



*IZDAVAČ*

Zavod za zapošljavanje Crne Gore  
Biro rada Berane

*ZA IZDAVAČA*

Branka Šćekić

*AUTOR*

Vladan Babović  
Nebojša Jašović

*GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA*  
Štamparija „OBOD” A.D. Cetinje

*TIRAŽ*

200 primjeraka

# **ANKETA POSLODAVACA 2009/2010**



## SADRŽAJ:

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. UVOD .....</b>   | <b>7</b>  |
| 1.1. Cilj i zadaci istraživanja .....  | 11        |
| 1.2. Uzrorak i metodologija .....  | 12        |
| 1.3. Rezultati istraživanja .....  | 13        |
| <b>I DIO – Opšti poaci .....</b>   | <b>15</b> |
| <b>II DIO – Zapošljavanje u 2009 .godini .....</b>                           | <b>21</b> |
| 11.1. Broj zaposlenih po kategorijama zaposlenja .....                       | 21        |
| 11.2. Broj zaposlenih prema vrstama djelatnosti .....                        | 22        |
| 12. Obrazovna struktura zaposlenih .....                                     | 24        |
| 13. Obuka i usavršavanje zaposlenih .....                                    | 27        |
| 14. Priliv zaposlenih u 2009 godini .....                                    | 29        |
| 15. Deficitarna zanimanja .....  | 33        |
| 15.1. Radna mjesta na koja poslodavci nijesu mogli nikog da zaposle .....    | 35        |
| 15.a. Razlozi deficitarnosti kadrova .....                                   | 35        |
| 15.b. Broj deficitarnih zanimanja .....                                      | 36        |
| 15.b.1. Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima .....              | 38        |
| 15.b.2. Struktura deficitarnih zanimanja postepenu stručne spreme i polu ... | 38        |
| 15.b.3. Struktura deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi .....             | 39        |
| 16. Viškovi radne snage .....  | 39        |
| <b>III DIO – OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2010. GODINI .....</b>                | <b>43</b> |
| 17. Očekivani broj zaposlenih .....  | 43        |
| 18. Očekivane promjene u zaposlenosti .....                                  | 44        |
| 19. Tabela prikaz potrebnih zanimanja .....                                  | 46        |
| 20. Zapošljavanje lica sa invaliditetom .....                                | 47        |
| 21. Zapošljavanje Roma .....   | 48        |
| <b>IV DIO – SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE .....</b>                   | <b>50</b> |
| 22. Barometar zaposlenosti .....   | 50        |
| 23. Saradnja sa Zavodom na angažovanju neophodne radne snage .....           | 51        |
| 24. Očekivanja od Zavoda .....   | 52        |
| <b>V ZAKLJUČCI I PREPORUKE .....</b>   | <b>54</b> |
| <b>VI PRILOG .....</b>   | <b>57</b> |
| Upitnik za poslodavce .....  | 59        |



## 1. UVOD

Slijedeći preporuku iz studije: Uloga Zavoda za zapošljavanje u tržišnim uslovima, da su kvalitetna istraživanja od ključne važnosti za unapređenje i kvalitetan rad Zavoda, i da u tom smislu treba jačati sopstvene istraživačke kapacitete, odlučeno je da se pored drugih pokrene istraživanje: Anketa poslodavaca.

Od 2003. godine, kada je urađeno prvo istraživanje, Anketa poslodavaca se ustalila kao redovno godišnje istraživanje. Ova studija sadrži rezultate četvrtog. U ovom smislu ovo je najvažnije istraživanje koje realizuje Zavod svojim kadrovima i istovremeno najvažnije istraživanje ove problematike u Crnoj Gori. Obzirom da je od prvog, u istraživačkom smislu, pređen prilično dug put, smatramo korisnim da se osvrnemo na taj put, objasnimo šta je u međuvremenu urađeno i gdje se sada nalazimo, gdje su glavni problemi i kako ih prevazilaziti.

Razloga za pokretanje bilo je više: sa procesom privatizacije, prestrukturiranja privrede i dinamiziranjem privrednog razvoja, situacija na tržištu rada postajala je sve složenija. U međuvremenu je nastao veliki broj malih i srednjih preduzeća koja imaju specifične potrebe za radnom snagom. Nestanak i prestrukturiranje velikih preduzeća u industriji, na jednoj strani, i ubrzani razvoj sektora usluga, na drugoj, uticali su na to da je prilično veliki broj radnika u industriji ostao bez posla za koje je bilo teško naći zaposlenje bez dodatnih napora i troškova u smislu obrazovanja i obuke. Istovremeno se prilično radikalno promijenila tražnja za radnom snagom. Kao rezultat divergentnih procesa na tržištu rada, u realnom životu, sve je teže usklađivati ponudu i tražnju za radnom snagom. Ovakvi procesi su uticali na narastanje strukturne nezaposlenosti.

U ovakvoj situaciji, Zavod za zapošljavanje (ZZZ) kao institucija zadužena da utiče na usklađivanje ponude i tražnje za radnom snagom nije posjedovao adekvatne i blagovremene informacije od poslodavaca o njihovim problemima, planovima, željama i potrebama, pa je najčešće svojim programima i mjerama djelovao post festum. Otuda osnovni cilj ovog istraživanja je da se utiče na ustaljenu praksu. Drugi važan cilj ovog i ovakvog istraživanja je da se kroz opširan upitnik i intervju omogući neposredan kontakt i bolje međusobno upoznavanje, što doprinosi sticanju povjerenja kao jednom od glavnih uslova za uspješan rad i saradnju.

Govoreći u ovom duhu, Anketa poslodavaca predstavlja redovno godišnje konsultovanje poslodavaca u cilju ostvarivanja neposrednog kontakta i prikupljanja ključnih informacija o poslodavcima i njihovom gleda-

nju na najvažnija pitanja radne snage kako zaposlenih tako i nezaposlenih. Istraživanja ovog tipa su uobičajena i realizuju se, praktično, u svim zemljama EU. Najčešće ih sprovode nacionalne službe zapošljavanja.

Dosada sprovedena istraživanja svrstavaju se u kategoriju opšte/sveobuhvatne ankete. Ove vrste anketa baziraju se na relativno velikom uzorku; sprovode se na državnom nivou i pokrivaju sve sektore. Sveobuhvatna anketa obično odražava mnoge oblasti - informacija o ekonomskim izgledima koje izražavaju poslodavci, kao i o stvarnoj situaciji na tržištu rada i zapošljavanju - mogućnostima i perspektivama zapošljavanja, viškovima, manjkovima i kvalitetu radne snage, potrebnim zanimanjima, vještinama i kompetencijama.

Najveći izazovi pri sprovođenju ankete poslodavca uopšte, pa i ove su:

- Postojanje dobre baze podataka o poslodavcima koja sadrži što više validnih informacija o različitim aspektima rada i poslovanja, da su podaci sistematizovani i klasifikovani prema međunarodno usvojenim standardima i klasifikacijama; da se baza podataka kontinualno inovira u smislu unošenja novih i brisanja onih koji su prestali sa radom.
- Uspješno sprovođenje ankete zahtijeva dobro poznavanje principa i tehnika anketiranja, radi dobijanja relevantnih i pouzdanih informacija. Ovo se odnosi na definisanje i konstrukciju upitnika, metod uzorkovanja kao i metode intervjuisanja i obrade podataka.
- Sprovođenje opsežne ankete kao što je ova, zahtijeva angažovanje puno resursa – vremena, veći broj kadrova različitih znanja i profila, tehnike.
- Poslodavci nijesu uvijek u stanju da procijene i planiraju svoje buduće potrebe, što nije rijedak slučaj, posebno u malim preduzećima.

U Crnoj Gori nije bilo sličnog istraživanja na koje bi se mogli osloniti i koje bi bilo od pomoći, tako da se krenulo, praktično, sa "ledine". Najveći problem u realizaciji istraživanja od njegovog iniciranja do danas, predstavlja nesredene baze podataka poslodavaca i tim uzrokovan problem konstruisanja adekvatnog uzorka.

Upravo zbog toga, prvo istraživanje obilježio je problem izgradnje baze podataka o poslodavcima. Jedini izvor informacija o poslodavcima u to vrijeme bio je spisak Centralnog registra Privrednog suda (CRPS). Kada je napravljen probni/kontrolni uzorak na osnovu adresa iz CRPS i pokušano uspostaviti kontakt sa odabranim poslodavcima, pokazalo se da preko 50% poslodavaca nema na naznačenoj adresi, niti je bilo traga šta se sa njima desi-

lo – da li su se samo registrovali na papiru, a faktički nikada nijesu profukcionisali i koliko je takvih, da li su počeli sa radom i ubrzo prestali, a nijesu ugasili firmu, ili su promijenili adresu, izvršili preregistraciju sl.

Ovo je bio signal da Zavod mora početi sa kreiranjem svoje baze podataka o poslodavcima. Saradnici Zavoda su pokušali kontaktirati, praktično, sve poslodavce koji su se u tom trenutku nalazili na spisku Centralnog registra. Od preko 15000 registrovnih, uspostavljen je kontakt sa oko 10000. Odlučeno je da u uzorak uđe 2100 aktivnih poslodavaca, što je činilo oko 10% svih poslodavaca, što se smatra reprezentativnim uzorkom za ovaj vid istraživanja. Međutim, u odabiru poslodavaca za uzorak korišćen je manje ili više metod slučajnog odabira.

U drugom istraživanju, u uzorku je zadržan praktično isti broj i veliki broj istih poslodavaca iz uzorka iz 2003. godine, i primijenjen sličan metod odabira. Ovo zbog potrebe kompariranja. Istovremeno je nastavljen proces sređivanja, čišćenja i dopune Zavodove baze podataka o poslodavcima.

Uzorak u trećem istraživanju sadržao je približno isti broj poslodavaca, ali je pri konstruisanju uzorka primijenjen metod proporcionalne zastupljenosti po sledećim kriterijumima/obilježjima – veličini poslodavaca (prema broju zaposlenih), regionalnoj (opštinskoj) i sektorskoj zastupljenosti i načinu organizovanja. Ovako strukturirani uzorak pokrivaio je preko 60% ukupne zaposlenosti, sve sektore i opštine. U realizaciji uzorka, međutim, zbog teškoća u pronalaženju i (ne)prihvatanju intervjua, došlo je do određenih odstupanja od planiranog u smislu veće zastupljenosti malih preduzeća i nadproporcionalne zastupljenosti trgovine.

Svako naredno istraživanje predstavljalo je novo iskustvo, ugrađivanje novih znanja i poboljšanje tehničkih mogućnosti. Ipak, ovo istraživanje predstavlja najveći pojedinačni pomak u svim elementima, i podiže na nivo sličnih istraživanja u mnogo razvijenijim sredinama. Ovo prije svega zbog toga što je većina saradnika u timu prošla temeljnu i sistematsku obuku i značajno je poboljšana baza podataka o poslodavcima. Istovremeno, u saradnji sa stranim ekspertima unaprijeđen je metod uzorkovanja u smislu što adekvatnije regionalne i sektorske zastupljenosti poslodavaca, poboljšana/revidiran upitnik, poboljšana struktura istraživanja i tehnička prezentacija, i, najvažnije, poboljšanje kvaliteta analize.

Obzirom da je ovo obimno i, praktično, jedino istraživanje ove vrste u Crnoj Gori, nastoji se dobiti što više dragocjenih informacija koje mogu biti od koristi ne samo Zavodu već i širem krugu korisnika. Planirano je da se u narednih nekoliko godina uzorkom pokrije 90% ili više zaposlenosti, čime bi se ispunio i najstrožiji kriterijum reprezentativnosti. Ovim uzorkom obuhvaćeno je 1480 aktivnih poslodavaca.

Radi kontinuiteta i uočavanja eventualnih trendova, u svakom istraživanju zadržan je prilično veliki broj istih poslodavaca i određeni broj istih pitanja (zaposlenost u prethodnoj i procjena kretanja zaposlenosti u tekućoj i narednoj godini). Najveća pažnja u analizi posvećena je onim pitanjima koja su od najveće važnosti za rad Zavoda – za kreiranje određenih mjera i programa. Ovo se posebno odnosi na anlaizu očekivanih viškova i manjkova/ deficit radne snage. U svakom novom istraživanju, takođe, postoji nekoliko novih pitanja kojima se želi osvijetliti neki aktuelni problem ili je u toj godini od posebnog interesa za Zavod (npr. zainteresovanost za zapošljavanje teže zapošljivih lica, zapošljavanje penzionera i učestalost nestandardnih oblika zapošljavanja). Primijenjena metodologija, korišćeni program i informacioni sistem Zavoda omogućavaju da se uđe u detaljnu analizu niza drugih pitanja i pravi je „rudnik” za dalje, dublje i suptilnije analize.

Prikupljanje podataka u svim istraživanjima obavljeno je putem detaljnog upitnika i standardizovanog intervjua od strane dobro pripremljenih anketara. U anketiranju su bila angažovana 3 anketara. Kao anketari angažovana su nezaposlena lica sa višim nivoom obrazovanja i to pretežno ekonomisti, pravnici i njima srodna zanimanja. Ovakav izbor anketara je urađen iz dva razloga: 1. anketa/upitnik je prilično složen, i 2. željelo se da nezaposleni anketari uspostave kontakt i upoznaju što širi krug preduzeća i poslodavaca sa željom da se nastavi saradnja i tako povećaju izgledi za zaposlenje. Značajan broj anketara je ranije učestvovao u ovom projektu i prošao obuku. Ipak, svi anketari su prošli trodnevnu obuku. Obuku su realizovali kadrovi ZZZ - obučeni treneri i koordinatori na Projektu.

Anketiranje na terenu organizivano je, praćeno, kontrolisano i objedinjeno od strane regionalnih koordinatora, a rad regionalnih koordinatora su koordinisali nacionalni koordinatori. Anketiranje je trajalo 30 dana, od 1 do 30 decembra 2009. godine. Anketiranje je sprovedeno u svim opštinama u Crnoj Gori (21).

Projekat je realizovan kadrom Zavoda za zapošljavanje. Najveći broj saradnika na Projektu prošao je specijalno pripremljenu obuku vezano za sve faze i elemente istraživanja. Obuka je organizovana u okviru CARDS programa - Projekat zapošljavanja (CARDS employment project) a izvodili su veoma kompetentni strani eksperti. Kompletnu informatičku podršku je pružio Sektor za informatiku Zavoda..

Pored analize na nacionalnom nivou, pripremaju se i analiza na regionalnom (po klasifikaciji Zavoda) i lokalnom (opštinskom) nivou, čiji je zadatak da se detaljnije pozabave specifičnostima tržišta rada i zapošljavanja na regionalnom odnosno lokalnom nivou.

Treba, takođe, napomenuti da se istovremeno sa ovim istraživanjem realizovalo istraživanje: Sezonsko zapošljavanje gimnazijalaca i maturanata. Primijenjena je slična metodologija – upitnik i intervju sa poslodavcima. Obavljen je intervju sa 80 poslodavaca tako da su ova istraživanja komplementarna i međusobno se dopunjuju.

Rad je strukturiran prema standardima i uobičajenoj praksi za ovaj vid istraživanja. Nakon detaljnijeg uvoda i uvodnih napomena slijedi kratak sažetak zaključaka i preporuka, namijenjen kreatorima politike na najvišem nivou i izvršnim rukovodiocima. U prvom dijelu predstavljena je i kratko komentarisana struktura poslodavaca iz Zavodove baze podataka koji su ušli u uzorak po različitim obilježjima – obliku organizovanja, obliku svojine, vremenu osnivanja i djelatnostima. U drugom dijelu su predstavljeni razni aspekti zaposlenosti, zapošljavanja, kvaliteta radne snage i viškovi u 2009. godini. U trećem dijelu se daje pregled očekivanog zapošljavanja u 2010. godini sa detaljnom strukturom po nivoima obrazovanja, djelatnostima i zanimanjima, kao i spremnost poslodavaca da zaposle lica sa invaliditetom i zapošljavanje Roma. U četvrtom dijelu obrađen je aspekt saradnje poslodavaca sa Zavodom, nastojeći pritom da se prikupi što više predloga za unapređenje saradnje u budućnosti.

## **1.1. Cilj i zadaci istraživanja**

Polazni cilj ovog i ovakvog istraživanja je da se kroz upitnik i intervju omogućiti neposredni kontakt i bolje međusobno upoznavanje predstavnika Zavoda i poslodavaca, što doprinosi sticanju povjerenja kao jednom od glavnih uslova za uspješan rad i saradnju.

Dakle, Anketa poslodavaca predstavlja redovno godišnje konsultovanje poslodavaca u cilju ostvarivanja neposrednog kontakta i prikupljanja ključnih informacija o poslodavcima i njihovom gledanju na najvažnija pitanja radne snage kako zaposlenih tako i nezaposlenih lica.

Rezultati dobijeni realizacijom ovog istraživanja poslužiće nam za kreiranje planova i programa obuke nezaposlenih lica za tekuću godinu u Birou rada, ali, istovremeno, daju i veoma konkretnu sliku odnosa ponuđenih i traženih kvalifikacija na tržištu rada ove regije.

Saglasno definisanom cilju, opredijeljeni su i zadaci istraživanja:

- Izrada baze podataka za projektovanje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja,
- Prikupljanje podataka za analizu zaposlenosti i zapošljavanja u tekućoj godini, odnosno realizacije planiranog zapošljavanja (iz prethodne ankete),

- Prikupljanje podataka za analizu očekivanih kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja u narednoj godini,
- Istraživanje mišljenja, ocjena i stavova poslodavaca o saradnji sa Zavodom u zadovoljavanju kadrovske potrebe,
- Evidentiranje promjena u strukturi i ažuriranje registra poslodavaca.

Analiza ankete se sastoji iz četiri dijela:

1. U prvom dijelu predstavljena je i kratko komentarisana struktura poslodavaca iz Zavodove baze podataka koji su ušli u uzorak po različitim obilježjima – obliku organizovanja, obliku svojine, vremenu osnivanja i djelatnostima;
2. U drugom dijelu su predstavljeni razni aspekti zaposlenosti, zapošljavanja, kvaliteta radne snage i viškovi u 2009. godini;
3. U trećem dijelu se daje pregled očekivanog zapošljavanja u 2010. godini sa detaljnom strukturom po nivoima obrazovanja, djelatnostima i zanimanjima, kao i spremnost poslodavaca da zaposle lica sa invaliditetom i zapošljavanje Roma.
4. U četvrtom dijelu obrađen je aspekt saradnje poslodavaca sa Zavodom, nastojeći pritom da se prikupi što više predloga za unapređenje saradnje u budućnosti.

## **1.2. Uzorak i metodologija**

Kao i u svim prethodnim istraživanjima kao najefikasniji i najzastupljeniji metod prikupljanja podataka odabrana je anketa.

Istraživanje je realizovano na uzorku od 80 poslodavaca, od čega u Beranama 45, Andrijevići 4, Plavu 9 i Rožajama 22. Što znači da je anketom obuhvaćeno oko 7% registrovanih privrednih društava u Beranama, Andrijevići, Plavu i Rožajama od ukupnog broja registrovanih na dan anketiranja.

Uzorak uključuje poslodavce koji imaju 5 i više zaposlenih. Takođe, su ispoštovani kriterijumi zastupljenosti svih djelatnosti, svih oblika organizovanja i svih oblika svojine. Po veličini, poslodavci u uzorku su grupisani u četiri kategorije, shodno EU definiciji i to - mikro, mala, srednja i velika preduzeća. Najveća pažnja u analizi posvećena je onim pitanjima koja su od najveće važnosti za naš rad - za kreiranje određenih mjera i programa. Ovo se posebno odnosi na analizu očekivanog viška i manjka (deficita) radne snage po različitim obilježjima.

Rezultati dobijeni na ovako odabranom uzorku, kako u pogledu strukture tako i obima, treba da posluže kod opredjeljivanja strategije kontinuiranog praćenja kretanja na tržištu rada i prilagođavanje aktivnosti Zavoda za efikasnije djelovanje usklađivanja ponude i tražnje radne snage.

Prethodno istraživanje predstavljalo je novo iskustvo, ugrađivanje novih znanja i poboljšanje tehničkih mogućnosti. Ono što je novina prethodnog istraživanja Ankete 2008/2009 jeste novi upitnik, prilagođen novonastaloj situaciji i novim zahtjevima prema Zavodu kao instituciji koja treba da pruži odgovore na mnoga pitanja u vezi tržišta rada. Istovremeno, unaprijeđen je i sam uzorak u smislu adekvatnije zastupljenosti: po regijama (opštinama), veličini preduzeća i zastupljenosti po djelatnostima.

U ovom istraživanju kao i u svim prethodnim upitnik je doraden, takođe, postoji nekoliko novih pitanja kojima se želi naglasiti neki aktuelni problem ili je u toj godini od posebnog interesa za rad Zavoda.

Novina su pitanja koliko poslodavci troše sredstava za obuku i usavršavanje svojih zaposlenih, i pitanje posebno interesantno za Zavod, zapošljavanje lica sa invaliditetom kao i zapošljavanje Roma.

Prikupljanje podataka u ovom kao i svim prethodnim istraživanjima obavljeno je putem detaljnog anketnog upitnika i standardizovanog intervjua.

Anketiranje je trajalo trideset dana, od 01. do 31. decembra. Na ovom zadatku angažovana su 3 nezaposlena lica – anketara, koji su i ranije učestvovali u ovom projektu.

Edukaciju anketara obavili su treneri Biroa rada prema uputstvima koja su urađena uz anketni list i odgovarajućim programima razvijenim u Zavodu za ovakve namjene.

Poseban doprinos kao neposredno odgovorno lice za sprovođenje ankete za područje koje obuhvata Biro rada Berane ostvario je savjetnik za rad sa poslodavcima kao organizator terenskog istraživanja i kao stručna podrška anketarima.

Realizacija ovakvog projekta zahtijeva kvalitetnu informatičku podršku, kako prilikom oblikovanja anketnog instrumenta tako i kod obrade i prezentacije rezultata, koju je realizovao Sektor za informatiku.

Istraživanje je realizovano u okviru programskih zadataka Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2009 godinu.

Koordinaciju rada učesnika u pripremi i sprovođenju istraživanja ostvario je Centar za ljudske resurse.

### **1.3. Rezultati istraživanja**

Kontinuitet u anketiranju omogućio nam je da uvidimo ne samo prednosti nego i nedostatke u istraživanju, pa je rađeno na unapređenju uzorkovanja i oblikovanja upitnika i strukture istraživanja. To nam je omogućilo kvalitet-

nije analize dobijenih podataka. Dobijeni podaci su odraz stanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja ove regije.

Kako je ovo istraživanje rađeno u vrijeme kada je globalna ekonomska kriza ostavila značajne posljedice po crnogorsku privredu, pa i na tržište rada ove regije i njeni stvarni efekti i opseg daleko su ozbiljniji nego što se pretpostavljalo, pa i rezultate ovog istraživanja treba posmatrati u svijetlu pomenutih činjenica. Prognoze poslodavaca treba sagledati sa izvjesnom dozom rezerve, prihvatajući činjenicu da su poslodavci sa optimizmom razmišljali kako o novim zapošljavanjima tako i o viškovima radne snage.

## I DIO

### Opšti podaci o poslodavcima – PRIKAZ I ANALIZA UZORKA

Ovim istraživanjem obuhvaćeno je 80 privrednih subjekata u regiji Berane, kojoj pripadaju opštine Berane, Andrijevića, Plav i Rožaje. Istraživanjem je obuhvaćeno oko 6% registrovanih poslodavaca u opštinama Berane, Andrijevića, Plav i Rožaje pri čemu su izostavljeni poslodavci koji zapošljavaju manje od pet radnika.

**Tabela br. 1 Uzorak istraživanja**

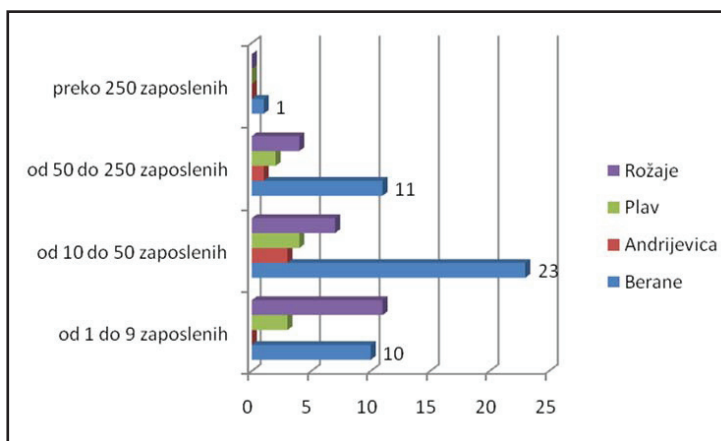
| REGIJA-OPŠTINE | UZORAK    |             |     |
|----------------|-----------|-------------|-----|
|                | Planirano | Realizovano | %   |
| BERANE         | 45        | 45          | 100 |
| ANDRIJEVIĆA    | 4         | 4           | 100 |
| PLAV           | 9         | 9           | 100 |
| ROŽAJE         | 22        | 22          | 100 |
| SVEGA          | 80        | 80          | 100 |

Primjena dogovorenog metoda uzorkovanja i principa da uzorkom budu obuhvaćeni, poslodavci koji imaju više od 5 zaposlenih, je u velikoj mjeri uticala na strukturu poslodavaca u uzorku po drugim obilježjima.

U Grafikonu br 1. predstavljeni su **poslodavci u realizovanom uzorku po veličini**, svrstani u četiri grupe – mikro, mala, srednja i velika preduzeća. Iz grafika se jasno vidi da po broju poslodavaca najviše učestvuju mikro ( od 1 do 9 zaposlenih) 30 % i mali poslodavci (od 10 do 49 zaposlenih) 46,25 %, što skupa čini 76,25%.

Sa procentom od 22,50%, na trećem mjestu su poslodavci srednje veličine. Dok smo u grupi poslodavaca koji imaju preko 250 zaposlenih ili velika preduzeća imali samo jedno preduzeće iz Berana.

## Grafik br.1- Učešće poslodavaca u uzorku po opštinama



### Prema obliku organizovanja

Prema obliku organizovanja, daleko je najveće učešće društava sa ograničenom odgovornošću i javnih ustanova od 50 ili (62,50%). Daleko iza su preduzetnici i akcionarska društva sa 26 poslodavaca ili (32,50%). Značajno je učešće ortačkih društava i državnih organa sa 5,0%. Ostali oblici organizovanja učestvuju sa veoma malim ili čak zanemarljivim procentom.

**Tabela br. 2:**

### Poslodavci prema oblicima organizovanja

| Oblici organizovanja        | Regija    |          |             |           | Ukupno    |
|-----------------------------|-----------|----------|-------------|-----------|-----------|
|                             | Berane    | Plav     | Andrijevica | Rožaje    |           |
| Preduzetnik                 | 5         | 1        |             | 7         | 13        |
| Ortačko društvo             | 1         |          |             | 1         | 2         |
| Komanditno društvo          |           |          |             |           |           |
| Akcionarsko društvo         | 9         | 1        |             | 3         | 13        |
| Društvo sa ograničenom odg. | 17        | 3        | 1           | 4         | 25        |
| Dio stranog društva         |           |          |             |           |           |
| Nevladina organizacija      |           |          |             |           |           |
| Ustanova                    | 11        | 4        | 3           | 7         | 25        |
| Zadruga                     |           |          |             |           |           |
| Državni organi              | 2         |          |             |           | 2         |
| Ostali oblici               |           |          |             |           |           |
| <b>Svega</b>                | <b>45</b> | <b>9</b> | <b>4</b>    | <b>22</b> | <b>80</b> |

Opšti utisak je da su u opštinama Berane, Andrijevica, Plav i Rožaje poslije društava ograničene odgovornosti i javnih ustanova najviše zastupljeni preduzetnici i akcionarska društva.

Ukoliko uzorak analiziramo po opštinama struktura uzorka sa aspekta oblika organizovanja je sljedeća:

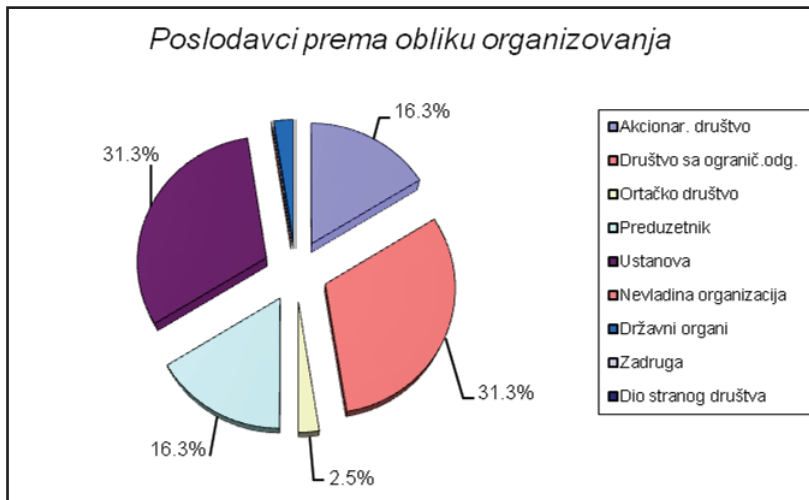
**BERANE:** Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao DOO - 17 (37,77%), ustanove su zastupljene sa 24,44% (11), akcionarska društva 9 (20%), preduzetnici 5 (11,11%), državni organi 2 (4,44%).

**ANDRIJEVICA:** Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao javne ustanove sa 75% (3), DOO sa 25% (1).

**PLAV :** Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao javne ustanove sa 44,4% (4), zatim društva sa ograničenom odgovornošću sa 33,3% (3).

**ROŽAJE:** Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao preduzetnici 31,8 % (7) i javne ustanove 31,8 % (7) , zatim DOO sa 18,18 % (4), AD sa 13,63 % (3).

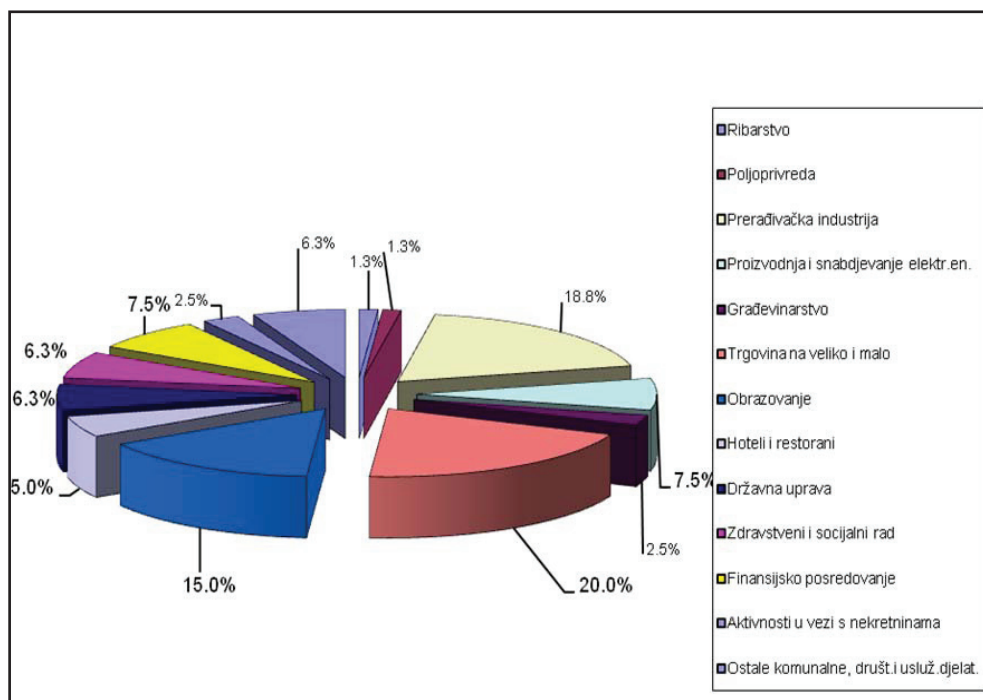
**Grafik br. 2 – Učešće poslodavaca u uzorku prema obliku organizovanja**



Kod upoređivanja podataka sa rezultatima prethodnog istraživanja primjetna je značajna sličnost koja se ogleda u tome da je najveći broj anketiranih poslodavaca organizovan kao Društvo ograničene odgovornosti (iz razloga što su prilikom strukturiranja uzorka, kao i u toku sprovođenja istraživanja, obuhvaćeni poslodavci koji zapošljavaju pet i više radnika).

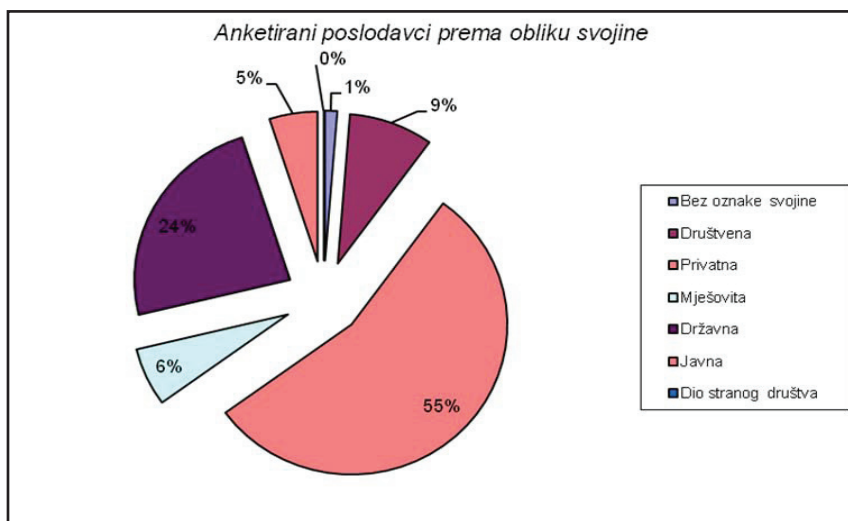
Po učešću poslodavaca prema djelatnostima, na prvom mjestu (20%) je trgovina. Na drugom mjestu (18,75%) je prerađivačka industrija. Treću grupu čini obrazovanje (15%). Četvrtu grupu čini finansijsko posredovanje i proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom gasom i vodom sa ujednačenim učešćem od oko(15 %). Petu grupu čine djelatnosti, državna uprava i ostale komunalne, društvene aktivnosti ujednačenim učešćem od oko 12,5%. Šesta grupa su hoteli i restorani (5%), zatim aktivnosti u vezi s nekretninama i ribarstvo sa (5%) učešće ostalih djelatnosti je manje od 1% ili ih nema u obrađenom uzorku.

**Grafik br. 3 – Učešće poslodavaca prema vrstama djelatnosti**



Prema obliku vlasništva u uzorku, dominiraju poslodavci u privatnom vlasništvu (44 ili 55%), iza njih su poslodavci u državnom vlasništvu (19 ili 23,75%), a ostali oblici svojine su zastupljeni i nešto manjem procentu.

**Grafik br. 4 - Poslodavci prema obliku vlasništva**

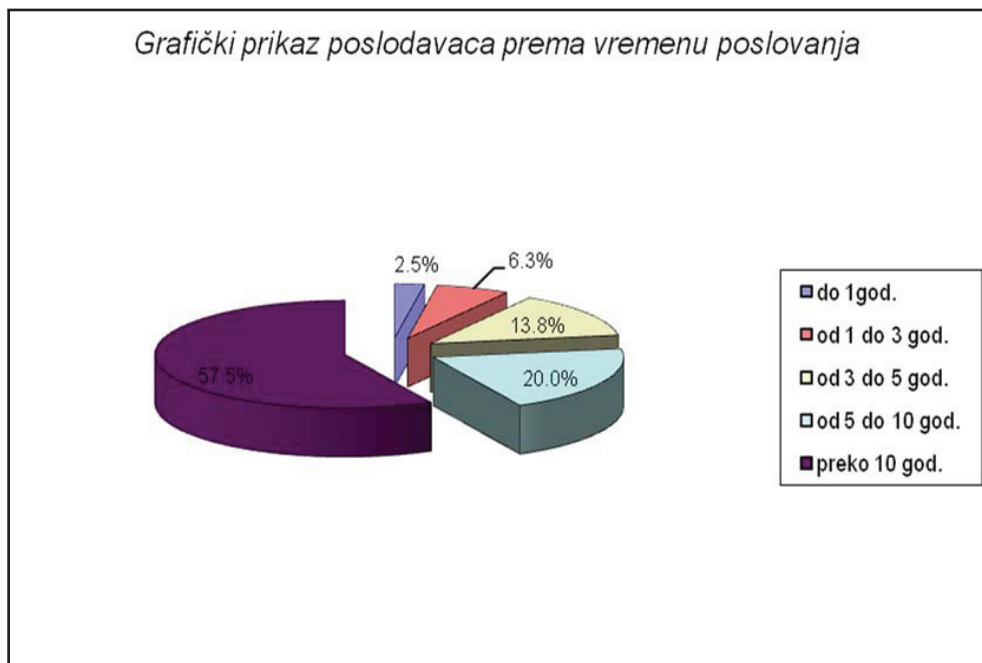


Iz navedenih podataka može se izvući dvojaki zaključak – dominacija preduzetnika u privatnom vlasništvu na jednoj strani, što znači da je proces privatizacije u Crnoj Gori daleko odmakao, ali, istovremeno, na drugoj strani državna svojina (zajedno sa društvenom) još uvijek ima značajno mjesto i ulogu u privrednom razvoju.

### **Učešće poslodavaca po vremenu postojanja**

Učešće poslodavaca po starosti pokazuje dosta izbalansiranu sliku. Najveće je učešće najstarijih poslodavaca tj. onih starih 10 i više godina (57,5%) ali je najveće i njihovo učešće u zaposlenosti u uzorku što dovoljno govori o stabilnosti tih društava a pretpostavka je i o sigurnosti radnih mjesta u njima; zatim slijede oni srednje dobi - od 5 do 10 godina (20%), treće mjesto zauzimaju preduzeća starosti do 5 godina u odnosu sa 13,75 % , a najmanje je onih najmlađih - do 1 godine koji čine (2,5%). Međutim, eliminisanje iz uzorka velikog broja preduzetnika koji su osnovani u poslednjih nekoliko godina, dovelo je do toga da je ova grupa manje zastupljena u realizovanom uzorku i oni učestvuju sa veoma malim ili čak zanemarljivim procentom.

## Grafik br. 5. - Učešće poslodavaca prema dužini poslovanja



Rezultati dobijeni analizom pitanja - datum osnivanja - od značaja su u dijelu mogućeg projektovanja i planiranja realizacije aktivnosti za unapređivanje kvaliteta usluga poslodavcima, uz uvažavanje njihovih potreba i zahtjeva koji su karakteristični za određene vremenske periode poslovanja preduzeća.

Prikupljanje ovih podataka ima za cilj da utvrdi vijek trajanja crnogorskih društava, kako bi se detaljnije sagledale sve prednosti i barijere poslovnog miljea u kome ova društva posluju.

## II DIO

### ZAPOŠLJAVANJE U 2009.GODINI

#### 11.1. Broj zaposlenih na dan anketiranja po kategorijama zaposlenja

Ovim pitanjem željela se dobiti informacija o broju zaposlenih po kategorijama zaposlenja kod poslodavaca.

**Tabela br. 3.- Broj zaposlenih po kategorijama zaposlenja**

| Kategorija zaposlenja                                     | Regija |      |        |      |             |      |        |      | Ukupno | Žene |
|---|--------|------|--------|------|-------------|------|--------|------|--------|------|
|   | Berane |      | Rožaje |      | Andrijeвица |      | Plav   |      |        |      |
|   | ukupno | žene | ukupno | žene | ukupno      | žene | ukupno | žene |        |      |
| Pripravnici   | 3      | -    | 13     | 7    | 4           | -    | -      | -    | 20     | 7    |
| Ugovor o radu na neodređeno vrijeme                       | 2051   | 1054 | 557    | 235  | 182         | 83   | 234    | 68   | 3024   | 1440 |
| Ugovor o radu radi vršenja sezonskih poslova              | 48     | 7    | 13     | 3    | -           | -    | 2      | -    | 63     | 10   |
| Ugovor o radu radi povećanja obima posla                  | 34     | 7    | -      | -    | -           | -    | -      | -    | 34     | 7    |
| Ugovor o radu radi zamjene privremeno odsutnog zaposlenog | 1      | 1    | 3      | 3    | -           | -    | 1      | -    | 5      | 4    |
| Ugovor o radu radi obavljanja privremnih poslova          | 15     | 7    | -      | -    | -           | -    | -      | -    | 15     | 7    |

|   |             |             |            |            |            |           |            |            |             |             |    |
|---|-------------|-------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-------------|-------------|----|
| Ugovor o radu radi obavljanja javnih radova | -           | -           | -          | -          | -          | -         | -          | -          | -           | -           | -- |
| Probni rad                                  | -           | -           | -          | -          | -          | -         | 25         | 22         | 25          | 22          |    |
| Ostalo                                      | -           | -           | -          | -          | -          | -         | 21         | 13         | 21          | 13          |    |
| <b>Ukupno</b>                               | <b>2152</b> | <b>1076</b> | <b>586</b> | <b>248</b> | <b>186</b> | <b>83</b> | <b>283</b> | <b>103</b> | <b>3207</b> | <b>1510</b> |    |

Tokom 2009 godine radni angažman ima 3.207 radnika od čega u Beranama 2.152 (67,1%) , Rožajama 586 (18,2%) , Andrijevići 186 (5,7%) i Plavu 283 (8,8%). Po ugovoru o radu na neodređeno vrijeme zaposleno je 3024 (94,2%) radnika. Na određeno vrijeme zaposleno je 183 (5,7 %). Analizirano po kategorijama zaposlenja na određeno vrijeme najviše zaposlenih je angažovano po ugovoru o radu – povećanje obima posla (18,5%), vršenje sezonskih poslova (34,42%), pripravnici (10%), zamjena privremeno odsutnog zaposlenog (2,7 %), obavljanje privremenih poslova (8,1%), ostalo (11,4%).

Ako se pokazateljima obuhvati ukupna zaposlenost, tj. zaposlenost na neodređeno i određeno vrijeme, oni se mogu tretirati i kao broj zapošljavanja (zapošljavanje iste osobe na istim poslovima u više navrata ili zapošljavanje više pojedinaca na istom radnom mjestu u vremenskim intervalima koji se slijede ali u diskontinuitetu).

### **Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih**

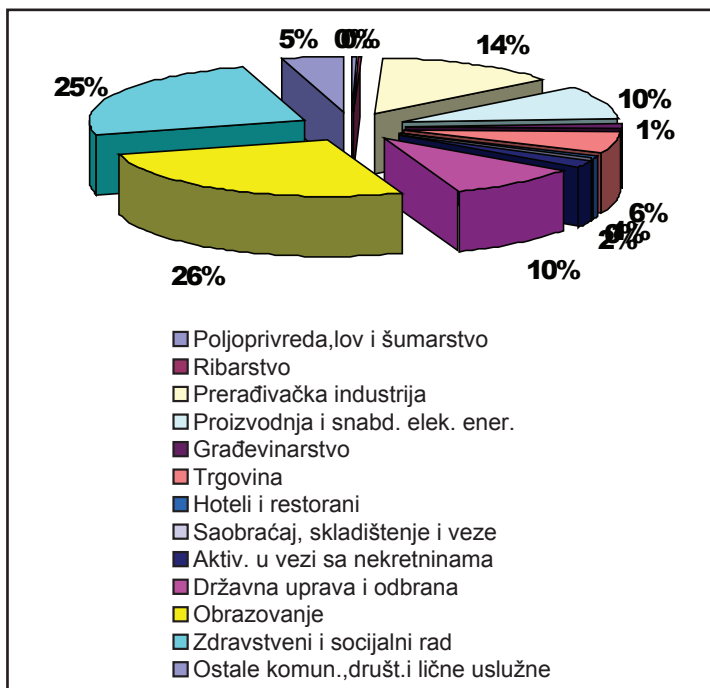
Analizirano sa aspekta polne strukture zaposlenih u uzorku angažovane su 1510 žene što čini 47%. Iz navedenih podataka uvidamo relativno veliki procenat zastupljenosti ženske populacije u ukupnom broju zaposlenih kod anketiranih poslodavaca.

Zastupljenost žena u ukupnoj strukturi zaposlenih po kategorijama zaposlenja je srazmjerna učešću u ukupnoj zaposlenosti. Na neodređeno vrijeme ukupno je angažovano 1440 (95,3%) žena, a na određeno vrijeme po kategorijama radnog angažovanja zaposleno je 41 (2,71%) žena.

### **11.2. Broj zaposlenih prema vrstama djelatnosti**

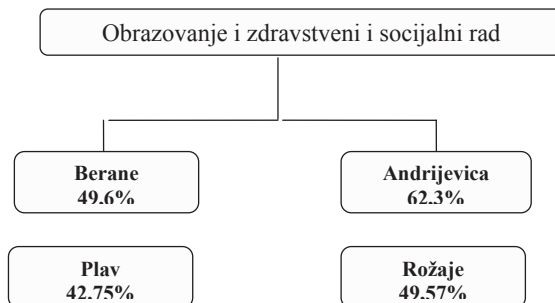
Analiza poslodavaca prema djelatnostima i broju zaposlenih daje nam uvid u realno stanje na tržištu rada ove regije i racionalnije planiranje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja.

**Grafik br.6. - Broj zaposlenih prema vrsti djelatnosti**



Obrazovanje i zdravstveni i socijalni rad je sektor u kome je registrovan najveći broj zaposlenih u Beranama , Andrijevići, Rožajama i Plavu analiza je pokazala da je njeno učešće 49,7%. Slijede u prerađivačka industrija sa 13,2%, državna uprava 9,8 %, proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom 9,9 %, trgovina na veliko i malo opravka vozila 6,03 % , finansijsko posredovanje 2,2 %, aktivnosti u vezi sa nekretninama 1,8 %, građevinarstvo 1,33 % , hoteli i restorani 0,74 % dok je učešće ostalih djelatnosti u manjem procentu.

Prikaz djelatnosti u kojima je ostvareno najveće zapošljavanje po opštinama:



U Andijevici kako je i prethodno naglašeno registrovana je zaposlenost 186 lica, Plavu 283, Rožajama 591. Struktura zaposlenih posmatrana sa aspekta djelatnosti poslodavaca je nešto izmijenjena u odnosu na analiziranu strukturu zaposlenih u Beranama. U djelatnosti poljoprivreda i proizvodnja hrane, saobraćaj skladištenje i veze nema zapošljavanja jer poslodavci iz ove grupe djelatnosti zapošljavaju manje od pet radnika pa nijesu tretirani u datom uzorku. Najveći broj zaposlenih je takođe, u obrazovanju i zdravstvu 49,7%. Slijede prerađivačka industrija i državna uprava.

Procesi tranzicije i privatizacije dodatno su usložili situaciju na tržištu rada ove regije. Nestali su veliki privredni sistemi koji su zapošljavali veliki broj radnika a istovremeno, formiran je veliki broj malih i srednjih preduzeća, koji zapošljavaju mali broj radnika. Nešto što je zapaženo kao karakteristično značajan broj zaposlenih u djelatnosti obrazovanja 25,6%. Otvaranje pojedinih fakultetskih jedinica u ovim opštinama ima za cilj da mladim osobama koje započinju svoje studije, omogući studiranje u svom gradu, kako bi po završetku studija u istim gradovima pronašli zaposlenje i na taj način doprinijeli razvoju sjeverne regije i smanjenju razlika u stepenu regionalnog razvoja.

Djelatnosti u kojima žene imaju najveće učešće su: obrazovanje 19,03%, zdravstvo 15,91%, prerađivačka industrija 15,16% i trgovina 15,10%.

## **12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja**

Podaci o obrazovnoj strukturi zaposlenih su značajni, jer je poznato da kvalitet radne snage (kompetentnost i preduzimljivost) u značajnoj mjeri zavisi od nivoa obrazovanja, a uspjeh pojedinih preduzeća, grana i čitave privrede, sve više zavisi od kvaliteta radne snage. Ovo će biti od još većeg značaja što se crnogorsko društvo, odnosno crnogorska privreda, bude više usmjeravala na ekonomiju koja počiva na znanju odnosno što se Crna Gora bude više približavala Evropskoj uniji. Što znači da će privreda biti suočena sa sve oštrijom konkurencijom na regionalnom i globalnom tržištu.

Struktura zaposlenih, prema stepenu obrazovanja, je sljedeća:

1. VI i VII stepen obrazovanja ima najveći broj zaposlenih u uzorku ili 36%;
2. IV stepen zastupljeni su sa 34,65%;
3. III stepen obrazovanja posjeduje 10 % zaposlenih u uzorku;
4. I stepen učestvuje sa 8,6%;
5. II sa 7,5%.

Naime, ako analiziramo prosječnu obrazovanost u uzorku može se zaključiti da je ona iznad V stepena, jer je učešće visokog obrazovanja (17,81%), V i VI stepen (9,68%), što zajedno čini (27,48%) i IV stepen (30,52%), ukupno 58% zaposlenih. Ovi podaci govore da je obrazovni nivo zaposlenih u ovim opštinama približan nivou u bolje razvijenim zemljama Evrope.

#### Obrazovna struktura zaposlenih u uzorku sa aspekta vrste djelatnosti

U svim granama djelatnosti dominantno mjesto ima IV stepen obrazovanja, izuzev u sektoru obrazovanja gdje je VII stepen zastupljen sa 46,45% u ukupnom broju zaposlenih.

**Tabela br.4.- Učešće stepena obrazovanja u obrazovnoj strukturi**

| Stepen stručne spremlje | Vrste djelatnosti              |                         |                                |                |   |                    |                                |                          |                                   |                          |             |                             |   |        |
|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------|---|--------------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------------------|---|--------|
|                         | Poljoprivreda, lov i šumarstvo | Prerađivačka industrija | Proizv. i snabd. el. energijom | Građevinarstvo | Trg. na veliko i malo<br>opravka vozila | Hoteli i restorani | Saobraćaj, skladištenje i veze | Finansijsko posredovanje | Aktivnosti u vezi sa nekretninama | Državna uprava i odbrana | Obrazovanje | Zdravstveni i socijalni rad | Ostale komun., društ. i lične uslužne djelatnosti | Regija |
| I                       | 2                              | 86                      | 62                             | 8              | 7                                       | 4                  | 0                              | 0                        | 1                                 | 0                        | 55          | 35                          | 19  | 279    |
| II                      | 0                              | 60                      | 64                             | 0              | 2                                       | 1                  | 0                              | 0                        | 0                                 | 2                        | 45          | 65                          | 5   | 244    |
| III                     | 3                              | 95                      | 57                             | 0              | 40                                      | 8                  | 0                              | 2                        | 2                                 | 53                       | 18          | 26                          | 19  | 323    |
| IV                      | 3                              | 135                     | 74                             | 25             | 121                                     | 9                  | 0                              | 27                       | 33                                | 117                      | 49          | 447                         | 67  | 1113   |
| V                       | 0                              | 9                       | 20                             | 5              | 3                                       | 1                  | 0                              | 0                        | 0                                 | 3                        | 24          | 10                          | 17  | 93     |
| VI                      | 1                              | 11                      | 9                              | 2              | 10                                      | 0                  | 0                              | 8                        | 10                                | 17                       | 268         | 30                          | 9   | 375    |
| VII                     | 0                              | 30                      | 33                             | 3              | 11                                      | 1                  | 0                              | 34                       | 15                                | 124                      | 364         | 160                         | 8   | 783    |
| VIII                    | 0                              | 0                       | 0                              | 0              | 0                                       | 0                  | 0                              | 0                        | 0                                 | 0                        | 2           | 0                           | 0   | 2      |
| Ukupno                  | 9                              | 426                     | 319                            | 43             | 194                                     | 24                 | 0                              | 71                       | 61                                | 316                      | 825         | 773                         | 144   | 3212   |

Učešće VIII, VII, VI i V stepena obrazovanja je (39%) i zajedno sa IV stepenom obuhvata oko 73,6 % ukupne zaposlenosti u regiji.

I i II stepen obuhvataju nešto iznad 16% što govori da je njihovo učešće malo. U okviru različitih grupa djelatnosti postoje velike razlike u nivoima obrazovanja. Zaposleni koji rade u grupi djelatnosti obrazovanje daleko su najobrazovaniji. U ovoj grupi 83% zaposlenih posjeduje visoko obrazovanje, a 9% zaposlenih posjeduje III i IV stepen stručne spreme.

Obrazovnu strukturu zaposlenih u prerađivačkoj industriji čine III i IV stepen stručne spreme (59,97%), dok je zanemarljiv broj zaposlenih s ostalim stepenima stručne spreme.

Ukupna zaposlenost u djelatnosti trgovina je 13,91%. Obrazovnu strukturu zaposlenih u ovoj djelatnosti karakteriše III i IV stepen stručne spreme (75,68%). Zaposlenost u navedenim grupama djelatnosti čini 46% ukupne zaposlenosti u regiji.

Ono što je karakteristično, i trebalo bi istaći je da visok obrazovni nivo imaju, praktično, svi zaposleni u vanprivredi.

Drugu kategoriju čine, praktično, sve djelatnosti proizvodnog sektora u kojima je prosječan nivo obrazovanja znatno niži od vanprivrede. I pored značajnih oscilacija od jedne do druge djelatnosti u privrednim sektorima, zajednička karakteristika proizvodnih djelatnosti je da u njima, u prosjeku, radi četiri – pet puta manje zaposlenih sa visokim nivoom obrazovanja. Tri druga obrazovna nivoa su ravnomjerno raspoređena i dominiraju zaposleni sa različitim nivoima srednjeg obrazovanja. Dok je u komunalnim djelatnostima, poljoprivredi i prerađivačkoj industriji najviše zaposlenih sa najnižim nivoom obrazovanja.

**Tabela br.5. - Obrazovna struktura po opštinama**

| Regija-opštine | Stepeni stručne spreme |            |            |             |           |            |            |          | Ukupno      |
|----------------|------------------------|------------|------------|-------------|-----------|------------|------------|----------|-------------|
|                | I                      | II         | III        | IV          | V         | VI         | VII        | VIII     |             |
| Berane         | 159                    | 115        | 219        | 845         | 40        | 218        | 555        | 1        | 2152        |
| Plav           | 31                     | 69         | 38         | 31          | 24        | 63         | 26         | 1        | 283         |
| Rožaje         | 52                     | 24         | 61         | 207         | 24        | 58         | 165        | 0        | 591         |
| Andrijevica    | 37                     | 36         | 5          | 30          | 5         | 36         | 37         | 0        | 186         |
| <b>Ukupno</b>  | <b>279</b>             | <b>244</b> | <b>323</b> | <b>1113</b> | <b>93</b> | <b>375</b> | <b>783</b> | <b>2</b> | <b>3212</b> |

### 13. Obuka i usavršavanje zaposlenih

Kako je cilj ovog istraživanja da obezbijedi Zavodu za zapošljavanje i ostalim poslovnim subjektima u Crnoj Gori informacije o promjenama na tržištu rada sa namjerom otklanjanja deficita radne snage, veoma bitno pitanje predstavlja obuka i usavršavanje zaposlenih.

Na pitanje »Da li organizujete obuku i usavršavanje svojih zaposlenih« 2,5% poslodavaca odgovorilo je sa «DA».

Poslodavci imaju potrebu za odgovarajućom radnom snagom a radna snaga ima potrebu za pronalaženjem odgovarajućih radnih mjesta kako bi ostvarila svoju profesionalnu i socijalnu uključenost u društvo. Obuka je glavni instrument preduzeća za usavršavanje zaposlenih, a takođe predstavlja i važan dio reformskog procesa. Stoga je važno, da se zaposlenima u preduzećima omogući da napreduju i poboljšaju svoje znanje i sposobnosti.

**Tabela br.6. - Broj poslodavaca koji su obučavali kadrove po vrstama djelatnosti**

| Vrsta djelatnosti                        | Ukupno   |
|--|----------|
| Prerađivačka industrija                  | 1        |
| Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje | 1        |
| <b>Ukupno</b>                            | <b>2</b> |

Na osnovu dobijenih rezultata zaključuje se da poslodavci jako malo pažnje posvećuju usavršavanju svojih zaposlenih. No i ove rezultate možemo tumačiti sa aspekta ekonomske krize, koja je u poslednjih godinu dana ostavila značajne posljedice po privredu ove regije. Sigurno je u tom svijetlu i pažnja poslodavaca okrenuta borbi za opstanak preduzeća na tržištu rada, pa otuda i jako mali broj poslodavaca - skoro zanemarljiv, za analizu koji su uopšte razmišljali o ulaganju u usavršavanje svojih kadrova. Praksa je pokazala da i pored toga što imaju diplome, zaposleni imaju ograničene kvalifikacije i vještine. Moderna ekonomija zahtijeva osobe s novim, specifičnim znanjima, što je potpuno suprotno od znanja i kvalifikacija već pomenutih zaposlenih. Kvalitetan ljudski kapital je sve traženiji jer se prepoznaje kao ključni faktor uspjeha i razvoja, postao je prioritet pa mu shodno tome, i tražnja iz dana u dan raste. Poznato je da se radno mjesto stiće znanjem, a čuva stalnim učenjem.

Prethodno navedeno upućuje na činjenicu da poslodavci nijesu dovoljno shvatili pitanje usavršavanja svojih zaposlenih - obično se misli na obuke nezaposlenih lica koje organizuje Zavod u cilju dokvalifikacije ili prekvalifikacije.

**Tabela br.7.- Broj obučanih lica kod poslodavaca po zanimanjima**

| Zanimanje           | Prerađivačka industrija | Državna uprava | UKUPNO |
|---------------------|-------------------------|----------------|--------|
| Hidroizolater       | 4                       |                | 4      |
| Diplomirani pravnik |                         | 5              | 5      |
| UKUPNO              | 4                       | 5              | 9      |

Može se zaključiti da je procenat obučanih lica jako mali ( u zemljama EU taj procenat je čak oko 50%), te da je potrebno mnogo više ulagati u ljudske resurse kako bi i poslodavac bio konkurentniji na tržištu rada.

U odnosu na zanimanja poslodavci su nešto više ulagali u osposobljavanje svojih zaposlenih za dodatna znanja, što je u uslovima globalne ekonomske krize vjerovatno bilo prihvatljivije za poslodavce uz manji novčani utrošak.

Broj lica obučanih od strane poslodavaca obuhvaćenih uzorkom za sticanje posebnih znanja i vještina je 10, što predstavlja 0,46% obučanih u ukupnom broju zaposlenih obuhvaćenih uzorkom. Anketirani poslodavci su svoje zaposlene obučavali za znanja rada na računaru i engleski jezik.

Poznato je da lice koje želi da bude konkurentno na tržištu mora da posjeduje i dodatna znanja i vještine. To su prije svega poznavanje rada na računaru i relativno dobro poznavanje nekog od stranih jezika. Poslodavci ističu važnost upravo ovakvim obukama za svoje zaposlene.

Poslodavci postaju svjesni da bez ulaganja u ljudski kapital nema ni napretka njihovih preduzeća ni stvaranja konkurentnog tržišta.

Iz pokazatelja da je svega 1% anketiranih poslodavaca obučavalo svoje zaposlene zaključuje se da je i mali procenat utrošenih sredstava na obuku svojih zaposlenih. Sve više poslodavaca će morati da planira i shvati ulaganje u svoj kadar kao najbolju investiciju, a ne trošak sredstava.

## 14. Priliv zaposlenih u 2009. godini

Kada analiziramo radnu snagu, jedan od veoma bitnih elemenata analize Ankete 2009. godine su nova zapošljavanja i otpuštanja sa posla. Sljedeća tabela ima za cilj da prikaže priliv i odliv radne snage kao i broj slobodnih ili novih radnih mjesta, koja poslodavci iz različitih razloga nijesu uspjeli popuniti:

**Tabela br.8.- Broj novozaposlenih, odliv i slobodna radna mjesta**

| Opština     | broj novozaposlenih |      | odliv radne snage |      | slobodna radna mjesta |
|-------------|---------------------|------|-------------------|------|-----------------------|
|             | ukupno              | žene | ukupno            | žene |                       |
| Berane      | 60                  | 20   | 25                | 9    | 6                     |
| Andrijevića | 0                   | 0    | 2                 | 1    | 0                     |
| Plav        | 21                  | 13   | 17                | 11   | 2                     |
| Rožaje      | 37                  | 18   | 3                 | 1    | 7                     |
| Ukupno      | 118                 | 51   | 47                | 22   | 15                    |

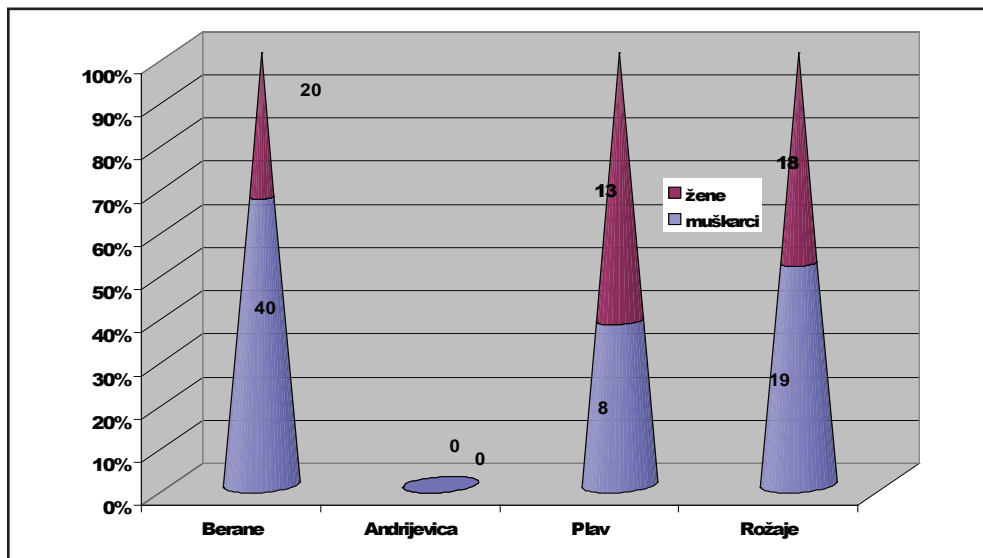
### Priliv radne snage

Kako se može vidjeti u tabeli, ukupan broj novozaposlenih kod anketiranih poslodavaca u 2009. godini, bio je 118 lica, što predstavlja 3,67 % od ukupne zaposlenosti u regiji na dan anketiranja. Učešće žena u tom broju je 47,82%.

Kako se može vidjeti u tabeli, ukupan broj novozaposlenih kod anketiranih poslodavaca u 2009.godini, bio je 118 lica, što predstavlja 7% od ukupne zaposlenosti u regiji na dan anketiranja. Učešće žena u tom broju je 47,82%.

Analizirano po opštinama, u Beranama su muškarci ostvarili veće zapošljavanje u ukupnom broju zapošljavanja.

**Grafik br.7. - Broj novozaposlenih po opštinama**



Razlog se nalazi u činjenici da se u Beranama, najveći broj novih zaposlenja ostvario u djelatnostima prerađivačka industrija, obrazovanje i zdravstvo. Ove djelatnosti tradicionalno apsorbiraju veliki broj muške radne snage.

U Beranama je najveći broj novih zapošljavanja ostvareno u djelatnostima:

1. Prerađivačka industrija 50%  
(učešće žena 23,33%)
2. Trgovina na veliko i malo 21,67%  
(učešće žena 76,92%)
3. Finansijsko posredovanje 10%  
(učešće žena 10%)
4. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti 8,33%  
(učešće žena 0%)

U Plavu je najveći broj novih zapošljavanja ostvaren u djelatnostima:

1. Obrazovanje 57,14%  
(učešće žena 75%)
2. Trgovina na veliko i malo 28,57%  
(učešće žena 66,67%)
3. Prerađivačka industrija 9,52%  
(učešće žena 0%)

U Rožajama je najveći broj novih zapošljavanja ostvaren u djelatnostima:

1. Zdravstveni i socijalni rad 37,84%  
(učešće žena 71,43%)
2. Obrazovanje 16,21%  
(učešće žena 83,33%)
4. Prerađivačka industrija 16,21%  
(učešće žena 0%)

U Andrijevići, kod anketiranih poslodavaca, nije bilo novih zapošljavanja.

**Tabela br.9.- Novozaposleni po djelatnostima**

| Djelatnost                      | broj novozaposlenih |           | odliv radne snage |           | slobodna radna mjesta |
|---------------------------------|---------------------|-----------|-------------------|-----------|-----------------------|
|                                 | ukupno              | žene      | ukupno            | žene      |                       |
| Poljoprivreda, lov i šumarstvo  | 1                   | 1         |                   |           |                       |
| Prerađivačka industrija         | 38                  | 7         | 8                 |           | 4                     |
| Proizvod. i snab. el. energijom | 6                   | 1         | 4                 |           |                       |
| Građevinarstvo                  | 3                   | 1         | 3                 |           | 4                     |
| Trgovina na veliko i malo       | 19                  | 14        | 13                | 11        |                       |
| Hoteli i restorani              | 1                   | 1         | 6                 | 3         | 2                     |
| Saobraćaj, skladištenje         |                     |           |                   |           |                       |
| Finansijsko posredovanje        | 6                   | 1         | 3                 | 3         |                       |
| Aktivnosti u vezi s nekretn.    | 5                   | 1         |                   |           | 4                     |
| Državna uprava                  | 1                   |           | 2                 |           | 1                     |
| Obrazovanje                     | 18                  | 14        | 4                 | 2         |                       |
| Zdravstveni i socijalni rad     | 14                  | 10        |                   |           |                       |
| Ostale komun. dr. aktivnosti    | 6                   |           | 4                 | 3         |                       |
| <b>Ukupno</b>                   | <b>118</b>          | <b>51</b> | <b>47</b>         | <b>22</b> | <b>15</b>             |

Ukoliko priliv radne snage posmatramo sa aspekta djelatnosti, zaključujemo da je najveći broj novih zapošljavanja ostvaren u sljedećim djelatnostima:

1. Prerađivačka industrija 32,20%  
(žene 18,42%)
2. Trgovina na veliko i malo 16,10%  
(žene 73,68%)
3. Obrazovanje 15,25%  
(žene 77,78%)
4. Zdravstveni i socijalni rad 11,86%  
(žene 71,43%)

**Tabela br.10.- Zanimanja novozaposlenih**

| Zanimanje novozaposlenih                                  | Ukupno | zene |
|---|--------|------|
| 104502 Čistač prostorija                                  | 2      | 2    |
| 109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)   | 19     | 8    |
| 207201 Čuvar  | 2      | 0    |
| 301000 Prerađivač i obrađivač drveta (III SSS i KV)       | 3      | 0    |
| 301035 Stolar za montažu, opravke i održavanje            | 5      | 0    |
| 302200 Mehaničar, mašinstičar, mašinbravar (III SSS i KV) | 1      | 0    |
| 303111 Pirotehničar                                       | 7      | 0    |
| 305206 Montažer - utežničar                               | 2      | 0    |
| 305604 Vozač teretnjaka                                   | 4      | 0    |
| 306400 Prodavac (III SSS i KV)                            | 6      | 4    |
| 306461 Magacioner   | 1      | 0    |
| 306517 Točilac pića                                       | 3      | 0    |
| 400511 Tehničar prerade mlijeka                           | 1      | 1    |
| 405200 Građevinski tehničar (IV SSS)                      | 1      | 0    |
| 406400 Trgovački tehničar (IV SSS)                        | 19     | 11   |
| 406513 Konobar  | 2      | 0    |

|   |            |           |
|---|------------|-----------|
| 406700 Ekonomski tehničar (IV SSS)                                    | 7          | 1         |
| 408201 Maturant gimnazije (IV SSS)                                    | 1          | 0         |
| 409002 Medicinska sestra  | 10         | 10        |
| 616700 Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo (VI/1 SSS) | 1          | 0         |
| 617502 Nastavnik razredne nastave                                     | 7          | 6         |
| 619082 Fizioterapeut  | 1          | 0         |
| 716800 Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)                                | 1          | 0         |
| 717502 Profesor razredne nastave                                      | 1          | 1         |
| 717534 Profesor engleskog jezika                                      | 6          | 5         |
| 717610 Profesor hemije  | 1          | 0         |
| 718541 Modni kreator  | 1          | 1         |
| 719000 Doktor medicine (VII/1 SSS)                                    | 3          | 1         |
| <b>UKUPNO:</b>  | <b>118</b> | <b>51</b> |

### Odliv radne snage

Odliv radne snage kod anketiranih poslodavaca u 2009 godini iskazuje se brojem 47 lica od čega žene čine 46,81%.

Posmatrano po djelatnostima na nivou regije, najveći odliv radne snage je sljedeći: Trgovina na veliko i malo 27,66%, Prerađivačka industrija 17,02%, Obrazovanje i Proizvodnja i snabdijevanje el. en. po 8,51%.

Na pitanje »Da li su imali problema da popune slobodna radna mjesta« anketirani poslodavci su se izjasnili da su u 2009.godini imali 15 takvih upražnjenih radnih mjesta.

Najviše nepopunjenih radnih mjesta na nivou regije je u sljedećim djelatnostima: Građevinarstvo, Prerađivačka industrija i Aktivnosti u vezi s nekretninama po 26,67%.

## **15. Deficitarna zanimanja**

U zemljama EU, pod deficitarnim zanimanjima se smatraju samo ona zanimanja kojih nema na tržištu, a za čije školovanje, obrazovanje i obuku je potrebno duže vrijeme (naučnici određenih profila, ljekari određenih specijalnosti, inženjeri određenih uskih specijalnosti, informatičari određenih specijalnosti).

U deficitarna zanimanja se, takođe, svrstavaju određena zanimanja zanatskog karaktera za čiju obuku su potrebni specijalni uslovi, obuka je skupa i traje duže ( drvoprerađivači, kozmetičari, metalostrugari, električari, kuvari i sl.). Broj deficitarnih zanimanja definisan na ovaj način, po svom broju obično nije veliki, ali su ova zanimanja ili ova radna mjesta jako značajna.

Pored deficitarnih kadrova, koji po broju slobodnih radnih mjesta i zanimanja nijesu veliki, u zemljama EU, posebna pažnja poklanja se utvrđivanju obima - broja radnih mjesta koje se teško popunjavaju i poslije nekoliko oglašavanja. O tim radnim mjestima vodi se posebna evidencija - koliko puta je radno mjesto oglašavano i koliko dugo radno mjesto nije popunjeno. Na osnovu ove evidencije vrši se dalja gradacija na ona radna mjesta koja se teže i ona koja se teško popunjavaju.

Deficitarnim zanimanjima se ne smatraju ona zanimanja gdje je ponuda približno jednaka tražnji, za čije je školovanje i obuku potrebno kraće vrijeme, čak i onda ih poslodavci prijavljuju kao nepopunjena. Sa stanovišta individualnog poslodavca ovo je, takođe, određeni vid deficitarnosti, ali ne i stanovišta nacionalne ekonomije. Ova vrsta nesklada, ako postoje adekvatne mjere, može se relativno lako otkloniti. Primjera radi svako lice prosječnog nivoa obrazovanja, prosječnih psihofizičkih osobina, bez obzira na stručno obrazovanje, uz kratku obuku, može obavljati veliki broj jednostavnih poslova – konobar, šanker i mnogi drugi ako je spreman da prihvati ponuđene uslove rada.

U ovim i sličnim primjerima ne može se govoriti o deficitarnosti. Ovdje su problemi druge prirode – npr. ponuda i tražnja se ne poklapaju regionalno, nezaposleni ne žele da prihvate slobodno radno mjesto po ponuđenim uslovima, ili poslodavci ne žele da zaposle nezaposlene sa evidencije Zavoda, jer smatraju da ne odgovaraju njegovim potrebama – stručnost i kompetentnost, iskustvo, pol i sl. Zbog toga je kod zanimanja gdje postoji veći broj nepopunjenih radnih mjesta a takvih profila ima na evidenciji Zavoda, neophodno utvrditi šta je razlog njihovog neangažovanja, ili šta je razlog za neprihvatanje ponuđenog radnog mjesta. O deficitarnosti određenog zanimanja se ne može govoriti ni u onim slučajevima kada takvog zanimanja nema na evidenciji ali ima nezaposlenih sa srodnim zanimanjima koji ne mogu naći zaposlenje u svojoj branši, ali se mogu lako dokvalifikovati ili prekvalifikovati ili obučiti za kratko vrijeme. Tako u Anketi iskazan deficit za konobarima, točiocima pića, šankerima, radnicima u trgovini, ne može se tretirati kao deficit ako mladi iskazuju interesovanje i spremnost da prihvate takva radna mjesta. Jedan od načina rješavanja ovog problema je i akcija koja je pokrenuta kroz projekat: Zapošljavanje đaka i studenata na sezonskim poslovima.

## 15.1. Radna mjesta na koja poslodavci nijesu mogli nikog da zaposle

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

Ovaj procenat od (15%) koji su odgovorili sa »Da« na prvi pogled upućuje nas na zaključak da poslodavci u ovoj regiji nemaju problema sa obezbjeđivanjem potrebne radne snage.

**Tabela br.11. - Broj odgovora za radna mjesta koja se ne mogu popuniti**

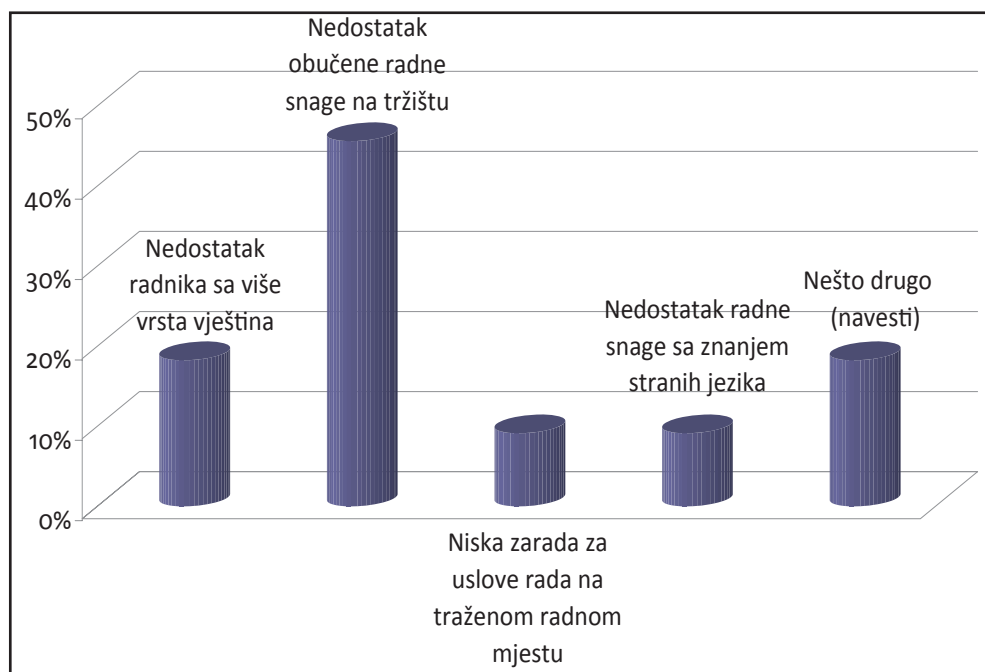
| Godina                  | Kategorija odgovora | Broj odgovora | %      |
|-------------------------|---------------------|---------------|--------|
| 2009                    | DA                  | 12            | 15     |
|                         | NE                  | 68            | 85     |
| Ukupan broj poslodavaca |                     | 80            | 100,00 |

### 15.a. Koji su razlozi deficitarnosti kadrova

Od ukupnog broja poslodavaca koji su odgovorili sa »Da« njih 11 je svrstalo razloge deficitarnosti u 4 kategorije, pri čemu razlog pod B »Nedostatak obučene radne snage na tržištu« zauzima najviše svih odgovora, odnosno (45,45%).

Na drugom mjestu sa (18,18%) su »Nešto drugo kao razlog« i »Nedostatak radnika sa više vrsta vještina«. Na trećem mjestu su »Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika« i »Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu« sa po (9,1%).

**Grafik br.8.- Razlozi nepopunjavanja slobodnog radnog mjesta**



### 15.b. Broj deficitarnih zanimanja i broj radnika

Broj potrebnih kadrova sa deficitarnim zanimanjima u 2009. godini je 50 lica za 15 različitih zanimanja.

Dakle, kako je prethodno navedeno ukupan broj poslodavaca koji su potvrdno odgovorili na pitanje da li imaju radna mjesta na koja nijesu mogli nikog da zaposle, bilo je (15%), ili 12 poslodavca (od ukupno anketiranih 80) iz naredne tabele se dobijaju podaci da njima nedostaje 15 zanimanja i 50 izvršioaca.

Broj traženih izvršilaca sa stanovišta tražnje u regiji nije veliki, pretpostavlja se da je pažnja poslodavaca u uslovima ekonomske krize u 2009. godini okrenuta učvršćivanju pozicije i borbi za opstanak na tržištu.

**Tabela .br. 12.- Struktura deficitarnih kadrova**

| Šifra          | Naziv zanimanja                                     | Broj radnika | %             |
|----------------|---|--------------|---------------|
| 109900         | Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)    | 2            | 4.00          |
| 206114         | Vozač utovarivača                                   | 1            | 2.00          |
| 300900         | Šumar (III SSS i KV)                                | 10           | 20.00         |
| 301000         | Prerađivač i obrađivač drveta (III SSS i KV)        | 12           | 24.00         |
| 305201         | Armirač   | 3            | 6.00          |
| 305203         | Tesar   | 3            | 6.00          |
| 305204         | Zidar   | 3            | 6.00          |
| 306515         | Kuvar jednostavnih jela                             | 1            | 2.00          |
| 400900         | Šumarski tehničar (IV SSS)                          | 7            | 14.00         |
| 405200         | Građevinski tehničar (IV SSS)                       | 1            | 2.00          |
| 406523         | Repcionar   | 1            | 2.00          |
| 406721         | Knjigovođa  | 2            | 4.00          |
| 407100         | Administrativni tehničar (IV SSS)                   | 1            | 2.00          |
| 715200         | Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/1 SSS)     | 2            | 4.00          |
| 715274         | Građevinski projektant hidrotehničke infrastrukture | 1            | 2.00          |
| <b>UKUPNO:</b> |   | <b>50</b>    | <b>100.00</b> |

Kada se analizira broj radnika i struktura zanimanja koja su označena kao deficitarna, zaključuje se da poslodavci različito shvataju pojam deficitarnosti. Neki poslodavci ne razlikuju pojmove *zanimanja iz rada*, koje predstavlja skup poslova (oblikovanih u radnom mjestu) koje lice obavlja, od zanimanja (zvanja ili kvalifikacije) stečenog pohađanjem verifikovanog obrazovnog programa, koje po pravilu, obuhvata širi krug poslova ili više zanimanja.

Naime u istu kategoriju svrstana su zanimanja koja su, često u velikom broju, registrovana na evidenciji nezaposlenih sa profilima kadrova koje u nedovoljnom obimu ili uopšte ne produkuje obrazovni sistem u Crnoj Gori.

Iz godine u godinu broj deficitarnih zanimanja se smanjuje. Zadovoljnije potreba poslodavaca i uopšte ublažavanje problema deficita radne snage za određenim kadrom specifičnih znanja i vještina Zavod za sada čini organizovanjem velikog broja obuka, koje licima koja su polaznici istih pomaže u pronalaženju zaposlenja, a poslodavcima ublažava problem nedostajuće radne snage.

### 15. b.1. Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima

Najveći broj deficitarnih zanimanja izražen je u oblasti prerađivačka industrija 82,85%, što svjedoči da se nastavlja trend u ovoj regiji kada je ova djelatnost u pitanju.

Slijede hoteli i restorani sa 8,57%, zatim ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti sa 5,71% i državna uprava sa 2,86%.

Slijedi tabelarni pregled.

**Tabela br.13. - Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima**

| Vrste djelatnosti                                      | Broj radnika |
|--|--------------|
| Prerađivačka industrija                                | 29           |
| Državna uprava i odbrana                               | 1            |
| Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti | 2            |
| Hoteli i restorani                                     | 3            |
| Ukupno   | 35           |

### 15.b.2. Struktura deficitarnih zanimanja po stepenu stručne spreme i polu

U okviru određenih stepena stručnosti, analiza pokazuje sljedeće:

Najveći deficit, kada je u pitanju stepen stručne spreme iskazan je u okviru III stepena stručne spreme u obimu od 32 izvršioca što čini 64% od ukupnog broja deficitarnih zanimanja, što pokazuje da sve više raste tražnja za.

Zatim slijedi IV stepen stručne spreme sa 12 nedostajućih izvršilaca ili (24%), na trećem mjestu nedostaju kadrovi sa VII stepenom stručne spreme 3 izvršilaca ili (6%).

Strukturu nedostajućih deficitarnih potreba poslodavci su mogli da iskažu i sa aspekta pola. Od ukupnog broja izvršioca (50), svi poslodavci su naveli da su im je potrebna radna snaga muškog pola.

### 15.b. 3. Struktura deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi

Učešće pojedinih starosnih grupa u ukupnom broju iskazanih potreba za nedostajuća zanimanja u uzorku

**Tabela br. 14.- Struktura deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi**

| Starosna dob    | %  |
|-----------------|----|
| do 18 godina    | 0  |
| od 19-24godina  | 8  |
| od 25-30godina  | 88 |
| od 31-40 godina | 2  |
| od 41-50godina  | 2  |
| od 51-54 godina | 0  |
| od 55-65 godina | 0  |

Kada analiziramo strukturu deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi, najveći broj nedostajućih izvršilaca je u starosnoj dobi od 25 do 30 godina u procentu 88%, i to u oblasti prerađivačke industrije i u okviru III stepena stručne spreme.

Zatim na drugom mjestu su lica sa starosnom dobi od 19 do 24 godina u procentu 8%. Slijede lica od 31 do 40 i od 41 do 50 godina.

Rezultati su pokazali da poslodavcima nedostaje radna snaga koja ima respektabilno radno iskustvo i koja s obzirom na godine starosti omogućava i kvalitetno profesionalno ostvarenje.

## 16. VIŠKOVI RADNE SNAGE

Na pitanje: »Da li ste u 2009. godini imali viškova radne snage«, od 80 anketiranih poslodavaca, potvrdno je odgovorilo njih 6 ili (7,5%). To znači da 92,5% poslodavaca nije procijenilo da ima viškove, što je u periodu ekonomske krize, mali procenat. Procijenjeni višak radne snage iznosi 17 radnika.

**Tabela br.15. - Prikaz odgovora poslodavaca na pitanje o viškovima zaposlenih**

| Godina                  | Kategorija odgovora | Broj odgovora | %      |
|-------------------------|---------------------|---------------|--------|
| 2009                    | DA                  | 6             | 7,50   |
|                         | NE                  | 74            | 92,50  |
| Ukupan broj poslodavaca |                     | 80            | 100,00 |

U Beranama je 3 poslodavca je iskazalo viškove zaposlenih. U Plavu 3 poslodavca ima viškove zaposlenih i u Rožajama 2 poslodavca ima viškove zaposlenih. Kako je anketa rađena u periodu kad ekonomska kriza značajno pogodila našu privredu i da će se njeni stvarni efekti osjetiti u periodu koji dolazi, danas sa stanovišta analize strahuje se da je realno stanje drugačije, da će stvarni viškovi zaposlenih biti mnogo veći.

**Tabela br. 16.- Viškovi zaposlenih po djelatnostima poslodavaca**

| Opštine     | Vrste djelatnosti               |                |  |                                   |             |                             | Ukupno |
|-------------|---------------------------------|----------------|--|-----------------------------------|-------------|-----------------------------|--------|
|             | Proizvodnja i snabd. el. energ. | Građevinarstvo | Trg.na veliko i malo<br>opravka vozila | Saobraćaj,<br>skladištenje i veze | Obrazovanje | Zdravstveni i socijalni rad |        |
| Berane      |                                 |                | 6                                      |                                   |             |                             | 6      |
| Andrijevica |                                 |                |  |                                   |             |                             |        |
| Plav        |                                 |                | 6                                      |                                   | 2           |                             | 8      |
| Rožaje      | 3                               |                |  |                                   |             |                             | 3      |
| Ukupno      | 3                               |                | 12                                     |                                   | 2           |                             | 17     |

Posmatrano po preduzećima i ustanovama u Beranama i Plavu zapaža se da su viškovi zaposlenih uglavnom koncentrisani kod manjeg broja preduzeća iz oblasti trgovine - koja u trenutku nestabilnog tržišnog poslovanja i neloyalne konkurencije i teškoća u poslovanju žele da se oslobode kadrova sa neodgovarajućim kvalifikacijama.

U strukturi poslodavaca zapaža se i značajan broj njih koja se nalaze u procesu prestrukturiranja, i jednostavno žele da se oslobode viška radnika koji nemaju znanja i kvalifikacije za nove poslove.

Iskazivanje viškova zaposlenih u djelatnosti obrazovanja je posljedica reforme obrazovnog sistema. Ista je stvar sa proizvodnjom i snabd. el. energijom.

Viškovi radne snage prema veličini poslodavca svrstani u četiri grupe (mikro, mala, srednja i velika).

**Tabela br.17.-Viškovi zaposlenih prema broju zaposlenih**

| Opštine-Regija | Viškovi zaposlenih |                |                |                  |                   |                |
|----------------|--------------------|----------------|----------------|------------------|-------------------|----------------|
|                | Ukupno višak       | od 1 do 4 zap. | od 5 do 9 zap. | od 10 do 49 zap. | od 50 do 249 zap. | preko 250 zap. |
| Berane         |                    |                |                | 6                |                   |                |
| Andrijevica    |                    |                |                |                  |                   |                |
| Plav           |                    |                |                | 6                | 2                 |                |
| Rožaje         |                    |                |                | 3                |                   |                |
| Ukupno         |                    |                |                | 15               | 2                 |                |

Mala preduzeća, koja zapošljavaju između 10 i 50 radnika iskazala su najveći broj viškova 15 ili (88,23%). Zatim slijede poslodavci srednje veličine (broj zaposlenih od 50 do 249) iskazali su viškove od 2 radnika ili (11,77%).

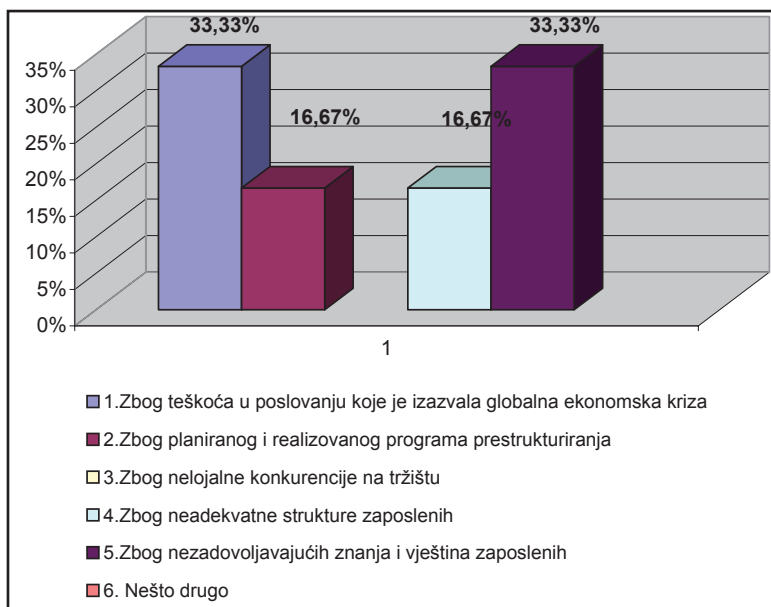
Posmatrano po nivoima obrazovanja, najviše viškova je sa III stepenom, 8 ili (47,06%) to su profili kadrova prodavac i montažer; zatim slijede oni sa IV stepenom 5 ili (29,41%), odnosno trgovački tehničari. Slijede još u malom procentu prodavci mješovite robe, nastavnik ruskog jezika, profesor fizičke kulture i NK radnici.

Kod projektovanja ovog pitanja pošlo se od pretpostavke da će broj planiranih viškova biti veći, što je posljedica okolnosti u kojima većina preduzeća posluje.

Ipak, može se zaključiti da iskazani višak zaposlenih od 17 radnika nije realan pokazatelj jer procesi privatizacije nijesu još završeni u nekim preduzećima, a i privatizovane firme zbog preuzetih ugovornih obaveza ne vrše otpuštanje radnika iako realno nemaju potrebu za njima.

Kao razloge koji su uticali na smanjenje broja zaposlenih u 2009. godini poslodavci su naveli:

**Grafik br.9.- Razlozi smanjenja broja zaposlenih**



Najveći broj poslodavaca kao razlog smanjenja broja zaposlenih naveo je teškoće u poslovanju uzrokovane ekonomskom krizom i zbog nezadovoljavajućih znanja i vještina zaposlenih (po 33,33%). Na drugom mjestu su programi prestrukturiranja i neadekvatne kvalifikacione strukture zaposlenih (po 16,67%).

O stvarnim razlozima viškova zaposlenih samo možemo nagađati i oni mogu biti različiti - nijesu pristali na saradnju i nijesu željeli da daju odgovor na ovo pitanje, nemaju adekvatne kadrovske službe koje bi mogle da procijene viškove zaposlenih, ili pak ljudi iz kadrovskih službi nijesu željeli da javno saopšte podatke, znajući da ovaj problem reflektuje ne samo ekonomske već velike psihosocijalne probleme, kako na osobe koje ostaju bez posla tako i na kompletno društvo.

### III DIO

## OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2010. GODINI

### 17. Očekivani broj zaposlenih (u toku sezone)

Osim stanja u 2009. godini, anketom se željelo saznati kakva su očekivanja poslodavaca u pogledu novih zapošljavanja u 2010. godini. Kako je anketiranje završeno krajem 2009. godine to jest u vrijeme kada su se efekti ekonomske krize uveliko reflektovali na privredu ove regije, pa su i poslodavci planirali nova zapošljavanja uz mjere opreza i predostrožnosti. Istovremeno, dobar dio poslodavaca nije se želio izjasniti o ovom parametru.

Planirane potrebe poslodavaca za zapošljavanjem novih radnika u toku sezone i godine date su u narednom tabelarnom pregledu.

**Tabela br. 18. - Pregled očekivanog zapošljavanja u 2010 godini**

| Očekivani broj zaposlenih u toku sezone i očekivani broj zaposlenih u toku godine po djelatnostima |                   | Poljoprivreda, lov i šumarstvo | Prerađivačka industrija | Proizvod. i snab. el. energijom | Građevinarstvo | Trgovina na veliko i malo | Hoteli i restorani | Saobraćaj, skladištenje | Finansijsko posredovanje | Aktivnosti u vezi s neket. | Državna uprava | Obrazovanje | Zdravstveni i socijalni rad | Ostale komun. dr. aktivnosti | UKUPNO |
|--|-------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------------------------|----------------|---------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------|-------------|-----------------------------|------------------------------|--------|
| Berane   | obz u toku sezone |                                | 71                      |                                 | 4              | 6                         |                    |                         |                          |                            | 2              |             |                             |                              | 83     |
|  | obz u toku godine |                                | 14                      |                                 | 40             | 6                         |                    |                         |                          |                            |                |             |                             |                              | 60     |
| Andrijevića  | obz u toku sezone |                                |                         |                                 |                |                           |                    |                         |                          |                            |                |             |                             |                              |        |
|  | obz u toku godine |                                | 10                      | 4                               |                |                           |                    |                         |                          |                            |                |             |                             |                              | 14     |
| Plav   | obz u toku sezone |                                | 2                       |                                 |                |                           |                    |                         |                          |                            |                |             |                             |                              | 2      |
|  | obz u toku godine |                                | 21                      | 50                              |                |                           | 20                 |                         |                          |                            |                |             |                             |                              | 91     |
| Rožaje   | obz u toku sezone |                                | 2                       |                                 |                |                           |                    |                         |                          | 4                          | 6              | 2           |                             |                              | 14     |
|  | obz u toku godine |                                | 7                       |                                 |                |                           |                    |                         |                          |                            |                | 1           | 5                           | 1                            | 14     |
| Ukupno   | sezona            |                                | 75                      |                                 | 4              | 6                         |                    |                         |                          | 4                          | 8              | 2           |                             |                              | 99     |
|  | godina            |                                | 52                      | 54                              | 40             | 6                         | 20                 |                         |                          |                            |                | 1           | 5                           | 1                            | 179    |

Iz navedenog tabelarnog pregleda uočava se da relativno mali broj poslodavaca u regiji planira zapošljavanje sezonskih radnika što je i logičan zaključak jer teško je definisati sezonski rad u sjevernom dijelu Republike u odnosu na jug, praktično tražnja za radnicima je ista u bilo kom kvartalu godine.

Predviđanja poslodavaca, kada je predstojeća sezona u pitanju, govore da će novih zapošljavanja biti u prerađivačkoj industriji 75,75%, državnoj upravi 8,1%, trgovini i aktivnostima u vezi sa nekretninama po 0,40% itd.

### **Očekivani broj zaposlenih u toku godine**

U Beranama očekivana zapošljavanja novih radnika u 2010. godini su iskazana za 60 lica.

Ovaj obim zapošljavanja je koncentrisan u sljedećim djelatnostima:

- |                                    |        |
|------------------------------------|--------|
| 1. građevinarstvo .....            | 66,67% |
| 2. prerađivačka industrija .....   | 23,33% |
| 3. trgovina na veliko i malo ..... | 10,00% |

U Andrijevići poslodavci su planirali zaposliti 14 novih radnika i to u oblasti prerađivačke industrije (71,43%) i proizvodnji i snabd. el. energijom (28,57%)

U Plavu je kod anketiranih poslodavaca planirano zapošljavanje 91 lica i to najviše u proizvodnji i snabd. el. energijom (54,94%), prerađivačkoj industriji (23,05%) i trgovini (22,01%).

U Rožajama je planirano zapošljavanje 14 lica tokom godine i to najviše u prerađivačkoj industriji (50%), zdravstvenom i soc. radu (35,71%) itd.

Kada su u pitanju planirana zapošljavanja, iz iskustva je poznato da se poslodavci sa povećanim oprezom opredjeljuju za iskazivanje potreba koje su sasvim izvjesne i, uz to, koje obuhvataju zapošljavanja sa radnim odnosom na neodređeno vrijeme.

### **18. Očekivane promjene u zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci**

Poslodavci su imali mogućnost da iskažu očekivane promjene u zaposlenosti na dva načina. Prvi način je da tačno iskažu broj povećanja ili smanjenja zaposlenih, a druga mogućnost je za slučaj kada nijesu mogli da navedu tačan broj, promjene u zaposlenosti iskažu znakom "+" ili "-".

Podaci koji su dobijeni analizom odgovora poslodavaca u vezi očekivanih promjena u broju zaposlenih u 2010 godini, u načelu su usklađeni sa učešćem pojedinih djelatnosti u ukupnoj zaposlenosti. Najveći broj novih zapošljavanja očekuje se u djelatnostima: prerađivačka industrija 53,95%, građevinarstvo 25,66%, zdravstveni i socijalni rad 11,18%, trgovina 5,26% itd.

Na osnovu prikazanog tabelarnog pregleda uočavamo da se najviše promjena (povećanja) u zaposlenosti očekuje u III stepenu stručne spreme i to u prerađivačkoj industriji 50,00% i građevinarstvu 47,28%. Na drugom mjestu po "potražnji" u 2010. godini zapaženo je učešće zapošljavanja u IV stepenu stručne spreme i to u djelatnosti prerađivačka industrija 55,55%.

Kako se vidi iz narednog tabelarnog pregleda u strukturi iskazanih očekivanih promjena poslodavci su iskazali odnosno "planirali" smanjenje broja zaposlenih u veoma malom obimu i to uglavnom u oblasti trgovine i IV stepenu stručne spreme.

**Tabela br. 19.- Prikaz očekivanih promjena u zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u 2010 godini.**

| Stepen stručne spreme | Očekivane promjene u zaposlenosti | Vrste djelatnosti              |                         |                                |                |  |                    |                               |                          |                |                                   |             |                             |   |        |
|-----------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------|--|--------------------|-------------------------------|--------------------------|----------------|-----------------------------------|-------------|-----------------------------|---|--------|
|                       |                                   | Poljoprivreda, lov i šumarstvo | Prerađivačka industrija | Proizv. i snabd. el. energijom | Građevinarstvo | Trgo. na veliko i malo<br>opravka vozila | Hoteli i restorani | Saobraćaj skladištenje i veze | Finansijsko posredovanje | Državna uprava | Aktivnosti u vezi sa nekretninama | Obrazovanje | Zdravstveni i socijalni rad | Ostale komun., druš. i lične<br>uslužne djelatnosti | Ukupno |
| I                     | +                                 |                                | 15                      |                                |                |  |                    |                               |                          |                |                                   |             |                             |   | 15     |
|                       | -                                 |                                |                         |                                |                |  |                    |                               |                          |                |                                   |             | 1                           |   | 1      |
| II                    | +                                 |                                | 1                       |                                |                |  |                    |                               |                          |                |                                   |             |                             |   | 1      |
|                       | -                                 |                                |                         |                                |                |  |                    |                               |                          |                |                                   |             |                             |   |        |
| III                   | +                                 |                                | 37                      |                                | 35             | 2  |                    |                               |                          |                |                                   |             |                             |   | 74     |
|                       | -                                 |                                |                         |                                |                |  |                    |                               |                          |                |                                   |             |                             |   |        |
| IV                    | +                                 |                                | 25                      |                                |                | 4  |                    |                               |                          | 4              |                                   | 12          |                             |   | 45     |
|                       | -                                 |                                | 1                       |                                |                | 4  |                    |                               |                          |                |                                   |             |                             |   | 5      |

|        |   |  |    |  |    |   |  |  |   |   |   |    |     |
|--------|---|--|----|--|----|---|--|--|---|---|---|----|-----|
| V      | + |  |    |  | 2  |   |  |  |   |   |   |    | 2   |
|        | - |  |    |  |    |   |  |  |   |   |   |    |     |
| VI     | + |  | 3  |  |    |   |  |  |   |   |   |    |     |
|        | - |  |    |  |    |   |  |  |   |   |   |    |     |
| VII    | + |  | 1  |  | 4  |   |  |  | 2 |   | 3 | 5  | 15  |
|        | - |  |    |  |    |   |  |  |   |   |   |    |     |
| Ukupno | + |  | 82 |  | 39 | 8 |  |  | 2 | 4 | 3 | 17 | 152 |
|        | - |  | 1  |  |    | 4 |  |  |   |   |   |    | 6   |

Analizirano po zanimanjima u **I** i **II** stepenu stručne spreme to su lica – pomoćni priučeni radnici u prerađivačkoj industriji.

### 19. Tabelarni prikaz potrebnih zanimanja u narednih 2-3 godine

| Šifra  | Zanimanje                                    | Ukupno |
|--------|--|--------|
| 301000 | Prerađivač i obrađivač drveta (III SSS i KV) | 7      |
| 301035 | Stolar za montažu, opravke i održavanje      | 11     |
| 302220 | Automehaničar                                | 2      |
| 303111 | Pirotehničar                                 | 2      |
| 305201 | Armirač                                      | 14     |
| 305203 | Tesar  | 14     |
| 305204 | Zidar  | 19     |
| 305604 | Vozač teretnjaka                             | 5      |
| 400900 | Šumarski tehničar (IV SSS)                   | 17     |
| 402000 | Mašinski tehničar - konstruktor (IV SSS)     | 2      |
| 405200 | Građevinski tehničar (IV SSS)                | 1      |
| 406400 | Trgovački tehničar (IV SSS)                  | 5      |
| 406513 | Konobar                                      | 2      |

|                |   |            |
|----------------|---|------------|
| 406700         | Ekonomski tehničar (IV SSS)   | 4          |
| 406721         | Knjigovođa  | 2          |
| 409002         | Medicinska sestra   | 12         |
| 507765         | Instruktor vožnje   | 2          |
| 611000         | Inženjer tehnologije prerade i obrade drveta (VI/1 SSS)                       | 3          |
| 715200         | Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/1 SSS)                               | 3          |
| 716700         | Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII/1 SSS) | 1          |
| 716710         | Diplomirani ekonomista  | 2          |
| 716800         | Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)   | 3          |
| 716923         | Informatičar  | 2          |
| 717534         | Profesor engleskog jezika   | 1          |
| 719000         | Doktor medicine (VII/1 SSS)   | 3          |
| <b>UKUPNO:</b> |   | <b>139</b> |

Zanimanja navedena u svim stepenima, pretežno se odnose na djelatnosti sezonskog karaktera, izuzev djelatnosti Državne uprave i zdravstvenog i socijalnog rada gdje su izražene potrebe za diplomiranim pravnicima i ekonomistima i djelatnosti obrazovanja gdje je godinama prisutan deficit profesora matematike.

## **20. Zapošljavanje lica sa invaliditetom**

Sedam poslodavca tretirana anketom u posljednje dvije godine zapošljavala su lica sa invaliditetom.

Poslodavci koji su zapošljavali lica sa invaliditetom su iz djelatnosti proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, državna uprava i odbrana, obrazovanje, zdravstveni i socijalni rad i ostale komunalne usluge za lica bez zanimanja i evidentičara utroška. Upitani na koji rok su angažovali pomenuta lica odgovor je najduže godinu dana.

Zavod za zapošljavanje sa posebnom pažnjom prati ovu grupaciju, pa stoga ima i programe koje se nje tiču. Od programa Zavoda za zapošljavanje, namijenjenih ovoj grupaciji, permanentni su:

1. obuka i osposobljavanje,
2. krediti za samozapošljavanje,
3. opremanje radnog mjesta,
4. subvencije zarade lica sa invaliditetom.

Kroz anketu smo htjeli saznati koliko su poslodavci informisani o novom zakonu o zapošljavanju lica sa invaliditetom i koliko su spremni da zaposle takva lica koristeći određene subvencije.

Na osnovu dobijenih odgovora mali broj poslodavaca iskazao je spremnost zapošljavanja lica sa invaliditetom to su prije svega poslodavci iz djelatnosti proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, državna uprava i odbrana, obrazovanje, zdravstveni i socijalni rad i ostale komunalne usluge. Analizirano po zanimanjima to su pomoćni radnici i administrativni radnici. U većini dobijenih odgovora nije bitna polna struktura. A vjerovatno zbog niske produktivnosti ovih lica poslodavci su najčešće odabrali alternativu angažovanja invalida do pola godine.

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom obavezuje poslodavce da srazmjerno broju zaposlenih, zaposle određeni broj lica sa invaliditetom.

Poslodavac koji nije zaposlio lica sa invaliditetom dužan je da za svako lice koje nije zaposlio, prilikom mjesečne isplate zarada i naknada zarada zaposlenih, uplati poseban doprinos za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom.

## **21. Zapošljavanje Roma**

Novina u odnosu na prethodna anketiranja su pitanja vezana za zapošljavanje Roma. U Zavodu se takođe posvećuje značajna pažnja zapošljavanju Roma.

Zapošljavanje Roma zapaženo je jedino u djelatnostima građevinarstva, komunalnih usluga. Njihovo angažovanje je sezonskog karaktera u okviru javnih radova.

Kada se analizira spremnost tretiranih poslodavaca da zaposle Rome taj procenat je mali. Poslodavci bi ih uglavnom angažovali na poslovima gdje nijesu potrebne određene kvalifikacije, dok je određeni broj poslodavaca iskazao spremnost da ova lica uposli i na poslovima koja zahtijevaju specifična znanja i vještine. Što nas upućuje na zaključak da ova lica treba uključiti u sistem redovnog obrazovanja.

Procjenjuje se da na prostoru Crne Gore živi oko 20.000 lica koji pripadaju etničkoj zajednici Roma. Romi predstavljaju najveću pojedinačnu grupu koja nije u potpunosti realizovala svoje pravo na osnovno obrazovanje. Uključivanje romske djece u sistem obrazovanja prate problemi kao što su nepismenost roditelja, slaba ekonomska moć roditelja, nedostatak prostora i adekvatnog nastavnog kadra, a posebno njihov mentalitet i tradicionalni način života.

Poznato je da većina Roma nije razvila sopstvena znanja i vještine pa im time funkcionalna nepismenost ograničava mogućnosti zapošljenja. To je ozbiljna prepreka za njihovo integrisanje u društvu u cjelini.

Nacionalni Akcioni plan Dekade uključenja Roma u Crnoj Gori je dokument Vlade RCG koji je urađen u partnerstvu sa međunarodnim organizacijama i nevladinim sektorom i predstavlja okvir za aktivnosti usmjerene ka integraciji romske populacije u crnogorsko društvo.

## IV DIO

### SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

Četvrto poglavlje u upitniku se bavi saradnjom poslodavaca i Zavoda za zapošljavanje

#### 22. Barometar zaposlenosti

Barometar zaposlenosti podrazumijeva uspostavljanje konstantnog uzorka u vremenu, sastavljenog od preduzeća i organizacija. Ovaj uzorak će omogućiti Zavodu informacije o tražnji za radnom snagom svakih 12 mjeseci, kao i kontinuirano praćenje tih poslodavaca.

Na pitanje da li želite da učestvujete na ovom panelu, poslodavci su odgovorili:

**Tabela br. 20.- Prikaz spremnosti poslodavaca za učesće u panelu**

| Kategorija odgovora      | Broj poslodavaca | %      |
|--------------------------|------------------|--------|
| 1.Da                     | 76               | 95,00  |
| 2.Ne mogu još da odlučim | 2                | 2,50   |
| 3.Ne                     | 2                | 2,50   |
| Ukupno                   | 80               | 100,00 |

Na pitanje da li su spremni da konstantno, svake godine, popunjavaju upitnik, barometar zaposlenosti, 95,00% poslodavaca je iskazalo spremnost na ovaj vid saradnje. Što je rezultat sve većeg broja usluga koje Zavod pruža poslodavcima, sve veći broj programa Zavoda kao i svijest poslodavaca da je Zavod njihov partner na polju zapošljavanja.

**Tabela br. 21. - Način na koji bi poslodavci voljeli da dobijaju i popunjavaju upitnik**

| Kategorija odgovora | Broj poslodavaca | %      |
|---------------------|------------------|--------|
| A.Telefon           | 11               | 10,00  |
| B.E-mail            | 6                | 5,45   |
| C.Pošta             | 9                | 8,18   |
| D.Posjeta Zavodu    | 24               | 21,82  |
| E.Posjeta iz Zavoda | 60               | 54,55  |
| Ukupno              | 110              | 100,00 |

Najveći broj anketiranih poslodavaca izabrao kategoriju odgovora posjeta iz Zavoda kod njih (54,55%), posjeta Zavodu 21,82%, putem telefona želi da surađuje 10%, putem mail-a želi da surađuje 5,45% anketiranih poslodavaca što govori da ovu vrstu internet komunikacije treba više koristiti u daljem radu sa poslodavcima i na taj način uštedjeti vrijeme poslodavcima a istovremeno smanjiti troškove Zavoda.

### 23. Saradnja sa Zavodom na angažovanju neophodne radne snage

Na pitanje da li su u 2009. godini surađivali sa Zavodom za zapošljavanje u obezbjeđivanju potrebnih kadrova 58 (72,50%) poslodavaca je potvrdno odgovorilo, a koji vidovi saradnje su bili zastupljeni, možemo vidjeti u sljedećoj tabeli:

**Tabela br. 22.- Vidovi saradnje sa Zavodom**

| Modaliteti odgovora   | Broj odgovora | %             |
|---|---------------|---------------|
| <b>A.Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)</b>  | 48            | 60,00         |
| <b>B.Upućivanje kandidata na oglase za posao</b>  | 14            | 17,50         |
| <b>C.Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage</b>   | 3             | 3,75          |
| <b>E. Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika</b>   | 7             | 8,75          |
| <b>F.Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)</b> | 3             | 3,75          |
| <b>G.Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta</b>   | 5             | 6,25          |
| <b>Ukupno</b>   | <b>80</b>     | <b>100,00</b> |

Na osnovu predočenih podataka, zaključujemo da je pretežan dio saradnje zasnovan na oglašavanju slobodnih radnih mjesta, što je i zakonska obaveza poslodavaca. Odmah nakon toga je upućivanje kandidata na oglase

za posao (17,50%), učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika 8,75% i finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta (6,25%). Svi ostali vidovi saradnje su, kao što se u tabeli može i vidjeti zastupljeni u prilično malom procentu.

Imajući u vidu obim i strukturu aktivnosti Zavoda, zaključak je da poslodavci ne koriste moguće povoljnosti u dovoljnoj mjeri.

## **24. Očekivanja od Zavoda**

Pitanje koje se odnosilo na očekivanja poslodavaca od Zavoda imalo je za cilj da se dobiju dodatne informacije, prijedlozi i sugestije istih. U njemu je data mogućnost potpune kreativnosti poslodavaca i njihovog slobodnog formulisanja prijedloga. Analizom očekivanja poslodavaca od Zavoda utvrđene su sljedeće najučestalije potrebe anketiranih poslodavaca:

- obezbjeđivanje radne snage odgovarajućeg profila,
- finansiranje plata pripravnika,
- prekvalifikacija i dokvalifikacija nezaposlenih lica,
- finansijska podrška u otvaranju novih radnih mjesta

Najveći broj anketiranih poslodavaca svoja očekivanja je usmjerio na obuke i obezbjeđivanje deficitarnih kadrova. Mjerama aktivne politike zapošljavanja (prekvalifikacija, dokvalifikacija), Zavod nastoji da otkloni debalans ponude i tražnje na tržištu rada. Posebno je izražena potreba za rješavanjem problema deficitarnih kadrova, ali se da zaključiti da su poslodavci sasvim svjesni da Zavod čini sve kako bi im pomogao u rješavanju kadrovskih deficita. Zavod raznim programima obuka čini sve da se taj nesklad smanji, ali to je proces i potrebna je reakcija svih državnih subjekata, kako bi se pomenuti problem sveo na što manju mjeru. Moramo biti svjesni činjenice da je nemoguće udovoljiti svim zahtjevima. Ima poslodavaca kojima je potrebno obučiti jednu osobu, uz uvažavanje da je tom poslodavcu to jako bitno, moramo se složiti oko toga da će u limitiranim sredstvima ipak prednost imati programi koji obuhvataju veći broj lica.

Drugo po učestalosti je očekivanje vezano za finansijsku podršku Zavoda u otvaranju novih radnih mjesta. Zavod ima ograničena finansijska sredstva i da čini sve, kako bi ih upotrijebio na najefikasniji mogući način i pri tom pružio finansijsku podršku što većem broju poslodavaca i omogućio zaposlenje što većem broju nezaposlenih lica. U interesu Zavoda, a i poslodavaca, je smanjenje broja nezaposlenih lica na najmanju moguću mjeru.

Broj nezaposlenih i stopa nezaposlenosti su jedan od dva glavna pokazatelja ekonomskog i socijalnog stanja jedne države. Ukoliko su njihove vrijednosti manje, utoliko je zdravija privreda te zemlje a ona podstiče prosperitet svih drugih oblasti i sfera.

Primjedbe poslodavaca su većinom usmjerene na očekivanja koja su prethodno navedena a uglavnom se odnose na rješavanje deficita radne snage, obuke i finansiranje plata pripravnika.

## ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Analizom podataka, dobijenih istraživanjem Anketa poslodavaca 2009/2010. godine težilo se ka detaljnijem upoznavanju tržišta rada u opštinama Berane, Andrijevića, Plav i Rožaje.

Cilj nam je bio da dobijeni podaci posluže kao kvalitetna podloga za planiranje i kreiranje svih mjera i aktivnosti koje je neophodno sprovesti kako bi se, na nivou opština u kojima je sprovedeno istraživanje, ublažili problemi neusklađenosti ponude i tražnje, problemi vezani za kvalitet radne snage, zapošljavanje teže i teško zapošljivih osoba i uopšte rješavanju problema nezaposlenosti.

Ako je strategija privrednog razvoja Crne Gore razvoj malih i srednjih preduzeća onda se postavlja pitanje koja struktura ljudskih resursa najbolje odgovara zahtjevima malih i srednjih preduzeća i da li iz redovnog obrazovnog sistema dobijamo kadar koji raspolaže znanjima koja su potrebna za rad u malim firmama.

Godinama su iz školskog sistema izlazile generacije koje nijesu bile osposobljene za obavljanje konkretnog posla, iako su njihove diplome potvrđivale uspjeh. Nedostatak praktičnih znanja učinio ih je nekonkurentnim na tržištu rada. Poslodavci traže profesionalce u svom poslu ali i osobe sa širokim spektrom znanja i iz drugih oblasti, prvenstveno poznavanje stranih jezika i rada na računaru.

Oni traže kvalitetnu radnu snagu, a to podrazumijeva ne samo stručnost, već i odgovornost, volju za rad, kreativnost, inovativnost, jer od tog ljudskog faktora, prije svega, zavisi i visina njihovog profita.

Činjenica je da se obrazovni sistem sporo reformiše ili je za tako radikalne promjene potrebno vrijeme.

Prateći signale tržišta rada o postojećim neravnotežama između sistema obrazovanja i realnih zahtjeva poslodavaca, opredijelilo je Zavod da brzo reaguje.

Zavod je, na osnovu statističkih podataka o deficitarnim zanimanjima, broju raspisanih oglasa, mišljena anketiranih poslodavaca definisao zanimanja za koja je potrebno sprovesti obuku.

Obuke su namijenjene licima sa evidencije nezaposlenih koja su u redovnom školskom sistemu stekla diplomu za jedno utvrđeno zanimanje, kako bi nadoknadili praktična znanja i vještine propuštene u školskom sistemu. Kao i nezaposlenima čija zanimanja nemaju prohodnost na tržištu rada ili, pak, na posao dugo čekaju, pa su i znanja koja su stekli u redovnom školovanju zastarjela ili izčezla. Vrijeme čekanja na posao je jedan od po-

kazatelja ozbiljnosti problema nezaposlenosti. Stečena znanja u toku obrazovnog procesa godinama padaju u zaborav. Takvim licima sugerišemo da ulažu u svoje znanje, kroz programe koje im nudimo, bilo da je riječ o dokvalifikaciji, prekvalifikaciji ili stručnom osposobljavanju. Na njima je da se dobrovoljno opredijele za obuku u zanimanju koje sami odaberu, shodno svojim naklonostima u opredjeljenjima.

Imajući u vidu činjenicu da Zavod već duži niz godina organizuje obuku nezaposlenih lica i analizira rezultate postignute na planu korekcije nesklada ponude i tražnje na tržištu rada, pokazalo se neophodnim uraditi i analizu deficitarnih zanimanja.

Cilj ove analize jeste da pruži podatke koja to zanimanja nedostaju tržištu rada, kao i njihovo poređenje sa podacima posredno vezanim za deficitarna zanimanja: pregled zapošljavanja stranaca, pregled oglašanih slobodnih radnih mjesta i pregled zaposlenih lica.

Rezultate ovog istraživanja, mislimo, da mogu koristiti i drugi subjekti, koji se bave sličnim aktivnostima, kao dopunu svojih istraživanja ili prilikom projektovanja svojih planova i programa rada.



# **PRILOG**





# ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

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

Kancelarija \_\_\_\_\_

## BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA – 2009/2010

### VAŽNO:

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

## U P I T N I K

### DIO I: OPŠTI PODACI

1. Naziv: \_\_\_\_\_

2. Oblik organizovanja: \_\_\_\_\_

3. Oblik svojine: \_\_\_\_\_

4. Datum osnivanja preduzeća: \_\_\_\_\_

5. Opština: \_\_\_\_\_ Mjesto: \_\_\_\_\_

6. Adresa: \_\_\_\_\_

7. Telefon: \_\_\_\_\_, Faks: \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

8. Kontakt osoba za pitanja zapošljavanja: \_\_\_\_\_

9. Matični broj: \_\_\_\_\_ Registracioni broj: \_\_\_\_\_

10. Vrsta djelatnosti: \_\_\_\_\_ Šifra djelatnosti: \_\_\_\_\_

## DIO II: ZAPOSŁJAVANJE U 2009. GODINI

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

|  | Ukupno | Žene |
|--|--------|------|
| Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.   |        |      |
| Ugovor o radu na određeno vrijeme radi:  |        |      |
| a) vršenja sezonskih poslova,  |        |      |
| b) povećanja obima posla,  |        |      |
| c) zamjene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka,  |        |      |
| d) izrade određenog projekta,  |        |      |
| e) obavljanja pripremnih poslova kod utvrđivanja novih programa , tehnologije i drugih tehničkih i tehnoloških unapređenja procesa rada, odnosno osposobljavanja zaposlenih, |        |      |
| f) obavljanja javnih radova,   |        |      |
| g) ostalo.   |        |      |
| Probni rad   |        |      |
| Pripravnici  |        |      |
| Rad kod kuće   |        |      |
| <b>UKUPNO</b>  |        |      |

**12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja.**

Ako je moguće, molimo navedite tačan broj zaposlenih.

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

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

**DA**

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

Ukoliko je odgovor **DA**,

**13.a Za koja zanimanja:**

| Šifra zanimanja | Naziv zanimanja | Broj zaposlenih koji su prošli obuku |
|-----------------|-----------------|--------------------------------------|
|                 |                 |                                      |
|                 |                 |                                      |
|                 |                 |                                      |
|                 |                 |                                      |
|                 |                 |                                      |

**13.b Za koja posebna znanja i vještine:**

| Šifra posebnog znanja | Naziv posebnog znanja | Broj zaposlenih koji su prošli obuku |
|-----------------------|-----------------------|--------------------------------------|
|                       |                       |                                      |
|                       |                       |                                      |
|                       |                       |                                      |
|                       |                       |                                      |
|                       |                       |                                      |

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

\_\_\_\_\_ %

**14. Promjene u zapošljavanju u 2009.god.** (Ako je broj novozaposlenih 0, ne popunjavati tabelu 14.a)

| Br. | Priliv i odliv radne snage                   | Ukupno | Žene |
|-----|--|--------|------|
| 1.  | Broj novozaposlenih u 2009. god.             |        |      |
| 2.  | Odliv radne snage u 2009.god.                |        |      |
| 3.  | Broj nepopunjenih radnih mjesta u 2009. god. |        |      |

**14.a Molimo Vas navedite zanimanja novozaposlenih u 2009. god.**

| Br. | Šifra zanimanja | Naziv zanimanja | Ukupno | Žene |
|-----|-----------------|-----------------|--------|------|
| 1.  |                 |                 |        |      |
| 2.  |                 |                 |        |      |
| 3.  |                 |                 |        |      |
| 4.  |                 |                 |        |      |

**15. Da li ste tokom 2009. god. imali slobodnih radnih mjesta koja niste mogli da popunite?**

**DA**

**NE** (Molimo predite na pitanje 16.)

**15.a Koji su, po Vašem mišljenju, glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta:** (Molimo Vas da stavite znak "x" u kućicu pored odgovora koji izražava Vaše mišljenje, možete zaokružiti jedan ili više odgovora)

| Br | Razlog   | Odgovor |
|----|--|---------|
| 1. | Nedostatak obučene radne snage na tržištu                          |         |
| 2. | Nedostatak iskustva raspoložive radne snage                        |         |
| 3. | Nedostatak neophodnih ali specifičnih vještina                     |         |
| 4. | Nedostatak neophodnih radnika sa više vrsta vještina (multiskills) |         |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 5.  | Nedostatak radne snage sa neophodnim IT vještinama              |  |
| 6.  | Nedostak radne snage sa znanjem stranih jezika                  |  |
| 7.  | Starost tražilaca posla, motivacija, radne sposobnosti i navike |  |
| 8.  | Nestalnost zaposlenja   |  |
| 9.  | Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu           |  |
| 10. | Nešto drugo – navedite _____                                    |  |

**15.b Molimo Vas navedite strukturu nepopunjenih radnih mjesta u 2009. god.:**

| Br. | Šifra zanimanja | Naziv zanimanja | Broj nepopunjenih radnih mjesta | Pol<br>1. m<br>2. ž<br>3. bez obzira na pol | Starosna grupa  | Opšta i posebna tražena znanja, vještine i kompetencije: |                       |
|-----|-----------------|-----------------|---------------------------------|---|---|--|-----------------------|
|     |                 |                 |                                 |   | 1. do 18 god.<br>2. 19-24<br>3. 25-30<br>4. 31-40<br>5. 41-50<br>6. 51-54<br>7. 55-65 | Šifra posebnog znanja                                    | Naziv posebnog znanja |
| 1.  |                 |                 |                                 |   |   |  |                       |
| 2.  |                 |                 |                                 |   |   |  |                       |
| 3.  |                 |                 |                                 |   |   |  |                       |
| 4.  |                 |                 |                                 |   |   |  |                       |
| 5.  |                 |                 |                                 |   |   |  |                       |
| 6.  |                 |                 |                                 |   |   |  |                       |
| 7.  |                 |                 |                                 |   |   |  |                       |
| 8.  |                 |                 |                                 |   |   |  |                       |

**16. Da li ste u 2009. god. imali viškova radne snage?**

**DA**                       **NE** (Molimo pređite na dio III, pitanje 17.)

**16.a Ako je odgovor DA, molimo navedite strukturu viškova radne snage u 2009. god.:**

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

**16.b Navedite glavne razloge koji su uticali na smanjenje broja zaposlenih u 2009 god.** (Molimo Vas da stavite znak "x" u kućicu pored odgovora koji izražava Vaše mišljenje, možete zaokružiti jedan ili više odgovora)

| Br. | Razlog  | Odgovor |
|-----|---|---------|
| 1.  | Zbog teškoća u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza |         |
| 2.  | Zbog planiranog i realizovanog programa restrukturiranja            |         |
| 3.  | Zbog nelojalne konkurencije na tržištu                              |         |
| 4.  | Zbog neadekvatne kvalifikacione strukture zaposlenih                |         |
| 5.  | Zbog nezadovoljavajućih znanja i vještina zaposlenih                |         |

**DIO III: OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2010**

**17.Očekivani broj zaposlenih:**

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

**18. Molimo Vas navedite očekivane promjene u zaposlenosti po zanimanjima u ukupnom broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci – pozitivnim brojkama izrazite povećanje, negativnim brojkama izrazite smanjenje zaposlenosti.**

| Br. | Šifra zanimanja | Naziv zanimanja | Očekivane promjene (broj) |            |
|-----|-----------------|-----------------|---------------------------|------------|
|     |                 |                 | Povećanje:                | Smanjenje: |
| 1.  |                 |                 |                           |            |
| 2.  |                 |                 |                           |            |
| 3.  |                 |                 |                           |            |
| 4.  |                 |                 |                           |            |
| 5.  |                 |                 |                           |            |
| 6.  |                 |                 |                           |            |
| 7.  |                 |                 |                           |            |
| 8.  |                 |                 |                           |            |

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

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

**20. Da li ste zaposlili lica sa invaliditetom u posljednje 2 godine:**

**DA** (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu)  **NE**

| Br. | Naziv zanimanja | Stepen stručne spreme | Broj izvršilaca | Pol | Na koji rok |
|-----|-----------------|-----------------------|-----------------|-----|-------------|
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |

**20.a Da li biste zaposlili lica sa invaliditetom uz određene subvencije:**

**DA** (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu)  **NE**

| Br. | Naziv zanimanja | Stepen stručne spreme | Broj izvršilaca | Pol | Na koji rok |
|-----|-----------------|-----------------------|-----------------|-----|-------------|
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |

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

**DA** (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu)  **NE**

| Br. | Naziv zanimanja | Stepen stručne spreme | Broj izvršilaca | Pol | Na koji rok |
|-----|-----------------|-----------------------|-----------------|-----|-------------|
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |

**21.a Da li biste zaposlili Rome?**

**DA** (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu)  **NE**

| Br. | Naziv zanimanja | Stepen stručne spreme | Broj izvršilaca | Pol | Na koji rok |
|-----|-----------------|-----------------------|-----------------|-----|-------------|
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |
|     |                 |                       |                 |     |             |

## DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

**22. Postojeći barometar zaposlenosti uključuje uspostavljanje konstantnog uzorka u vremenu, sastavljenog od preduzeća i organizacija. Ovaj uzorak će omogućiti Zavodu za zapošljavanje gore navedene informacije u vezi sa tražnjom za radnom snagom svakih 12 mjeseci. Da li želite da učestvujete u tom panelu?**

DA     Ne mogu još da odlučim.     NE (Molimo pređite na pitanje 23.)

**22.a Kako biste voljeli da dobijate i popunjavate upitnik?**

Telefon     E-mail     Pošta  
 Posjeta Zavodu     Posjeta iz Zavoda

**23. Da li ste saradivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2009. godini?**

DA     NE (Molimo pređite na pitanje 24.)

**23.a Ako DA, molimo navedite (zaokružite) relevantne odgovore:**

- A. Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)
- B. Upućivanje kandidata na oglase za posao
- C. Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage
- D. Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)
- E. Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika
- F. Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)
- G. Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta
- H. Ostalo (molimo navedite) \_\_\_\_\_

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

---

---

---

---

---

**25. Molimo unesite ovdje sugestije i preporuke koje mogu doprinijeti uspješnijoj izradi i sprovođenju planova za zapošljavanje i saradnji između poslodavaca i Zavoda za zapošljavanje u zadovoljavanju vaših potreba u vezi sa radnom snagom i u svrhu opšteg povećanja zaposlenosti:**

---

---

---

---

---

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

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

Pečat

U \_\_\_\_\_ dana \_\_\_\_\_ 2009.

**HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!**

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

020/241-746

020/243-398

[www.zzzcg.org](http://www.zzzcg.org)

E-mail: [vladan.babovic@zzzcg.me](mailto:vladan.babovic@zzzcg.me)

Biro rada Berane

051/23 33 32

051/23 13 13

Kancelarija Andrijevića

051/23 06 60

Kancelarija Plav

051/25 50 61

Kancelarija Rožaje

051/27 13 43