD Baraka Obame težak oko 450 milijardi dolara i sastojao se od nekoliko stotina različitih projekata, programa i mjera. I, kao što je poznato, ovaj paket već daje rezultate kroz smanjenje nezaposlenosti.

PRILOG BR 1: Upitnik za poslodavce



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Biro rada _____

Kancelarija _____

BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA – 2011/2012

NAPOMENA:

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

U P I T N I K

DIO I: OPŠTI PODACI

1. Naziv preduzeća _____

2. Oblik svojine: _____

3. Datum osnivanja preduzeća: _____

4. Opština: _____ Mjesto: _____

5. Adresa: _____

6. Telefon: _____ Faks: _____ E-mail: _____

7. Kontakt osoba za pitanja zapošljavanja: _____

8. Matični broj: _____ Registracioni broj: _____

9. Vrsta djelatnosti: _____ Šifra djelatnosti: _____

10. Broj zaposlenih : _____

DIO II: ZAPOSŁJAVANJE U 2011. GODINI

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

Rb.		Ukupno	Žene
1.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme		

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

12. Navedite obrazovnu strukturu zaposlenih na dan anketiranja

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

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

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

Broj _____.

3.a Interno obrazovanje i obuka za potrebe radnog mjesta

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

13.b Koji vid obrazovanja ili obuke je sproveden

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

13.c Za koja posebna znanja i vještine

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

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

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

14. Promjene u zapošljavanju u 2011.god.

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

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

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Ukupno	Žene
1.				

2.				
3.				
4.				

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

Da

Ne

Ako je odgovor Da, koliko _____.

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

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

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

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

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

Da

Ne

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

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

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

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

DIO III: OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2012. GODINI

17. Očekivani broj zaposlenih u toku naredne 2012.godine

Br.	Broj lica	Djelatnost zapošljavanja	Zanimanje
1.			
2.			

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

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

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

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Očekivane promjene (broj)	
			Povećanje:	Smanjenje:

1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				

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

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

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

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

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

Da

Ne

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

Da (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

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

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

DA

NE

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

DA (Ako je odgovor da, popunite sljedeću tabelu)

NE

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

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

DA (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

Br.	Naziv zanimanja	Stepen stručne spreme	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok
1.					
2.					
3.					
4.					

24. Da li planirate zaposliti pripadnika 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.					
4.					

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

 porast stagnacija smanjenje ne mogu da procijenim

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE

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

 DA NE (Molimo predjite na pitanje 28.)

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

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

- D. Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)
- E. Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika
- F. Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)
- G. Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta
- H. Ostalo (molimo navedite) _____

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

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

Ime i prezime osobe
koja je popunila upitnik

Pečat

Potpis ovlaštene osobe -
poslodavca

U _____ dana _____ 2010.

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!

Prilog br 2:

Tabele:

Tabele uz pitanje br. 13 (Od ukupnog broja zaposlenih u 2011.god, koliko njih je prošlo dodatno obrazovanje i obuku)

Tabela br. 1: Obučeni po starosti poslodavca

Starost poslodavca	Do 1 g.	1-3 g.	3-5 g.	5-10 g.	Preko 10 g.	Ukupno zaposlenih
Zaposleni po starosti preduzeća	225	3167	3524	13344	40826	61086
Dodatno obučeni po starosti preduzeća	8	437	261	715	2082	3503
%	3.55	13.8	7.41	5.36	5.1	5.73

Tabela br. 2: Obučeni zaposleni po veličini poslodavca

Veličina preduzeća - zaposleni	mikromikro	mikro	mala	srednja	velika	UKUPNO zaposlenih
Zaposleni po veličini preduzeća	150	909	8865	22832	28330	61086
Dodatno obučeni po veličini preduzeća	0	0	0	53	3450	3503
%	0	0	0	0.23	12.18	5.73

Tabela br. 3: Obučeni zaposleni po vidu obuke i broju dana

Vid obuke	Broj zaposlenih koji su prošli obuku	%	Broj dana izdvojenih za obuku	%	Prosjeak dana po zaposlenom
Dokvalifikacija	394	43.44	2639	14.66	6.7
Prekvalifikacija	94	10.36	445	2.47	4.7
Specijalizacija	295	32.52	13224	73.46	44.8
Studijski programi	124	13.67	1694	9.41	13.6
UKUPNO CRNA GORA	907	100%	18002	100%	19.8

Tabela br. 4: Prosječno trajanje obuke po broju dana

Vid obuke	Broj zaposlenih koji su prošli obuku	%	Broj dana izdvojenih za obuku	%	Prosjeak dana po zaposlenom
Dokvalifikacija	394	43.44	2639	14.66	6.7
Prekvalifikacija	94	10.36	445	2.47	4.7
Specijalizacija	295	32.52	13224	73.46	44.8
Studijski programi	124	13.67	1694	9.41	13.6
UKUPNO CRNA GORA	907	100%	18002	100%	19.8

Tabela br. 5: Sredstva izdvojena za obuku po djelatnostima i broju obučanih

Djelatnost	Broj dodatno obučanih	Sredstva potrošena na obuku	Sredstva po obučanom licu	Prosjeak sredstava po obučanom licu
1	2,00	3	4	5
A	0,00	750,00	750,00	
B	0,00	0,00	0	
D	7,00	1.000,00	142,86	
Đ	53,00	21.117,00	398,43	
E	165,00	57.068,00	345,86	
G	25,00	30.700,00	1.228,23	
I	97,00	122.048,00	1.258,23	
J	36,00	11.020,00	306,11	
K	45,00	7.600,00	168,88	
L	128,00	5.988,00	46,78	
LJ	185,00	3.437.673,00	18.582,00	
M	81,00	20.100,00	248,15	
N	0	0	0	
NJ	0	0	0	
V	0	0	0	
Z	67	12.200	182,09	
Ž	18	200	11,11	
UKUPNO	907	3.727.464	4.109,66	1392€

Tabela br. 6: Učešće obučanih u ukupno zaposlenima po djelatnostima

Djelatnost	Broj zaposlenih iz ankete	Broj onih koji su prošli dodatno obrazovanje ili obuku	% obučanih po djelatnostima	Učešće obučanih u odnosu na zaposlene %
1	2	3	4	5
A	1362	27	0.77	1.98
B	15	0	0.00	0.00
D	2793	21	0.60	0.76
Đ	2480	86	2.45	3.47
E	9563	620	17.70	6.48
G	5361	135	3.85	2.52
I	2525	524	14.96	20.75
J	1958	175	5.00	8.94
K	4076	196	5.60	4.81
L	7998	825	23.55	10.32
LJ	8541	301	8.59	3.52
M	4976	122	3.49	2.45
N	0	0	0.00	0.00
NJ	0	0	0.00	0.00
V	1329	0	0.00	0.00
Z	4827	248	7.08	5.14
Ž	3282	223	6.36	6.79
UKUPNO	61086	3503		5.73

Tabela br. 7: Vrste obuke po djelatnostima

Djelatnost	Dokvalifikacija	Prekvalifikacija	Specijalizacija	Studijski programi	Ukupno C.G.	%
A	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0
D	0	0	0	0	0	0
Đ	4	9	12	0	25	2,76
E	7	0	0	0	7	0,77
G	53	0	0	0	53	5,84
I	4	82	78	1	165	18,19
J	12	1	5	0	18	1,98
K	58	0	3	6	67	7,39
L	4	0	13	80	97	10,69
LJ	13	0	22	1	36	3,97
M	0	0	14	31	45	4,96
N	104	0	21	3	128	14,11
NJ	58	0	127	0	185	20,40
V	77	2	0	2	81	8,93
Z	0	0	0	0	0	0
Ž	0	0	0	0	0	0
UKUPNO	394	94	295	124	907	100
%	43,44%	10,36%	32,52%	13,67%	100%	

Tabela uz pitanje br. 14 (Promjene u zapošljavanju u 2011.god.)

Tabela br. 8: Zapošljavanje u 2011. po veličini i starosti poslodavca

Veličina preduzeća	Broj novozaposlenih	Odliv radne snage	% po osnovu odliva
MIKRO MIKRO	1	17	1700
MIKRO	15	20	133.33
MALA	1405	1172	83.42
SREDNJA	4656	3625	77.85
VELIKA	1750	1945	111.14
UKUPNO	7827	6779	86.61
Starost preduzeća	Broj novozaposlenih	Odliv radne snage	% po osnovu odliva
Do 1 godine	71	53	74.65%
Od 1 do 3 godine	811	766	94.45%
Od 3 do 5 godina	500	361	72.20%
Od 5 do 10 godina	2638	2192	83.09%
Preko 10 godina	3807	3407	89.49%

Tabela uz pitanje br. 15 (Da li ste tokom 2011. imali slobodnih radnih mjesta koja nijeste mogli da popunite)

Tabela br. 9: Broj nepopunjenih radnih mjesta po stepenima stručne spreme

Stepen stručne spreme	Broj radnika	%
10	32	5.05%
20	41	6.47%
30	158	24.92%
40	82	12.93%
50	31	4.89%
61	28	4.42%
71	237	37.38%
72	7	1.10%
80	18	2.84%
UKUPNO	634	100.00%

tabela uz pitanje br. 16 (Da li ste u 2011. imali viškova radne snage)**Tabela br. 10: Višak zaposlenih po veličini preduzeća**

Preduzeća	mikro mikro	mikro	mala	srednja	velika	Ukupno suficit
UKUPNO CRNA GORA	83	130	436	532	484	1665
%	4.98%	7.81%	26.19%	31.95%	29.07%	100.00%

Tabela uz pitanje br. 24 (Kako procjenjujete perspektivu vašeg biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina))**Tabela br. 11: Procjena perspektive biznisa po starosti**

Kategorija odgovora	STAROST PREDUZEĆA					UKUPNO
	Do 1 g.	1-3 g.	3-5 g.	5-10 g.	Preko 10	
1.porast	8	35	58	183	286	570
%	1.40%	6.14%	10.18%	32.11%	50.18%	
2.stagnacija	1	5	12	48	117	183
%	0.55%	2.73%	6.56%	26.23%	63.93%	
3.smanjenje	1	2	3	21	61	88
%	1.14%	2.27%	3.41%	23.86%	69.32%	
4.ne mogu da procijenim	4	16	40	170	385	615
%	0.65%	2.60%	6.50%	27.64%	62.60%	
UKUPNO CRNA GORA	14	58	113	422	849	1456
%	0.96%	3.98%	7.76%	28.98%	58.31%	

SPISAK TABELA IZ TEKSTA ANALIZE:

- Tabela br. 1: Vrste ugovora o radu
- Tabela br. 2: Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja
- Tabela br. 3: Zaposleni koji su prošli obuku po djelatnostima
- Tabela br. 4: Obučeni zaposleni po programima znanja i vještina
- Tabela br. 5: Zapošljavanje u 2011.g. – novozaposleni i odliv radne snage
- Tabela br. 6: Zapošljavanje u 2011.g. po stepenima stručne spreme
- Tabela br. 7: Poslodavci sa nepopunjenim radnim mjestima
- Tabela br. 8: Razlozi za nepopunjenost radnih mjesta
- Tabela br. 9: Nepopunjena radna mjesta po vrstama djelatnosti
- Tabela br. 10: Poslodavci sa viškom radne snage
- Tabela br. 11: Višak zaposlenih po djelatnostima
- Tabela br. 12: Razlozi smanjenja broja zaposlenih
- Tabela br. 13: Predviđanje zapošljavanja u 2012. po djelatnostima i opštinama
- Tabela br. 14: Predviđanje zapošljavanja u 2012. po stepenima stručne spreme
- Tabela br.15:Odgovor poslodavaca u vezi sa novim zanimanjima za naredni, petogodišnji period
- Tabela br.16: Odgovor poslodavaca u vezi sa novim vještinama koje ne proizvodi obrazovni sistem
- Tabela br. 17: Poslodavci koji bi zaposlili lica sa biroa uz obezbijedjenu obuku
- Tabela br. 18: Zapošljavanje lica sa invaliditetom u zadnje 2 godine
- Tabela br. 19: Upoznatost sa subvencioniranjem zapošljavanja lica sa invaliditetom
- Tabela br. 20: Planovi za zapošljavanje lica sa invaliditetom uz subvencije
- Tabela br. 21: Planovi za zapošljavanje pripadnika RAE
- Tabela br.22: Planovi za zapošljavanje pripadnika RAE po stepenima stručne spreme
- Tabela br. 23: Zapošljavanje pripadnika RAE u posljednje 2 godine
- Tabela br.24: Zapošljavanje pripadnika RAE u posljednje 2 godine po stepenima stručne spreme
- Tabela br. 25: Procjena perspektive biznisa na srednji rok
- Tabela br. 26: Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje

SPISAK TABELA IZ APPENDIXA:

Tabela br. 1: Obučeni po starosti poslodavca

Tabela br. 2: Obučeni zaposleni po veličini poslodavca

Tabela br. 3: Obučeni zaposleni po vidu obuke i broju dana

Tabela br. 4: Prosječno trajanje obuke po broju dana

Tabela br. 5: Sredstva izdvojena za obuku po djelatnostima i broju obučenih

Tabela br. 6: Učešće obučenih u ukupno zaposlenima po djelatnostima

Tabela br. 7: Vrste obuke po djelatnostima

Tabela br. 8: Zapošljavanje u 2011. po veličini i starosti poslodavca

Tabela br. 9: Broj nepopunjenih radnih mjesta po stepenima stručne spreme

Tabela br. 10: Višak zaposlenih po veličini preduzeća

Tabela br. 11: Procjena perspektive biznisa po starosti

SPISAK GRAFIKA:

Grafik br.1. Struktura poslodavaca prema oblicima svojine

Grafik br.2. Struktura poslodavaca prema starosti/dužini poslovanja

Grafik br.3. Struktura poslodavaca prema djelatnostima

Grafik br.4. Struktura poslodavaca prema veličini (broju zaposlenih)

Grafik br.5. Pregled poslodavaca prema opštinama

Grafik br 6. Razlozi smanjenja broja zaposlenih

Grafik br 7. Da li planirate zaposliti lica sa invaliditetom uz određene subvencije

Grafik br 8. *Planovi za zapošljavanje lica sa invaliditetom uz subvencije*

Grafik br. 9. Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije?

Grafik br 10. Procjena perspektive biznisa na srednji rok (procenti)

Grafik br 11. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

Bulevar revolucije br 5, 81000 Podgorica

Tel: 382 20 405 243

Faks: + 382 20 405 222

Sajt: www.zzzcg.org

E-mail: zzzcg@t-com.me

CIP - Каталогизација у публикацији
Централна народна библиотека ЦрнеГоре, Цетиње

ISBN 978-86-85789-04-05
COBISS. CG-ID 12627472

