

ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE CRNE GORE

**ANKETA POSLODAVACA
2015 / 2016**

Podgorica, 2016. godine

IZDAVAČ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

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

SADRŽAJ:

I. UVOD I UVODNE NAPOMENE	5
1.1. Opšti osvrt	5
1.2. Ciljevi, svrha i koristi od istraživanja	8
1.3. Namjena istraživanja i potencijalni korisnici	8
1.4. Primijenjena metodologija i način rada	9
1.4.1. Upitnik	9
1.4.2. Uzorak – postupak »konstrukcije« i veličina uzorka	10
1.4.3. Sprovođenje ankete	14
1.4.4. Analiza ankete	14
II ZAPOSLENI I ZAPOŠLJAVANJE U 2015. GODINI	15
2.1. Struktura zaposlenih na dan anketiranja	15
2.2. Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa	21
2.3. Regionalna zaposlenost	22
2.4. Zapošljavanje u 2015. i planirano za 2016. godinu	28
2.5. Procjena perspektive biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina)	29
2.6. Popunjavanje slobodnih radnih mjesta	31
2.7. Tehno-ekonomski viškovi	31
III NEDOSTATAK ODREĐENIH ZNANJA I VJEŠTINA	34
3.1. Metodološki pristup	34
3.2. Značaj posjedovanja određenih znanja i vještina kod odlučivanja o prijemu novih radnika	35
3.3. Uticaj nedostatka određenih znanja i vještina na uspješno poslovanje i rast preduzeća	40
IV SEZONSKO ZAPOŠLJAVANJE	42
4.1. Sezonsko zapošljavanje domaćih i stranih radnika u 2015. godini	42
4.2. Glavni razlozi zapošljavanja stranaca	49
4.3. Anketa sezonskog zapošljavanja lica sa evidencije Zavoda	50
4.4. Odnos ponude, tražnje i zapošljavanja na tržište rada CG kao osnove za procjenu obima i strukture sezonskog zapošljavanja	52

V	OBRAZOVANJE I OBUKA	59
5.1.	Broja zaposlenih obuhvaćenih dodatnim obrazovanjem i obukom u 2015. godini	59
5.2.	Vidovi obrazovanja ili obuke	62
VI	ZAPOŠLJAVANJE LICA SA INVALIDITETOM I RE POPULACIJE	63
6.1.	Zapošljavanje lica sa invaliditetom	63
6.2.	Zapošljavanje pripadnike RE populacije	64
VII	PROGRAM STRUČNOG OSPOSoblJAVANJA VISOKOŠKOLACA	65
7.1.	Osnovni elementi Programa	65
7.2.	Broj ospososobljanih visokoškolaca	66
7.3.	Ocjena znanja i vještina visokoškolaca	68
7.4.	Ocjena koristi visokoškolcima od Programa	68
7.5.	Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja	69
7.6.	Broj zaposlenih visokoškolaca nakon okončanja stručnog osposobljavanja	70
7.7.	Razlozi zbog kojih poslodavci nisu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja	70
7.8.	Ocjena značaja i kvaliteta Programa	71
VIII	SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE	73
8.1.	Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2015. godini	73
8.2.	Struktura preduzeća koja su ostvarila saradnju	74
8.3.	Vidovi saradnje sa Zavodom	76
8.4.	Ocjena dosadašnje saradnje	78
8.5.	Vrste usluga koje poslodavci očekuju od Zavoda	78
IX	ZAKLJUČNE OCJENE, KONSTATACIJE I PREDLOZI	79
X	PRILOZI	91



I - UVOD

1.1. Opšti osvrt

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

Slična istraživanja su praksa razvijenih zemalja koje su uspostavile mnogo ranije, a sprovode se i u većini zemalja regiona.

Kretanja na tržištu rada u 2015. 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 2015. 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 Crnoj Gori u 2015. 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 2015. u odnosu na IV kvartal 2014.) **porasla je** sa 61,5% na 62,4%, odnosno za 0,9 procentnih poena. Stopa aktivnosti muškaraca porasla je sa 66,9% na 68,0% tj. za – 1,1 procentni poen, dok je aktivnost žena porasla sa 56,2% na 56,7% (0,5 procentnih poena).

- **Stopa zaposlenosti je porasla je** sa 50,3% na 51,1% (0,8 procentnih poena) Najveći dio tog rasta posledica je većeg rasta stope zaposlenosti žena - sa 46,0% na 47,3% (1,3 procentna poena) od rasta stope zaposlenosti muškaraca - sa 54,6% na 55,0% (0,4 procentna poena).
- **Ukupna zaposlenosti** je u IV kvartal 2015. u odnosu na IV kvartal 2014. godine porasla za 1,25% (sa 215.600 na 219.800).
- Prosječan broj zaposlenih u industriji (rudarstvo, elektroprivreda, prerađivačka industrija) je u 2015. godini bio za 4,6% niži (15.922:16.684) u odnosu na prethodnu godinu dok je u javnom sektoru (državna uprava, obrazovanje, zdravstvo) bio za 1% (46.097:45.654) veći.
- **U sjevernom i središnjem regionu** ostvaren je rast zaposlenosti od 8,25%, odnosno 3,22%, dok je u primorskom regionu ostvaren pad od 4,44%, što znači da kada je u pitanju zaposlenost u 2015. godini nije nastavljen trend povećanja regionalnih razlika.
- **Stopa nezaposlenosti smanjena je** sa 18,3% na 18%, pri čemu je stopa nezaposlenosti muškaraca povećana sa 18,3% na 19,2% a stopa nezaposlenosti žena smanjena sa 18,2% na 16,7%.
- **Indikatori tržišta rada za mlade** (uzrasta 15-24 godine) bilježe poboljšanje. Stopa aktivnosti za ovu kategoriju je porasla (sa 25,8% na 27,7%) a i struktura aktivnosti mladih se takođe popravila (stopa zaposlenosti je porasla sa 14,1% na 16,1%, dok je stopa nezaposlenosti mladih smanjena sa 45,3% na 41,9%).
- Prema Anketi, od ukupnog broja zaposlenih u IV kvartalu 2015. godini 19,8% lica je **bilo samozaposleno** odnosno bavilo se nekim vidom preduzetništva što je za 14,74% više u odnosu na IV kvartal 2014. godine. Mušku populaciju karakteriše veći stepen preduzetničke aktivnosti, odnosno sopstveni posao posjeduje 25,5% zaposlenih muškaraca, dok ovaj vid zaposlenja karakteriše svega 13,2% žena.
- **Prosječan broj** registrovane zaposlenosti u 2015. godini je bio 175.617 ili za 1,16% veći u odnosu na 2014. godinu.
- **Prosječna bruto (725€) i neto (480€) zarada** u 2015. godini je na nivou prosječno ostvarene u 2014. godini.
- **Ukupan broj nezaposlenih**, prema podacima Zavoda za zapošljavanje, je krajem 2015. godine bio veći za 14,7% u odnosu na godinu dana ranije (39.991:34.867).

- U ukupnoj registrovanoj nezaposlenosti **učešće žena** je povećano sa 47,7% na 51,88% (16.502:20.749).
- **Učešće 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 (19,33%:20,87%).
- **Učešće lica koja traže zaposlenje preko 1 godine** u ukupnoj nezaposlenosti (dugoročna nezaposlenost) je krajem 2015. godine (47,12%) bila manja u odnosu na kraj 2014. godine (56,97%), učešće onih sa radnim stažom (64,8%) smanjeno (69,3%) i učešće lica bez radnog staža (35,2%) povećano (30,7%).
- **Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta**, kao jedan od osnovnih pokazatelja apsorpcione moći tržišta, odnosno mogućnosti zapošljavanja, u 2015. godini smanjeno je u odnosu na 2014. godinu za 17,7% (35.574:43.277). Tražnja za nekvalifikovanom radnom snagom je smanjena za 22,61% (15.773:20.374) pri čemu je ta tražnja činila 44,34% ukupne tražnje (u 2014. godini - 47,2%). Kod visokog obrazovanja je došlo do manjeg rasta tražnje – 4,6% (6.037:6.315) dok je kod srednjeg obrazovanja ona viša za 21,49% (12.360:10.174).
- Prema povratnim informacijama dobijenim od poslodavaca u 2015. godini ostvareno **zapošljavanje** je na približnom istom nivou u odnosu na ostvareno u 2014. godini (13.824:14.318). Porast zapošljavanja od 6,2% ostvaren je kod visokog obrazovanja (3.420:3.221) a i njeno učešće u ukupnom zapošljavanju je povećano sa 22,5% na 24,7%. Kod srednjeg obrazovanja zapošljavanje je više za 9,9% (6.512:5.928), a njeno učešće u ukupnom zapošljavanju bilo je 47,1% (prošle godine 41,4%), dok je zapošljavanje nekvalifikovane radne snage, i pored znatnog učešća u ukupnoj tražnji, u 2015. godini u odnosu na 2014. godinu bilo za 22% niže (2.222:2.847). Izraženi disparitet između iskazane tražnje i zapošljavanja domaćih NK radnika je posledica projektovanja zapošljavanja stranaca nerealnim definisanjem kroz tražnju za NK radnicima.
- U 2015. godini izdato je 16.811 **dozvola za rad i zapošljavanje stranaca** što je za 6.250 dozvole ili 27,1% manje u odnosu na 2014. godinu (23.061). Zapošljavanje stranaca je bilo za 18,9% veće od zapošljavanja domaće radne snage (u 2014. godini - 61%), odnosno činilo je 54,4% ukupnog zapošljavanja domaće i strane radne snage (30.942).
- **Razlike u trendovima i odnosima u nezaposlenosti**, prema podacima Monstata i Zavoda posledica su toga što lica obuhvaćena Programom stručnog osposobljavanja visokoškolaca Zavod zadržava u registrima nezaposlenih, a Anketa o radnoj snazi ih tretira kao zaposlene.

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 i itd. Pored toga, cilj istraživanja je dobijanje povratnih informacija od poslodavaca 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,
- Obrazovnim institucijama
- Organizatorima obrazovanja i obuke,
- Poslodavcima,
- Učenicima i roditeljima,
- Sindikatima,
- Domaćim i stranim ekspertima, akademskom osoblju i istraživačima koji se bave problematikom radne snage, zaposlenosti i zapošljavanja
- Medjunarodnim 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:

- Opšti podaci o poslodavcu;
- Osnovne karakteristike zaposlenih, zaposlenosti i zapošljavanja;
- Sezonsko zapošljavanje;
- Zapošljavanje lica sa invaliditetom i RE populacije;
- Obrazovanje i obuka;
- Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca i
- 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 poslednja 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. Kako su poslodavci često davali nerealne podatke o broju i strukturi

zapošljavanja stranaca, nametnulo je potrebu da se u cilju potpunijeg sagledavanja te problematike, kroz kraće istraživanje-anketu, sprovedenu tokom maja 2016. godine, konsultuje i druga strana, tj. nezaposlena lica.

Segment Zapošljavanja lica sa invaliditetom i RE populacije daje odgovore na pitanja da li su poslodavci u poslednje 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.

S obzirom na značaj Programa stručnog osposobljavanja visokoškolaca koji se realizuje od 2012. godine i činjenicu da se za njegovu realizaciju izdvajaju značajna sredstva, Upitnikom 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 veličina uzorka

Za utvrđivanje uzorka za Anketu poslodavaca 2015/2016 koristila se bazu 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 769 poslodavaca sa 26.576 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 oko 3% aktivnih poslodavaca i 15,5% ukupno registrovane zaposlenosti.

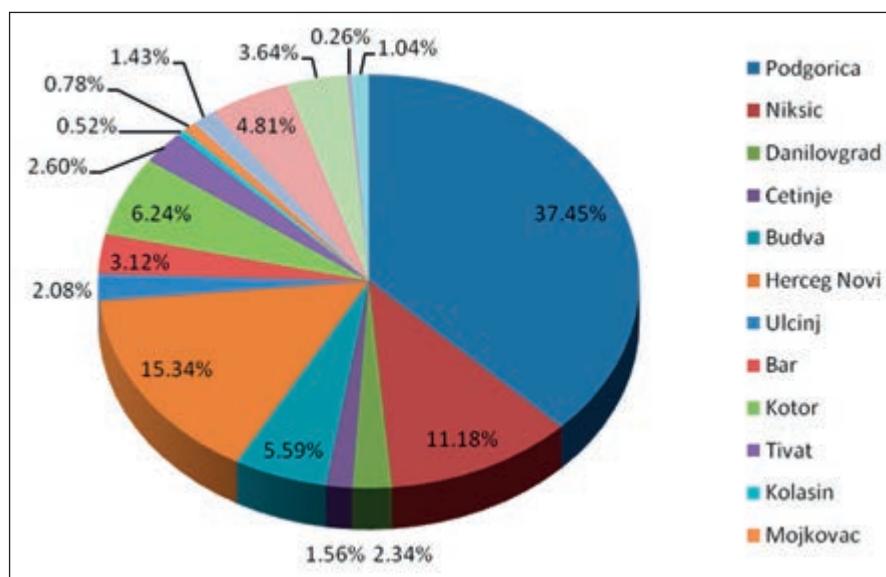
Ovako konstruisan uzorak omogućava reprezentativnost dobijenih podataka na regionalnom i na nacionalnom nivou.

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 12,5%, središnji 52,5% a primorski 35%.

Struktura poslodavaca prema opštinama

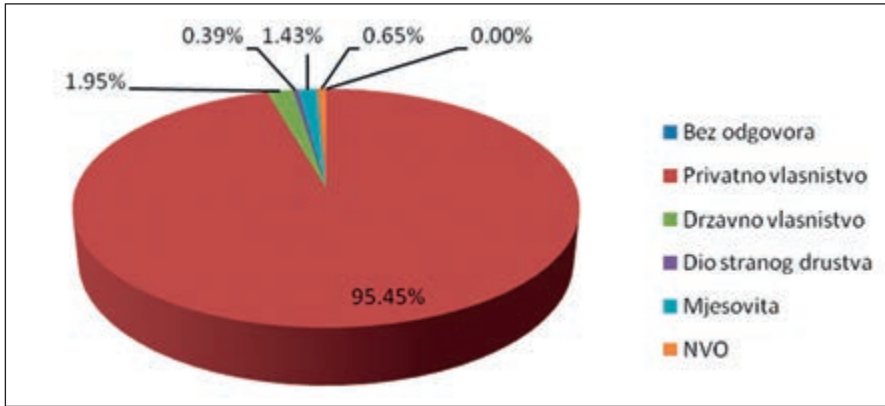
(Grafik 1)



Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 95,4% 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

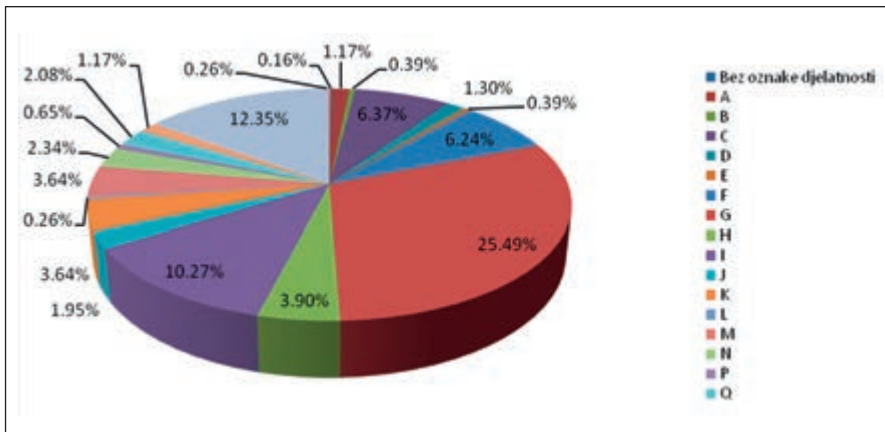
(Grafik 2)



U strukturi anketiranih poslodavaca po djelatnostima dominira djelatnost trgovine (196 ili 25,49%), ostale uslužne djelatnosti (95 ili 12,35%) i pružanje usluga smještaja i ishrane (79 ili 10,27%).

Struktura poslodavaca prema djelatnostima

(Grafik 3)



Mikro preduzeća činila su 52,15% ukupnog broja anketiranih preduzeća, a najviše su zastupljena u uslužnim djelatnostima, mala i srednja 45,5%, najčešće iz oblasti građevinarstva, dok su velika preduzeća činila 2,3% uglavnom u finansijskim djelatnostima.

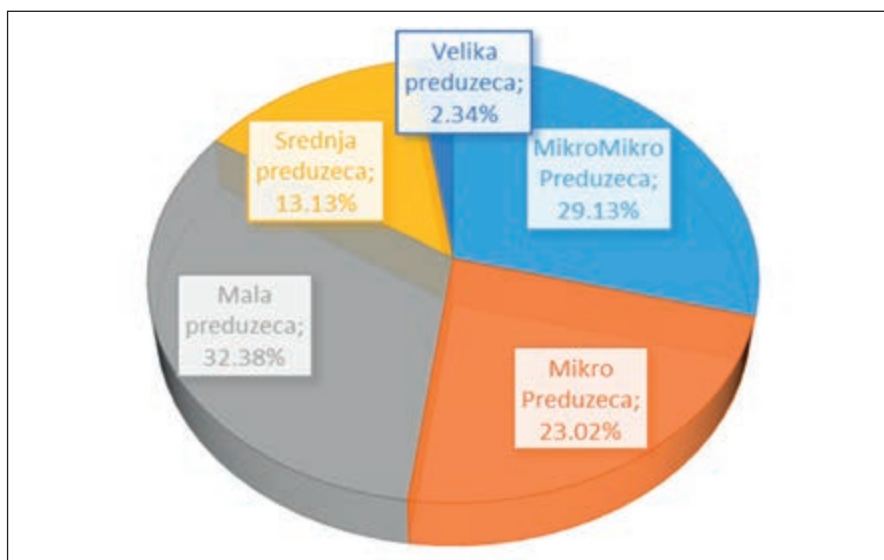
Broj anketiranih poslodavaca po veličini

(Tabela 1)

Rb.	Veličina poslodavca	Broj zaposlenih	Broj anketiranih poslodavaca	%
1	2	3	4	5
1	Mikro Mikro Preduzeca	od 1- 4	224	29.13
2	Mikro Preduzeca	od 5 - 9	177	23.02
3	1+ 2	od 1- 9	401	52.15
4	Mala preduzeca	od 10 - 49	249	32.38
5	Srednja preduzeca	od 50 - 249	101	13.13
6	Velika preduzeca	preko 250	18	2.34
7	5 + 6	preko 10	119	15.47
8	Ø 3+7	37.1	769	100.0

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 2015. godine** u većini opština u Crnoj Gori, uz angažovanje 50 anketara. U cilju dobijanja kvalitetnih podataka na kojima se temelji istraživanje, intervjue su obavila lica zaposlena u Zavodu, a takođe je pripremljeno i **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. godini, 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 Zavod¹. Isto tako zapošljavanje stranaca obrađeno je, uglavnom, na osnovu podataka koji se odnose na 2014. godinu, s obzirom da je u 2015. godini bilo određenih zastoja u primjeni Zakona o strancima, odnosno zapošljavanju stranaca. Takođe, izvršeno je i izmiještanje nadležnosti izdavanja dozvola za rad i zapošljavanje stranaca iz Zavoda u Ministarstvo unutrašnjih poslova, tako da 2015. godina ne može biti relevantna za sagledavanje odnosa, dinamike i strukture zapošljavanja stranaca u Crnoj Gori.

U tom smislu, zbog značaja i aktuelnosti sezonskog zapošljavanja, te potpunijeg sagledavanja nekih njegovih karakteristika, tokom maja 2016. godine je sprovedena posebna anketa nezaposlenih lica na uzorku od 385 njih koji su ili ne bili sezonski angažovani u 2015. godini, a dobijeni podaci su obrađeni u dijelu analize Ankete koja se odnosi na sezonsko zapošljavanje.

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.

¹ 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.



II – ZAPOSLENI I ZAPOSŁJAVANJE U 2015. GODINI

2.1. Struktura zaposlenih na dan anketiranja

U vrijeme sprovođenja Ankete (decembar 2015. godine), poslodavci obuhvaćeni uzorkom zapošljavali su 26.576 lica, što čini 15,5% registrovanog broja zaposlenih. Ako se ima u vidu da je uzorkom izuzet javni sektor (državna uprava, obrazovanje i zdravstvo), onda je Anketom obuhvaćeno 21% realnog sektora.

Svi anketirani poslodavci su se izjasnili o kretanju broja zaposlenih u proteklom godinu. Tako je kod 164 njih ili 21,3% od ukupnog broja u navedenom periodu došlo do povećanja zaposlenosti, kod 469 ili 61% broj zaposlenih je stagnirao tj. bio na približno istom nivou, dok je kod 136 ili 17,7% broj zaposlenih smanjen.

Kod anketiranih poslodavaca prosječan broj zaposlenih je bio 34,6 lica, kod mikro, koja su činila 52,15% uzorka prosječan broj zaposlenih je bio 4 lica dok je kod malih (32,38% uzorka) bio 21,34 lica. Srednja i velika preduzeća su činila 15,47% uzorka, zapošljavala 73,7% lica obuhvaćenih anketom, a prosječan broj zaposlenih po poslodavcu je bio 164,5 lica (kod srednjih 98,7, a kod velikih 533,6).

Kod anketiranih poslodavaca najviše je zaposlenih (57,9%) iz oblasti: trgovine, snadbijevanja električnom energijom, ostalih uslužnih djelatnosti, finansijskih djelatnosti, saobraćaja i ugostiteljstva (15.408). Kvalifikacionu strukturu zaposlenih po djelatnostima (Tabela 2) karakteriše visoka zastupljenost srednješkolskog kadra (64,7%), a ona je na nivou ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori manja, i iznosi 47,1%, učešće visokoobrazovanih lica 22,9% (na nivou Crne Gore 24,7%) dok je učešće onih sa osnovnom školom 8,1% (na nivou Crne Gore 25,4%).

Učešće zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja (nezavršena osnovna škola/ osnovna škola) u odnosu na ukupan broj zaposlenih u djelatnosti najveće je u građevinarstvu (18,5%), a najmanje u djelatnosti finansijskih i sličnih usluga (0,4%). Srednjoškolci dominantno opredjeljuju kvalifikacionu strukturu: trgovine gdje im je učešće u ukupnom broju zaposlenih (77%), djelatnosti ugostiteljstva (70%), prerađivačke industrije (68,5%) i snabdijevanja električnom energijom (67,8%), dok je učešće visokoškolaca u ukupnom broju zaposlenih očekivano najveće u djelatnosti finansijskih i sličnih usluga (63,8%).

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 19,8%, ugostiteljskih i trgovačkih zanimanja 19,17%, administrativnih službenika 18,26%, tehničara i sličnih zanimanja 15,12%, zanatlija 10,01%, jednostavnih zanimanja 9,16%, rukovodila mašina, montera 7,99% i najmanje učešće bilo ličnih usluga 0,46%.

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	STRUČNA SPREMA								Ukupno
		Nezavršena osn. šk/ osnovna šk.	Srednja škola (3 god)	Srednja škola (4 god)	Viša škola	Bachelor-3 god. 180 ECTS	Dipl. Stud.-4 god. 240 ECTS	Magi- sterij	Dokt- orat	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Bez oznake djelatnosti	428	504	1862	121	101	480	32	66	3594
2	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	58	299	238	28	39	86	4	0	752
3	B.Rudarstvo	95	404	238	53	25	87	0	1	903
	3		642			113				
	%	1.1→	7.1→			12.5→				
4	C.Preradiivačka industrija	228	521	531	46	36	160	10	3	1535
	4		1052			209				
	%	14.9→	68.5→			13.6→				

		STRUČNA SPREMA								
RB	DJELATNOST	Nezavršena osn. šk/ osnovna šk.	Srednja škola (3 god)	Srednja škola (4 god)	Viša škola	Bachelor-3 god. 180 ECTS	Dipl. Stud.-4 god. 240 ECTS	Magi- sterij	Dokt- orat	Ukupno
5	D.Snadbijevanje elektricnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	77	440	1444	126	22	656	13	0	2778
	5		1884			691				
	%	2.8→	67.8→			24.9→				
6	E.Snadbijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	3	19	6	0	0	4	0	0	32
7	F.Gradevinarstvo	247	426	344	23	20	255	19	2	1336
	7		770			296				
	%	18.5→	57.6→			22.2→				
8	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	376	1293	3516	229	158	642	30	2	6246
	8		4809			1061				
	%	6→	77→			17→				
9	H.Saobracaj i skladištenje	211	279	697	77	62	174	5	2	1507
10	I.Uslude smještaja i ishrane	169	419	561	96	55	88	8	0	1396
	10		980			247				
	%	12.1→	70.2→			17.7→				
11	J.Informisanje i komunikacije	11	15	165	18	15	158	6	0	388
12	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	7	38	526	63	124	941	47	5	1751
	12		526			1117				

RB	DJELATNOST	STRUČNA SPREMA								Ukupno	
		Nezavršena osn. šk/ osnovna šk.	Srednja škola (3 god)	Srednja škola (4 god)	Viša škola	Bachelor-3 god. 180 ECTS	Dipl. Stud.-4 god. 240 ECTS	Magi- sterij	Dokt- orat		
% →		0.4 →	32.2 →		63.8 →						
13	L.Poslovanje nekretninama	0	0	2	0	0	4	0	0	6	
14	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	15	55	104	12	8	69	2	1	266	
15	N.Admonis- tativne i pomoćne uslužne djelatnosti	5	18	155	15	26	188	9	1	417	
16	O.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
17	P.Obrazovanje	7	1	19	2	2	51	8	0	90	
18	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	149	184	310	111	78	129	36	4	1001	
17+18		156	514		308						1091
% →		14.3 →	47.1 →		28.2 →						
19	R.Umjetnost, Zabava i rekreacija	5	0	132	6	2	21	0	0	166	
19		132		23							
% →		3 →	7.5 →		13.9 →						
20	S.Ostale uslužne djelatnosti	69	256	944	54	87	398	19	3	1830	
21	T.Djelatnost domaćinstva kao poslodavca, djelatnost domaćinstava koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe	5	9	218	58	0	303	0	0	593	
Ukupno		2165	5180	12012	1138	860	4894	237	90	26576	
		17.192		6081							
% →		8.1 →	64.7 →		22.9 →						

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** snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacijom s obzirom da broj zaposlenih u toj djelatnosti po anketi predstavlja 96,4% registrovane zaposlenosti (2.767:2.870, kod rudarstva gdje je 60% (903:1.504) i ostalim uslužnim djelatnostima 45,4% (1830:4.035).

Ukupna zaposlenost i zaposlenost po Anketi - po djelatnostima -

(Tabela 3)

Rb.	Djelatnost	Registrovana zaposlenost		Zaposlenost po anketi		% Pokriven.
		Broj zaposlen.	%	Broj zaposlen.	%	5:3
1	2	3	4	5	6	7
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	2460	1.4	752	2.8	30.6
2	B.Rudarstvo	1504	0.9	903	3.4	60.0
3	C.Prerađivačka industrija	11075	6.4	1535	5.8	13.9
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	2870	1.7	2767	10.4	96.4
5	E.Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	5064	2.9	32	0.1	0.6
6	F.Građevinarstvo	9414	5.5	1336	5.0	14.2
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	36103	20.9	6246	23.5	17.3
8	H.Saobraćaj i skladištenje	9901	5.7	1507	5.7	15.2
9	I.Usluge smještaja i ishrane	12834	7.4	1396	5.3	10.9
10	J.Informisanje i komunikacije	5005	2.9	388	1.5	7.8
11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	4411	2.6	1751	6.6	39.7
12	L.Poslovanje nekretninama	1588	0.9	6	0.0	0.4
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	7677	4.4	266	1.0	3.5
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	7403	4.3	417	1.6	5.6

Rb.	Djelatnost	Registrovana zaposlenost		Zaposlenost po anketi		% Pokriven.
		Broj zaposlen.	%	Broj zaposlen.	%	5:3
15	O.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	20983	12.2		-	-
16	P.Obrazovanje	13683	7.9	90	0.3	0.7
17	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	11478	6.7	1001	3.8	8.7
18	R.Umjetnost, zabava i rekreacija	5029	2.9	166	0.6	3.3
19	S.Ostale uslužne djelatnosti	4035	2.3	1830	6.9	45.4
21	U. Djelatnost eksteritorijalnih organizacija i tijela		-	593	2.2	
22	Bez oznake djelatnosti		-	3594	13.5	
23	Ukupno	172517	100.0	26576	100.0	15.4

Zaposlenost po djelatnostima

(Grafik 5)



Srednjoškolski su u svakoj grupi preduzeća, posmatranih po veličini, najzastupljeniji (Tabela 4), a njihovo učešće je najveće kod malih preduzeća (69% od ukupnog broja zaposlenih kod tih preduzeća) i kod srednjih preduzeća (65,9%). Učešće NK i PK radnika u ukupnom broju je na približno istom nivou (6-8%), učešće visokoškolska kod mikro i velikih preduzeća na približno istom nivou (28%) dok je to učešće najmanje kod malih preduzeća (17,4%).

Broj zaposlenih u odnosu na veličinu poslodavca i stručnu spremu

(Tabela 4)

R.b.	STRUČNA SPREMA	Broj zaposlenih						%
		MikroMikro	Mikro	Mala	Srednja	Velika	Ukupno	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Nezavršena osn. šk/osnovna šk.	31	104	502	937	591	2165	8.1
2	Srednja škola (3 god)	70	170	1132	1925	1883	5180	19.5
3	Srednja škola (4 god)	219	526	2550	4654	4063	12012	45.2
4	Viša škola	39	53	211	431	404	1138	4.3
5	Bachelor-3 god. 180 ECTS	27	51	139	336	307	860	3.2
6	Dipl. Stud.-4 god. 240 ECTS	122	222	738	1499	2313	4894	18.4
7	Magisterij	15	28	41	118	35	237	0.9
8	Doktorat	2	4	1	74	9	90	0.3
9	Ukupno	525	1158	5314	9974	9605	26576	100.0
10	% →	6,3		20.0	37.5	36.1	100.0	-
11	Prosj. br. zap. po anket. poslodavcu	4.2		21.34	98.8	533.6	34,6	-

2.2. Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa

Od ukupnog broja zaposlenih obuhvaćenih uzorkom njih 74,3% je angažovano na neodređeno, a 25,7% 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 71,8%, a na određeno 28,2%. 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 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 8,6% u 2015. godini a, sledstveno tome, zapošljavanje na neodređeno vrijeme je, u ukupnom zapošljavanju, smanjeno sa 26,1% u 2008. na svega 8,3% u 2015. 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.

2.3. Regionalna zaposlenost

Sjeverni region u ukupnom broju zaposlenih po Anketi učestvuje sa 12% dok je kod registrovane zaposlenosti to učešće 15,2%, kod **središnjeg regiona broj zaposlenih po anketi je 67,1% a kod registrovane to je 57,5% dok je kod primorskog regiona anketno učešće zaposlenih bilo 21%, a registrovane 27,4%** što znači da prosječna pokrivenost (broj zaposlenih po anketi u odnosu na broj registrovane zaposlenosti) iznosi 15,4% ($26.576 : 172.517$) u središnjem regionu (18%), sjevernom (12,2%) i primorskom regionu (11,8%).

Posmatrano po opštinama najveća pokrivenost (Tabela 5 - kolona 7) je u: Nikšiću (34,8%), Herceg Novom (28,5%) i Pljevljima (25,2%), a najniža u Cetinju (3,1%), Baru (4,1%) i Beranama i Rožajama (4,5%) pri čemu u opštinama: Žabljak, Plav, Plužine i Šavnik nije vršeno anketiranje poslodavaca.

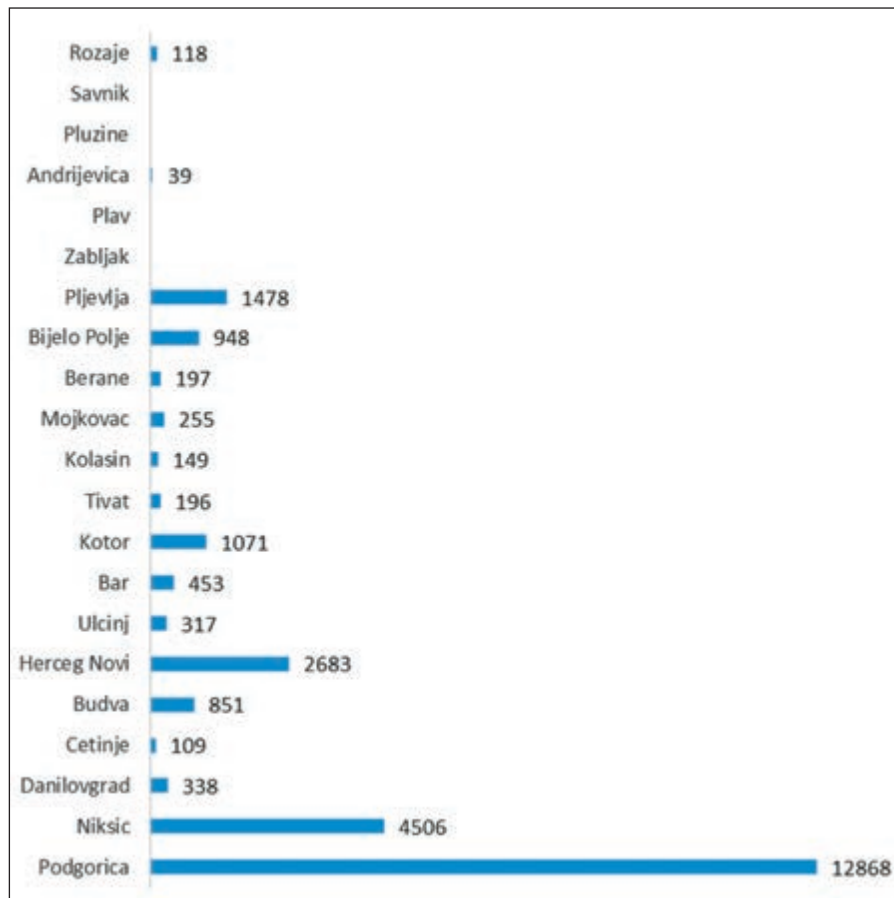
Broj zaposlenih po opštinama

(Tabela 5)

Rb.	Opština	Registrov. zaposlenost		Zaposlenost po anketi		% Pokriven. 5:3
		Broj zaposlenih u decembru 2015.	%	Broj zaposlen.	%	
1	2	3	4	5	6	7
1	Podgorica	79423	46.0	12868	48.4	16.2
2	Nikšić	12939	7.5	4506	17.0	34.8
3	Danilovgrad	3271	1.9	338	1.3	10.3
4	Cetinje	3491	2.0	109	0.4	3.1
5	Sred.region	99124	57.5	17821	67.1	18
6	%	57.5		67.1		
7	Budva	11943	6.9	851	3.2	7.1
8	Herceg Novi	9426	5.5	2683	10.1	28.5
9	Ulcinj	4210	2.4	317	1.2	7.5
10	Bar	11040	6.4	453	1.7	4.1
11	Kotor	6612	3.8	1071	4.0	16.2
12	Tivat	4016	2.3	196	0.7	4.9
13	Primor.region	47247	27,4	5571	21.0	11.8
14	%	27.4		21.0		
15	Kolašin	1325	0.8	149	0.6	11.2
16	Mojkovac	1133	0.7	255	1.0	22.5
17	Berane	4425	2.6	197	0.7	4.5
18	Bijelo Polje	7495	4.3	948	3.6	12.6
19	Pljevlja	5863	3.4	1478	5.6	25.2
20	Žabljak	688	0.4	0	-	-
21	Plav	1333	0.8	0	-	-
22	Andrijevica	526	0.3	39	0.1	7.4
23	Plužine	461	0.3	0	-	-
24	Šavnik	269	0.2	0	-	-
25	Rožaje	2628	1.5	118	0.4	4.5
26	Sjever.region	26146	15,2	3184	12.0	12.2
27	%	15.2		12.0		
28	Ukup. CG	172517	100	26576	100.0	15.4
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 2015. godini taj odnos bilo 33,3% : 10,7% : 12,9%.

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 38,1% u 2008. na 55% u 2015. godini dok je, učešće zapošljavanja, u istom periodu, povećano sa 35,4% na 53,9%.

Kada se regionalne razlike posmatraju kroz **odnos zapošljavanja i ponude radne snage**, kao relevantnijeg pokazatelja stanja na tržištu rada, **regionalne razlike su još veće** (Tabela 6). Tako je u 2008. godini zapošljavanje u sjevernom regionu bilo 4 puta manje od iskazane ponude (6.659 : 27.101) da bi u 2015. godini bilo 15,1 puta manja (1.811 : 27.350). U središnjem regionu zapošljavanje je u 2008 god. bilo 33,4% bilo niže od ponude (31.019 : 20.666) a u 2015. godine 7,3 puta niže (33.798 : 4.648). U primorskom regionu zapošljavanje i ponuda su u 2008. godini bili gotovo izjednačeni (14.933 : 14.951) da bi u 2015. zapošljavanje bilo 54,4% niže od ponude (16.561 : 7.555).

Ukupna ponuda, tažnja i zapošljavanje po regionima - u periodu 2005 – 2015. godini -

(Tabela 6)

Rb.	God.	Region	Ponuda	%	Tražnja	%	Zapoš.	%	Zapoš : Ponuda	
									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	37,1	9.572	14,6	6.659	15,7	+ 20.442	24,6
6		Središnji	31.019	42,5	30.995	47,3	20.666	48,9	+ 10.353	66,6
7		Primorski	14.933	20,4	24.932	38,1	14.951	35,4	- 18	100,2
8		Ukupno	73.053	100,0	65.499	100,0	42.276	100,0	+ 30.777	57,8
9	2011	Sjeverni	24.162	34,3	4.258	9,4	2.941	12,8	+ 21.221	12,2
10		Središnji	32.286	45,7	18.419	40,7	10.449	45,7	+ 21.837	32,4
11		Primorski	14.121	20,0	22.587	49,9	9.505	41,5	+ 4.616	63,7
12		Ukupno	70.569	100,0	45.264	100,0	22.895	100,0	+ 47.674	32,4

Rb.	God.	Region	Ponuda	%	Tražnja	%	Zapoš.	%	Zapoš : Ponuda	
									Nomin.	Index
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
13	2012	Sjeverni	23.140	34,1	6.675	14,0	2.418	11,2	+ 20.722	10,5
14		Središnji	30.368	44,7	17.151	35,7	10.246	47,2	+ 20.122	33,7
15		Primorski	14.454	21,2	24.125	50,3	9.040	41,6	+ 5.414	62,5
16		Ukupno	67.901	100,0	47.951	100,0	21.704	100,0	+ 46.197	32,0
17	2013	Sjeverni	25.149	36,4	2.821	7,4	1.213	7,9	+ 23.936	4,8
18		Središnji	31.062	45,0	13.008	34,4	6.043	39,7	+ 25.019	19,5
19		Primorski	12.806	18,6	22.073	58,2	8.017	52,4	+ 4.789	62,6
20		Ukupno	69.017	100,0	37.905	100,0	15.273	100,0	+ 53.744	22,2
21	2014	Sjeverni	23.204	33,1	3.657	8,5	1.578	10,7	+ 21.626	6,8
22		Središnji	31.746	45,3	12.855	29,7	5.410	36,6	+ 26.336	17,1
23		Primorski	15.193	21,6	26.738	61,1	7.774	52,7	+ 7.419	51,2
24		Ukupno	70.143	100,0	43.250	100,0	14.762	100,0	+ 55.381	21,1
25	2015	Sjeverni	27.350	35,3	3.812	10,7	1.811	12,9	+ 25.539	6,6
25		Središnji	33.798	43,5	12.187	34,3	4.648	33,2	+ 29.150	13,5
27		Primorski	16.561	21,3	19.582	55,0	7.555	53,9	+ 9.006	45,6
28		Ukupno	77.709	100,0	35.581	100,0	14.014	100,0	+ 63.695	18,1

Trend povećavanja regionalnih razlike vidi se kroz obim i strukturu zapošljavanja po opštinama i regionima datog u narednom pregledu (Tabela 7). Već je navedeno da je zapošljavanje u 2015. u odnosu na 2008. godinu na nivou Crne Gore oko 3 puta niže. Međutim u sjevernom regionu je to 3,7 puta, središnjem 4,4 puta dok je u primorskom regoinu bilo za 49,5% niže.

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, Tabela 7.

Zapošljavanje u 2008. i 2015. godini

- regionalno i po opštinama -

(Tabela 7)

Rb.	Opština/ Region	Zapošljavanje - ukupno		Razlika 2015 : 2008 (4 : 3)	
		2008	2015	Nomin.	Index
1	2	3	4	5	6
1	Adrijevica	64	18	-46	28.1
2	Berane	1065	133	-932	12.5
3	B.Polje	2001	793	-1208	39.6
4	Kolašin.	541	20	-521	3.7
5	Mojkovac	393	37	-356	9.4
6	Plav	64	44	-20	68.8
7	Pljevlja	1660	413	-1247	24.9
8	Plužine	140	33	-107	23.6
9	Rožaje	508	223	-285	43.9
10	Šavnik	5	8	3	160.0
11	Žabljak	218	90	-128	41.3
12	<i>SJEVERNI</i>	6659	1812	-4847	27.2
13	% ↓	15.8	12.9		
14	Cetinje	472	153	-319	32.4
15	Danilovgrad	559	142	-417	25.4
16	Nikšić	4176	634	-3542	15.2
17	Podgorica	15455	3718	-11737	24.1
18	<i>SREDIŠNJI</i>	20662	4647	-16015	22.5
19	% ↓	48.9	33.2		
20	Bar	3074	816	-2258	26.5
21	Budva	2934	1378	-1556	47.0
22	H.Novi	4275	2879	-1396	67.3
23	Kotor	1991	895	-1096	45.0
24	Tivat	1396	1166	-230	83.5
25	Ulcinj	1281	421	-860	32.9
26	<i>PRIMORSKI</i>	14951	7555	-7396	50.5
27	% ↓	35.4	53.9		
28	Ukupno C.G.	42272	14014	-28258	33.2

2.4. Zapošljavanje u 2015. i planirano za 2016. godinu

Anketirani poslodavci su u 2015. godini, za kraći ili duži period, zapošljavali 5.537 lica što čini 20,8% od ukupnog broja zaposlenih kod tih poslodavaca na dan anketiranja. Kako je 2/3 poslodavaca anketiranih 2015. godine bio obuhvaćen Anketom 2014. godine, kada je kod njih u toj godini bilo zaposleno 5.727 lica, može se konstatovati da je u 2014. i 2015. godini broj zapošljavanja kod poslodavaca obuhvaćenih anketama bio na približno istom nivou. Isto tako obim zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod njih je približan proporciji ostvarenog obima zapošljavanja domaće i strane radne snage u odnosu na ukupan broj zaposlenih u Crnoj Gori u 2015. godini.

U ukupnom broju zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca **najveće učešće imaju: trgovina** sa 1.289 lica ili 23,3% od ukupnog broja zapošljavanja, **djelatnost pružanja usluga smještaja i ishrane** 1.043 ili 18,8% i **građevinarstvo** 525 ili 9,5%, odnosno, na ove tri djelatnosti odnosi se 51,6% ukupnog ostvarenog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca. Kod njih je i u odnosu na ukupan broj zaposlenih, proporcionalno, veće zapošljavanje (26%) u odnosu na navedeni prosjek od 20,8%, a proporcionalno je najveće u djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane kod koje je broj zapošljavanja tokom 2015. godini činio 74,7% ukupnog broja zaposlenih u toj djelatnosti.

Kod srednjih preduzeća bilo je 2.175 zapošljavanja, što je činilo 39,3% od ukupno ostvarenog kod anketiranih poslodavaca u 2015. godini, kod velikih 14,16% (784), kod malih 30,2% (1.670) i kod mikro preduzeća 16,4% (908). Međutim, **u odnosu na broj zaposlenih proporcionalno najveći broj** ostvaren je kod mikro preduzeća (53,9% u odnosu na broj zaposlenih), a najmanji kod velikih preduzeća (8,1%).

Kao i kod strukture zaposlenih po stepenima stručne spreme i djelatnostima i kod zapošljavanja je najveće učešće srednjoškolaca koje je činilo 63,7% ostvarenog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u 2015. godini, od kojih se oko 50% odnosi na djelatnosti: ugostiteljstvo, trgovina i građevinarstvo.

Kad je u pitanju **očekivanje u pogledu obima zapošljavanja u 2016. godini**, zbog niza nepoznanica, određeni broj poslodavaca (23% od ukupno anketiranih) nije imao procjenu u tom smislu, 24,4% očekuje povećanje zapošljavanja, 48,1% ne očekuje njegovu promjenu, što korespondira sa sa datim odgovorima poslodavaca o trendovima, odnosno, kretanjima broja zaposlenih u proteklih pet godina. Ipak, poslodavci imaju optimističnije procjene u pogledu smanjivanja broja zaposlenih, budući da 4,4% ima ta očekivanja, dok je kod 17,7% došlo do smanjenja broja zaposlenih u proteklih pet godina.

2.5. 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 predušlov za pokretanje rasta je da poslodavac optimistički gleda na budućnost svog biznisa.

Kada je riječ o **perspektivi sopstvenog biznisa u narednih 5 godina**, kao značajnog faktora ostvarivanja ekonomskih kretanja i apsorpcione moći tržišta za radnom snagom, relativno veliki broj poslodavaca (305 ili 39,7%), kao i kod procjene kretanja radne snage, zbog niza nepoznanica **nije moglo dati procjene** u tom pogledu. Ipak, se u cjelini posmatrajući, može govoriti o evidentnom optimizmu poslodavaca posebno što je njih 245 ili 31,9% izjavilo da očekuje rast biznisa a samo 31 ili 4% njegovo smanjenje, a umjeren je broj onih koji očekuju stagnaciju, odnosno, održavanje postojećeg nivoa biznisa (188 ili 24,4%).

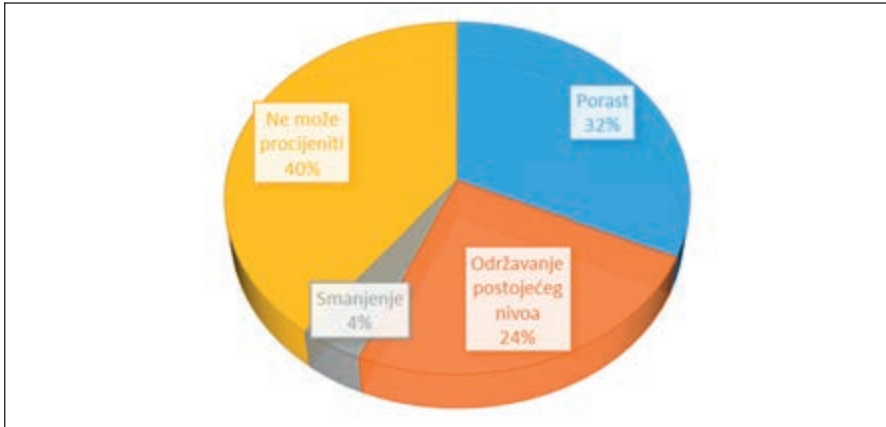
Procjena perspektive biznisa na srednji rok

(Tabela 8)

Rb.	Kategorija odgovora	Ukup.	%
1	2	3	4
1	Porast	245	31.9
2	Održavanje postojećeg nivoa	188	24.4
3	Smanjenje	31	4.0
4	Ne može procijeniti	305	39.7
6	Ukupno CG	769	100,0

Procjena perspektive biznisa na srednji rok

(Grafik 7)



Kao **glavno ograničenje za razvoj biznisa** (ocjenjujući razloge po važnosti, gradirajući ih od 1-nevažan do 5-najvažniji), poslodavci su ocjenili teškoće u obezbjeđenju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite (prosječna ocjena 3,68), zatim teškoće u obezbjeđivanju-iznalaženju tržišta (prosječna ocjena 3,64) i teškoće u obezbjeđivanju adekvatne radne snage (prosječna ocjena 3,03), dok su ostala ograničenja ocijenili kao manje važna.

Glavna ograničenja za budući rast biznisa

(Tabela 9)

Rb.	Glavna ograničenja	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Teškoće u dobijanju dozvola i druga papirologija	2.95
2	Teškoće u obezbjeđenju tržišta	3.64
3	Teškoće u obezbjeđenju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite	3.68
4	Nedovoljna spremnost da se suprostavimo konkurenciji	2.56
5	Teškoće u obezbjeđenju adekvatne radne snage	3.03
6	Nemogućnost zadovoljavanja standarda koje nameće EU	2.20

2.6. Popunjavanje slobodnih radnih mjesta

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih **397 ili 51,6% je u 2015. godini prijavilo 4.363 slobodnih radnih mjesta, a od toga je svega 9% ili 394 ostalo nepopunjeno.** Najviše slobodnih radnih mjesta, očekivano, su prijavili poslodavci najzastupljeniji u uzorku, koji zapošljavaju najveći broj radnika, a najviše iz djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane (1.049), trgovine (895) i građevinarstva (290), odnosno na ove tri djelatnostiodnosi se 51,2% prijavljenih slobodnih radnih mjesta.

Najveći broj nepopunjenih slobodnih radnih mjesta bio je u stručnoj, naučnoj i tehničkoj djelatnosti (94 ili 61,8% od ukupnog broja prijavljenih slobodnih radnih mjesta u toj djelatnosti)), prerađivačkoj industriji (64 ili 28,7%) i građevinarstvu (61 ili 21%).

Najmanje nepopunjenih radnih mjesta ostalo je kod velikih preduzeća (3,1% od prijavljenih), kod mikro je to nešto više (8,1%) a kod malih i srednjih preduzeća najviše (11,4% odnosno 10,1%).

O razlozima nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta izjasnilo se 347 poslodavaca (12% se nije izjasnilo), ocjenjujući ih prema važnost od 1- kao nevažan do 5 kao najvažniji. Poslodavci kao najvažniji razlog ističu da su kandidatima nedostajale potrebne vještine (prosječna ocjena 3,8), da je bilo malo kandidata ili ih uopšte nije bilo (prosječna ocjena 3,74) i da su kandidati bili bez radnog iskustva (prosječna ocjena 3,21), dok su kao nevažne, odnosno, manje važne ocjenjivali neprihvatanje radnih uslova od strane kandidata (prosječna ocjena 1,97) i da kandidatima ponuđena zarada nije bila prihvatljiva (prosječna ocjena 2,28).

Visok stepen popunjenosti prijavljenih slobodnih radnih mjesta kod anketiranih poslodavaca prati visok stepen popunjenosti slobodnih radnih mjesta i na nivou CG s obzirom da ukupno ostvareno zapošljavanje domaće i strane radne snage čini 87% tražnje iskazane kroz broj prijavljenih slobodnih radnih mjesta u 2015. godini.

Poslodavci na različite načine popunjavaju slobodna radna mjesta. Najčešće posredstvom Zavoda za zapošljavanje i putem preporuka i poznanstava, a u manjoj mjeri posredstvom agencija za zapošljavanje ili na neki drugi način .

2.7. Tehno-ekonomski viškovi

Od ukupnog broja anketiranih preduzeća svega oko 4,4% se izjasnilo o **tehno-ekonomskim viškovima, kojih je kod tih poslodavaca bilo 213 što čini svega 0,8% njihovog broja zaposlenih.**

Anketom su poslodavci testirani u pogledu razloga koji su uticali na pojavu tehno-ekonomskih viškova, ocjenjujući ih po važnosti: ocjenom 1 kao nevažan razlog do 5 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 3,79) i prisutnu nelojalnu konkurenciju na tržištu rada (prosječna ocjena 2,82), dok su kao manje važni ocijenjeni ostali razlozi (Tabela 9).

**Razlozi koji su uticali na otpuštanje
tehno-ekonomskih viškova u 2015. godini**

(Tabela 10)

Glavni razlozi otpuštanja tehno-ekonomskih viškova	Ocjena
Teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza	3,79
Realizovan program prestrukturiranja preduzeća	2,15
Nelojalna konkurencija na tržištu	2,82
Nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih	2,67
Nešto drugo	3,38

Najviše tehno-ekonomskih viškova je bilo u prerađivačkoj industriji (47), trgovini (36) i saobraćaju i skladištenju (15), odnosno, kod ove tri djelatnosti je bilo 46% od navedenog ukupnog broja tehno-ekonomskih viškova.

Pretežan dio navedenog broja tehno-ekonomskih viškova je bio kod malih preduzeća (108 ili 50,7% od ukupnog broja viškova), kod srednjih (65 ili 30,5%) a kod mikro preduzeća (40 ili 18,8%).

**Riješeni tehno-ekonomski viškovi u 2015. po veličini
preduzeća i djelatnostima**

(Tabela 11)

VELIČINA PREDUZEĆA	Otpušteni tehno-ekonomskih viškovi
MikroMikro	14
Mikro	26
Malo	108
Srednje	65
Veliko	0
Ukupno	213
DJELATNOST	
Bez oznake djelatnosti	83
A. Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	0
B. Rudarstvo	0
C. Prerađivačka industrija	47
D. Snadbijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	0
E. Snadbijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	0
F. Građevinarstvo	13
G. Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	36
H. Saobraćaj i skladištenje	15
I. Usluge smještaja i ishrane	14
J. Informisanje i komunikacije	0
K. .Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	1
L. Poslovanje nekretninama	0
M. Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	1
N. Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	0
P. Obrazovanje	2
Q. Zdravstvena i socijalna zaštita	0
R. Umjetnost, zabava i rekreacija	0
S..Ostale uslužne djelatnosti	1
T. Djelatnost domaćinstava kao poslodavaca	0
Ukupno	213



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:

- **Grupa radnika tipa A-stručnjaci sa visokim obrazovanjem** (ekonomisti, pravnici, inženjeri, specijalisti informacionih tehnologija, računovođe itd.) i
- **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 12 vrsta znanja i vještina (Tabela 12) gradirajući ih ocjenom 1 do 5, i to: ocjenom 1 kada određena znanja i vještine, kod zaposlenih ili kod odlučivanja o prijemu novih radnika, nijesu važne, do 5 kada su vrlo važne.

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 učešća u zapošljavanja i u kojoj mjeri je nedostatak navedenih znanja i vještina bili prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća** i to kroz odrednice da uopšte nijesu prepreka, da sa manja prepreka i da 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- 5 iz čega je dobijena prosječna data u koloni 3, (Tabele 13 i 14).

Kada su u pitanju radnici tipa A (stručnjaci) većina poslodavaca koji su dali odgovore, njih 71,4% **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 4,68 i 4,51) što bi se, logično, moglo smatrati opštim preduslovom za obavljanje određenih poslova i njeno neposjedovanje bi bila prepreka njihovog obavljanja. Sa visokom važnošću (70% poslodavaca koji su dali odgovore) ocijenjeno je znanje i vještine vezane za timski rad (prosječna ocjena 4,46), poznavanje rada na računaru (prosječna ocjena 4,46), komunikativnost (prosječna ocjena 4,45) i sposobnost za nezavistan i samostalan rad (prosječna ocjena 4,44).

Nešto manji broj poslodavaca (oko 65% koji su dali odgovore), moguće onih koji su neposredno zainteresovani, ocijenilo je važnim kreativne i inovativne sposobnosti zaposlenih (prosječna ocjena 4,27), poznavanje engleskog (prosječna ocjena 4,13), ili nekog drugog stranog jezika (prosječna ocjena 3,19)..

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

(Tabela 12)

Rb.	Radnici tipa A	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost i poznavanje osnovnih matematičkih operacija za obavljanje posla	4.21
2	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	4.44
3	Osnovna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	4.51
4	<i>Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto</i>	4.24

Rb.	Radnici tipa A	Prosječna ocjena
1	2	3
5	Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	4.68
6.	<i>Komunikativnost</i>	4.45
7.	<i>Timski rad</i>	4.46
8.	<i>Kreativnost i inovativnost</i>	4.27
9.	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	4.46
10.	<i>Poznavanje engleskog jezika</i>	4.13
11.	<i>Poznavanje drugog stranog jezika</i>	3.19
12	Druga znanja i vještine	3.27

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 4,70) i posjedovanju osnovnih znanja i vještine potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta (prosječna ocjena 4,45) dok je sa nešto manjom važnošću ocijenjeno poznavanje rada na računaru (prosječna ocjena 3,38), poznavanje engleskog (prosječna ocjena 3,14), ili nekog drugog stranog jezika (prosječna ocjena 2,55).

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

(Tabela 13)

Rb.	Radnici tipa B	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost i poznavanje osnovnih matematičkih operacija za obavljanje posla	3.60
2	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	4.15
3	Osnovna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	4.45
4	<i>Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto</i>	3.76
5	Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	4.70
6.	<i>Komunikativnost</i>	4.17

Rb.	Radnici tipa B	Prosječna ocjena
1	2	3
7.	<i>Timski rad</i>	4.38
8.	<i>Kreativnost i inovativnost</i>	3.61
9.	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	3.38
10.	<i>Poznavanje engleskog jezika</i>	3.14
11.	<i>Poznavanje drugog stranog jezika</i>	2.55
12	Druga znanja i vještine	2.66

Poslodavci najčešće (33,8% anketiranih) kao glavni nedostatak kod zaposlenih ističu radnu etiku (odnos prema poslu, motivisanosti, odgovornosti, pouzdanosti, marljivosti i iskrenosti), nedostatak naprednih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta (25,7%), poznavanje engleskog jezika (25,5%) i sposobnost za nezavisan i samostalan rad (24,3%) dok manji broj njih ističe nedostatak ostalih znanja i vještina.

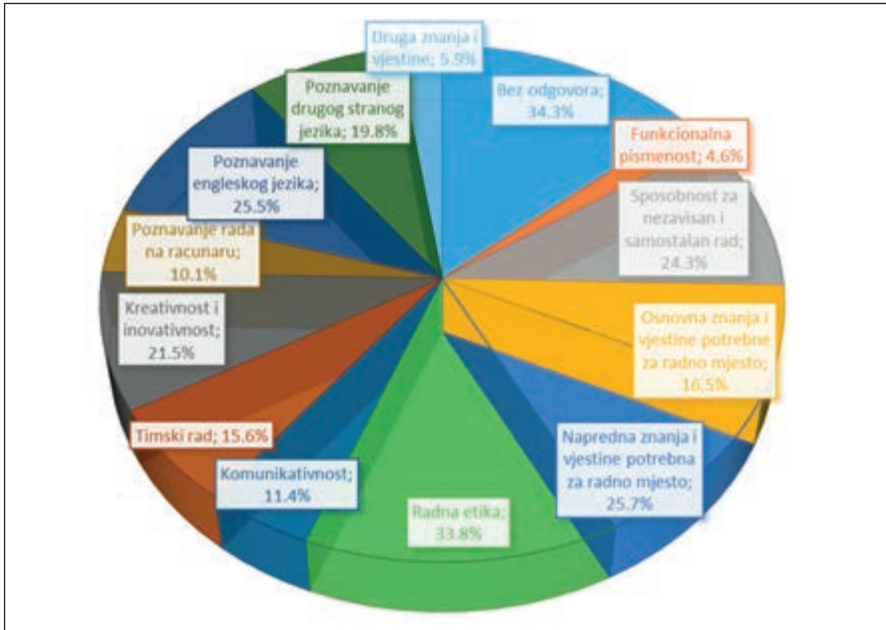
Koja znanja i vještine najčešće nedostaju zaposlenim u Vašem preduzeću

(Tabela 14)

Rb	Znanja i vještine	%	Broj poslodavaca
1	2	3	4
1	Bez odgovora	34.3	264
2	Funkcionalna pismenost	4.6	35
3	Sposobnost za nezavisan i samostalan rad	24.3	187
4	Osnovna znanja i vještine potrebne za radno mjesto	16.5	127
5	Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	25.7	198
6	Radna etika	33.8	260
7	Komunikativnost	11.4	88
8	Timski rad	15.6	120
9	Kreativnost i inovativnost	21.5	165
10	Poznavanje rada na računaru	10.1	78
11	Poznavanje engleskog jezika	25.5	196
12	Poznavanje drugog stranog jezika	19.8	152
13	Druga znanja i vještine	5.9	45

Koja znanja i vještine najčešće nedostaju zaposlenim u Vašem preduzeću

(Grafik 8)



I kod mladih poslodavci kao najčešće ističu nedostatak navedenih znanja i vještina s tim što je nešto naglašeniji nedostatak radne etike, sposobnosti za nezavisan i samostalan rad, a manje poznavanje engleskog jezika i poznavanje rada na računaru (Tabela 15).

Koja znanja i vještine mladim (do 30-godine) koji konkurišu u Vašem preduzeću za određeno radno vrijeme najčešće nedostaju

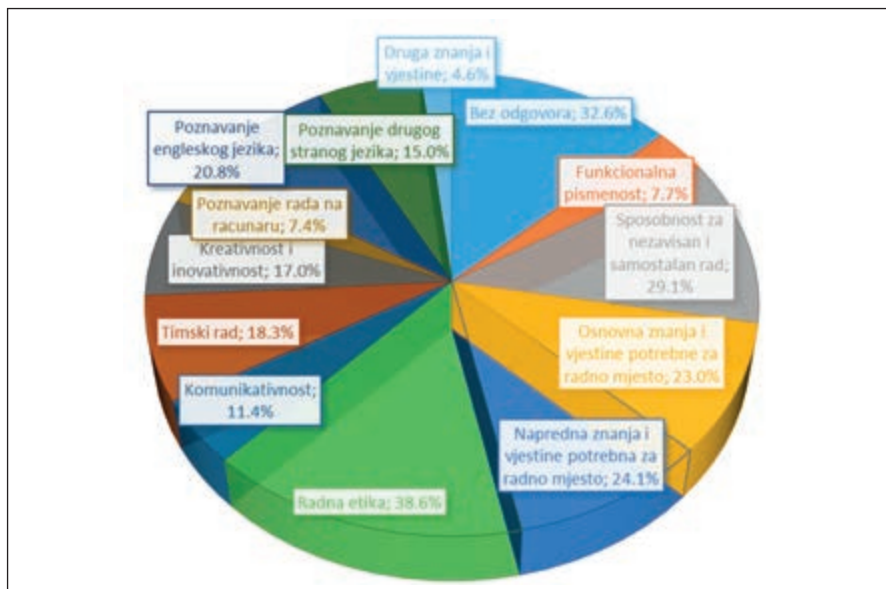
(Tabela 15)

Rb	Znanja i vještine	%	Broj poslodavaca
1	2	3	4
1	Bez odgovora	32.6%	251
2	Funkcionalna pismenost	7.7%	59
3	Sposobnost za nezavisan i samostalan rad	29.1%	224

Rb	Znanja i vještine	%	Broj poslodavaca
4	Osnovna znanja i vjestine potrebne za radno mjesto	23.0%	177
5	Napredna znanja i vjestine potrebna za radno mjesto	24.1%	185
6	Radna etika	38.6%	297
7	Komunikativnost	11.4%	88
8	Timski rad	18.3%	141
9	Kreativnost i inovativnost	17.0%	131
10	Poznavanje rada na racunaru	7.4%	57
11	Poznavanje engleskog jezika	20.8%	160
12	Poznavanje drugog stranog jezika	15.0%	115
13	Druga znanja i vjestine	4.6%	35

Koja znanja i vještine mladim (do 30-godine) koji konkurišu u Vašem preduzeću za određeno radno vrijeme najčešće nedostaju

(Grafik 9)



3.3. 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 poslovanja i rast preduzeća. Od toga 7,2% smatra da to uopšte nijesu ili su manja prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća, 27,6% da nijesu naročita prepreka dok 60,9% 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 pronalaženja i zapošljavanja radnika treba imati u vidu da 44% njih u 2015. godini nije imalo većih poteškoća u pronalaženju ovih profila dok je 56% imalo određenih ali ne velikih poteškoća u tom pogledu.

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 radnike tipa A. Odnos zapošljavanja radnika tipa A i B u 2015. godini je bio **19,3% : 80,7%** što je približan kvalifikacionoj strukturi zaposlenih kod anketiranih poslodavaca.

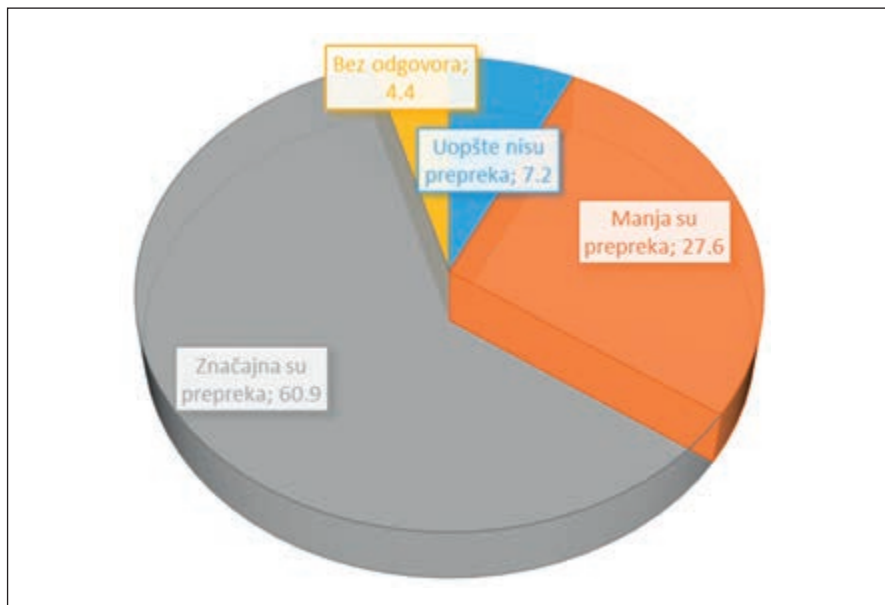
Nedostatak određenih znanja i vještina kao prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća

(Tabela 16)

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	7,2
2	Manja su prepreka	27,6
3	Značajna su prepreka	60,9
4	Bez odgovora	4,4
5	Ukupno	100.0

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

(Grafik 10)





IV – SEZONSKO ZAPOSŁJAVANJE

4.1. Sezonsko zapošljavanje domaćih i stranih radnika u 2015. godini

Tržište rada Crne Gore karakteriše, između ostalog, i promjenljiva dinamika obima i strukture zapošljavanja kako domaće tako i strane radne snage (Tabela 17). Od ukupnog broja zaposlene domaće radne snage u 2015. godini, na period maj-avgust otpada 44,1%, a u primorskom regionu se od ukupno ostvarenog zapošljavanja u 2015. godini 59,3% odnosi na taj period. Prosječni mjesečni broj zapošljavanja u „sezonskim“ mjesecima (maj-avgust) je u 2015. godini bio 1.558 lica, a u ostalim mjesecima 987, odnosno 36,6% manje. I kod zapošljavanja stranaca slična je dinamika.

Dinamika zapošljavanja u 2014. i 2015. godini

(Tabela 17)

Mjesec	2014	2015
1	2	3
Januar	749	737
Februar	1.298	1.006
Mart	1.696	1.163
April	982	1.386
Maj	1.137	1.636
Jun	2.426	2.342

Mjesec	2014	2015
1	2	3
Jul	1.981	1.609
Avgust	925	645
Septembar	682	756
Oktobar	1.194	1.115
Novembar	847	923
Decembar	985	814
Ukupno	14.901	14.131
Mjes. Prosj.	1.242	1.177

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 75% ukupnog zapošljavanja u toj djelatnosti u 2015. godini, a kod primorskog regiona to učešće je bilo 78,5%, dok je u opštini Budva to bilo na nivou od 83%.

Od ukupno 769 anketiranih poslodavaca njih 524 ili 68,1% je, u 2015. godini, zapošljavalo radnike na sezonskim poslovima, odnosno, ukupno 7.952 lica što je činilo 29,7% ukupnog broja zaposlenih kod tih poslodavaca. Od ukupnog broja sezonaca obuhvaćenih anketom 6.174 ili 77,6% se odnosi na domaću a 1.778 ili 22,4% na stranu radnu snagu.

Posmatrano po djelatnostima (Tabela 18), u odnosu na navedeni ukupan broj angažovane sezone radne snage najviše učešće imaju: trgovina 1.330 ili 16,7%, djelatnosti usluga smještaja i ishrane – 1.296 ili 16,3%, građevinarstvo 481 ili 6% i uslužne djelatnosti 476 ili 5,9% odnosno, na ove četiri djelatnosti se odnosi 45% (3.583 sezonaca anketiranih poslodavaca) dok je kod ostalih djelatnosti to nominalno i relativno posmatrajuci znatno niže.

Kod djelatnosti koji su po anketi zapošljavali najviše sezonaca odnos između domaćih i stranih radnika je bio: u građevinarstvu 65,9% (domaći) : 34,1%(stranci), trgovini 90,2% : 9,8% i djelatnosti usluga smještaja i ishrane 78,5% : 21,5%. Kod svih djelatnosti sezonsko zapošljavanje domaće radne snage je veće od zapošljavanja sezonske strane radne snage, a najveće učešće zapošljavanja stranaca u ukupnom zapošljavanju sezonaca, određene djelatnosti, je u finansijskoj djelatnosti (45,3%) i djelatnosti umjetnosti, zabave i rekreacije (42,5%).

(Tabela 18)

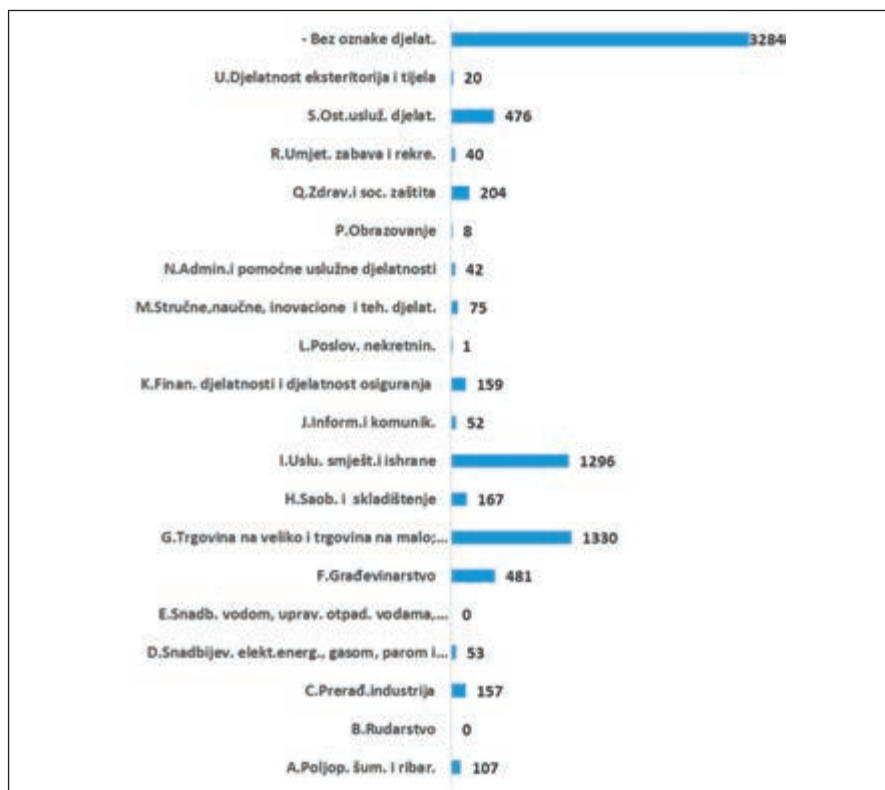
Sezonski radnici po djelatnostima

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.	107	1.3	104	1.7	3	0.3	-101	2.9	97.2	2.8	14.2
2	B.Rudarstvo	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
3	C.Prerađ.industrija	157	2.0	117	1.9	40	4.3	-77	34.2	74.5	25.5	10.2
4	D.Snađbjev. elekt.energ., gasom, parom i klimatizacija	53	0.7	47	0.8	6	0.7	-41	12.8	88.7	11.3	1.9
5	E.Snađb. vodom, uprav. otpad. vodama, kontrol. procesa uklanj. otpada i sl. aktivnosti	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-
6	F.Građevinarstvo	481	6.0	317	5.1	164	17.8	-153	51.7	65.9	34.1	36
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	1330	16.7	1200	19.4	130	14.1	-1070	10.8	90.2	9.8	21.3
8	H.Saob. i skladištenje	167	2.1	142	2.3	25	2.7	-117	17.6	85.0	15.0	11.1
9	I.Uslu. smješt.i ishrane	1296	16.3	1017	16.5	279	30.3	-738	27.4	78.5	21.5	92.8

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
10	J.Inform.i komunik.	52	0.7	47	0.8	5	0.5	-42	10.6	90.4	9.6	13.4
11	K.Finan. djelatnosti i djelatnost osiguranja	159	2.0	87	1.4	72	7.8	-15	82.8	54.7	45.3	9.1
12	L.Poslov. nekretnin.	1	0.0	-	-	1	0.1	1	-	-	100.0	17.7
13	M.Stručne,naučne, inovacione i teh. djelat.	75	0.9	52	0.8	23	2.5	-29	44.2	69.3	30.7	28.2
14	N.Admin.i pomoćne uslužne djelatnosti	42	0.5	39	0.6	3	0.3	-36	7.7	92.9	7.1	10.1
15	P.Obrazovanje	8	0.1	8	0.1	-	-	-8	-	100.0	-	8.9
16	Q.Zdrav.i soc. zaštita	204	2.6	185	3.0	19	2.1	-166	10.3	90.7	9.3	20.4
17	R.Umjet.zabava i rekre.	40	0.5	23	0.4	17	1.8	-6	73.9	57.5	42.5	24.1
18	S.Ost.usluž. djelat.	476	6.0	408	6.6	68	7.4	-340	16.7	85.7	14.3	26
19	T.Djelatnost eksteritorija i tijela	20	0.3	18	0.3	2	0.2	-16	11.1	90.0	10.0	3.4
20	- Bez oznake djelat.	3284	41.3	2363	38.3	921	100.0	-1442	39.0	72.0	28.0	91.4
21	UKUPNO	7952	100.0	6174	100.0	1778		-4396	28.8	77.6	22.4	29.9

Sezonski radnici po djelatnostima

(Grafik 11)



Sezonsko zapošljavanje kod mikro poslodavaca čini 10,7% ukupnog sezonskog zapošljavanja, što je proporcionalno veće od učešća broja zaposlenih kod tih poslodavaca u ukupnom broju zaposlenih kod anketiranih poslodavaca (6,3%). Kod malih preduzeća taj odnos je 24%:20%, kod srednjih 28,2%:37,5% a kod velikih 37,2%:36,2%.

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 51% broja zaposlenih što je znatno iznad prosjeka (29,7%), kod malih preduzeća to je 35,8%, velikih 30,7% a kod srednjih 22,4%.

Odnos zapošljavanja domaće i strane radne snage u ukupnom sezonskom zapošljavanju kod mikro preduzeća je 68,4% : 31,6%, kod malih 75,9% : 24,1%, kod srednjih 89,8% : 10,2% dok je kod velikih taj odnos 72,2% : 27,8%.

Sezonsko zapošljavanje prema djelatnostima i veličini poslodavaca

(Tabela 19)

Djela- tnost	Veličina preduzeća										Ukupno		Ukup.
	MikroMikro		Mikro		Malo		Srednje		Veliko		Domaći	Stran	
	Domaći	Stran	Domaći	Stran	Domaći	Stran	Domaći	Stran	Domaći	Stran			
Bez ozn. djel.	53	17	59	29	281	54	327	47	1643	774	2363	921	3284
A			43	1	11	2	50	0			104	3	107
B	11	9	7	6	63	22	36	3			117	40	157
C		1			17	1	8	3	22	1	47	6	53
D											0	0	0
E	11	7	11	21	81	128	214	8			317	164	481
F	25	14	79	13	188	37	605	29	303	37	1200	130	1330
G	6	18	1		40	3	95	4			142	25	167
H	46	39	146	68	553	154	272	18			1017	279	1296
I	3	1	5		34	4	5				47	5	52
J	3						48	70	36	2	87	72	159
K		1									0	1	1
L	8	1	13	4	3		28	18			52	23	75
M	2	1	5		28	2			4		39	3	42
N							8				8	0	8
P		1			10		65	9	110	9	185	19	204
Q	4	7			19	10					23	17	40
R	19	7	22	3	118	40	249	18			408	68	476
S			4	2					14	0	18	2	20
T											0	0	0
Ukupno	191	124	395	147	1446	457	2010	227	2132	823	6174	1778	7952

Regionalno posmatrajući (Tabela20), u ukupnom broju sezonski angažovanih radnika koje su iskazali anketirani poslodavci 1,8% se odnosi na sjeverni region, 67% na središnji i 31,2% na primorski. Kada su u pitanju domaći "sezonci" to učešće po regionima je: 2,3% ; 66,7% i 31%, a kod stranih radnika 0,4% ; 68,1% i 31,5%.

Odnos sezonskog zapošljavanja domaće i strane radne snage u primorskom regionu je 77,4% : 22,6%, središnjem 77,3% : 22,7% dok se u sjevernom regionu na obavljanju sezonskih poslova 95,3% 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 44,2% broja zaposlenih po anketi dok je u središnjem to bilo 30%, a u sjevernom regionu 4,6% (prosjeak na nivou anketiranih je 29,7%).

Sezonski radnici po opštinama

(Tabela 20)

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	3496	1022	4518	56.82	17.00
2	Nikšić	517	177	694	8.73	2.61
3	Danilovgrad	102	11	113	1.42	0.43
4	Cetinje	5	0	5	0.06	0.02
5	Sred. region	4120	1210	5330	67.03	20.06
6	% ↓	66.73	68.05	67.03		
7	Budva	225	177	402	5.06	1.51
8	Herceg Novi	840	195	1035	13.02	3.89
9	Ulcinj	236	7	243	3.06	0.91
10	Bar	155	37	192	2.41	0.72
11	Kotor	382	108	490	6.16	1.84
12	Tivat	76	37	113	1.42	0.43
13	Primor. region	1914	561	2475	31.12	9.31
14	% ↓	31.00	31.55	31.12		
15	Kolašin	40	1	41	0.52	0.15
16	Mojkovac	21	3	24	0.30	0.09
17	Berane	14	0	14	0.18	0.05
18	Bijelo Polje	13	2	15	0.19	0.06
19	Pljevlja	31	1	32	0.40	0.12
21	Rožaje	21	0	21	0.26	0.08
22	Sjever. Region	140	7	147	1.85	0.55
23	% ↓	2.27	0.39	1.85		
24	Ukupno	6174	1778	7952	100.00	29.92
25	%	100.00	100.00	100.00		

Sezonsko angažovanje radne snage, kako domaće tako i strane u trajanju od jedan mjesec je 8,3%, a najčešće je u trajanju preko tri mjeseca (60,8%) 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 do 5 kao najvažniji) većina njih kao najvažnije razloge ocjenjuje **nedostatak domaće radne snage potrebnog profila** (prosječna ocjena 3,97) i **da domaća radna snaga nije adekvatno obučena** (prosječna ocjena 3,72) te da domaća radna snaga neće da prihvati ponuđene poslove (prosječna ocjena 3,65). Poslodavci, takođe, kao važne razloge ističu bolju obučenost strane radne snage (prosječna ocjena 3,24), odnosno da je ona marljivija, disciplinovanija i manje zahtjevna (prosječna ocjena 3,23), dok se kao nevažan, odnosno, manje važan razlog ocijenjuje okolnost da je strana radna snaga jeftinija (prosječna ocjena 2,44).

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

Razlozi zapošljavanja stranaca u 2015. godini

(Tabela 21)

Glavni razlozi za zapošljavanje stranaca	Rang
Nema dovoljno domaće radne snage potrebnog profila	3.97
Domaća radna snaga nije adekvatno obučena	3.72
Domaća radna snaga nema radno iskustvo	3.18
Domaća radna snaga neće da prihvati ponuđene uslove	3.65
Strana radna snaga je bolje obučena	3.24
<i>Strana radna snaga je jeftinija</i>	2.44
Strana radna snaga je marljivija, disciplinovanija i manje zahtjevna	3.23
Nešto drugo	3,33

4.3. Anketa sezonskog zapošljavanja lica sa evidencije Zavoda

Kao što je već navedeno, zbog značaja i aktuelnosti sezonskog zapošljavanja, te potpunijeg sagledavanja nekih njegovih karakteristika, tokom maja 2016. godine je sprovedena posebna anketa nezaposlenih lica na uzorku od 385 njih koji su ili koji nijesu bili sezonski angažovani u 2015. godini. Osnovne karakteristike sezonskog rada tih lica mogle bi se svesti na sledeće:

- Od ukupno 385 anketiranih lica na evidenciji Zavoda, njih 245 je sezonski radilo u 2015. godini a od njih 70% i prethodnih godina, dok 140 nije bilo sezonski angažovano u 2015. godini.
- U strukturi anketiranih lica, do 30 godina starosti i srednjoškolci su činili oko 70%, dok je u ugostiteljstvu bilo angažovano oko 80%.
- Poslove koji nisu iz njihovog formalnog obrazovanja obavljalo je 75% sezonaca, a 52% je u toku sezonskog rada obavljalo više vrsta poslova.
- Kraći sezonski rad (do 30 dana) je najmanje zastupljen (8,5%) a učešće rada od 1-2, 2-3 i preko 3 meseca, u ukupnom, je približno jednako zastupljen.
- Preko 65% sezonaca radilo je više od osam časova dnevno, a od njih 20% i preko dvanaest časova. Ovaj produženi rad nije nadoknađivan (u 48% slučajeva), u 35% slučajeva je nadoknađivan kroz uvećanu zaradu, a u ostalim slučajevima dati su slobodni dani.
- Kod oko 70% sezonaca prosječna zarada se kretala u rasponu od 200-400 eura, ali je kod 55% sezonaca obračun zarada vršen na visinu minimalne (193 eura), a dio do visine pune zarade isplaćivan je „na ruke“ ili nadoknađivan na neki drugi način. Isto tako, kašnjenje u isplati zarada, van dogovorenih rokova odnosno, rokova predviđenih ugovorom, bilo je prisutno kod oko 65% sezonaca. Takođe je, u manjem broju slučajeva (kod oko 20%) poslodavac je posebno nagrađivao sezonski rad u toku ili nakon završetka tog rada.
- Za većinu radno angažovanih na sezonskim poslovima (57%) poslodavac je obezbijedio smještaj i ishranu, za 30% to nije bilo obezbijedeno, dok je za ostale bio obezbijeden smještaj ili ishrana.
- Većina sezonca (njih 60%) nije bilo ili je djelimično bilo zadovoljno tim zapošljavanjem. Osnovni razlog u tom smislu je ostvarena niska zarada, oko 35% produženim radom a oko 30% smatra da nijesu bili zadovoljavajući uslovi rada.

- Indikativni su odgovori anketiranih sezonaca koji se odnose na zapošljavanje stranaca. Tako 57% njih smatra da strana radna snaga prihvata nepovoljnije uslove sezonskog rada, 20% da poslodavci nude povoljnije uslove strancima a svega 23% da poslodavci u toku sezonskog rada ravnopravno tretiraju domaću i stranu radnu snagu. Te okolnosti, a prije svega prihvatanje nepovoljnijih uslova sezonskog rada stranaca, po mišljenju 75% anketiranih sezonaca, je osnovni razlog manjeg zapošljavanja domaće radne snage na sezonskim poslovima. Isto tako, relativno veliki broj sezonaca (oko 70%) ukazuje na prisustvo rada na „crno“, kako kod zapošljavanja domaće, tako kod zapošljavanje strane radne snage. To koincidira sa odgovorom prema kojem je jedna trećina anketiranih sezonaca radila bez zaključenog ugovora o radu, što ukazuje na moguću pojavu rada na „crno“ tih sezonaca.
- Većina anketiranih (58%), zbog niza okolnosti vezanih za njihov sezonski rad, koje smatraju nepovoljnim (visina zarade, radno vrijeme, uslovi rada) prihvatila bi sezonski rad i u ovoj godini ukoliko bi se poboljšali ti uslovi, iste uslove rada bi prihvatilo 24% dok 18% nije zainteresovano za sezonski rad u ovoj godini.
- Anketirana nezaposlena lica ističu više razloga zbog kojih nisu radili u 2015. godini. U tom smislu kao razlozi približno jednako su zastupljeni: niska zarada koja se nudi za taj rad, ranija nepovoljna iskustva sezonskog rada kao i nedostatak odgovarajućih sezonskih poslova ali se, iako u nešto manjem obimu, kao razlog ističe izostanak ugovora o radu i socijalnom osiguranju ili nemogućnost ispunjavanja uslova sezonskog rada, odnosno obavljanja poslova koji se nude.
- Odgovori nezaposlenih koji su, ili koji nijesu sezonski radili u 2015. godini, koji se odnose na njihovo viđenje mogućeg povećanja sezonskog zapošljavanja domaće radne snage proističu iz njihovog, uglavnom, nepovoljnog iskustva iskazana kroz navedene odgovore o pojedinim pitanjima vezanim za sezonski rad. Tako se obezbjeđivanje boljih uslova sezonskog rada (veća zarada, prihvatljivo radno vrijeme itd) najčešće ističe kao jedan od uslova povećanja sezonskog zapošljavanja. Isto tako, često se ističe potreba stimulisanja zapošljavanja domaće radne snage i suzbijanje rada na „crno“ kroz intenzivniji rad inspekcija itd.

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

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 djelatnosti** zapošljavanje **domaće** radne snage u 2015. godini **bilo veće od** zapošljavanja **stranaca** 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.

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, dozvole za rad i zapošljavanje stranaca, umjesto Zavoda za zapošljavanje izdaje, Ministarstvo unutrašnjih poslova.

Isto tako, novim Zakonom 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.

U 2015. godini izdato je 16.811 dozvola za rad i zapošljavanje stranaca što je za 6.448 ili 27,7% manje u odnosu na 2014. godinu (23.259).

Relativno veliko učešće zapošljavanja stranaca u ukupnom zapošljavanju u Crnoj Gori je jedan od uzroka **smanjivanja, odnosno, stagnacije zapošljavanja domaće radne snage,** što je posebno izraženo u prethodne tri godine iako je taj odnos u 2015. godini nešto povoljniji. 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), **u 2013. godini zapošljavanja stranaca je bilo za 50% veće** (23.010 : 15.339), **u 2014. godini za 56%** (23.259 : 14.904) a u 2015 god. za 18,9% **veće od zapošljavanja domaće radne snage (16.811 : 14.131).**

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 ostvareni prosjek u periodu 2010-2015. godine), **ali je,** zbog gore navedenih razloga, **tražnja** u prethodne tri godine, **u većoj mjeri, zadovoljavana zapošljavanjem strane radne snage.**

Pretežan dio stranaca je iz zemalja okruženja (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%,** 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.

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, stukture 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 Zavoda. 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 nezaposlenst 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 **radne raspoloživosti po obimu, strukturi i dinamiци**.

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 radno raspoloživom ponudom radne snage, što

potvrđuje navedeni podatak da je, u ukupnom zapošljavanju domaće radne snage u 2015. godini, učešće ove starosne grupe bilo 7,7%.

Teritorijalna raspostranjenost ponude kao i **preklapanja poljoprivredne i turističke sezone utiču na** njenu mobilnosti, i na izvjesnosti 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 2015. godini bila za oko 3,3 puta veća od tražnje ili nominalno za oko 35.000), 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 uslovljeno nizom okolnosti, a prije svega, vrstom poslova koji bi se obavljali, visinom zarade, dužinom trajanja i periodom u kojem bi se radno angažovali i 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 oglasenih 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 obavljanje 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 zapošljavanja **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 6.663 u 2014. godini) što znači da su se, umjesto njih, zapošljavali kvalifikovani ili srednoškolski obrazovani stranci. Uz to, u ukupnom zapošljavanju **domaće radne snage u CG srednjoškolci čine oko 40%** a u ukupnom zapošljavanju

"stranaca" njihovo učešće je oko 8%. To je, iako u nešto manjoj mjeri, prisutno i kod zapošljavanja stranaca sa 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 30%. 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 zanimanja treba, smanjiti, odnosno, iskazane deficite povećati** u prosjeku za navedenu razliku.

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 nedefinisane 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 2015. godini kod nekih zanimanja. Tako je gimnazijalaca u ponudi bilo oko 3.000, tražnja je bila na nivou oko 300, a zaposleno je oko 700, 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.

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 prosječno ostvarenog zapošljavanja stranaca u periodu 2012-2015. godina 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 2015. godini je bila oko 10.000, tražnja na nivou od oko 7.000, 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 ostvarivanje svojih poslovnih aktivnosti vezuju i uslovljavaju zapošljavanjem stranaca. Takođe, često se i nerealno kao argument ističe nedostatak kvalitetne domaće radne snage na tržištu, što 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), a oko 60% stranaca se angažuje na obavljanju manje zahtjevnih poslova koji bi se u većem obimu mogli zadovoljiti zapošljavanjem domaće radne snage.



V – OBRAZOVANJE I OBUKA

5.1. Broj zaposlenih obuhvaćenih dodatnim obrazovanjem i obukom u 2015. 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 (26.576), njih 858 ili 3,2% je u 2015. godini prošlo neki vid dodatnog obrazovanja i osposobljavanja, a od toga 187 je prekvalifikovano, 252 dokvalifikovano a 419 je prošlo obuku specijalizacije. Pored toga 893 zaposlena ili 3,7% 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 ima djelatnost trgovine (16,55%) i građevinarstvo (11,19%), dok je učešće ostalih djelatnosti znatno niže (Tabela 22, kolona 5).

Broj zaposlenih koji su prošli obuku po djelatnostima

(Tabela 22)

Rb.	Djelatnost	Broj zaposlenih iz ankete	Broj onih koji su prošli dodatno obrazovanje ili obuku	% obučениh po djelatnostima	% obučениh u odnosu na ukup. br. zap. po anketi 4 : 3
1	2	3	4	5	6
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	752	50	5.83	6.65
2	B.Rudarstvo	903	0	-	-
3	C.Prerađivačka industrija	1535	77	8.97	5.02
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	2767	7	0.82	0.25
5	E.Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	32	2	0.23	6.25
6	F.Građevinarstvo	1336	96	11.19	7.19
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	6246	142	16.55	2.27
8	H.Saobraćaj i skladištenje	1507	4	0.47	0.27
9	I.Usluge smještaja i ishrane	1396	80	9.32	5.73
10	J.Informisanje i komunikacije	388	6	0.70	1.55
11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	1751	26	3.03	1.48
12	L.Poslovanje nekretninama	6	0	-	-
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	266	8	0.93	3.01
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	417	19	2.21	4.56
15	P.Obrazovanje	90	11	1.28	12.22

16	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	1001	12	1.40	1.20
17	R.Umjetnost, zabava i rekreacija	166	3	0.35	1.81
18	S.Ostale uslužne djelatnosti	1830	65	7.58	3.55
19	T. Djelatnost domaćinstva kao poslodavca	593	0	-	-
20	Bez oznake djelatnosti	3594	250	29.14	6.96
21	Ukupno	26576	858	100.00	3.23

Broj zaposlenih koji su prošli obuku po djelatnostima

(Grafik 12)



Učešće obučanih prema veličini poslodavaca u ukupnom broju (858) ne korespondira sa njihovim proporcionalnim učešćem u ukupnom broju zaposlenih, s obzirom da je učešće obučanih kod mikro, malih i srednjih poslodavaca u ukupnom broju obučanih (12,3%:36,8%:46,2%) znatno iznad učešća njihovog

broja zaposlenih u ukupnom broju (6,3%:20%:37,5%), dok je kod velikih poslodavaca to obrnuto (4,7%:36,1%). Isto tako, broj obučanih u odnosu na broj zaposlenih kod mikro, malih i srednjih poslodavaca (6,3%:5,9%:4,4%) je iznad prosjeka (3,2%), dok je kod velikih preučeća znatno ispod tog prosjeka (0,4%). (Tabela 23)

Broj obučanih u odnosu na veličinu poslodavaca

(Tabela 23)

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	11	5.88	19	7.54	14	3.34
Mikro	16	8.56	28	11.11	17	4.06
Malo	38	20.32	119	47.22	159	37.95
Srednje	122	65.24	62	24.60	212	50.60
Veliko		-	24	9.52	17	4.06
UKUPNO	187	100.00	252	100.00	419	100.00

Sa stanovišta budućeg razvoja, kao napredak se može ocijeniti povećanje učešća obučanih u prerađivačkoj industriji, koja je tradicionalno motor tehničko-tehnoških promjena, novog zapošljavanja i kvalitetnih radnih mjesta budući da je učešće te djelatnosti u navedenim obukama 8,97%, a u odnosu na broj zaposlenih svega 5,02%, što znatno više od ostvarenog u 2014. godini.

5.2. Vidovi obrazovanja ili obuke

U pogledu učešća pojedinih vidova obuke prema veličini poslodavca može se konstatovati da je prekvalifikacija i specijalizacija najzastupljenija kod srednjih preduzeća (65,24% odnosno 50,6% ukupnog broja tih vidova obuke), dok je dokvalifikacija najzastupljenija kod malih poslodavaca (47,22% od ukupnog broja dokvalifikovanih) (Tabela 23).

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 2015. godini**.

Najviše lica sa invaliditetom zaposleno je u uslužnim djelatnostima i pomoćnim, manje manuelno zahtjevnim poslovima.

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.

Zapošljavanje lica sa invaliditetom po djelatnostima

(Tabela 24)

-	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	U
Ukup.	15	3						1	2	1	1	1					1			5		

Iako su kod oko 50% zaposlenih invalida u 2015. godini ostvarivane subvencije na njihove zarade, korišćenje te mogućnosti se nameće kao jedan od načina stimulisanja njihovog većeg zapošljavanja u narednom periodu.

6.2. Zapošljavanje pripadnike RE populacije

Druga grupa iz kategorije teško zapošljivih lica, o čijoj perspektivi zapošljavanja se željelo saznati više, su pripadnici RE populacije.

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 (5.537) u 2015. godini **svoga 0,36% (20) odnosi na pripadnike RE populacije**.

Najviše zapošljavanja ove populacije bilo je u uslužnim djelatnostima 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 25)

-	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	U
Ukup.	20	3							3		2							5		7		

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 OSPOSBLJAVANJA VISOKOŠKOLACA

7.1. Osnovni elementi Programa

Realizacija Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem, otpočeta 2012. godine nastavljena je i u 2015. godini 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.

Program se sprovodi 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 Vade 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, trećem 2014/15 - 3.495 i u tekućem 3519.

Realizacija Programa je u velikoj mjeri uticala i na tražnju za visokoobrazovanim kadrom. Tako je u 2013. godini ova tražnja bila za čak 48,6% (4.513 : 8.784) niža u odnosu na 2012. godinu. Dok je u 2014. godini bila 33,8% veća 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.

Zapošljavanje visokoškolaca posredstvom Zavoda za zapošljavanje takođe je bilo u primjetnom padu. U 2013. godini ukupno je zaposleno 2.456 lica, što je u odnosu na 2012. godinu, kada je zaposleno 5.205, manje za 2.749 odnosno za 52,8%. U 2015. godini zaposleno je 3.510 visokoškolaca, što je za 5% više u odnosu na 2014. godinu, ali je to, takođe, za 32,6% niže od ostvarivanog zapošljavanja u 2012. godini. Ukoliko bi se zapošljenošću tretirala i lica obuhvaćena Programom stručnog obrazovanja visokoškolaca, njihova ukupna zaposlenost u 2014. i 2015. godini bila bi na većem nivou od ostvarivane prije početka tog Programa.

7.2. Broj osposobljvanih visokoškolaca

U Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem, od početka njegove realizacije učestvovalo je 244 anketiranih poslodavaca ili 31,72% ukupno anketiranih, s tim što je njih 60 u 2012. godini stručno osposobljavalo 186 visokoškolaca, da bi u 2015. godini to poraslo na 163 poslodavca sa obuhvaćenih 602 visokoškolca.

**Visokoškolci koji su obuhvaćeni Programom stručnog o
sposobljavanja kod anketiranih poslodavaca u 2015. godini**

(Tabela 26)

R.b.	Djelatnost	Br. visokoškolaca koji su učestvovali u Programu stručnog osposobljavanja u 2015. godine	Br. visokoškolaca koji su zaposleni nakon završetka Programa stručnog osposobljavanja u 2015. godine	% 4:3
1	2	3	4	5
2	Bez oznake djelatnosti	75	28	37.33
3	A	15	14	93.33
4	B	13	0	-
5	C	18	4	22.22
6	D	53	5	9.43
7	E	0	0	-
8	F	26	10	38.46
9	G	82	21	25.61
10	H	8	2	25.00
11	I	34	3	8.82
12	J	10	2	20.00
13	K	87	18	20.69
14	L	0	0	-
15	M	23	2	8.70
16	N	22	5	22.73
17	P	14	1	7.14
18	Q	34	1	2.94
19	R	1	0	-
20	S	72	15	20.83
21	T	15	7	46.67
22	Ukupno	602	138	22.92

U realizaciji Programa stručnog osposobljavanja bilo je najviše poslodavaca iz finansijske djelatnosti i trgovine.

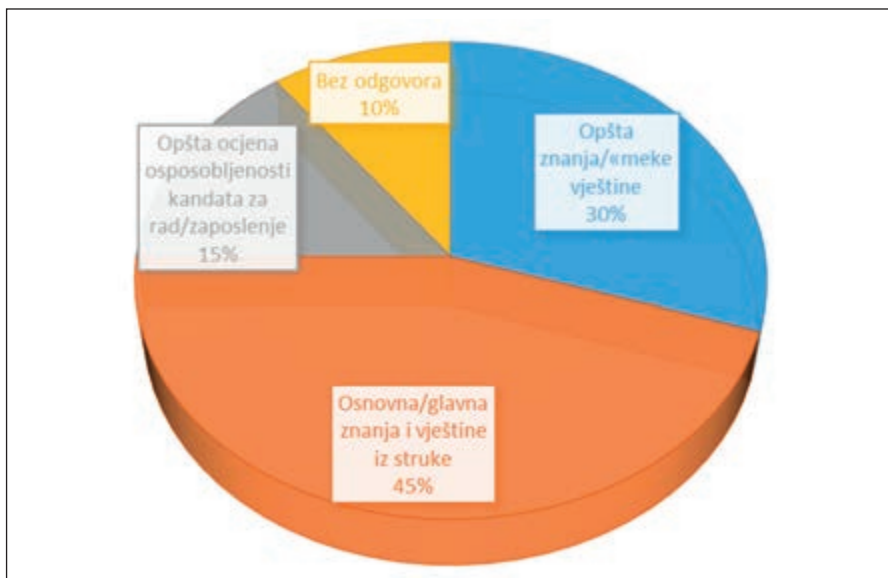
7.3. Ocjena znanja i vještina visokoškolaca

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 (244), većina njih (45,1%), smatra da su visokoškolcima na početku Programa nedostajala osnovna/glavna znanja i vještine iz struke, a nakon toga opšta znanja/meke vještine (29,9%), itd.

Ocjena visokoškolaca na početku Programa

(Grafik 13)

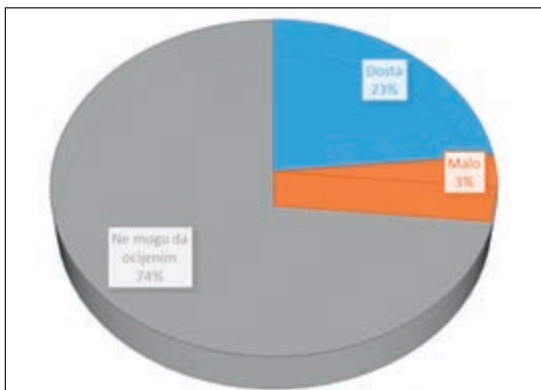


7.4. Ocjena koristi koje su visokoškolci imali od Programa

Većina poslodavaca (74%) koji su po ovoj Anketi obučavali visokoškolce nije mogla procijeniti da li su ili ne visokoškolci imali koristi od programa, njih 23% je smatralo da su imali dosta koristi a svega 3% da su imali malo koristi.

Koristi visokoškolcima od učešća u Programu

(Grafik 14)



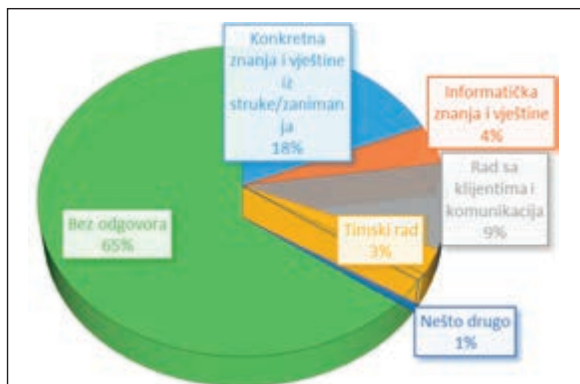
Kako je mali broj poslodavaca smatrao da su visokoškolci imali malo koristi od Programa odgovori o razlozima te male koristi, dobijene od njih, nisu relevantni za ocjenu tih razloga.

7.5. Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja

Kao i kod procjene koristi koje su visokoškolci imali od uključivanja u Program, mali broj poslodavaca se izjasnio o tome šta su oni najviše naučili. Ipak, od značaja je istaći da je 18,5% poslodavaca smatralo da se to odnosi na konkretna znanja i vještine iz struke, odnosno 8,8% stečena znanja i vještine koja se odnose na rad sa klijentima i komunikaciju.

Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja

(Grafik 15)



7.6. Broj zaposlenih visokoškolaca nakon okončanja stručnog osposobljavanja

Od početka Programa (period 2012-2015. godina) 244 anketirana poslodavca zaposlila su 1.817 visokoškolaca, a od toga je njih 444 (24,4%) koji su ostali da rade kod poslodavaca. U 2015. godini od 602 visokoškolaca koji su bili uključeni u Program, 138 ili 22,92% je ostalo da radi kod poslodavaca. Samo je 25 poslodavaca (od navedenih 244) svake godine od početka Programa prihvatilo visokoškolce na stručno osposobljavanje i od 548 njih zaposlilo je 127 nakon okončanja Programa.

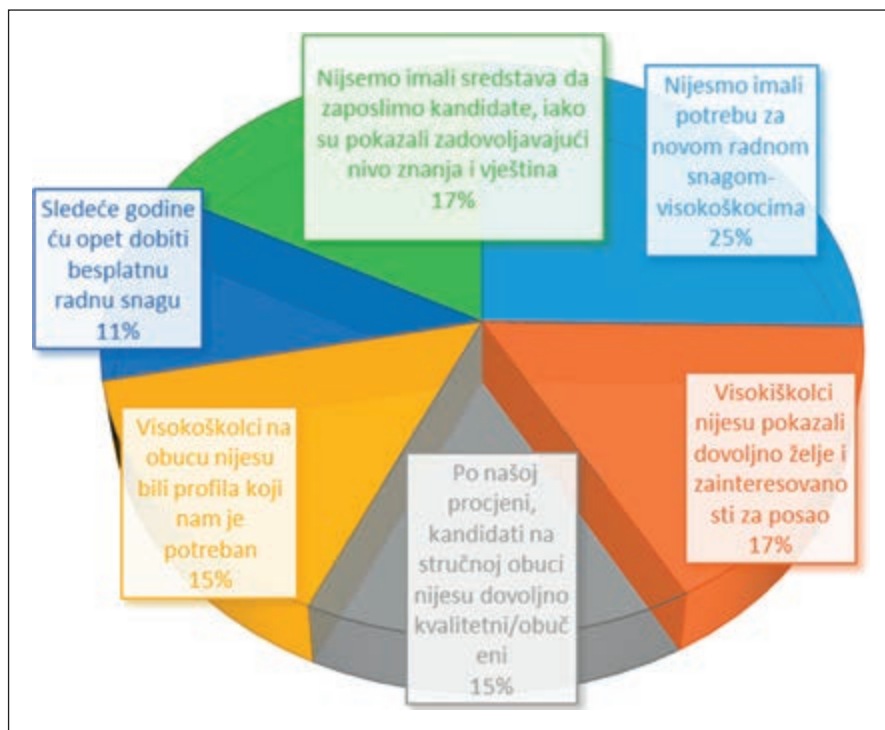
7.7. Razlozi zbog kojih poslodavci nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja

Kao najvažniji razlog **zbog kojeg nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja poslodavci ističu** okolnost da nijesu imali potrebu za novom radnom snagom-visokoškolcima (prosječna ocjena 3,97), zatim da poslodavci nijesu imali sredstava da zaposle kandidate, iako su pokazali zadovoljavajući nivo znanja i vještina (prosječna ocjena 2,71) dok su nešto niže ocijenili nedovoljnu zainteresovanost visokoškolaca za posao (prosječna ocjena 2,62).

Iako poslodavci nijesu ocijenili važnim razlog što nijesu zaposlili visokoškolce (prosječna ocjena 1,75) nakon obavljenog stručnog osposobljavanja, imajući u vidu okolnost da i sledeće godine opet mogu dobiti besplatnu radnu snagu, indikativno je da od ukupno 244 koji su zapošljavali pripravnike 2012-2015. godina, njih 104, od 438 visokoškolaca koji su bili na stručnom osposobljavanju nisu zaposlili nijednog nakon završenog Programa. To 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. Ipak treba istaći, ima primjera poslodavaca koji su zapošljavali znatan broj visokoškolaca nakon obavljenog stručnog osposobljavanja. (Prilog, Tabela 9)

Glavni razlozi nezapošljavanja visokoškolca

(Grafik 16)

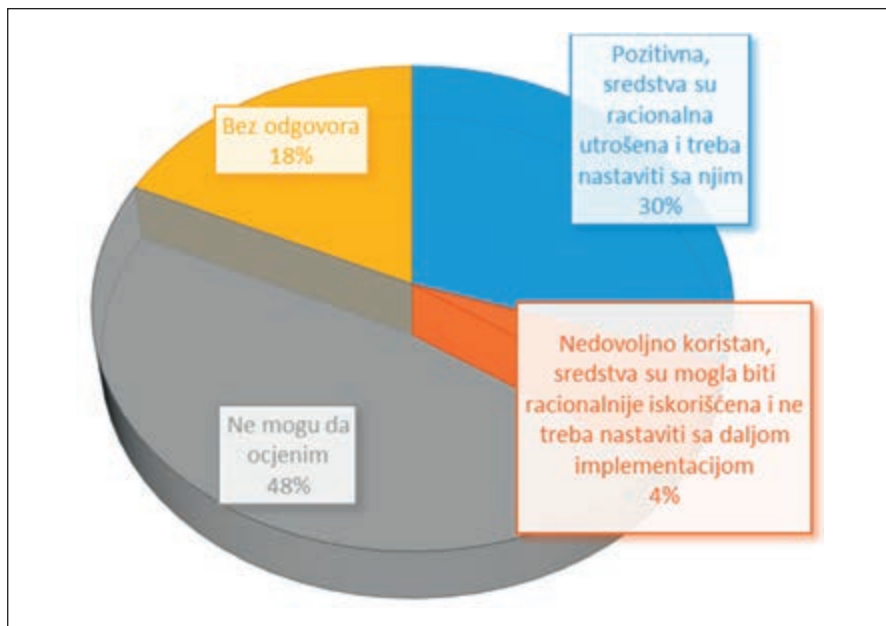


7.8. Ocjena značaja i kvaliteta Programa

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 81,9% je dalo ocjenu o Programu stručnog osposobljavanja visokoškolaca. Njih 48% nije moglo da ocijeni značaj i kvalitet Programa, da su sredstva racionalno utrošena smatra 30% poslodavaca, dok mali broj, svega 4% smatra da je Program nedovoljno koristan, da su sredstva mogla biti racionalnije iskorišćena i da ne treba nastaviti njegovu dalju realizaciju. Ipak, 18% navedenih poslodavaca nije moglo dati pouzdanu ocjenu o ovom pitanju.

Ocjena značaja i kvaliteta Programa

(Grafik 17)





VIII – SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

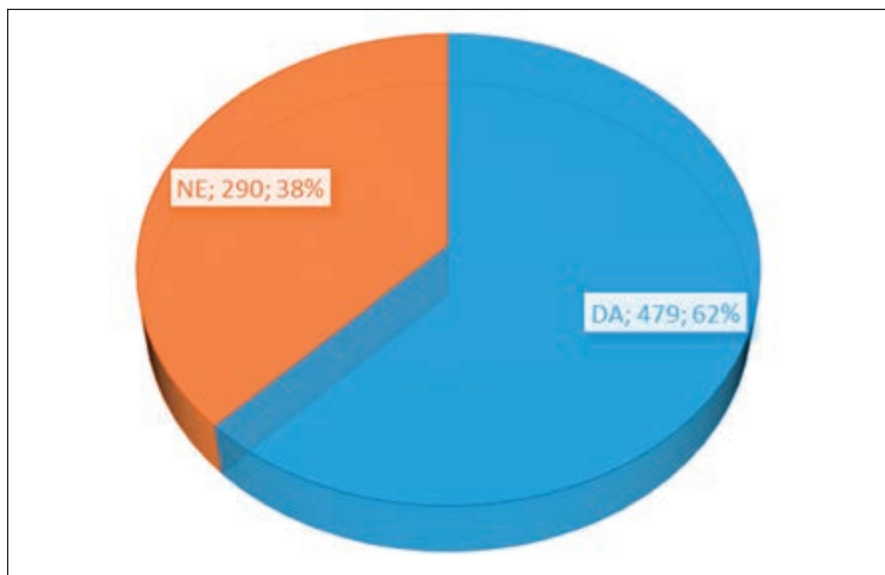
8.1. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2015. godini

Analiza tržišta rada Crne Gore, ukazuje na složenost prilika, 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 unapredjenja 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.

Kao jedan od važnih segmenata rada Zavoda, koji je neophodno kontinuirano unapređivati, je saradnja sa poslodavcima. U tom cilju, formirana je 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

(Grafik 18)



Od ukupno 769 anketiranih poslodavaca, njih 479 ili 62,32% je u 2015. 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 2015. godini i po tom osnovu ostvarene saradnje sa Zavodom.

8.2. Struktura preduzeća koji su ostvarili saradnju

U ukupnom broju poslodavaca koji su ostvarili saradnju sa Zavodom nazastupljeniji su mikro poslodavci sa 58%, mala preduzeća sa 21,3%, dok je učešće srednjih i velikih znatno niže (17,5% i 3,1%). Ipak, treba imati u vidu da su u odnosu na broj anketiranih veći stepen saradnje ostvarila velika i srednja preduzeća (83,3% odnosno 83,2%), dok je to kod malih i mikro 40,9% i 69,3%.

(Tabela 27)

R.b.	Vrsta preduzeća prema veličini	Broj poslodavaca koji su ostvarili saradnju
1	2	3
1	MikroMikro	167
2	Mikro	111
3	Malo	102
4	Srednje	84
5	Veliko	15
6	Ukupno	479

Kada je u pitanju zastupljenost saradnje sa Zavodom po opštinama, u odnosu na ukupno ostvarenu, najveći broj poslodavca je iz Područne jedinice Podgorica, gdje je 165 odnosno 34,45% anketiranih poslodavaca ostvarilo navedenu saradnju. Nakon Podgorice, najveće učešće ostvarene saradnje ima Herceg Novi sa 17,12%, Nikšić sa 8,35%, Budva 7,72%...

Međutim, u odnosu na ukupan broj anketiranih najveći stepen saradnje je ostvaren u opštinama Rožaje, Mojkovac i Kolašin, kod kojih su svi anketirani poslodavci ostvarili saradnju sa Zavodom, dok se kod ostalih opština to kreće od 29,7% (Bijelo Polje) do 92,8% (Pljevlja).

Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje

(Tabela 28)

Rb	Opština	Br. poslodavaca koji su ostvarili saradnju sa Zavodom	Br. poslodavaca koji nisu ostvarili saradnju sa Zavodom	Ukupno
1	2	3	4	5
1	Podgorica	165	123	288
2	Herceg Novi	82	36	118
3	Nikšić	40	46	86
4	Budva	37	6	43
5	Kotor	32	16	48
6	Pljevlja	26	2	28
7	Bar	18	6	24
8	Danilovgrad	12	6	18

Rb	Opština	Br. poslodavaca koji su ostvarili saradnju sa Zavodom	Br. poslodavaca koji nijesu ostvarili saradnju sa Zavodom	Ukupno
9	Ulcinj	12	4	16
10	Bijelo Polje	11	26	37
11	Tivat	9	11	20
12	Cetinje	8	4	12
13	Berane	8	3	11
14	Rožaje	8	0	8
15	Mojkovac	6	0	6
16	Kolašin	4	0	4
17	Andrijevica	1	1	2
18	Ukupno	479	290	769

Sa aspekta djelatnosti preduzeća, najintezivniju saradnju sa Zavodom ostvaruju poslodavci iz djelatnosti:

- Trgovina na veliko i trgovina na malo (114 preduzeća, odnosno 23,8% ukupnog broja preduzeća koja su ostvarila saradnju.
- Saradnju sa Zavodom ostvarilo je 60 preduzeća iz djelatnosti smještaja i ishrane i 40 iz prerađivačke industrije, odnosno 12,51% i 8,35% od ukupnog broja anketiranih.

(Tabela 29)

R.b.	DJELATNOST	Broj preduzeća koja su ostvarili saradnju sa Zavodom	%
1	2	3	4
1	Trgovina	114	23,8
2	Usluge smještaja i hrane	60	12,52
3	Prerađivačka industrija	40	8,35
4	UKUPNO	214	44,95

8.3. Vidovi saradnje sa Zavodom

Kao i tokom predhodnih godina, kada je sprovedena anketa poslodavaca, u saradnji sa poslodavcima dominira saradnja u prijavljivanju slobodnih radnih mjesta sa 37,3 % (178 anketiranih poslodavaca). Ovaj vid saradnje bilježi pad u odnosu na predhodne godine (2014/2015) kada je učešće navedenog vida saradnje iznosilo

40% odnosno, 43% 2013/2014. U ovom slučaju radi se o tehničkoj saradnji koja je pasivno/posredničke prirode.

Smanjivanje procentualnog učešća saradnje u prijavljivanju slobodnih radnih mjesta nadoknađuje se povećanjem zastupljenosti saradnje koja se odnosi na informisanje o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage, koja učestvuje sa 21,4% (odnosno sa oko 102 anketirana poslodavca) i na upućivanje kandidata na oglas za posao za koje se odlučilo 77 ispitanih poslodavaca odnosno 16,26%.

Zajedno sa ostalim pasivnim vidovima saradnje ovi oblici čine 75% zastupljenosti saradnje Zavoda za zapošljavanje i poslodavaca.

Vidovi saradnje sa Zavodom

(Tabela 30)

Rb.	Vidovi saradnje	%		
		2015/2016	2014/2015	2013/2014
1	2	3	4	5
1	Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)	37,3	40,0	43,0
2	Upućivanje kandidata na oglase za posao	16,26	15,0	12,8
3	Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	21,4	19,0	16,7
4	Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata psihološka selekcija)	7,86	5,6	6,3
5	Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika	7,33	8,3	9,7
6	Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)	7,53	7,8	8,8
7	Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	1,85	3,0	1,6
8	Ostalo	0,47	1,3	1,1
9	Ukupno	100,00	100,00	100,00

8.4. Ocjena dosadašnje saradnje

Na osnovu ocjena 479 anketiranih poslodavaca (ponuđene ocjene su bile 1-nedovoljna; 2-dovoljna; 3-dobra; 4-vrlodobra i 5-odlična), koji su u toku 2015. godini ostvarili saradnju sa Zavodom, može se konstatovati da su poslodavci tu saradnju, kroz datu prosječnu ocjenu od 4,36 ocijenili kao vrlodobru odnosno odličnu.

U narednom periodu očekuje sa nastavak i unaprijeđenje saradnje sa dosadašnjim poslodavcima kao i širenje mreže poslodavaca koji do sada nisu bili upoznati sa mogućim vidovima saradnje i koristima, koje kroz tu saradnju, mogu ostvariti.

8.5. Vrste usluga koje poslodavci očekuju od Zavoda

Većina anketiranih poslodavaca (81,8%) je, u pogledu **vrste usluga koje očekuju od Zavoda** (ocjenjujući ih po važnosti od 1- nebitna do 5 – najbitnija), kao najznačajniju ocijenila pružanje **informacija o raspoloživoj radnoj snazi (prosječna ocjena 4,16)**. Isto tako, visoko su ocijenjene usluge koje se odnose na ažurnost i efikasnost u radu (prosječna ocjena 3,99) te očekivani benefiti u zapošljavanju radnika (prosječna ocjena 3,97), ali su poslodavci visoko, iako nešto niže, ocijenili ostale usluge koje očekuju od Zavoda: pomoć u obezbjeđivanju potrebne radne snage (prosječna ocjena 3,76) i priprema (prekvalifikacije, dokvalifikacije...) i ponudu kvalifikovane radne snage (prosječna ocjena 3,71).

Na osnovu navedenog može se zaključiti da poslodavci, najčešće, od Zavoda za zapošljavanje očekuju usluge koje su do sada 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 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 su objektivne mogućnosti za sprovođenje mjera i programa kojima bi im se na adekvatniji način izašlo u susret tim očekivanjima. 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, se ulažu naponi da se manjak sredstava nadomjesti u partnerstvu sa poslodavcima, lokalnim upravama, i posebno kroz pripremu projekata koji se mogu finansirati iz EU IPA programa i drugih fondova.





IX – ZAKLJUČNE OCJENE, KONSTATACIJE I PREDLOZI

Anketom poslodavaca 2015/2016. godina obuhvaćeno je 716 poslodavaca (oko 3% „aktivnih“) koji su u vrijeme anketiranja (decembar 2015.) zapošljavali 26.576 lica ili 15,4% 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 21% zaposlenih u tkz. realnom sektoru u tom periodu.**

Mikro i mala preduzeća činila su 84,53% uzorka (52,15% + 32,38%) **a zapošljavala 26,3% lica** obuhvaćenih anketom (6,3% + 20,0%). **Srednja i velika preduzeća činila su 15,47%** uzorka (13,13 + 2,34%) **a zapošljavala 73,6% lica** (37,5% + 36,1%). U odnosu na Anketu 2014/2015. godina u ovoj je povećano učešće mikro preduzeća u odnosu na velika preduzeća kako u pogledu broja obuhvaćenih poslodavaca tako i broja zaposlenih.

Prosječan broj zaposlenih kod anketiranih poslodavaca je bio 34,6 lica (kod mikro 4,2, malih 21,34, srednjih 98,9 i kod velikih prosječno 533,6 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 40% 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 64,7%, 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 8,1 %, što je znatno ispod prosjeka na nivou Crne Gore, dok je učešće višeg i visokog obrazovanja bilo 22,9%, što je takođe ispod prosjeka Crne Gore.**

Učešće zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja (nezavršena osnovna škola/ osnovna škola) u odnosu na ukupan broj zaposlenih u djelatnosti najveće je u građevinarstvu (18,5%), a najmanje u djelatnosti finansijskih i sličnih usluga (0,4%). Srednjoškolci dominantno opredjeljuju kvalifikacionu strukturu: trgovine gdje im je učešće u ukupnom broju zaposlenih (77%), djelatnosti ugostiteljstva (70%), prerađivačke industrije (68,5%) i snabdijevanja električnom energijom (67,8%), dok je učešće visokoškolaca u ukupnom broju zaposlenih očekivano najveće u djelatnosti finansijskih i sličnih usluga (63,8%).

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 19,8%, ugostiteljskih i trgovačkih zanimanja 19,17%, administrativnih službenika 18,26%, tehničara i sličnih zanimanja 15,12%, zanatlija 10,01%, jednostavnih zanimanja 9,16%, rukovodilaca mašina, montera 7,99% i najmanje učešće bilo ličnih usluga 0,46%.

Od ukupnog broja zaposlenih obuhvaćenih uzorkom njih 74,3% je angažovano na neodređeno, a 25,7% na određeno vrijeme, što je povoljnije u odnosu na prosjek svih zaposlenih u Crnoj Gori, s obzirom da je prema Anketi o radnoj snazi (IV kvartal 2015. godine) učešće rada na neodređeno vrijeme bilo 71,8%, a na određeno 28,2%.

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 2015. godini od 5.573 je, u odnosu na broj zaposlenih (20,8%), približan nivou ostvarenog prosjeka zapošljavanja domaće i strane radne snage u Crnoj Gori.

U ukupnom broju zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca **najveće učešće imaju: trgovina** sa 1.289 lica ili 23,3% od ukupnog broja zapošljavanja, **djelatnost pružanja usluga smještaja i ishrane** 1.043 ili 18,8% i **građevinarstvo** 525 ili 9,5%, odnosno, na ove tri djelatnosti odnosi se 51,6% ukupnog ostvarenog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca. Kod njih je i u odnosu na ukupan broj zaposlenih, proporcionalno, veće zapošljavanje (31,8%) u odnosu na navedeni prosjek od 20,8%, a proporcionalno je najveće u djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane kod koje je broj zapošljavanja tokom 2015. godine činio 74,7% ukupnog broja zaposlenih u toj djelatnosti.

Kod srednjih preduzeća bilo je 2.175 zapošljavanja, što je činilo 39,3% od ukupno ostvarenog kod anketiranih poslodavaca u 2015. godini, kod velikih 14,16% (784), kod malih 30,2% (1.670) i kod mikro preduzeća 16,4% (908). Međutim, **u odnosu na broj zaposlenih proporcionalno najveći broj** ostvaren je kod mikro preduzeća (53,9% u odnosu na broj zaposlenih), a najmanji kod velikih preduzeća (8,1%).

Kao i kod strukture zaposlenih po stepenima stručne spreme i djelatnostima i kod zapošljavanja je najveće učešće srednjoškolaca koje je činilo 63,7% ostvarenog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u 2015. godini, od kojih se oko 50% odnosi na djelatnosti ugostiteljstvo, trgovina i građevinarstvo.

Kad je u pitanju **očekivanje u pogledu obima zapošljavanja u 2016. godini**, zbog niza nepoznanica, određeni broj poslodavaca (23% od ukupno anketiranih) nije imao procjenu u tom smislu, 24,4% očekuje povećanje zapošljavanja, 48,1% ne očekuje njegovu promjenu, što korespondira sa datim odgovorima poslodavaca o trendovima, odnosno, kretanjima broja zaposlenih u proteklih pet godina. Ipak, poslodavci imaju optimističnije procjene u pogledu smanjivanja broja zaposlenih, budući da 4,4% ima ta očekivanja, dok je kod 17,7% došlo do smanjenja broja zaposlenih u proteklih pet godina.

Kada je riječ o **perspektivi sopstvenog biznisa u narednih 5 godina**, kao značajnog faktora ostvarivanja ekonomskih kretanja i apsorpcione moći tržišta za radnom snagom, relativno veliki broj poslodavaca (305 ili 39,7%), kao i kod procjene kretanja radne snage, zbog niza nepoznanica **nije moglo dati procjene** u tom pogledu. Ipak, se u cjelini posmatrajući, može govoriti o evidentnom optimizmu poslodavaca posebno što je njih 245 ili 31,9% izjavilo da očekuje rast biznisa a samo 31 ili 4% njegovo smanjenje, a umjeren je broj onih koji očekuju stagnaciju, odnosno, održavanje postojećeg nivoa biznisa (188 ili 24,4%).

Kao **glavno ograničenje za razvoj biznisa**, poslodavci su ocjenili teškoće u obezbjeđenju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite (prosječna ocjena 3,68), zatim teškoće u obezbjeđivanju-iznalaženju tržišta (prosječna ocjena 3,64) i teškoće u obezbjeđivanju adekvatne radne snage (prosječna ocjena 3,03), dok su ostala ograničenja ocijenili kao manje važna.

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, otežanijim 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, 2014. i 2015.** godini ostvari veći obim zapošljavanja stranaca od zapošljavanja domaće radne snage.

U 2015. godini izdato je 16.811 dozvola za rad i zapošljavanje stranaca što je za 6.448 ili 27,7% manje u odnosu na 2014. godinu (23.259).

Relativno veliko učešće zapošljavanja stranaca u ukupnom zapošljavanju u Crnoj Gori je jedan od uzroka **smanjivanja, odnosno, stagnacije zapošljavanja domaće radne snage**, što je posebno izraženo u prethodne tri godine iako je taj odnos u 2015. godini nešto povoljniji. 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), u **2013.** godini zapošljavanja stranaca je bilo za **50% veće** (23.010 : 15.339), u **2014. godini za 56%** (23.259 : 14.904) a u 2015 god. za 18,9% **veće od zapošljavanja domaće radne snage (16.811 : 14.131).**

Pri tome, treba imati u vidu da su **navedena kretanja ostvorena** u uslovima kada je **ponuda i tražnja radne snage u Crnoj Gori bila na približno istom nivou** (sa varijacijama od +/- 10% u odnosu na ostvoreni prosjek u periodu 2010-2015. godini), **ali je tražnja** u prethodne tri 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 – medju 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 se umjesto 20- 25% prosječnog godišnjeg zapošljavanja stranaca u periodu 2013 – 2015. godine ostvarilo zapošljavanja domaće radne snage, što bi na godišnjem nivou bilo oko 5.000 lica, **značilo bi 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 7.000, 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, što 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), a oko 60% stranaca se angažuje na obavljanju manje zahtjevnih poslova koji bi se u većem obimu mogli zadovoljiti zapošljavanjem domaće radne snage.

Anketirani poslodavci su gotovo u potpunosti popunili **prijavljena slobodna radna mjesta** u 2015. godini, odnosno, samo je 9% ili 394 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 ukupno ostvarno zapošljavanje (domaće i strane radne snage) čini 87% tražnje iskazane kroz broj prijavljenih slobodnih radnih mjesta u 2015. godini.

Manji broj anketiranih poslodavaca (4,4% ukupnog broja) je u 2015. godini imalo otpuštanje **tehno-ekonomskih viškova radne snage** koji su se odnosili na 213 lica ili 0,8% 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 nešto manjoj mjeri realizacija programa restrukturiranja preduzeća i nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih.

U prerađivačkoj industriji, trgovini, saobraćaju i djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane bilo je 58,6% iskazanih viškova radne snage, a najviše kod malih preduzeća (50,7% od ukupnog broja) a i u odnosu na broj zaposlenih proporcionalno je veći kod tih preduzeća a najmanji kod velikih.

Većina anketiranih poslodavaca (80-85%) dalo je svoje **viđenje o značaju posjedovanja određenih znanja i vještina** (sistemizovanih u 12 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 ocijenjena je sposobnost za nezavistan i samostalan rad i poznavanje rada na računaru.

Prema većini anketiranih poslodavaca **zaposlenim, pa i mladim koji konkurišu za određena radna mjesta**, najčešće nedostaju navedena znanja i vještine koja smatraju i najvažnijim, a to su ona koja se odnose na radnu etiku i sposobnosti za nezavisan i samostalan rad, a zatim nedostatak osnovnih i naprednih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta ali i nedovoljno poznavanje engleskog jezika.

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 7,2% smatra da to uopšte nijesu ili su manja prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća, 27,6% da nijesu naročita prepreka dok 60,9% smatra da nedostaci određenih znanja i vještina mogu predstavljati značajnu 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 2015. godini je bio 19,3% : 80,7% što je približno kvalifikacionoj strukturi zaposlenih kod anketiranih poslodavaca).

Anketirani poslodavci su za 858 zaposlenih (3,2% ukupnog broja) realizovali neki od zahtjevnijih vidova **dodatnog obrazovanja i obuke**. Od toga se 187 odnosi na prekvalifikaciju, 252 na dokvalifikaciju i 419 na specijalizaciju. Pored toga, 895

zaposlena ili 3,7% zaposlenih je bilo obuhvaćeno nekim kraćim i manje zahtjevnijim vidovima obuke edukativno-instruktivnog tipa.

U ukupnom broju zaposlenih obuhvaćenih dokvalifikacijom, prekvalifikacijom i specijalizacijama najveće učešće ima trgovina (16,55% ukupnog broja) i građevinarstvo (11,19%) 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 metaloperade, zanatstva, poljoprivrede, informatike, stranih jezika, ugostiteljsko-turističke struke, pomorske struke 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 desetak godina obuhvaćeno je oko 26.000 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 2010. godini programima obuhvaćeno 3.931 lice, da bi to u 2015. godini bilo na nivou od 1.688 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, aktualna kretanja na tržištu rada često zahtevaju 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 2015. godini, na period maj-avgust otpada 44,1%, a u primorskom regionu se od ukupno ostvarenog zapošljavanja u 2015. godini 59,3% 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 75% ukupnog zapošljavanja u toj djelatnosti u 2015. godini.

Od ukupno 769 anketiranih poslodavaca njih 524 ili 68,1% je, u 2015. godini, zapošljavalo radnike na sezonskim poslovima, odnosno, ukupno 7.952 lica (6.174 ili 77,6% se odnosi na domaću a 1.778 ili 22,4% na stranu radnu snagu) što je činilo 29,8% ukupnog broja zaposlenih kod tih poslodavaca.

U ukupanom sezonskom zapošljavanju najviše učešće imaju: djelatnosti usluga smještaja i ishrane – 1.296 ili 16,3%, trgovina 1.330 ili 16,7%, građevinarstvo 481 ili 6,1%, uslužne djelatnosti 476 ili 6,0% odnosno, na ove četiri djelatnosti se odnosi 45,1% (3.583 sezonca) dok je kod ostalih djelatnosti to nominalno i relativno posmatrajući znatno niže.

Kod djelatnosti koji su po Anketi zapošljavali najviše sezonaca odnos između domaćih i stranih radnika je bio: u građevinarstvu 65,9% (domaći) : 34,1%(stranci), trgovini 90,2% : 9,8% i djelatnosti usluga smještaja i ishrane 78,5% : 21,5%. Kod svih djelatnosti sezonsko zapošljavanje domaće radne snage je veće od zapošljavanja sezonske strane radne snage, a najveće učešće zapošljavanja stranaca u ukupnom zapošljavanju sezonaca, određene djelatnosti, je u finansijskoj djelatnosti (45,3%) i djelatnosti umjetnosti, zabave i rekreacije (42,5%).

Sezonsko zapošljavanje kod mikro poslodavaca čini 10,7% ukupnog sezonskog zapošljavanja, što je proporcionalno veće od učešća broja zaposlenih kod tih poslodavaca u ukupnom broju zaposlenih kod anketiranih poslodavaca (6,3%). Kod malih preduzeća taj odnos je 24%:20%, kod srednjih 28,2%:37,5%, a kod velikih 37,2%:36,2%.

Kod mikro preduzeća sezonsko zapošljavanje je u odnosu na broj zaposlenih po anketi, kod tih preduzeća, proporcionalno veće od ostvarenog kod drugih preduzeća, stratifikovanih prema veličini, odnosno, broju zaposlenih, budući da sezonci kod mikro preduzeća čine 51% broja zaposlenih što je znatno iznad prosjeka (29,7%), kod malih preduzeća to je 35,8%, velikih 30,7% a kod srednjih 22,4%.

Odnos zapošljavanja domaće i strane radne snage u ukupnom sezonskom zapošljavanju kod mikro preduzeća je 68,4% : 31,6%, kod malih 75,9% : 24,1%, kod srednjih 89,8% : 10,2% dok je kod velikih taj odnos 72,2% : 27,8%.

Regionalno posmatrajući (Tabela 20), u ukupnom broju sezonski angažovanih radnika koje su iskazali anketirani poslodavci 1,8% se odnosi na sjeverni region, 67% na središnji i 31,2% na primorski. Kada su u pitanju domaći "sezonci" to učešće po regionima je: 2,3% ; 66,7% i 31%, a kod stranih radnika 0,4% ; 68,1% i 31,5%.

Odnos sezonskog zapošljavanja domaće i strane radne snage u primorskom regionu je 77,4% : 22,6%, središnjem 77,3% : 22,7% dok se u sjevernom regionu na obavljanju sezonskih poslova 95,3% zapošljavala domaća radna snaga.

U odnosu na broj zaposlenih učešće sezonaca u primorskom regionu je znatno iznad ostalih regiona s obzirom da u tom regionu oni čine 44,2% broja zaposlenih po anketi dok je u središnjem to bilo 30%, a u sjevernom regionu 4,6% (prosjeak na nivou anketiranih je 29,7%).

Zbog značaja i aktuelnosti sezonskog zapošljavanja, te potpunijeg sagledavanja nekih njegovih karakteristika, tokom maja 2016. godine je sprovedena posebna anketa nezaposlenih lica na uzorku od 385 njih koji su ili ne bili sezonski angažovani u 2015. godini, a dobijeni podaci su obrađeni u dijelu analize Ankete koja se odnosi na sezonsko zapošljavanje.

Većina navedenih sezonaca (60%) nije bilo zadovoljno tim zapošljavanjem. Osnovni razlog, u tom smislu, je ostvarena niska zarada, produženi rad, koji se najčešće nije nadoknađivao kao i drugi uslovi rada (smještaj, ishrana, prevoz...). Isto tako, anketirani sezonci smatraju da strana radna snaga prihvata nepovoljnije uslove rada ili da im poslodavci nude povoljnije uslove, te da je to jedan od osnovnih razloga manjeg zapošljavanja domaće radne snage na tim poslovima. U tom smislu tj. kroz poboljšanja navedenih uslova i okolnosti anketirana nezaposlena lica vide mogućnost povećanja zapošljavanja domaće radne snage na sezonskim poslovima.

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 2015. godini bilo 15,1

puta manje (1.811 : 27.350). U središnjem regionu zapošljavanje je u 2008. god. bilo 33,4% bilo niže od ponude (31.019 : 20.666) a u 2015. godine 7,3 puta niže (33.798 : 4.648). U primorskom regionu zapošljavanje i ponuda su u 2008. godini bili gotovo izjednačeni (14.933 : 14.951) da bi u 2015. zapošljavanje bilo 54,4% niže od ponude (16.561 : 7.555).

Trend povećavanja regionalnih razlika vidi se kroz obim i strukturu zapošljavanja po opštinama i regijama. Zapošljavanje je u 2015. u odnosu na 2008. godinu na nivou Crne Gore oko 3 puta niže. Međutim u sjevernom regionu je to 3,7 puta, središnjem 4,4 puta dok je u primorskom regionu bilo za 49,5% niže.

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, Tabela 7.

Anketa nije dala dovoljan uvid u obim i strukturu sezonskog zapošljavanja, prije svega, zbog nerelativno 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 2015. godini zaposlilo 15 lica sa invaliditetom. Ipak, budućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom u Crnoj Gori je znatno povoljnija nego prethodnih godina, s obzirom da sada već 118 poslodavaca ostvaruje subvencije na zarade 173 zaposlenih invalida.

Najviše lica sa invaliditetom zaposleno je u djelatnostima trgovine i uslugama na pomoćnim i uslužnim poslovima manje manuelno zahtjevnim.

Od ukupno anketiranih poslodavaca svega je njih 10 ili 1,3% u 2015. godini zaposlilo 20 pripadnika RE populacije što čini **0,36% od ukupno ostvarenog zapošljavanja anketiranih poslodavaca.**

Zapošljavanje ove populacije bilo je najviše u djelatnosti ugostiteljstva, zdravstva i ostalim uslužnim djelatnostima 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 populaciju ukoliko se daju veće subvencije i olakšice.

U 2013. godini otpočela je i realizacija **Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem** koji visokoškolicima 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.

U prvom ciklusu realizacije Programa 2012/13. stručno ogposobljavanje je obavilo 3.945 visokoškolaca, u drugom 2013/14 - 3.597, trećem 2014/15 - 3.495 i u tekućem 3519.

U Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem, od početka njegove realizacije učestvovalo je 244 anketiranih poslodavaca ili 31,72% ukupno anketiranih, s tim što je njih 60 u 2012. godini stručno osposobljavalo 186 visokoškolaca, da bi u 2015. godini to poraslo na 163 poslodavca sa obuhvaćenih 603 visokoškola.

Analizirajući viđenje poslodavaca o značaju i kvalitetu pokretanja ovog Programa može se zaključiti da su **poslodavci obuhvaćeni Anketom imali uglavnom afirmativan stav** o realizaciji ovog Programa s obzirom da svega 4% njih smatra da on nije koristan, da su sredstva mogla biti racionalnije iskorišćena i da ne treba nastaviti njegovu dalju realizaciju.

Većina poslodavaca, koji su učestvovali u Programu stručnog osposobljavanja visokoškolaca (njih 45,1%), smatra da su visokoškolicima na početku Programa nedostajala osnovna/glavna znanja i vještine iz struke, te da su u toku tog osposobljavanja imali koristi po osnovu sticanja konkretnih znanja i vještine iz struke, odnosno onih koja se odnose na rad sa klijentima i komunikaciju.

Od početka Programa (period 2012-2015. godina) 244 anketirana poslodavca zaposlila su 1.817 visokoškolaca, a od toga je njih 444 (24,4%) koji su ostali da rade kod poslodavaca. U 2015. godini od 602 visokoškolaca koji su bili uključeni u Program, 138 ili 22,92% je ostalo da radi kod poslodavaca. Samo je 25 poslodavaca (od navedenih 244) svake godine od početka Programa prihvatilo visokoškolce na stručno osposobljavanje i od 548 njih zaposlilo je 127 nakon okončanja Programa.

Kao najvažniji razlog **zbog kojeg nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja poslodavci ističu** okolnost da nijesu imali potrebu za novom radnom snagom-visokoškolicima (prosječna ocjena 3,97), zatim da poslodavci nijesu imali sredstava da zaposle kandidate, iako su pokazali zadovoljavajući nivo znanja i vještina (prosječna ocjena 2,71) dok su nešto niže ocijenili nedovoljnu zainteresovanost visokoškolaca za posao (prosječna ocjena 2,62).

Iako poslodavci nijesu ocijenili važnim razlog što nijesu zaposlili visokoškolce (prosječna ocjena 1,75) nakon obavljenog stručnog osposobljavanja to što će i sledeće godine opet mogu dobiti besplatnu radnu snagu, indikativno je da od ukupno 244 koji su zapošljavali pripravnike 2012-2015. godina, njih 104, od 438 visokoškolaca koji su bili na stručnom osposobljavanju nisu zaposlili nijednog nakon završenog Programa. To 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. Ipak treba istaći, ima primjera poslodavaca koji su zapošljavali znatan broj visokoškolaca nakon obavljenog stručnog osposobljavanja. (Prilog, Tabela 9)

Od ukupno 796 anketiranih poslodavaca, njih 479 ili 62,3% je u 2015. 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 23% anketiranih poslodavaca nije bilo prijavljivanja slobodnih radnih mjesta, niti zapošljavanja u 2015. godini i po tom osnovu ostvarene saradnje sa Zavodom. Kroz kroz datu prosječnu ocjenu od 4,36 poslodavci su tu saradnju ocijenili ocijenili kao vrlo dobru odnosno odličnu.

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) tj. saradnju tehničke odnosno pasovno/posredničke prirode.

Većina anketiranih poslodavaca (81,8%) je, u pogledu **vrste usluga koje očekuju od Zavoda** kao najznačajniju ocijenila pružanje **informacija o raspoloživoj radnoj snazi (prosječna ocjena 4,16)**. Isto tako, visoko su ocijenjene usluge koje se odnose na ažurnost i efikasnost u radu (prosječna ocjena 3,99) te očekivani benefiti u zapošljavanju radnika (prosječna ocjena 3,97), ali su poslodavci visoko, iako nešto niže, ocijenili ostale usluge koje očekuju od Zavoda: pomoć u obezbjeđivanju potrebne radne snage (prosječna ocjena 3,76) i priprema (prekvalifikacije, dokvalifikacije...) i ponudu kvalifikovane radne snage (prosječna ocjena 3,71).

U narednom periodu očekuje sa nastavak i unaprijeđenje saradnje sa dosadašnjim poslodavcima kao i širenje mreže poslodavaca koji do sada nisu bili upoznati sa mogućim vidovima saradnje i koristima, koje kroz tu saradnju, mogu ostvariti.

PRILOZI
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 2015/ 2016

NAPOMENA:

1. Cilj ovog istraživanja je prikupljanje informacija o stanju i kretanjima na tržištu rada u Crnoj Gori koje bi doprinjele kreiranju adekvatnih mjera i politika.
2. Sve prikupljene informacije su povjerljive i koristiće 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 rasursa u Crnoj Gori.

U P I T N I K

DIO II: OSNOVNE KARAKTERISTIKE ZAPOSLENIH, ZAPOSLENOSTI I ZAPOSŁJAVANJA

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 – prema klasifikaciji iz Priloga) _____
10. Broj zaposlenih na dan anketiranja: _____

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 2015. godine
	1	2	3	4
Po stručnoj spreml (svi zaposleni):				
1	Nezavršena osnovna škola/ osnovna škola			
2	Srednja škola (3 godine)			
3	Srednja škola (4 godine)			
4	Viša škola			
5	Bachelor-3 godine 180 ECTS			
6	Diplomske studije – 4 godine 240 ECTS			
7	Magisterij			
8	Doktorat			
9	UKUPNO (1-8)			
Po vrstama poslova koji obavlja na radnom mjestu/profesija (svi zaposleni):				
10	Rukovodioci (direktori/manadžeri)			
11	Stručnjaci sa visokim obrazovanjem			
12	Tehničari i slična zanimanja			
13	Administrativni službenici			
14	Lične usluge			
15	Ugostiteljska i trgovačka zanimanja			
16	Zanatlije			
17	Rukovaoci mašina, monterii			
18	Jednostavna zanimanja			
19	UKUPNO (10-18)			

***UKUPNO (1-8) = UKUPNO (10-18)**

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

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

***19 UKUPNO (Tabela 11) = 5 UKUPNO (Tabela 12)**

13. Trend kretanja broja „stalno“ zaposlenih u zadnjih pet godina:

- povećan je broj zaposlenih za _____%;
- broj zaposlenih se kretao na približno istom nivou;
- smanjen je broj zaposlenih za _____%.

14. Očekujete li promjenu u zapošljavanju tokom 2016. godine u odnosu na ostvareno u 2015. godini?

- očekujete povećanje zapošljavanja za _____%;
- očekujete smanjenjene zapošljavanja za _____%;
- ne očekujete promjenu zapošljavanja;
- ne znate/nemate procjenu;

15. Kako ocjenjujete perspektivu Vašeg biznisa (u narednih 5 godina)? Zaokružiti jednu opciju.

- Očekujem značajan rast;
- Ne očekujem promjenu;
- Očekujem reduciranje/smanjenje;
- Ne mogu da ocijenim jer ima previše nepoznanica.

16. Koje je glavno ograničenja za budući rast Vašeg biznisa? (Ocijenite razloge po važnosti od 1 do 5 gradirajući ih prema važnosti gdje je 1- nevažan a 5 - najvažniji).

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

Prilikom davanja odgovora na naredna pitanja 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, operatori 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...)

17. Koliko radnika tipa A/tipa B ste u toku 2015. godine zapošljavali?

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

***3 UKUPNO (Tabela 17) = 19 UKUPNO (Kolona 4, Pitanje 11)**

18. Da li ste imali poteškoća u pronalaženju i zapošljavanju radnika tipa A/ tipa B? Ocijenite ocjenom od 1 do 5 gradirajući ih prema važnosti (1 - nisam imao poteškoća do 5 – imao sam velike poteškoće)

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

19. Koliko su važna sledeća znanja i vještine kada odlučujete o tome hoćete li ili nećete zaposliti novog radnika? Ocijenite ocjenom od 1 do 5 gradirajući znanja i vještine prema važnosti gdje 1 znači da nisu važna do 5 – vrlo 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		
5. Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)		
6. Komunikativnost		
7. Timski rad		
8. Kreativnost i inovativnost		
9. Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)		
10. Poznavanje engleskog jezika		
11. Poznavanje drugog stranog jezika		
12. Druga znanja i vještine		

20. Koja znanja i vještine najčešće nedostaju zaposlenima u Vašem preduzeću (navedite tri redna broja koristeći tabelu iz pitanja broj 19)?

Rb.	Znanja i vještine
1	
2	
3	

21. Koja znanja i vještine mladim (do 30-godine) koji konkurišu u Vašem preduzeću za određeno radno mjesto najčešće nedostaju (navedite tri redna broja koristeći tabelu iz pitanja broj 19)?

Rb.	Znanja i vještine
1	
2	
3	

22. 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

23. Da li ste i koliko tokom 2015. godine prijavili slobodna radna mjesta?

- a) Da Popunjena Nepopunjena Ukupno
b) Ne _____ _____ _____

24. Koji su glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta? (Ocijenite razloge po važnosti od 1 do 5 gradirajući ih prema važnosti gdje je 1- nevažan a 5 - najvažniji).

Br.	Razlog	Ocjena
	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 _____	

25. Navedite strukturu nepopunjenih radnih mjesta u 2015.godini.

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

*** UKUPNO (Tabela 25) = Broju nepopunjenih radnih mjesta kod Pitanja 23**

26. Navedite tri zanimanja koja su po Vašem mišljenju deficitarna, odnosno koja najteže popunjavate?

Rb.	Naziv zanimanja
1	
2	
3	

27. Na koji način najčešće popunjavate slobodna radna mjesta? (Gradirajte od 1 do 5 načine popunjavanja slobodnih radnih mjesta, gdje je 1- rijetko a 5 – najčešće).

Br.	Način popunjavanja slobodnih radnih mjesta	Ocjena
	1	2
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 _____	

28. Navedite broj i strukturu tehno-ekonomskih viškova.

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

29. Navedite glavne razloge koji su uticali na pojavu tehno-ekonomskih viškova. (Ocijenite razloge po važnosti od 1 do 5 gradirajući ih prema važnosti gdje je 1 - nevažan a 5 - najvažniji).

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

30. Navedite broj zaposlenih kojima je prestao radni odnos tokom 2015. godine prema razlozima prestanka rada.

Br.	Razlog prestanka rada	Ukupno
	1	2
1	Otkaz od strane poslodavca	
2	Otkaz od strane radnika	
3	Sporazumni raskid radnog odnosa	
4	Istek ugovora o radu na određeno vrijeme	
5	Penzionisanje radnika	
6	Smrt radnika	
5	Drugi razlog, navedite koji: _____	

DIO III SEZONSKO ZAPOŠLJAVANJE**31. Koliko ste domaćih, a koliko stranih radnika zapošljavali u 2015. godini?**

Br.	Radnici	
	1	2
1	Domaći	
2	Strani	
3	Ukupno	

*** 3 UKUPNO = 19 UKUPNO (Kolona 4, Pitanje 11)****32. Koliko dugo su sezonski radnici u toku 2015. godine bili zaposleni?**

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

33. Navedite glavne razloge za zapošljavanje stranaca. (Ocijenite razloge po važnosti od 1 do 5 gradirajući ih prema važnosti gdje je 1- nevažan a 5 - najvažniji).

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

DIO IV ZAPOSŁJAVANJE LICA SA INVALIDITETOM I RAE POPULACIJE**34. Koliko ste u 2015. godini zaposlili lica sa invaliditetom?**

Broj _____

Br.	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca
	1	2
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
.		
.		
Ukupno		

*Ako postoji više od sedam zanimanja dopisati ih ispod tabele

35. Koliko ste lica sa invaliditetom zaposlili u toku 2015. godine koristeći određene subvencije?

Broj _____

36. Koliko ste u 2015. godini zaposlili pripadnika RE populacije?

Broj _____

Br.	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca
	2	3
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
.		
.		
Ukupno		

*Ako postoji više od sedam zanimanja dopisati ih ispod tabele

37. Da li bi povećali zapošljavanje pripadnika RE 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 2015. godini?**

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

39. Za koja posebna znanja i vještine je sprovedena obuka?

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

*UKUPNO (Tabela 39) = UKUPNO (Tabela 38)

DIO VI PROGRAM STRUČNOG OSPOSBLJAVANJA VISOKOŠKOLACA**40. Osposobljavanje visokoškolaca po Programu stručnog osposobljavanja (popuniti tabelu)**

	Godina	2012	2013	2014	2015
Br.	1	2	3	4	5
1	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku				
2	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa				

41. Koja znanja i vještine su najviše nedostajala visokoškolcima koji su bili u Vašem preduzeću/instituciji na stručnom osposobljavanju na početku programa? (Zaokružite jedan odgovor)

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

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 a. ili c. predjite na pitanje 44.

43. Koji je glavni razlog male koristi od uključivanja visokoškolaca u Program?

(Zaokružite jedan odgovor)

	Glavni razlozi:
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 .

44. Šta su visokoškolci najviše naučili na Programu stručnog osposobljavanja?

	Znanja i vještine:
1.	Konkretna znanja i vještine iz struke/zanimanja;
2.	Informatička znanja i vještine;
3.	Rad sa klijentima i komunikacija;
4.	Timski rad;
5.	Nešto drugo

45. Koji su glavni razlozi što niste zaposlili nikoga, odnosno mali broj u odnosu na broj visokoškolaca obuhvaćenih Programom? (Ocijenite razloge po važnosti od 1 do 5 gradirajući ih prema važnosti gdje je 1-nevažan a 5 - najvažniji).

	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	
6	Nijesmo imali sredstava da zaposlimo kandidate, iako su pokazali zadovoljavajući nivo znanja i vještina	

46. Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca koštao je državu/društvo oko 10 miliona eura. Polazeći od te činjenice, kakva je Vaša ocjena ovog Programa?

(Zaokružiti jedan odgovor)

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

DIO VII SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

47. Da li ste saradivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2015. godini?

- a) Da
- b) Ne

48. 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) _____

49. Koliko ste zadovoljni saradnjom sa Zavodom za zapošljavanje?

Unijeti ocjenu _____

Ocjene: 1-nedovoljna; 2-dovoljna; 3-dobra; 4-vrlodobra i 5-odlična.

50. Navedite koje vrste usluga očekujete od Zavoda za zapošljavanje u zadovoljavanju Vaših potreba za radnom snagom. (Ocijenite vrstu usluge po važnosti od 1 do 5 gradirajući ih prema važnosti gdje je 1- nebitna a 5 - najbitnija).

	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	Benefiti u zapošljavanju radnika	
4	Pomoć u obezbjeđivanju potrebne rade snage (predselekcija i selekcija kandidata i sl.)	
5	Ažurnost i efikasnost u radu	
6	Nešto drugo _____	

**Ime i prezime osobe
 koja je popunila upitnik**

Pečat poslodavca

**Potpis ovlašćene osobe -
 poslodavca**

U _____ **dana** _____ **2015.**

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!

PRIOLOG 2 - TABELE**Broj zaposlenih po Anketi prema stepenu
stručne spreme i djelatnostima**

(Tabela 1)

DJELATNOST	STRUČNA SPREMA								
	Nezavršena osn. šk/ osnovna šk.	Srednja škola (3 god)	Srednja škola (4 god)	Viša škola	Bache- lor-3 god. 180 ECTS	Dipl. Stud.-4 god. 240 ECTS	Magi- sterij	Doktorat	Ukupno
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Bez oznake djelatnosti	428	504	1862	121	101	480	32	66	3594
A	58	299	238	28	39	86	4	0	752
B	95	404	238	53	25	87	0	1	903
C	228	521	531	46	36	160	10	3	1535
D	77	440	1444	126	22	656	13	0	2778
E	3	19	6	0	0	4	0	0	32
F	247	426	344	23	20	255	19	2	1336
G	376	1293	3516	229	158	642	30	2	6246
H	211	279	697	77	62	174	5	2	1507
I	169	419	561	96	55	88	8	0	1396
J	11	15	165	18	15	158	6	0	388
K	7	38	526	63	124	941	47	5	1751
L	0	0	2	0	0	4	0	0	6
M	15	55	104	12	8	69	2	1	266
N	5	18	155	15	26	188	9	1	417
O	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P	7	1	19	2	2	51	8	0	90
Q	149	184	310	111	78	129	36	4	1001
R	5	0	132	6	2	21	0	0	166
S	69	256	944	54	87	398	19	3	1830
T	5	9	218	58	0	303	0	0	593
Ukupno	2165	5180	12012	1138	860	4894	237	90	26576

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

(Tabela 2)

Rb.	Opšt.	Nomin.	Ukup.	Stepen stručne spreme									
	Region	%		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		503	82	9	118	213	1	8	0	72	0	0
2	BA		2865	675	70	540	1038	3	47	0	482	10	0
3	Plv		789	230	11	127	220	5	14	0	180	2	0
4	Rož		1936	800	21	405	310	4	35	1	347	13	0
5	BP		4176	871	141	1104	1260	26	69	0	690	15	0
6	Mo		768	106	24	225	211	1	12	0	143	3	0
7	Kol		854	182	23	171	281	5	13	0	123	2	0
8	PV		2902	571	98	692	908	14	46	3	559	11	0
9	PIž		235	45	2	82	71	2	4	0	29	0	0
10	Žb		306	47	2	64	136	2	4	0	50	1	0
11	Šav		134	14	3	37	49	0	4	0	27	0	0
12	Sjever.	Nomin.	15468	4027		8262		71	265	14	2759		
13		%	38,7 ↓	45,1 ↓		41,4 ↓					28,1 ↓		
14	PG		8955	1418	301	1331	2745	83	151	2	2852	69	3
15	NK		5161	550	163	1131	1582	22	122	2	1539	49	1
16	CT		1467	427	54	239	423	7	24	0	285	8	0
17	Dng		1128	257	21	279	400	9	9	0	150	2	1
18	Središ.	Nomin.	16711	3191		8130		121	306	4	4959		
19		%	41,8 ↓	35,8 ↓		40,8					50,5 ↓		
20	Ulc		1466	416	54	291	304	14	29	0	335	21	2
21	BR		2479	590	89	441	624	18	56	0	642	18	1
22	BD		790	96	22	129	263	5	26	0	243	5	1
23	Tiv		740	83	32	153	183	36	24	2	220	7	0
24	KO		816	48	34	171	235	3	42	0	278	5	0
25	HN		1521	111	128	398	359	19	58	0	434	13	1
26	Primor.	Nomin.	7812	1703		3551		95	235	2	2226		
27		%	19,5 ↓	19,1 ↓		17,8					22,6 ↓		
28	Uk.CG	Nomin.	39991	7619	1302	8128	11815	287	806	20	9680	138	10
29	Uk.CG	Nomin.	39991	8921		19943					9828		
30	Uk.CG	%	100,0	← 22,3		← 49,9					← 24,6		

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

(Tabela 3.)

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	1608	272	31	291	425				523	8	2	
13		% ↓	10,8	303	6,0%	716	11,7%					533	16,0	
14		V -VIII	360	96	9	72	114				60	1	1	
15		% ↓	5,6	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	5437	1243	57	609	1633				1694	68	7	
22		% ↓	36,5	1300	25,5	2242	36,6					1769	53,2%	
23		V -VIII	1542	400	19	192	496				391	18	3	
24		% ↓	23,8	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	7859	1555	1943	1428	1737				982	44	0	
33		% ↓	52,7	3498	68,5	3165	51,6					1026	30,8	
34		V -VIII	4567	958	1244	876	1040				356	13	0	
35		% ↓	70,6	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	14904	3070	2031	2328	3795	64	285	3	3199	120	9	0
38		% ↓	100,0	5101	100,0	6123	100,0					3328	100,0	
39		V -VIII	6469	1454	1272	1140	1650	23	85	2	807	32	4	0
40		% ↓	100,0	2726	100,0	2790	100,0					843	100,0	
41			V - VIII : 2014 %	↑ 43,4%	↑ 53,5%	↑ 45,6%						↑ 25,4%		

Slobodna radna mjesta i zapošljavanje u 2015 i u periodu V- VIII 2015 god.
- po opštinama -

(Tabela 4)

Rb.	OPŠTINA	SRM		Zapošljav.		Zap. (V-VIII): Zap. 15 6 : 5	SRM (V-VIII): SRM 15 4: 3	Zap. 15 : SRM 15 5 : 3	Zap.V - VIII : SRM V-VIII 6 : 4
		2015	V-VIII 15	2015	V-VIII 15				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	ANDRIJEVICA	69	12	18	6	33.3%	17.4%	26.1%	50.0%
2	BAR	2349	924	817	408	49.9%	39.3%	34.8%	44.2%
3	BERANE	652	152	135	27	20.0%	23.3%	20.7%	17.8%
4	BIJELO POLJE	954	266	813	178	21.9%	27.9%	85.2%	66.9%
5	BUDVA	7868	3467	1380	1067	77.3%	44.1%	17.5%	30.8%
6	CETINJE	433	149	156	56	35.9%	34.4%	36.0%	37.6%
7	DANILOVGRAD	471	106	143	32	22.4%	22.5%	30.4%	30.2%
8	HERCEG NOVI	4128	2158	2897	1560	53.8%	52.3%	70.2%	72.3%
9	KOLAŠIN	152	25	20	3	15.0%	16.4%	13.2%	12.0%
10	KOTOR	2093	915	949	432	45.5%	43.7%	45.3%	47.2%
11	MOJKOVAC	156	45	37	7	18.9%	28.8%	23.7%	15.6%
12	NIKŠIĆ	1240	315	637	180	28.3%	25.4%	51.4%	57.1%
13	PLAV	367	28	44	1	2.3%	7.6%	12.0%	3.6%
14	PLJEVLJA	711	175	419	112	26.7%	24.6%	58.9%	64.0%
15	PLUŽINE	42	8	33	1	3.0%	19.0%	78.6%	12.5%
16	PODGORICA	10044	3325	3722	929	25.0%	33.1%	37.1%	27.9%
17	ROŽAJE	441	150	223	103	46.2%	34.0%	50.6%	68.7%
18	ŠAVNIK	36	11	8	6	75.0%	30.6%	22.2%	54.5%
18	TIVAT	1915	894	1166	789	67.7%	46.7%	60.9%	88.3%
20	ULCINJ	1240	675	424	270	63.7%	54.4%	34.2%	40.0%
21	ŽABLJAK	231	123	90	64	71.1%	53.2%	39.0%	52.0%
22	UKUPNO CG	35592	13923	14131	6231	44.1%	39.1%	39.7%	44.8%

Slobodna radna mjesta i zapošljavanje u 2015 i u periodu V- VIII 2015 god. - po djelatnostima -

(Tabela 5)

Rb.	Djelatnost	SRM		Zapošljav.		Zap.	SRM	Zap. 15	Zap.V
		2015	V-VIII 15	2015	V-VIII 15	(V-VIII) : Zap. 15 6 : 5	(V-VIII): SRM 15 4: 3	: SRM 15 5 : 3	- VIII : SRM V-VIII 6 : 4
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	2324	1563	199	21	10.6%	67.3%	8.6%	1.3%
2	B.Rudarstvo	126	26	40	5	12.5%	20.6%	31.7%	19.2%
3	C.Prerađivačka industrija	1331	398	512	189	36.9%	29.9%	38.5%	47.5%
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	22	2	16	2	12.5%	9.1%	72.7%	100.0%
5	E.Snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	634	196	383	120	31.3%	30.9%	60.4%	61.2%
6	F.Građevinarstvo	4659	518	972	237	24.4%	11.1%	20.9%	45.8%
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	4704	1840	2317	1062	45.8%	39.1%	49.3%	57.7%
8	H.Saobraćaj i skladištenje	1451	739	784	469	59.8%	50.9%	54.0%	63.5%
9	I.Usluge smještaja i ishrane	7112	4645	2937	2203	75.0%	65.3%	41.3%	47.4%
10	J.Informisanje i komunikacije	424	124	260	94	36.2%	29.2%	61.3%	75.8%
11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	460	127	318	77	24.2%	27.6%	69.1%	60.6%
12	L.Poslovanje nekretninama	529	228	173	99	57.2%	43.1%	32.7%	43.4%
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	1525	367	611	214	35.0%	24.1%	40.1%	58.3%
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	3156	1383	1077	571	53.0%	43.8%	34.1%	41.3%
15	O.Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	1647	588	499	199	39.9%	35.7%	30.3%	33.8%
16	P.Obrazovanje	2717	200	1323	64	4.8%	7.4%	48.7%	32.0%
17	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	1132	441	608	236	38.8%	39.0%	53.7%	53.5%
18	R.Umjetnost,zabava i rekreacija	609	289	385	199	51.7%	47.5%	63.2%	68.9%
19	S.Ostale uslužne djelatnosti	1024	249	627	158	25.2%	24.3%	61.2%	63.5%
20	T.Djelatnost domaćinstva kao poslodavca; Djelatnost domaćinstava koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe	3	0	0	0	-	0.0%	0.0%	-
21	U.Djelatnost eksteritorijalnih organizacija i tijela	3	0	3	0	0.0%	0.0%	100.0%	-
22	UKUPNO CG	35592	13923	14044	6219	44.3%	39.1%	39.5%	44.7%

Zapošljavanje stranaca po djelatnostima, opštinama i regionima u 2014. godine

(Tabela 6.)

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 motocikla	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 proizv. robu 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	Ukupno CG 2014	2362	5873	724	2772	1870	1181	46	72	4	66	115	210	136	154	104	568	5462	21719		
23	Ukupno CG 2014	14.782						68,0% →						6.288					29,0% →		100,0
24	Uk. CG V- VIII 2014	1031	2518	1233	499	828	534	12	1	28	34	81	18	73	2024	52	43	194	9203		
25	Uk. CG V- VIII 2014	6.646						72,2% →						2.313					25,1% →		100,0

Zapošljavanje stranaca po djelatnostima u periodu 2010 – 2014 god.

(Tabela 7)

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
2	B.Rudarstvo	121	103	93	109	106
3	C.Prerađivačka industrija	662	899	975	1146	1103
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
6	F.Građevinarstvo	4105	4340	4578	4902	5231
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	2073	2779	2995	3371	3058
8	H.Saobraćaj i skladištenje	315	441	551	601	523
9	I.Usluge smještaja i ishrane	2930	4511	4184	5218	4528
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
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	1428	1450	1834	1863	2147
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	407	738	894	1020	1531
15	O.Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	16	49	47	11	7
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
22	UKUPNO	14.576	18.817	19.903	21.773	21.719

Zapošljavanje stranaca po opštinama u periodu 2010 – 2014. godine

(Tabela 8)

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
5	BP.	86	107	145	197	210
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	Čt.	68	113	195	126	104
15	Dg.	101	126	202	171	154
16	Ul.	361	551	479	723	724
17	Br.	1321	1906	2006	2478	2362
18	Bd.	3907	5498	5727	6058	5873
19	Tv.	709	1042	1348	1584	1870
20	Ko.	767	906	1094	1242	1181
21	HN.	1846	2168	2662	2944	2772
22	Ukupno	14576	18817	19903	21773	21719

Stručno osposobljavanje visokoškolača

(Tabela 9)

R.b. poslo- davca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visoko- školača koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visoko- školača koji su obavili obuku	Broj visoko- školača koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visoko- školača koji su obavili obuku	Broj visoko- školača koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visoko- školača koji su obavili obuku	Broj visoko- školača koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visoko- školača koji su obavili obuku	Broj visoko- školača koje ste zaposlili nakon završetka programa		
1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
2	0	0	0	0	10	8	21	3	31	11
3	0	0	0	0	9	1	11	0	20	1
4	1	0	1	0	4	0	0	0	6	0
5	0	0	9	0	7	1	5	1	21	2
6	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
7	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
8	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
9	0	0	1	0	1	1	0	0	2	1
10	0	0	0	0	2	0	2	0	4	0
11	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
12	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
13	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1
14	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
15	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0
16	0	0	0	0	1	1	1	2	3	3
17	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
18	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0
19	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
20	0	0	0	0	2	0	0	2	4	0
21	0	0	14	12	16	11	11	12	42	34
22	10	5	11	4	11	1	1	11	43	11
23	4	1	4	1	4	0	0	5	17	2
24	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
25	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
26	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1

R.b. poslo-davca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visoko-školaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visoko-školaca koji su obavili obuku	Broj visoko-školaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visoko-školaca koji su obavili obuku	Broj visoko-školaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visoko-školaca koji su obavili obuku	Broj visoko-školaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visoko-školaca koji su obavili obuku	Broj visoko-školaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
27	2	0	0	0	0	0	1	0	3	0
28	0	0	2	1	2	0	0	0	4	1
29	0	0	0	0	4	3	3	3	7	6
30	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
31	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
32	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3
33	1	0	1	0	2	0	0	0	4	0
34	0	0	1	0	2	1	1	0	4	1
35	0	0	0	0	0	0	3	1	3	1
36	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
37	0	0	0	0	3	1	0	0	3	1
38	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
39	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
40	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
41	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
42	0	0	9	3	15	9	15	7	39	19
43	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
44	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
45	0	0	2	2	4	0	0	0	6	2
46	0	0	0	0	1	0	4	1	5	1
47	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0
48	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1
49	0	0	1	0	3	0	6	0	10	0
50	0	0	2	0	2	0	2	0	6	0
51	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
52	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2
53	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
54	0	0	0	0	4	1	4	3	8	4
55	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1
56	4	0	3	0	5	0	0	0	12	0

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
57	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1
58	0	0	1	1	2	0	2	0	5	1
59	0	0	0	0	8	0	5	0	13	0
60	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0
61	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
62	0	0	4	0	4	0	11	0	19	0
63	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0
64	10	0	46	31	53	4	49	4	158	39
65	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0
66	0	0	0	0	2	1	2	1	4	2
67	1	1	0	0	0	0	1	0	2	1
68	0	0	0	0	39	11	47	7	86	18
69	0	0	6	5	10	4	0	0	16	9
70	0	0	0	0	2	2	2	0	4	2
71	2	2	2	0	6	0	5	0	15	2

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
72	0	0	3	0	1	0	0	0	4	0
73	3	1	3	0	5	1	2	0	13	2
74	0	0	3	0	4	3	1	1	8	4
75	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
76	5	1	5	1	6	2	6	2	22	6
77	1	0	1	0	3	1	1	0	6	1
78	0	0	0	0	2	0	2	0	4	0
79	0	0	2	1	2	1	4	2	8	4
80	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
81	2	0	2	0	2	0	2	0	8	0
82	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
83	0	0	3	0	5	0	5	0	13	0
84	1	0	1	0	1	0	0	0	3	0
85	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
86	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
87	0	0	5	2	0	0	0	0	5	2
88	0	0	0	0	0	0	0	2	4	2
89	0	0	3	0	1	1	0	0	4	1
90	3	0	2	0	5	0	0	0	10	0
91	0	0	1	0	1	0	1	0	3	0
92	9	0	1	0	0	0	0	0	10	0
93	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
94	0	0	0	0	0	0	4	1	4	1
95	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
96	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
97	0	0	1	1	1	0	2	0	4	1
98	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
99	0	0	36	1	28	1	33	0	97	2
100	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
101	0	0	6	1	4	0	2	0	12	1

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
102	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
103	0	0	0	0	6	4	4	2	10	6
104	1	1	1	0	1	0	0	0	3	1
105	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
106	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
107	0	0	3	0	3	0	3	0	9	0
108	0	0	0	0	2	0	3	0	5	0
109	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
110	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
111	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
112	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
113	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
114	1	1	2	0	2	0	3	0	8	1
115	0	0	1	0	0	0	1	1	2	1
116	0	0	6	0	4	0	3	0	13	0

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoskolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoskolaca koji su obavili obuku	Broj visokoskolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoskolaca koji su obavili obuku	Broj visokoskolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoskolaca koji su obavili obuku	Broj visokoskolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoskolaca koji su obavili obuku	Broj visokoskolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
117	0	0	0	0	4	0	3	0	7	0
118	0	0	1	0	3	0	0	0	4	0
119	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
120	2	2	2	1	3	1	2	1	9	5
121	3	0	5	1	4	0	8	0	20	1
122	0	0	22	5	0	0	3	0	25	5
123	0	0	2	0	3	2	1	0	6	2
124	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
125	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
126	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
127	0	0	0	0	4	0	1	0	5	0
128	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
129	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
130	0	0	3	0	6	0	9	0	18	0
131	1	1	1	1	0	0	1	1	3	3

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
132	0	0	5	2	2	0	0	0	7	2
133	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1
134	0	0	0	0	14	0	0	14	29	14
135	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
136	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
137	5	1	3	1	8	2	10	1	26	5
138	1	1	0	0	0	0	1	1	2	2
139	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
140	3	1	2	0	0	0	0	0	5	1
141	0	0	0	0	2	1	1	1	3	2
142	0	0	1	0	2	1	0	0	3	1
143	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0
144	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
145	0	0	0	0	5	1	3	1	8	2
146	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
147	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
148	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
149	0	0	0	0	2	0	3	0	5	0
150	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0
151	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1
152	0	0	8	3	11	0	5	0	24	3
153	0	0	0	0	3	2	3	3	6	5
154	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1
155	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
156	2	2	4	2	5	1	5	2	16	7
157	0	0	1	0	2	0	3	0	6	0
158	0	0	10	1	5	1	4	1	19	3
159	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0
160	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
161	2	0	2	0	3	1	3	1	10	2

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
162	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
163	1	0	2	0	1	0	3	0	7	0
164	0	0	0	0	0	0	3	1	3	1
165	32	7	16	5	0	0	0	0	48	12
166	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
167	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
168	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
169	0	0	0	0	3	2	1	0	4	2
170	1	0	0	0	2	1	2	0	5	1
171	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
172	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
173	0	0	0	0	2	1	1	1	3	2
174	4	0	3	0	3	0	0	0	10	0
175	0	0	0	0	4	1	4	1	8	2
176	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoskolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoskolaca koji su obavili obuku	Broj visokoskolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoskolaca koji su obavili obuku	Broj visokoskolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoskolaca koji su obavili obuku	Broj visokoskolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoskolaca koji su obavili obuku	Broj visokoskolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
177	0	0	1	0	18	10	24	2	43	12
178	0	0	1	0	1	0	1	0	3	0
179	0	0	0	0	5	2	4	0	9	2
180	0	0	4	0	3	0	0	0	7	0
181	4	0	3	0	5	0	1	0	13	0
182	0	0	4	3	4	1	4	0	12	4
183	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
184	0	0	0	0	3	2	0	0	3	2
185	2	0	2	0	2	2	2	0	8	2
186	0	0	0	0	8	3	0	0	8	3
187	14	0	19	0	15	0	13	0	61	0
188	1	1	1	1	1	1	1	0	4	3
189	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
190	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
191	1	0	3	0	0	0	0	0	4	0

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
192	1	1	2	2	2	2	2	1	7	6
193	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
194	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
195	0	0	2	0	2	0	2	0	6	0
196	1	1	1	0	1	0	1	1	4	2
197	0	0	1	1	0	0	1	0	2	1
198	1	0	1	0	1	0	1	0	4	0
199	9	2	13	4	12	4	6	1	40	11
200	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
201	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
202	2	0	2	1	2	1	2	0	8	2
203	0	0	1	0	1	1	3	2	5	3
204	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
205	1	0	1	0	1	0	0	0	3	0
206	1	1	0	0	1	1	0	0	2	2

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
207	0	0	1	0	1	1	3	2	5	3
208	0	0	1	0	1	1	1	1	3	2
209	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
210	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2
211	2	0	2	0	3	0	3	3	10	3
212	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0
213	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2
214	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
215	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
216	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
217	0	0	0	0	2	0	1	0	3	0
218	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
219	2	0	2	0	2	0	2	0	8	0
220	0	0	2	0	0	0	2	1	4	1
221	2	0	0	0	3	1	4	4	9	5

R.b. poslodavca	2012		2013		2014		2015		Ukupan broj visokoškolaca koji su obavili stručno osposobljavanje	Zaposleni nakon isteka stručnog osposobljavanja
	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa	Broj visokoškolaca koji su obavili obuku	Broj visokoškolaca koje ste zaposlili nakon završetka programa		
222	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0
223	2	0	1	1	0	0	0	0	3	1
224	0	0	0	0	5	2	2	0	7	2
225	0	0	1	0	3	3	1	1	5	4
226	0	0	1	1	0	0	1	0	2	1
227	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
228	3	2	3	1	3	2	4	2	13	7
229	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
230	0	0	0	0	1	1	1	0	2	1
231	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
232	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0
233	1	0	1	1	1	0	0	0	3	1
234	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
235	0	0	1	1	2	2	1	0	4	3
236	0	0	16	4	11	1	3	1	30	6
237	0	0	0	0	0	0	3	1	3	1
238	2	0	2	0	4	1	5	1	13	2
Ukupno	186	41	427	117	599	145	602	138	1814	441