

**ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE CRNE GORE**

**ANKETA POSLODAVACA  
2014/ 2015**

Podgorica, jul 2015. godine

**IZDAVAČ**

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

**ZA IZDAVAČA**

Vukica Jelić

**Koordinator projekta**

Goran Bubanja

**Projektni tim:**

Ratko Bakrač

Tatjana Jovičević

Tehnička priprema

Katarina Komatina

**GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA**

Štamparija „Obod“ a.d. Cetinje

**Tiraž**

200

CIP - Katalogizacija u publikaciji  
Nacionalna biblioteka Crne Gore, Cetinje

**SADRŽAJ:**

<b>I.</b>	<b>UVOD</b>	<b>5</b>
1.1.	Opšti osvrt	5
1.2.	Ciljevi, svrha i koristi od istraživanja	8
1.3.	Namjena istraživanja i potencijalni korisnici	9
1.4.	Primijenjena metodologija i način rada	9
1.4.1.	Upitnik	9
1.4.2.	Uzorak – postupak »konstrukcije« i veličina uzorka	11
1.4.3.	Sprovođenje ankete	14
1.4.4.	Analiza ankete	14
<b>II</b>	<b>ZAPOSLENI I ZAPOSŁJAVANJE U 2014. GODINI</b>	<b>16</b>
2.1.	Struktura zaposlenih na dan anketiranja	16
2.2.	Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa	22
2.3.	Regionalna zaposlenost	22
2.4.	Zapošļavanje u 2014. i planirano za 2015. godinu	28
2.5.	Popunjavanje slobodnih radnih mjesta	29
2.6.	Tehno-ekonomski viškovi	30
2.7.	Procjena perspektive biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina).	32
<b>III</b>	<b>NEDOSTATAK ODREĐENIH ZNANJA I VJEŠTINA</b>	<b>35</b>
3.1.	Metodološki pristup	35
3.2.	Značaj posjedovanja određenih znanja i vještina kod odlučivanja o prijemu novih radnika	36
3.3.	Nedostatak određenih znanja i vještina kod mladih koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni	38
3.4.	Utjecaj nedostatka određenih znanja i vještina na uspješno poslovanje i rast preduzeća	39
<b>IV</b>	<b>SEZONSKO ZAPOSŁJAVANJE</b>	<b>42</b>
4.1.	Sezonsko zapošļavanje domaćih i stranih radnika u 2014. godini	42
4.2.	Glavni razlozi zapošļavanja stranaca	49
4.3.	Zapošļavne stranaca u Crnoj Gori	50
4.3.1.	Osnovni pokazatelji	50

4.3.2.	Odnos ponude, tražnje i zapošljavanja na tržištu rada Crne Gore kao kao osnove za procjenu obima i strukture zapošljavanja domaće i strane radne snage.	61
4.3.3.	Normativni okvir	65
<b>V</b>	<b>OBRAZOVANJE I OBUKA</b>	<b>71</b>
5.1.	Broja zaposlenih obuhvaćenih dodatnim obrazovanjem i obukom u 2014. godini	71
5.2.	Vidovi obrazovanja ili obuke	74
<b>VI</b>	<b>ZAPOŠLJAVANJE LICA SA INVALIDITETOM I RE POPULACIJE</b>	<b>75</b>
6.1.	Zapošljavanje lica sa invaliditetom	75
6.2.	Mogućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom uz određene subvencije	76
6.3.	Zapošljavanje pripadnike RE populacije	76
<b>VII</b>	<b>PROGRAM STRUČNOG OSPOSABLJAVANJA VISOKOŠKOLACA</b>	<b>77</b>
7.1.	Osnovni elementi Programa	77
7.2.	Broj osposobljanih visokoškolaca	78
7.3.	Ocjena znanja i vještina visokoškolaca	78
7.4.	Ocjena koristi visokoškolcima od Programa	79
7.5.	Broj zaposlenih visokoškolaca nakon okončanja stručnog osposobljavanja	80
7.6.	Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja	81
7.7.	Razlozi zbog kojih poslodavci nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja	81
7.8.	Ocjena značaja i kvaliteta Programa	83
<b>VIII</b>	<b>SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE</b>	<b>84</b>
8.1.	Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2014. godini	84
8.2.	Vidovi saradnje sa Zavodom	85
8.3.	Ocjena dosadašnje saradnje	86
8.4.	Vrste usluga koje se očekuju od Zavoda u zadovoljavanju potreba za radnom snagom poslodavaca	86
<b>IX</b>	<b>ZAKLJUČNE OCJENE, KONSTATACIJE I PREDLOZI</b>	<b>88</b>
<b>X</b>	<b>PRILOG</b>	<b>100</b>



## I - UVOD

### 1.1. Opšti osvrt

Kao redovnu aktivnost Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), već desetak godina, sprovodi istraživanje Anketa poslodavaca. Dobijeni rezultati se koriste prilikom projektovanja raznih mjera i programa aktivne politike zapošljavanja, kojim su obuhvaćena iskustva poslodavaca o najvažnijim pitanjima o radnoj snazi.

Opravljanost pokretanja ovog istraživanja, između ostalog, pokazuje praksa razvijenih zemalja koje su ovakva i druga slična istraživanja uspostavile mnogo ranije. Sa ovakvom praksom krenulo se i u većini zemalja regiona.

Kretanja na tržištu rada u 2014. godini, posmatrana kroz osnovne indikatore, prisutne trendove i strukturne odnose, najopštije gledano, pokazuju da se ono u određenoj mjeri oporavlja od uticaja globalne ekonomske krize. To je rezultat, prije svega, realizacije mjera i aktivnosti utvrđenih Akcionim planom i Programom rada Zavoda za 2014. godinu, koje su bile u funkciji ublažavanja prisutnih negativnih trendova na tržištu rada i povećanju zapošljivosti nezaposlenih lica.

**Osnovne karakteristike** ostvarenih kretanja na tržištu rada u u Crnoj Gori u 2014. godini prema podacima **Monstata i Zavoda za zapošljavanje** mogle bi se svesti na sledeće:

- **Stopa aktivnosti stanovništva** uzrasta 15-64 u posmatranom periodu (IV kvartal 2014. u odnosu na IV kvartal 2013.) **porasla je** sa 57,4% na 61,5%, odnosno za 4,1 procentna poena. Stopa aktivnosti muškaraca, iako veća od stope aktivnosti žena, zabilježila je niži rast od rasta te stope kod žena – dok je aktivnost žena porasla sa 51,8% na 56,2% (4,4 procentna poena) aktivnost muškaraca je porasla za 3,8 procentna poena, (sa 63,1% na 66,9%).

- **Stopa zaposlenosti je porasla je** sa 46,1% na 50,3% (4,2 procentna poena) Najveći dio tog rasta posledica je većeg rasta stope zaposlenosti žena - sa 41,2% na 46% (5,8 procentna poena) od rasta stope zaposlenosti muškaraca - sa 51,1% na 54,6% (3,5 procentna poena).
- **Ukupna zaposlenost** je u IV kvartalu 2014. u odnosu na IV kvartal 2013. godini porasla za 9,28% (sa 197.300 na 215.600) pri čemu je u nepoljoprivrednim i uslužnim djelatnostima ostvaren rast od 8,76% odnosno 7,18% dok je u poljoprivrednoj djelatnosti zaposlenost povećana za 55,41%.
- **U sjevernom regionu** ostvaren je rast zaposlenosti od 12,36% dok je taj rast u središnjem i primorskom regionu 9,48%, odnosno 7,23%, što znači da kada je u pitanju zaposlenost u 2014. godini nije nastavljen trend povećanja regionalnih razlika.
- **Stopa nezaposlenosti smanjena je** sa 19,7% na 18,3%, pri čemu je stopa nezaposlenosti muškaraca smanjena sa 19% na 18,3% a stopa nezaposlenosti žena sa 20,5% na 18,2%.
- **Indikatori tržišta rada za mlade** (uzrasta 15-24 godine) takođe bilježe poboljšanje. Stopa aktivnosti za ovu kategoriju je porasla (sa 23% na 25,8%) a i struktura aktivnosti mladih se takođe popravila (stopa zaposlenosti je porasla sa 11,9% na 14,1%, dok je stopa nezaposlenosti mladih smanjena sa 48,4% na 45,3%).
- Prema Anketi, od ukupnog broja zaposlenih u IV kvartalu 2014. godini 17,6% lica je **bilo samozaposleno** odnosno bavilo se nekim vidom preduzetništva što je za 18,92% više u odnosu na IV kvartal 2013. godine. Mušku populaciju karakteriše veći stepen preduzetničke aktivnosti, odnosno sopstveni posao posjeduje 21% zaposlenih muškaraca, dok ovaj vid zaposlenja karakteriše svega 13,6% žena.
- **Prosječan broj** registrovane zaposlenosti u 2014. godini je bio 173.595 ili za 1,2% veći u odnosu na 2013. godinu.
- **Posmatrano po pojedinim sektorima**, najveći rast zabilježen je u sektorima: administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti - 57%, poslovanje sa nekretninama - 15,4%, ostale uslužne djelatnosti - 7,3%, građevinarstvo - 6,6% i snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada - 6,2%, dok je pad broja zaposlenih zabilježen u sektorima: prerađivačka industrija - 7,1%, finansijske i slične djelatnosti - 4,7%, trgovina - 3,9%, poljoprivreda - 3,1% i usluge smještaja i ishrane -1,3%.

- Prosječan broj zaposlenih u industriji (rudarstvo, elektroprivreda, prerađivačka industrija) je u 2014. godini bio za 6,2% niži (16.684:17.784) u odnosu na prethodnu godinu dok je u javnom sektoru (državna uprava, obrazovanje, zdravstvo) bio za 1,9% (45.654:44.792) veći.
- **Broj zaposlenih u decembru 2014. godine** je bio 171.158 dok je u decembru 2013. godine bio za 2,3% niži (167.173).
- **Prosječna bruto (723€) i neto (477€) zarada** u 2014. godini je na nivou prosječno ostvarene u 2013. god.
- **Ukupan broj nezaposlenih**, prema podacima Zavoda za zapošljavanje, je krajem 2014. godine bio na približno istom nivou što je povećanje za 0,5% u odnosu na godinu dana ranije (34.867:34.514).
- U ukupnoj nezaposlenosti **učešće žena** je smanjeno sa 48,8% na 47,7% (16.502:16.742).
- **Nezaposlenost mlađih** kategorija do 25 godina u ukupnoj nezaposlenosti je takođe ostala na približno istom nivou (20,87%:20,49%) dok je kod starijih od 50 godina smanjeno učešće (28,86%:26,35%).
- **Učešće lica koja traže zaposlenje preko 1 godine** u ukupnoj nezaposlenosti (dugoročna nezaposlenost) je krajem 2014. godine (56,97%) bila veća u odnosu na kraj 2013. godine (55,7%) dok je učešće onih sa i bez radnog staža ostalo na približno istom nivou.
- **Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta**, kao jedan od osnovnih pokazatelja apsorpcione moći tržišta, odnosno mogućnosti zapošljavanja, u 2014. godini povećano je u odnosu na 2013. godinu za 14,15% (43.277:37.869). Kod tražnje nekvalifikovane radne snage ostvaren je natprosječan rast od 44,5% (14.096:20.374) pri čemu je ta tražnja činila 47,2% ukupne tražnje (u 2013. godini - 37,2%). I kod visokog obrazovanja je, takođe, došlo do znatnijeg rasta tražnje - 34% (4.505:6.037) dok je kod srednjeg obrazovanja ona niža za 4,1% (10.605:10.174).
- Prema povratnim informacijama dobijenim od poslodavaca u 2014. godini ostvareno **zapošljavanje** je na približno istom nivou u odnosu na ostvareno u 2013. godini (14.318:14.646). Porast zapošljavanja od 31,2% ostvaren je kod visokog obrazovanja (3.221:2.456) a i njeno učešće u ukupnom zapošljavanju je povećano sa 15,9% na 22,5%. Kod srednjeg obrazovanja zapošljavanje je niže za 7,2% (5.928:6.388), ali je njeno učešće u ukupnom zapošljavanju bilo na istom nivou (41,4%) dok je zapošljavanje

nekalifikovane radne snage, i pored znatnog učešća u ukupnoj tražnji, u 2014. godini u odnosu na 2013. godinu bilo za 30,5% niže (2.847: 4.094). Izraženi disparitet između iskazane tražnje i zapošljavanja domaćih NK radnika je posljedica projektovanja zapošljavanja stranaca nerealnim definisanjem kroz tražnju za NK radnicima.

- U 2014. godini izdato je 23.061 **dozvola za rad i zapošljavanje stranaca** što je za 563 dozvole ili 2,5% više u odnosu na 2013. godinu (22.498). Zapošljavanje stranaca je bilo za 61% veće od zapošljavanja domaće radne snage (u 2013. godini - 53,6%), odnosno činilo je 61,7% ukupnog zapošljavanja domaće i strane radne snage (37.379).
- **Razlike u trendovima i odnosima u nezaposlenosti**, prema podacima Monstata i Zavoda posljedica su toga što lica obuhvaćena Programom stručnog osposobljavanja visokoškola Zavod zadržava u registrima nezaposlenih, a Anketa o radnoj snazi ih tretira kao zaposlene.

Iako je u uslovima skromnog ekonomskog rasta ostvaren određeni napredak na tržištu rada, **Izveštaj o napretku iz oktobra 2014. godine** ukazuje da situacija na tom tržištu ostaje složena zbog: nedovoljne ekonomske aktivnosti radne snage, posebno mladih i starijih radnika, kao i žena, **stope nezaposlenosti** koja ostaje visoka, visoke **dugoročne nezaposlenosti, nezaposlenosti visokoškola**, standardni aktivni programi tržišta rada sprovode se sa, **relativno, malim sredstvima**, disproporcije **između dostupnih i potrebnih znanja i vještina, niskog nivoa obrazovanja odraslih**, posebno kod privatnog sektora, niskog nivoa **uključivanja lica sa invaliditetom i ranjivih grupa na tržište rada, veće nezaposlenosti na sjeveru** u odnosu na druge djelove zemlje i znatno većeg zapošljavanja strane u odnosu na domaću radnu snagu.

Navedeni problemi, zbog prisutnih trendova i negativnog uticaja na tržište rada, obavezuju na utvrđivanje objektivizirane dinamike njihovog rješavanja. Ovo tim prije što će odlaganje njihovog rješavanja biti teže u programskom i finansijskom smislu.

## 1.2. Ciljevi, svrha i koristi od istraživanja

Osnovni cilj Ankete poslodavaca je uspostavljanje sistema praćenja kretanja na tržištu rada, a prije svega: potreba za određenim profesijama, vještinama i kompetencijama, strukture i karakteristika sezonskog zapošljavanja, zapošljavanja lica sa invaliditetom i pripadnika RE populacije itd. Pored toga, cilj istraživanja je dobijanje povratnih informacija od poslodavca o programima koji se realizuju ili za koje poslodavci pokazuju posebno interesovanje, te ocjena sadržaja saradnje sa Zavodom za zapošljavanje.

### 1.3. Namjena istraživanja i potencijalni korisnici

Anketa poslodavaca i prezentiranje njenih rezultata doprinosi boljem poznavanju glavnih činjenica i suštinskih problema tržišta rada u Crnoj Gori, a osim Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, u cilju planiranja i realizacije mjera aktivne politike zapošljavanja, namijenjeno je:

- ✓ Vladi, odnosno pojedinim ministarstvima,
- ✓ Učenicima i roditeljima,
- ✓ Obrazovnim institucijama
- ✓ Organizatorima obrazovanja i obuke,
- ✓ Poslodavcima,
- ✓ Sindikatima,
- ✓ Domaćim i stranim ekspertima, akademskom osoblju i istraživačima koji se bave problematikom radne snage, zaposlenosti i zapošljavanja
- ✓ Međunarodnim organizacijama i institucijama.

Anketa poslodavaca daje doprinos kvalitetnijem i efikasnijem funkcionisanju heterogenih segmenata značajnih za funkcionisanje privrednog sistema:

- Efikasnijem vođenju politike zapošljavanja;
- Kvalitetnijem definisanju upisne politike;
- Planiranju politike finansiranja obrazovanja i obuke - u redovnom obrazovanju i u obrazovanju odraslih;
- Racionalnijem opredjeljivanju za buduće zanimanje - izbor škole, fakulteta;
- Definisanju programa obrazovanja i obuke i kvalitetnijih sadržaja nastavnih planova i programa;
- Vođenju poslovne politike preduzeća, politike zapošljavanja, nagrađivanja i obuke zaposlenih;
- Praćenju zapošljavanja radnika, predviđanja viškova zapošljavanja i planiranja aktivnosti za bolje popunjavanje slobodnih radnih mjesta;
- Utvrđivanju prioriternih projekata za istraživanje i finansiranje;
- Usklađivanju istraživačkih projekata i programa pomoći, sa interesima i prioritetima Crne Gore.

### 1.4. Primijenjena metodologija i način rada

#### 1.4.1. Upitnik

Istraživanje se bazira na rezultatima dobijenim na osnovu pripremljenog upitnika za poslodavce koji se sastoji iz seta pitanja koja su ostala nepromijenjena u odnosu na prethodne ankete čime se omogućava praćenje određenih pojava i seta pitanja koja se mijenjaju i koja omogućavaju analiziranje aktuelnih dešavanja na tržištu rada.

Upitnik namijenjen poslodavcima sastoji se iz sedam segmenata:

1. Opšti podaci o poslodavcu;
2. Osnovne karakteristike zaposlenih, zaposlenosti i zapošljavanja;
3. Sezonsko zapošljavanje;
4. Zapošljavanje lica sa invaliditetom i RE populacije;
5. Obrazovanje i obuka;
6. Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca i
7. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje.

Poglavlje Opšti podaci o poslodavcu obrađuje osnovne karakteristike poslodavca koji su anketirani: naziv poslodavca, oblik svojine, djelatnost poslodavca, broj zaposlenih, datum osnivanja i informacije o sjedištu poslodavca.

U okviru segmenta Osnovne karakteristike zaposlenih, zaposlenosti i zapošljavanja razrađena je struktura zaposlenih u preduzeću prema vrstama radnog odnosa, nivou obrazovanja, vrsti posla, profesiji i zanimanju, prikupljeni su podaci o zapošljavanju u posljednja 24 mjeseca, teškoćama u pronalaženju i zapošljavanju radnika, značaju određenih znanja i vještina za zapošljavanje, nedostajućim znanjima i vještinama i njihovom značaju za uspješno poslovanje i rast preduzeća, nemogućnosti popunjavanja slobodnih radnih mjesta i njihovoj strukturi, postojanju i strukturi viškova zapošljavanja i razlozi otpuštanja viškova zapošljavanja.

U okviru ovog poglavlja obrađen je set pitanja koja se odnose na nedostatak vještina u Crnoj Gori, inicijalno (za Anketu 2013/2014.) pripremljen u saradnji sa Svjetskom bankom.

Upitnikom su, zbog značaja, postavljena pitanja koja se odnose na sezonsko zapošljavanje, odnosno na zapošljavanje domaće i strane radne snage na tim poslovima, dužini njihovog angažovanja kao i glavne razloge zapošljavanja stranaca.

Segment Zapošljavanja lica sa invaliditetom i RE populacije daje odgovore na pitanja da li su poslodavci u posljednje dvije godine zapošljavali pripadnike ovih grupa kao i da li određene subvencije mogu uticati na povećanje zapošljavanja lica sa invaliditetom i kakvi se trendovi zapošljavanja pripadnika RE populacije mogu očekivati. Pored toga u ovom segmentu su postavljena pitanja o perspektivama razvoja biznisa sa aspekta poslodavca kao i o glavnim ograničenjima razvoja biznisa.

Broj zaposlenih koji su prošli dodatno obrazovanje i obuku, vidovima sprovedenog obrazovanja i obuke, za koja znanja i vještine kao i visini sredstava uloženi u ovu oblast su predmet interesovanja oblasti Obrazovanje i obuka.

Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca se realizuje od 2012. godine. S obzirom na njegov značaj i na činjenicu da se za njegovu realizaciju izdvajaju značajna sredstva, ovaj Program zauzima posebno mjesto u Upitniku kojim su definisana pitanja koja se odnose na broj angažovanih visokoškolaca, broj zadržanih visokoškolaca u preduzećima, ocjene njihovih opštih znanja i vještina, ocjene koristi visokoškolaca od Programa, glavne razloge nezapošljavanja ili slabog zapošljavanja visokoškolaca, znanja i vještine koje su visokoškolci stekli kao i ocjena Programa od strane poslodavaca.

Zavod u kontinuitetu prati odnos poslodavaca u odnosu na usluge koje koriste i nivo saradnje sa Zavodom. Pored toga, upitnikom je omogućeno poslodavcima da daju sugestije i preporuke za uspješniju saradnju kao i da predlažu mjere i usluge koje bi Zavod trebao da realizuje u narednom periodu.

#### **1.4.2. Uzorak – postupak »konstrukcije« i struktura uzorka**

Za utvrđivanje uzorka za Anketu poslodavaca 2014/2015 koristila se baza podataka aktivnih pravnih lica iz Centralnog registra poreskih obveznika i osiguranika CROO dobijena od Poreske uprave koja je najkvalitetnija baza poslodavaca u Crnoj Gori. U cilju dobijanja uzorka koji će sa jedne strane biti reprezentativan u odnosu na privrednu strukturu, a sa druge strane omogućiti uporedivost podataka sa prethodnim anketama. Za »konstrukciju« uzorka angažovana je agencija kojoj je to osnovna djelatnost i koja ima decenijsko iskustvo i stručnjake iz ove oblasti.

U skladu sa finansijskim mogućnostima i predviđenom dinamikom definisan je uzorak od 716 poslodavaca sa oko 30.000 zaposlenih iz svih opština u Crnoj Gori i svih djelatnosti. Prilikom definisanja uzorka pored 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-mikro (1-4 zaposlena), mikro (5-9 zaposlenih), mala (10-49 zaposlenih), srednja (50-249 zaposlenih) i velika preduzeća (preko 250 zaposlenih). Ovakav uzorak predstavlja 3% aktivnih poslodavaca i 17,5% ukupno registrovane zaposlenosti.

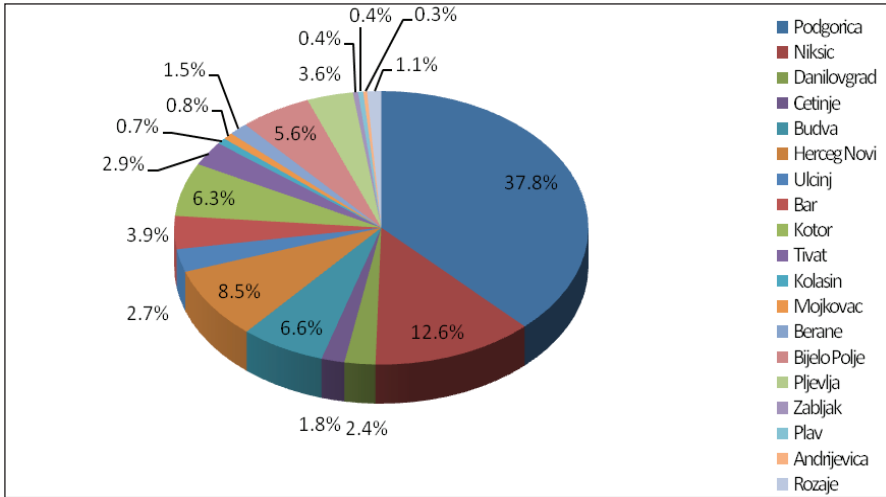
Ovako konstruisan uzorak omogućava reprezentativnost dobijenih podataka na regionalnom i na nacionalnom nivou.

U Graficima 1, 2, 3. i 4. predstavljena je struktura uzorka prema četiri kriterijuma: regionalnom, tj. data je struktura poslodavaca po opštinama, prema vlasništvu, djelatnostima i veličini poslodavaca.

Regionalno posmatrajući sjeverni region u ukupnom broju anketiranih poslodavaca učestvuje 14,5%, središnji 54,6% a primorski 30,9%.

### Struktura poslodavaca prema opštinama

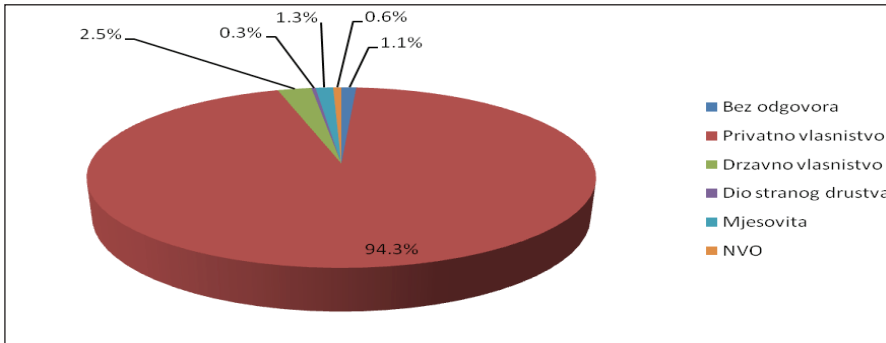
(Grafik 1)



Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 94,3% je u privatnom vlasništvu, s tim što je to učešće nešto veće kod mikro i malih u odnosu na srednja i velika preduzeća.

### Struktura poslodavaca prema vlasništvu

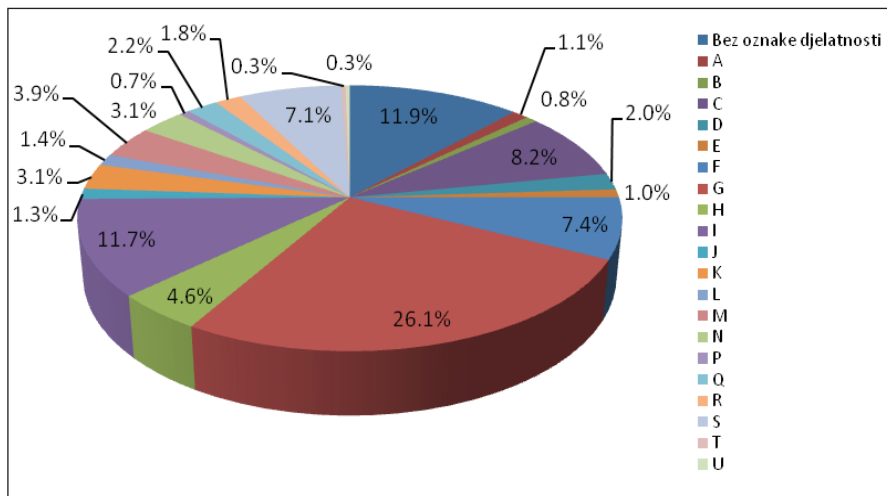
(Grafik 2)



U strukturi anketiranih poslodavaca po djelatnostima i veličini, mikro dominiraju u djelatnosti trgovine (89 ili 47,6% od ukupno anketiranih u ovoj djelatnosti), pružanja usluga smještaja i ishrane (34 ili 40,5%) i uslužnim djelatnostima (39 ili 76,5%), mala i srednja u građevinarstvu (39 ili 73,6%), ugostiteljstvu (48 ili 57,2%) i prerađivačkoj industriji (36 ili 61%), dok je najviše velikih anketiranih poslodavaca zastupljen u finansijskoj djelatnosti (4 ili 18,2%).

## Struktura poslodavaca prema djelatnostima

(Grafik 3)



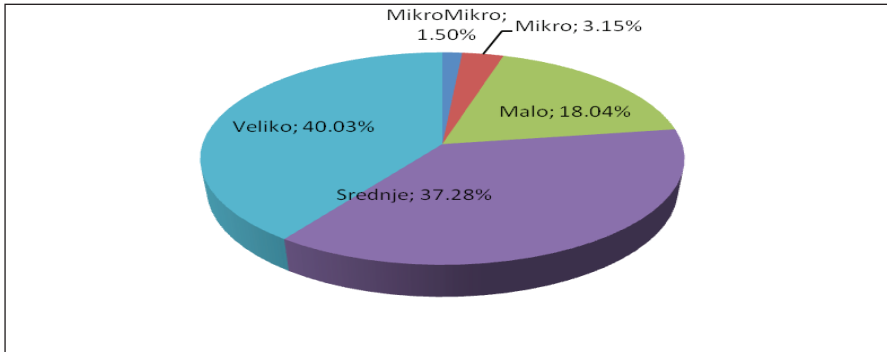
## Broj anketiranih poslodavaca po veličini

(Tabela 1)

Rb.	Veličina poslodavca	Broj zaposlenih	Broj anketiranih poslodavaca	%
1	2	3	4	5
1	MikroMikro Preduzeća	od 1 - 4	194	27.09
2	Mikro Preduzeća	od 5 - 9	149	20.81
3	1+ 2	od 1 - 9	343	47.91
4	Mala preduzeća	od 10 - 49	240	33.52
5	Srednja preduzeća	od 50 - 249	112	15.64
6	Velika preduzeća	preko 250	21	2.93
7	5 + 6	preko 10	133	18.58
8	Ø 3+7	42.3	716	100.00

## Struktura poslodavaca prema veličini preduzeća (broju zaposlenih)

(Grafik 4)



### 1.4.3. Sprovođenje ankete

Anketa je obavljena putem intervjua u neposrednom kontaktu sa poslodavcima **decembra 2014. godine** u svim opštinama u Crnoj Gori, uz angažovanje 50 anketara. Za ovu namjenu angažovana su lica zaposlena u Zavodu a u cilju dobijanja kvalitetnih podataka na kojima se temelji istraživanje pripremljeno je **uputstvo** o anketiranju kojim se detaljno pojašnjavaju pitanja.

Stratifikaciju uzorka i obradu podataka dobijenih Anketom obavila je agencija sa referencama za ovakav vid istraživanja.

### 1.4.4. Analiza ankete

Analiza podataka dobijenih anketom vršena je sa stanovišta njihovog značaja i relevantnosti za sagledavanje stanja i kretanja u pojedinim oblastima obuhvaćenim anketom. Ukoliko su dobijeni podaci bili nepotpuni ili su, zbog niske "pokrivenosti" (broj zaposlenih po pojedinim djelatnostima i opštinama po anketi u odnosu na broj registrovane zaposlenosti po djelatnostima i opštinama) i strukture uzorka, generisani nedovoljni podaci koji se ne mogu transponovati na cjelinu kretanja i odnosa kada se radi o pitanjima i oblastima obuhvaćenih anketom (zapošljavanje u 2014. i 2015, sezonsko zapošljavanje, zapošljavanje stranaca) ili se u obradi dobijenih podataka došlo do zaključka da su dati odgovori nerealni, netačni ili kontradiktorni, dat je širi osvrt o tim pitanjima, oblastima ili problemima na osnovu statističkih izvještaja i analitičkih materijala koje je pripremao Zavod<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Numerički pokazatelji koji se odnose na ista obeležja dati u pojedinim tabelama Analize se donekle razlikuju ( $\pm 1\%$ ), zavisno od perioda kada su pripremani, zbog ažuriranja baze podataka koja ih generiše, ali te razlike i izvedeni relativni odnosi bitno ne utiču na izvedene ocjene i zaključke date u Analizi.

Naime, treba imati u vidu da veći stepen pokrivenosti obezbjeđuje veću reprezentativnost i veću relevantnost dobijenih podataka, a ukoliko je ona niska ili znatno ispod prosječne nameće potrebu sagledavanja određenih kretanja na tržištu rada kao cjeline.





## **II – ZAPOSLENI I ZAPOŠLJAVANJE U 2014. GODINI**

### **2.1. Struktura zaposlenih na dan anketiranja**

**Poslodavci obuhvaćeni Anketom su u vrijeme njenog sprovođenja (decembar 2014.) zapošljavali 30.310 lica** ili 17,71% registrovanog broja zaposlenih, ali ako se ima u vidu da ovom Anketom nije obuhvaćen javni sektor (državna uprava, obrazovanje, zdravstvo...) moglo bi se konstatovati da je Anketom obuhvaćeno 24,2% tkz. realnog sektora u tom periodu.

Kod anketiranih poslodavaca prosječan broj zaposlenih je bio 42,3 lica, kod mikro, koja su činila 47,9% uzorka prosječan broj zaposlenih bio 4 lica dok je kod malih (33,5% uzorka) bio 18 lica. Srednja i velika preduzeća su činila 18,6% uzorka, zapošljavala 77,3% lica obuhvaćenih anketom a prosječan broj zaposlenih po poslodavcu je bio 176,2 lica (kod srednjih 101 a kod velikih 577,7).

**Kvalifikacionu strukturu zaposlenih** obuhvaćenih Anketom u osnovi je generisala struktura poslodavaca obuhvaćenih Anketom, budući da učešće zaposlenih iz oblasti trgovine, ugostiteljstva, građevinarstva, saobraćaja i prerađivačke industrije čini oko 50% u odnosu na ukupan broj zaposlenih po Anketi, a u tim djelatnostima su pretežno zaposleni srednjoškolci, tako da je po tom osnovu učešće III i IV SSS bilo 63,3%, dok je na nivou ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori to bilo 48%. Isto tako, učešće NK i PK radnika u ukupnom broju anketiranih je bili 9,9%, što je znatno ispod prosjeka na nivou Crne Gore, dok je učešće višeg i visokog obrazovanja bilo 24,8%, što je takođe ispod prosjeka Crne Gore.

Učešće zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja (NK i PK) u odnosu na ukupan broj zaposlenih u djelatnosti najveće je u građevinarstvu (25%), a najmanje u djelatnosti finansijskih i sličnih usluga (0,6%). Srednjoškolci se dominantno

opredjeljuju kvalifikacionu strukturu trgovine gdje im je učešće u ukupnom broju zaposlenih (76%), poljoprivredi (77%), saobraćaju (67,7%) i djelatnosti ugostiteljstva (64,2%), dok je učešće visokoškolaca u ukupnom broju zaposlenih očekivano najveće djelatnosti finansijskih i sličnih usluga (58,8%).

Anketom je sagledavana i **struktura zaposlenih po vrstama poslova** sistematizovanih prema njihovoj složenosti u osam grupa (pitanje 11 u Anketi). Prema dobijenim podacima učešće rukovodilaca (direktori/menadžeri) i stručnjaka u odnosu na broj zaposlenih je na dan anketiranja bilo 16%, zanatlija i rukovaoca mašinama i montera 15,1%, tehničara i sličnih zanimanja 11,3%, jednostavnih zanimanja 10,6%, dok je najveće učešće bilo uslužnih i trgovačkih zanimanja 20,4%.

Struktura zaposlenih posmatrana po navedenim vrstama poslova u velikoj mjeri korespondira sa navedenom kvalifikacionom strukturom zaposlenih posmatranom po stepenima stručne spreme.

### Kvalifikaciona struktura zaposlenih po djelatnostima

(Tabela 2)

Rb.	Djelatnost	Stepen stručne spreme										Ukupno
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VII-1	VII-2	VIII	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Bez oznake djelatnosti	103	75	311	893	24	118	107	314	27	1	<b>1973</b>
2	A. Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	57	0	264	159	8	0	37	24	2	1	<b>552</b>
3	B. Rudarstvo	153	19	637	431	53	27	25	153	1	3	<b>1502</b>
	3	172		1068				182				
	%	11,5→		71,1→				12,2→				
4	C. Prerađivačka industrija	159	80	587	852	75	78	71	215	17	0	<b>2134</b>
	4	239		1439				303				
	%	11,6→		67,4→				14,2→				
5	D. Snadbijevanje elektricnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	59	83	505	1248	407	100	13	729	6	3	<b>3153</b>
	5	142		1753				751				
	%	4,5→		55,6→				23,8→				
6	E. Snadbijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	4	1	21	38	28	0	1	13	1	0	<b>107</b>
7	F. Građevinarstvo	458	115	496	577	24	36	86	474	26	1	<b>2293</b>
	7	573		1073				587				
	%	25,0→		46,8→				25,6→				

Anketa poslodavaca

Rb.	Djelatnost	Stepen stručne spreme										Ukupno
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VII-1	VII-2	VIII	
8	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	302	187	1489	3414	41	260	179	554	25	1	<b>6452</b>
	<b>8</b>	<b>489</b>		<b>4903</b>					<b>759</b>			
	<b>%</b>	<b>7,6→</b>		<b>76,0→</b>					<b>11,7→</b>			
9	H.Saobracaj i skladištenje	140	67	262	787	41	48	17	175	9	2	<b>1548</b>
10	I.Uslude smještaja i ishrane	286	98	678	1010	67	139	79	260	13	1	<b>2631</b>
	<b>10</b>	<b>384</b>		<b>1688</b>					<b>353</b>			
	<b>%</b>	<b>14,6→</b>		<b>64,2→</b>					<b>13,4→</b>			
11	J.Informisanje i komunikacije	73	107	465	439	89	55	120	519	2	1	<b>1870</b>
12	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	5	8	18	799	10	127	243	1066	68	6	<b>2350</b>
	<b>12</b>	<b>13</b>		<b>817</b>					<b>1383</b>			
	<b>%</b>	<b>0,6→</b>		<b>34,7→</b>					<b>58,8→</b>			
13	L.Poslovanje nekretninama	5	3	1	24	0	0	1	13	1	0	<b>48</b>
14	M.Stručne,naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	38	6	40	140	5	11	24	107	21	9	<b>401</b>
15	N.Admonistativne i pomoćne uslužne djelatnosti	7	0	40	182	1	16	9	39	13	0	<b>307</b>
16	O.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	8	0	25	31	2	3	4	17	0	0	<b>90</b>
17	P.Obrazovanje	111	33	111	466	32	50	72	103	43	8	<b>1029</b>
18	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	13	1	26	136	1	8	12	36	5	0	<b>238</b>
	<b>17+18</b>	<b>158</b>		<b>739</b>					<b>279</b>			
	<b>%</b>	<b>12,5→</b>		<b>58,3→</b>					<b>22,0→</b>			
19	R.Umjetnost, Zabava i rekreacija	77	40	407	872	7	23	50	108	10	0	<b>1594</b>
	<b>19</b>	<b>117</b>		<b>1279</b>					<b>168</b>			
	<b>%</b>	<b>7,4→</b>		<b>80,3→</b>					<b>10,5→</b>			
20	S.Ostale uslužne djelatnosti	0	0	0	2	0	2	6	3	0	0	<b>13</b>
21	U.Djelatnost eksteritorijalnih organizacija i tijela	15	0	10	0	0	0	0	0	0	0	<b>25</b>
	<b>Ukupno</b>	<b>2073</b>	<b>923</b>	<b>6393</b>	<b>12500</b>	<b>915</b>	<b>1101</b>	<b>1156</b>	<b>4922</b>	<b>290</b>	<b>37</b>	<b>30310</b>
		<b>2996</b>		<b>18893</b>					<b>6405</b>			
		<b>9,8→</b>		<b>62,3→</b>					<b>21,2→</b>			

Upoređivanjem broja zaposlenih po djelatnostima prema ovoj anketi sa brojem registrovane zaposlenosti po djelatnostima (Tabela 3, kolona 7) ukazuje na to da **anketa najviše "pokriva" djelatnost** rudarstva s obzirom da broj zaposlenih u toj djelatnosti po anketi predstavlja 81,9% registrovane zaposlenosti (1.835 : 1.502), kod finansijske djelatnosti ona je 55% (4.274:2.350), u prerađivačkoj industriji i trgovini pokrivenost je približna prosječnoj (17,7%) dok je u djelatnosti usluga smještaja i ishrane i građevinarstvu iznad tog prosjeka (20,9% odnosno 26%), itd.

### Ukupna zaposlenost i zaposlenost po Anketi

- po djelatnostima -

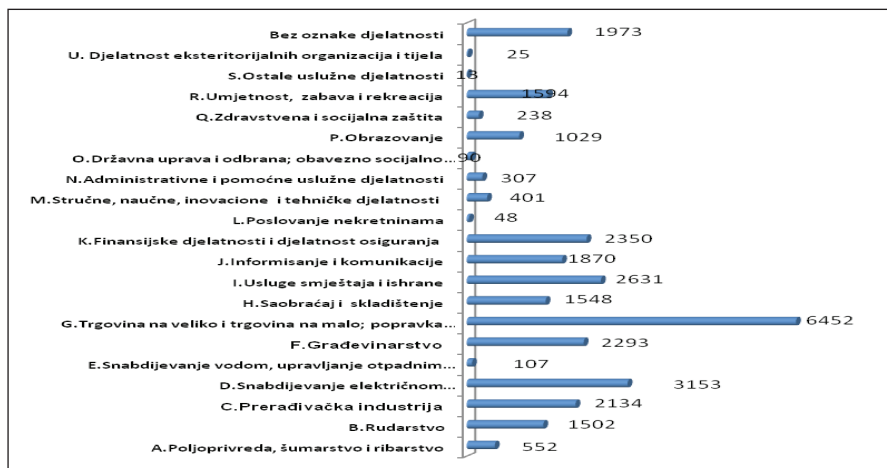
(Tabela 3)

Rb.	Djelatnost	Registrovana zaposlenost		Zposlenost po anketi		% Pokriven. 5:3
		Broj zaposlen.	%	Broj zaposlen.	%	
1	2	3	4	5	6	7
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	2572	1.5	552	1.8	21.5
2	B.Rudarstvo	1835	1.1	1502	5.0	81.9
3	C.Prerađivačka industrija	11541	6.7	2134	7.0	18.5
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	2796	1.6	3153	10.4	112.8
5	E.Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	4982	2.9	107	0.4	2.1
6	F.Građevinarstvo	8820	5.2	2293	7.6	26.0
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	35918	21.0	6452	21.3	18.0
8	H.Saobraćaj i skladištenje	9675	5.7	1548	5.1	16.0
9	I.Usluge smještaja i ishrane	12561	7.3	2631	8.7	20.9
10	J.Informisanje i komunikacije	4760	2.8	1870	6.2	39.3
11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	4274	2.5	2350	7.8	55.0
12	L.Poslovanje nekretninama	1677	1.0	48	0.2	2.9
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	7676	4.5	401	1.3	5.2

Rb.	Djelatnost	Registrovana zaposlenost		Zposlenost po anketi		% Pokriven. 5:3
		Broj zaposlen.	%	Broj zaposlen.	%	
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	7401	4.3	307	1.0	4.1
15	O.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	21142	12.4	90	0.3	0.4
16	P.Obrazovanje	13547	7.9	1029	3.4	7.6
17	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	11321	6.6	238	0.8	2.1
18	R.Umjetnost, zabava i rekreacija	4799	2.8	1594	5.3	33.2
19	S.Ostale uslužne djelatnosti	3861	2.3	13	0.0	0.3
21	U. Djelatnost eksteritorijalnih organizacija i tijela			25	0.1	
22	Bez oznake djelatnosti			1973	6.5	
23	Ukupno	171158	100.0	30310	100.0	17.7

## Zaposlenost po djelatnostima

(Grafik 5)



Postoje određene **razlike u kvalifikacionoj strukturi** zaposlenih kada se ona posmatra **prema veličini poslodavaca** obuhvaćenih Anketom. Tako je kod mikro preduzeća u ukupnom broju zaposlenih namanje učešće onih sa najnižim stepenom obrazovanja (8,4%), dok je to učešće kod malih i srednjih preduzeća 10,5%, a kod

velikih 9,2%. Učešće srednjeg obrazovanja najveće je kod malih i srednjih preduzeća (65,8%, odnosno 66,2%), a najmanje je kod velikih preduzeća 57,4%. Zastupljenost višeg i visokog obrazovanja u ukupnom broju zaposlenih je kod mikro i velikih preduzeća iznad prosjeka (24,8%), a kod malih i srednjih ispod tog prosjeka. (Tabela 4)

Navedena kvalifikaciona struktura u osnovi proizilazi iz zastupljenosti pojedinih preduzeća stratifikovanih po veličini i broju lica koja zapošljavaju po pojedinim djelatnostima.

Broj zaposlenih u odnosu na veličinu poslodavca i stepen stručne spreme

(Tabela 4)

R.b.	Step. struč. spreme	Broj zaposlenih						%
		MikroMikro	Mikro	Mala	Srednja	Velika	Ukupno	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	I	30	47	372	865	759	2073	6.8
2	II	14	24	182	351	352	923	3.0
3	III	55	145	1115	2234	2844	6393	21.1
4	IV	203	439	2484	5249	4125	12500	41.2
5	V	12	22	93	120	668	915	3.0
6	VI1	9	19	160	232	316	736	2.4
7	VI2	12	19	74	179	81	365	1.2
8	VII	27	49	226	514	340	1156	3.8
9	VII1	80	152	698	1438	2554	4922	16.2
10	VII2	13	32	54	111	80	290	1.0
11	VIII	0	6	9	8	14	37	0.1
12	Ukupno	425	954	5467	11301	12133	30310	100.0
13	% →	4.5		18	37.3	40	100.0	-
14	Pros. br. zap. po anket. poslodavcu	4		22,8	101	577	42,3	-

## 2.2. Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa

**Od ukupnog broja zaposlenih obuhvaćenih uzorkom njih 77,3% je angažovano na neodređeno, a 22,7% na određeno vrijeme**, što je povoljnije u odnosu na prosjek svih zaposlenih u Crnoj Gore, s obzirom da je prema Anketi o radnoj snazi (IV kvartal 2014. godine) učešće rada na neodređeno vrijeme bilo 71,6%, a na određeno 28,4%.

Kod mikro, malih i srednjih poslodavaca učešće radno angžovanih na neodređeno radno vrijeme je nešto ispod navedenog prosjeka dok je kod velikih to učešće iznad tog prosjeka a posmatrano po djelatnostima učešće rada na neodređeno vrijeme je približno navedenom prosjeku osim građevinarstva i trgovine gdje je to učešće niže.

Kod analiziranja strukture zaposlenih prema vrsti radnog odnosa treba imati u vidu okolnost da su poslodavci dali broj i strukturu zaposlenih, po ovom osnovu, na dan kada je vršena Anketa i da se ta struktura znatno razlikuje kada se sagledava kroz ukupan broj zapošljavanja u toku godine, odnosno, kroz ukupnu frekventnost ostvarenu na tržištu rada te da je ona znatno promijenjena u proteklih nekoliko godina budući da je, u ukupnoj frekventnosti, prisutan trend smanjivanja učešća tražnje i zapošljavanja rada na neodređeno a povećavanja učešća rada na određeno vrijeme.

Naime, na tržištu Crne Gore tražnja za zapošljavanjem na neodređeno vrijeme, u ukupnoj tražnji smanjena je sa 26,6% u 2008. na 7,6% u 2014. godini a, sledstveno tome, zapošljavanje na neodređeno vrijeme je, u ukupnom zapošljavanju, smanjeno sa 26,1% u 2008. na svega 8,8% u 2014. godini.

Navedena struktura frekventnosti na tržištu rada, po osnovu vrste radnog odnosa, i prisutni trendovi, posledica su promjenljive dinamike tražnje i zapošljavanja, kako domaće tako i strane radne snage, odnosno, relativno velikog učešća sezonskog zapošljavanja kod nekih djelatnosti koji se u osnovi može definisati kao rad na određeno vrijeme.

## 2.3. Regionalna zaposlenost

Sjeverni region u ukupnom broju zaposlenih po anketi učestvuje sa 11,5% dok je kod registrovane zaposlenosti to učešće 14,9%, kod središnjeg regiona broj zaposlenih po anketi je 63,9% a kod registrovane to je 57,2% dok je kod primorskog regiona anketno učešće zaposlenih bilo 27,2%, a registrovane 27,9% što znači da je pokrivenost (broj zaposlenih po anketi u odnosu na broj registrovane zaposlenosti) iznad prosječne koja iznosi 17,7% (30.310 : 171.158) u središnjem regionu (19,8%) a ispod prosječne u sjevernom (13,5%) i primorskom regionu (15,6%).

Posmatrano po opštinama najveća pokrivenost (Tab.5 - kolona 7.) je kod opština Nikšić (36,9%), Pljevlja (29,6%) i Herceg Novi (25,1%), znatno je niža kod opština Plav (0,9%), Cetinje (2,3%), Berane (3,4%) i Rožaje (3,7%) dok u opštinama Plužine i Šavnik nije vršeno anketiranje poslodavaca.

## Broj zaposlenih po opštinama

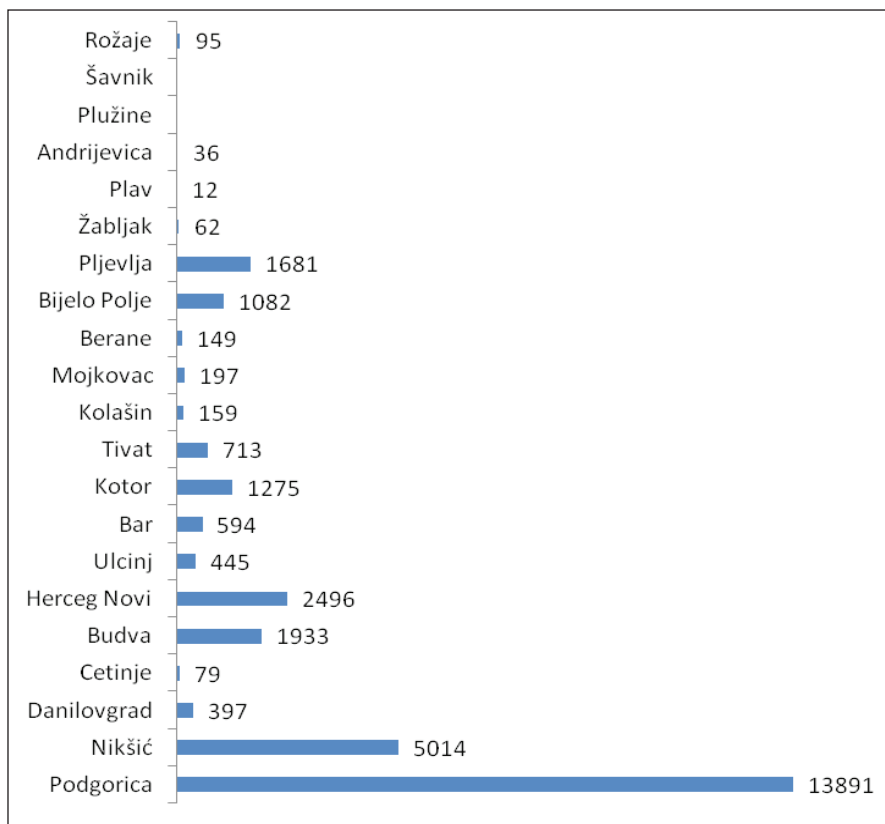
(Tabela 5)

Rb.	Opština	Registrov. zaposlenost		Zposlenost po anketi		% Pokriven. 5:3
		Broj zaposlenih	%	Broj zaposlen.	%	
1	2	3	4	5	6	7
1	Podgorica	77505	45.3	13891	45.8	17.9
2	Nikšić	13579	7.9	5014	16.5	36.9
3	Danilovgrad	3252	1.9	397	1.3	12.2
4	Cetinje	3423	2.0	79	0.3	2.3
5	Sred.region	97759	57,2	19381	63,9	19,8
6	%	57,2		63,9		
7	Budva	11701	6.8	1933	6.4	16.5
8	Herceg Novi	9940	5.8	2496	8.2	25.1
9	Ulcinj	4386	2.6	445	1.5	10.1
10	Bar	11212	6.6	594	2.0	5.3
11	Kotor	6591	3.9	1275	4.2	19.3
12	Tivat	3934	2.3	713	2.4	18.1
13	Primor. region	47764	27,9	7456	24,6	15,6
14	%	27,9		24,6		
15	Kolašin	1291	0.8	159	0.5	12.3
16	Mojkovac	1161	0.7	197	0.6	17.0
17	Berane	4362	2.5	149	0.5	3.4
18	Bijelo Polje	7291	4.3	1082	3.6	14.8
19	Pljevlja	5670	3.3	1681	5.5	29.6
20	Žabljak	681	0.4	62	0.2	9.1

21	Plav	1279	0.7	12	0.0	0.9
22	Andrijevica	513	0.3	36	0.1	7.0
23	Plužine	562	0.3		-	-
24	Šavnik	280	0.2		-	-
25	Rožaje	2545	1.5	95	0.3	3.7
26	Sjever. region	25635	14,9	3473	11,5	13,5
27	%	14,9		11,5		
28	Ukup. CG	171158	100.0	30310	100.0	17.7
29	%	100,0		100,0		

### Zaposlenost po opštinama

(Grafik 6)



Anketom su dobijeni određeni podaci o **regionalnim razlikama na tržištu rada** Crne Gore međutim zbog, prisutnog trenda **povećavanja tih razlika** u nastavku će se to šire sagledati kroz obim i strukturu ponude, tražnje i zapošljavanja i njihove međusobne odnose.

Tako je u 2005. godini **ponuda radne snage u sjevernom regionu** činila 35,4% ukupne ponude u Crnoj Gori, **prijavljena tražnja** 15,2% a **zapošljavanja** 17,7%. U 2008. godini to učešće je bilo 37,1% : 14,6% : 15,7% da bi u 2014. godini taj odnos bilo 33,1% : 8,5% : 10,5%.

Nasuprot tome, u **primorskom regionu ostvarena su povoljnija kretanja** posebno u pogledu obima i strukture tražnje i zapošljavanja (*Tabela 6.*). Tako je učešće tražnje tog regiona u ukupnoj tražnji povećano sa 48,2% u 2008. na 61,1% u 2014. godini dok je, učešće zapošljavanja, u istom periodu, povećano sa 38,5% na 52,7%.

Kada se regionalne razlike posmatraju kroz **odnos zapošljavanja i ponude radne snage**, kao relevantnijeg pokazatelja stanja na tržištu rada, **regionalne razlike su još veće** (Tab. 6). Tako je u 2008. godini zapošljavanje u sjevernom regionu bilo 4 puta manje od iskazane ponude (6.659 : 27.101) da bi u 2014 bilo 14,4 puta manja (1.608 : 23.204). U središnjem regionu zapošljavanje je u 2008 god. bilo 33,4% bilo niže od ponude (31.019 : 20.666) a u 2014 god 5,8 puta niže (31.746 : 5.437) U primorskom regionu zapošljavanje i ponuda su u 2008. godini bili gotovo izjednačeni (14.951 : 14.933) da bi u 2014. zapošljavanje bilo 48,3% niže od ponude (15.193 : 7.859).

### Ukupna ponuda, tražnja i zapošljavanje po regionima

- u periodu 2005 – 2014. godine -

(*Tabela 6.*)

Rb.	Godina	Region	Ponuda P	% u ukup.	Tražnja T	% u ukup.	Zapoš. Z	% u ukup.	Z : P (8 : 4)	
									Nomin.	Index
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	2005	Sjeverni	34.071	35,4	5.383	15,2	3.833	17,7	+ 30.238	11,3
2		Središnji	41.967	43,6	13.027	36,6	9.440	43,8	+ 32.527	22,5
3		Primorski	20.106	21,0	17.128	48,2	8.326	38,5	+ 11.780	41,4
4		Ukupno	96.144	100,0	35.538	100,0	21.599	100,0	+ 74.545	22,5

5	2008	Sjeverni	27.101	<b>37,1</b>	9.572	<b>14,6</b>	6.659	<b>15,7</b>	+ 20.442	<b>24,6</b>
6		Središnji	31.019	<b>42,5</b>	30.995	<b>47,3</b>	20.666	<b>48,9</b>	+ 10.353	<b>66,6</b>
7		Primorski	14.933	<b>20,4</b>	24.932	<b>38,1</b>	14.951	<b>35,4</b>	- 18	<b>100,2</b>
8		<b>Ukupno</b>	<b>73.053</b>	<b>100,0</b>	<b>65.499</b>	<b>100,0</b>	<b>42.276</b>	<b>100,0</b>	+ 30.777	<b>57,8</b>
9	2011	Sjeverni	24.162	<b>34,3</b>	4.258	<b>9,4</b>	2.941	<b>12,8</b>	+ 21.221	<b>12,2</b>
10		Središnji	32.286	<b>45,7</b>	18.419	<b>40,7</b>	10.449	<b>45,7</b>	+ 21.837	<b>32,4</b>
11		Primorski	14.121	<b>20,0</b>	22.587	<b>49,9</b>	9.505	<b>41,5</b>	+ 4.616	<b>63,7</b>
12		<b>Ukupno</b>	<b>70.569</b>	<b>100,0</b>	<b>45.264</b>	<b>100,0</b>	<b>22.895</b>	<b>100,0</b>	+ 47.674	<b>32,4</b>
13	2012	Sjeverni	23.140	<b>34,1</b>	6.675	<b>14,0</b>	2.418	<b>11,2</b>	+ 20.722	<b>10,5</b>
14		Središnji	30.368	<b>44,7</b>	17.151	<b>35,7</b>	10.246	<b>47,2</b>	+ 20.122	<b>33,7</b>
15		Primorski	14.454	<b>21,2</b>	24.125	<b>50,3</b>	9.040	<b>41,6</b>	+ 5.414	<b>62,5</b>
16		<b>Ukupno</b>	<b>67.901</b>	<b>100,0</b>	<b>47.951</b>	<b>100,0</b>	<b>21.704</b>	<b>100,0</b>	+ 46.197	<b>32,0</b>
17	2013	Sjeverni	25.149	<b>36,4</b>	2.821	<b>7,4</b>	1.213	<b>7,9</b>	+ 23.936	<b>4,8</b>
18		Središnji	31.062	<b>45,0</b>	13.008	<b>34,4</b>	6.043	<b>39,7</b>	+ 25.019	<b>19,5</b>
19		Primorski	12.806	<b>18,6</b>	22.073	<b>58,2</b>	8.017	<b>52,4</b>	+ 4.789	<b>62,6</b>
20		<b>Ukupno</b>	<b>69.017</b>	<b>100,0</b>	<b>37.905</b>	<b>100,0</b>	<b>15.273</b>	<b>100,0</b>	+ 53.744	<b>22,2</b>
21	2014	Sjeverni	23.204	<b>33,1</b>	3.657	<b>8,5</b>	1.608	<b>10,7</b>	+ 21.596	<b>6,9</b>
22		Središnji	31.746	<b>45,3</b>	12.857	<b>29,7</b>	5.437	<b>36,6</b>	+ 26.309	<b>17,2</b>
23		Primorski	15.193	<b>21,6</b>	26.757	<b>61,1</b>	7.859	<b>52,7</b>	+ 7.334	<b>51,9</b>
24		<b>Ukupno</b>	<b>70.143</b>	<b>100,0</b>	<b>43.271</b>	<b>100,0</b>	<b>14.904</b>	<b>100,0</b>	+ 55.239	<b>21,3</b>

Trend povećavanja regionalnih razlika vidi se kroz obim i strukturu zapošljavanja po opštinama i regionima datog u narednom pregledu (Tabela 7). Već je navedeno da je zapošljavanje u 2014. u odnosu na 2008 god na nivou CG oko 2,8 puta niže. Međutim u sjevernom regionu je to 4,2 puta, središnjem 3,8 puta dok je u primorskom regionu bilo za 47,5% niže. Kod srednjeg obrazovanja slični su trendovi a kod visokog nešto povoljniji (Tab.13-15 - Prilog).

Ove razlike su još veće kada se posmatraju na nižem nivou (nivo opština) i one, uglavnom, prate navedene regionalne razlike a posebno su vidljive kroz odnos (indeks) dat u koloni 6 tab. 7.

Zapošljavanje u 2008. i 2014. godini  
- regionalno i po opštinama -

(Tabela 7)

Rb.	Opština/Region	Zapoš. - ukupno		Razlika 2014 : 2008 ( 4 : 3)	
		2008	2014	Nomin.	Index
1	2	3	4	5	6
1	AN.	64	52	- 12	81,3
2	BE.	1.065	92	- 973	8,6
3	B.P.	2.001	554	- 1.447	27,7
4	K.L.	541	13	- 528	2,4
5	MO.	393	50	- 343	12,7
6	PL.	64	66	+ 2	103,2
7	PV.	1.660	594	- 1.066	35,8
8	P.Ž.	140	4	- 136	2,8
9	RŽ.	508	112	- 396	22,1
10	ŠA..	5	1	- 4	20,0
11	ŽA..	218	60	- 158	27,5
12	Sjev.	6.659	1.608	- 5.051	24,2
13	% ↓	15,7	10,8		
14	CT.	472	284	- 188	60,2
15	DG.	559	115	- 444	20,6
16	NK.	4.176	446	- 3.730	10,7
17	PG.	15.455	4.577	- 10.878	29,6
18	Sred.	20.666	5.437	- 15.229	26,3
19	% ↓	48,9	36,5		
20	BR.	3.074	744	- 2.330	24,2
21	BD.	2.934	1.442	- 1.492	49,2
22	H.N.	4.275	3.298	- 977	77,2
23	KOT.	1.991	793	- 1.198	39,8
24	TV.	1.396	1.191	- 205	85,3
25	UL.	1.281	370	- 911	28,8
26	Prim.	14.951	7.859	- 7.092	52,6
27	% ↓	35,4	52,7		
28	Ukup.C.G	42.276	14.904	- 27.372	35,3
229	%	100,0	100,0		

## 2.4. Zapošljavanje u 2014. i planirano za 2015. godinu

Oko 60% anketiranih poslodavaca dao je podatke o broju i strukturi zapošljavanja u 2014. godini i očekivanom zapošljavanju u narednoj (2015. godini). Međutim, ti podaci nijesu pouzdani za izvođenje relevantnih ocjena, često su kontradiktorni u odnosu na druge podatke koji se odnose na strukturu i obim zapošljavanja.

**Anketirani poslodavci su u 2014. godini, za kraći ili duži period, zapošljavali 5.727 lica** što čini 19% od ukupnog broja zaposlenih na dan anketiranja, što je približno toj proporciji ostvarenog obima zapošljavanja domaće i strane radne snage u Crnoj Gori u 2014. godini.

U ukupnom broju zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca **najveće učešće imaju: trgovina** sa 1.710 lica ili 29,8% od ukupnog broja zapošljavanja, **djelatnost pružanja usluga smještaja i ishrane** 1.627 ili 28,4% i **građevinarstvo** 398 ili 6,9%, odnosno, na ove tri djelatnosti odnosi se 65,2% ukupnog ostvarenog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca. Kod njih je i u odnosu na ukupan broj zaposlenih, proporcionalno, veće zapošljavanje (32,6%) u odnosu na navedeni prosjek od 18,9%.

Kod srednjih preduzeća bilo je 2.308 zapošljavanja, što je činilo 40,3% od ukupno ostvarenog kod anketiranih poslodavaca u 2014. godini, kod velikih 27,5% (1.580), kod malih 22,6% (1.296) i kod mikro preduzeća 9,5% (543). Međutim, **u odnosu na broj zaposlenih proporcionalno najveći broj** ostvaren je kod mikro preduzeća (39,4% u odnosu na broj zaposlenih), a najmanji kod velikih preduzeća (13%).

Poslodavci su, kao i kod procjene svog biznisa, u narednom periodu, i kod **očekivanja u pogledu zapošljavanja, zbog niza nepozanica, dosta oprezni** budući da svega njih 26,5% od onih koji su dali odgovore na ovo pitanje (oko 450 ili 63% anketiranih) očekuje povećanje zapošljavanja, 38% neočekuje njegovu promjenu, dok 20,1% očekuje određeno smanjivanje zapošljavanja.

Poslodavci su se izjasnili i o osnovnim razlozima promjene broja zapošljavanja kroz ocjenjivanje nekoliko razloga. U tom smislu poslodavci smatraju da **najveći uticaj na promjenu broja zapošljavanja imaju elementi širenja ili gubitka tržišta** (prosječna ocjena 2,56) i prisutnost, odnosno, obim i struktura državnih podsticaja i olakšica (prosječna ocjena 2,11), dok su ostali razlozi ocijenjeni kao manje važni.

## Razlozi promjene broja zapošljavanja

(Tabela 8)

Razlog	Ocjena
Širenje ili gubitak tržišta	2.56
Državni podsticaj i olakšice	2.11
Tehnički (npr. promjena proizvodnje/radnog procesa)	1.77
Organizacioni (reorganizacije, pripajanje ili izdvajanje određenih org. jedinica)	1.69
Drugi razlozi	2.48

## 2.5. Popunjavanje slobodnih radnih mjesta

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih **392 ili 54,7% je u 2014. godini prijavilo 4.974 slobodnih radnih mjesta, a od toga je svega 2,3 % ili 213 ostalo nepopunjeno.** Najviše slobodnih radnih mjesta, očekivano, su prijavili poslodavci najzastupljeniji u uzorku, koji zapošljavaju najveći broj radnika, a najviše iz djelatnosti trgovine (101), djelatnosti pružanja usluga, smještaja i ishrane (61) i građevinarstva (32). Na ove tri djelatnosti odnosi se 194 ili 49,5% od ukupnog broja poslodavaca a oni su prijavili 3.229 ili 67,8% od ukupnog broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta. Kod tih djelatnosti je i najveći broj poslodavaca (130) sa nepopunjenim slobodnim radnim mjestima (155 ili 72,7%) od ukupnog broja nepopunjenih.

Najmanje nepopunjenih radnih mjesta ostalo je kod velikih preduzeća (2% od prijavljenih), kod mikro je to nešto više (4,3%) a kod srednjih preduzeća najviše (6,5%).

Malo poslodavaca se izjasnio o razlozima nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta (oko 50% od ukupnog broja onih koji su prijavili slobodna radna mjesta). Ocjenjujući ih po važnosti: sa 1- kao nevažan, sa 2 – kao manje važan i sa 3 – kao vrlo važan. Poslodavci kao najvažniji razlog ističu da su kandidatima nedostajale potrebne vještine (prosječna ocjena 2,41) i da su kandidati bili bez radnog iskustva (prosječna ocjena 2,24), dok su kao nevažne, odnosno, manje važne ocjenjivali neprihvatanje radnih uslova od strane kandidata ( prosječna ocjena 1,60 ) ili da kandidatima ponuđena zarada nije bila prihvatljiva ( prosječna ocjena 1,83).

Broj popunjenih radnih mjesta posmatran po zanimanjima korespondira sa strukturom zaposlenih u djelatnostima koje su najviše zastupljena u obimu

oglašenih slobodnih radnih mjesta. Tako se najviše popunjenih radnih mjesta odnosi na prodavce, konobare, kuvare, sobarice, građevinske radnike itd.

Visok stepen popunjenosti prijavljenih slobodnih radnih mjesta kod anketiranih poslodavaca prati visok stepen popunjenosti slobodnih radnih mjesta i na nivou CG s obzirom da je gotovo izjednačena tražnja iskazana kroz broj prijavljenih slobodnih radnih mjesta sa ukupno ostvarenim zapošljavanjem (domaće i strane radne snage) u 2014. godini.

Poslodavci su uvijek ili vrlo često slobodna radna mjesta popunjavali posredstvom Zavoda za zapošljavanje, posredstvom privatnih agencija vrlo rijetko ali je određen broj njih popunjavao slobodna radna mjesta putem preporuka i poznanstava.

## 2.6. Tehno-ekonomski viškovi

Od ukupnog broja anketiranih preduzeća svega oko 7,5% se izjasnilo o **tehno-ekonomskim viškovima, kojih je kod tih poslodavaca bilo 216 što čini svega 0,7%** njihovog broja zaposlenih.

Najviše tehno-ekonomskih viškova je bilo u prerađivačkoj industriji (104), trgovini (33) i djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane (23), odnosno, kod ove tri djelatnosti je bilo 74% od navedenog ukupnog broja tehno-ekonomskih viškova.

Anketom su poslodavci testirani u pogledu razloga koji su uticali na pojavu tehno-ekonomskih viškova, ocjenjujući ih po važnosti: ocjenom 1 kao nevažan razlog, ocjenom 2 kao važan i ocjenom 3 kao vrlo važan razlog prisutnosti viškova. U tom smislu su poslodavci **najvažnijim razlogom smatrali teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza** (prosječna ocjena 2,67) i prisutnu neloyalnu konkurenciju na tržištu rada (prosječna ocjena 2,22), dok su kao manje važni ocijenjeni ostali razlozi (Tabela 9).

### Razlozi koji su uticali na otpuštanje tehno-ekonomskih viškova u 2014. godini

(Tabela 9)

Glavni razlozi otpuštanja tehno-ekonomskih viškova	Ocjena
Teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza	2,67
Realizovan program restrukturiranja preduzeća	1,89
Neloyalna konkurencija na tržištu	2,22
Nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih	2,12
Nešto drugo	1,67

**Najviše tehno-ekonomskih viškova** je bilo u prerađivačkoj industriji (104), trgovini (33) i djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane (23), odnosno, kod ove tri djelatnosti je bilo 74% od navedenog ukupnog broja tehno-ekonomskih viškova.

Pretežan dio navedenog broja tehno-ekonomskih viškova je bio kod velikih preduzeća (102 ili 47,3% od ukupnog broja viškova), kod malih i srednjih (75 ili 34,7%) a kod mikro preduzeća (39 ili 18%).

### **Riješeni tehno-ekonomski viškovi u 2014. po veličini preduzeća i djelatnostima**

*(Tabela 10)*

VELIČINA PREDUZEĆA	Otpušteni tehno-ekonomski viškovi
MikroMikro	24
Mikro	15
Malo	36
Srednje	39
Veliko	102
Ukupno	216
<b>DJELATNOST</b>	
Bez oznake djelatnosti	10
A. Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	
B. Rudarstvo	
C. Prerađivačka industrija	104
D. Snadbijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	
E. Snadbijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	2
F. Građevinarstvo	3
G. Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	33
H. Saobraćaj i skladištenje	
I. Usluge smještaja i ishrane	23
J. Informisanje i komunikacije	16
K. Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	8

VELIČINA PREDUZEĆA	Otpušteni tehno-ekonomski viškovi
L. Poslovanje nekretninama	3
M. Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	9
N. Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	
P. Obrazovanje	
Q. Zdravstvena i socijalna zaštita	2
R. Umjetnost, zabava i rekreacija	1
S..Ostale uslužne djelatnosti	2
U. Djelatnost eksteritorija i tijela	
<b>Ukupno</b>	<b>216</b>

## 2.7. Procjena perspektive biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina)

Stav poslodavaca prema svom biznisu veoma je važan za budućnost biznisa u cjelini, tim prije, 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 mikro i malih u srednje i od srednjih u velike. Takođe, istraživanja razvoja malih i srednjih preduzeća (MSP) u razvijenim i preduzetničkim ekonomijama, 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 optimistički gleda na budućnost svog biznisa.

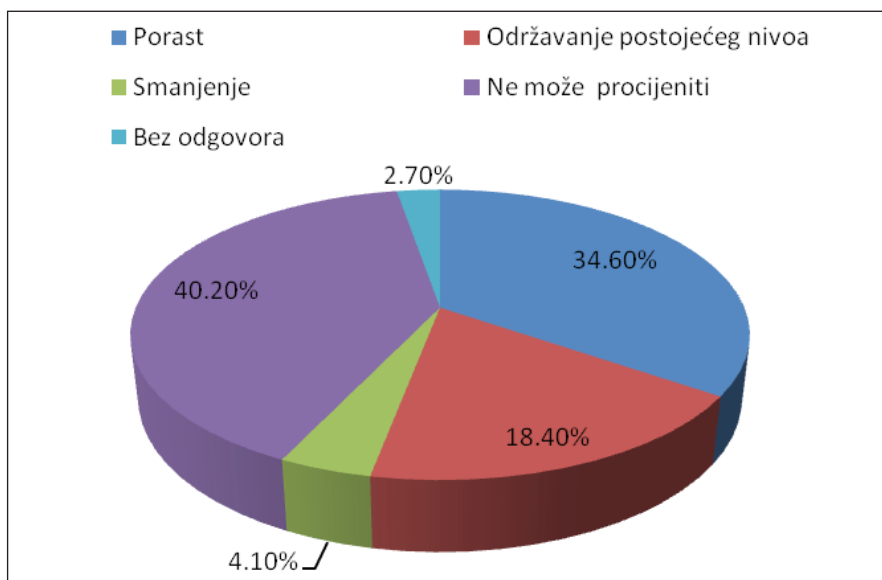
### Procjena perspektive biznisa na srednji rok

(Tabela 11)

Rb.	Kategorija odgovora	Ukup.	%
1	2	3	4
1	Porast	248	34,6
2	Održavanje postojećeg nivoa	132	18,4
3	Smanjenje	30	4,1
4	Ne može procijeniti	287	40,2
5	Bez odgovora	19	2,7
6	Ukupno CG	716	100,0

## Procjena perspektive biznisa na srednji rok

(Grafik 7)



Iako je većina anketiranih poslodavaca dalo odgovore **o perspektivi svog biznisa** u narednih 5 godina (697 ili 97,3%) veliki broj njih, **zbog niza nepoznanica, nije moglo dati precizniju procjenu** (287 ili 40,2%). Ipak, se u cjelini posmatrajući, može govoriti o evidentnom optimizmu poslodavaca posebno što je njih 248 ili 34,6% izjavilo da očekuje rast biznisa a samo 30 ili 4,1% njegovo smanjenje, a umjeren je broj onih koji očekuju stagnaciju, odnosno, održavanje postojećeg nivoa biznisa (132 ili 18,4%).

Kod srednjih preduzeća je najviše onih koja u narednih nekoliko godina očekuju rast biznisa (42,0%) dok je kod velikih to najmanje (28,6%).

Najoptimičkije viđenje perspektive svog biznisa u narednih nekoliko godina imaju poslodavci iz djelatnosti poljoprivrede (75% anketiranih u toj djelatnosti), djelatnosti umjetnost, zabava i rekreacija (61,5%) i djelatnosti obrazovanja (60%) kod kojih nije bilo onih koji očekuju smanjenje biznisa. Kod djelatnosti koje su najzastupljenije u anketi i kod kojih je pretežan broj zaposlenih (trgovina, ugostiteljstvo, građevinarstvo, prerađivačka industrija) očekivanja u pogledu svog biznisa su na nivou navedenog prosjeka.

Kao **glavno ograničenje za razvoj biznisa** (ocjenjujući ga: sa 1 kao važno ograničenje, sa 2 kao manje važno i sa 3 kao nevažno) poslodavci su, kao i predhodne godine, ocijenili prisutne teškoće u obezbjeđivanju-iznalaženju tržišta (prosječna ocjena 1,45) i teškoće u obezbjeđenju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite (prosječna ocjena 1,55) dok su ostala ograničenja ocijenili kao manje važna ili nevažna.

### Glavna ograničenja za budući rast biznisa

(Tabela 12)

Rb.	Glavna ograničenja	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Teškoće u dobijanju dozvola i druga papirologija	1,92
<b>2</b>	<b>Teškoće u obezbjeđenju tržišta</b>	<b>1,45</b>
<b>3</b>	<b>Teškoće u obezbjeđenju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite</b>	<b>1,55</b>
4	Nedovoljna spremnost da se suprostavimo konkurenciji	2,14
5	Teškoće u obezbjeđenju adekvatne radne snage	1,96
6	Nemogućnost zadovoljavanja standarda koje nameće EU	2,18



### **III – NEDOSTATAK ZNANJA I VJEŠTINA**

Anketom je sagledano viđenje poslodavaca o važnosti pojedinih znanja i vještina kod odlučivanja o zapošljavanju novog radnika, a posebno koliko često mladim do 30-te godine starosti koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni nedostaju određena znanja i vještine.

#### **3.1. Metodološki pristup**

Metodološki pristup u sagledavanju ove problematike:

**Definisane su dvije grupe radnika** kod kojih je važno testirati ovo pitanje, i to:

- 1. Grupa radnika tipa A-stručnjaci sa visokim obrazovanjem** (ekonomisti, pravnici, inženjeri, specijalisti informacionih tehnologija, računovođe itd.) i
- 2. Grupa radnika tipa B-kvalifikovani radnici** (monteri, operateri mašina, administrativni radnici, KV radnici u turizmu-kuvari, konobari., i drugi KV radnici – npr. električari, zavarivači, auto mehaničari, zidari, tesari, moleri, armirači, moleri, vodoinstalateri itd.)

**Testiranje poslodavaca vršeno je po osnovu 8 vrsta znanja i vještina** (Tab. 12 kolona 2) gradirajući ih ocjenom 1 do 3, i to: ocjenom 1 kada određena znanja i vještine, kod odlučivanja o prijemu novih radnika, nijesu važna, ocjenom 2 kada su manje važna i ocjenom 3 kada su vrlo važne, a kod mladih, koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni: sa ocjenom 1 u slučaju da oni obično nemaju određena znanja i vještine, ocjenom 2 kada ih djelimično posjeduju i ocjenom 3 kada ih najčešće imaju.

Isto tako, u vidu određene rekapitulacije datih odgovora testirano je viđenje poslodavaca da li su, i u kojoj mjeri, **imali poteškoća u pronalaženju i zapošljavanju** navedene dvije grupe radnika, **strukturu njihovog zapošljavanja i u** kojoj mjeri je nedostatak navedenih znanja i vještina **prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća** i to: ocjenom 1 u slučaju kada uopšte nijesu prepreka, ocjenom 2 kada su manja prepreka i ocjenom 3 kad su, u tom smislu, značajna prepreka.

### 3.2. Značaj posjedovanja određenih znanja i vještina kod odlučivanja o prijemu novih radnika

Većina anketiranih poslodavaca (85-90%) dalo je svoje viđenje o značaju posjedovanja određenih znanja i vještina pri odlučivanju o prijemu novih radnika dajući ocjene 1- 3 iz čega je dobijena prosječna data u koloni 3, Tabela 13 i 14.

Kada su u pitanju radnici tipa A-stručnjaci većina poslodavaca koji su dali odgovore, njih 93%, **najznačajnijim smatra radnu etiku u smislu odnosa prema poslu** (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost) i **posjedovanje osnovnih znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja** (prosječna ocjena 2,94 i 2,91) što bi se logično moglo smatrati opštim preduslovom za obavljanje određenih poslova i njeno neposjedovanje bi bila prepreka njihovog obavljanja. Sa visokom važnošću (85% poslodavaca koji su dali odgovore) ocijenjena je sposobnost za nezavistan i samostalan rad (prosječna ocjena 2,87) i poznavane rada na računaru (prosječna ocjena 2,81).

Manji broj poslodavaca (15-20% koji su dali odgovore), moguće onih koji su neposredno zainteresovani, ocijenilo je važnim poznavanje stranog jezika (prosječna ocjena 2,51), a sa istom važnošću ocijenjeno je posjedovanje naprednih znanja i vještine potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta i njihova kreativnost i inovativnost (prosječna ocjena 2,69).

#### Koliko su važna sledeća znanja i vještine kada odlučujete o tome hoćete li ili nećete zaposliti novog radnika

(Tabela 13)

Rb.	Radnici tipa A	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost i poznavanje osnovnih matematičkih operacija za obavljanje posla	2,80
2	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	2,87
3	<b>Osnovna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja</b>	<b>2,91</b>

4	<b>Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto</b>	<b>2,69</b>
5	<b>Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)</b>	<b>2,94</b>
6	<b>Kreativnost i inovativnost</b>	<b>2,69</b>
7	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	<b>2,81</b>
8	<b>Poznavanje stranog jezika</b>	<b>2,51</b>
9	Druga znanja i vještine	2,13

I kod radnika tipa B-kvalifikovani radnici, većina poslodavaca je, **slično radnicima tipa A, rangirala značaj određenih znanja i vještina**. Tako je približno ista ocjena data radnoj etici i odnosu prema poslu, motivisanosti, odgovornosti, pouzdanosti, marljivosti i iskrenosti (prosječna ocjena 2,81) i posjedovanju osnovnih znanja i vještine potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta (prosječna ocjena 2,80) dok je sa manjom važnošću ocijenjeno poznavanje stranog jezika (prosječna ocjena 2,01), poznavanje rada na računaru (prosječna ocjena 2,11).

**Koliko su važna sledeća znanja i vještine  
kada odlučujete o tome hoćete li ili nećete zaposliti novog radnika**

(Tabela 14)

Rb.	Radnici tipa B	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost i poznavanje osnovnih matematičkih operacija za obavljanje posla	2,38
2	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	2,62
3	<b>Osnovna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja</b>	<b>2,80</b>
4	Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	2,32
5	<b>Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)</b>	<b>2,81</b>
6	Kreativnost i inovativnost	2,26
7	<b>Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)</b>	<b>2,11</b>
8	<b>Poznavanje stranog jezika</b>	<b>2,01</b>
9	Druga znanja i vještine	1,74

### 3.3. Nedostatak određenih znanja i vještina kod mladih koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni

I kod ocjenjivanja nedostatka određenih znanja i vještina **kod mladih koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni** većina anketiranih poslodavaca (80-85%) dalo je svoje odgovore a one su generisale prosječnu ocjenu datu u koloni 3, Tabele 15 i 16.

Kod radnika tipa A-stručnjaci, većina poslodavaca koji su dali odgovore smatra da **mladi koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni najčešće imaju navedena znanja i vještine**. Tako 90% njih najznačajnijim smatra to što mladi poznaju osnovne elemente rada na računaru (prosječna ocjena 2,65) te posjedovanje funkcionalne pismenosti i u tom smislu poznavanju osnovnih matematičkih operacija neophodnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 2,61) a sa **nešto** manjom važnošću ocijenjeno je posjedovanje naprednih znanja i vještine potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 2,09), kreativnost i inovativnost (prosječna ocjena 2,14) te poznavanje stranog jezika (prosječna ocjena 2,26).

#### Koliko često mladim radnicima koji konkurišu za radno mjesto ili su zaposleni u vašem preduzeću nedostaju sledeće vještine

(Tabela 15)

Rb.	Radnici tipa A	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost i poznavanje osnovnih matematičkih operacija za obavljanje posla	2,61
2	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	2,26
3	Osnovna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	2,44
4	Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	2,09
5	Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	2,41
6	<i>Kreativnost i inovativnost</i>	2,14
7	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	2,65
8	Poznavanje stranog jezika	2,26
9	Druga znanja i vještine	1,91

Većina poslodavaca, koji su dali odgovore, je i kod mladih radnika tipa B-kvalifikovani radnici dala slično rangiranje. Najveća važnost data je posjedovanju osnovnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 2,30) i posjedovanju funkcionalne pismenosti mladih, odnosno, poznavanju osnovnih matematičkih operacija neophodnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 2,28) a sa manjom važnošću ocijenjeno je poznavanje stranog jezika (prosječna ocjena 1,74) je posjedovanje naprednih znanja i vještine potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 1,80).

### Koliko često mladim radnicima koji konkurišu za radno mjesto ili su zaposleni nedostaju sledeće vještine

(Tabela 16)

Rb.	Radnici tipa B	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost i poznavanje osnovnih matematičkih operacija za obavljanje posla	2,28
2	<i>Sposobnost za nezavistan i samostalan rad</i>	2,11
3	Osnovna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	2,30
4	<i>Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto</i>	1,80
5	Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	2,22
6	Kreativnost i inovativnost	1,85
7	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	2,08
8	<i>Poznavanje stranog jezika</i>	1,74
9	Druga znanja i vještine	1,68

Odnos zapošljavanja radnika tipa A i B u 2014. godini je bio 15,2% : 84,2% što je približno kvalifikacionoj strukturi zaposlenih kod anketiranih poslodavaca.

### 3.4. Uticaj nedostatka određenih znanja i vještina na uspješno poslovanje i rast preduzeća

Većina anketiranih poslodavaca se izjasnilo o tome da li, i u kojoj mjeri, **nedostatak određenih znanja i vještina** utiče na uspješnost poslovanje i rast preduzeća. Od toga 5,9% smatra da to uopšte nijesu ili su manja prepreka za uspješno poslovanje

i rast preduzeća, 29,7% da nijesu naročita prepreka dok 64,4% smatra da nedostaci određenih znanja i vještina mogu predstavljati značajnu ili veliku prepreku za poslovanje i rast preduzeća

U kontekstu sagledavanja viđenja poslodavaca o važnosti pojedinih znanja i vještina kod odlučivanja o zapošljavanju novih radnika treba imati u vidu da je od ukupno 357 poslodavaca (50,0% od ukupno anketiranih) koji su 2014. godini zapošljavali radnike tipa A, njih 255 ili 35,6% je izjavilo da nije imalo poteškoća u pronalaženju ovih profila, 66 ili 9,2% da je imalo određenih poteškoća a svega 36 ili 5,0% da je imao velike poteškoće.

O poteškoćama u zapošljavanju radnika tipa B izjasnio se nešto veći broj poslodavaca (496 ili 69,3% anketiranih). Od toga je njih 219 ili 20,5% imalo manje ili veće poteškoće o pronalaženje radnika tih profila ( kod radnika tipa A- 102 ili 14,2%) dok je njih 38,7% ( 277) izjavilo da nije imalo poteškoća u pronalaženju tih profila.

Prema tome, poslodavci su imali nešto veće, iako ne izražene, poteškoće u pronalaženju radnika tipa B što je i logično s obzirom da je obim njihovog zapošljavanja bio znatno veći od zapošljavanja radnika tipa A.

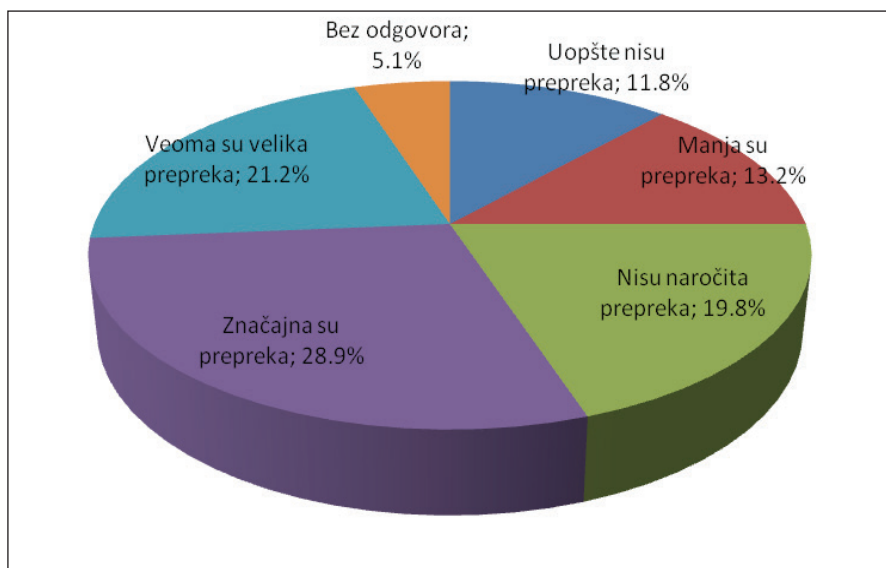
### **Nedostatak određenih znanja i vještina kao prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća**

*(Tabela 17)*

R.b.	U kojoj su mjeri nedostatak gore navedenih znanja i vještina prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća	%
1	2	3
1	Uopšte nisu prepreka	5,9
2	Manja su prepreka	29,7
3	Značajna su prepreka	64,4
7	Ukupno	100,0

## Nedostatak određenih znanja i vještina kao prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća

(Grafik 8)





## **IV – SEZONSKO ZAPOSŁJAVANJE**

### **4.1. Sezonsko zapošljavanje domaćih i stranih radnika u 2014. godini**

**Tržište rada Crne Gore karakteriše, između ostalog, i promenljiva dinamika obima i strukture zapošljavanja** kako domaće tako i strane radne snage (Tabela 18). Od ukupnog broja zaposlene domaće radne snage u 2014. godini, na period maj-avgust otpada 43,4% a u primorskom regionu se od ukupno ostvarenog zapošljavanja u 2014 godini 65% odnosi na taj period. I kod zapošljavanja stranaca slična je dinamika.

#### **Dinamika zapošljavanja u 2014. godini**

*(Tabela 18)*

Mjesec	Domaći	Stranci	Ukupno
1	2	3	4
Januar	749	1.692	2.441
Februar	1.298	1.815	3.113
Mart	1.696	1.698	3.394
April	982	2.056	3.038
Maj	<b>1.137</b>	<b>2.524</b>	<b>3.661</b>
Jun	<b>2.426</b>	<b>3.404</b>	<b>5.830</b>

Mjesec	Domaći	Stranci	Ukupno
1	2	3	4
Jul	1.981	2.044	4024
Avgust	925	1.231	2.560
Septembar	682	1.635	2.230
Oktobar	1.194	1.471	2.665
Novemrbar	847	1.211	2056
Decembar	985	938	1.923
<b>Ukupno</b>	<b>14.901</b>	<b>21.719</b>	<b>36.620</b>
<b>Mjes. Prosj.</b>	<b>1.242</b>	<b>1.810</b>	<b>3.052</b>

Navedene razlike u dinamici zapošljavanja su veće kada se posmatraju po pojedinim djelatnostima. U tom smislu najizrazitiji primjer sezonskog obavljanja poslovnih aktivnosti je djelatnost usluga smještaja i ishrane u kojoj se u periodu maj-avgust ostvarilo 68,9% ukupnog zapošljavanja u toj djelatnosti u 2014. godini a kod primorskog regiona to učešće je bilo 71%.

**Od ukupno 716 anketiranih poslodavaca njih 392 ili 54,7%% je, u 2014. godini, zapošljavalo radnike na sezonskim poslovima**, odnosno, ukupno 4.899 lica što je činilo 16,2% ukupnog broja zaposlenih kod tih poslodavaca, odnosno, 85,5% broja lica koja su ti poslodavci zapošljavali u toku 2014. godine (5.727).

Od ukupnog broja sezonaca obuhvaćenih anketom 3.898 ili 79,6% se odnosi na domaću a 1.001 ili 20,4% na stranu radnu snagu.

Posmatrano po djelatnostima (Tab. 19), u odnosu na navedeni ukupan broj angažovane sezonske radne snage najviše učešće imaju: djelatnosti usluga smještaja i ishrane – 1.813 ili 37,9%, trgovina 953 ili 19,5% i građevinarstvo 564 ili 11,5%, odnosno, na ove tri djelatnosti se odnosi 69% (3.375 sezonaca) dok je kod ostalih djelatnosti to nominalno i relativno posmatrajući znatno niže. Od ukupnog broja sezonski radno angažovanih stranaca na navedene tri djelatnosti se odnosi 73,6%.

Kod djelatnosti koji su po anketi zapošljavali najviše sezonaca odnos između domaćih i stranih radnika je bio: u građevinarstvu 40,0% (domaći) : 60,0% (stranci), trgovini 87,8% : 12,2% i djelatnosti usluga smještaja i ishrane 84,7% : 15,3%. Kod svih djelatnosti, izuzev građevinarstva, sezonsko zapošljavanje domaće radne snage je veće od sezonske strane radne snage.

(Tabela 19)

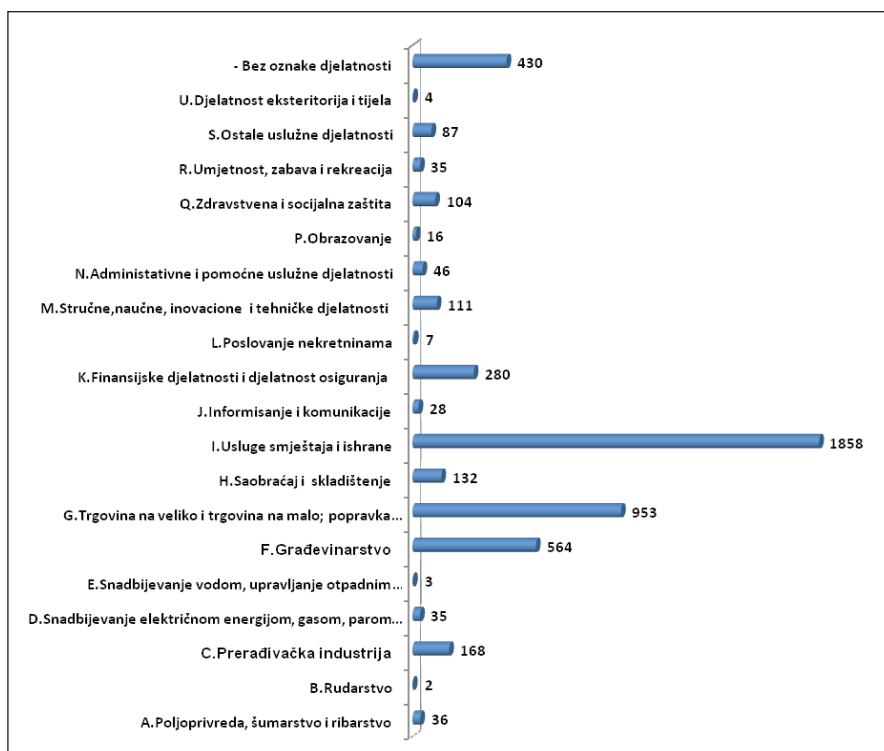
## Sezonski radnici po djelatnostima

Br.	Djelatnost	Ukup. sezon. rad.		Domaći D		Stranci S		Odnos S : D 7 : 5		Index		% u odn. na br. zapos. po anketi
		Br.	%	Br.	%	Br.	%	Nomin. S > D + S < D -	Index	5 : 3	7 : 3	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	A.Poljop. šum. i ribar.	36	0,7	34	0,8	2	0,19	-32	5,8	94,4	5,6	6,5
2	B.Rudarstvo	2	0,1	2	0,1	-	-	-2	-	100,0	-	0,2
3	C.Prerad.industrija	168	3,4	141	3,6	27	2,67	-114	19,2	83,9	16,1	7,8
4	D.Snadbijev. elekt.energ., gasom, parom i klimatizacija	35	0,7	22	0,6	13	1,29	-9	59,2	62,8	37,2	1,2
5	E.Snabd. vodom, uprav. otpad. vodama, kontrol. procesa uklanj. otpada i sl. aktivnosti	3	0,1	2	0,1	1	0,99	-1	50,0	66,7	33,3	2,8
6	F.Građevinarstvo	564	11,5	226	5,8	338	33,7	+112	150,0	40,1	59,9	24,6
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	953	19,5	837	21,5	116	11,6	-721	13,8	87,8	12,2	14,7
8	H.Saob. i skladištenje	132	2,7	71	1,8	61	6,1	-10	86,0	53,8	46,2	8,5
9	I.Uslu. smješt. i ishrane	1858	37,9	1575	40,4	283	28,3	-1292	18,0	84,7	15,3	70,6
10	J.Inform.i komunik.	28	0,6	26	0,7	2	0,2	-24	7,7	92,8	7,2	1,5

Br.	Djelatnost	Ukup. sezon. rad.		Domaći D		Stranci S		Odnos S : D 7 : 5		Index		% u odn. na br. zapos. po anketi
		Br.	%	Br.	%	Br.	%	Nomin. S > D + S < D -	Index	5 : 3	7 : 3	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
11	K.Finan. djelatnosti i djelatnost osiguranja	280	5,7	275	2,1	5	0,5	-270	1,8	98,2	1,8	12,0
12	L.Poslov. nekretnin.	7	0,2	4	0,1	3	0,3	-1	75,0	57,2	42,8	14,6
13	M.Stručne,naučne, inovacione i teh. djelat.	111	2,3	76	1,9	35	3,5	-41	46,0	68,5	31,5	27,7
14	N.Admin.i pomoćne uslužne djelatnosti	46	0,9	44	1,2	2	0,2	-42	4,5	95,6	4,4	15,0
15	P.Obrazovanje	16	0,3	14	0,4	2	0,2	-12	14,3	87,5	12,5	1,6
16	Q.Zdrav.i soc. zaštita	104	2,2	102	2,6	2	0,2	-100	1,9	98,1	1,9	43,7
17	R.Umjet. zabava i rekre.	35	0,7	18	0,5	17	1,7	-1	94,5	51,4	48,6	2,2
18	S.Ost.usluž. djelat.	87	1,8	67	1,7	20	2,0	-47	2,9	77,1	22,9	669,3
19	U.Djelatnost eksteritorija i tijela	4	0,1	2	0,1	2	0,2	=	100	50,0	50,00	16,0
20	- Bez oznake djelat.	430	8,8	360	2,3	70	7,0	-290	19,5	83,7	16,3	21,8
21	UKUPNO	4899	100,0	3898	100,0	1001	100,0	-2897	25,7	79,6	20,4	16,2

## Sezonski radnici po djelatnostima

(Grafik 9)



Kod mikro preduzeća sezonsko zapošljavanje je u odnosu na broj zaposlenih po anketi proporcionalno veće od ostvarenog kod drugih preduzeća, stratifikovanih prema veličini, odnosno, broju zaposlenih, budući da sezanci kod mikro preduzeća čine 40,5% broja zaposlenih što je znatno iznad prosjeka (16,2%) dok je kod velikih preduzeća to 8,6%.

Odnos zapošljavanja domaće i strane radne snage u ukupnom sezonskom zapošljavanju kod mikro preduzeća je 65,8% : 34,2%, kod malih 71,0% : 29,0%, kod srednjih 81,5% : 18,5% dok je kod velikih taj odnos 94,3% : 5,7%.

## Sezonsko zapošljavanje prema djelatnostima i veličini poslodavaca

(Tabela 20)

Djela- tnost	Veličina preduzeća											Ukupno		Ukup.
	MikroMikro		Mikro		Malo		Srednje		Veliko		Doma	Stran		
	Dom	Stran	Doma	Stran	Doma	Stran	Doma	Stran	Doma	Stran				
Bez ozn. djel.	16	1	20	8	135	17	189	44			360	70	430	
A			10		24	1				1	34	2	36	
B	1				1						2	0	2	
C	7	1	14	1	58	16	62	9			141	27	168	
D	4	3	5	1	13	8				1	22	13	35	
E	2	1									2	1	3	
F			11	23	45	125	53	157	117	33	226	338	564	
G	46	3	7	4	184	25	572	75	28	9	837	116	953	
H	5		19	33	12	24	35	4			71	61	132	
I	73	37	63	49	432	132	300	53	707	12	1575	283	1858	
J							4	2	22		26	2	28	
K					4	1	255	4	16		275	5	280	
L	3	3	1								4	3	7	
M	4		5	6	15	28	52	1			76	35	111	
N			4			2	40				44	2	46	
P					14	2					14	2	16	
Q	2	2	8						92		102	2	104	
R			5	10	7	1	6	6			18	17	35	
S	7		26	5	6	3	28	8		4	67	20	87	
T											0	0	0	
U					2	2					2	2	4	
<b>Ukupno</b>	<b>170</b>	<b>51</b>	<b>198</b>	<b>140</b>	<b>952</b>	<b>387</b>	<b>1596</b>	<b>363</b>	<b>982</b>	<b>60</b>	<b>3898</b>	<b>1001</b>	<b>4899</b>	

Regionalno posmatrajući, u ukupnom broju sezonski angažovanih radnika koje su iskazali anketirani poslodavci 3,6% se odnosi na sjeverni region, 31,6% na središnji i 64,8% na primorski. Kada su u pitanju domaći "sezonzci" to učešće po regionima je: 4% ; 32,3% i 63,7% a kod stranih radnika 1,7% ; 29,2% i 68,1%.

Odnos sezonskog zapošljavanja domaće i strane radne snage u središnjem i regionu je 81,2% : 18,8%, primorskom 78,2% : 21,8% dok se u sjevernom regionu 90,2% odnosi na sezonsko zapošljavanje domaće radne snage.

Regionalno posmatrajući (Tab. 21.), u ukupnom broju sezonski angažovanih radnika koje su iskazali anketirani poslodavci 3,6% se odnosi na sjeverni region, 31,6% na središnji i 64,8% na primorski. Kada su u pitanju domaći "sezonci" to učešće po regionima je: 4,0% ; 32,3% i 63,7% a kod stranih radnika 1,7% ; 29,2% i 69,1%.

Odnos sezonskog zapošljavanja domaće i strane radne snage u primorskom regionu je 78,2% : 21,8%, središnjem 81,2% : 18,8% dok se u sjevernom regionu na obavljanju sezonskih poslova 90,3% zapošljavala domaća radna snaga.

Saglasno navedenom, i u odnosu na broj zaposlenih učešće sezonaca u primorskom regionu je znatno iznad ostalih regiona s obzirom da u tom regionu oni čine 42,6% broja zaposleni po anketi dok je u središnjem to bilo 8,0% a u sjevernom regionu 5,0% (projek na nivou anketiranih je 16,2%).

### Sezonski radnici po opštinama

(Tabela 21)

Rb.	Opština	Domaći radnici	Strani radnici	Ukupno 3 + 4	%	% u odn. na br. zapos. po anketi
1	2	3	4	5	6	7
1	Podgorica	954	204	1158	23.64	8,4
2	Nikšić	216	82	298	6.08	5,9
3	Danilovgrad	70	5	75	1.53	18,9
4	Cetinje	17	1	18	0.37	22,8
5	Sred. region	1257	292	1549	31,6	8,0
6	% ↓	32,3	29,2	31,6		
7	Budva	1000	216	1216	24.82	63,0
8	Herceg Novi	524	143	667	13.62	26,7
9	Ulcinj	228	13	241	4.92	54,2
10	Bar	83	99	182	3.72	30,6
11	Kotor	352	94	446	9.10	35,0
12	Tivat	297	127	424	8.65	59,5
13	Primor. region	2484	692	3176	64,8	42,6
14	% ↓	63,7	69,1	64,8		

15	Kolašin	40	1	41	0.84	25,8
16	Mojkovac		7	7	0.14	3,6
17	Berane	2		2	0.04	1,4
18	Bijelo Polje		1	1	0.02	0,1
19	Pljevlja	22	4	26	0.53	1,5
20	Žabljak	43	4	47	0.96	75,8
21	Plav	27		27	0.55	225,0
22	Andrijevisa	6		6	0.12	16,7
23	Plužine			0	-	-
24	Šavnik			0	-	-
25	Rožaje	17		17	0.35	17,9
26	Sjever. Region	157	17	174	3,6	5,0
27	% ↓	4,0	1,7	3,6		
28	Ukupno	3898	1001	4899	100.00	16.2
29	%	100,0	100,0	100,0		

Sezonsko angažovanje radne snage, kako domaće tako i strane najčešće je u trajanju preko tri mjeseca (65,0%) a učešće onih koji se sezonski radno angažuju u trajanju do jedan mjesec je minimalno (3,8%) što se, uglavnom, poklapa sa dužinom trajanja najintenzivnijeg obavljanja djelatnosti turističke privrede.

#### 4.2. Glavni razlozi zapošljavanje stranaca

Od ukupnog broja odgovora koje su dali poslodavci o razlozima zapošljavanja strane radne snage (ocjenjujući ih: sa 1 kao nevažan, sa 2 kao manje važan i sa 3 kao vrlo važan) većina njih kao najvažnije razloge ocjenjuje **nedostatak domaće radne snage potrebnog profila** (prosječna ocjena 2,61) i **da domaća radna snaga neće da prihvati ponuđene poslove** (prosječna ocjena 2,39). Poslodavci, takođe, kao važne razloge ističu neadekvatnu obučenost (prosječna ocjena 2,26) i nedostatak radnog iskustva domaće radne snage (prosječna ocjena 2,13) kao i okolnost da je strana radna snaga marljivija, disciplinovanija i manje zahtjevnija (prosječna ocjena 2,13) dok se kao nevažan, odnosno, manje važan razlog ocjenjuje okolnost da je strana radna snaga jeftinija.

Međutim, u vezi sa navedenim je indikativno da, i **pored značajnih poreskih olakšica** predviđenih kod **zapošljavanje domaće radne snage** na sezonskim poslovima poslodavci **više zapošljavaju stranu radnu snagu**.

## Razlozi zapošljavanja stranaca 2014

(Tabela 22)

Glavni razlozi za zapošljavanje stranaca	Rang
Nema dovoljno domaće radne snage potrebnog profila	2,61
Domaća radna snaga nije adekvatno obučena	2,26
Domaća radna snaga nema radno iskustvo	2,13
Domaća radna snaga neće da prihvati ponuđene uslove	2,39
<i>Strana radna snaga je bolje obučena</i>	<i>2,07</i>
<i>Strana radna snaga je jeftinija</i>	<i>1,65</i>
Strana radna snaga je marljivija, disciplinovanija i manje zahtjevna	2,13
Nešto drugo	2,40

Prema tome, dva su osnovna razloga angažovanja strane radne snage, a ne domaće, koji su najčešće navođeni od strane poslodavaca:

1. nema dovoljno domaće radne snage potrebnog profila;
2. domaća radna snaga teže prihvata ponuđene uslove rada.

### 4.3. Zapošljavanje stranaca u Crnoj Gori

#### 4.3.1. Osnovni pokazatelji

Podaci dobijeni **anketom poslodavaca** ne daju realnu sliku o zapošljavanju stranaca u Crnoj Gori posebno njegovom obimu s obzirom da je prema njoj **u svakoj opštini** zapošljavanje **domaće** radne snage u 2014. godini **bilo veće od** zapošljavanja **stranaca a samo je u djelatnosti građevinarstva** zapošljavanje **stranaca bilo veće od** zapošljavanja **domaće radne snage** dok je **na nivou ukupnog tržišta Crne Gore** stanje sasvim drugačije, odnosno, **zapošljavanje stranaca u većini opština i djelatnosti je iznad zapošljavanja domaće radne snage.**

Navedena okolnost, kao i **aktuelnost navedene problematike**, nametalo je potrebu da se u nastavku **da širi osvrt o osnovnim karakteristikama** (obimu, strukturi i dinamici) **zapošljavanja stranaca** u Crnoj Gori.

**Veliki obim zapošljavanja stranaca** u Crnoj Gori je **specifičnost i izuzetak** u odnosu na obim zapošljavanja stranaca u **drugim zemljama**. Ova pojava je već relativno duži period prisutna a posljednjih nekoliko godina je i u stalnom rastu. Više je uzroka te pojave a, prije svega, okolnosti da je u Crnoj Gori izražen **deficit u ponudi nekih zanimanja** naročito u djelatnosti **građevinarstva** i djelatnosti pružanja **usluga smještaja i ishrane**, u vrijeme najintenzivnijeg obavljanja poslovnih aktivnosti u tim djelatnostima. Činjenica da **je u zemljama iz okruženja izražena nezaposlenost** (ukupno posmatrajući **od oko 1 milion**: u Srbiji, Bosni i Hercegovini, Makedoniji, Kosovu i Albaniji) što pruža mogućnost zadovoljavanja potreba poslodavaca po obimu, strukturi i dinamici, što realno smanjuje mogućnost većeg zapošljavanja domaće radne snage na tim poslovima.

U 2014. godini Zavod je izdao 23.259 dozvola za rad i zapošljavanje stranaca što je na nivou 2013. godine (23.011), ali je to za 18% bilo više u odnosu na 2011. godinu (19.714), a za 58,6% više u odnosu na 2010. godinu (14.660).

Znatan porast **zapošljavanja stranaca** je jedan od uzroka **smanjivanja, odnosno, stagnacije zapošljavanja domaće radne snage**, što je posebno izraženo u prethodne dvije godine. Naime, zapošljavane domaće radne snage u 2010. godini je bilo za 32,5% a u 2011. godini za 16,2% veće od zapošljavanja stranaca, u 2012. godini je bilo na približno istom nivou (21.704 : 21.007) da bi zapošljavanje stranaca **u 2013. godini bilo za 50%** (23.010 : 15.339) a u **2014. godini za 56%** (23.259 : 14.904) **veće od zapošljavanja domaće radne snage**.

Pri tome, treba imati u vidu da su **navedena kretanja ostvorena** u uslovima kada su **ponuda i tražnja radne snage u Crnoj Gori bile na približno istom nivou** (sa varijacijama od +/- 10% u odnosu na ostvoreni prosjek u periodu 2010-2014. godine), **ali je**, zbog gore navedenih razloga, **tražnja** u prethodne dvije godine, **u većoj mjeri, zadovoljavana zapošljavanjem strane radne snage**.

Dozvole **za rad i zapošljavanje stranaca** u 2014. godini dobilo je 6.255 poslodavaca (oko ¼ ukupnog broja "aktivnih" poslodavaca). Od tog broja za **4.565 njih ili 73% izdata je radna dozvola za rad i zapošljavanje za 1-2 stranca** (5.662), za **330 poslodavaca (5,3%) za rad i zapošljavanje za preko 10 stranaca** (9.637) a za svega 35 poslodavaca (0,6%) za rad i zapošljavanje preko 50 stranaca (3.934).

Pretežan dio stranaca je iz zemalja u okruženju (75% od ukupnog broja) a najviše iz Srbije (44,5%) i Bosne i Hercegovine (20%).

Postoje određene **razlike u starosnoj strukturi zapošljavanja domaće i strane radne snage**. Tako je u 2014. godini u zapošljavanju domaće radne snage učešće onih do 30 godina starosti 51,7% a kod stranaca 28,1%, kod zapošljavanja lica od 30-50 godina starosti kod domaće radne snage učešće je 40,5% a kod stranaca

50,3 %, dok je učešće lica sa preko 50 godina starosti kod stranaca 21,6 % a kod domaće radne snage svega 7,8%. To znači da se, u odnosu na domaću, zapošljava iskusnija strana radna snaga budući da je učešće starijih od 30 godina kod stranaca 71,9% a kod domaće radne snage 48,3%.

Od ukupnog broja zaposlenih u oblasti **građevinarstva u 2014. godini 83,7% se odnosi na zapošljavanje stranaca**, u oblasti **trgovine 57,3%** i u djelatnosti pružanja **usluga smještaja i ishrane 60%** (Tab. 23), odnosno, ukupno u navedene tri djelatnosti 67% a nominalna razlika, između zapošljavanja strane i domaće radne snage, je 6.492 (12.813 –6.321). Kod tih djelatnosti prijavljena tražnja u 2014. godini je bila 20.432 (47,2% ukupne tražnje) dok je zapošljavanje domaće radne snage bilo trostruko manje što znači da je razliku (između tražnje i zapošljavanja domaće radne snage) kod tih djelatnosti pokrivalo zapošljavanje stranaca (Tab. 23).



Zapošljavanje domaće i strane radne snage  
- po djelatnostima u 2014. godini -

(Tabela 23)

Rb	Djel	2014			Odnosi D: S 4 : 3			V - VIII			Odnosi D: S 4 : 3			Index		
		Dom. D	Str. S	Ukup D+S	Norm S>D + S<D -	Index	Dom. D	Str. S	Ukup D+S	Norm S>D + S<D -	Index	Ukup. 10 : 5	Dom. 8 : 3	Stran. 9 : 4		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	A	810	825	1635	+15	101,8	269	265	534	-4	98,5	32,6	33,2	32,2		
2	B	94	106	200	+12	112,7	15	18	33	+3	120,0	16,5	16,0	17,0		
3	C	509	1103	1612	+594	216,7	228	468	696	+240	205,3	43,2	44,8	42,4		
4	D	27	58	85	+31	214,8	10	17	17	+7	170,0	20,0	37,0	29,3		
5	E	342	76	418	-266	22,3	112	27	139	-85	24,1	33,3	32,7	35,5		
6	F	1010	5200	6210	+4190	515,0	284	1176	1460	+892	414,8	23,5	28,2	22,6		
7	G	2299	3085	5384	+786	134,2	1089	1338	2427	+249	122,8	45,0	47,4	43,4		
8	H	974	523	1497	-451	53,7	465	239	704	-226	51,4	47,0	47,7	45,7		
9	I	3012	4528	7540	+1516	150,3	2103	3118	5221	+1015	148,3	69,3	69,8	68,8		

Rb	Djel	2014			Odnosi D: S 4 : 3			V - VIII			Odnosi D: S 4 : 3			Index		
		Dom. D	Str. S	Ukup D+S	Nom S>D + S<D -	Index	Dom. D	Str. S	Ukup D+S	Nom S>D + S<D -	Index	Ukup. 10 : 5	Dom. 8 : 3	Stran. 9 : 4		
10	J	269	461	730	+192	171,4	114	165	279	+51	144,7	38,2	42,4	35,7		
11	K	362	115	477	-247	31,7	112	45	157	-67	40,2	33,0	31,0	39,2		
12	L	215	822	1037	+607	382,3	152	314	466	+162	206,6	45,0	70,7	38,2		
13	M	805	2156	2961	+1351	267,8	335	703	1038	+368	209,8	35,0	41,6	32,6		
14	N	1245	1530	2775	+285	123,0	417	851	1268	+434	204,0	45,7	33,5	55,6		
15	O	481	7	488	-474	1,5	254	3	257	-251	1,2	52,6	52,8	42,8		
16	P	951	110	1061	-841	11,6	35	24	59	-11	68,6	5,6	3,7	21,8		
17	Q	525	202	727	-323	38,5	198	85	283	-113	43,0	39,0	37,7	42,1		
18	R	337	417	750	+80	123,7	163	171	334	+8	105,0	44,5	48,4	41,0		
19	S	547	363	910	-184	66,4	115	158	273	+43	137,4	30,0	21,0	43,5		
20	T	-	26	26	+26	-	-	16	16	+16	-	61,5	-	61,5		
21	U	1	4	5	+3	400,0	-	2	2	+2	-	40,0	-	50,0		
22	Σ	14817	21717	36534	+6900	146,6	6470	9203	15673	+2733	142,3	42,9	43,7	42,4		

**U opštini Budva zapošljavanje stranaca je 4 puta veće od zapošljavanja domaće radne snage** (1.444 : 5.873), u opštini Bar 3,2 puta veće (748 : 2.362), Kotor 47,8% veće (799 : 1.181), Tivat 56,7% (1.193 : 1.870) a i u opštini Podgorica i Nikšić je za 19,2% odnosno 24,8% veće itd (Tab. 24).

Kod većine opština i djelatnosti, **zapošljavanje stranaca je, u kontinuitetu, raslo u periodu 2010-2014. godine** a, regionalno posmatrajući, to zapošljavanje je u 2014. u odnosu na 2010. godinu u sjevernom regionu bilo veće za 42,3%, u središnjem za 71,6% a u primorskom za 65,8% (Tab. 10 i 11- Prilog).

Kod sagledavanja regionalnih razlika u obimu i strukturi zapošljavanja stranaca treba, osim privredno-ekonomske strukture **u primorskom regionu** zasnovane, prije svega, na turizmu, imati u vidu i okolnost da je **tražnja radne snage u 2014. godini u tom regionu bila za 76,2% veća od ponude** dok je u središnjem ponuda 2,5 puta veća od tražnje a u sjevernom 6,4 puta, što znači da se tražnja u primorskom regionu zadovoljavala zapošljavanjem domaće radne snage iz drugih regiona ili, sada u većoj mjeri, zapošljavanjem stranaca.

Karakterističan primjer nelogičnih **razlika u obimu zapošljavanja stranaca** kod pojedinih opština su **opština Kolašin i Žabljak** tj. u dvije opštine slične privredno-ekonomske strukture, obima i dinamike zapošljavanja. Naime, u opštini Žabljak u 2014. godini nije bilo zapošljavanja stranaca dok je u opštini Kolašin trostruko veće od zapošljavanja domaće radne snage. Uz to, u opštini Kolašin nezaposlenost je trostruko veća u odnosu na broj nezaposlenih u opštinu Žabljak što, dodatno, navedenu razliku između ove dvije opštine čini nelogičnom.

Isto tako, u primorskim opštinama zapošljavanje stranaca je u 2014. godini bilo znatno veće od zapošljavanja domaće radne snage (od 47,8% u opštini Kotor do 4 puta veće u opštini Budva) ali je, ipak, u opštini Herceg Novi zapošljavanje domaće radne snage bilo za 19% veće od zapošljavanja stranaca.



Zapošljavanje u 2014. godini  
- domaće i strane radne snage po opštinama i regionima -

(Tabela 24)

Rb	Opš. Reg.	2014				Odnosi D: S 4 : 3			Period V - VIII			Odnosi D: S 4 : 3			Odnosi					
		Dom. D	Stran. S	Ukup D+S	Nom S>D+ S<D-	Index	Dom. D	Stran. S	Ukup D+S	Nom S>D+ S<D-	Index	Ukup. V-VIII : 2014 10 : 5	Dom. V-VIII : 2014 8 : 3	Stran. V-VIII : 2014 9 : 4	Nom	Index	Nom	Index	Nom	Index
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	An.	52	4	56	-48	7,7	7	1	8	-6	14,3	48	14,3	45	13,5	3	25,0			
2	Ba.	95	72	167	-23	75,8	17	12	29	-5	70,6	137	17,4	78	17,8	60	16,7			
3	Pl.	66	56	122	-10	84,8	5	28	33	+23	560,0	89	27,0	61	7,6	28	50,0			
4	Rž.	112	115	227	+3	102,7	22	34	56	+12	154,5	171	24,7	90	19,6	81	29,6			
5	BP.	557	210	767	-347	37,7	121	81	202	-40	67,0	565	26,4	436	21,7	129	36,6			
6	Mk.	50	0	50	-50	-	3	0	3	-3	-	47	6,0	47	6,0	-	-			
7	Kl.	15	46	61	+31	306,7	0	18	18	+18	-	43	29,5	15	-	28	39,2			
8	Pv.	596	136	732	-460	22,8	138	73	211	-65	52,8	521	28,8	458	23,2	63	53,7			
9	Pž.	4	0	4	-4	-	0	0	0	0	-	4	-	4	-	0	-			
10	Ža.	60	0	60	-60	-	47	0	47	-47	-	13	78,4	13	78,4	0	-			
11	Ša.	1	0	1	-1	-	0	0	0	0	-	1	-	1	-	0	-			
12	Sj.	1608	649	2257	-959	40,4	360	247	607	-113	68,6	1650	26,8	1248	22,4	402	38,8			
13	% ↓	10,8	3,0	6,2	-	-	5,6	2,7	3,8	-	-	-	-	-	-	-	-			

14	Pg.	4583	5462	10045	+879	119,2	1215	2024	3239	+809	166,6	6806	32,3	3368	26,5	3438	37,0
15	Nk.	455	568	1023	+113	124,8	173	194	367	+21	112,2	656	35,8	282	38,0	374	34,2
16	Čt.	284	104	388	-180	36,6	116	43	159	-73	37,0	229	41,0	168	40,8	61	41,4
17	Dg.	115	154	269	+39	134,0	38	52	90	+14	136,8	179	33,5	77	33,0	102	33,7
18	Sr.	<b>5437</b>	<b>6288</b>	<b>11727</b>	<b>+851</b>	<b>115,6</b>	<b>1542</b>	<b>2313</b>	<b>3855</b>	<b>+771</b>	<b>150,0</b>	<b>7872</b>	<b>32,8</b>	<b>3895</b>	<b>28,4</b>	<b>3975</b>	<b>36,8</b>
19	%	<b>36,5</b>	29,0	<b>32,0</b>	-	-	<b>23,8</b>	<b>25,1</b>	<b>24,6</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
20	Ul.	370	724	1094	+354	195,7	201	499	700	+298	248,3	394	64,0	169	54,3	225	69,0
21	Br.	748	2362	3110	+1614	315,7	<b>362</b>	<b>1031</b>	<b>1393</b>	<b>+669</b>	<b>284,8</b>	1717	223,3	386	48,4	1331	43,6
22	Bd.	<b>1448</b>	<b>5873</b>	<b>7321</b>	<b>+4425</b>	<b>405,6</b>	<b>909</b>	<b>2519</b>	<b>3428</b>	<b>+1610</b>	<b>277,2</b>	3893	46,8	539	62,7	3354	43,0
23	Tv.	1193	1870	3063	+677	156,7	784	828	1612	+44	105,6	1451	52,6	409	65,7	1042	44,3
24	Ko.	799	1181	1980	+382	147,8	391	534	925	+143	136,6	1055	46,7	408	49,0	647	45,2
25	HN.	<b>3301</b>	<b>2772</b>	<b>6073</b>	<b>-525</b>	<b>84,0</b>	<b>1920</b>	<b>1233</b>	<b>3153</b>	<b>-687</b>	<b>64,2</b>	2920	52,0	1381	58,2	1539	44,5
26	Pr.	<b>7859</b>	14782	<b>22641</b>	<b>+6923</b>	<b>188,1</b>	<b>4567</b>	<b>6646</b>	<b>11216</b>	<b>+2079</b>	<b>145,5</b>	<b>11425</b>	<b>49,5</b>	<b>3292</b>	<b>58,2</b>	<b>8136</b>	<b>45,0</b>
27	%	<b>52,7</b>	68,0	<b>61,8</b>	-	-	<b>70,6</b>	<b>72,2</b>	<b>71,6</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
28	Uk.	<b>14904</b>	<b>21719</b>	<b>36623</b>	<b>+6815</b>	<b>145,7</b>	<b>6469</b>	<b>9203</b>	<b>15672</b>	<b>+2734</b>	<b>142,3</b>	<b>20951</b>	<b>42,8</b>	<b>8435</b>	<b>43,4</b>	<b>12516</b>	<b>42,4</b>
29	%	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	-	-	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	-	-	-	-	-	-	-	-

Kad se odnosi u zapošljavanju domaće i strane radne snage, kod opština posmatraju na nivou pojedinih djelatnosti razlike su još veće. Tako se u opštini Budva od ukupnog broja zaposlenih u djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane 69,4% odnosi na strance, 97,3% u građevinarstvu a 83,3% u trgovini, u opštini Podgorica 83,4% u djelatnosti građevinarstva, u opštini Bar 97,7% u građevinarstva itd. (Tab.25).

Zapošljavanje u 2014. godini  
- domaće i strane radne snage po djelatnostima, opštinama i regionima -  
(kod djelatnosti sa najvećim učesćem zapošljavanja stranaca)

(Tabela 25)

Rb.	Opš Reg	Period	Dom. D	Stran S	Uk. D + S	Djelatnost											
						F – Građevin.			G – Trgovina			I – Ugostitelj.			M- Stru. nauč. djel		
						Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	An.	2014 V-VIII	53	4	57	-	-	-	-	3	3	-	1	1	-	-	-
2			8	1	9	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
3	Ba.	2014 V-VIII	92	72	164	3	4	7	14	10	24	3	6	9	5	1	6
4			16	12	28	1	1	2	8	5	13	-	1	-	1	-	1
5	PI.	2014 V-VIII	66	66	132	16	58	74	-	4	4	-	3	3	-	-	-
6			5	28	33	-	23	23	-	3	3	-	2	2	-	-	-
7	Rž.	2014 V-VIII	112	115	227	9	67	76	3	14	17	15	14	29	-	2	2
8			22	34	56	9	17	26	-	10	10	3	3	6	-	-	-
9	BP	2014 V-VIII	588	210	768	33	53	86	47	41	88	5	8	13	25	39	64
10			122	81	203	10	14	24	23	16	39	4	8	12	12	15	27
11	Mk.	2014 V-VIII	50	-	50	-	-	-	4	-	4	1	-	1	-	-	-
12			3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	KI.	2014 V-VIII	15	46	61	-	3	3	1	7	8	-	9	9	-	4	4
14			-	18	18	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	4	4
15	Pv.	2014 V-VIII	596	136	732	33	30	63	20	26	46	5	22	27	23	2	25
16			138	73	211	2	20	22	10	11	21	1	13	14	12	-	12
17	Pž.	2014 V-VIII	4	-	4	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-
8			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Rb.	Opš Reg	Period	Dom. D	Stran S	Uk. D + S	Djelatnost											
						F – Građevin.			G – Trgovina			I – Ugostitelj.			M-Stru. nauč. djel		
						Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.
19	Ža.	2014	60	-	60	-	-	-	-	38	-	38	-	-	-	-	
20		V-VIII	47	-	47	-	-	-	-	33	-	33	-	-	-	-	
21	Ša	2014	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	
22		V-VIII	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
23	Sj.	2014	1608	649	2257	94	215	309	91	105	196	67	63	130	53	48	101
24		% ↓	10,8	2,9	6,2	9,3	4,2	5,0	4,0	3,4	3,6	2,2	1,4	1,7	6,6	2,3	3,4
25		I - VIII	360	247	607	22	75	97	41	46	87	41	29	70	25	19	44
26		% ↓	5,6	2,7	3,8	7,7	6,4	6,6	3,7	3,4	3,6	1,9	0,9	1,4	7,5	2,7	4,3
27	Pg.	2014	4583	5462	10045	323	1616	1939	756	761	1517	120	198	318	222	491	713
28		V-VIII	1215	2024	3239	78	427	505	427	301	728	18	112	130	76	168	244
29	Nk.	2014	449	568	1017	27	145	172	27	85	112	9	21	30	25	157	182
30		V-VIII	171	194	365	17	66	83	21	43	64	6	9	15	9	33	42
31	Ct.	2014	284	104	388	-	20	20	17	19	36	31	12	43	1	6	7
32		V-VIII	116	43	159	-	9	9	-	4	4	12	9	31	-	2	2
33	Dg.	2014	115	154	269	14	45	59	11	13	24	1	4	5	3	25	28
34		V-VIII	38	52	90	12	16	28	-	3	3	-	-	-	-	10	10
35	Sr.	2014	5437	6288	11725	364	1826	2190	839	878	1717	161	235	396	251	679	930
36		%	35,5	28,9	32,0	36,0	35,1	36,5	28,7	32,0	32,0	5,3	5,2	5,3	31,0	31,5	31,4
37		I - VIII	1542	2313	3856	107	518	625	268	351	619	36	130	166	85	213	298
38		%	23,8	25,2	24,6	37,7	44,0	42,8	24,6	26,3	25,5	1,7	4,2	3,2	25,4	30,3	28,7

Rb.	Opš Reg	Period	Dom. D	Stran S	Uk. D + S	Djelatnost											
						F – Građevin.			G – Trgovina			I – Ugostitelj.			M-Stru. nauč. djel.		
						Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.	Dom.	Str.	Ukup.
39	Ul.	2014	370	724	1094	1	104	105	74	89	163	210	383	593	6	8	14
40		V-VIII	201	499	700	-	22	22	43	29	72	135	356	491	1	3	4
41	Br.	2014	748	2362	3110	11	467	478	174	486	660	201	501	702	30	170	200
42		V-VIII	362	1031	1393	7	89	96	71	212	283	164	372	536	19	52	71
43	Bd.	2014	1449	5873	7322	35	1234	1269	138	689	827	927	2102	3029	24	501	525
44		V-VIII	7	157	164	91	297	388	613	1352	1965	17	151	168			
45	Tv.	2014	1181	1870	3051	98	684	782	97	156	253	319	370	689	42	150	192
46		V-VIII	779	828	1607	32	173	205	57	81	138	245	265	510	24	46	70
47	Ko.	2014	811	1181	1992	26	111	137	259	217	476	201	315	516	34	195	229
48		V-VIII	397	534	391	4	14	18	115	103	218	155	216	371	15	61	76
49	HN	2014	3306	2772	6078	382	586	968	626	438	1064	944	559	1503	369	403	772
50		V-VIII	1920	1233	3153	105	128	233	403	219	622	714	398	1112	149	148	297
51	Pr.	2014	7859	14782	22641	553	3186	3739	1368	2075	3443	2802	4230	7032	505	1427	1932
52		%	52,7	68,0	61,8	54,7	61,0	60,0	59,5	67,8	64,3	92,5	93,4	93,0	62,4	66,3	65,2
53	%	I – VIII	4567	6646	11213	155	583	738	780	941	1721	2028	2960	4988	225	471	696
54		70,6	72,2	71,5	54,6	59,6	50,5	71,6	70,3	71,0	96,4	95,0	95,7	67,2	67,0	67,0	
55	Uk.	2014	14903	21719	36622	1011	5227	6238	2298	3058	5356	3030	4528	7558	809	2154	2963
56		%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
57	%	I - VIII	6470	9203	15673	284	1176	1460	1089	1338	2427	2103	3118	5211	335	703	1038
58		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

#### 4.3.2. Odnos ponude, tražnje i zapošljavanja na tržištu rada Crne Gore kao osnove za procjenu obima i strukture zapošljavanja domaće i strane radne snage

Da bi se što realnije procijenila **moгуćnost zapošljavanja domaće i strane radne snage** a, prije svega, **supstitucije zapošljavanja strane domaćom radnom snagom** neophodno je objektivno sagledati osnovne elemente od kojih to zavisi, a to su, prije svega, ponuda, njena struktura i radna raspoloživost, te obima, strukture i dinamike tražnje radne snage prisutne na našem tržištu u određenom periodu (godini).

**Ponuda radne snage** je osnovni agregat iz kojeg se zadovoljavaju potrebe (tražnja) a pretežni dio te ponude čine nezaposlena lica koja su posredstvom Zavoda za zapošljavanje ponuđena tržištu rada u toku određenog perioda, tj. kao zbir broja nezaposlenih lica koji se zatekao na početku tog perioda i lica koja su se u toku tog perioda, kao novi tražioci zaposlenja, prijavila Zavodu i činila dodatnu ponudu a time i ukupnu ponudu u toku godine (perioda). Ovaj dio ponude je relativno dobro poznat: njena kvalifikaciona i starosna struktura, teritorijalni raspored itd.

Pored ove, evidentirane, **ponudom se može smatrati** i dio učeničke i studentske omladine, od koje se jedan dio nalazi i na evidencijama Zavode. Starosna i kvalifikaciona struktura ove ponude približna je strukturi novoprijavljenih na evidenciji Zavoda bez radnog staža, ali je obim ove ponude teže procijeniti.

Ponudom se, takođe, mogu smatrati i lica koja se ne nalaze na evidenciji Zavoda (prijavljivanje nezaposlenih na evidencije Zavoda nije obavezno). Starosna i kvalifikaciona struktura ove ponude približna je strukturi nezaposlenih na evidenciji Zavoda. Obim ove ponude procjenjuje se posredno na osnovu učešća zapošljavanja lica koja nijesu na evidencijama Zavoda u ukupnom zapošljavanju a to je na nivou 30-35% u odnosu na evidentiranu nezaposlenost tj. 10 -12 hiljada.

Prema tome, ukupno posmatrajući, navedene grupe čine 80-90 hiljada potencijalne ponude radne snage (koja se nalazi na evidenciji Zavoda + učenička i studentska omladina + nezaposleni koji nijesu na evidenciji Zavoda).

Za ocjenu **ponude** posebno je važna procjena njene **relevantnosti odnosno radne raspoloživosti po obimu, strukturi i dinamici**.

**Naime, u strukturi ukupne ponude radne snage**, lica starija od 50 godina, u proteklih nekoliko godina učestvuju prosječno oko 25% tako da se, taj dio ponude, u većoj mjeri ne može smatrati relevantnom i u većoj mjeri radno raspoloživom ponudom radne snage, što potvrđuje navedeni podatak da je, u ukupnom

zapošljavanju domaće radne snage u 2014. godini, učešće ove starosne grupe bilo 7,8%.

Teritorijalna raspostranjenost ponude kao i **preklapanja poljoprivredne i turističke sezone utiču na** njenu mobilnost, i na izvjestnosti njene dinamičke raspoloživosti a jedan od preduslova većeg zapošljavanja domaće radne snage je povećanje njene mobilnosti. To potencira i okolnost što je oko 75% ukupne ponude radne snage u središnjem i sjevernom regionu a svega oko 40% tražnje, što znači da je tim regionima izražen znatan suficit u odnosima ponude i tražnje (ponuda je u 2014. godini bila za oko 3,3 puta veća od tražnje ili nominalno za 39.500 veća), dok je tražnja u **primorskom regionu** za oko 75% veća od ponude i postoji deficit u odnosima ponude i tražnje (nominalno za oko 10.000). To znači da je tražnju u primorskom regionu neophodno zadovoljavati zapošljavanjem domaće radne snage iz drugih regiona ali, sada se ona u većoj mjeri zadovoljava zapošljavanjem stranaca.

Ostvarivanje veće mobilnosti radne snage iz sjevernog i središnjeg regiona ka primorskom ipak je uslovljen nizom okolnosti, a prije svega, vrstom poslova koji bi se obavljali, visinom zarade, dužinom trajanja i periodom u kojem bi se radno angažovali itd.

Veći dio ponude koji se odnosi na učeničku i studentsku omladinu, od koje je dio i na evidenciji Zavoda, nije u toku cijele godine radno raspoloživ već, po pravilu, za kraći period (kraći rad na određeno vrijeme, kraće sezonsko zapošljavanje i drugi vidovi rada u kraćem trajanju).

Određena namjenska ili ad hoc istraživanja ove populacije u pogledu njene zainteresovanosti za sezonski rad govore o tome da je taj rad za njih prihvatljiv, ali je, često, uslovljen ponuđenom vrstom poslova, dužinom trajanja tog rada, visinom zarade, uslovima rada i sl. što relativizuje veći obim njene radne raspoloživosti.

Na evidenciji Zavoda za zapošljavanje nalazi se i određen **broj radno angažovanih "na crno"** budući da se pravo na **zdravstvenu zaštitu** ostvaruje i sa statusom nezaposlenog lica. Zbog karaktera takvog rada, teško je utvrditi njegov obim i strukturu na tim evidencijama što otežava realnije sagledavanje odnosa na tržištu rada i ne može se smatrati relevantnim dijelom evidentirane ponude radne snage.

**Ukupna tražnja radne snage**, koja se posredstvom Zavoda iskaže na osnovu prijavljenih i oglašanih slobodnih radnih mjesta, predstavlja **zbir tražnje gdje poslodavci predviđaju zapošljavanje domaće radne snage i tražnje na osnovu koje predviđaju, odnosno, unaprijed projektuju zapošljavanje stranaca**. Ta tražnja je u 2014. godini činila **oko 60% ukupno iskazane tražnje** na godišnjem nivou, izvodeći to, posredno, iz odnosa zapošljavanja domaće i strane radne snage.

To, takođe, znači da kod upoređivanja tražnje sa ponudom, koju čini domaća radna snaga, treba imati u vidu tu okolnost.

Kod nekih djelatnosti i zanimanja to je znatno izraženije, odnosno, kod većine onih kod kojih je zapošljavanje stranaca veće od zapošljavanja domaće radne snage.

Kod velikog broja prijava o slobodnim radnim mjestima posebno iz djelatnosti koje više zapošljavaju strance u odnosu na domaću radnu snagu **prijavljena tražnje se definiše kao potreba za NK radnicima** a zapravo se, često više nego što se to vidi kroz prijavljenu tražnju, **zapošljava kvalifikovana** radna snaga za obavljanja određenih vrsta poslova. Zapravo, **ako u prijavama slobodnih radnih mjesta nije precizirano zanimanje** koje se traži **najčešće se definiše kao potreba za NK radnicima**. Relativno **veliki broj stranaca** radno se angažuje na manje zahtjevnim **pomoćno-uslužnim poslovima** za čije **obavljanje bi se, uz prihvatljive radne uslove** (zarada, radno vrijeme, smještaj, ishrana, itd.) u velikoj mjeri **mogla obezbijediti radna snaga na domaćem tržištu pa i uz eventualne, blagovremene kraće obuke edukativno-savjetodavnog tipa**.

To je najizraženije u djelatnosti građevinarstva gdje se zapošljavaju: tesari, armirači, zidari, fasaderi, keramičari itd, a često se radi o iskusnim i produktivnim, grupama radnika koji, u okviru datog vremena, obavljaju te poslove prema utvrđenim mjernim standardima, odnosno po normi, pa se i dinamika gradnje više objekata kod istog ili više poslodavaca, usklađuje sa mogućnošću angažovanja istih grupa građevinskih radnika a često se više godina, za obavljanja određenih vrsta poslova, po uhodanim "šemama", angažuju iste, provjerene, grupe radnika, i to ne samo u djelatnosti građevinarstva.

Definisanje **tražnje i zapošljavanja kao NK radnika** zamagljuje pravu kvalifikacionu strukturu tražnje i zapošljavanja stranaca pa i na pojavu velike i **nelogične razlike u kvalifikacionoj strukturi zapošljavanja domaće i strane radne snage** posebno kod nekih djelatnosti. Tako je učešće zapošljavanje **NK radnika** u ukupnom **zapošljavanju domaće radne snage 20-25%**, dok se to učešće kod zapošljavanja **stranaca kreće oko 70%**.

Ipak, nije realno da se za obavljanje određenih, **istih ili sličnih, poslova kada su u pitanju stranci traži jedna a kod zapošljavanja domaće radne snage druga**, realnije prikazana, kvalifikovana struktura. Da se **ne zapošljavaju pretežno, ili u iskazanoj mjeri, NK ili PK stranci**, iako je kroz tražnju i zapošljavanje to tako definisano, **već kvalifikovaniji**, posredno, govori i podatak da je, u proteklih nekoliko godina, prisutan trend smanjivanja zapošljavanja "domaćih" srednjoškolaca (sa 10.622 u 2011. na 6.125 u 2014. godini) što znači da su se, umjesto njih, zapošljavali kvalifikovani ili srednjoškolski obrazovani stranci. Uz to, u ukupnom zapošljavanju **domaće radne snage u CG srednjoškolici čine oko 40%** a u

ukupnom zapošljavanju "**stranaca**" njihovo učešće je svega **7,7%**. To je, iako u nešto manjoj mjeri, prisutno i kod zapošljavanja stranaca sa višim i visokim obrazovanjem budući da je u ukupnom zapošljavanju "stranaca" njihovo učešće 6,4% a u ukupnom zapošljavanju domaće radne snage oko 25%.

Pored toga, **u ukupnoj tražnji je veliko učešće one koja preciznije nije definisana (zanimanje ili grupa zanimanja)** odnosno traži se samo određeni stepen stručne spreme. U ukupno prijavljenoj tražnji na godišnjem nivou kod srednjeg obrazovanja ova tražnja učestvuje sa oko 25% (kod IV SSS u 2014. godini oko 35%). Iako je ova pojava prisutnija kod projektovanja zapošljavanja strane radne snage veliko učešće ima i kod tražnje domaće radne snage. To praktično znači da, kod **ovog stepena stručne spreme, iskazani suficit, između ponude i prijavljene tražnje kod pojedinih grupa zanimanja ili zanimanjima treba, smanjiti, odnosno, iskazane deficite povećati** u prosjeku za navedenu razliku.

Prema tome, tražnja i ponuda su uporedivi na nivou stepena stručne spreme. Međutim, kod upoređivanja ponude i tražnje na nivou zanimanja ili grupe zanimanja, navedene okolnosti to znatno otežavaju jer se upoređuje ponuda koja je, uz navedene korektive po osnovu procjene njene radne raspoloživosti, preciznije definisana, kako na nivou zanimanja tako i na nivou grupa zanimanja, i tražnja koja je kod zanimanja, odnosno grupe zanimanja proporcionalno niža za navedenu nedefinisanu tražnju.

Kod sagledavanja ukupnog ili zapošljavanja po pojedinim obrazovnim profilima nema posebnih korektiva koji bi bitnije doveli u pitanje relevantnost podataka o njegovom obimu i strukturi ostvarenoj u određenom periodu. Zbog toga, a prije svega zbog razlike između definisane i nedefinisanе tražnje, **kod ocjena suficitarnosti i deficitarnosti određenih zanimanja** pa i ocjene apsorpcione moći tržišta rada, ukupnog, regionalnog ili po pojedinim grupama zanimanja ili zanimanjima, **prednost treba dati sagledavanju odnosa između ponude raspoložive radne snage, tj. tražioca zaposlenja i obima i strukture zapošljavanja (domaće i strane radne snage) u odnosu na tu ponudu.**

**Odrednicu »deficit« tj. kada je tražnja veća od ponude ( što je rjeđi slučaj na našem tržištu rada), odnosno »suficit« tj. kada je tražnja manja od ponude (što je najčešće prisutno na našem tržištu rada), kod nekih zanimanja, treba relativizirati, tj. kod onih gdje** zapošljavanje prevazilazi tražnju. To je rezultat okolnosti što u tražnji nije uvijek precizirano zanimanje ili poslodavac za obavljanje određenih poslova nije smatrao presudnim formalno stečeno obrazovanje, već moguće i dodatna znanja i vještine stečena kroz radno iskustvo ili kroz neformalno obrazovanje koja poslodavac prepoznaje kroz selekciju i izbor prijavljenih kandidata za zapošljavanje.

Iako nedefinisana tražnja remeti utvrđivanje preciznijih odnosa između ponude i tražnje po pojedinim zanimanjima, ipak pruža mogućnost veće fluktuacije u okviru traženog stepena stručne spreme. To znači da ukoliko je tražen IV SSS za obavljanje određenih poslova bi se npr. **gimnazijalci** mogli zapošljavati na administrativnim, ekonomskim, trgovinskim, uslužnim poslovima, prodavaci na ugostiteljskim ili uslužnim poslovima, **ugostitelji** na trgovačkim, uslužnim poslovima, **ekonomisti** na administrativnim, trgovačkim ili ugostiteljskim poslovima, itd. To je izraženo i kod mehaničara, mašinista, obrađivača metala, tekstilaca, drvoprerađivača, itd.

Navedeno potvrđuju ostvarena kretanja na tržištu rada u 2014. godini kod nekih zanimanja. Tako je gimnazijalaca u ponudi bilo oko 3.000, tražnja je bila na nivou oko 300, a zaposleno je oko 600, što znači da su se zapošljavali na poslovima čije obavljanje nije bilo vezano za njihovo formalno obrazovanje. Slični su nominalni i relativni odnosi kada su u pitanju ekonomski-pravni tehničari. Kod grupe zanimanja: drvoprerade, metalske, mašinske, elektro i tekstilne struke u ponudi je bilo oko 7.000 nezaposlenih lica, tražnja je bila oko 600, dok je zapošljavanje bilo oko 850, itd. Što znači da je kod tih grupa zanimanja zapošljavanje oko 8 puta manje od iskazane ponude.

#### 4.3.3. Normativni okvir

**Zapošljavanje stranaca**, u manjem ili većem obimu, funkcioniše duži period. Prije 15-20 godina to je vršeno posredstvom tzv. omladinskih zadruga, u periodu 2003-2008. godine se primjenjivala Uredba o zapošljavanju nerezidentne radne snage, kroz uplatu takse za radno angažovanje stranca na dnevnom nivou, a donošenje Zakona o radu i zapošljavanju stranaca 2008. godine uticalo je na uvođenje više reda u tom zapošljavanju.

Višegodišnja **inercija i navika**, često ad hoc obezbjeđivanja potrebne strane radne snage, za kraći ili duži period, ostvarivala se bez većih proceduralnih problema i zastoja a utvrđivane i povećavane kvote davale su širok okvir za veliki obim zapošljavanja stranaca.

Međutim, kretanja na tržištu rada a, prije svega, nerealno znatno veće zapošljavanje strane u odnosu na domaću radnu snagu, posebno kod nekih djelatnosti i zanimanja gdje to realno nije potrebno, nametnula je potrebu promjene odnosa prema tom problemu.

**U tom smislu je novim Zakonom o strancima, koji je integrisao raniji Zakon o radu i zapošljavanju stranaca, predviđeno nekoliko novina.**

Tako je zakonom predviđeno da poslodavac **uz zahtjev za dobijanje dozvole za rad stranaca, dostavlja dokaz da na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne**

**Gore nema nezaposlenih koji ispunjavaju** uslove za zasnivanje radnog odnosa na (traženom) radnom mjestu (njih može biti više: formalno obrazovanje, radno iskustvo, posebna znanja i vještine itd.) ili je nezaposleno lice odbilo zasnivanje tog radnog odnosa (opravdano ili neopravdano tj. kakvog i pod kojim uslovima).

Rješenje prema kojem poslodavac dostavlja dokaz da na evidenciji Zavoda **nema nezaposlenih koji ispunjavaju** uslove za zasnivanje radnog odnosa omogućava, u okviru utvrđenih kvota, zapošljavanje stranca a ako na evidenciji Zavoda **ima** traženih zanimanja (u praktičnoj primjeni to znači da su jednako tretirani slučajevi kada ja na evidencijama nekoliko i slučajevi kada je na evidencijama veliki broj nezaposlenih traženog profila) **upućuje na zaključak** da se u tom slučaju prednost daje zapošljavanju domaće radne snage.

Treba imati u vidu da je, prema odredbama Zakona o zapošljavanju, poslodavac dužan Zavodu za zapošljavanje **podnijeti prijavu o slobodnom radnom mjestu (obrazac E-1)** kojom se pruža mogućnost konkurisanja domaće radne snage za obavljanje poslova traženih prijavom, a tek nakon roka datog u prijavi bi, ukoliko se niko ne prijavi-konkuriše, poslodavac bio dužan pribaviti (od Zavoda) navedeni "dokaz" da na njegovim evidencijama nema nezaposlenih koji **ispunjavaju** uslove za zasnivanje radnog odnosa po toj prijavi.

Uz to na prijavljeno slobodno radno mjesto **može se javiti i lice koje nije** na evidenciji Zavoda (prijavljivanje nezaposlenih na evidencije Zavoda nije obavezno niti je uslov zapošljavanja). U tom slučaju navedeni "dokaz" da na evidenciji **nema** nezaposlenih koji **ispunjavaju** uslove za zasnivanje radnog odnosa po toj prijavi čini suvišnim, iako ih ipak na tržištu može biti.

To dalje znači da će **poslodavcima koji traže zanimanja a nema ih na evidenciji Zavoda biti olakšanije zapošljavanje stranaca u odnosu na one za koje na evidencijama Zavoda ima traženih zanimanja** (a ako ih ima nedovoljno dodatno otežava zadovoljavanje tražnje tih poslodavaca) što ih, navodi na podnošenje zahtjeva za zapošljavanje sa uslovima za koje se očekuje da ne ispunjavaju nezaposlena lica na evidenciji Zavoda a u praksi će obavljati druge ili slične poslove i druge vidove zaobilaženja tih rješenja.

U vezi sa predhodnim, treba imati u vidu, da poslodavac uz podnošenja zahtjeva za dobijanje dozvole za rad stranaca, **prilaže dokaz o stečenom nivou obrazovanja i kvalifikacije stranca** što, osim ukoliko se ne radi o NK ili PK poslovima, podrazumijeva nostrifikovanu ispravu o tome. Kako postupak nostrifikacije traje određeno vrijeme i mogao bi trajati duže od vremena radnog angažovanja stranca i u tim slučajevima ga činio deplasiranim. Do sada se taj problem jednostavno prevazilazio definisanjem potrebe-tražnje za NK radnicima kada nije potrebna nostrifikacija.

Navedena, relativno rigidnija, rešenja u pogledu uslova i načina zapošljavanja stranaca u odnosu na dosadašnja uticala su na zastoj u njihovoj primjeni, odnosno odlaganju promjene navedenih rješenja do 1.11.2015. godine, kako bi se, do tada, obezbijedili operativno-tehnički uslovi njegove praktične primjene.

**Novom Zakonu o strancima, predviđeno je utvrđivanje kvota ne samo na dosadašnji način tj. po djelatnostima već i po zanimanjima**, u kojima se stranci mogu zapošljavati, odnosno pružati usluge.

**Kod utvrđivanja kvota (po vrstama i djelatnostima) polazilo se od ostvarenih u predhodnom periodu** na osnovu kojih su se utvrđivale za naredni period-godinu. I kod tako postavljenog šireg okvira (po djelatnostima i vrstama) u primjeni je dolazilo do toga da su **neke vrste dozvola bile potcijenjene ili precijenjene**, što se prevazilazilo njihovim izmjenama, odnosno, dopunama u toku perioda-godine na koji se odnose.

**Kvota, za narednu godinu, nezavisno od nivoa na kojem se utvrđuju (djelatnosti ili zanimanja) dimenzioniraju se na osnovu ponude radne snage koja će se iskazati u periodu na koji se odnose kvote**, odnosno, procjene u kojoj mjeri bi ta ponuda po obimu i strukturi mogla zadovoljiti tražnju što je takođe vrlo teško ako se to svede na nivo zanimanja.



Kod utvrđivanja kvota po zanimanjima nema preciznijih podataka za predhodni period kao osnove **za procjene za narednu godinu** s obzirom da se veliki broj dozvola izdavalo po osnovu NK tako da za većinu zapošljavanja stranaca nema određenja zanimanja već je definisan kao NK poslovi.

Nominalno procijenjenu **ponudu za narednu godinu neophodno je objektivizirati**, odnosno, **procijeniti** i predstaviti kao ponudu, njen dio **koji bi se mogao smatrati radno raspoloživim**, posebno u vrijeme intenzivnije tražnje i zapošljavanja kod nekih djelatnosti.

Pored navedenog, treba imati u vidu i okolnost da ukoliko se utvrdi rješenje prema kojem, **za ostvarivanje prava na zdravstveno osiguranje nezaposlenih lica, neće biti uslov da se nalazi na evidenciji Zavoda**, reducirće broj nezaposlenih lica na tim evidencijama a time i teže projektovanje realno raspoložive ponude radne snage kao jednog od osnovnih elemenata i za dimenzioniranje kvota za rad i zapošljavanje stranaca.

Predviđeno utvrđivanje kvota za rad i zapošljavanje stranaca na nivou **relativno velikog broja zanimanja (oko 900 zanimanja srednjeg i visokog obrazovanja je na evidencijama Zavoda sistematizovanih u 70 grupa zanimanja-područja rada) ukrštenih sa vrstama radnih dozvola, teritorijalnim rasporedom, dinamikom i postupkom njihovog izdavanja sve navedene okolnosti i probleme multiplikuje, pa i ukoliko bi se to svelo na trostruko manji broj zanimanja ili grupa zanimanja, posebno u vrijeme njihove intenzivnije implementacije (u pred-sezoni i u toku turističke sezone)** i činiće ih praktično neprimjenljivim ili će zahtijevati češće promjene što utvrđivanje kvota **na tom "usitnjenom" nivou čini nelogičnim i neracionalnim**, a poslodavce će navoditi na podnošenje zahtjeva za zapošljavanje stranaca za zanimanja kojih nema na evidenciji Zavoda ili znatno manje od iskazane tražnje a u praksi će obavljati druge ili slične poslove i druge vidove zaobilazjenja tih rješenja. **Praćenje i analiziranje ove oblasti**, pri takvim rješenjima, zasnivaće se na nerelevantnoj faktografskoj građi.

**Ukoliko bio se kvote utvrđivale na nekom srednjem nivou** klasifikacije zanimanja npr. **na nivou grupe zanimanja-područja rada**, a njih je oko 70 (sa stanovišta obima ponude i tražnje od značaja je njih 40-50), navedeni problemi (ako bi se kvote utvrđivale na nivou velikog broja zanimanja) bi donekle bili ublaženi. Međutim, **unutar pojedinih grupa zanimanja postoje velike razlike u vrsti zanimanja, odnosno, obavljanja poslova**. Tako su npr. u grupu zanimanja **"građevinari"** svrstani armirači, zidari, tesari, fasaderi itd; u grupu **"zanimanja ugostiteljstva i turizma"** kuvari, konobari, barmeni, poslastičari, recepcioneri, sobarice itd; u grupu **"trgovci"** prodavci, kasiri, skladištari itd; u grupu **"prerađivači hrane i pića"** pekari, mesari, mljekari itd.

Dakle, **razlike unutar pojedinih grupa zanimanja i utvrđivanje kvota na tom nivou**, čine objektivno otežano dimenzioniranje učešća vrlo raznorodnih zanimanja-poslova u okviru tih podgrupa (npr. kuvara, konobara, barmena u okviru podgrupe "zanimanja ugostiteljstva i turizma" ili u okviru podgrupe "građevinari" npr. tesara i zidara itd.) a "tehnički" pristup **utvrđivanja kvota na tom nivou** (ili na nivou zanimanja), bez prethodno realnog sagledavanja odnosa ponude, tražnje i zapošljavanja mogao bi nametati češće promjene utvrđenih kvota ili njihovo relativiziranje.

Pored toga, **utvrđivanje kvota po zanimanjima**, ili grupama zanimanja, **podrazumijeva utvrđivanje tih kvota i po stepenima stručne spreme zanimanja** s obzirom da npr. nekih zanimanja ima u okviru III SSS ali ne i u ostalim SSS ili su neka u okviru IV SSS ali ne u ostalim sss itd, što dodatno otežava primjenu predloženih rješenja.

Imajući u vidu sve navedeno, te probleme koji će proisteći u slučaju utvrđivanja kvota po zanimanjima, ili eventualno na nivou grupa zanimanja, **kao racionalno nameće se rješenje prema kojem će se to utvrđivati na nivou djelatnosti** (nekoliko osnovnih: poljoprivreda, građevinarstvo, trgovina, turizam i ugostiteljstvo i "ostale djelatnosti"-gdje je objedinjeno njih 18) **kao šireg okvira koji omogućava lakše prevazilaženje nekih problema i odstupanja** koji bi se mogli javiti u njihovoj primjeni s tim što je **neophodno reducirati kvote** u okviru kojih se stranci mogu zapošljavati, odnosno pružati usluge.

Opredjeljujući elementi za utvrđivanje kvota na nivou djelatnosti, grupa zanimanja ili zanimanja je **objektivizirana procjena odnosa između ponude i tražnje zapošljavanja** (domaće i strane radne snage) u određenom periodu-godini.

Obim i struktura ponude i zapošljavanja (domaće i strane) radne snage **ukazuje na to da se kod nekih djelatnosti realno može zapošljavati veći obim domaće u odnosu na stranu radnu snagu** (trgovina, ugostiteljstvo, usluge itd.), dok se to u nekim može ostvariti u manjem obimu, s obzirom na iskazani deficit u određenim zanimanjima (građevinarstvo). Ukoliko bi supstitucija zapošljavanja domaće stranom radnom snagom bila, prosječno, na oko 20% (od ukupno ostvarenog zapošljavanja stranaca u 2014. godini), što bi se, kroz selektivno utvrđivanje kvota, moglo ostvariti, uticalo bi na povećanje zapošljavanja domaće radne snage, po tom osnovu, za oko 5.000 lica. To bi, **u krajnjem, značilo i promjenu odnosa u zapošljavanju domaće i strane snage odnosno supstituciju zapošljavanja strane domaćom radnom snagom.**

Da je navedena procjena realno ostvarljiva govore podaci o obimu i strukturi ponude i zapošljavanja domaće radne snage na primjeru samo dvije grupe zanimanja.

Ponuda trgovaca i ugostitelja II, III i IV SSS u 2014. godini je bila oko 10.000, tražnja na nivou od oko 7.500, ali je zapošljavanje bilo svega oko 3.000, što znači da se razlika između tražnje i zapošljavanja (oko 4.000), u većoj mjeri, zadovoljavala, umjesto domaćom, zapošljavanjem strane radne snage.

Da je promjena odnosa u zapošljavanju domaće i strane radne snage neophodna ukazuje i okolnost da i u godinama kada je zapošljavanje domaće radne snage bilo veće od zapošljavanja stranaca (2010. i 2011. godina) nije remećeno poslovanje poslodavaca, iako, nasuprot tome, poslodavci ostvarivanja svojih poslovnih aktivnosti vezuju i uslovljavaju zapošljavanjem stranaca. Takođe, često se i nerealno kao argument ističe nedostatak kvalitetne domaće radne snage na tržištu. To bi se, u osnovi, moglo odnositi na manji broj poslova za čije obavljanje su potrebna određena, deficitarna specijalistička znanja (u oblasti ugostiteljstva, građevinarstva i nekim uslugama), ali se oko 60% stranaca angažuje na obavljanju manje zahtjevnih pomoćno-uslužnih poslova koje, u većoj mjeri, nego do sada, može obavljati i domaća radna snaga.





## **V – OBRAZOVANJE I OBUKA**

### **5.1. Broj zaposlenih obuhvaćenih dodatnim obrazovanjem i obukom u 2014. godini**

Pored formalnog obrazovanja, za kvalitet radne snage veoma je važno koliko se ulaže u zaposlene, bilo da to rade poslodavci, sami zaposleni ili druge institucije. 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.

Od ukupnog broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca (30.310), njih 758 ili 2,5% je u 2014. godini prošlo neki vid dodatnog obrazovanja i osposobljavanja, a od toga 98 je prekvalifikovano, 194 dokvalifikovano a 466 je prošlo obuku specijalizacije. Pored toga 1.353 zaposlena ili 4,6% od ukupnog broja je bilo obuhvaćeno nekim kraćim i manje zahtjevnim vidovima obuke.

Razlozi ovako niskog obuhvata zaposlenih nekim od vidova dodatnog obrazovanja i obuke mogu biti različiti: nedovoljno shvatanje važnosti dodatne obuke i obrazovanja, finansijski problemi i nastojanje da se smanje troškovi poslovanja, mišljenje da za radna mjesta koja pokrivaju nema potrebe za dodatnom obukom, okolnosti da poslodavci bez većih poteškoća, na domaćem i stranom tržištu, obezbjeđuju potrebnu radnu snagu, itd.

U ukupnom broju zaposlenih obuhvaćenih dokvalifikacijama, prekvalifikacijama i specijalizacijama najveće učešće imaju finansijska djelatnost i djelatnost osiguranja (32,3%) kao i djelatnosti trgovine (23,1%), dok je učešće ostalih djelatnosti znatno niže (Tabela 26, kolona 5).

Kada se ovi vidovi obuke posmatraju u odnosu na ukupan broj zaposlenih po djelatnostima učešće finansijske djelatnosti je takođe najveće, 245 ili 10,8% u odnosu na ukupan broj zaposlenih u toj djelatnosti. Isto tako, nadprosječno učešće je u djelatnosti poljoprivrede (11,4%) i administrativnim i pomoćnim uslugama (6,4%).

Broj zaposlenih koji su prošli obuku po djelatnostima

(Tabela 26)

Rb.	Djelatnost	Broj zaposlenih iz ankete	Broj onih koji su prošli dodatno obrazovanje ili obuku	% obučenih po djelatnostima	% obučenih u odnosu na ukup. br. zap. po anketi 4 : 3
1	2	3	4	5	6
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	552	63	8.31	11.41
2	B.Rudarstvo	1502	16	2.11	1.07
3	C.Prađivačka industrija	2134	21	2.77	0.98
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	3153	2	0.26	0.06
5	E.Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	107	3	0.40	2.80
6	F.Građevinarstvo	2293	21	2.77	0.92
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	6452	175	23.09	2.71
8	H.Saobraćaj i skladištenje	1548	7	0.92	0.45
9	I.Usluge smještaja i ishrane	2631	32	4.22	1.22
10	J.Informisanje i komunikacije	1870	2	0.26	0.11
11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	2350	245	32.32	10.43
12	L.Poslovanje nekretninama	48	1	0.13	2.08
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	401	20	2.64	4.99



Učešće obučavanih prema veličini poslodavaca u ukupnom broju (758) približno je njihovom proporcionalnom učešću u ukupnom broju zaposlenih, a u odnosu na ukupan broj zaposlenih ovim obukama najviše je obuhvaćeno kod mikro preduzeća (5% u odnosu na ukupan broj zaposlenih), kod malih i srednjih preduzeća to učešće je 2,7%, odnosno 2,9%, dok je kod velikih preduzeća obuhvaćeno svega 1,7% od ukupno zaposlenih kod tih preduzeća. (Tabela 27)

Broj obučavanih u odnosu na veličinu poslodavaca

(Tabela 27)

VELIČINA PREDUZEĆA	Broj zaposlenih koji su prošli obuku - prekvalifikacije		Broj zaposlenih koji su prošli obuku - dokvalifikacije		Broj zaposlenih koji su prošli obuku - specijalizacija	
	Sum	Column N %	Sum	Column N %	Sum	Column N %
MikroMikro	3	3.1	12	6.2	11	2.4
Mikro	16	16.3	10	5.2	19	4.1
Malo	15	15.3	62	32.0	74	15.9
Srednje	11	11.2	83	42.8	236	50.6
Veliko	53	54.1	27	13.9	126	27.0
<b>UKUPNO</b>	<b>98</b>	<b>100.0</b>	<b>194</b>	<b>100.0</b>	<b>466</b>	<b>100.0</b>

Sa stanovišta budućeg razvoja, nepovoljnim se može ocijeniti mali broj obučavanih u prerađivačkoj industriji, koja je tradicionalno motor tehničko-tehnoloških promjena, novog zapošljavanja i kvalitetnih radnih mjesta budući da je učešće te djelatnosti u navedenim obukama 2,1%, a u odnosu na broj zaposlenih svega 0,98%.

## 5.2. Vidovi obrazovanja ili obuke

U pogledu vida obuke kod poslodavaca obuhvaćenih ovom anketom dominiraju specijalizacije sa 61,5% učešća u ukupnom broju obuhvaćenih programima obuke, zatim dokvalifikacije - 25,6% i prekvalifikacije -12,9%.

Najveći broj dodatnih obuka pripada grupi elementarnih znanja i grupi „mekih vještina“ (soft skills). Ovakva znanja i vještine obično se stiču kroz osnovno i srednje obrazovanje i ne smatraju se nekim značajnim vidom obuke, jer ne utiču bitnije na produktivnost rada. Takođe, je malo dodatne obuke i usavršavanja vezanih za poslove u proizvodnji i zanatstvu.



## **VI – ZAPOŠLJAVANJE LICA SA INVALIDITETOM I RE POPULACIJE**

### **6.1. Zapošljavanje lica sa invaliditetom**

U preporukama EU u vezi sa zapošljavanjem, posebno u Smjernicama o Evropskoj politici zapošljavanja, naglašava se potreba većeg **zapošljavanja marginalnih grupa, a posebno lica sa invaliditetom i RE populacije**. U skladu sa ovakvim stavovima, 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, ugrađene su u zakonsku regulativu i realizuju se kroz mjere aktivne politike zapošljavanja.

S obzirom na to da poslodavci imaju najvažniju ulogu u zapošljavanju marginalnih grupa, u ovom istraživanju se u posljednje tri godine postavlja set pitanja na ovu temu u cilju dobijanja potpunijih informacija o tome kakav je stav poslodavaca prema zapošljavanju marginalizovanih grupa, da li se stavovi vremenom mijenjaju, i što je najvažnije, koliki je obim zapošljavanja ovih lica.

Prema podacima iz ove Ankete, jasno se vidi da je, još uvijek, **slaba zainteresovanost poslodavaca za zapošljavanje teško zapošljivih grupa s obzirom da su svega 15 lica sa invaliditetom zaposlili u 2014. godini**.

Najviše lica sa invaliditetom zaposleno je u djelatnostima trgovine i poljoprivrede, manje-više na pomoćnim i uslužnim poslovima, manje manuelno zahtjevnim.

Indikativno je da i pored predviđenog stimulisanja zapošljavanja ove kategorije kroz subvencije njihove zarade, ipak preko 50% anketiranih poslodavaca nije iskazalo zainteresovanost za korišćenje te mogućnosti.

Ovo znači da se pored neophodnih ekonomskih stimulansa mora više raditi na podizanju svijesti poslodavaca i cjelokupnog društva o značaju i koristima zapošljavanja lica sa invaliditetom.

## 6.2. Mogućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom uz određene subvencije

Iako su kod oko 50% zaposlenih invalida u 2014. godini ostvarivane subvencije na njihove zarade, korišćenje te mogućnosti se nameće kao jedan od načina stimulisanja njihovog većeg zapošljavanja u narednom periodu.

### Zapošljavanje lica sa invaliditetom po djelatnostima

(Tabela 28)

-	Broj zap.	Bez oznake djelatnosti	Djelatnost																		
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	P	Q	R	S	T
<b>Ukup.</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	2					5				1					1		1		2

## 6.3. Zapošljavanje pripadnika RE populacije

Druga grupa iz kategorije teško zapošljivih lica, o čijoj perspektivi zapošljavanja se željelo saznati više, su pripadnici RE populacije. Prema njima postoje ukorijenjene predrasude da su nedovoljno motivisani za rad i zapošljavanje, nedovoljno pouzdani u izvršavanju zadataka, da im nedostaje radne i tehnološke discipline te da su nedovoljno obrazovani i obučeni za obavljanje radnih zadataka.

Iz dobijenih odgovora anketiranih poslodavaca može se zaključiti da se, u pogledu zapošljavanja, odnos prema RE populaciji znatno ne popravlja, što potvrđuje podatak da se **od ukupnog broja zapošljavanja** kod anketiranih poslodavaca (5.727) u 2014. godini **svega 0,44% (25) odnosi na pripadnike RE populacije**.

Najviše zapošljavanja ove populacije bilo je u djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane koja se odnosi na poslove koji zahtijevaju nizak nivo obrazovanja (I-II stepen obrazovanja), a to su poslovi pomoćnih radnika i higijeničara.

### Zapošljavanje lica RE populacije po djelatnostima

(Tabela 29)

-	Broj zap.	Bez oznake djelatnosti	Djelatnost																		
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	P	Q	R	S	T
<b>Ukup</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	1						1	18							1	1			

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, u cjelini posmatrano.



## **VII – PROGRAM STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA VISOKOŠKOLACA**

### **7.1. Osnovni elementi Programa**

**U 2012/2013 godini otpočela je realizacija Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem** što je, imajući u vidu broj visokoškolaca i poslodavaca obuhvaćenih tim programom, nametalo potrebu da se kroz Anketu posebno sagleda viđenje poslodavaca o osnovnim elementima tog programa, njihova ocjena kvaliteta, prije svega, njegovog doprinosa povećanju zapošljavanja visokoškolaca.

Navedeni Program sprovodi se u skladu sa odredbama Zakona o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem i Pravilnika o načinu objavljivanja javnog poziva, postupku i kriterijumima za stručno osposobljavanje, donesenih 2012. godine, kao rezultat politike Vlade usmjerene ka unapređenju ambijenta za profesionalno usavršavanje mladih i razvoju tržišta rada.

Osnovni cilj realizacije Programa je smanjenje nezaposlenosti visokoobrazovanih mladih lica u Crnoj Gori, olakšavanjem prelaska iz obrazovnog procesa u svijet rada. Program omogućava visokoškolcima da, **tokom devetomjesečnog stručnog osposobljavanja, steknu praktična profesionalna iskustva, znanja, vještine i kompetencije koje im omogućavaju samostalno obavljanje posla te da im se, kroz povezivanje sa poslodavcima i dokazivanjem u radnom okruženju, olakša zaposlenje.**

Pored toga, ovim konceptom stručnog usavršavanja, poslodavcima se daje mogućnost da iskoriste potencijale mladih i obrazovanih ljudi i tokom perioda stručnog usavršavanja identifikuju najbolje kadrove koje, nakon njenog obavljanja, mogu radno angažovati.

Stručno osposobljavanje ne podrazumijeva zasnivanje radnog odnosa, ali omogućava polaganje odgovarajućeg stručnog-državnog ispita. U periodu stručnog osposobljavanja korisnici imaju naknadu u neto iznosu od 50% prosječne neto zarade u CG za prethodnu godinu.

**U prvom ciklusu realizacije Programa 2012/13. stručno osposobljavanje je obavilo 3.945 visokoškolaca, u drugom 2013/14 - 3.597 završilo i u tekućem 2014/15 - 3.495.**

Realizacija Programa je u velikoj mjeri uticala i na tražnju za visokoobrazovanim kadrom. Tako je u 2013. godini ova tražnja bila za čak 54,3% (4.505 : 9.581) niža u odnosu na 2012. godinu. Dok je u 2014. godini veća 34% u odnosu na 2013. godinu, ali je ona i dalje znatno niža od tražnje iskazivane prije početka programa. To nameće zaključak da su poslodavci, dobrim dijelom, supstituisali tražnju za visokoškolcima njihovim angažovanjem kroz Program stručnog osposobljavanja.

Na određeno smanjivanje broja visokoškolaca obuhvaćenih trećim ciklusom 2014/15. godinu uticala je okolnost da se u tom ciklusu ne osposobljavaju visokoškolci u državnoj upravi.

Zapošljavanje visokoškolaca posredstvom Zavoda za zapošljavanje takođe je bilo u primjetnom padu. U 2013. godini ukupno je zaposleno 2.384 lica, što je u odnosu na 2012. godinu, kada je zaposleno 4.936, manje za 2.553 odnosno za 51,7%. U 2014. godini zaposleno je 3.329 visokoškolaca, što je za oko 40% više u odnosu na 2013. godinu, ali je to, takođe, za oko 35% niže od ostvarivanog zapošljavanja u 2012. i 2013. godini. Ukoliko bi se zapošljenošću tretirala i lica obuhvaćena Programom stručnog obrazovanja visokoškolaca, njihova ukupna zaposlenost u 2013. i 2014. godini bila bi na većem nivou od ostvarivane prije početka tog Programa.

## **7.2. Broj osposobljivanih visokoškolaca**

U **Programu** stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem učestvovalo je **200 anketiranih poslodavaca ili 28% ukupno anketiranih.**

U realizaciji Programa stručnog osposobljavanja bilo je najviše poslodavaca iz djelatnosti trgovine, djelatnosti smještaja i ishrane i građevinarstva, kod kojih je najviše anketiranih poslodavaca i proporcionalno najveći broj zaposlenih.

## **7.3. Ocjena znanja i vještina visokoškolaca**

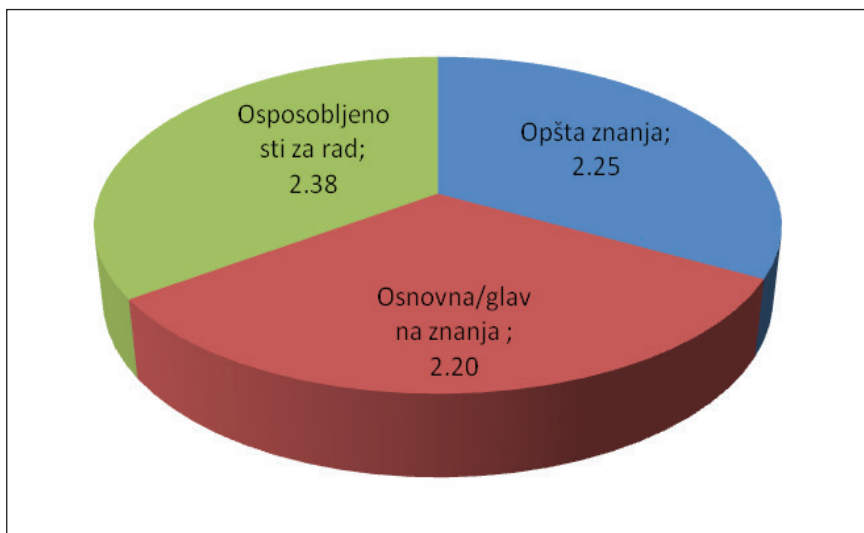
Procjena znanja i vještina, koje su visokoškolci posjedovali na startu programa, poslodavci su iskazali kroz ocjene i to za različite vrste znanja i vještina, kao

što su: 1. Opšta znanja – “meke vještine”, što bi za visokoškolce bile, na primjer, sposobnost komuniciranja, timski rad, znanje stranih jezika, kompjuterske vještine, preduzimljivost, inovativnost i dr; 2. Osnovna – glavna znanja i vještine koje kandidat posjeduje iz svoje struke, koja se još nazivaju i tehnička znanja; i 3.- Opšta ocjena osposobljenosti kandidata za samostalan i konkretan rad.

Anketirani poslodavaci, koji su učestvovali u Programu stručnog osposobljavanja visokoškolaca najbolje je ocijenjena opšta osposobljenost kandidata za rad i zaposlenje ( prosječna ocjena 2,38), zatim posjedovanje opštih znanja ( prosječna ocjena 2,35), nakon toga posjedovanje opštih, glavnih, znanja iz struke.

### Ocjena visokoškolaca na početku Programa

(Grafik 11)

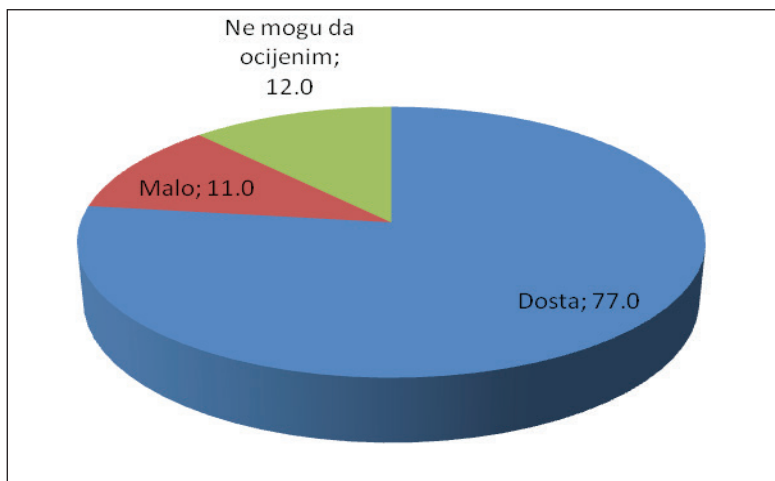


#### 7.4. Ocjena koristi koje su visokoškolci imali od Programa

Većina poslodavaca (77%) koji su po ovoj Anketi obučavali visokoškolce smatra da su oni imali dosta koristi od svog stručnog osposobljavanja, dok je vrlo mali broj njih ( 11%) ocijenio da je korist ovog Programa za visokoškolce mala, odnosno, 12% nije moglo dati relevantnu ocjenu o tome.

## Koristi visokoškolcima od učešća u Programu

(Grafik 12)



Iako je relativno mali broj poslodavaca smatralo da su visokoškolci imali malo koristi od Programa stručnog osposobljavanja ( 11% poslodavaca) ipak je bilo od značaja sagledati glavne razloge zbog kojih je, po njihovom mišljenju, ta korist bila mala, ocjenjujući nekoliko razloga.

U tom smislu poslodavci kao glavni razlog navode izostanak unaprijed pripremljenog programa obuke visokoškolaca (prosječna ocjena 2,23) i okolnost da, po njihovom mišljenju, Program kratko traje ( prosječna ocjena 2,09), a nešto niže je ocijenjen nedostatak adekvatnih uslova ( prostor, oprema, mentori) za stručno osposobljavanje visokoškolaca ( prosječna ocjena 1,95) itd.

### 7.5. Broj zaposlenih visokoškolaca nakon okončanja stručnog osposobljavanja

Po završetku Programa **248 visokoškolaca se zaposlilo kod poslodavaca kod kojih su obavili stručno osposobljavanje**, a najviše u djelatnostima: trgovine, finansija i građevinarstva, odnosno kod ove tri djelatnosti 42,3% od ukupnog broja visokoškolaca koji su ostali da rade. Broj zaposlenih visokoškolaca uglavnom je proporcijalan broju zaposlenih po djelatnostima obuhvaćenih Anketom.

Posmatrano po opštinama, najviše visokoškolaca koji su ostali da rade nakon obavljenog stručnog osposobljavanja je u opštini Podgorica (149 ili 60%), zatim

u Nikšiću (26 ili 10,6%) i Bijelom Polju (17 ili 6,8%), odnosno, kod ove tri opštine zaposleno je 192 visokoškolca ili 77,4%.

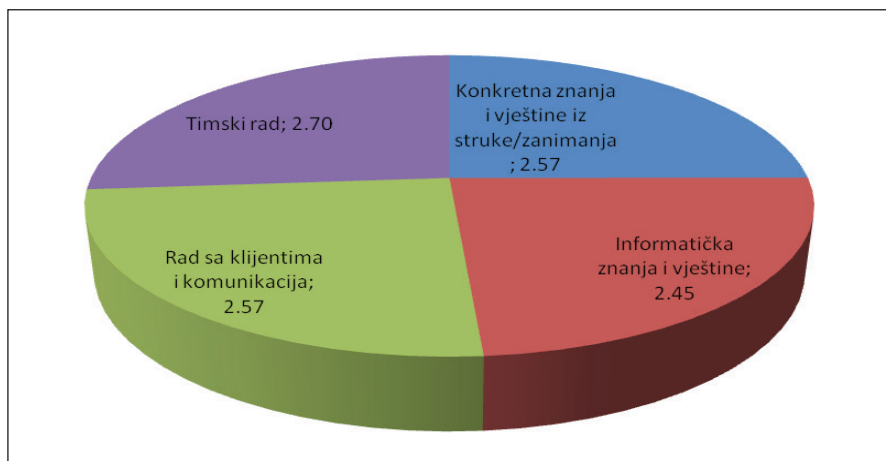
### 7.6. Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja

Poslodavci su ocjenjivali postignuta znanja i vještine koja su visokoškolci najviše stekli za vrijeme stručnog osposobljavanja, i to ocjenom od 1 – kao nedovoljna, 2- kao dobra i 3- kao vrlo dobra. Od ukupnog broja anketiranih prosječno oko 70% njih je dalo odgovore na postavljena pitanja.

Poslodavci su, u tom smislu, najviše ocijenili stečena znanja i vještine timskog rada (prosječna ocjena 2,70), a sa istom važnošću su ocijenjena stečena znanja i vještine rada i komunikacije sa klijentima ( prosječna ocjena 2,57) i stečena konkretna znanja iz struke ( prosječna ocjena 2,57), dok su sa nešto manjom važnošću ocijenjena stečena informatička znanja i vještine ( prosječna ocjena 2,45).

### Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja

(Grafik 13)



### 7.7. Razlozi zbog kojih poslodavci nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja

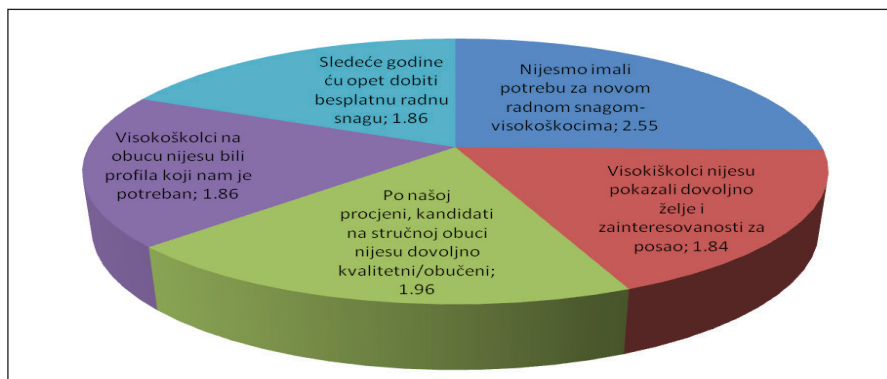
Kao najvažniji razlog **zbog kojeg nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja poslodavci ističu** okolnost da nisu imali potrebu za novom radnom snagom-visokoškolcima (prosječna ocjena 2,55), zatim da na stručnoj obuci nisu dovoljno obučeni (prosječna ocjena 1,96), dok su približno isto,

i nešto niže, ocijenjeni ostali razlozi (nedovoljno iskazana želja i zainteresovanost visokoškolaca za posao-1,84, visokoškolci na obuci nisu bili profila koji je potreban poslodavcima-1,86 i da će i naredne godine, ako se Program nastavi, dobiti besplatnu radnu snagu-1,86.

Indikativno je da su poslodavci, obuhvaćeni Anketom 2013/2014 godine kao najvažniji razlog zbog kojeg nisu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja, istakli da će sledeće godine opet dobiti besplatnu radnu snagu, dok je ovogodišnjom Anketom to, kao što je navedeno, znatno niže rangirano, što implicira zaključak da poslodavci, u vezi tog pitanja, nisu bili do kraja otvoreni, što potkrepljuje okolnost da često, u kontinuitetu, isti poslodavci primaju visokoškolce na stručno osposobljavanje.

### Glavni razlozi nezapošljavanja visokoškolaca

(Grafik 14)

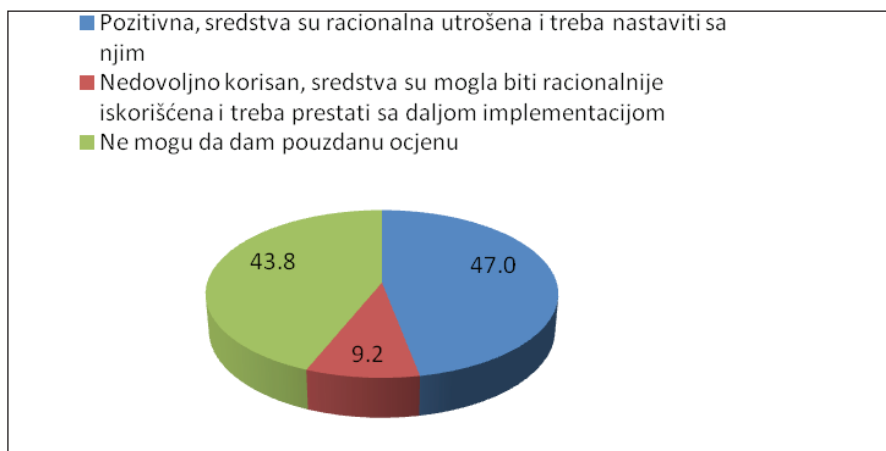


## 7.8. Ocjena značaja i kvaliteta Programa

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 53% je dalo ocjenu o Programu stručnog osposobljavanja visokoškolaca, a od toga, **njih 47% smatra opravdanim njegovu realizaciju, te da su sredstva za te namjene racionalno utrošena, i da Program treba nastaviti**, dok relativno mali broj navedenih poslodavaca smatra da je Program nedovoljno koristan, da su sredstva mogla biti racionalnije iskorišćena i da ne treba nastaviti njegovu dalju realizaciju. Ipak, 43,8% navedenih poslodavaca nije moglo dati pouzdanu ocjenu o ovom pitanju.

### Ocjena značaja i kvaliteta Programa

(Grafik 15)





## **VIII – SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE**

### **8.1. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2013. godini**

Analize koje se odnose na tržište rada Crnoj Gori, ukazuju na to da su prilike na tom tržištu složene te da je optimalno korišćenje radne snage jedan od privredno-ekonomskih prioriteta. U tom smislu Zavod za zapošljavanje dobija sve značajniju ulogu kako u pogledu strukture pruženih usluga tako i unapređenja njihovog kvaliteta, posebno imajući u vidu činjenicu da je Crna Gora u fazu pregovora sa EU, što znači usvajanje i poštovanje evropskih standarda u svim oblastima pa i ovoj.

Saradnja sa poslodavcima je jedan od segmenata rada Zavoda koji je neophodno kontinuirano unapređivati. U tom cilju, u Zavodu je formirana posebna organizaciona jedinica čiji je osnovni zadatak razvijanje neposredne, sistematske i efikasne saradnje sa poslodavcima. Sprovođenje Ankete je jedan od značajnih oblika te saradnje kojom se kroz neposredan kontakt sa poslodavcima nastoje dobiti potpunija saznanja o njihovom viđenju rada Zavoda i u kojem pravcu treba usmjeriti tu saradnju.

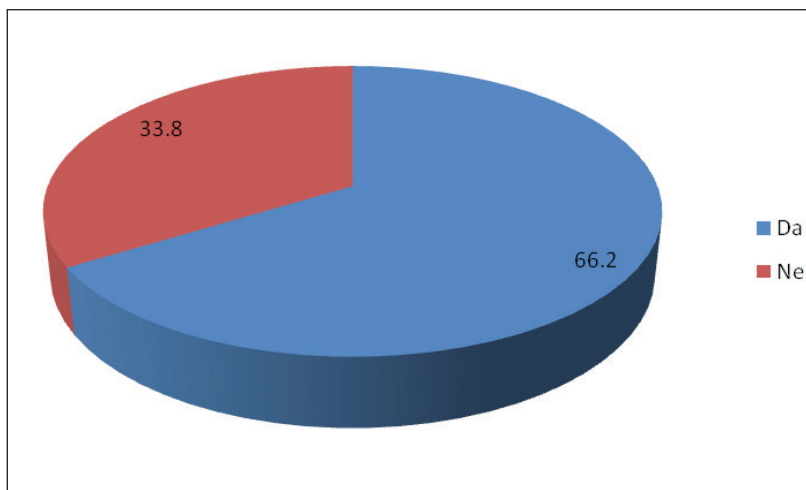
#### **Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje**

*(Tabela 30)*

<b>Kategorija odgovora</b>	<b>Broj odgovora</b>
DA	475 ( 66,2%)
NE	241 (33,8%)

## Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje

(Grafik 16)



**Od ukupno 716 anketiranih poslodavaca, njih 474 ili 66,2% je u 2014. godini ostvarivalo saradnju sa Zavodom** što bi se moglo smatrati visokim obimom ostvarene saradnje, posebno ako se ima u vidu činjenica da kod oko 25% anketiranih poslodavaca nije bilo zapošljavanja u 2014. godini i po tom osnovu ostvarene saradnje sa Zavodom.

## 8.2. Vidovi saradnje sa Zavodom

U pogledu vidova saradnje sa Zavodom dominira saradnja ostvarena samo u dijelu **prijavlivanja slobodnih radnih mjesta** (189 ili 40,0% poslodavaca koji je ostvario saradnju sa Zavodom) koja se može smatrati kao tip saradnje tehničke prirode ili određena vrsta pasivne/posredničke saradnje. Učešće ovog vida saradnje je za tri procentna poena manje nego u prethodnoj Anketi 2013/2014. U ovu kategoriju se mogu svrstati i dva druga oblika: „upućivanje kandidata na oglase za posao“ 71 ili 15% i „informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage“ 90 ili 19%, pa čak i „učesće u finansiranju zapošljavanja pripravnika“ 40 ili 8,3%. **Ovi oblici čine 87,9% ostvarene saradnje**, što je na nivou ostvarenja tih oblika saradnje po Anketi 2013/2014 godine (88,5%).

Kako u ovoj, kao i u ranijim anketama dominiraju pasivni oblici saradnje, ukazuje na to da poslodavci, još uvijek, u dovoljnoj mjeri ne koriste i druge usluge i pogodnosti koje im Zavod nudi, te da bi trebalo više raditi na strateškom i kontinuiranom informisanju poslodavaca o uslugama koje su im na raspolaganju.

## Vidovi saradnje sa Zavodom

(Tabela 31)

Rb.	Vidovi saradnje	%	
		2014/2015	2013/2014
1	2	3	4
1	Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)	40,0	43,0
2	Upućivanje kandidata na oglase za posao	15,0	12,8
3	Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	19,0	16,7
4	Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata psihološka selekcija)	5,6	6,3
5	Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika	8,3	9,7
6	Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)	7,8	8,8
7	Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	3,0	1,6
8	Ostalo	1,3	1,1
9	Ukupno	100,0	100,0

## 8.3. Ocjena dosadašnje saradnje

Od 475 poslodavaca koji su ostvarili **saradnju sa Zavodom** njih 329 ili 69,3% je tu saradnju ocijenilo (pitanjem su bile predviđene ocjene: 1 - nedovoljna saradnja, 2 – dobra i 3 -odlična) **kao odličnu** kroz datu prosječnu ocjenu 2,67. Na osnovu odgovora na ovo pitanje možemo konstatovati da su poslodavci, koji su saradivali sa **Zavodom, zadovoljni tom saradnjom**, te da će se u narednom, adekvatnim mjerama i aktivnostima, kao i njihovim promovisanjem doprinijeti da veći broj poslodavaca saraduje i koristi pogodnosti koje se nude i koje očekuju odnosno za koji su zainteresovani.

## 8.4. Vrste usluga koje poslodavci očekuju od Zavoda

U pogledu **vrste usluga koje poslodavci očekuju od Zavoda** (ocjenjujući ih po važnosti: sa 1 –kao nevažne, sa 2 – kao važne i sa 3 – kao vrlo važne) prva, po učestalosti i značaju, je pružanje **informacija o raspoloživoj radnoj snazi**, koju je 64,4% anketiranih poslodavaca ili 82,3% onih koji su se izjašnjavali o uslugama, koje očekuju od Zavoda, ocijenilo kao važnu odnosno vrlo važnu (prosječna ocjena 2,78) a samo 17,7% kao nevažne ili prosječno važne.

Veliki broj poslodavaca očekuje potrebnu ažurnost i efikasnost u radu Zavoda (prosječna ocjena 2,78) pa prema tome i u prioritetnom, prethodno navedenom, pružanju informacija o raspoloživoj radnoj snazi.

Poslodavci su relativno visoko ocijenili značaj ostvarivanja određenih benefita u zadovoljavanju svojih potreba za radnom snagom (prosječna ocjena 2,61), odnosno njih 70,4% koji su se izjašnjavali o uslugama, koje očekuju od Zavoda, smatra te benefite vrlo važnim.

Kao manje važna, u odnosu na predhodne tri vrste usluga koje se očekuju od Zavoda, ali za 57,4% poslodavaca vrlo važna, je pružanje pomoći (prilikom odabira i selekcije kandidata) u obezbjeđivanju potrebne radne snage (prosječna ocjena 2,44) i prirema (prekvalifikacija, dokvalifikacija, ključne vještine) i ponuda kvalifikovane radne snage (prosječna ocjena 2,42).

Može se zaključiti i da poslodavci, najčešće, ne očekuju od Zavoda za zapošljavanje usluge koje već nijesu pružane, kao i da se ta očekivanja u mnogome ne razlikuju od iznešenih u prethodnim anketama. Moglo bi se reći da su njihova očekivanja, prije svega, da u Zavodu za zapošljavanje imaju kvalitetnog partnera u stvaranju i zapošljavanju kvalifikovane radne snage i da zapošljavanja budu podržana određenim subvencijama i kreditnom podrškom.

Treba imati u vidu, da Zavod svoju ulogu na tržištu rada usklađuje sa ekonomskom i socijalnom politikom države, odnosno, njegove aktivnosti uslovljene su realnim ambijentom. Nasuprot potrebama i izraženim očekivanjima poslodavaca stoje objektivne mogućnosti Zavoda za sprovođenje mjera i programa kojima bi im se na adekvatniji način izašlo u susret. Posljednjih nekoliko godina smanjuje se obim sredstava koji se mogu koristiti za ove namjene. U tim okolnostima raspoloživa sredstva usmjeravaju se u programe koji manje koštaju i daju neposredne efekte. Takođe, Zavod ulaže 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.

Što se tiče ostalih sugestija i preporuka, najviše njih se odnosilo na bolju komunikaciju između Zavoda i poslodavaca, odnosno, na smanjenje administracije i korištenje moderne informacione tehnologije u toj komunikaciji, što bi dovelo do bržeg i pravovremenog protoka informacija.





## **IX – ZAKLJUČNE OCJENE, KONSTATACIJE I PREDLOZI**

**Anketom poslodavaca 2014/2015 godini obuhvaćeno je 716 poslodavaca (oko 3% "aktivnih") koji su u vrijeme anketiranja (decembar 2014.) zapošljavali 30.310 lica ili 17,7% registrovanog broja zaposlenih u tom mjesecu prema podacima MONSTAT-a. Ali ako se ima u vidu da ovom Anketom nije obuhvaćen javni sektor (državna uprava, obrazovanje, zdravstvo...) moglo bi se konstatovati da je Anketom obuhvaćeno 24,2% zaposlenih u tkz. realnom sektoru u tom periodu.**

**Mikro i mala preduzeća činila su 81,4% uzorka (47,9% + 33,5%) a zapošljavala 22,6% lica obuhvaćenih anketom (4,5% + 18,1%). Srednja i velika preduzeća činila su 18,6% uzorka (15,6% + 2,9%) a zapošljavala 77,3% lica (37,3% + 40,0%).** U odnosu na anketu 2013/2014 u ovoj je povećano učešće mikro i malih preduzeća u odnosu na srednja i velika preduzeća kako u pogledu broja obuhvaćenih poslodavaca tako i broja zaposlenih.

Prosječan broj zaposlenih kod anketiranih poslodavaca je bio 42,3 lica ali posmatrajući to prema veličini poslodavaca postoje velike razlike: kod mikro 4, malih 22,8, srednjih 101 i kod velikih prosječno 577 zaposlenih.

**Kvalifikacionu strukturu zaposlenih** obuhvaćenih Anketom u osnovi je opredjeljivala struktura poslodavaca obuhvaćenih Anketom, budući da učešće zaposlenih iz oblasti trgovine, ugostiteljstva, građevinarstva, saobraćaja i prerađivačke industrije čini oko 50% u odnosu na ukupan broj zaposlenih po Anketi, a u tim djelatnostima su pretežno zaposleni srednjoškolci, tako da je po tom osnovu **učešće III i IV SSS bilo 62,3%, dok je na nivou ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori to bilo 48%**. Isto tako, **učešće NK i PK radnika u**

**ukupnom broju anketiranih je bilo 9,8 %, što je znatno ispod prosjeka na nivou Crne Gore, dok je učešće višeg i visokog obrazovanja bilo 24,8%, što je takođe ispod prosjeka Crne Gore.**

Učešće zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja (NK i PK) u odnosu na ukupan broj zaposlenih u djelatnosti najveće je u građevinarstvu (25%), a najmanje u djelatnosti finansijskih i sličnih usluga (0,6%). Srednjoškolci dominantno opredjeljuju kvalifikacionu strukturu svih djelatnosti izuzev finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja a najviše je izražena u djelatnosti umjetnost, zabava i rekreacija (80,3%), poljoprivrede (77%) i trgovine (76%) dok je učešće visokoškolaca u ukupnom broju zaposlenih očekivano najveće u finansijskoj djelatnosti (58,8%) i djelatnosti Informisanje i komunikacije (34,4%) itd.

Anketom je sagledavana i **struktura zaposlenih po vrstama poslova** sistematizovanih prema njihovoj složenosti u osam grupa (pitanje 11 u Anketi). Prema dobijenim podacima učešće rukovodilaca (direktori/menadžeri) i stručnjaka u odnosu na broj zaposlenih je na dan anketiranja bilo 16%, zanatlija i rukovaoca mašinama i montera 15,1%, tehničara i sličnih zanimanja 11,3%, administrativnih 13,9%, jednostavnih zanimanja 10,6%, dok je najveće učešće bilo uslužnih i trgovačkih zanimanja 20,4%.

**Od ukupnog broja zaposlenih obuhvaćenih uzorkom njih 76,5% je angažovano na neodređeno, a 21,7% na određeno vrijeme**, što je povoljnije u odnosu na prosjek svih zaposlenih u Crnoj Gore, s obzirom da je prema Anketi o radnoj snazi (IV kvartal 2014. godine) učešće rada na neodređeno vrijeme bilo 71,6%, a na određeno 28,4%.

Kod mikro, malih i srednjih poslodavaca učešće radno angažovanih na neodređeno radno vrijeme je nešto ispod navedenog prosjeka dok je kod velikih to učešće iznad tog prosjeka a posmatrano po djelatnostima učešće rada na neodređeno vrijeme je približno navedenom prosjeku osim građevinarstva i trgovini gdje je to učešće nešto niže.

Obim zapošljavanja kod anketiranih preduzeća u 2014. godini od 5.727 je, u odnosu na broj zaposlenih (19%), približan nivou ostvarenog prosjeka zapošljavanja u Crnoj Gori (21%). U djelatnosti trgovine, građevinarstva i usluga smještaja i ishrane ostvareno je 65,2% ukupnog zapošljavanja kod anketiranih preduzeća a i u odnosu na broj zaposlenih je iznad ostvarenog prosjeka (32,6%).

Kod srednjih preduzeća ostvareno je 40,3% ukupnog zapošljavanja, kod velikih 27,5%, malih 22,6% i kod mikro 9,5% ali je, u odnosu na broj zaposlenih proporcionalno najviše ostvaren kod mikro preduzeća (39,4%) a najmanji kod velikih preduzeća (13%).

Kada su u pitanju **očekivanja u pogledu zapošljavanja poslodavci su, zbog niza nepoznanica, dosta oprezni** budući da 26,5%, onih koji su dali odgovore na ova pitanja očekuje povećanje zapošljavanje, 38% ne očekuje njegovu promjenu dok 20,1% očekuje određeno smanjenje zapošljavanja.

U vezi sa predhodnim, poslodavci smatraju da najveći uticaj na zapošljavanje odnosno njegovu promjenu imaju elementi širenja ili gubitka tržišta i prisutnost, obima i strukture državnih podsticaja i olakšica.

**Jedna od osnovnih karakteristika kretanja na tržištu rada** u prethodnih nekoliko godina je znatno smanjenje tražnje radne snage, u odnosu na period visoko ostvarivanog privrednog rasta (tražnja je u tom periodu bila za oko 40% veća u odnosu na prijavljenu u periodu prisutne krize), što je i očekivana reakcija poslodavaca da u uslovima otežanog poslovanja u manjem obimu zapošljavaju novu radnu snagu, a okolnost da je tražnja za nekvalifikovanom radnom snagom veća od ponude i da raste njeno učešće u ukupnom zapošljavanju ukazuje na to, da se u tim, otežanim uslovima poslovanja, češće traži i zapošljava niže plaćena nekvalifikovana u odnosu na kvalifikovanu radnu snagu.

**Tržište rada u Crnoj Gori karakteriše i veliki obim zapošljavanja stranaca** što je specifičnost i izuzetak u odnosu na obim zapošljavanja stranaca u drugim zemljama. To je već relativno duži period prisutno, a poslednjih nekoliko godina je i u stalnom rastu. Više je uzroka te pojave a, prije svega, okolnosti da je u Crnoj Gori izražen deficit u ponudi nekih zanimanja iz oblasti, prije svega, građevinarstva i ugostiteljstva, u vrijeme najintenzivnijeg obavljanja poslova u tim djelatnostima, i činjenice da je u zemljama iz okruženja izražena nezaposlenost (ukupno posmatrajući od oko 1 milion: u Srbiji, Bosni i Hercegovini, Makedoniji, Kosovu i Albaniji), što pruža mogućnost zadovoljavanja potreba poslodavaca po obimu, strukturi i dinamici. Trend većeg rasta zapošljavanja stranaca od zapošljavanja domaće radne snage uticao je da se u **2013. i 2014.** godini ostvari veći obim zapošljavanja stranaca od zapošljavanja domaće radne snage.

Zavod je u 2014. godine izdao 23.259 dozvola za rad i zapošljavanje stranaca što je na nivou 2013. godine (23.011) ali je to za 18% bilo više u odnosu na 2011. godinu (19.714) a za 58,6% više u odnosu na 2010. godine (14.660).

Znatan porast **zapošljavanja stranaca** je jedan od uzroka **smanjivanja, odnosno, stagnacije zapošljavanja domaće radne snage** što je posebno izraženo u prethodne dvije godine. Naime, zapošljavanje domaće radne snage u 2010. godini je bilo za 32,5% a u 2011. godini za 16,2% veće od zapošljavanja stranaca, u 2012. godini je bilo na približno istom nivou (21.704 : 21.007) da bi zapošljavanje stranaca u **2013.** godini bilo za **50%** (23.010 : 15.339) a u **2014. godini za 56%** (23.259 : 14.904) **veće od zapošljavanja domaće radne snage.**

Pri tome, treba imati u vidu da su **navedena kretanja ostvarena** u uslovima kada je **ponuda tražnja radne snage u Crnoj Gori bila na približno istom nivou** (sa varijacijama od +/- 10% u odnosu na ostvareni prosjek u periodu 2010-2014. godini), **ali je**, zbog gore navedenih razloga, **tražnja** u prethodne dvije godine, **u većoj mjeri, zadovoljavana zapošljavanjem strane radne snage.**

Polazeći od toga da **veliki obim zapošljavanja stranaca** (ukupno prijavljena tražnja u Crnoj Gori se sa oko 60% zadovoljava zapošljavanjem stranaca) **determiniše zapošljavanje domaće radne snage što** nameće potrebu intenziviranja kampanje u društvu – među mladima, roditeljima i poslodavcima, o značaju i prednostima većeg zapošljavanja domaće radne snage, posebno mladih, odnosno, potrebi ostvarivanja većeg stepena supstitucije zapošljavanja stranaca domaćom radnom snagom.

Obim i struktura ponude i zapošljavanja (domaće i strane) radne snage **ukazuje na to da se kod nekih djelatnosti realno može zapošljavati veći obim domaće u odnosu na stranu radnu snagu** (trgovina, ugostiteljstvo, usluge itd.), dok se to u nekim može ostvariti u manjem obimu, s obzirom na iskazani deficit u određenim zanimanjima (građevinarstvo). Ukoliko bi supstitucija zapošljavanja domaće stranom radnom snagom bila, prosječno, na oko 20% (od ukupno ostvarenog zapošljavanja stranaca u 2014. godini), što bi se, kroz selektivno utvrđivanje kvota, moglo ostvariti, uticalo bi na povećanje zapošljavanja domaće radne snage, po tom osnovu, za oko 5.000 lica. To bi **u krajnjem značilo i promjenu odnosa u zapošljavanju domaće i strane snage odnosno supstituciju zapošljavanja strane domaćom radnom snagom.**

Da je navedena procjena realno ostvarljiva govore podaci o obimu i strukturi ponude i zapošljavanja domaće radne snage na primjeru samo dvije grupe zanimanja. Ponuda trgovaca i ugostitelja II, III i IV SSS u 2014. godini je bila oko 10.000, tražnja na nivou od oko 7.500, ali je zapošljavanje bilo svega oko 3.000, što znači da se razlika između tražnje i zapošljavanja (oko 4.000), u većoj mjeri, zadovoljavala, umjesto domaćom, zapošljavanjem strane radne snage.

Da je promjena odnosa u zapošljavanju domaće i strane radne snage neophodna ukazuje i okolnost da i u godinama kada je zapošljavanje domaće radne snage bilo veće od zapošljavanja stranaca (2010. i 2011. godina) nije remećeno poslovanje poslodavaca, iako, nasuprot tome, poslodavci često i nerealno kao argument ostvarivanja svojih poslovnih aktivnosti vezuju i uslovljavaju obimom i određenom strukturom zapošljavanja stranaca.

Primjena novog Zakona o strancima će kroz precizno utvrđene kvote realno obuhvatiti stvarne potrebe privrede. Primjenom novog Zakona o strancima i

realizacijom adekvatnih mjera, potrebno je omogućiti poslodavcima da na brz i jednostavan način dođu do nedostajuće radne snage, a domaću radnu snagu podsticati i pripremati da na kvalitetan način odgovore tražnji. U cilju povećanog zapošljavanja domaće radne snage neophodno je realizovati mjere i aktivnosti kojima će se animirati domaća radna snaga, uticati na povećanje njene mobilnosti i obučenosti – nezaposlenih, studenata, mladih, ..., kako bi se na što kvalitetniji način zadovoljile potrebe poslodavca na tržištu rada.

Prilikom realizacije novih razvojnih projekata i investicija potrebno je pravovremeno iskazivanje potreba za ljudskim resursima prema institucijama na tržištu rada kako bi se blagovremeno obezbijedila radna snaga neophodna za realizaciju ovakvih projekata.

Anketirani poslodavci su gotovo u potpunosti popunili **prijavljena slobodna radna mjesta** u 2014. godini, odnosno, samo je 2,3% ili 213 ostalo nepopunjeno. U pogledu razloga nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta najčešće se navodi nedostatak traženih znanja i vještina kandidata, ili da nijesu imali odgovarajuće radno iskustvo dok su od manjeg značaja bili razlozi vezani za uslove rada ili iznos ponuđeni iznos zarade.

Visok stepen popunjenosti slobodnih prijavljenih radnih mjesta kod anketiranih poslodavaca korespondira sa visokim stepenom popunjenosti slobodnih radnih mjesta na nivou CG s obzirom da je gotovo izjednačena tražnja iskazana kroz broj prijavljenih slobodnih radnih mjesta sa ukupno ostvarnim zapošljavanjem (domaće i strane radne snage) u 2014. godini.

Manji broj anketiranih poslodavaca (7,5% ukupnog broja) je u 2014. godini imalo otpuštanje **tehno-ekonomskih viškova radne snage** koji su se odnosili na 216 lica ili 0,7% zaposlenih obuhvaćenih Anketom. Kao glavni razlog pojave viškova radne snage poslodavci najčešće navode teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza i neloyalna konkurencija na tržištu a u manjoj mjeri realizacija programa restrukturiranja preduzeća i nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih.

U prerađivačkoj industriji, trgovini i djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane bilo je 74% iskazanih viškova radne snage a najviše kod velikih preduzeća (47,5% od ukupnog broja) a u odnosu na broj zaposlenih proporcionalno je veći kod mikro preduzeća a najmanji kod velikih.

Iako je većina anketiranih poslodavaca dalo odgovore o **perspektivi svog biznisa** u narednih 5 godina (697 ili 97,3%) veliki broj njih, zbog niza nepoznanica, u tom smislu, nije moglo dati precizniju procjenu (287 ili 40,2%). Ipak, se u cjelini

posmatrajući, može govoriti o evidentnom optimizmu poslodavaca posebno što je njih 248 ili 34,6% izjavilo da očekuje rast biznisa a samo 30 ili 4,1 % njegovo smanjenje, a umjeren je broj onih koji očekuju stagnaciju, odnosno, održavanje postojećeg nivoa biznisa (132 ili 18,4%).

Kod srednjih preduzeća je najviše onih koja u narednih nekoliko godina očekuju rast biznisa (42%) dok je kod velikih to najmanje (28,6%).

**Sa najviše optimizma, u pogledu viđenja perspektive svog biznisa** u narednih nekoliko godina, očekuju poslodavci iz djelatnosti poljoprivrede (75% anketiranih u toj djelatnosti), djelatnosti umjetnost, zabava i rekreacija (61,5%) i djelatnosti obrazovanja (60%) kod kojih nije bilo onih koji očekuju smanjenje biznisa. Kod djelatnosti koje su najzastupljenije u anketi i kod kojih je pretežan broj zaposlenih (trgovina, ugostiteljstvo, građevinarstvo i prerađivačka industrija) očekivanja u pogledu svog biznisa su na nivou navedenog prosjeka.

Većina anketiranih poslodavaca (85-90%) dalo je svoje **viđenje o značaju posjedovanja određenih znanja i vještina** (sistematizovanih u 8 grupa) pri odlučivanju o prijemu novih radnika a posebno koliko često mladima do 30-te godine starosti koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni nedostaju ta znanja i vještine.

Poslodavci, koji su dali odgovore, i za radnike tipa **A-stručnjaci sa visokim obrazovanjem** i radnike tipa **B-kvalifikovani radnici**, veću važnost u odnosu na ostale, daju onim znanjima i vještinama za koje je nephodan jedan od osnovnih preduslova za obavljanje poslova radnih mjesta, kao što su: radna etika u smislu odnosa prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost) i posjedovanje osnovnih znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja. Sa visokom važnošću (85% poslodavaca koji su dali odgovore) ocijenjena je sposobnost za nezavistan i samostalan rad i poznavanje rada na računaru.

**Mladi koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni**, prema većini anketiranih poslodavaca najčešće imaju navedena znanja i vještine a najznačajnijim smatraju to što mladi posjeduju osnovna znanja i vještine potrebne za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, funkcionalnu pismenost i u tom smislu poznavanju osnovnih matematičkih operacija neophodnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta te poznavanje osnovnih elemenata rada na računaru, a sa nešto manjom važnošću ocijenjeno je posjedovanje naprednih znanja i vještine potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, kreativnost i inovativnost te poznavanje stranog jezika.

Većina anketiranih poslodavaca se izjasnilo o tome da li i u kojoj mjeri nedostatak određenih znanja i vještina utiče na uspješnost poslovanja i rast preduzeća. Od

toga 5,9% smatra da to uopšte nijesu ili su manja prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća, 29,7% da nijesu naročita prepreka dok 64,4% smatra da nedostaci određenih znanja i vještina mogu predstavljati značajnu ili veliku prepreku za poslovanje i rast preduzeća.

Poslodavci su imali nešto veće, iako ne izražene, poteškoće u pronalaženju radnika tipa B što je i logično s obzirom da je obim njihovog zapošljavanja bio znatno veći od zapošljavanja radnika tipa A (odnos zapošljavanja radnika tipa A i B u 2014. godini je bio 15,2% : 84,2% što je približno kvalifikacionoj strukturi zaposlenih kod anketiranih poslodavaca).

Anketirani poslodavci su za 758 zaposlenih (2,5% ukupnog broja) realizovali neki od zahtjevnijih vidova  **dodatnog obrazovanja i obuke** . Od toga se 98 odnosi na naprekvalifikaciju, 194 na dokvalifikaciju i 468 na specijalizaciju. Pored toga, 1.353 zaposlena ili 4,6% zaposlenih je bilo obuhvaćeno nekim kraćim i manje zahtjevnijim vidovima obuke edukativno-instruktivnog tipa.

U ukupnom broju zaposlenih obuhvaćenih dokvalifikacijama, prekvalifikacijama i specijalizacijama najveće učešće imaju finansijska djelatnost (32,3% ukupnog broja), trgovina (23,1%) i poljoprivreda (8,3%) dok je učešće ostalih djelatnosti znatno niže. I u odnosu na broj zaposlenih obuhvat programima obuke kod ovih djelatnosti je proporcionalno veće.

**Više je razloga ovako niskog obuhvata zaposlenih nekim od vidova dodatnog obrazovanja i obuke**  posebno kod nekih djelatnosti: nedovoljno shvatanje važnosti dodatne obuke i obrazovanja, finansijski problemi i nastojanje da se smanje troškovi poslovanja ili da za radna mjesta koja zaposleni obavljaju nema potrebe za dodatnom obukom. **Indikativno je nisko učešće zaposlenih u nekim od vidova obuke prisutnije kod onih djelatnosti koje, u kontinuitetu, u većoj mjeri zapošljavaju stranu radnu snagu, posebno sezonsku,**  i da bez većih poteškoća, na domaćem, ali više na stranom tržištu, bez potrebe za dodatnim obukama, obezbjeđuju potrebnu radnu snagu.

Prisutni deficiti i suficiti u ponudi i tražnji radne snage, posebno izraženi kod pojedinih zanimanja, nameću potrebu **realizacije niza programa u cilju usklađivanja tih odnosa, odnosno, prilagođavanje ponude tražnji radne snage**. U tom smislu posebno treba istaći važnost programa obrazovanja i osposobljavanja (dokvalifikacija, prekvalifikacija ili specijalizacija – iz metaloprerade, zanatstva, poljoprivrede, informatike, stranih jezika, ugostiteljsko-turističke struke, pomorske itd.), koji se realizuju saglasno aktuelnim odnosima između ponude i tražnje, potrebama-zahjevima poslodavaca ili pokazanom interesovanju nezaposlenih lica. To dodatno potencira i okolnosti što poslodavci sve više, uz osnovno zanimanje, stečeno redovnim obrazovanjem, traže dodatna znanja i vještine.

**U cilju uspostavljanja povoljnijih odnosa između** ponude i tražnje na tržištu rada **Programima obrazovanja i osposobljavanja, koje je realizovao Zavod** u proteklih 7 godina obuhvaćeno je oko 15.000 nezaposlenih lica. Međutim, znatno smanjenje Budžeta, u dijelu koji se odnosi na sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja, ograničilo je mogućnost realizacije ovih programa, tako da je u 2011. godini programima obuhvaćeno 1.770 lica, u 2012. godini 819, da bi to u 2014. godini bilo na nivou od 1.700 lica iako je u 2008 godini tim programima, na godišnjem nivou, bilo obuhvaćeno oko 5.000 lica.

Znatna redukcija sredstava raspoloživih za ove namjene, u osnovi dovodi u pitanje **zaživljavanja neformalnog obrazovanja** pa i onog koji se organizuje posredstvom Zavoda, te poimanja njegovog značaja, efikasnosti i doprinosa u uspostavljanju povoljnijih odnosa između ponude i tražnje na tržištu rada, odnosno povećanog zapošljavanja.

Pored toga, aktuelna kretanja na tržištu rada često zahtijevaju preduzimanje mjera koje je neophodno "ad hoc" realizovati npr. kroz kraće programe savjetodavno - edukativnog tipa za rad na obavljanju manje zahtjevnih poslova u vrijeme turističke sezone u oblasti ugostiteljstva, trgovine i usluga. Međutim, definisanje budžetskih okvira, sada već za naredne 2-3 godine, umanjuje mogućnost realizacije i tih programa i njihovog značaja i efikasnosti u rješavanju određenih problema na tržištu rada i za pojedine kategorije nezaposlenih.

**Tržište rada Crne Gore karakteriše, između ostalog, i promjenljiva dinamika obima i strukture zapošljavanja** kako domaće tako i strane radne snage. Od ukupnog broja zaposlene domaće radne snage u 2014. godini, na period maj-avgust otpada 43,4% a u primorskom regionu se od ukupno ostvarenog zapošljavanja u 2014. godini 65% odnosi na taj period. I kod zapošljavanja stranaca slična je dinamika.

Navedene **razlike u dinamici zapošljavanja su veće kada se posmatraju po pojedinim djelatnostima**. U tom smislu najizrazitiji primjer sezonskog obavljanja poslovnih aktivnosti je djelatnost usluga smještaja i ishrane u kojoj se u periodu maj-avgust ostvarilo 68,9% ukupnog zapošljavanja u toj djelatnosti u 2014. godini a kod primorskog regiona to učešće je bilo 71%.

Od ukupno 716 anketiranih poslodavaca njih 392 ili 54,7% je, u 2014. godini, zapošljavalo radnike na sezonskim poslovima, odnosno, ukupno 4.899 lica (3.898 ili 79,6% se odnosi na domaću a 1.001 ili 20,4% na stranu radnu snagu) što je činilo 16,2% ukupnog broja zaposlenih kod tih poslodavaca, odnosno, 85,5% broja lica koja su ti poslodavci zapošljavali u toku 2014. godine (5.727).

U ukupnom sezonskom zapošljavanju najviše učešće imaju: djelatnosti usluga smještaja i ishrane – 1.813 ili 37,9%, trgovina 953 ili 19,5% i građevinarstvo 564

ili 11,5%, odnosno, na ove tri djelatnosti se odnosi 69,0% (3.375 sezonaca) dok je kod ostalih djelatnosti to nominalno i relativno posmatrajući znatno niže. Od ukupnog broja sezonski radno angažovanih stranaca na navedene tri djelatnosti se odnosi 73,6%.

Kod djelatnosti koji su po anketi zapošljavali najviše sezonaca odnos između domaćih i stranih radnika je bio: u građevinarstvu 40% (domaći) : 60% (stranci), trgovini 87,8% : 12,2% i djelatnosti usluga smještaja i ishrane 84,7% : 15,3%. Kod svih djelatnosti, izuzev građevinarstva, sezonsko zapošljavanje domaće radne snage je veće od sezonske strane radne snage.

Kod mikro preduzeća sezonsko zapošljavanje je u odnosu na broj zaposlenih po anketi proporcionalno veće od ostvarenog kod drugih preduzeća, stratifikovanih prema veličini, odnosno, broju zaposlenih, budući da sezonci kod mikro preduzeća čine 40,5% broja zaposlenih što je znatno iznad prosjeka (16,2%) dok je kod velikih preduzeća to 8,6%.

Odnos zapošljavanja domaće i strane radne snage u ukupnom sezonskom zapošljavanju kod mikro preduzeća je 65,8% : 34,2%, kod malih 71,0% : 29,0%, kod srednjih 81,5% : 18,5% dok je kod velikih taj odnos 94,3% : 5,7%.

Regionalno posmatrajući, u ukupnom broju sezonski angažovanih radnika koje su iskazali anketirani poslodavci 3,6% se odnosi na sjeverni region, 31,6% na središnji i 64,8% na primorski. Kada su u pitanju domaći "sezonci" to učešće po regionima je: 4,0% ; 32,3% i 63,7% a kod stranih radnika 1,7% ; 29,2% i 68,1%.

Sezonsko angažovanje radne snage, kako domaće tako i strane najčešće je u trajanju preko tri mjeseca (65,0%) a učešće onih koji se sezonski radno angažuju u trajanju do jedan mjesec je minimalno (3,8%) što se, uglavnom, poklapa sa dužinom trajanja najintenzivnijeg obavljanja djelatnosti turističke privrede.

Ako se tržište rada Crne Gore dinamički posmatra kroz **odnos zapošljavanja i ponude radne snage**, kao relevantnog pokazatelja stanja na tržištu rada, može se konstatovati da se **regionalne na tom tržištu povećavaju**. Tako je u 2008. godini zapošljavanje u sjevernom regionu bilo 4,0 puta manje od iskazane ponude (6.659 : 27.101) da bi u 2014. bilo 14,4 puta manja (1.608 : 23.204). U središnjem regionu zapošljavanje je u 2008. godini bilo 33,4% bilo niže od ponude (31.019 : 20.666) a u 2014. godini 5,8 puta (31.746 : 5.437) dok su u primorskom regionu zapošljavanje i ponuda su u 2008. godini bili gotovo izjednačeni (14.951 : 14.933) da bi u 2014. zapošljavanje bilo 48,3% niže od ponude (15.193 : 7.859).

Trend povećavanja regionalnih razlika vidi se kroz obim i strukturu zapošljavanja po opštinama i regionima. Zapošljavanje je u 2014. u odnosu na 2008. godinu

na nivou CG bilo 2,8 puta niže. Međutim u sjevernom regionu je 4,2 puta niže, središnjem 3,8 puta dok je u primorskom regionu bilo 47,5% niže.

Ove razlike su još veće kada se posmatraju na nivou opština i one, uglavnom, prate navedene regionalne razlike.

Anketa nije dala dovoljan uvid u obim i strukturu sezonskog zapošljavanja, prije svega, zbog nerealno prikazanog, odnosno, podcijenjenog obima i strukture **zapošljavanja stranaca** koje se znatno razlikuje od ostvarenog na tržištu rada Crne Gore. Stoga je, a i zbog njene aktuelnosti, ova problematika **potpunije obrađena u posebnom dijelu ovog analitičkog materijala (tač. 4.3.)**.

Još uvijek je **slaba zainteresovanost poslodavaca za zapošljavanje lica sa invaliditetom**, uprkos činjenici da je većina njih informisana o beneficijama koje imaju prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom budući da je samo 1,9% anketiranih izjavilo da je u 2014. godini zaposlilo 15 lica sa invaliditetom a za svega njih 7 su koristili subvencije na njihove zarade. Ipak, budućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom u Crnoj Gori je znatno povoljnija nego prethodnih godina, s obzirom da sada već 76 poslodavaca ostvaruje subvencije na zarade 111 zaposlenih invalida.

Najviše lica sa invaliditetom zaposleno je u djelatnostima trgovine i poljoprivrede uglavnom na pomoćnim i uslužnim poslovima.

**Od ukupno anketiranih poslodavaca** svega je njih 10 ili 1,4% u 2014. godini zaposlilo 25 pripadnika RE populacije što čini **0,44% od ukupno ostvarenog zapošljavanja anketiranih poslodavaca** (5.727).

Zapošljavanje ove populacije bilo je najviše u djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane (18 ili 72% ostvarenog zapošljavanja) i to na poslovima pomoćnih radnika i higijeničara.

O perspektivi zapošljavanja pripadnika RE populacije može se smatrati optimističkim izjašnjenje 41,6% anketiranih poslodavaca da bi povećali zapošljavanje ove populacije ukoliko se daju veće subvencije i olakšice.

U 2013. godini otpočela je i realizacija **Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem** koji visokoškolcima omogućava da, tokom devetomjesečnog stručnog osposobljavanja, steknu praktična profesionalna iskustva, znanja, vještine i kompetencije za samostalno obavljanje posla te da im, kroz povezivanje sa poslodavcima i dokazivanjem u radnom okruženju, olakša zaposlenje. Isto tako, poslodavcima se daje mogućnost da iskoriste potencijale mladih i obrazovanih ljudi i, tokom perioda stručnog usavršavanja, identifikuju najbolje kadrove koje, nakon njenog obavljanja, mogu radno angažovati.

Tim programom je u 2013. godini obuhvaćeno je 3.945 visokoškolaca, u drugom (2014. godinu) 3.597 a u tekućem 3.495.

Od ukupno anketiranih poslodavaca njih 200 ili 28% je zaposlilo 248 visokoškolaca nakon obavljenog stručnog osposobljavanja.

Analizirajući viđenje poslodavaca o značaju i kvalitetu pokretanja ovog Programa može se zaključiti da su **poslodavci obuhvaćeni Anketom imali afirmativan stav o realizaciji ovog Programa** i utrošku sredstava na racionalan način te da treba nastaviti sa njegovom daljom realizacijom.

Positivnim se može ocijeniti i to što 77% navedenih poslodavaca smatra da su visokoškolci imali puno koristi od tog Programa budući da su, tokom stručnog osposobljavanja, najviše ocijenili stečena znanja i vještine timskog rada, komunikaciju sa klijentima i stečena konkretna znanja i vještine iz struke što bi ih, dakle, preporučivalo za zapošljavanja kod tih poslodavaca a to je jedan od osnovnih ciljeva pokretanja Programa.

Međutim, donekle, kontradiktorno sa prethodnim je da kao jedan od razloga zbog kojih poslodavci nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja je da **nemaju potrebu za novom radnom snagom**, da nijesu bili profila koji im je potreban, **da visokoškolci nijesu dovoljno obučeni ili** pokazali dovoljno želje i **zainteresovanosti za posao** što ukazuje i na moguću formalizaciju tog osposobljavanja, odnosno, njegovog, drađivanja u cilju, prije svega, sticanja jednog od uslova za polaganje stručnog ispita.

Od ukupno 716 anketiranih poslodavaca, njih 474 ili 66,2% je u 2014. godini ostvarivalo neki od vidova **saradnje sa Zavodom** što bi se moglo smatrati visokim obimom ostvarene saradnje, posebno ako se ima u vidu činjenica da kod oko 25% anketiranih poslodavaca nije bilo prijavljivanja slobodnih radnih mjesta, niti zapošljavanja u 2014. godini i po tom osnovu ostvarene saradnje sa Zavodom.

Pretežan dio ostvarene saradnje sa Zavodom (oko 80% te saradnje) odnosi se na prijavljivanja slobodnih radnih mjesta radi oglašavanja, upućivanje kandidata na oglase za posao, informisanje poslodavaca o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage i učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija i sl).

U pogledu **vrste usluga koje poslodavci očekuju od Zavoda** prva, po učestalosti i značaju, je pružanje **informacija o raspoloživoj radnoj snazi**, koju je 64,4% anketiranih poslodavaca ili 82,3% onih koji su se izjašnjavali o uslugama, koje očekuju od Zavoda, ocijenilo kao važnu odnosno vrlo važnu a samo 17,7% kao nevažne ili prosječno važne.

Veliki broj poslodavaca **očekuje potrebnu ažurnost i efikasnost u radu Zavoda pa prema tome i u prioritetnom**, prethodno navedenom, pružanju informacija o raspoloživoj radnoj snazi.

Poslodavci su relativno **visoko ocijenili značaj ostvarivanja određenih benefita u zadovoljavanju svojih potreba za radnom snagom**, odnosno njih 70,4% koji su se izjašnjavali o uslugama, koje očekuju od Zavoda, smatra te benefite vrlo važnim.

Što se tiče ostalih sugestija i preporuka, najviše njih se odnosilo na bolju komunikaciju između Zavoda i poslodavaca, odnosno, na smanjenje administracije i korištenje moderne informacione tehnologije u toj komunikaciji, što bi dovelo do bržeg i pravovremenog protoka informacija.



**PRILOG 1 - UPITNIK**

Prilog broj 1: Upitnik poslodavaca



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE  
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

**ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE**

**Biro rada** \_\_\_\_\_

**BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA 2014/ 2015**

**NAPOMENA:**

1. Cilj ovog istraživanja je prikupljanje informacija o stanju i kretanjima na tržištu rada u Crnoj Gori koje bi doprinijele kreiranju adekvatnih mjera i politika.
2. Sve prikupljene informacije su povjerljive i korišćiće se isključivo za navedeno istraživanje.
3. Navedene informacije neće Vas obavezivati na bilo koji način, a doprinijeće unapređenju naše saradnje u smislu boljeg sagledavanja ponude i tražnje na tržištu rada i boljeg korišćenja ljudskih resursa u Crnoj Gori.

**U P I T N I K**

**DIO I: OPŠTI PODACI O POSLODAVCU**

1. Naziv poslodavca: \_\_\_\_\_
2. Oblik svojine: \_\_\_\_\_
3. Datum osnivanja: \_\_\_\_\_
4. Opština: \_\_\_\_\_ Mjesto: \_\_\_\_\_
5. Adresa: \_\_\_\_\_
6. Telefon: \_\_\_\_\_ Faks: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_
7. Kontakt osoba za pitanja zapošljavanja: \_\_\_\_\_
8. Matični broj: \_\_\_\_\_ Registarski broj: \_\_\_\_\_
9. Vrsta djelatnosti: \_\_\_\_\_  
Oznaka djelatnosti ( jedno slovo ) \_\_\_\_\_
10. Broj zaposlenih na dan anketiranja: \_\_\_\_\_

## DIO II: OSNOVNE KARAKTERISTIKE ZAPOSLENIH, ZAPOSLENOSTI I ZAPOSŁJAVANJA

### 11. Navedite broj zaposlenih po nivoima obrazovanja/ stručne spreme, vrsti posla koji obavlja, profesiji i zanimanju

Br.	Obrazovni nivo/ Vrste posla/	Broj zaposlenih prije godinu dana	Broj zaposlenih na dan anketiranja	Broj zapošljavanja tokom 2014. godine
1	2	3	4	5
<b>Po nivoima obrazovanja/stručne spreme (svi zaposleni):</b>				
1	I			
2	II			
3	III			
4	IV			
5	V			
6	VI-1			
7	VI-2			
8	VII (Bachelor - 3 godine 180 ECTS)			
9	VII-1 (4 godine 240 ECTS)			
10	VII-2 (magistratura)			
11	VIII (doktorat)			
12	<b>UKUPNO (1-11)</b>			
<b>Po vrstama poslova koji obavlja na radnom mjestu/ profesija (svi zaposleni):</b>				
13	Rukovodioci (direktori/ manadžeri)			
14	Stručnjaci			
15	Tehničari i slična zanimanja			
16	Administrativni službenici			
17	Lične usluge			
18	Ugostiteljska i trgovačka zanimanja			
19	Zanatlije			
20	Rukovaoci mašina, monter			
21	Jednostavna zanimanja			
22	<b>UKUPNO (13-21)</b>			

**12. Navedite broj zaposlenih prema vrstama radnog odnosa u Vašem preduzeću na dan anketiranja**

Br.	Vrsta radnog odnosa	Ukupno	Žene
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Na neodređeno vrijeme		
2	Na određeno vrijeme		
3	Probni rad		
4	Pripravnici (ne uključuju se lica koja su na stručnom osposobljavanju visokoškolača)		
5	<b>U K U P N O:</b>		

**13. Koliko je prosječno godišnje u zadnje tri godine bilo:**

- a) "stalno" zaposlenih u Vašem preduzeću \_\_\_\_\_  
 b) dodatno radno angažovanih \_\_\_\_\_

**14. Očekujete li promjenu u zapošljavanju tokom 2015. godine u odnosu na ostvareno u 2014. godini?**

- a) očekujete povećanje zapošljavanja za \_\_\_\_\_%;  
 b) očekujete smanjenje zapošljavanja za \_\_\_\_\_%;  
 c) ne očekujete promjenu zapošljavanja;  
 d) ne znate/ nemate procjenu;

**15. Koji su po Vama osnovni razlozi promjene broja zapošljavanja?  
 (Ocijenite po važnosti od 1 do 3 razloge, 1-manje važan, 2- važan i 3- vrlo važan)**

Br.	Razlog	Ocjena
	<b>1</b>	<b>2</b>
1	širenje ili gubitak tržišta	
2	državni podsticaj i olakšice	
3	tehnički (npr. promjena proizvodnje/radnog procesa, uvođenje nove tehnologije)	
4	organizacioni (reorganizacija, pripajanje ili izdvajanje određenih organizacionih jedinica)	
5	drugi razlog, navedite koji: _____	

**16. Trend kretanja broja „stalno” zaposlenih u zadnjih deset godina:**

a)

Br.	Trend kretanja broja „stalno” zaposlenih u zadnjih deset godina	Broj zaposlenih u 2005.godini *	Broj zaposlenih u 2014. godini	$(2-1)/1*100$
		1	2	3
1	povećan broj zaposlenih			
2	smanjen je broj zaposlenih			

\*Ukoliko preduzeće nije postojalo 2005. godine onda se u koloni 1 unosi broj zaposlenih iz godine osnivanja.

- b) a) povećan je broj zaposlenih između 5% i 20%;  
 f) povećan je broj zaposlenih od 20% do 50%;  
 g) povećan je broj zaposlenih za više od 50%;  
 d) broj zaposlenih je na približno istom nivou ( +/- 5%);  
 e) smanjen je broj zaposlenih između 5% i 20%;  
 b) smanjen je broj zaposlenih od 20% do 50%;  
 c) smanjen je broj zaposlenih za preko 50%;

**17. Kako ocjenjujete perspektivu Vašeg biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina)****Zaokružiti jednu opciju.**

- a) Očekujem njegov značajan rast  
 b) Očekujem njegovu stagnaciju (održavanje na postojeći nivo)  
 c) Očekujem njegovo reduciranje/smanjenje  
 d) Ne mogu da ocijenim jer ima previše nepoznanica

**18. Koja su glavna ograničenja za budući rast Vašeg biznisa? (Ocijenite razloge po važnosti od 1 do 3: 1 - važan, 2 – manje važan i 3 - nevažan).**

	Glavna ograničenja	Ocjena
	1	2
1	Teškoće u dobijanju dozvola i druga papirologija	
2	Teškoće u obezbjeđenju tržišta	
3	Teškoće u obezbjeđenju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite	
4	Nedovoljna spremnost da se suprotstavimo konkurenciji	
5	Teškoće u obezbjeđenju adekvatne radne snage	
6	Nemogućnost zadovoljavanja standarda koje nameće EU	
7	Nešto drugo _____	

**Prilikom davanja odgovora koristite sledeće definicije radnika:**

Radnici **tipa A**: stručnjaci sa visokim obrazovanjem (ekonomisti, pravnici, računovođe, specijalisti u oblasti informacionih tehnologija, inženjeri, itd.)

Radnici **tipa B**: kvalifikovani radnici (majstori, operateri mašina, monter, administrativni radnici; KV radnici u turizmu i ugostiteljstvu (kuvari, konobari), trgovci i drugi KV radnici – npr. električari, zavarivači, auto mehaničari, zidari, tesari, moleri, vodoinstalateri...)

**19. Koliko radnika tipa A / tipa B ste u toku 2014. godine zapošljavali ?**

Br.	Tip radnika	Broj radnika
	1	2
1	Radnici tipa A	
2	Radnici tipa B	
3	Ukupno	

**20. Da li ste imali poteškoća u pronalaženju i zapošljavanju radnika tipa A/tipa B? Ocijenite ocjenom od 1 do 3 (1 - nisam imao poteškoća, 2 – imao sam manje poteškoće i 3 – imao sam velike poteškoće)**

Br.	Tip radnika	Ocjena
	1	2
1	Radnici tipa A	
2	Radnici tipa B	

**21. Koliko su važna sledeća znanja i vještine kada odlučujete o tome hoćete li ili nećete zaposliti novog radnika? Ocijenite ocjenom od 1 do 3 (1- nisu važna, 2- manja su važna i 3 – veoma su važna )**

Znanja i vještine	Ocjena	
	Radnici tipa A	Radnici tipa B
Br.	1	2
1. Funkcionalna pismenost i poznavanje osnovnih matematičkih operacija za obavljanje posla		
2. Sposobnost za nezavisan i samostalan rad		
3. Osnovna znanja i vještine potrebna za radno mjesto		
4. Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja		

Znanja i vještine	Ocjena	
	Radnici tipa A	Radnici tipa B
5. Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)		
6. Kreativnost i inovativnost		
7. Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)		
8. Poznavanje stranog jezika (1-7)		
9. Druga znanja i vještine		

**22. Koliko često mladim radnicima (do 30-te godine) koji konkurišu za radno mjesto ili su zaposleni u vašem preduzeću nedostaju sledeće vještine? Ocijenite ocjenom od 1 do 3 ( 1- obično nemaju vještine, 2- djelimično posjeduju vještine i 3 – najčešće imaju vještine )**

Znanja i vještine	Ocjena	
	Radnici tipa A	Radnici tipa B
<b>Br.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1. Funkcionalna pismenost i poznavanje osnovnih matematičkih operacija za obavljanje posla		
2. Sposobnost za nezavisan i samostalan rad		
3. Osnovna znanja i vještine potrebna za radno mjesto		
4. Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja		
5. Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)		
6. Kreativnost i inovativnost		
7. Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)		
8. Poznavanje stranog jezika (1-7)		
9. Druga znanja i vještine		

**23. U kojoj mjeri je nedostatak znanja i vještina prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća? (zaokružiti jedan odgovor)**

- a) Uopšte nisu prepreka
- b) Manja su prepreka
- c) Značajna su prepreka

**24. Da li ste tokom 2014. godine prijavili slobodna radna mjesta?**

- a) Da  
b) Ne

**Ako ste odgovorili sa "DA" koliko ste prijavili slobodnih radnih mjesta**

\_\_\_\_\_, a koliko je ostalo nepopunjeno \_\_\_\_\_?

**25. Na koji način ste popunjavali slobodna radna mjesta? (Ocjenite po važnosti od 1 do 4 razloge, 1-uvijek, 2-često, 3-rijetko i 4-nikad)**

	Razlog	Ocjena
<b>Br.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
1	Posredstvom ZZZCG	
2	Posredstvom privatnih agencija za zapošljavanje	
3	Putem preporuka i ličnih poznanstava	
4	Na drugi način	
5	Nijesmo popunjavali slobodna radna mjesta	

**6. Navedite strukturu popunjenih i nepopunjenih radnih mjesta po zanimanjima u 2014.godini**

	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj popunjenih radnih mjesta	Broj nepopunjenih radnih mjesta	Ukupno
<b>Br.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1					
2					
3					
4					
<b>Ukupno</b>					

**27. Koji su, po Vašem mišljenju, glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta? (Ocijenite po važnosti od 1 do 3 razloge, 1-nevažan, 2-manje važan i 3- važan)**

	Razlog	Ocjena
Br.	1	2
1	Bilo je malo kandidata ili ih nije bilo uopšte	
2	Ima kandidata ali su im nedostajale potrebne vještine	
3	Kandidati su bez radnog iskustva	
4	Kandidati su smatrali da zarada nije bila zadovoljavajuća za ponuđeno radno mjesto	
5	Kandidatima se nisu dopadali radni uslovi	
6	Nešto drugo _____	

**28. Navedite broj i strukturu tehno-ekonomskih viškova u 2014. godini**

	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Višak radnika (broj)
Br.	1	2	3
1			
2			
3			
4			
<b>Ukupno</b>			

**29. Navedite glavne razloge koji su uticali na pojavu tehno-ekonomskih viškova u 2014. godini. (Ocijenite po važnosti od 1 do 3, 1-nevažan, 2- manje važan i 3- važan).**

	Razlog	Ocjena
Br.	1	2
1	Teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza	
2	Realizovan program restrukturiranja preduzeća	
3	Nelojalna konkurencija na tržištu	
4	Nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih	
5	Nešto drugo – navedite što _____	

**30. Koliko ste u 2014. godine imali otpuštanja po osnovu tehno-ekonomskih viškova?**

**Broj** \_\_\_\_\_

**DIO III SEZONSKO ZAPOSŁJAVANJE****31. Koliko ste domaćih, a koliko stranih radnika zapošļavali u 2014. godini?**

	Ukupno	
<b>Br.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>1</b>	Domaći radnici	
<b>2</b>	Strani radnici	

**32. Koliko dugo su sezonski radnici bili zaposleni u Vašem preduzeću?**

	Period	Domaći	Stranci	Ukupno
<b>Br.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>1</b>	do 1 mjesec			
<b>2</b>	od 2-3 mjeseca			
<b>3</b>	preko 3 mjeseca			

**33. Navedite glavne razloge za zapošļavanje stranaca.****(Ocijenite po važnosti od 1 do 3, 1-nevažan, 2- manje važan i 3- važan)**

	Razlozi	Ocjena
<b>Br.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>1</b>	Nema dovoljno domaće radne snage potrebnog profila	
<b>2</b>	Domaća radna snaga nije adekvatno obučena	
<b>3</b>	Domaća radna snaga nema radno iskustvo	
<b>4</b>	Domaća radna snaga neće da prihvati ponuđene poslove	
<b>5</b>	Strana radna snaga je bolje obučena	
<b>6</b>	Strana radna snaga je jeftinija	
<b>7</b>	Strana radna snaga je marljivija, disciplinovanija i manje zahtjevna	
<b>8</b>	Nešto drugo – navedite _____	

**DIO IV ZAPOSŁJAVANJE LICA SA INVALIDITETOM I RAE POPULACIJE****34. Koliko ste u 2014. godini zaposlili lica sa invaliditetom?**

Broj \_\_\_\_\_

	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca
<b>Br.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1</b>			
<b>2</b>			
<b>3</b>			

**35. Koliko ste lica sa invaliditetom zaposlili u toku 2014. godine koristeći određene subvencije?**

Broj \_\_\_\_\_

**36. Koliko ste u 2014. godini zaposlili pripadnika RAE populacije?**

Broj \_\_\_\_\_

	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca
Br.	1	2	3
1			
2			
3			
4			

**37. Da li bi povećali zapošljavanje pripadnika RAE populacije uz određene subvencije ili olakšice?**

- a) Da
- b) Ne

## DIO V OBRAZOVANJE I OBUKA

**38. Koji vid obrazovanja ili obuke zaposlenih je sproveden u 2014. godini?**

	Vid obrazovanja ili obuke	Broj zaposlenih koji su prošli obuku
Br.	1	2
1	Prekvalifikacija	
2	Dokvalifikacija	
3	Specijalizacija	
4	<b>Ukupno</b>	

**39. Za koja posebna znanja i vještine ?**

	Šifra posebnog znanja i vještine	Naziv posebnog znanja i vještine	Broj zaposlenih koji su prošli obuku
Br.	1	2	3
1			
2			
3			
4			

**DIO VI PROGRAM STRUČNOG OSPOSBLJAVANJA VISOKOŠKOLACA**

**40. Da li ste vršili osposobljavanje visokoškolaca po Programu stručnog osposobljavanja?**

- a) Da
- b) Ne

**41. Ocjenom od 1 do 3, ocijenite visokoškolce koji su u Vašem preduzeću/ instituciji na stručnom osposobljavanju na početku programa. Dati ocjenu za svaku od navedenih opcija. ( Odnosi se na pripravnike koji rade )**

	Znanja i vještine	Ocjena
Br.	1	2
1	Opšta znanja/"meke vještine"	
2	Osnovna/glavna znanja i vještine iz struke	
3	Opšta ocjena osposobljenosti kandidata za rad/zaposlenje	

( 1 - nedovoljno, 2 - dobro i 3 - odlično ).

**42. Po Vašem mišljenju, koliko su učesnici Programa imali koristi od njega?**

- a. dosta
- b. malo
- c. ne mogu da ocijenim

**Ako je odgovor na prethodno pitanje malo, pređite na pitanje 44.**

**43. Šta su visokoškolci najviše naučili na Programu stručnog osposobljavanja?**

**(Ocijenite postignuta znanja i vještine ocjenom od 1 do 3: 1-nedovoljno, 2 – dobro i 3 – vrlo dobro).**

	Znanja i vještine	Ocjena
Br.	1	2
1	Konkretna znanja i vještine iz struke/ zanimanja	
2	Informatička znanja i vještine	
3	Rad sa klijentima i komunikacija	
4	Timski rad	
5	Ne mogu da ocijenim	

- 44. Šta su po vama glavni razlozi za to da su imali malu korist?  
(Ocijenite razloge po važnosti: 1 - važan, 2 – manje važan i 3 - nevažan).**

	Glavni razlozi	Ocjena
Br.	1	2
1	Nijesu imali osnovu za dalje usavršavanje	
2	Nijesu bili dovoljno zainteresovani	
3	Program je trajao isuviše kratko	
4	Nijesu postojali adekvatni uslovi – prostor, oprema, mentori	
5	Nije postojao unaprijed pripremljen program obuke	

- 45. Koliko ste visokoškolaca iz ovog Programa zaposlili u Vašem preduzeću/  
instituciji, nakon okončanja stručnog osposobljavanja? (Odnosi se na  
pripravnike koji su završili Program)**

Broj \_\_\_\_\_

- 46. Koji su glavni razlozi što niste zaposlili nikoga, odnosno mali broj  
u odnosu na broj angažovanih? (Ocijenite razloge po važnosti: 1 -  
nevažan, 2 – manje važan i 3 - važan).**

	Glavni razlozi	Ocjena
Br.	1	2
1	Nijesmo imali potrebu za novom radnom snagom- visokoškolicima	
2	Visokoškolci nijesu pokazali dovoljno želje i zainteresovanosti za posao	
3	Po našoj procjeni, kandidati na stručnoj obuci nijesu imali dovoljno znanja i vještina	
4	Visokoškolci na obuci nijesu bili profila koji nam je potreban	
5	Sledeće godine ću opet dobiti besplatnu radnu snagu	

- 47. Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca koštao je državu/  
društvo oko 10 miliona eura. Polazeći od te činjenice, kakva je Vaša  
ocjena ovog Programa?  
(Zakružiti jedan odgovor)**

- Pozitivna, sredstva su racionalno utrošena i treba nastaviti sa Programom
- Nedovoljno korisan, sredstva su mogla biti racionalnije iskorišćena i ne treba nastaviti sa daljom implementacijom
- Ne mogu da ocijenim

**DIO VII SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE**

**48. Da li ste saradivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2014. godini?**

- a) Da
- b) Ne

**49. 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 obezbjeđivanje potrebne radne snage
- d) Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)
- e) Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika
- f) Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)
- g) Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta
- h) Ostalo (molimo navedite) \_\_\_\_\_

**50. Koliko ste zadovoljni saradnjom sa Zavodom za zapošljavanje?**

Unijeti ocjenu \_\_\_\_\_

Ocjene: 1-nedovoljna; 2-dobra i 3-odlična

**51. Navedite koje vrste usluga očekujete od Zavoda za zapošljavanje u zadovoljavanju Vaših potreba za radnom snagom.**

	Vrsta usluga	Ocjena
Br.	1	2
1	Informacije o raspoloživoj radnoj snazi	
2	Priprema (prekvalifikacija, dokvalifikacija, ključne vještine i dr.) i ponuda kvalifikovane radne snage	
3	Benifite u zapošljavanju radnika	
4	Pomoć u obezbjeđivanju potrebne rade snage (predselekcija i selekcija kandidata i sl.)	
5	Azurnost i efikasnost u radu	

**Ocijenite prema važnosti: 1- nevažan, 2-manje važan i 3-važan .**

\_\_\_\_\_  
Ime i prezime osobe  
koja je popunila upitnik

\_\_\_\_\_  
Pečat poslodavca

\_\_\_\_\_  
Potpis ovlaštene osobe -  
poslodavca

**U** \_\_\_\_\_ **dana** \_\_\_\_\_ **2014.**

**PRILOG 2 - TABELE**

Anketirani poslodavci po veličini preduzeća i djelatnosti

(Tabela 1)

DJELATNOST		Veličina preduzeća					Ukupno
		MikroMikro	Mikro	Malo	Srednje	Veliko	
Bez oznake djelatnosti	Broj	34	18	22	11	0	85
	%	17.5%	12.1%	9.2%	9.8%	0.0%	11.9%
A	Broj	1	3	3	0	1	8
	%	5%	2.0%	1.3%	0.0%	4.8%	1.1%
B	Broj	1	0	2	1	2	6
	%	5%	0.0%	.8%	.9%	9.5%	8%
C	Broj	12	10	28	8	1	59
	%	6.2%	6.7%	11.7%	7.1%	4.8%	8.2%
D	Broj	3	2	5	1	3	14
	%	1.5%	1.3%	2.1%	.9%	14.3%	2.0%
E	Broj	2	2	3	0	0	7
	%	1.0%	1.3%	1.3%	0.0%	0.0%	1.0%
F	Broj	4	9	26	13	1	53
	%	2.1%	6.0%	10.8%	11.6%	4.8%	7.4%
G	Broj	52	37	56	40	2	187
	%	26.8%	24.8%	23.3%	35.7%	9.5%	26.1%
H	Broj	7	7	13	5	1	33
	%	3.6%	4.7%	5.4%	4.5%	4.8%	4.6%
I	Broj	18	16	37	11	2	84
	%	9.3%	10.7%	15.4%	9.8%	9.5%	11.7%
J	Broj	0	1	3	3	2	9
	%	0.0%	7%	1.3%	2.7%	9.5%	1.3%
K	Broj	3	3	5	7	4	22
	%	1.5%	2.0%	2.1%	6.3%	19.0%	3.1%
L	Broj	8	1	1	0	0	10
	%	4.1%	7%	4%	0.0%	0.0%	1.4%
M	Broj	4	12	10	2	0	28
	%	2.1%	8.1%	4.2%	1.8%	0.0%	3.9%
N	Broj	9	6	5	2	0	22
	%	4.6%	4.0%	2.1%	1.8%	0.0%	3.1%
P	Broj	1	1	2	1	0	5
	%	5%	7%	8%	9%	0.0%	.7%
Q	Broj	6	5	3	1	1	16
	%	3.1%	3.4%	1.3%	9%	4.8%	2.2%
R	Broj	2	3	7	1	0	13
	%	1.0%	2.0%	2.9%	9%	0.0%	1.8%
S	Broj	26	13	6	5	1	51
	%	13.4%	8.7%	2.5%	4.5%	4.8%	7.1%
T	Broj	1	0	1	0	0	2
	%	5%	0.0%	4%	0.0%	0.0%	3%
U	Broj	0	0	2	0	0	2
	%	0.0%	0.0%	.8%	0.0%	0.0%	3%
Ukupno	Broj	194	149	240	112	21	716
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## Anketirani poslodavci po veličini preduzeća i opštinama

(Tabela 2)

OPŠTINA		Veličina Preduzeća					Ukupno
		Mikro Mikro	Mikro	Malo	Srednje	Veliko	
Podgorica	Broj	91	47	66	57	10	271
	%	46.9%	31.5%	27.5%	50.9%	47.6%	37.8%
Nikšić	Broj	12	22	40	14	2	90
	%	6.2%	14.8%	16.7%	12.5%	9.5%	12.6%
Danilovgrad	Broj	5	2	6	4	0	17
	%	2.6%	1.3%	2.5%	3.6%	0.0%	2.4%
Cetinje	Broj	7	4	2	0	0	13
	%	3.6%	2.7%	.8%	0.0%	0.0%	1.8%
Budva	Broj	12	10	19	3	3	47
	%	6.2%	6.7%	7.9%	2.7%	14.3%	6.6%
Herceg Novi	Broj	17	13	22	7	2	61
	%	8.8%	8.7%	9.2%	6.3%	9.5%	8.5%
Ulcinj	Broj	7	2	8	2	0	19
	%	3.6%	1.3%	3.3%	1.8%	0.0%	2.7%
Bar	Broj	9	6	9	4	0	28
	%	4.6%	4.0%	3.8%	3.6%	0.0%	3.9%
Kotor	Broj	10	11	15	9	0	45
	%	5.2%	7.4%	6.3%	8.0%	0.0%	6.3%
Tivat	Broj	1	5	11	3	1	21
	%	.5%	3.4%	4.6%	2.7%	4.8%	2.9%
Kolasin	Broj	0	1	3	1	0	5
	%	0.0%	.7%	1.3%	.9%	0.0%	.7%
Mojkovac	Broj	1	2	2	1	0	6
	%	.5%	1.3%	.8%	.9%	0.0%	.8%
Berane	Broj	3	3	4	1	0	11
	%	1.5%	2.0%	1.7%	.9%	0.0%	1.5%
Bijelo Polje	Broj	8	11	17	3	1	40
	%	4.1%	7.4%	7.1%	2.7%	4.8%	5.6%
Pljevlja	Broj	9	5	7	3	2	26
	%	4.6%	3.4%	2.9%	2.7%	9.5%	3.6%
Zabljak	Broj	0	0	3	0	0	3
	%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	.4%
Plav	Broj	2	1	0	0	0	3
	%	1.0%	.7%	0.0%	0.0%	0.0%	.4%
Andrijevica	Broj	0	1	1	0	0	2
	%	0.0%	.7%	.4%	0.0%	0.0%	.3%
Rozaje	Broj	0	3	5	0	0	8
	%	0.0%	2.0%	2.1%	0.0%	0.0%	1.1%
Ukupno	Broj	194	149	240	112	21	716
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

## Broj zaposlenih po Anketi prema stepenu stručne spreme i djelatnostima

(Tabela 3)

	I	II	III	IV	V	VI-1	VI-2	VII	VII-1	VII-2	VIII	Ukupno
Bez oznake djelatnosti	103	75	311	893	24	98	20	107	314	27	1	<b>1973</b>
A	57	0	264	159	8	0	0	37	24	2	1	<b>552</b>
B	153	19	637	431	53	18	9	25	153	1	3	<b>1502</b>
C	159	80	587	852	75	74	4	71	215	17	0	<b>2134</b>
D	59	83	505	1248	407	83	17	13	729	6	3	<b>3153</b>
E	4	1	21	38	28	0	0	1	13	1	0	<b>107</b>
F	458	115	496	577	24	21	15	86	474	26	1	<b>2293</b>
G	302	187	1489	3414	41	98	162	179	554	25	1	<b>6452</b>
H	140	67	262	787	41	14	34	17	175	9	2	<b>1548</b>
I	286	98	678	1010	67	106	33	79	260	13	1	<b>2631</b>
J	73	107	465	439	89	50	5	120	519	2	1	<b>1870</b>
K	5	8	18	799	10	88	39	243	1066	68	6	<b>2350</b>
L	5	3	1	24	0	0	0	1	13	1	0	<b>48</b>
M	38	6	40	140	5	8	3	24	107	21	9	<b>401</b>
N	7	0	40	182	1	8	8	9	39	13	0	<b>307</b>
P	8	0	25	31	2	2	1	4	17	0	0	<b>90</b>
Q	111	33	111	466	32	50	0	72	103	43	8	<b>1029</b>
R	13	1	26	136	1	7	1	12	36	5	0	<b>238</b>
S	77	40	407	872	7	11	12	50	108	10	0	<b>1594</b>
T	0	0	0	2	0	0	2	6	3	0	0	<b>13</b>
U	15	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>25</b>
<b>Ukupno</b>	<b>2073</b>	<b>923</b>	<b>6393</b>	<b>12500</b>	<b>915</b>	<b>736</b>	<b>365</b>	<b>1156</b>	<b>4922</b>	<b>290</b>	<b>37</b>	<b>30310</b>

Nezaposlenost 31.12.2014. godine  
- po opštinama, regionima i stepenima stručne spreme -

(Tabela 4)

Rb.	Opšt. Region	Nomin. %	Ukup.	Stepen stručne spreme									
				I	II	III	IV	V	VI-1	VI-2	VII-1	VII-2	VIII
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	And		493	95	10	113	197	5	8	0	65	0	0
2	BA		2112	398	47	375	760	8	51	0	463	10	0
3	Plv		572	131	7	82	168	12	21	0	145	6	0
4	Rož		1276	243	23	232	298	4	52	0	407	17	0
5	BP		4025	674	136	1080	1238	44	84	0	752	17	0
6	Mo		728	102	26	249	206	4	13	0	127	1	0
7	Kol		823	189	22	213	254	8	15	0	121	1	0
8	PV		2423	369	87	579	759	24	50	8	532	15	0
9	Plž		107	7	0	44	33	1	0	0	22	0	0
10	Žb		274	40	3	58	124	1	2	0	45	1	0
11	Šav		115	16	3	37	40	1	2	0	16	0	0
12	Sjever.	Nomin.	12948	2628		7139					2763		
13		%	37,5 ↓	43,5 ↓		41,4 ↓					27,5 ↓		
14	PG		8116	877	229	1231	2445	104	150	1	2996	80	3
15	NK		4223	281	120	845	1280	21	113	2	1504	57	0
16	CT		1386	394	60	226	402	7	25	0	266	6	0
17	Dng		916	163	18	231	292	12	6	0	191	3	0
18	Središ.	Nomin.	14641	2142		6952					5106		
19		%	42,4	35,5		40,3					51,0		
20	Ulc		1160	274	55	244	231	10	23	0	303	18	2
21	BR		1896	277	57	336	482	22	58	0	635	29	0
22	BD		789	94	27	154	237	10	39	0	215	12	1
23	Tiv		783	91	46	183	199	39	32	0	190	3	0
24	KO		871	71	46	201	224	5	51	0	265	8	0
25	HN		1444	79	147	349	313	22	61	0	459	14	0
26	Primor.	Nomin.	6943	1264		3153					2154		
27		%	20,1	21,0		18,3					21,5		
28	Uk.CG	Nomin.	34532	4865	1169	7062	10182	364	856	11	9719	298	6
29	Uk.CG	Nomin.	34532	6034		17244					10023		
30	Uk.CG	%	100,0	←17,5		← 50,0					← 29,0		

Nezaposlenost, prijavljena slobodna radna mjesta i zapošljavanje  
- po opštinama i regionima -

(Tabela 5)

1	Opština	Nez. N 31.12.2013	SRM 2014	SRM : N 4 : 3 Index	Zapoš. 2014	% Zapoš.: SRM 6 : 4	% zapoš. dom. (D) i stran.(S)	
							D	S
2	3	4	5	6	7	8	9	
1	An.	461	114	24,7	52	45,6%	92,8	7,2
2	Ba.	2107	349	16,6	96	27,5%	56,9	43,2
3	Pl.	488	260	53,3	67	25,7%	54,1	55,9
4	Rž.	1223	387	31,6	113	29,2%	49,4	50,6
5	BP.	3864	968	25,0	561	58,0%	72,6	27,4
6	Mk.	701	125	17,8	50	40,0%	100,0	-
7	Kl.	811	76	9,4	15	19,7%	24,6	75,4
8	Pv.	2523	1059	42,0	576	54,4%	81,4	18,6
9	Pž.	126	30	23,8	16	53,4%	100,0	-
10	Ža.	302	272	90,0	61	22,4%	100,0	-
11	Ša.	86	17	19,7	1	5,9%	100,0	-
12	<b>Sjev. region</b>	<b>12692</b>	<b>3657</b>	<b>← 28,8</b>	<b>1608</b>	<b>44,0%</b>	<b>71,3</b>	<b>28,7</b>
13	<b>%</b>	<b>37,0%↓</b>	<b>8,5 ↓</b>		<b>10,8 ↓</b>			
14	Pg.	8388	10577	126,1	4556	43,0%	45,6	54,4
15	Nk.	4035	1301	32,3	452	34,7%	44,5	55,5
16	Ct.	1539	553	36,0	273	49,4%	73,2	26,8
17	Dg.	967	426	44,0	110	25,8%	42,7	57,3
18	<b>Sred. region</b>	<b>14929</b>	<b>12857</b>	<b>← 86,2</b>	<b>5437</b>	<b>42,0%</b>	<b>46,4</b>	<b>53,6</b>
19	<b>%</b>	<b>43,5%↓</b>	<b>29,7 ↓</b>		<b>36,5 ↓</b>			
20	Ul.	1042	1567	150,4	380	24,3%	33,8	66,6
21	Br.	1865	2833	152,0	736	26,0%	24,0	76,0
22	Bd.	753	12955	1720,5	1444	11,2%	19,8	80,2
23	Tv.	753	2637	350,2	1180	44,7%	39,0	61,0
24	Ko.	930	2338	251,4	797	34,1%	40,4	59,6
25	HN.	1333	4427	332,1	3289	74,3%	54,4	45,6
26	<b>Primor. region</b>	<b>6676</b>	<b>26757</b>	<b>← 400,8</b>	<b>7859</b>	<b>29,4%</b>	<b>34,7</b>	<b>65,3</b>
27	<b>%</b>	<b>19,5%↓</b>	<b>61,8 ↓</b>		<b>52,7 ↓</b>			
28	<b>Ukupno</b>	<b>34297</b>	<b>43271</b>	<b>← 126,2</b>	<b>14904</b>	<b>34,5%</b>	<b>40,7</b>	<b>59,3</b>
29	<b>%</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		<b>100,0</b>			

Nezaposlenost, prijavljena slobodna radna mjesta i zapošljavanje u 2014. godini  
- po djelatnostima i stepenima stručne spreme -

(Tabela 6)

Rb.	Djelatnost	Nezaposlenost, prijavljena slobodna radna mjesta i zapošljavanje								
		Ukupno	Stepen stručne spreme						VII1	VII2
			I	II	% ←	III	IV	% ←		
1	2	3	4	5		6	7		8	9
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	810	515	45		107	108		29	0
2	B.Rudarstvo	96	19	5		25	28		17	0
3	C.Prerađivačka industrija	517	136	73		115	132		49	2
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	27	4	2		6	6		3	5
5	E.Snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	341	100	18		65	102		48	1
6	F.Građevinarstvo	1011	471	263	72,6	95	73	16,6	94	4
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	2298	391	300	30,0	475	752	53,4	313	8
8	H.Saobraćaj i skladištenje	978	173	70		194	354		154	8
9	I.Usluge smještaja i ishrane	3030	691	792	49,0	609	733	44,3	156	4
10	J.Informisanje i komunikacije	277	28	13		19	78		128	1
11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	363	6	5		9	87		232	9
12	L.Poslovanje nekretninama	217	39	55		30	50		35	0
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	809	138	198		67	135		253	7
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	1247	166	80		274	456		224	6
15	O.Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	488	11	5		25	119		305	14
16	P.Obrazovanje	973	34	5		33	118		714	16
17	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	540	28	23		52	175		226	16
18	R.Umjetnost,zabava i rekreacija	333	64	48		29	82		91	15
19	S.Ostale uslužne djelatnosti	547	56	31		99	207		126	4
20	U.Djelatnost eksteritorijalnih organizacija i tijela	1	0	0		0	1		0	0
21	UKUPNO CG	14903	3070	2031		2328	3796		3197	120
22		14903		5101			6124			3317
23	Zapošljav 2014	100,0		← 34,2			← 41,1			← 22,3
24		34532		6034			17244			10023
25	Nezapos 31.12 2014	100,0		← 17,5			50,0			29,0
26		6470		2726			2791			839
27	Zapošlj. V – VIII 2014	100,0		← 42,2			← 43,2			← 13,0
28		43271		26248			10185			6039
29	OSRM	100,0		← 60,6			← 23,5			← 14,0

Zapošljavanje domaće radne snage u 2014. godini  
- po opštinama, regionima i step. struč. sprema -

(Tabela 7 )

Rb.	Region	Opština	Zapos. ukup.	Stepen stručne sprema										
				I	II	III	IV	V	VI1	VI2	VII1	VII2	VIII	Ost.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Sjev.	ANDRIJEVICA	52	1	0	8	16	1	1	0	25	0	0	0
2		PLUŽINE	4	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0
3		BERANE	95	16	0	9	18	0	2	0	49	0	1	0
4		BIJELO POLJE	557	136	7	78	132	4	11	0	184	4	1	0
5		ŽABLJAK	60	10	1	8	26	1	2	0	12	0	0	0
6		ŠAVNIK	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
7		KOLAŠIN	15	0	0	1	7	0	2	0	5	0	0	0
8		ROŽAJE	112	33	2	5	12	1	4	0	55	0	0	0
9		MOJKOVAC	50	3	1	8	13	1	1	0	23	0	0	0
10		PLAV	66	18	0	2	13	2	2	0	29	0	0	0
11		PLJEVLJA	596	55	20	172	186	4	17	0	138	4	0	0
12	Sjev. ukup.	Ukup. 2014	<b>1608</b>	272	31	291	425				523	8	2	
13		% ↓	<b>10,8</b>	303	6,0%	716	11,7%					533	16,0	
14		V -VIII	<b>360</b>	96	9	72	114				60	1	1	
15		% ↓	<b>5,6</b>	105	3,8	188	6,7					62	7,5	
16		V - VIII : 2014 %	↑ 22,4%	↑ 34,6%	↑ 26,3%							↑ 11,3%		
17	Sred.	NIKŠIĆ	455	77	5	75	146	2	7	0	137	4	2	0
18		DANILOVGRAD	115	39	0	12	34	1	1	0	27	1	0	0
19		CETINJE	284	58	2	17	65	2	11	0	122	7	0	0
20		PODGORICA	4583	1069	50	505	1388	17	85	0	1408	56	5	0
21	Sred. ukup.	Ukup. 2014	<b>5437</b>	1243	57	609	1633				1694	68	7	
22		% ↓	<b>36,5</b>	1300	25,5	2242	36,6				1769	53,2%		
23		V -VIII	<b>1542</b>	400	19	192	496				391	18	3	
24		% ↓	<b>23,8</b>	419	15,4	688	24,6					412	48,8	
25		V - VIII : 2014 %	↑ 28,4%	↑ 32,3%	↑ 30,7%							↑ 23,3%		
26	Prim.	BUDVA	1448	428	197	201	458	9	26	1	120	8	0	0
27		HERCEG NOVI	3301	460	1248	681	514	8	50	2	322	16	0	0
28		KOTOR	799	109	190	136	180	1	21	0	158	4	0	0
29		TIVAT	1193	230	263	193	314	6	16	0	165	6	0	0
30		ULCINJ	370	94	14	84	93	0	7	0	75	3	0	0
31		BAR	748	234	31	133	178	4	19	0	142	7	0	0
32	Prim. ukup.	Ukup. 2014	<b>7859</b>	1555	1943	1428	1737				982	44	0	
33		% ↓	<b>52,7</b>	3498	68,5	3165	51,6					1026	30,8	
34		V -VIII	<b>4567</b>	958	1244	876	1040				356	13	0	
35		% ↓	<b>70,6</b>	2202	80,1	1916	68,7					369	43,7	
36		V - VIII : 2014 %	↑ 58,2%	↑ 63,0%	↑ 60,5%							↑ 36,0%		
37	Ukup. CG	Ukup. 2014	<b>14904</b>	<b>3070</b>	<b>2031</b>	<b>2328</b>	<b>3795</b>	<b>64</b>	<b>285</b>	<b>3</b>	<b>3199</b>	<b>120</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
38		% ↓	<b>100,0</b>	<b>5101</b>	<b>100,0</b>	<b>6123</b>	<b>100,0</b>					<b>3328</b>	<b>100,0</b>	
39		V -VIII	<b>6469</b>	<b>1454</b>	<b>1272</b>	<b>1140</b>	<b>1650</b>	<b>23</b>	<b>85</b>	<b>2</b>	<b>807</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
40		% ↓	<b>100,0</b>	<b>2726</b>	<b>100,0</b>	<b>2790</b>	<b>100,0</b>					<b>843</b>	<b>100,0</b>	
41		V - VIII : 2014 %	↑ 43,4%	↑ 53,5%	↑ 45,6%							↑ 25,4%		

Nezaposlenost i zapošljavanje u 2014. godini  
- po opštinama, regionima i step. struč. sprema -

(Tabela 8.)

Rb.	Region	Opšt	Ukupno	Stepen stručne sprema									
				I	II	III	IV	V	VI-1	VI-2	VII-1	VII-2	VIII
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1		And	461	91	8	108	181	3	9	0	60	1	0
2		BA	2107	408	46	396	700	3	48	1	495	10	0
3		Piv	488	103	4	67	150	4	16	0	139	5	0
4		Rož	1223	227	23	226	250	4	61	0	416	16	0
5		BP	3864	637	144	1075	1204	27	87	0	668	22	0
6	Sjev.	Mo	701	100	30	238	195	1	14	0	120	3	0
7		Kol	811	176	18	231	232	6	16	0	131	1	0
8		PV	2523	397	100	669	848	27	53	6	408	15	0
9		Piž	126	13	0	40	43	1	1	0	28	0	0
10		Žb	302	36	1	61	142	2	4	0	55	1	0
11		Sav	86	7	3	21	36	0	2	0	17	0	0
12		Nezaposl. N	<b>12692</b>	2195	377	3132	3981				2537	74	0
13		%	37,0%↓	← -23,3%	2572	42,6%↓	← -56,0%	7113	42,0%↓		← -20,6%	2611	25,8%↓
14		Zaposl. Z	<b>1608</b>	272	31	291	425				523	8	2
15	Sjev	%	10,8%↓	← -18,8%	303	6,0%↓	← -44,5%	716	11,7%↓		← -33,2%	533	16,0%↓
16	Z : N	Nom Z>N - Z<N +	+ 11084	+ 2269		+ 6397						+ 2078	
17		Index	12,7	11,8		10,1						20,4	
18		PG	8388	934	256	1340	2271	99	168	1	3220	96	3
19		NIK	4035	276	107	778	1185	9	106	1	1515	55	3
20	Sred.	CT	1539	434	60	267	443	10	38	0	280	7	0
21		Dng	967	162	23	244	301	11	8	0	211	6	1

Rb.	Region	Opšt	Ukupno	Stepen stručne spreme										
				I	II	III	IV	V	VI1	VI-2	VII-1	VII-2	VIII	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
22	Sred	Nezaposl. N	14929	1806	446	2629	4200				5226	164	7	
23		%	43,5% ↓	← 15,1% 2252 37,3% ↓	← 45,7% 6829 40,3% ↓						← 36,2% 5397 53,4%		7	
24		Zaposl. Z	5437	1243	57	609	1633				1694	68		
25		%	36,5% ↓	← 24,0% 1300 25,5% ↓	← 41,3% 2242 36,6% ↓						← 32,5% 1769 53,2%			
26		Nom Z>N - Z<N +		+ 9492	+ 952	+ 4587						+ 3628		
27	Z : N	Index	36,4	57,7	32,8						32,8			
28	Prim	Ulc	1042	251	51	226	203	6	22	0	265	16	2	
29		BR	1865	271	67	357	438	17	55	1	626	33	0	
30		BD	753	101	24	143	223	6	34	0	208	13	1	
31		Tiv	753	67	39	187	184	38	30	0	203	5	0	
32		KO	930	55	60	232	207	8	60	0	301	7	0	
33		HN	1333	77	146	311	290	26	55	0	412	16	0	
35		Nezaposl. N	6676	822	387	1456	1545				2015	90	3	
35		%	19,5% ↓	← 18,1% 1209 20,0% ↓	← 45,0% 3001 17,7% ↓						← 31,6% 2108 20,8 ↓			
36		Zaposl. Z	7859	1555	1943	1428	1737				982	44	0	
37	%	52,7% ↓	← 44,5% 3498 68,5% ↓	← 40,3% 3165 51,6% ↓						← 13,1% 1026 30,8% ↓				
38	Prim	Nom Z>N - Z<N +		- 2289	- 164						+ 1082			
39		Z : N	Index	117,7	289,4	105,5						48,7		
40	Uk.	Nezaposl. N	34297	4823	1210	7217	9726	308	887	10	9778	328	10	
41		%	100,0	← 17,6% 6033	← 49,5% 16943						← 29,5 10116			
42		Zaposl. Z	14904	3070	2031	2328	3795				3199	120	9	
43		%	100,0	← 34,3% 5101 100,0	← 41,1% 6123 100,0						← 22,3% 3328 100,0			
44		Nom Z>N - Z<N +		+ 19393	+ 932	+ 10820						+ 6788		
45	Z : N	Index	43,5	84,6	36,2						32,9			

## Zapošljavanje stranaca po djelatnostima, opštinama i regionima u 2014. godini

(Tabela 9)

Rb.	Djelatnost	Zapošljavanje stranaca po opštinama i regionima																Ukup.				
		Primor. region								Sjever. region									Središ. region			
		BR	BD	UL	HN	TV	KO	KL	BA	AN	PL	RŽ	BP	PV	DG	CT	NK		PG			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
1	A. Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	4	8	0	8	25	1	0	1	0	0	1	29	3	7	1	3	734	825			
2	B. Rudarstvo	6	1	0	0	2	52	0	0	0	0	0	0	2	0	0	5	38	106			
3	C. Prerađivačka industrija	139	149	62	181	100	67	14	32	0	0	9	27	28	48	15	62	170	1103			
4	D. Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	4	2	1	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	37	58			
5	E. Snabd. vodom; uprav. otpad. vodama, kontrol. procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	3	47	0	0	4	6	1	0	0	0	0	0	0	0	5	3	7	76			
6	F. Građevinarstvo	467	1234	104	586	684	111	3	4	0	58	67	53	30	45	20	145	1616	5227			
7	G. Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	486	689	89	438	156	217	7	10	3	4	14	41	26	13	19	85	761	3058			
8	H. Saobraćaj i skladištenje	39	105	18	92	81	19	0	0	0	0	7	2	9	1	7	10	133	523			
9	I. Usluge smještaja i ishrane	501	2102	383	559	370	315	9	6	1	3	14	8	22	4	12	21	198	4528			
10	J. Informisanje i komunikacije	69	87	6	46	35	7	1	0	0	0	0	0	0	1	3	0	206	461			
11	K. Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	0	5	1	5	1	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90	115			
12	L. Poslovanje nekretninama	139	243	27	169	143	59	3	0	0	0	0	1	0	1	8	0	29	822			

Rb.	Djelatnost	Zapošljavanje stranaca po opštinama i regionima																		Ukup.														
		Primor. region									Sjever. region										Središ. region													
		BR	BD	UL	HN	TV	KO	KL	BA	AN	PL	RŽ	BP	PV	DG	CT	NK	PG																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20															
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	170	501	8	403	150	195	4	1	0	0	2	39	2	25	6	157	491	2154															
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	155	345	14	136	49	44	2	1	0	0	0	3	0	6	2	35	739	1531															
15	O.Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	7															
16	P.Obrazovanje	10	27	0	7	16	5	2	11	0	0	0	1	0	0	0	10	21	110															
17	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	24	23	2	50	7	19	0	1	0	0	0	5	3	0	2	14	55	205															
18	R.Umjetnost,zabava i rekreacija	44	180	3	51	23	27	0	4	0	1	0	1	7	0	2	6	68	417															
19	S.Ostale uslužne djelatnosti	81	119	6	40	17	24	0	1	0	0	1	0	4	3	1	3	63	363															
20	T.Djelatnost domaćinstva kao poslod.; Djelatnost domaćinstava koja proizvode i usluge za sops. potrebe	19	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	26															
21	U.Djelatnost eksteritorijalnih organizacija i tijela	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	4															
22	<b>Ukupno CG 2014</b>	<b>2362</b>	<b>5873</b>	<b>724</b>	<b>2772</b>	<b>1870</b>	<b>1181</b>	<b>46</b>	<b>72</b>	<b>4</b>	<b>66</b>	<b>115</b>	<b>210</b>	<b>136</b>	<b>154</b>	<b>104</b>	<b>568</b>	<b>5462</b>	<b>21719</b>															
23	<b>Ukupno CG 2014</b>	<b>14.782</b>									<b>68,0%</b>									<b>649</b>			<b>3,0%</b>			<b>6.288</b>			<b>29,0%</b>			<b>100,0</b>		
24	<b>Uk. CG V- VIII 2014</b>	1031	2518	1233	499	828	534	12	1	28	34	81	18	73	2024	52	43	194	9203															
25	<b>Uk. CG V- VIII 2014</b>	<b>6.646</b>									<b>72,2%</b>									<b>247</b>			<b>2,7%</b>			<b>2.313</b>			<b>25,1%</b>			<b>100,0</b>		

## Zapošljavanje stranaca po djelatnostima u periodu 2010 – 2014 god.

(Tabela 10)

Rb.	Djelatnost	Zapošljavanje stranaca				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	1043	1314	1342	893	825
<b>2</b>	<b>B.Rudarstvo</b>	<b>121</b>	<b>103</b>	<b>93</b>	<b>109</b>	<b>106</b>
<b>3</b>	<b>C.Prerađivačka industrija</b>	<b>662</b>	<b>899</b>	<b>975</b>	<b>1146</b>	<b>1103</b>
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	7	14	49	62	58
5	E.Snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	102	114	126	129	76
<b>6</b>	<b>F.Građevinarstvo</b>	<b>4105</b>	<b>4340</b>	<b>4578</b>	<b>4902</b>	<b>5231</b>
<b>7</b>	<b>G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala</b>	<b>2073</b>	<b>2779</b>	<b>2995</b>	<b>3371</b>	<b>3058</b>
8	H.Saobraćaj i skladištenje	315	441	551	601	523
<b>9</b>	<b>I.Usluge smještaja i ishrane</b>	<b>2930</b>	<b>4511</b>	<b>4184</b>	<b>5218</b>	<b>4528</b>
10	J.Informisanje i komunikacije	185	272	308	394	461
11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	78	95	128	109	115
12	L.Poslovanje nekretninama	490	620	715	753	823
<b>13</b>	<b>M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti</b>	<b>1428</b>	<b>1450</b>	<b>1834</b>	<b>1863</b>	<b>2147</b>
<b>14</b>	<b>N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti</b>	<b>407</b>	<b>738</b>	<b>894</b>	<b>1020</b>	<b>1531</b>
<b>15</b>	<b>O.Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje</b>	<b>16</b>	<b>49</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>7</b>
16	P.Obrazovanje	60	74	113	93	110
17	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	165	191	204	216	205
18	R.Umjetnost, zabava i rekreacija	264	601	483	499	417
19	S.Ostale uslužne djelatnosti	115	208	268	361	365
20	T.Djelatnost domaćinstva kao poslodavca; Djelatnost domaćinstava koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe	9	1	14	22	26
21	U.Djelatnost eksteritorijalnih organizacija i tijela	1	3	2	1	4
<b>22</b>	<b>UKUPNO</b>	<b>14.576</b>	<b>18.817</b>	<b>19.903</b>	<b>21.773</b>	<b>21.719</b>

## Zapošljavanje stranaca po opštinama u periodu 2010 – 2014. godine

(Tabela 11)

Rb.	Opštine	Zapošljavanje stranaca				
		2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7
1	An.	0	2	2	0	4
2	Ba.	95	7	65	64	72
3	Pl.	43	6	57	91	56
4	Rž.	135	117	78	90	115
<b>5</b>	<b>BP.</b>	<b>86</b>	<b>107</b>	<b>145</b>	<b>197</b>	<b>210</b>
6	Mk.	14	3	0	0	0
7	Kl.	19	29	40	39	46
8	Pv.	51	56	77	114	136
9	Pž	0	6	0	0	0
10	Ža.	10	8	7	0	0
11	Ša.	3	0	0	0	0
12	Pg.	3187	4781	5177	5407	5462
13	Nk.	308	532	544	445	568
14	Ct.	68	113	195	126	104
15	Dg.	101	126	202	171	154
16	Ul.	361	551	479	723	724
17	<b>Br.</b>	<b>1321</b>	<b>1906</b>	<b>2006</b>	<b>2478</b>	<b>2362</b>
18	<b>Bd.</b>	<b>3907</b>	<b>5498</b>	<b>5727</b>	<b>6058</b>	<b>5873</b>
19	Tv.	709	1042	1348	1584	1870
20	Ko.	767	906	1094	1242	1181
21	<b>HN.</b>	<b>1846</b>	<b>2168</b>	<b>2662</b>	<b>2944</b>	<b>2772</b>
22	<b>Ukupno</b>	<b>14576</b>	<b>18817</b>	<b>19903</b>	<b>21773</b>	<b>21719</b>

Ponuda, tražnja i zapošljavanje kod I stepena stručne spreme  
- u periodu 2005 – 2014. godine -

(Tab. 12)

Rb.	God.	Razlike	Ponud (P)	Novopr. bez staža	Traž. (T)	Zapoš. (Z)	Razlike					
							Tražnja (6): Ponuda (4)		Zapoš.(7): Ponuda (4)		Zapoš. (7): Tražnja (6)	
							Nomin. T > P - T < P +	Index	Nomin. Z > P - Z < P +	Index	Nomin. Z > T - Z < T +	Index
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2005	-	22.260	3.596	7.219	2.829	+15.041	32,4	+19.431	12,7	+4.390	39,2
2	2008	-	15.954	4.184	13.416	6.738	+2.538	84,1	+9.215	42,3	+6.678	50,3
3	2010	-	13.326	3.013	15.849	3.837	-2.523	119,0	+9.487	28,8	+12.012	24,2
4	2011	-	13.897	3.736	19.448	5.434	-5.551	140,0	+8.463	39,1	+14.014	27,9
5	2012	-	12.873	3.890	18.955	5.460	-6.082	147,3	+7.413	42,4	+13.491	28,8
6	2013	-	11.771	3.367	14.101	4.070	-2.330	119,8	+7.647	34,6	+10.031	34,6
7	2014	-	11.404	3.298	20.391	3.058	-8.987	178,8	+9.346	26,8	+17.333	26,8
7	2014:	Nomin.	-1.702	-523	-4.854	-1.390	-	-	-	-	-	-
8	2013	Index	91,4	86,6	74,4	75,4	-	-	-	-	-	-
9	2014:	Nomin.	-4.237	-817	+685	-2.668	-	-	-	-	-	-
10	2011	Index	73,8	80,5	105,1	60,4	-	-	-	-	-	-
11	2014:	Nomin..	-10.489	-202	+6.882	+1241	-	-	-	-	-	-
12	2008	Index	52,8	93,6	195,4	45,5	-	-	-	-	-	-

Ponuda, tražnja i zapošljavanje kod III stepena stručne spreme  
- u periodu 2005 – 2014. godine -

(Tab. 13)

Rb.	God.	Razlike	Ponud (P)	Novopr. bez staža	Tražnj (T)	Zapoš. (Z)	Razlike					
							Tražnja (6): Ponuda (4)		Zapoš.(7): Ponuda (4)		Zapoš. (7): Tražnja (6)	
							Nomin. T > P - T < P +	Index	Nomin.. Z > P - Z < P +	Index	Nomin. Z > T - Z < T +	Index
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2005	-	27.757	2.381	11.379	6.016	+16.378	41,0	+21741	21,6	+5.363	52,8
2	2008	-	19.570	2.442	21.784	11.709	-2.214	111,3	+7.862	59,8	+10.075	53,7
3	2010	-	17.088	1.815	7.291	3.774	+9.797	42,7	+13.314	22,1	+3.517	51,7
4	2011	-	16.944	1.988	8.619	4.110	+8.325	24,3	+12.834	24,3	+4.509	47,7
5	2012	-	14.954	1.840	6.782	3.248	+8.172	45,4	+11.706	21,7	+3.534	47,9
6	2013	-	14.465	1.724	4.878	2.428	+9.587	33,7	+12.037	16,8	+2.450	49,7
7	2014	-	13.875	1.502	4.517	2.320	+9.358	32,5	+11.555	16,7	+2.197	51,4
8	2014:	Nomin.	-590	-222	-361	-108	-	-	-	-	-	-
9	2013	Index	96,0	87,2	92,6	95,6	-	-	-	-	-	-
10	2014:	Nomin.	-3.069	-486	-4102	-1790						
11	2011	Index	81,8	75,5	52,4	56,5						
12	2014:	Nomin.	-5.695	-940	-17267	-9389						
13	2008	Index	70,3	61,5	20,7	19,8						

## Ponuda, tražnja i zapošljavanje kod IV stepena stručne spreme

- u periodu 2005 – 2014. godine -

(Tab.14)

Rb.	God.	Razlike	Ponud (P)	Novopr. bez staža	Traž. (T)	Zapoš. (Z)	Razlike					
							Tražnja (6): Ponuda (4)		Zapoš.(7): Ponuda (4)		Zapoš. (7): Tražnja (6)	
							Nomin. T > P - T < P +	Index	Nomin. Z > P - Z < P +	Index	Nomin. Z > T - Z < T +	Index
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2005	-	30.040	2.626	7.143	7.322	+22.897	23,8	+22.718	24,4	-179	102,5
2	2008	-	22.686	3.425	15.518	14.758	+7.168	68,4	+7.928	65,0	+760	95,1
3	2010	-	21.367	3.290	7.931	5.534	+15.445	25,3	+15.833	25,9	+2.397	69,7
4	2011	-	22.586	3.834	6.309	6.509	+16.277	28,0	+16.077	28,8	-200	103,2
5	2012	-	21.653	4.074	6.738	5.638	+14.915	31,2	+16.015	26,0	+1.100	83,7
6	2013	-	22.005	4.340	5.749	3.931	+16.256	26,3	+18.074	17,8	+1.818	68,4
7	2014	-	22.308	4.468	5.663	3.785	+16.645	25,4	+18.523	16,9	+1.878	66,8
7	2014 :	Nomin.	+303	+128	-86	-146	-	-	-	-	-	-
8	2013	Index	101,4	103	98,5	96,3	-	-	-	-	-	-
9	2014 :	Nomin.	-278	+634	-646	-2724	-	-	-	-	-	-
10	2011	Index	98,7	116,5	89,7	58,2	-	-	-	-	-	-
11	2014 :	Nomin.	-378	+1043	-9855	-10973	-	-	-	-	-	-
12	2008	Index	98,4	130,4	36,5	25,6	-	-	-	-	-	-

**Ponuda, tražnja i zapošljavanje kod visoke stručne spreme**  
- u periodu 2005 – 2014. godine -

(Tab. 15)

Rb.	God.	Razlike	Ponud (P)	Novop. bez staža	Traž. (T)	Zapš. <sup>2</sup> (Z)	Razlike					
							Tražnja (6): Ponuda (4)		Zapoš.(7): Ponuda (4)		Zapoš. (7): Tražnja (6)	
							Nomin. T > P - T < P +	Index	Nomin. Z > P - Z < P +	Index	Nomin. Z > T - Z < T +	Index
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2005	-	6.572	885	5.219	3.013	+1.353	79,4	+3.559	45,8	+2.206	57,7
2	2008	-	7.979	1.358	8.504	5.085	-2.473	106,6	+2.894	63,7	+3.419	59,8
3	2010	-	10.085	1.649	6.029	4.019	+4.056	59,7	+6.066	39,8	+2.010	66,7
4	2011	-	11.406	2.015	6.664	4.534	+4.724	58,4	+6.872	39,7	+2.130	68,0
5	2012	*	13.323	3.210	8.517	5.067	+2.277	82,9	+8.256	38,0	+5.979	45,8
6	2013	-	15.857	3.400	4.341	2.361	+11.515	27,4	+13.496	14,9	+1.980	54,4
7	2014	-	17.850	3.254	5.785	3.174	+12.065	32,4	+14.676	17,8	+2.613	54,8
7	2014 :	Nomin.	+1993	-146	+1444	+813	-	-	-	-	-	-
-8	2013	Index	112,6	95,7	133,3	134,4	-	-	-	-	-	-
9	2014 :	Nomin.	+6444	+1239	-879	-1360	-	-	-	-	-	-
10	2011	Index	156,5	161,5	86,8	70,0	-	-	-	-	-	-
11	2014 :	Nomin.	+9871	+1896	+7192	-1911	-	-	-	-	-	-
12	2008	Index	223,7	239,6	68,1	62,4	-	-	-	-	-	-

<sup>2)</sup> Programom stručnog osposobljavanja visokoškola u 2014 godini obuhvaćeno je 3.597 lica sa VSS.

**Ponuda, tražnja i zapošljavanje u 2014. godini**  
- po stepenima stručne spreme -

(Tab. 16)

Rb.	Step. str. spr.	Ponuda (P)	Ponuda bez staža		Tražnja (T)	Odnos ponude i tražnje T(6): P(3)		Zapošljav. (Z)	Odnos zapoš. i ponude Z(9): P(3)		Odnos zapoš. i tražnje Z(9): T(6)	
			Ukup.	Novop.		T < P + T > P -	Inex		Z > P - Z < P +	Inex	Z > T - Z < T +	Inex
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	I	11.404	4.160	3.298	22.391	-11.527	201,1	3.058	+8.346	26,8	+19.333	13,6
2	II	1.927	343	98	5.844	-3.917	303,3	2018	-91	104,7	+ 3.826	34,5
3	III	13.875	2.656	1.402	4.517	+ 9.358	32,6	2.320	+11.555	16,7	+ 2.197	51,4
4	IV	22.308	6.811	4.468	5.663	+16.645	25,4	3.785	+18.523	16,9	+ 1.878	66,8
5	V	544	69	42	108	+ 440	19,8	64	+ 480	11,7	+ 44	59,3
6	VII/1	1.861	219	119	689	+1.172	37,1	284	+1.577	15,3	+ 408	41,2
7	VII/2	21	2	2	2	+ 19	9,5	3	+ 18	14,3	- 1	150,0
8	VIII/1	17.850	7.643	3.254	5.785	+12.065	32,4	3.174	+14.676	17,8	+2.611	54,8
9	VIII/2	533	191	69	153	+ 380	28,7	120	+430	22,5	+ 33	78,4
10	VIII	21	8	4	100	- 79	476,2	9	+ 12	42,80	+ 91	9,0
11	Ukupno	70.162	22.102	12.856	43.252	+26.910	61,6	14.835	+55.327	21,2	+28.417	34,3

**Zapošljavanje u periodu 2005 – 2014. godine**  
- po stepenima stručne spreme -

(Tab. 17)

Rb.	Stepen stručne spreme	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	I	1822	2829	5141	6814	6738	4905	3838	5440	5460	4032	3058
2	II	762	1121	1630	1985	1788	1499	1330	1403	1470	2094	2018
3	III	4333	6016	9043	11851	11709	4396	3774	4112	3248	2427	2317
4	IV	5401	7322	11673	14065	14758	5655	5534	6510	5638	3929	3784
5	V	52	97	175	221	223	80	98	79	62	58	64
6	VII/1	887	1161	1805	1768	1873	793	731	717	612	313	284
7	VII/2	2	4	10	9	13	3	2	4	5	3	3
8	VIII/1	1977	3013	4019	4384	5085	3574	4019	4534	5067	2360 6305 <sup>1</sup>	3177 <sup>2</sup> 6.774
9	VIII/2	24	31	52	61	86	74	85	101	126	72	129
10	VIII	3	5	4	5	3	3	6	6	16	4	9
11	Ukup.	15263	21599	33516	41163	42276	20982	19417	22906	21704	15339 <sup>3</sup> 19284	14828 <sup>4</sup> 18.425

1,2,3 i 4 sa uključivanjem lica obuhvaćenih Programom stručnog obrazovanja visokoškola u 2013 i 2014 godini.

Zapošljavanje 2005 – 2014. godine  
- Ukupno, III i IV SSS, VIII SSS -

(Tab. 18)

Rb.	Opština	Zapošljavanje - ukupno					Srednja stručna sprema					VSS				
		2005	2008	2012	2013	2014	2005	2008	2012	2013	2014	2005	2008	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	An.	46	64	57	14	52	14	31	17	8	24	21	23	32	6	25
2	Br.	1152	3074	1505	1068	744	684	1806	723	519	309	95	198	224	84	142
3	Ber.	517	1065	339	100	92	315	617	90	41	26	101	180	198	17	49
4	BP	1124	2001	1015	491	554	716	1232	370	244	208	137	312	457	99	183
5	Bu.	817	2934	1813	1322	1442	549	1896	749	625	655	45	158	130	86	119
6	Ct.	275	472	358	198	284	163	264	117	57	83	28	108	175	92	122
7	Dg	261	559	297	122	115	142	301	142	51	46	48	59	100	16	27
8	HIN	3288	4275	3223	3305	3298	1961	2448	972	985	1194	198	295	354	226	321
9	KI	197	541	75	30	13	124	374	34	19	8	22	43	31	5	3

10	Ko.	1389	1991	1038	840	793	890	1274	521	361	312	167	226	218	104	158
11	Mo.	140	393	99	87	50	80	275	27	26	21	30	55	50	34	23
12	Nk.	2358	4176	1090	457	446	1565	2951	582	252	220	343	538	324	94	129
13	Pl.	102	64	2	20	66	41	41	0	11	15	47	13	2	8	29
14	Pv.	1240	1660	587	321	594	818	1116	256	177	358	156	187	223	77	136
15	Pž.	63	140	16	7	4	41	84	8	3	2	13	28	5	1	2
16	Pg	6546	15459	8502	5354	4577	3962	9872	3601	2219	1890	1385	2313	2205	1228	1405
17	Rž.	142	508	93	89	112	80	272	20	14	17	26	66	53	34	55
18	Ša.	55	5	33	5	1	51	4	13	3	0	1	0	18	0	1
19	Tv.	1110	1396	897	903	1191	677	858	371	394	507	82	123	96	81	165
20	Ul.	570	1281	568	621	370	315	665	241	322	177	55	131	143	77	75
21	Ža.	207	218	101	68	60	151	131	34	36	34	13	29	29	9	12
22	CG.	21599	42276	21708	15422	14858	13338	26467	8888	6388	6109	3013	5085	5067	2378	3181

Nezaposlenost 2005 – 2014. godine  
- Ukupno, III i IV SSS, VIII SSS -

(Tab. 19)

Rb.	Opština	Nezaposlenost - ukupno					Srednja stručna sprema					VSS				
		2005	2008	2012	2013	2014	2005	2008	2012	2013	2014	2005	2008	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	An.	454	366	403	461	491	308	233	258	289	308	19	13	36	60	60
2	Br.	3286	1760	1904	2107	2108	1927	1039	1092	1097	1137	182	116	315	493	493
3	Ber.	980	492	726	753	789	630	302	390	366	392	71	50	159	209	209
4	BP	5114	3585	3786	3863	4045	3161	2241	2325	2279	2335	163	197	451	669	669
5	Bu.	3327	1373	1444	1865	1896	1881	731	681	795	822	182	144	383	626	626
6	Ct.	1330	1670	1483	1539	1390	797	821	723	709	626	82	56	184	279	279
7	Dg	905	781	843	966	913	582	472	519	544	522	62	65	127	211	211
8	HN	1750	971	1255	1334	1436	1127	562	635	608	674	122	103	279	414	414
9	KI	1844	997	1017	925	872	1139	576	540	436	424	137	89	221	301	301
10	Ko.	982	724	663	809	824	566	421	388	462	468	28	31	82	131	131
11	Mo.	1294	643	619	700	726	899	407	415	432	453	25	29	60	119	119
12	Nk.	7397	3294	3431	4032	4218	5112	2060	1815	1963	2123	457	393	1083	1516	1516
13	PI.	9769	5851	7265	8384	8118	6135	3349	3489	3612	3683	911	841	2252	3222	3222
14	Pv.	965	424	351	488	574	447	255	161	217	251	35	38	85	139	139
15	Pž.	401	122	101	126	106	267	86	72	82	75	13	6	16	28	28
16	Pg	4195	2450	2568	2523	2430	2830	1597	1600	1516	1338	130	96	304	408	408

17	RŽ.	1779	1346	1235	1223	1272	958	726	586	477	524	76	107	284	415	415
18	Ša.	355	187	91	86	115	238	120	66	57	76	7	7	13	17	17
19	Tv.	1208	755	807	752	799	783	409	415	369	380	100	64	169	203	203
20	Ul.	1576	829	825	1042	1177	901	433	377	429	481	101	77	184	267	267
21	Ža.	457	315	256	302	274	313	231	188	203	182	18	9	36	55	55
22	Uk.CG	49368	28935	31073	34280	34573	31002	17071	16734	16942	17274	2921	2531	6723	9782	9782

## Novoprijavljeni bez radnog staža

(Tab.20)

Rb.	Godina	Ukup.	Nk	III	IV	III + IV	VIII	Ukup. VSS
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2014	12.835	3.290	1.502	4.478	5.960	3.250	3.323
2	2013	12.216	3.178	1.605	3.875	5.480	3.222	3.323
3	2012	12.489	3.756	1.731	3.713	5.444	2.910	2.992
4	2011	11.243	3.603	1.884	3.489	5.365	1.897	1.957
5	2010	9.576	2.912	1.720	3.031	4.751	1.560	1.600
6	2009	9.275	2.887	1.836	2.740	4.570	1.463	1.492
7	2008	11.450	4.097	2.337	3.207	5.544	1.329	1.355
8	2007	11.557	4.008	2.534	3.175	5.709	1.273	1.295
9	2006	11.864	4.181	2.659	3.327	5.986	1.101	1.114
10	2005	9.792	3.533	2.294	2.523	4.417	885	894
11	2004	11.747	4.497	2.742	3.037	5.779	746	750

Ponuda tražnja i zapošljavanje u 2014. god.  
- za srednju stručnu spremu po opštinama i mikro-tržištima -

(Tab. 21)

Rb	Opšt.	Ukupno		Razlika		III sss		Razlika		IV sss		Razlika		III + IV sss		Razlika 16 : 15	
		NBS	Zap.	Nom.	Index	NBS	Zap.	Nom.	Index	NBS	Zap.	Nom.	Index	NBS	Zap.	Nom.	Index
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	BP	994	544	450	54,7	189	78	111	42,3	355	130	225	36,6	544	208	336	38,3
2	MIK	194	50	144	25,7	55	8	47	14,3	56	13	43	23,2	111	21	90	18,9
3	KL	189	13	176	6,8	34	1	33	2,9	77	7	70	9,1	111	8	93	8,6
4	Σ1-3	1377	607	770	44,1	278	87	191	31,3	488	150	338	30,7	766	237	529	31,0
5	BE	912	97	815	10,6	111	8	103	7,2	404	18	386	4,5	515	26	489	5,1
6	AN	86	52	33	60,5	14	8	6	57,2	36	16	20	44,5	50	24	26	48,0
7	PL	325	66	259	20,3	28	2	26	7,2	112	13	99	11,6	140	15	125	10,7
8	Σ5-7	1323	215	1105	16,3	153	18	135	11,7	552	47	505	8,5	705	65	640	9,2
9	RŽ	930	108	822	11,6	138	5	133	3,6	238	12	226	5,1	376	17	359	4,5
10	PV	480	594	114	123,7	74	172	98	232,4	125	187	62	149,6	199	359	160	180,4
11	NK	1182	442	740	37,4	151	71	80	47,0	458	145	313	31,6	609	216	393	35,5

12	PŽ	57	3	54	5,3	8	-	8	-	15	2	13	13,4	23	2	21	8,7
13	ŠA	32	1	31	3,2	3	-	3	-	12	-	12	-	25	-	25	-
14	ŽB	58	60	2	103,5	7	8	1	114,3	25	26	1	104,0	32	34	2	106,3
15	Σ11-14	1329	506	823	38,1	169	79	90	46,7	510	174	336	34,2	689	252	437	36,6
16	PG	4308	4569	261	160,1	349	504	155	144,4	1519	1386	133	91,3	1868	1890	22	101,2
17	DG	399	115	284	28,8	61	12	49	19,7	168	34	134	20,3	229	46	183	20,1
18	CT	289	284	5	98,3	22	17	5	77,3	107	65	42	60,7	129	82	47	63,6
19	Σ16-18	4996	4968	28	99,4	432	533	101	123,4	1794	1485	309	82,7	2226	2018	208	90,6
20	BR	693	735	42	106,1	67	130	63	194,1	192	173	19	90,1	259	303	44	117,0
21	UL	245	370	125	151,1	22	84	62	381,8	42	93	51	221,4	64	177	113	276,6
22	Σ20-21	938	1105	167	117,8	89	214	85	240,5	234	246	12	105,2	323	480	157	148,6
23	BD	233	1431	1198	614,2	20	199	179	995,0	83	456	373	549,4	103	655	552	636,0
24	KO	490	787	297	160,6	55	133	78	241,8	207	176	31	85,1	262	309	47	118,0
25	TV	272	1191	919	437,8	32	193	161	603,2	84	314	230	373,8	116	507	391	437,1
26	Σ23-25	995	3409	2414	342,6	107	525	418	490,6	374	946	572	253,0	481	1471	990	305,8
27	HN	541	3275	2734	605,4	68	678	610	997,1	174	513	339	294,8	242	1191	949	492,2
28	CG.	12873	14726	1883	114,4	1502	2311	809	128,3	4477	3779	698	84,4	5979	6090	111	101,8