

IZDAVAČ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore
Biro rada
Herceg Novi

ZA IZDAVAČA

Stevo Lazarević

AUTOR

Tamara Koljubicki

GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA

Štamparija „OBOD” A.D. Cetinje

TIRAŽ

200 primjeraka

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

ANKETA POSLODAVACA
ZAPOSLENOST I ZAPOSŁJAVANJE
U BOKI KOTORSKOJ
2009/2010

BIRO RADA
HERCEG NOVI

Herceg Novi, februar 2010. godine

1. UVOD

U Boki Kotorskoj živi oko 70,000 stanovnika, i to: u opštini Herceg Novi oko 33,000, u Kotoru 23,000 i Tivtu oko 14,000 (prema popisu 2003. godine).

Broj zaposlenih u regiji Boke Kotorske je oko 20,000 i znatno se povećava u toku turističke sezone zbog sezonskog zapošljavanja u turizmu, ugostiteljstvu i trgovini.

Broj nezaposlenih lica sa stanjem na dan 31.12. 2009. godine je 2,797 lica na evidenciji u Boki Kotorskoj, odnosno u Herceg Novom 1052 nezaposlena lica, u Kotoru 1005 i u Tivtu 740. Ukupan broj nezaposlenih lica u navedene tri opštine vaći je za 5,6% u odnosu na decembar prethodne godine. Ovo povećanje je uglavnom rezultat globalne ekonomske krize.

Na području Boke Kotorske postoji Fakultet za turizam i hotelijerstvo, Fakultet za pomorstvo u Kotoru i Fakultet za primijenjenu fizioterapiju u Igalu, a Visoka škola sestrinstva je organizovana u okviru Instituta "Dr. Simo Milošević" u Igalu. U Herceg Novom, Kotoru i Tivtu postoje srednje škole koje obrazuju učenike za različita elektro i mašinska zanimanja, maturante gimnazije, zanimanja u oblasti turizma i ugostiteljstva, trgovine i marketinga, zatim građevinarstva, zdravstva, nautike itd.

Privreda u Boki Kotorskoj se uglavnom oslanja na turizam i ugostiteljstvo, trgovinu, zdravstvo i brodogradnju.

1.1. Cilj i zadaci istraživanja

Zavod za zapošljavanje Crne Gore, u okviru svoje istraživačke djelatnosti, sprovodi Anketu poslodavaca, koja predstavlja najvažnije istraživanje koje realizuje Zavod za zapošljavanje, a istovremeno i najvažnije istraživanje ove problematike u Crnoj Gori.

Ovo istraživanje ima važnu ulogu u projektovanju budućih aktivnosti, jer Zavod za zapošljavanje, kao institucija zadužena da utiče na usklađivanje ponude i potražnje za radnom snagom, na ovaj način dolazi do relevantnih informacija od poslodavaca o njihovim problemima, planovima, željama i potrebama, tako da svojim programima i mjerama može adekvatno i blagovremeno da djeluje na tržištu radne snage.

Dakle, Anketa poslodavaca u novembru/decembru 2009. godine predstavlja redovnu aktivnost Zavoda za zapošljavanje, započetu još 2003. go-

dine, kojom se Zavod opredijelio za redovno konsultovanje poslodavaca u cilju ostvarivanja neposrednog uvida u aktuelnu i očekivanu zaposlenost i zapošljavanje, jer postojeće evidencije nisu dovoljne za sagledavanje realnog stanja i uloge Zavoda na tržištu rada.

Prikupljeni podaci, njihova organizacija i analiza su osnova istraživačkih aktivnosti Zavoda za zapošljavanje i jedna od smjernica za oblikovanje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja, kao i izradu akcionih planova zapošljavanja.

U skladu sa ciljem istraživanja, opredijeljeni su *zadaci ovog istraživanja*:

- izrada baze podataka za projektovanje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja
- prikupljanje podataka za analizu zaposlenosti i zapošljavanja tokom 2009. godine
- prikupljanje podataka za analizu očekivanih kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja u 2010. godini
- analiza strukture zaposlenih sa različitih aspekata
- istraživanje mišljenja, ocjena i stavova poslodavaca o saradnji sa Zavodom u cilju zadovoljavanja svojih kadrovskih potreba.

1.2. Metodologija istraživanja

Prikupljanje podataka, kao i u svim istraživanjima do sada, obavljeno je putem detaljnog anketnog upitnika i standardizovanog intervjua »licem u lice« (»face-to-face«).

Anketa se pokazala kao veoma efikasan način prikupljanja podataka. Ona je veoma zastupljena i u drugim zemljama, tako da je postala provjeren i standardan metod u prikupljanju podataka.

Radi kontinuiteta i uočavanja eventualnih trendova, u svakom istraživanju je zadržan veliki broj istih poslodavaca i određeni broj istih pitanja (zaposlenost u tekućoj godini i procjena kretanja zaposlenosti u narednoj godini, struktura očekivane zaposlenosti prema stepenima stručne spreme, po zanimanjima i djelatnostima). Posebna pažnja u analizi je posvećena onim pitanjima koja su od najveće važnosti za Zavod – za kreiranje određenih mjera i programa. Tu u prvom redu mislimo na analizu viška (suficita) i manjka (deficita) radne snage po različitim obilježjima. U svakom novom istraživanju, takođe, postoji nekoliko novih pitanja kojima se želi naglasiti neki aktuelni

problem ili je u toj godini od posebnog interesa za Zavod (npr. zainteresovanost za zapošljavanje lica sa invaliditetom i zapošljavanje Roma).

Pitanja u upitniku su uglavnom zatvorenog tipa, da bi se olakšala statistička obrada i upoređivanje rezultata koji prezentuju određene segmente istraživanja i periode vremena koje reprezentuju. Međutim, poslodavcima je ostavljena mogućnost da dopune odgovore na pojedina pitanja prema sopstvenoj procjeni.

Manji broj pitanja je otvorenog tipa, s namjerom da se obezbijede dodatne, neformalne informacije, mišljenja i sugestije koje treba da posluže za planiranje daljih aktivnosti Zavoda.

Anketiranje je sprovedeno na čitavom području Republike u trajanju od 30 dana od polovine novembra do polovine decembra 2009. godine. Uzorak je bio 1,480 privrednih subjekata u Crnoj Gori, što predstavlja 5,4% od ukupno registrovanih privrednih društava u bazi poslodavaca Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Anketari su bili nezaposlena lica sa evidencije Zavoda, koja su učestvovala u prethodnim anketama i novi anketari, koji su prethodno obučeni za ovu aktivnost (na nivou Republike 52 anketara).

S obzirom na veličinu uzorka od 284 *privredna društva*, u regiji Boke Kotorske, odabrano je 9 *anketara* sa evidencije nezaposlenih, a koji su bili najuspješniji u prethodnom anketiranju i određeni broj novih anketara, koji su prošli obuku za sprovođenje ovog vida prikupljanja podataka. Edukaciju anketara obavili su obučeni treneri Zavoda i koordinatori Projekta, prema uputstvima koja su urađena uz anketni list i odgovarajućim programima koji su razvijeni u Zavodu za ovakve namjene.

Projekat je realizovan kadrom Zavoda za zapošljavanje. Najveći broj saradnika na Projektu je prošao 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 ga veoma kompetentni strani eksperti.

Anketiranje na terenu organizovano je, praćeno, kontrolisano i objedinjeno od strane regionalnih koordinatora - Savjetnika za poslodavce, koji je neposredno odgovoran za sprovođenje ankete na području koje obuhvata Biro rada Herceg Novi sa pripadajućim kancelarijama Kotor i Tivat.

Istraživanje je realizovano u okviru programskih zadataka Zavoda za 2009. godinu. Koordinaciju rada u pripremi i sprovođenju istraživanja ostvarili su Centar za ljudske resurse i Sektor za zapošljavanje.

1.3. Uzorak



Istraživanje je realizovano na *uzorku od 284 privredna društva*, što čini *6,2% poslodavaca* u Boki Kotorskoj, koji predstavljaju bazu poslodavaca Zavoda za zapošljavanje u ovoj regiji, revidiranu podacima iz Centralnog registra Privrednog suda i dopunjeni ličnim kontaktima sa poslodavcima.

Imajući u vidu da je glavna svrha istraživanja da posluži potrebama Zavoda u koncipiranju raznih programa obuke, usavršavanja, obrazovanja i zapošljavanja, kao glavni kriterij u definisanju uzorka, odnosno njegove reprezentativnosti, uzet je *broj zaposlenih*. Takođe su ispoštovani kriterijumi zastupljenosti djelatnosti koje imaju najveći značaj za razvoj pojedinih regija.

U uzorak su uključeni poslodavci 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. Ovako strukturirani i realizovani uzorak može se smatrati *reprezentativnim*.

Tabela br.1: Pregled populacije i uzorka istraživanja

Opština	Populacija	Uzorak				
		Planirano		Realizovano - anketirano poslodavaca		
		Br.poslod.	%od popul.	Br.poslod.	%od popul.	%realizacije
H.Novi	2,030	116	5,7	137	6,7	118
Kotor	1,605	91	5,7	92	5,7	101
Tivat	950	54	5,7	55	5,8	102
Ukupno	4,585	261	5,7	284	6,2	109

Ovakvim izborom uzorka obezbijedena je njegova reprezentativnost posmatrana sa aspekta osnovnog cilja i zadataka istraživanja. Pored toga, 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 prilagođavanja aktivnosti Zavoda za *efikasnije djelovanje na usklađivanje ponude i tražnje radne snage* realizacijom odgovarajućih *mjera i programa u oblasti aktivne politike zapošljavanja*.

U opštinama Herceg Novi, Kotor i Tivat anketirana su *ukupno 284 poslodavca*, odnosno 19,2% od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u Crnoj Gori (1,480).

2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Obrada rezultata prilagođena je potencijalnim korisnicima za različite namjene. U tom smislu rezultati su prikazani odvojeno za tekuću i narednu godinu, prema tematskim cjelinama. Pored toga, dobijeni pokazatelji su obrađeni tako da, u komparaciji sa podacima iz drugih izvora, mogu predstavljati valjanu osnovu i za dublju analizu pojedinih segmenata funkcionisanja tržišta rada i zapošljavanja.

Nivo konstatacija, ocjena, zaključaka i preporuka primjeren je dobijenim pokazateljima iz ankete, uz korišćenje komparativnih podataka iz evidencije Zavoda i iskustva u pružanju usluga licima koja traže zaposlenje i poslodavcima u zadovoljavanju njihovih kadrovskih potreba.

U prvom dijelu analize predstavljena je i komentarisana struktura anketiranih poslodavaca po različitim obilježjima - prema oblicima organizova-

nja, vrstama djelatnosti, vremenu poslovanja, broju zaposlenih, obliku svojine i dr.

U drugom dijelu su predstavljeni razni aspekti zaposlenosti i zapošljavanja (prema vrsti radnog odnosa i stepenima stručne spreme), obuke i usavršavanje zaposlenih, priliv i odliv radne snage u tekućoj godini, deficitarni kadrovi i viškovi u 2009. godini.

U trećem dijelu se daje pregled očekivanog zapošljavanja u 2010. godini (sezonski i tokom cijele godine) sa detaljnom strukturom po stepenima stručne spreme, djelatnostima i zanimanjima.

U četvrtom dijelu obrađen je aspekt saradnje poslodavaca sa Zavodom (oblici i sadržaji saradnje sa Zavodom), nastojeći pritom da se prikupi što više *prijedloga i sugestija poslodavaca* za unapređivanje saradnje u budućnosti, a sve u cilju podsticanja zapošljavanja i funkcionisanja tržišta rada u Crnoj Gori, odnosno Boki Kotorskoj.

Ovdje je važno naglasiti da je anketiranje poslodavaca sprovedeno krajem 2009. godine, u vrijeme globalne ekonomske krize, koja nije mimoišla ni crnogorsku privredu, tako da rezultate ovog istraživanja treba posmatrati u tom svijetlu. Najvjerojatnije da bi prognoze poslodavaca o viškovima i novom zapošljavanju izgledale drugačije da se ne osjećaju posljedice ekonomske krize.

Rezultati su obrađeni na nivou regije i opština. Kako u Crnoj Gori nije izvršena administrativna podjela na regije, kao regioni tretirane su opštine za koje su organizovani biroji rada (kao regionalne službe Zavoda), odnosno u našem slučaju Herceg Novi (Kotor, Tivat).

2.1. Struktura poslodavaca

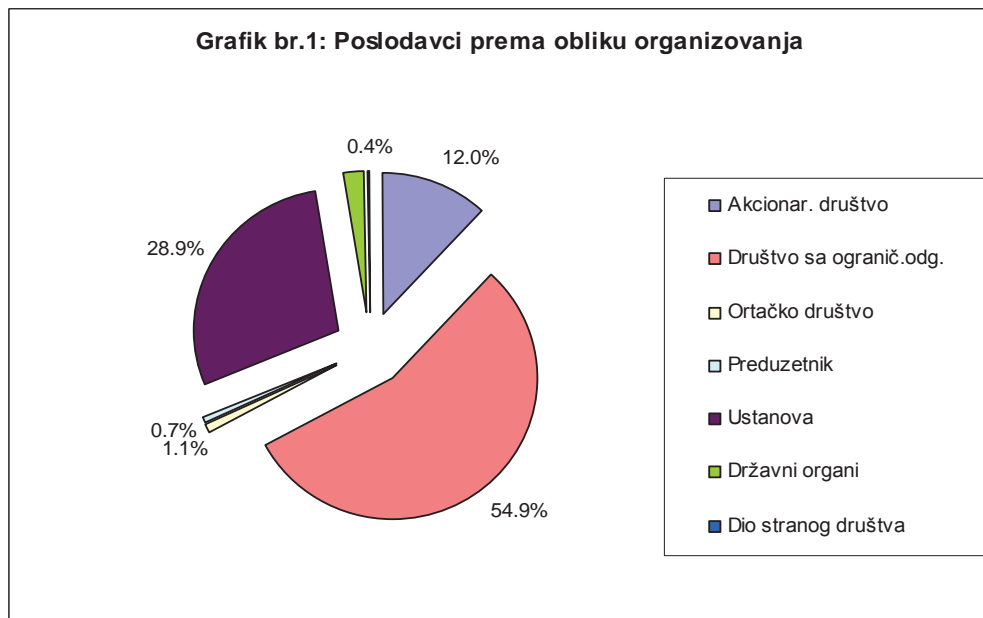
Struktura anketiranih poslodavaca obrađena je prema oblicima organizovanja, vrstama djelatnosti, vremenu poslovanja, broju zaposlenih, obliku svojine... na nivou regije i po opštinama. Pored rezultata koji su predstavljeni u tabelama, dio karakterističnih pokazatelja ilustrovan je grafičkim prikazima.

2.1.1. Poslodavci prema oblicima organizovanja

Tabela br.2: Pregled anketiranih privrednih društava prema obliku organizovanja

Opština	Oblik organizovanja							Svega
	Akcionar. društvo	Društvo sa ogranič.odg.	Ortačko društvo	Preduzetnik	Ustanova	Državni organi	Dio stranog društva	
H.Novi	14	79	2	1	39	1	1	137
Kotor	13	44	1	1	30	3		92
Tivat	7	33			13	2		55
Ukupno	34	156	3	2	82	6	1	284

Kada analiziramo zastupljenost pojedinih oblika organizovanja, dolazimo do zaključka da je najzastupljeniji oblik organizovanja *društvo sa ograničenom odgovornošću* – 54,9%, slijede *ustanove* – 28,9%, pa *akcionarska društva* – 12%. Ostali oblici organizovanja zajedno registrovani su u obimu ispod 5%.



Pojedini oblici organizovanja su različito zastupljeni u strukturi poslodavaca na nivou opština. Tako npr. u Tivtu, od ukupnog broja poslodavaca, 60% su organizovani kao *društvo sa ograničenom odgovornošću*, dok je njihovo učešće u Herceg Novom 57,7%, a u Kotoru 47,8%. Dok su, recimo, *ustanove* zastupljene sa 32,6% u Kotoru, 28,5% u Herceg Novom i 23,6% u Tivtu.

Zbog različitog pristupa strukturiranju uzorka, koji je pojašnjen u prethodnom poglavlju, ovi pokazatelji se ne mogu direktno upoređivati sa podacima iz prethodnog istraživanja. Ipak, postoji određena sličnost koja se ogleda u tome da su, poslije društava sa ograničenom odgovornošću, najviše zastupljene ustanove.

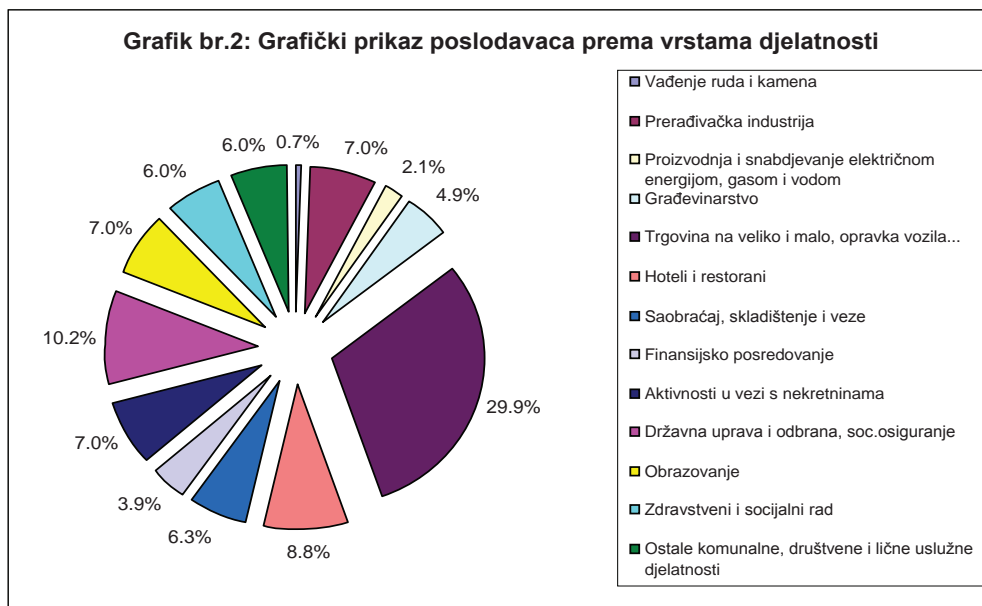
2.1.2. Poslodavci prema vrstama djelatnosti

U narednoj tabeli dat je prikaz strukture uzorka sa aspekta djelatnosti poslodavaca.

Tabela br.3: Pregled anketiranih poslodavaca prema vrstama djelatnosti

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Vađenje ruda i kamena		1	1	2
Prerađivačka industrija	10	5	5	20
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	2	2	2	6
Građevinarstvo	12		2	14
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	42	23	20	85
Hoteli i restorani	9	12	4	25
Saobraćaj, skladištenje i veze	9	6	3	18
Finansijsko posredovanje	3	7	1	11
Aktivnosti u vezi s nekretninama	8	7	5	20
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	21	5	3	29
Obrazovanje	8	8	4	20
Zdravstveni i socijalni rad	6	9	2	17
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	7	7	3	17
Ukupno	137	92	55	284

Analizirajući datu tabelu, uočavamo da su najzastupljenije djelatnosti na regionalnom nivou *trgovina na veliko i malo* - 29,9%, *državna uprava*, koja je zastupljena sa 10,2% i djelatnost *hotela i restorana* sa učešćem od 8,8%. Slijede, *prerađivačka industrija*, zatim *aktivnosti u vezi s nekretninama* i *obrazovanje* koje su u uzorku zastupljene sa po 7%. Djelatnost *saobraćaja* zastupljena je sa 6,3%, a *zdravstvo* i *ostale komunalne djelatnosti* sa po 6%. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 5% i nećemo ih navoditi i detaljnije analizirati.



Kada se radi o djelatnostima sa najvećim brojem poslodavaca njihova (proporcionalna) zastupljenost u opštinama u našoj regiji približno je slična. Naime, zastupljenost poslodavaca u oblasti *trgovine* kreće se od 36,4% u Tivtu, do 30,7% u Herceg Novom i 25% u Kotoru. U *državnoj upravi* nalazi se 15,3% anketiranih poslodavaca u Herceg Novom i po 5,4% poslodavaca u Kotoru i Tivtu. U djelatnosti *hotela i restorana* nalazi se 13% anketiranih poslodavaca u Kotoru, 7,3% u Tivtu i 6,6% u Herceg Novom.

Kod upoređivanja podataka sa rezultatima prethodnog istraživanja primjetna je značajna sličnost, kako u pogledu proporcionalne zastupljenosti poslodavaca iz pojedinih djelatnosti u obuhvaćenom uzorku, tako i kod njihove regionalne i opštinske pripadnosti. Izvjesno je da su odstupanja kod nekih djelatnosti, u smislu da su više procentualno zastupljene u ovom uzorku, nego kod prethodnog anketiranja, kao što su *državna uprava* i *zdravstvo*, uslovljena primjenom kriterijuma za izbor poslodavaca sa većim brojem zaposlenih.

2.1.3. Poslodavci prema oblicima organizovanja i vrstama djelatnosti

Uporedni prikaz oblika organizovanja poslodavaca u okviru pojedinih vrsta djelatnosti omogućava analizu za različite namjene. U ovom tekstu obrada je svedena na prikaz karakterističnih pokazatelja utvrđenog stanja, koji mogu biti indikativni za praćenje aktuelnih i, još više, predikciju tokova zaposlenosti i zapošljavanja u pojedinim sektorima proizvodnje i usluga.

Tabela br.4: Pregled poslodavaca prema oblicima organizovanja i vrstama djelatnosti u regiji Boke Kotorske

Vrste djelatnosti	Oblici organizovanja							Svega
	Akcionarsko društvo	Društvo sa ogran.odgov.	Ortačko društvo	Preduzetnik	Ustanova	Državni organi	Dio stranog društva	
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	3				3			6
Građevinarstvo	1	11			1		1	14
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	7	75	1	2				85
Prerađivačka industrija	2	18						20
Finansijsko posredovanje	11							11
Aktivnosti u vezi s nekretninama		14	2		4			20
Državna uprava i odbrana, soc. osiguranje					24	5		29
Obrazovanje					20			20
Zdravstveni i socijalni rad	2	1			14			17
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti		3			14			17
Vađenje ruda i kamena	1					1		2
Saobraćaj, skladištenje i veze	2	14			2			18
Hoteli i restorani	5	20						25
Ukupno	34	156	3	2	82	6	1	284

Akcionarska društva su najviše zastupljena u *finansijskom posredovanju* – 32,3% i u *trgovini* – 20,6%.

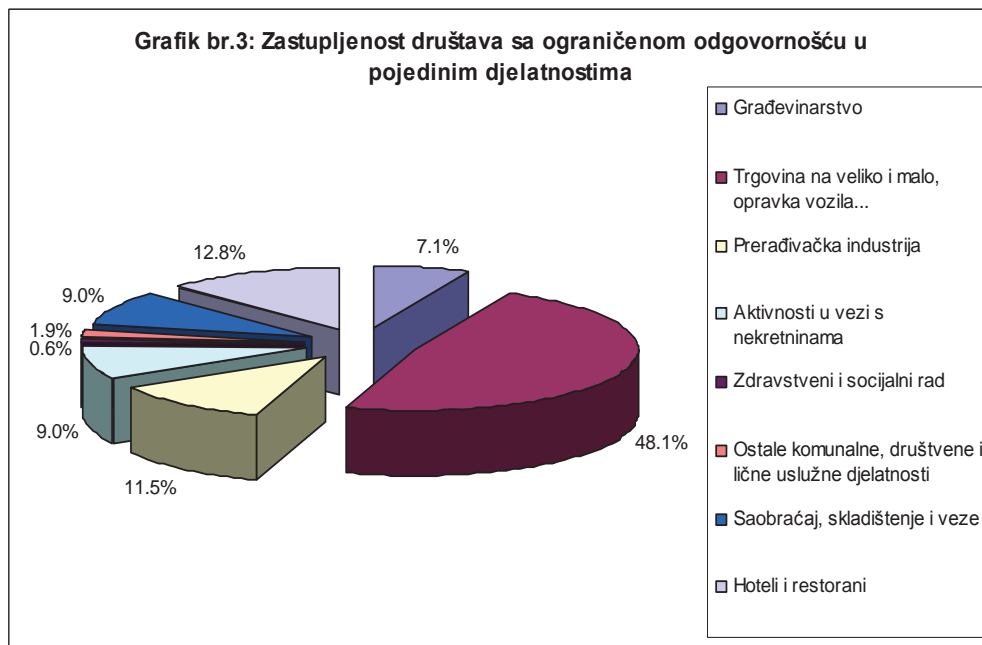
Ortačka društva su pretežno locirana u oblasti *aktivnosti u vezi s nekretninama* – 66,7%.

S obzirom na osnovni kriterijum za odabir uzorka - broj zaposlenih, anketirali smo samo 2 *preduzetnika* i to iz djelatnosti *trgovine*.

Ustanove, kao oblik organizovanja, dominiraju u djelatnostima: *državna uprava* – 29,3%, *obrazovanje* – 24,4%, *zdravstvo* – 17,1%, i *komunalne djelatnosti* – 17,1%.

Kao oblik organizovanja, *državni organi* su u procentu od 83,3% zastupljeni u djelatnosti *državne uprave*.

Društva sa *ograničenom odgovornošću* predstavljaju 54,9% *anketiranih poslodavaca*. Distribucija ovog oblika organizovanja u pojedinim djelatnostima ilustrovana je u sljedećem grafičkom prikazu.



U okviru *trgovine* organizovano je 48,1% svih društva sa ograničenom odgovornošću. U oblasti *hotela i restorana* 12,8%, u *prerađivačkoj industriji* 11,5%, a u djelatnosti *aktivnosti u vezi s nekretninama* i *saobraćaju* po 9%. Društvo sa ograničenom odgovornošću je oblik organizovanja i kod poslodavaca koji se bave *građevinarstvom* sa učešćem od 7,1%. Ostale djelatnosti zastupljene su pojedinačno ispod 2%.

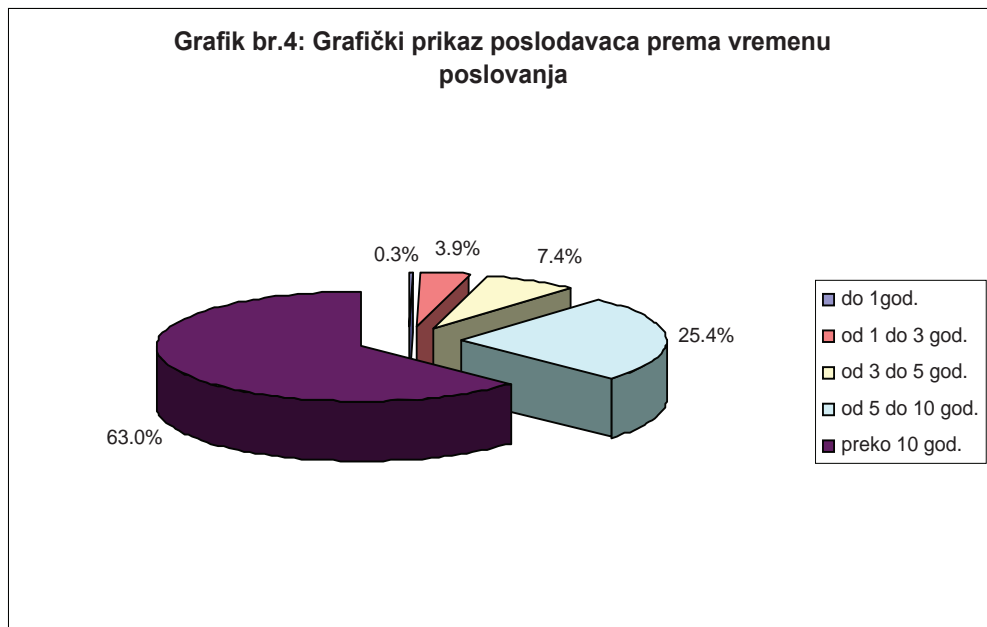
U *Herceg Novom* društva sa ograničenom odgovornošću čine 90% oblika organizovanja u *prerađivačkoj industriji*, 88,9% u *saobraćaju*, 88,1% u *trgovini*, 77,8% u djelatnosti *hotela i restorana* i po 75% u *građevinarstvu* i *aktivnostima u vezi s nekretninama* itd. Ovaj oblik organizovanja je najzastupljeniji i u drugim djelatnostima, osim u državnoj upravi, obrazovanju i zdravstvu gdje dominiraju ustanove.

U *Kotoru* su društva sa ograničenom odgovornošću sa 91,7% zastupljena u djelatnosti *hotela i restorana*, 87% u *trgovini*, 80% u *prerađivačkoj industriji*, 66,7% u *saobraćaju*, 57,1% u *aktivnostima u vezi s nekretninama* itd.

U *Tivtu* je ovaj oblik organizovanja zastupljen sa 100% u *prerađivačkoj industriji* i *građevinarstvu*, 90% u *trgovini*, 80% u *aktivnostima u vezi s nekretninama*, 66,7% u *saobraćaju* i 50% u djelatnosti *hotela i restorana*.

2.1.4. Poslodavci prema vremenu poslovanja

Pokazatelj dužine vremena poslovanja privrednih društava nam omogućava da indirektno dođemo do saznanja koja nam mogu koristiti kod projektovanja i realizacije programa za unapređivanje kvaliteta usluga poslodavcima, uz uvažavanje njihovih specifičnih potreba i zahtjeva koji su karakteristični za određene vremenske periode poslovanja.



Podatak da je svega 0,3% poslodavaca osnovano u posljednjoj godini treba vrednovati u kontekstu karakteristika odabranog uzorka, jer je izostavljanjem poslodavaca sa manjim brojem zaposlenih i preduzetnika, znatno reducirana upravo kategorija ispitanika sa poslovanjem - do jedne godine i kategorija ispitanika koja posluje od 1 do 3 godine, koji čine svega 3,9% uzorka.

Međutim, njihovo učešće u populaciji je značajno, što upućuje na potrebu angažovanja Zavoda u zadovoljavanju njihovih kadrovskih potreba koje su primjerene, kako za pokretanje biznisa, tako i prve mjesece i godine poslovanja u kojima se provjeravaju mogućnosti opstanka na tržištu i utvrđuju pravci razvoja.

U periodu od 3 do 5 godina posluje 7,4% poslodavaca u našoj regiji, a od 5 do 10 godina 25,4% anketiranih poslodavaca. Ovo ukazuje, pored ostalog, i na dinamiku i karakter socioekonomskog razvoja Republike u ovom periodu, a time i na okvire kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja.

Saradnja Zavoda sa poslodavcima koji posluju deset i više godina (63%), u održavanju zaposlenosti i stvaranju uslova za otvaranje novih radnih mjesta, takođe podrazumijeva prilagođavanje njihovim potrebama koje proističu iz takvog statusa.

Podaci na nivou pojedinih opština u Boki Kotorskoj neznatno se razlikuju, što se može zaključiti iz sljedeće tabele.

Tabela br.5: Pregled anketiranih poslodavaca prema vremenu poslovanja

Opština		Period postojanja					Svega
		do 1god.	od 1 do 3 god.	od 3 do 5 god.	od 5 do 10 god.	preko 10 god.	
H.Novi	br. %		7 5,1	8 5,8	32 23,4	90 65,7	137 100
Kotor	br. %	1 1	3 3,3	8 8,7	24 26	56 61	92 100
Tivat	br. %		1 1,8	5 9,1	16 29,1	33 60	55 100
Ukupno	br. %	1 0,3	11 3,9	21 7,4	72 25,4	179 63	284 100

U intervalu *od 1 do 3 godine* procentualno najviše poslodavaca je u Herceg Novom 63,6%, u Kotoru 27,3%, a najmanje u Tivtu 9,1%.

Učešće poslodavaca u intervalu *od 3 do 5 godina* kreće se od 38,1% u Herceg Novom i Kotoru do 23,8% u Tivtu.

U grupi *od 5 do 10 godina* najviše poslodavaca je u Herceg Novom 44,5%, u Kotoru 33,3%, a u Tivtu 22,2%.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 63% se nalazi u grupi *preko 10 godina*, a poslodavci se nalaze u rasponu od 50,3% u Herceg Novom, preko 31,3% u Kotoru do 18,4% u Tivtu.

2.1.5. Poslodavci prema broju zaposlenih

Primjena dogovorenog metoda uzorkovanja i principa da se uzorkom obuhvate poslodavci koji imaju više od 5 zaposlenih, je u velikoj mjeri uticala na strukturu poslodavaca.

U sljedećoj tabeli prikazana je struktura poslodavaca prema broju zaposlenih na nivou opština i regije.

Tabela br.6: Pregled anketiranih poslodavaca prema broju zaposlenih

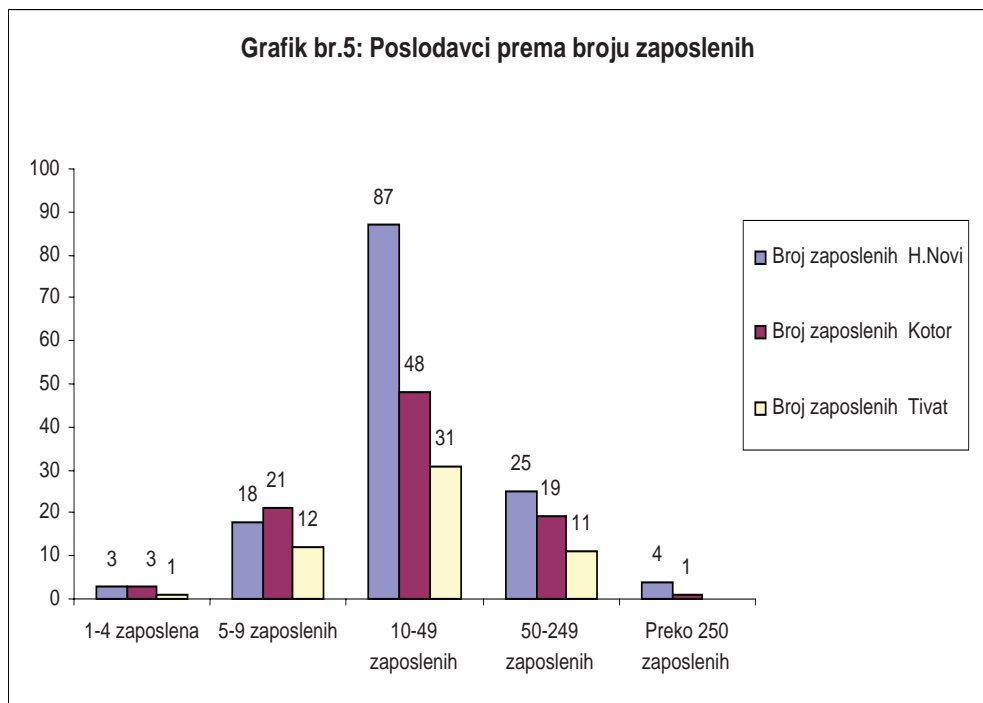
Broj zaposlenih	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Od 1 do 4 zaposlena	3	3	1	7
Od 5 do 9 zaposlenih	18	21	12	51
Od 10 do 49 zaposlenih	87	48	31	166
Od 50 do 249 zaposlenih	25	19	11	55
Preko 250 zaposlenih	4	1		5
Ukupno	137	92	55	284

Analizirajući prethodnu tabelu, izvodimo zaključak da dominiraju mala preduzeća, tj. poslodavci koji zapošljavaju *od 10 do 49 radnika*. Oni u uzorku učestvuju sa 58,4%.

Privredna društva srednje veličine sa 50 do 249 zaposlenih zastupljena su sa 19,4%, a nešto manje, 18% poslodavci koji imaju od 5 do 9 zaposlenih.

S obzirom da se kao mala preduzeća tretiraju poslodavci do 49 zaposlenih, onda je obim privrednih društava, na nivou mikro i malih preduzeća, zastupljen sa 78,9%.

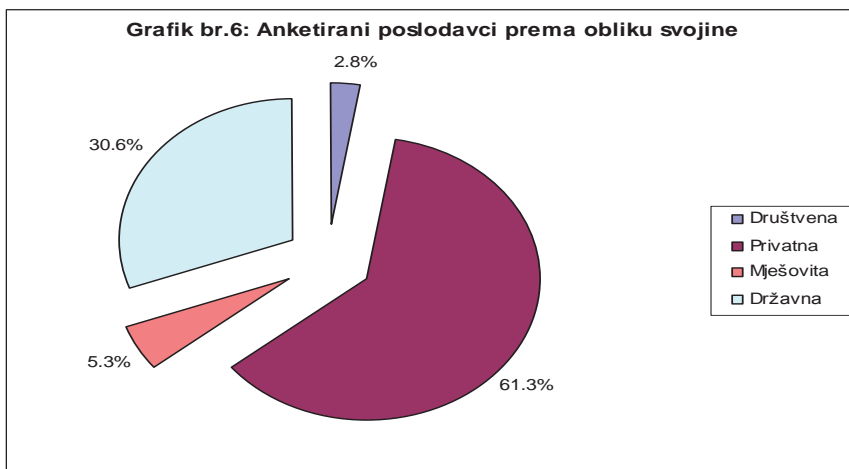
Stoga, struktura poslodavaca prema ovom parametru potencira potrebu prilagođavanja aktivnosti Zavoda u pružanju usluga malim i srednjim preduzećima i preduzetnicima.



Mala preduzeća sa 10 do 49 zaposlenih, kao i na nivou regije, dominiraju i po opštinama. Učešće malih preduzeća u uzorku u Herceg Novom je 63,5%, u Kotoru 52,2%, a u Tivtu 56,4%.

2.1.6. Poslodavci prema obliku svojine

Slično kao i na nivou Republike, i u našoj regiji dominiraju privredna društva u *privatnom vlasništvu* – 61,3%.



Zastupljenost poslodavaca u *državnoj svojini* je 30,6% i to su uglavnom ustanove. Sa *mješovitom svojinom* anketirano je 5,3% poslodavaca, a *društvenom* 2,8%.

Tabela br.7: Pregled anketiranih poslodavaca prema obliku svojine

Opština	Oblik svojine				Svega
	Društvena	Privatna	Mješovita	Državna	
H.Novi	1	87	7	42	137
Kotor	7	50	6	29	92
Tivat		37	2	16	55
Ukupno	8	174	15	87	284

Posmatrajući strukturu poslodavaca prema obliku svojine, primjećujemo određena odstupanja po opštinama. Naime, u *Herceg Novom* 63,5% privrednih društava je u *privatnom vlasništvu*, dok je u *državnoj svojini* 30,7%, a u *mješovitoj* 5,1%.

U *Kotoru* je ta proporcionalna zastupljenost nešto drugačija, tj. u *privatnoj svojini* je 54,4% privrednih subjekata, u *državnoj* 31,5%, u *društvenoj svojini* 7,6%, a u *mješovitoj* 6,5% od ukupnog broja anketiranih poslodavaca.

Privatna svojina dominira i u Tivtu sa 67,3%, a slijedi *državna svojina* sa 29,1% i *mješovita* sa 3,6%.

2.2. Zaposlenost i zapošljavanje u 2009. godini

U ovom dijelu analizirali smo zaposlenost na dan anketiranja sa različitih aspekata, kao što su vrsta radnog odnosa, zaposlenost prema stepenima stručne spreme i po djelatnostima poslodavaca. Takođe, obrađeni su podaci o obukama i/ili usavršavanju zaposlenih, novozaposleni radnici u 2009. godini, odliv radne snage i slobodna radna mjesta.

2.2.1. Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa

Za razliku od prethodnog istraživanja, ovoga puta analizirali smo i zaposlenost kod anketiranih poslodavaca sa stanovišta vrste radnog odnosa.

Krajem novembra i početkom decembra 2009. godine, kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj bilo je *zaposleno 12,140 radnika*.

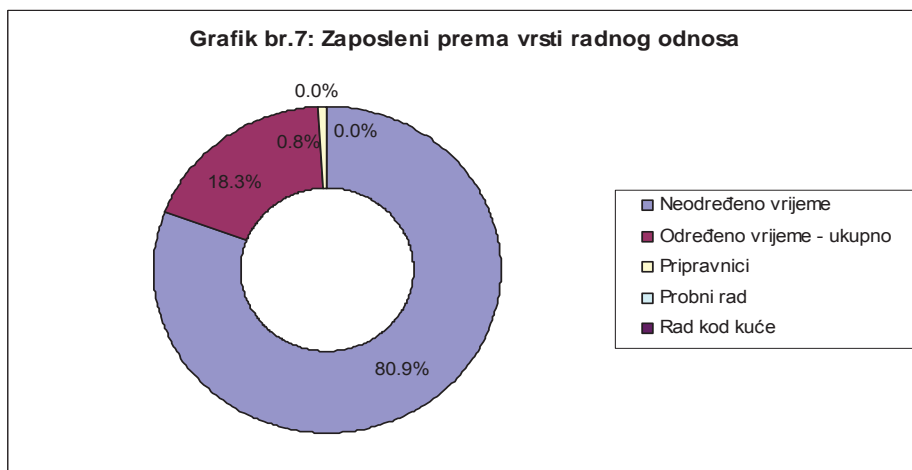
Navedeni broj zaposlenih predstavlja 16,5% od ukupno zaposlenih u anketiranim privrednim društvima u Republici (73,589).

Tabela br.8: Pregled broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca prema vrsti radnog odnosa

Vrsta radnog odnosa	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Neodređeno vrijeme	5513	2822	1483	9818
Određeno vrijeme - OV UKUPNO	913	979	325	2217
OV - seznoski poslovi	156	405	56	617
OV - povećan obim posla	363	411	44	818
OV - zamjena odsutnog radnika	77	2	1	80
OV - izrada određenog projekta		1	2	3
OV - obavljanje pripremnih poslova	1			1
OV - obavljane javnih radova	15	6	11	32
OV - ostalo	301	154	211	666
Pripravnici	41	46	11	98
Probni rad		5		5
Rad kod kuće		2		2
Ukupno	6467	3854	1819	12140

Iz prethodne tabele i grafika koji slijedi, jasno se vidi da je, od ukupnog broja zaposlenih, 9,818 ili 80,9% radnika zaposleno na *neodređeno vrijeme*.

Na *određeno vrijeme* kod anketiranih poslodavaca radi ukupno 2,217 radnika, odnosno 18,3%. U okviru rada na određeno vrijeme, razlikujemo nekoliko kategorija, od čega je najzastupljeniji rad na određeno vrijeme zbog *povećanog obima posla* 818 zaposlenih ili 36,9% od ukupno zaposlenih na određeno vrijeme, zatim kategorija *ostalo* 666 lica, odnosno 30% i *sezonski rad* 617 radnika ili 27,8%. Ostale kategorije rada na određeno vrijeme zajedno čine 5,3% od ukupno zaposlenih na određeno vrijeme, pa ih nećemo detaljnije razmatrati.



Možemo još napomenuti da je kod anketiranih poslodavaca registrovano 98 pripravnika, 5 radnika na probnom radu i 2 koja rade kod kuće.

2.2.2. Zaposlenost po djelatnostima i stepenima stručne spreme

Iz podataka koji se mogu izvući iz tabele br. 9, koja slijedi, mogu se izvući zaključci o obrazovanju zaposlenih u Boki Kotorskoj po djelatnostima, što je veoma važno i interesantno. Ovi podaci su važni, 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.

Tabela br.9: Pregled zaposlenih kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj na dan anketiranja po djelatnostima i prema stepenu stručne spreme

Vrste djelatnosti	Stepen stručne spreme								Svega
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
Vađenje ruda i kamena	6	9	3	17		6	14		55
Prerađivačka industrija	95	172	565	184	104	74	109		1303
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	58	28	145	90	64	30	64		479
Građevinarstvo	64	47	77	86	5	10	36		325
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	318	525	1203	567	24	99	151	5	2892
Hoteli i restorani	90	116	445	359	36	94	105		1245
Saobraćaj, skladištenje i veze	67	136	171	251	28	58	72		783
Finansijsko posredovanje	2	2	1	57		25	65	2	154
Aktivnosti u vezi s nekretninama	23	25	64	52	1	27	114	7	313
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	21	90	94	303	14	101	302		925
Obrazovanje	94	13	20	41	1	203	576	9	957
Zdravstveni i socijalni rad	224	97	304	814	45	292	407	9	2192
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	123	11	113	109	8	33	119	1	517
Ukupno	1185	1271	3205	2930	330	1052	2134	33	12140

Ukupna zaposlenost u 284 anketirana privredna društva u regiji je 12,140 radnika.

Ovdje je važno imati u vidu period u toku godine kada je realizovano anketiranje, jer krajem godine mnogi poslodavci rade sa minimumom radne snage, dok je u periodu turističke sezone broj zaposlenih kod nekih poslodavaca mnogostruko veći.

U okviru različitih djelatnosti postoje velike razlike u nivoima obrazovanja. Zaposleni koji rade u zanimanjima *vaspitanja i obrazovanja* su daleko najobrazovaniji. U ovoj djelatnosti preko 82% zaposlenih posjeduje više ili visoko obrazovanje. U *zdravstvu* više i visoko obrazovanje ima jedna trećina zaposlenih, a preko polovine posjeduje srednjoškolsko obrazovanje. Slična situacija je i u djelatnosti *finansijskog posredovanja* u kojoj 59,8%

zaposlenih ima diplomu više škole ili fakultetsko obrazovanje, zatim u djelatnosti *aktivnosti u vezi s nekretninama* gdje 47,3% zaposlenih ima više ili visoko obrazovanje i *državnoj upravi*, gdje 44% zaposlenih ima VI ili VII stepen stručnosti. Veoma visok obrazovni nivo imaju, kao što vidimo, zaposleni u vanprivredi.

Za razliku od gore navedenih djelatnosti, u uslužnim djelatnostima, poput trgovine i ugostiteljstva, situacija je drugačija. Naime, u *trgovini* je 29,1% nekvalifikovanih ili polukvalifikovanih radnika, a srednjoškolsko obrazovanje III, IV ili V stepena stručnosti, posjeduje čak 62% zaposlenih. U djelatnosti *hotela i restorana* 16,5% je nekvalifikovanih ili polukvalifikovanih radnika, a 67,5% ima srednjoškolsko obrazovanje.

Takođe, u *prerađivačkoj industriji* 20,5% radnika je I ili II stepena stručnosti, a srednju školsku spremu ima 65,5% zaposlenih. Dalje, u *građevinarstvu* je 34,1% NK i PK radnika, a 51,7% je sa srednjoškolskim obrazovanjem.

2.2.3. Zaposlenost po opštinama i stepenima stručne spreme

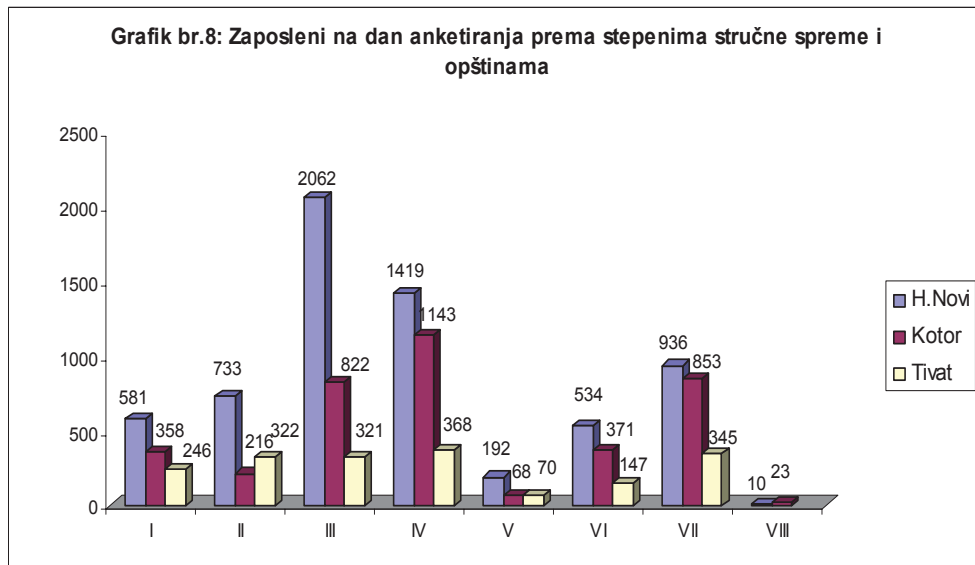
Struktura ukupno zaposlenih na dan anketiranja (novembar/decembar 2009. godine) obrađena je i po opštinama i prema stepenima stručne spreme.

Tabela br.10: Pregled zaposlenih kod anketiranih poslodavaca na dan anketiranja prema stepenima stručne spreme

Opština	Stepen stručne spreme								Svega
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
H.Novi	581	733	2062	1419	192	534	936	10	6467
Kotor	358	216	822	1143	68	371	853	23	3854
Tivat	246	322	321	368	70	147	345		1819
Ukupno	1185	1271	3205	2930	330	1052	2134	33	12140

Na osnovu podataka u tabeli br.10, može se zaključiti da su zaposleni u Boki Kotorskoj solidno obrazovani. Jedna četvrtina (oko 27%) zaposlenih ima univerzitetsku diplomu i viša akademska zvanja, različite nivoe srednjeg obrazovanja (III, IV i V stepena) ima oko 53% zaposlenih, a relativno mali procenat, oko 20% zaposlenih, pripada kategoriji niskoobrazovanih. Ako se ovi podaci uporede sa sličnim podacima u EU 27, da se zapaziti da je stručni

i obrazovni nivo zaposlenih u Boki Kotorskoj (a i u Crnoj Gori) veoma sličan onom u EU 27 i najrazvijenijim zemljama unutar Unije.



Procentualna zastupljenost pojedinačnih stepena stručne spreme u ukupnom broju zaposlenih je gotovo identična sa podacima iz prethodne ankete.

2.2.4. Zaposlenost po djelatnostima i opštinama

Kada posmatramo zaposlenost kod 284 poslodavca u regiji Boke Kotorske na dan anketiranja, možemo primijetiti, da je najviše zaposlenih kod poslodavaca čija je osnovna djelatnost *trgovina* – ukupno 2,892 radnika, što čini 23,8% od ukupnog broja registrovanih radnika kod anketiranih poslodavaca. Ovo je logično jer je trgovina sektor u kojem je registrovan najveći broj preduzeća i najveći broj zaposlenih.

U privrednim društvima koja se bave *zdravstvenim i socijalnim radom* evidentirano je 2,192 radnika ili 18,1% od ukupnog broja. Slijedi *prerađivačka industrija* sa 1,303 radnika, odnosno 10,7%, zatim djelatnost *hotela i restorana* sa 1,245 radnika ili 10,2%. Dalje imamo *obrazovanje* koje zapošljava 957 radnika ili 7,9%, a onda *državnu upravu* sa 925 zaposlenih ili 7,6% i *saobraćaj* sa 783 zaposlena, što predstavlja 6,4% od ukupnog broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca. Ostale djelatnosti pojedinačno zapošljavaju ispod 5% i nećemo ih ovdje navoditi, a podaci se mogu vidjeti u tabeli koja slijedi.

Tabela br.11: Pregled zaposlenih kod anketiranih poslodavaca na dan anketiranja po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Vađenje ruda i kamena		38	17	55
Prerađivačka industrija	888	277	138	1303
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	211	174	94	479
Građevinarstvo	307		18	325
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	1745	719	428	2892
Hoteli i restorani	362	681	202	1245
Saobraćaj, skladištenje i veze	334	119	330	783
Finansijsko posredovanje	71	74	9	154
Aktivnosti u vezi s nekretninama	159	83	71	313
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	606	218	101	925
Obrazovanje	467	311	179	957
Zdravstveni i socijalni rad	1121	937	134	2192
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	196	223	98	517
Ukupno	6467	3854	1819	12140

2.2.5. Obuka i usavršavanje zaposlenih

U okviru ove tematske cjeline, pitanje u anketi se odnosilo na programe obuke i usavršavanja koje su anketirani poslodavci realizovali u 2009. godini (bez obzira da li su oni bili u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje ili ne).

Kako je cilj ovog istraživanja da obezbijedi Zavodu za zapošljavanje i ostalim privrednim subjektima u Crnoj Gori informacije o promjenama na tržištu rada sa namjerom otklanjanja deficita radne snage, veoma su značajni dobijeni podaci o obukama i usavršavanju zaposlenih. Naime, 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.12: Pregled anketiranih poslodavaca po djelatnostima kod kojih su zaposleni u 2009. godini prošli neki vid obuke i/ili usavršavanja

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Prerađivačka industrija	1			1
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom			1	1
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	3		2	5
Hoteli i restorani			1	1
Saobraćaj, skladištenje i veze			1	1
Finansijsko posredovanje	1			1
Aktivnosti u vezi s nekretninama	2		2	4
Državna uprava i odbrana, soc. osiguranje		1		1
Obrazovanje	3		1	4
Zdravstveni i socijalni rad	1	1		2
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	1			1
Ukupno	12	2	8	22

Od 284 anketirana poslodavca u Boki Kotorskoj, *samo 22 ili 7,7%* je za svoje zaposlene u 2009. godini *organizovalo neki vid obuke i/ili usavršavanja*, što je procentualno tri puta manje nego prilikom prethodnog istraživanja, a što svakako možemo pripisati poslasticama globalne ekonomske krize.

Može se uočiti da su obuke i/ili usavršavanja najviše zastupljene u djelatnosti *trgovine* (5 poslodavaca), što je i logično s obzirom na proporcionalnu zastupljenost ovih poslodavaca u uzorku i na broj zaposlenih u ovoj djelatnosti. Zatim, 4 anketirana poslodavca su iz djelatnosti *aktivnosti u vezi s nekretninama*, 4 poslodavca iz oblasti *obrazovanja*, te 2 iz djelatnosti *zdravstva*.

Tabela br.13: Pregled zanimanja za koja su anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj organizovali obuku i/ili usavršavanje u 2009. godini

Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
300513 Mesar	3			3
301900 Monter - instalater			1	1
409905 SSS opšteg smjera	5			5
716710 Diplomirani ekonomista	8			8
716800 Diplomirani pravnik	3			3
Ukupno	19		1	20

Različite programe obuke, stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije, prekvalifikacije, inoviranja znanja i druge vidove usavršavanja tokom 2009. godine prošlo je ukupno *20 zaposlenih* kod anketiranih poslodavaca.

Zanimanja za koja su poslodavci organizovali obuku i/ili usavršavanje su: diplomirani ekonomista (8), SSS opšteg smjera (5), diplomirani pravnik (3), mesar (3), monter - instalater (1).

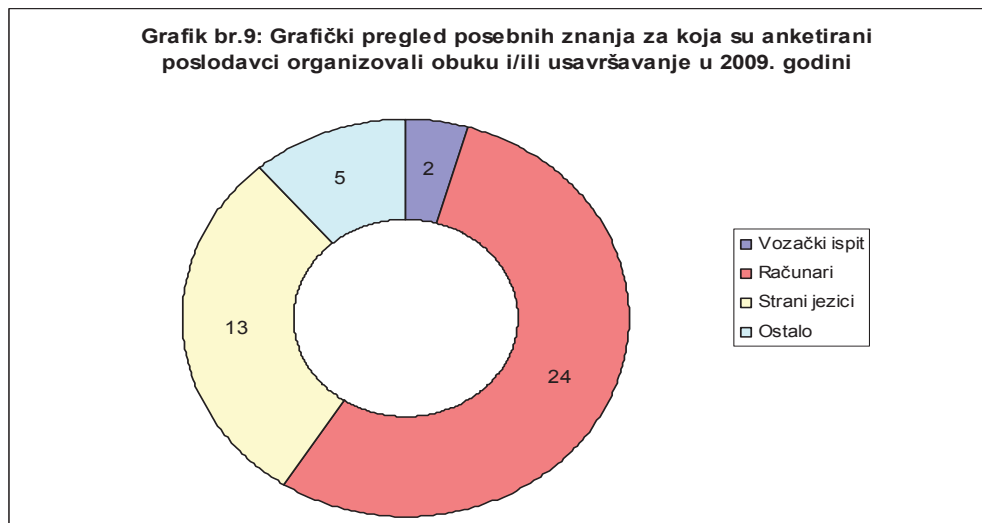
Ovdje još možemo napomenuti da je 95% radnika koji su prošli neki vid obuke zaposleno kod poslodavaca iz Herceg Novog.

Može se zaključiti da je procenat obučavanih lica (0,2%) zaista mali (u zemljama EU taj procenat je oko 50%), te da je potrebno mnogo više ulagati u svoj ljudski potencijal, kako bi poslodavac bio konkurentniji na tržištu rada.



S obzirom da često zaposleni posjeduju formalne kvalifikacije, ali ne i funkcionalna znanja i vještine za obavljanje određenih poslova u sklopu svog radnog mjesta, anketirani poslodavci su se detaljno izjasnili koja su to *posebna znanja i vještine* za koje su organizovali obuku svojih zaposlenih u 2009. godini. Kod anketiranih poslodavaca 44 zaposlena (0,4% od ukupnog broja zaposlenih) su prošla obuku za neki vid *dodatnih znanja*, međutim ovdje ćemo prikazati posebna znanja samo po kategorijama, bez ulaženja u detalje.

Poznato je da lice koje želi da bude konkurentno na tržištu mora da posjeduje dodatna znanja i vještine. To su prije svega poznavanje rada na računaru i relativno dobro poznavanje nekog od stranih jezika. Poslodavci ističu važnost upravo ovakvih obuka za svoje zaposlene. Detaljnije se može pogledati u sledećem grafiku.



Rezultati ove ankete ne mogu se porediti sa prethodnom, jer smo tada anketirali tri puta više poslodavaca, koji su pri tom poslovali u stabilnom ekonomskom okruženju, te je logično i broj poslodavaca koji su organizovali obuku i broj polaznika obuke bio neuporedivo veći nego sada.

2.2.6. Novozaposleni radnici u 2009. godini

U 2009. godini *zaposleno je 2,318 radnika* u anketiranim privrednim društvima u Boki Kotorskoj, od čega 1,205 žena ili 52%. Značajno je navesti da ostvareno zapošljavanje u 2009. godini predstavlja 30,2% ostvarenog zapošljavanja na nivou Republike (7,663).

Najveće učešće u zapošljavanju, poslije Podgorice, kao i do sada, ostvaruje regija Boke Kotorske. Razlog se nalazi u činjenici da se u ovim opštinama najveći broj zaposlenja ostvario u djelatnosti *trgovine* i *hotela i restorana*. Takođe, učešće žena je iznad prosjeka na nacionalnom nivou, jer ove dvije djelatnosti tradicionalno apsorbuju veliki broj ženske radne snage.

Tabela br.14: Pregled novozaposlenih radnika u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca po djelatnostima i prema polu

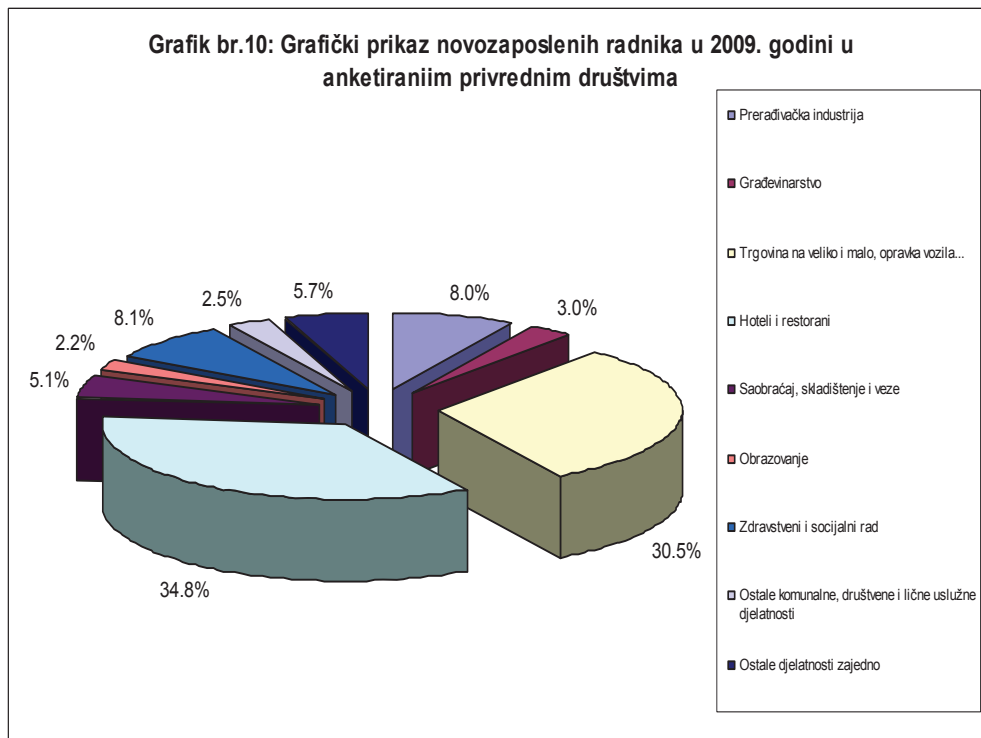
Vrste djelatnosti	Opština						Svega
	H.Novi		Kotor		Tivat		
	Svega	Žene	Svega	Žene	Svega	Žene	
Vađenje ruda i kamena			3	2	4	1	7
Prerađivačka industrija	92	34	55	1	39	12	186
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	7	1	17	2	14	1	38
Građevinarstvo	68	1			2	2	70
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	451	282	128	87	128	80	707
Hoteli i restorani	89	47	523	242	194	115	806
Saobraćaj, skladištenje i veze	57	24	20	4	42	6	119
Finansijsko posredovanje	7	3	3	2			10
Aktivnosti u vezi s nekretninama	19	9	3	2	14	6	36
Državna uprava i odbrana, soc. osiguranje	25	16	11	8	4	3	40
Obrazovanje	22	20	15	12	15	13	52
Zdravstveni i socijalni rad	104	74	79	70	5	5	188
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	28	10	15	3	16	5	59
Ukupno	969	521	872	435	477	249	2318

Zapošljavanje u tekućoj godini, posmatrano prema djelatnostima, ukazuje na bitna obilježja tržišta rada u Boki Kotorskoj, odnosno potreba tržišta rada za određenim profilima kadrova, koje su izražene posljednjih godina, u odnosu na obrazovnu i profesionalnu strukturu lica koja traže zaposlenje.

Posmatrano na nivou opština, u *Herceg Novom* je u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca zaposleno 969 radnika, od čega su 53,8% žene. U

Kotoru su, u okviru anketiranih privrednih društava, zaposlena 872 radnika, od čega 49,9% žena, a u Tivtu 477 radnika, odnosno 52,2% žena.

Slijedi grafički prikaz ostvarenog zapošljavanja u tekućoj godini, prema djelatnostima poslodavaca.



Možemo konstatovati da je 34,8% ostvarenog zapošljavanja u 2009. godini u djelatnosti *hotela i restorana* (806 radnika), zatim 30,5% u djelatnosti *trgovina* (707 radnika), 8,1% u *zdravstvu* (188), 8% u *prerađivačkoj industriji* (186), zatim 5,1% u *saobraćaju* (119), itd. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 3%.

Po opštinama je situacija nešto drugačija. U *Herceg Novom* je 451 ili 46,5% zapošljavanja u anketiranim privrednim društvima u 2009. godini ostvareno u *trgovini*, zatim 104, odnosno 10,7% u *zdravstvu*, slijedi *prerađivačka industrija* sa 92 novozaposlena ili 9,5% i djelatnost *hotela i restorana* u kojoj je bilo 89 novozaposlenih, odnosno 9,2%. U *građevinarstvu* je bilo 68 novozaposlenih radnika ili 7%, u oblasti *saobraćaja* 57, odnosno 5,9%, itd.

U *Kotoru* je u 2009. godini najviše zapošljavanja ostvareno u djelatnosti *hotela i restorana* 523 ili 60%, zatim u *trgovini* 128 ili 14,7%, slijedi oblast *zdravstva* sa 79 novozaposlenih, odnosno 9,1%, itd.

U Tivtu je djelatnost *hotela i restorana* sa 194 novozaposlena lica bila nosilac 40,7% ukupnog zapošljavanja u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca, a slijede *trgovina* sa 128 zaposlenih ili 26,8%, *saobraćaj* sa 42 novozaposlena radnika, odnosno 8,8% i *prerađivačka industrija* sa 39 radnika ili 8,2%...

Kada analiziramo radnu snagu, jedan od veoma bitnih elemenata analize Ankete poslodavaca 2009/2010. su *nova zapošljavanja*, tako da ćemo tome posvetiti više pažnje i priliv radne snage analizirati po opštinama, a ne samo na nivou regiona.

Slijedeća tabela ima za cilj da prikaže priliv radne snage kod anketiranih poslodavaca u *Herceg Novom*, s tim što smo u tabeli naveli samo zanimanja u okviru kojih je bilo 10 ili više novozaposlenih radnika.

Tabela br.14a: Pregled novozaposlenih radnika u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca u Herceg Novom prema zanimanjima

Zanimanje	Svega	Žene
100501 Manipulant u prehrambenoj proizvodnji	15	8
104501 Komunalni higijeničar	18	8
104502 Čistač prostorija	10	10
104503 Spremačica u zdravstvu	13	13
105811 Čistač brodske mašine	15	0
205200 Pomoćni građevinski radnik (II SSS i PK)	34	0
206400 Rukovalac robom - pomoćni prodavač (II SSS i PK)	196	115
206500 Pomoćni ugostitelj (II SSS i PK)	71	51
300513 Mesar	16	0
304701 Moler - farbar	11	0
305203 Tesar	18	0
305204 Zidar	18	0
306400 Prodavač (III SSS i KV)	196	157
306513 Kelner	73	46
306515 Kuvar jednostavnih jela	30	17
306517 Točilac pića	21	7
307101 Administrator	10	5
407100 Administrativni tehničar (IV SSS)	19	11
406400 Trgovački tehničar (IV SSS)	12	10
Ukupno (10 i više novozaposlenih)	796	521
Ukupno novozaposlenih	969	1204

Napomena: Prikazana samo zanimanja u okviru kojih je bilo 10 i više novozaposlenih.

Što se tiče strukture novozaposlenih radnika u 2009. godini kod anketiranih privrednih društava *prema zanimanjima*, možemo konstatovati da je u *Herceg Novom* zaposleno najviše *prodavača* (196), isto toliko *pomoćnih prodavača* (196), *kelnera* (73), *pomoćnih građevinskih radnika* (34), *kuvara* (30)...

Kako stoji situacija sa novozaposlenim radnicima kod anketiranih poslodavaca u Kotoru, možemo vidjeti iz tabele koja slijedi.

Tabela br.14b: Pregled novozaposlenih radnika u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca u Kotoru prema zanimanjima

Zanimanje	Ukupno	Žene
101801 Manipulant u obradi metala	10	0
104502 Čistač prostorija	12	12
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS -NK)	218	113
201811 Mašinski sjekač - krojač metala	15	0
204701 Pomoćnik molera - farbara	20	0
206400 Rukovalac robom - pomoćni prodavač (II SSS i PK)	46	35
206522 Sobarica	106	104
305600 Vozač putničkog automobila	17	0
306400 Prodavač (III SSS i KV)	21	16
306513 Kelner	34	16
306515 Kuvar jednostavnih jela	10	6
306517 Točilac pića	15	5
406400 Trgovački tehničar (IV SSS)	15	15
406513 Konobar	124	48
406427 Prodavač naftnih derivata i gasa	22	0
409002 Medicinska sestra	38	38
Ukupno (10 i više novozaposlenih)	723	408
Ukupno novozaposlenih	872	435

Napomena: Prikazana samo zanimanja u okviru kojih je bilo 10 i više novozaposlenih.

U *Kotoru* je tokom 2009. godine kod anketiranih poslodavaca bilo najviše novozaposlenih *NK radnika* (218), *konobara* (124), *sobarica* (106), *pomoćnih prodavača* (46)... što je i očekivano s obzirom da su turizam i ugostiteljstvo i trgovina najviše zastupljene djelatnosti u našoj regiji.

Što se tiče priliva radne snage u Tivtu, situaciju najbolje objašnjava tabela koja slijedi.

Tabela br.14c: Pregled novozaposlenih radnika u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca u Tivtu prema zanimanjima

Zanimanje	Svega	Žene
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)	39	11
105200 Pomoćni građevinski radnik	19	0
206400 Rukovalac robom - pomoćni prodavač (II SSS i PK)	83	60
206513 Servir	43	29
206515 Pomoćni kuvar	37	23
206522 Sobarica	25	25
306400 Prodavač (III SSS i KV)	38	23
306513 Kelner	20	13
Ukupno (10 i više novozaposlenih)	304	184
Ukupno novozaposlenih	477	249

Napomena: Prikazana samo zanimanja u okviru kojih je bilo 10 i više novozaposlenih.

U Tivtu je, dakle, situacija slična. Najviše je tokom 2009. godine kod anketiranih poslodavaca bilo novozaposlenih *pomoćnih prodavača* (83), *servira – pomoćnih konobara* (43), *NK radnika* (39), *prodavača* (38), *pomoćnih kuvara* (37)...

Međutim, upoređivanje rezultata ankete sa strukturom lica koja traže zaposlenje ne omogućava potpuniju analizu odnosa ponude i tražnje. Za ove namjene neophodna je i valjana analiza prijavljenih slobodnih radnih mjesta, koja se oglašavaju uz posredovanje Zavoda ili na drugi način, iz dva razloga. Prvo, u prijavama slobodnih radnih mjesta često se navodi više zanimanja koja su tražena za određene poslove. To znači da nije dovoljno evidentirati samo jedno od tih zanimanja (što se u statistici i radi), već sva koja su navedena, bilo da su tretirana kao ravnopravna, ili su neka od njih predviđena kao alternativna. Nerijetko se u prijavama može uočiti da traženo zanimanje nije primjereno poslovima za koje se traže izvršioc, što je, takođe, bitna informacija za upoređivanje karakteristika ponude i tražnje kadrova.

2.2.7. Odliv radne snage u 2009. godini

Za razliku od prethodnog istraživanja, ovog puta smo tražili podatke od poslodavaca i o broju radnika koji su, iz različitih razloga, prestali da rade kod njih. Neki od mogućih razloga su: istek rada na određeno vrijeme, zatim u velikom broju sezonski rad, penzionisani radnici, tehnološki viškovi i sl. *Odliv radne snage* kod anketiranih poslodavaca u 2009. godini, iskazuje se brojem 1,834 lica, od čega su 52,1% žene.

Tabela br.15: Odliv radne snage u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca po djelatnostima i prema polu

Vrste djelatnosti	Opština						Svega
	H.Novi		Kotor		Tivat		
	Svega	Žene	Svega	Žene	Svega	Žene	
Vađenje ruda i kamena					5	1	5
Prerađivačka industrija	88	26	48	1	25	11	161
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	3	2	2		2		7
Građevinarstvo	114	21			2		116
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	416	257	170	80	132	60	718
Hoteli i restorani	110	72	68	33	197	117	375
Saobraćaj, skladištenje i veze	49	20	5	1	25	6	79
Finansijsko posredovanje	2	2	1	1	2	2	5
Aktivnosti u vezi s nekretninama	12	5	1		5	3	18
Državna uprava i odbrana, soc. osiguranje	33	21			10	7	43
Obrazovanje	25	24	12	6	3	2	40
Zdravstveni i socijalni rad	156	108	57	46	4	4	217
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	31	11	10	1	9	4	50
Ukupno	1039	569	374	169	421	217	1834

Posmatrano po djelatnostima, najveći odliv radne snage imamo u *trgovini* 718 lica ili 39,1% i djelatnosti *hoteli i restorani* 375 lica, odnosno 20,4%, što je i očekivano s obzirom na izraženo sezonsko zapošljavanje u

ovoj primorskoj regiji. Slijedi *zdravstvo* sa odlivom od 217 radnika ili 11,8% i *prerađivačka industrija* sa 161 licem, odnosno 8,8%. U svim ostalim djelatnostima zajedno, odliv radne snage u 2009. godini je nešto ispod 20%, tako da to nećemo posebno komentarisati.

2.2.8. Slobodna radna mjesta u 2009. godini

U posljednjem istraživanju pitanje o slobodnim radnim mjestima ne može nam dati tačne podatke, jer veliki broj poslodavaca uopšte ne oglašava svoje potrebe. Zbog toga dobijene podatke moramo uzeti sa rezervom.

Anketirani poslodavci su tokom 2009. godine *oglasili 154 slobodna radna mjesta*. Iz dobijenih podataka možemo zaključiti da su najviše slobodnih radnih mjesta oglasili poslodavci iz djelatnosti *trgovine* – 46, što iznosi 29,9% od ukupno oglašanih slobodnih radnih mjesta od strane anketiranih poslodavaca u našoj regiji.

Slijedi, djelatnost *obrazovanja* – 24 slobodna radna mjesta, odnosno 15,6%, zatim, nešto manje, 19 ili 12,3% slobodnih radnih mjesta su oglasili poslodavci iz djelatnosti *zdravstvo* i 13 ili 8,4% poslodavci iz djelatnosti *hotela i restorana*.

Tabela br.16: Pregled slobodnih radnih mjesta u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Prerađivačka industrija	3	2	2	7
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom			4	4
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	37	6	3	46
Hoteli i restorani	13			13
Saobraćaj, skladištenje i veze	4		2	6
Finansijsko posredovanje	1			1
Aktivnosti u vezi s nekretninama	10		1	11
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	11		1	12
Obrazovanje	7	15	2	24
Zdravstveni i socijalni rad	6	12	1	19
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	10		1	11
Ukupno	102	35	17	154

Takođe možemo istaći da su anketirani poslodavci iz Herceg Novog oglasili 66,2% od ukupnog broja slobodnih radnih mjesta u regiji Boke Kotorske, dok su poslodavci iz Kotora oglasili 22,7%, a iz Tivta 11,1%.

2.3. Deficitarni kadrovi

Ovdje je važno, na samom početku, istaći da postoji različito gledište o deficitarnim zanimanjima poslodavaca u Crnoj Gori i u zemljama EU. U Evropskoj Uniji se pod deficitarnim zanimanjima podrazumijevaju samo ona zanimanja kojih nema na tržištu, a za čije je obrazovanje i obuku potrebno duže vrijeme (naučnici određenih profila, ljekari određenih specijalnosti, inženjeri uskih specijalnosti...).

U kategoriju deficitarnih zanimanja svrstavaju se i određena zanimanja zanatskog karaktera, za čiju obuku su potrebni specijalni uslovi, obuka je skupa i traje duže (zavarivači na brodovima, drvoprerađivači, kozmetičari, električari, kuvari...).

U EU posebna pažnja se poklanja i utvrđivanju obima – broja radnih mjesta koja se teško popunjavaju i poslije nekoliko oglašavanja. Na osnovu evidencije koliko je puta radno mjesto oglašavano i koliko dugo nije popunjeno, vrši se dalja gradacija na ona radna mjesta koja se teže i ona koja se teško popunjavaju.

Važno je istaći da se deficitarnim zanimanjima ne smatraju ona zanimanja kod kojih je ponuda približno jednaka tražnji i za čije je školovanje i obuku potrebno kraće vrijeme, čak i onda kada ih poslodavci prijavljuju kao nepopunjena. Sa stanovišta individualnog poslodavca to jeste određeni vid deficitarnosti, ali ne i sa stanovišta nacionalne ekonomije. Ova vrsta nesklada, ako postoje adekvatne mjere, može se relativno lako otkloniti. Jer svako lice prosječnog obrazovanja, uz kratku obuku, može obavljati veliki broj jednostavnih poslova – konobar, šanker, čuvar i slično, ako je spreman da prihvati ponuđene uslove rada. U ovom i sličnim primjerima ne može se govoriti o deficitarnosti. Ovdje postoje problemi druge prirode, kao što su: ponuda i tražnja se ne poklapaju regionalno, nezaposleni ne žele da prihvate slobodno radno mjesto po ponuđenim uslovima, poslodavci ne žele da zaposle nezaposleno lice sa evidencije Zavoda jer smatraju da njegova stručnost, kompetentnost, iskustvo, pol i drugo ne odgovaraju njegovim potrebama.

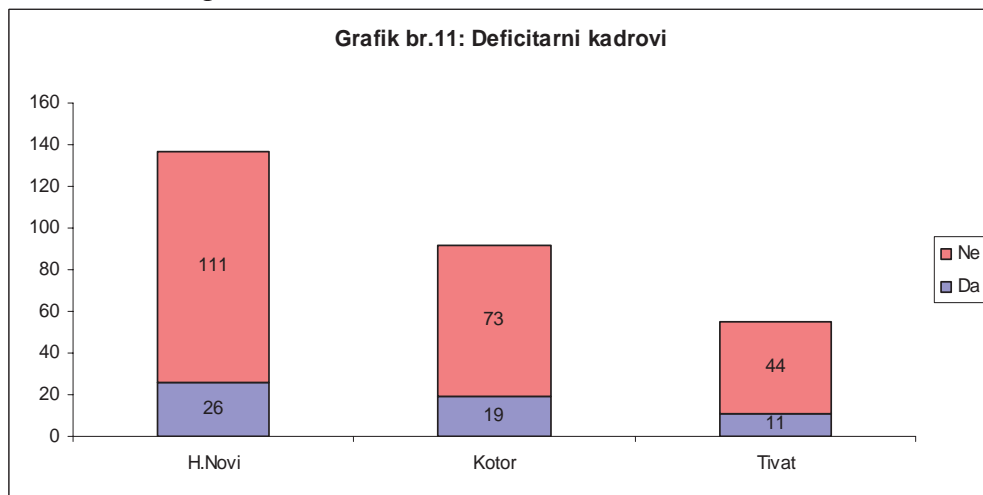
Zbog svega ovoga, kod zanimanja gdje postoji veći broj nepopunjenih radnih mjesta, a takvih profila ima na evidenciji Zavoda, potrebno je utvrditi šta je razlog njihovog neprihvatanja radnog mjesta. Takođe, ne možemo gov-

oriti o deficitarnosti određenog zanimanja u onim slučajevima kada takvog zanimanja nema na evidenciji, ali ima nezaposlenih lica sa srodnim zanimanjima, koji ne mogu naći zaposlenje u svojoj struci, ali se mogu lako dokvalifikovati, prekvalifikovati ili obučiti za kratko vrijeme.

Dakle, neophodno je usvojiti EU koncepte o deficitarnosti određenih zanimanja, jer se samo na taj način mogu definisati adekvatne mjere i programi.

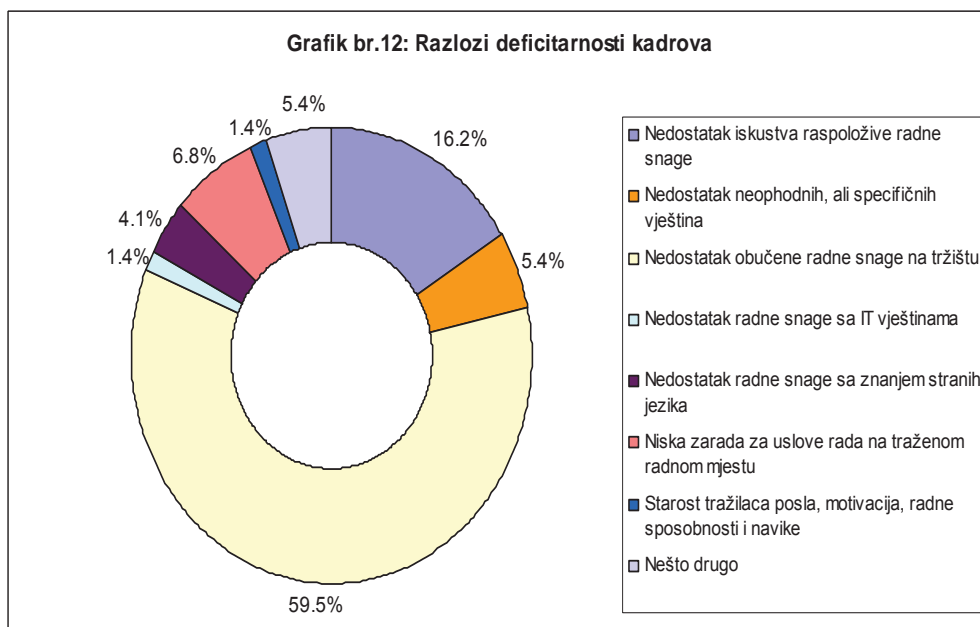
2.3.1. Da li postoje deficitarni kadrovi

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, 56 odnosno 19,7% je navelo da na tržištu rada *nedostaju kadrovi određenog profila za njihove potrebe*. Prema njihovim odgovorima u anketi, u 2009. godini, broj potrebnih izvršilaca u kategoriji *deficitarni kadrovi* - iskazan je cifrom od 189. Ovdje valja istaći, mada razlog za to nije jasan, da je i prošle i ove godine sve manji broj poslodavaca istakao problem deficitarnosti kadrova.



2.3.2. Razlozi deficitarnosti

Poslodavcima smo ponudili da se izjasne koji su to *razlozi* zbog kojih su imali deficitarne kadrove u 2009. godini, pa su 44 poslodavaca (59,5%) navela da je razlog *nedostatak obučene radne snage na tržištu*, zatim njih 12 (16,2%) je kao razlog deficitarnosti istaklo *nedostatak iskustva raspoložive radne snage*, samo 5 anketiranih poslodavca je navelo kao razlog *nisku zaradu*, dok je njih 4 istaklo *nedostatak specifičnih vještina*.



Kao što vidimo, poslodavci nisu zadovoljni kadrovima, što upravo govori o kvalitetu raspoložive radne snage na tržištu rada, kao i to da naš obrazovni sistem nije usklađen sa potrebama poslodavaca, te je neophodno u mnogo većem obimu vršiti obrazovanje i osposobljavanje kadrova i stvoriti sistem neformalnog obrazovanja, koji će biti dostupan svima.

2.3.3. Struktura deficitarnih kadrova prema djelatnostima poslodavaca

Deficitarne kadrove smo sagledali i sa aspekta *osnovne djelatnosti poslodavca*. Najveći broj deficitarnih zanimanja, kao i na nivou Republike, izražen je u oblasti *trgovine*, gdje su anketirani poslodavci imali deficit 52 radnika, što predstavlja 27,5% ukupno iskazanih deficitarnih kadrova.

Slijedi *obrazovanje* sa 24 deficitarna radnika, odnosno 12,7%, *građevinarstvo* sa 23 radnika ili 12,2% i *zdravstvo* sa 20 radnika, što je 10,6% od ukupnog broja deficitarnih kadrova kod anketiranih poslodavaca u našoj regiji. Tek na petom mjestu, u posljednjem istraživanju, nalazi se djelatnost *hotela i restorana* sa 14 deficitarnih radnika ili 7,4%.

Tabela br.17: Deficitarni kadrovi prema djelatnostima

Djelatnost	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
Vađenje ruda i kamena		1		1
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom			4	4
Građevinarstvo	23			23
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za licnu upotrebu i domaćinstvo	40	7	5	52
Prerađivačka industrija	3	2	2	7
Finansijsko posredovanje	1			1
Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	10		1	11
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	14		1	15
Obrazovanje	7	15	2	24
Zdravstveni i socijalni rad	8	11	1	20
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	10		1	11
Saobraćaj, skladištenje i veze	4		2	6
Hoteli i restorani	13	1		14
Ukupno	133	37	19	189

Takođe, ističemo da su anketirani poslodavci iz Herceg Novog iskazali deficit za 70,4% od ukupnog broja deficitarnih radnika u regiji.

2.3.4. Struktura deficitarnih kadrova prema stepenima stručne spreme

Zbog značaja za Zavod za zapošljavanje informacija u vezi deficitarnih kadrova, obradili smo ih i sa aspekta *stepena stručne spreme*.

Tabela br.18: Deficitarni kadrovi prema stepenima stručne spreme

Opština	Stepen stručne spreme							Svega
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
H.Novi	10	15	73	4	11	3	17	133
Kotor	1	1	5	5		3	22	37
Tivat	1		4	5			9	19
Ukupno	12	16	82	14	11	6	48	189

Iz raspoloživih podataka dobijenih od anketiranih poslodavaca, možemo zaključiti da se 43,4% iskazanog deficita odnosi na *kvalifikovane radnike*, a vidjećemo kasnije da su to uglavnom zanimanja u oblasti ugostiteljstva, trgovine i građevinarstva. Ukupan deficit lica sa *srednjoškolskim obrazovanjem* III, IV i V stepena stručnosti iznosi 107 radnika ili 56,6%.

Deficit za *nekvalifikovanim i polukvalifikovanim* radnicima, dakle za I i II stepenom stručnosti iznosi 28 deficitarnih radnika ili 14,8%. To su, takođe, uglavnom pomoćni poslovi u pomenutim djelatnostima.

Što se tiče kadrova sa *višim i visokim obrazovanjem*, odnosno sa VI i VII stepenom stručnosti, anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj su naveli deficit za 54 ovakva radnika, što je 28,6% od ukupno iskazanog deficita.

2.3.5. Struktura deficitarnih kadrova prema zanimanjima

Anketirani poslodavci su 58 *zanimanja* od prvog do osmog stepena stručne spreme izdvojili kao deficitarna, u obimu od 189 izvršilaca. Upoređujući podatke sa prethodnim godinama, vidimo da se broj deficitarnih zanimanja smanjuje, a razlog tome je svakako organizovanje obuka za deficitarna zanimanja, nakon kojih je određen broj poslodavaca bio u mogućnosti da obezbijedi potrebnu radnu snagu.

Na prvi pogled ovi pokazatelji bi se mogli smatrati značajnim indikatorom nesklada ponude i tražnje na tržištu rada, odnosno izvorom informacija za projektovanje obrazovnih programa i kapaciteta školskih organizacija.

Međutim, za opredjeljivanje statusa deficitarnosti nekog zanimanja nije dovoljno jednostavno upoređivanje naziva zanimanja iz rada, kako ih definišu poslodavci, sa nazivima zanimanja, odnosno kvalifikacija iz obrazovanja, koje posjeduju lica koja traže zaposlenje. To je složen postupak koji

podrazumijeva uključivanje niza parametara koji se adekvatno vrednuju u konkretnim uslovima ponude i tražnje kadrova, što je obrađeno u komentaru podataka prikazanih u tabeli.

Tabela br.19: Pregled deficitarnih zanimanja

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104501	Komunalni higijeničar	10			10
206400	Rukovalac robom - pomoćni prodavač	15			15
300513	Mesar	6			6
305201	Armirač	6			6
305203	Tesar	6			6
305204	Zidar	11			11
306400	Prodavač (III SSS i KV)	16			16
306513	Kelner	6			6
307111	Daktilograf	3			3
406400	Trgovački tehničar (IV SSS)			3	3
409002	Medicinska sestra		4		4
506513	Konobar - specijalista	6			6
616454	Organizator nabavnih i prodajnih poslova		3		3
715100	Diplomirani inženjer arhitekture	3			3
716834	Saradnik u sudu	4			4
717569	Profesor muzičke grupe predmeta	5	12		17
Ukupno (3 i više izvršilaca)		97	19	3	119
Ukupno deficitarnih radnika		133	37	19	189

Napomena: Prikazana samo zanimanja za koja je traženo 3 i više izvršilaca

U tabeli su navedena zanimanja koja su najviše zastupljena u pojedinim stepenima stručne spreme. Njihova struktura ukazuje da su poslodavci različito shvatili pojam *deficitarni kadrovi*, odnosno *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.

Da bi se izbjeglo opterećivanje teksta tabelarnim pregledima, u nastavku je urađen kraći osvrt na zanimanja u okviru pojedinih stepena stručne sprema koja su poslodavci označili kao deficitarna.

U ovom kontekstu nepotrebno je komentarisati deficitarna zanimanja u *I stepenu*, koja se odnose na jednostavne poslove. To su uglavnom zanimanja koja su u velikom broju zastupljena na evidenciji, ali nezaposlena lica ne prihvataju ponuđene uslove rada. Na primjer, anketirani poslodavci tokom 2009. godine nisu mogli da obezbijede *10 komunalnih higijeničara*, a na evidenciji u Boki Kotorskoj se nalazi oko 200 nezaposlenih lica bez zanimanja i stručne sprema.

U okviru *II stepena* anketirani poslodavci su kao deficitarno zanimanje naveli *pomoćni prodavač – 15 izvršilaca*, a njih na evidenciji ima 31 (stanje u decembru 2009.), tako da se vjerovatno radi o tome da nezaposlena lica ne prihvataju ponuđene uslove rada.

Za zanimanja u *III stepenu*, kao što su *mesar (6)*, *armirač (6)*, *tesar (6)* i *zidar (11)* možemo reći da jesu deficitarna, mada su sva ova zanimanja registrovana na evidenciji nezaposlenih u našoj regiji, ali u nedovoljnom obimu. Međutim, neka zanimanja imamo na evidenciji u obimu koji je znatno iznad iskazanih potreba poslodavaca, a oni su ih naveli kao deficitarna. Ilustracije radi, za »deficitarno« zanimanje *prodavač* traženo je *16 izvršilaca*, dok je na evidenciji u našoj regiji registrovano 177 lica ovog zanimanja (stanje u decembru 2009.), za zanimanje *kelner* deficitarno je bilo *6 izvršilaca* prema 87 lica na evidenciji.

Razloge njihove deficitarnosti treba tražiti u okolnostima kao što su: *nedovoljna stručna osposobljenost u toku školovanja, uslovi rada u pojedinim djelatnostima, nedovoljne stimulacije za zapošljavanje van mjesta prebivališta i sl.* A što se tiče »deficitarnosti« ugoditeljskih zanimanja, možemo reći da su deficitarni *kvalitetni kadrovi, sa dodatnim znanjima, naročito stranih jezika.* Međutim, i otežani uslovi rada, neadekvatna lična primanja sezonskih radnika i sezonski karakter rada, koji ne omogućava ovim radnicima životnu egzistenciju tokom čitave godine, čine neatraktivnim sezonski rad.

U okviru *IV stepena*, anketirani poslodavci su tokom 2009. godine imali deficit *medicinskih sestara*, i to u obimu od *4 izvršioca*, kojih ima 15 na evidenciji u Boki Kotorskoj i *trgovački tehničar (3)*, koji su u značajnom broju zastupljeni na evidenciji.

Deficitarnim zanimanjima *V stepena* treba posvetiti posebnu pažnju. Ona su do sada bila izvan tokova redovnog školovanja, mada je verifikovano više programa za zanimanja ovog stepena, ali se realizacija odvijala putem vanrednih oblika obrazovanja. Pored zanimanja koja su izdvojena u prethodnom pregledu, izvjesna je potreba za kadrovima ovog nivoa obrazovanja i u drugim područjima rada. S obzirom da je u našoj regiji prioritetna djelatnost turizam i ugostiteljstvo, jasno je da je potreba za *visokokvalifikovanim konobarima* evidentna (6 izvršilaca).

Kod *VI stepena* stručne spreme, poslodavci su naveli samo 3 organizatora nabavnih i prodajnih poslova.

Navedena zanimanja u *VII stepenu* mogu se svrstati u kategoriju deficitarnih. Nivo deficitarnosti kod zanimanja ovog nivoa obrazovanja je dodatno povećan i zbog neadekvatne zastupljenosti lica koja traže zaposlenje u sredinama gdje su potrebe poslodavaca za njima više izražene. U našoj regiji poslodavci nisu bili u mogućnosti da zadovolje svoje potrebe za *diplomiranim inženjerima arhitekture* (3 izvršioca), *saradnicima u sudu* (4) i *profesorima muzičke grupe predmeta* (17).

Kod zanimanja *VIII stepena* nije sporna deficitarnost ovog nivoa stručnosti, već činjenica da potreba za angažovanjem kadrova ovog nivoa stručnosti nije uopšte registrovana.

Iz ovakvih pokazatelja moglo bi se zaključiti da je izražena deficitarnost kod velikog broja zanimanja prisutna u kontinuitetu (i rezultati iz prethodne ankete su veoma slični), kojoj treba posvetiti posebnu pažnju. Međutim, razlike u opredjeljivanju značenja deficitarnosti zanimanja upućuju na potrebu prethodnog definisanja pojmova deficitarnost i suficitarnost zanimanja u skladu sa gledištima EU, o kojima je bilo riječi u tački 2.3.

Konačno, u našim uslovima je poznato da deficitarno zanimanje u jednoj opštini može imati status suficitarnog u drugoj, ponekad čak i susjednoj, zbog nedovoljne prostorne mobilnosti kandidata koji traže zaposlenje, odnosno odsustva pogodnosti koje treba da stimulišu takav oblik zapošljavanja.

2.3.6. Struktura deficitarnih kadrova prema godinama starosti

Analizom strukture deficitarnih kadrova prema starosnoj dobi zaključujemo da je *najpoželjnija starosna dob*, čak u 41,8% slučajeva, *od 25 do 30 godina*, a zatim *od 31 do 40 godina* u 39,7% slučajeva.

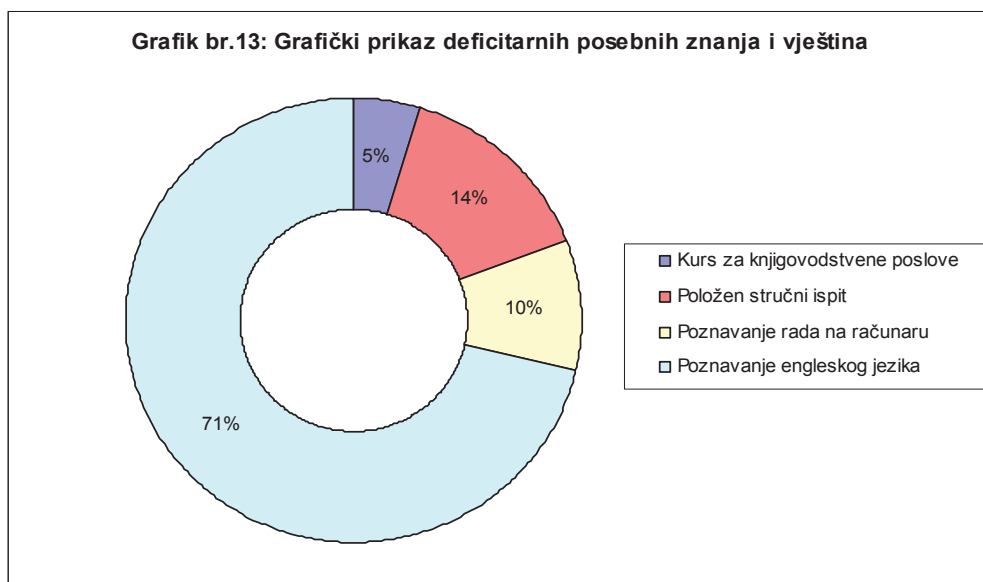
Tabela br.20: Deficitarni kadrovi prema godinama starosti

Opština	Godine starosti							Svega
	Do 18g.	19-24	25-30	31-40	41-50	51-54	55-65	
H.Novi		5	72	39	9	3	5	133
Kotor	1		4	31	1			37
Tivat			3	5	5	6		19
Ukupno	1	5	79	75	15	9	5	189

Dakle, što se tiče starosne dobi, poslodavci u 81,5% slučajeva žele radnu snagu u životnoj dobi od 25 do 40 godina.

2.3.7. Deficitarna posebna znanja i vještine

Uočili smo da poslodavci u kategoriju deficitarnih kadrova svrstavaju i zanimanja čiji je naziv adekvatan njihovim potrebama, ali potencijalni kandidati ne posjeduju određena *dodatna ili specifična znanja, odnosno vještine*, koje su potrebne za obavljanje dijela poslova određenog zanimanja. Uz ovo, naglašava se i nedostatak sredstava za stručno obrazovanje i obuku potrebnih kadrova koji posjeduju formalne kvalifikacije, ali ne i funkcionalna znanja i vještine za aktualne zahtjeve rada u određenim zanimanjima.



Za 21 deficitarnog radnika anketirani poslodavci su tražili i neka posebna znanja i vještine, i to: *poznavanje stranih jezika (71%)*, posjedovanje *položenog stručnog ispita (14%)* i *poznavanje rada na računaru (10%)*.

Sve rečeno u vezi sa deficitarnim kadrovima je pokazatelj Zavodu i drugim institucijama da je neophodno stalno ulagati u obrazovanje odraslih i pripremu za nova sve zahtjevnija radna mjesta, a istovremeno raditi na zakretu u obrazovanju mladih u skladu sa zahtjevima tržišta rada.

2.4. Viškovi radne snage

Ovo poglavlje analize ankete posvećeno je viškovima zaposlenih u 2009. godini. Analizirani su razlozi za viškove radne snage i sagledani suficitarni kadrovi po djelatnostima i zanimanjima.

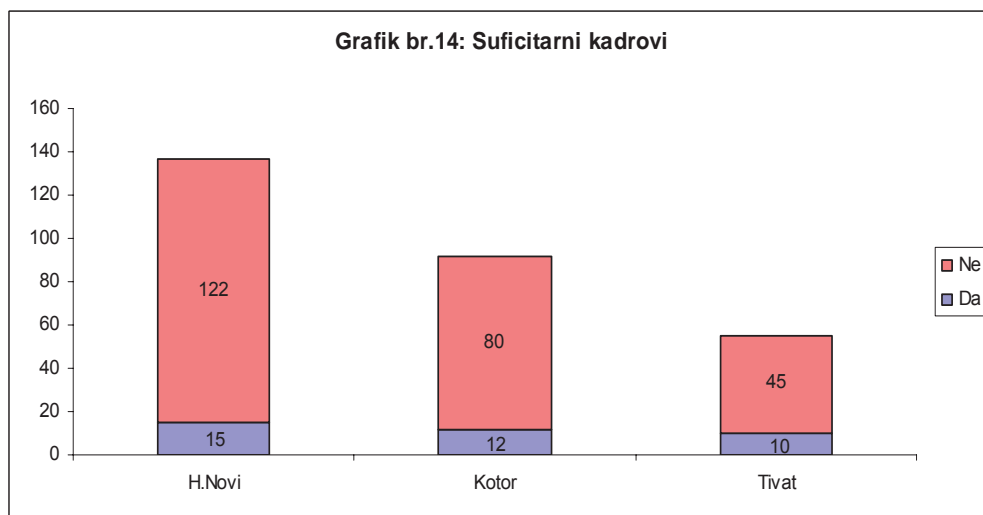
2.4.1. Da li postoje viškovi radne snage

Na pitanje o *viškovima zaposlenih* u 2009. godini potvrdno je odgovorilo *37 anketiranih poslodavaca* ili 13%, kod kojih su evidentirana ukupno *264 lica* sa takvim statusom. Iz pokazatelja da *87% poslodavaca nije iskazalo viškove zaposlenih* moglo bi se zaključiti da ovaj problem nije izražen na našem području u ovoj godini, jednako kao i u prethodnoj. Nažalost, realno stanje je drugačije.

Tabela br.21: Suficitarni kadrovi

Suficit	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
Da	15	12	10	37
Ne	122	80	45	247
Ukupno	137	92	55	284

Naime, stvarni obim viškova zaposlenih je znatno veći. Ali, zbog teških socijalnih posljedica koje izaziva dovođenje zaposlenih u taj status, većina poslodavaca ne iskazuje realni višak zaposlenih prije zvanične verifikacije konkretnog programa takvog karaktera.



2.4.2. Razlozi za viškove radne snage

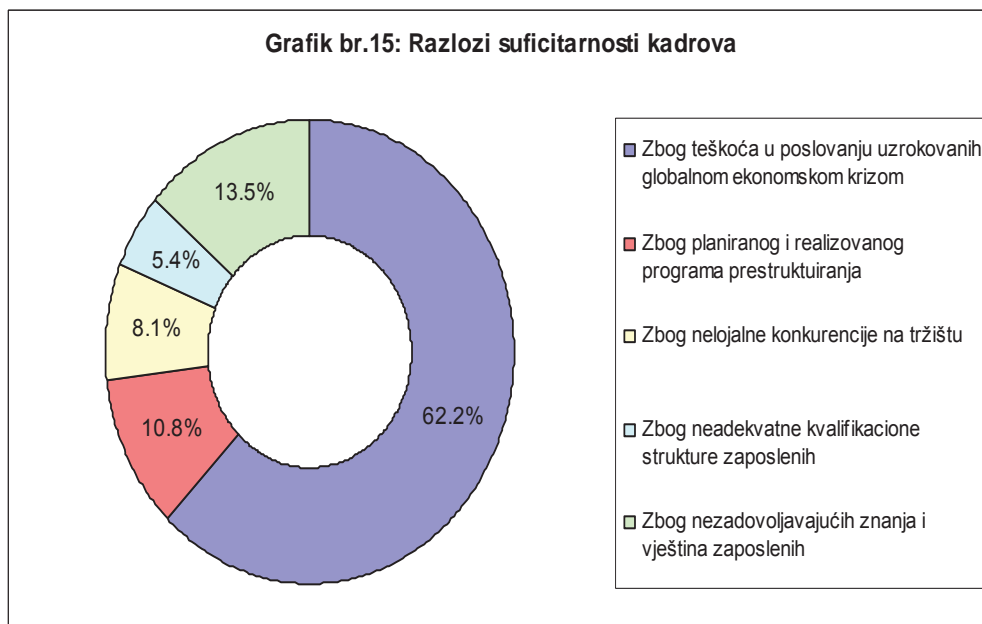
Razlozi pojave viška zaposlenih su različiti, ali najučestaliji razlog je *zbog teškoća u poslovanju uzrokovanih globalnom ekonomskom krizom*. Ovaj odgovor predstavlja 62,2% svih anketiranih poslodavaca koji imaju problem viška zaposlenih.

Tabela br.22: Razlozi suficitarnosti kadrova

Razlozi suficitarnosti	H.Novi	Kotor	Tivat	Ukupno
Zbog teškoća u poslovanju uzrokovanih globalnom ekonomskom krizom	10	3	10	23
Zbog planiranog i realizovanog programa prestrukturiranja	2	2		4
Zbog nelojalne konkurencije na tržištu	2	1		3
Zbog neadekvatne kvalifikacione strukture zaposlenih	2			2
Zbog nezadovoljavajućih znanja i vještina zaposlenih	2	3		5

Sljedeći problem viška zaposlenih su *neodgovarajuća znanja i vještine zaposlenih*. Ovaj razlog je posljedica neprilagođenosti zaposlenih tržišnim promjenama i zahtjevima modernog i sve zahtjevnijeg tržišta rada.

U tabeli br.22 i grafiku br.15 dat je prikaz ostalih razloga pojave viškova zaposlenih.



2.4.3. Struktura viškova radne snage prema zanimanjima

U ovom istraživanju sagledali smo i strukturu viškova radne snage *prema zanimanjima*. U tabeli smo izdvojili samo zanimanja za koja je iskazan višak za 5 i više radnika. Takvih suficitarnih zanimanja je jedanaest, a najviše iskazanih viškova je u zanimanjima: pomoćni građevinski radnik (76), građevinski manipulant (32), prodavač (18), manipulant u prehrambenoj proizvodnji (11), brodomehaničar (10), itd.

Tabela br.23: Pregled suficitarnih zanimanja

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
100501	Manipulant u prehrambenoj proizvodnji	11			11
104502	Čistač prostorija		7		7
105201	Građevinski manipulant	32			32
205200	Pomoćni građevinski radnik	76			76
206513	Servir		6		6
301835	Elektrozavarivač	5			5
301905	Brodomonter	9			9
302210	Brodomehaničar	10			10
302200	Mehaničar, mašinista, mašinbravar (III SSS i KV)		5		5
306400	Prodavač (III SSS i KV)	8		10	18
406400	Trgovački tehničar (IV SSS)		5		5
Ukupno (5 i više radnika)		151	23	10	184
Ukupno suficitarnih radnika		188	41	35	264

Napomena: Prikazana samo zanimanja kod kojih postoji suficit za 5 i više radnika

Ovakva struktura viškova radne snage je uobičajena u zemljama tranzicije, u kojima se najviše viškova pojavljuje upravo kod zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja.

2.4.4. Struktura viškova radne snage po djelatnostima

Shodno pokazateljima iz prethodnog poglavlja, u kojem vidimo da se gotovo 60% suficitarnih zanimanja nalazi u grupi građevinskih zanimanja I i II stepena stručnosti, ovdje možemo konstatovati da je *građevinarstvo* djelatnost koja je iskazala najveći obim viškova u 2009. godini – *118 zaposlenih*, što predstavlja oko 45% svih registrovanih viškova kod anketiranih poslodavaca.

Prema obimu iskazanih viškova slijede *prerađivačka industrija* sa 53 suficitarna radnika ili 20,1% i *trgovina* sa 37 radnika, odnosno 14%.

Tabela br.24: Suficitarni kadrovi po djelatnostima

Djelatnost	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
Građevinarstvo	116		2	118
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo	16	11	10	37
Prerađivačka industrija	43		10	53
Finansijsko posredovanje			2	2
Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	1	1	1	3
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje			8	8
Obrazovanje	3			3
Zdravstveni i socijalni rad		15		15
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti		10	2	12
Saobraćaj, skladištenje i veze	5	1		6
Hoteli i restorani	4	3		7
Ukupno	188	41	35	264

U okviru ovog dijela samo ćemo kratko prokomentarisati rezultate o iskazanim viškovima sa stanovišta *veličine privrednog društva*. Naime, u Boki Kotorskoj najviše viškova radne snage imali su poslodavci koji zapošljavaju *od 5 do 9 radnika* – 45%, slijede poslodavci koji zapošljavaju *10 do 49 radnika* – 20%, a zatim privredna društva *od 50 do 249 zaposlenih* – 18%.

2.5. Očekivano zapošljavanje u 2010. godini

S obzirom na veliki značaj sezonskog zapošljavanja, pogotovo u ovoj primorskoj regiji, očekivano zapošljavanje u 2010. godini posmatrali smo posebno sa aspekta sezonskog zapošljavanja i ukupnog zapošljavanja tokom godine.

2.5.1. Očekivano sezonsko zapošljavanje

Anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj, tokom sezone 2010. godine, planiraju ukupno da zaposle *1,200 sezonskih radnika*, od čega poslodavci iz Kotora 43% od ukupnog broja očekivanih sezonaca u regiji, zatim u Tivtu 32% i u Herceg Novom 25%.

Tabela br.25: Pregled očekivanog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u sezoni 2010. godine po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Prerađivačka industrija	37		16	53
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom			4	4
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	39	59	61	159
Hoteli i restorani	101	422	182	705
Saobraćaj, skladištenje i veze	32	11	115	158
Finansijsko posredovanje		1		1
Aktivnosti u vezi s nekretninama		10		10
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje		10		10
Zdravstveni i socijalni rad	67			67
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	20	3	10	33
Ukupno	296	516	388	1200

Predviđanja poslodavaca, kada je predstojeća sezona u pitanju, govore da će novih zapošljavanja u tom periodu najviše biti u djelatnosti *hotela i restorana* – 705 sezonaca ili 58,7%, a zatim u *trgovini* – 159 ili 13,3% i *saobraćaju* – 158, odnosno 13,2%.

Zapošljavanje u navedenim djelatnostima čini oko 85% ukupno očekivanog zapošljavanja u narednoj sezoni. To su djelatnosti koje imaju tipičan sezonski karakter, pa je i logično da su u okviru njih iskazane i najveće potrebe za zapošljavanjem. Kako je turizam prioritarna privredna grana u ovoj primorskoj regiji, kao i u Crnoj Gori, ona generiše i razvoj ostalih, direktno i indirektno.

2.5.2. Očekivano zapošljavanje tokom cijele godine

Tokom planske 2010. godine, anketirani poslodavci u regiji Boke Kotorske planiraju da zaposle ukupno *1,415 radnika*. Kao i kod očekivanog sezonskog zapošljavanja, redosljed opština je isti: 40% ukupnog zapošljavanja planiraju poslodavci iz Kotora, 33,6% poslodavci iz Tivta i 27,4% iz Herceg Novog.

Tabela br.26: Pregled očekivanog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u toku 2010. godine po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Prerađivačka industrija	37		21	58
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom			8	8
Građevinarstvo	45			45
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	43	67	85	195
Hoteli i restorani	101	422	184	707
Saobraćaj, skladištenje i veze	34	13	117	164
Finansijsko posredovanje	10	4		14
Aktivnosti u vezi s nekretninama	7	11	4	22
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	5	14	4	23
Obrazovanje	16	16	6	38
Zdravstveni i socijalni rad	68	16	22	106
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	22	3	10	35
Ukupno	388	566	461	1415

Ne postoje razlike ni u redosljedu djelatnosti u strukturi očekivanog zapošljavanja u sezoni i tokom godine. Iste djelatnosti stvaraju mogućnost zapošljavanja tokom cijele godine, a to su: djelatnost *hotela i restorana* – 50%, *trgovina* – 13,8% i *saobraćaj* – 11,6%, što zajedno čini preko tri četvrtine ukupno očekivanog zapošljavanja tokom 2010. godine kod anketiranih poslodavaca. Jer kao što smo rekli, turizam je pokretač razvoja mnogih drugih djelatnosti, koje mu direktno ili indirektno predstavljaju podršku u razvoju.

Planirane kadrovske potrebe poslodavaca treba prihvatiti sa izvjesnom rezervom, iz dva razloga:

- iz iskustva je poznato da poslodavci sa povećanim oprezom iskazuju planirano povećanje broja zaposlenih, bilo zbog nedovoljno poznatih uslova poslovanja, bilo zbog izbjegavanja obaveze da kasnije objašnjavaju eventualno korigovanje iskazanih planova,
- svjetska ekonomska kriza i njene posljedice.

2.5.3. Očekivane promjene u zaposlenosti

Ovo pitanje u anketi se odnosi na očekivane promjene u ukupnom broju zaposlenih u anketiranim privrednim društvima tokom 2010. godine.

Tabela br.27: Očekivane promjene u zaposlenosti kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj u 2010. godini prema stepenima stručne spreme

+/-	Stepen stručne spreme								Ukupno
	I	II	III	IV	V	VI	VII ₁	VII ₂	
Povećanje	136	227	325	251	5	30	76	5	1055
Smanjenje	128	216	264	121	5	13	11	2	760

Vidimo da anketirani poslodavci planiraju da će *povećati broj zaposlenih za 1,055 lica*. Najveći broj novih zaposlenja očekuju uglavnom poslodavci čija djelatnost ima pretežno sezonski karakter: turizam i ugostiteljstvo i trgovina.

Najveće povećanje broja zaposlenih očekuje se sa *srednjoškolskim obrazovanjem III, IV ili V stepena stručnosti, zajedno 581 lice*, što predstavlja 55,1% od ukupno očekivanog povećanja broja zaposlenih. U okviru ovog nivoa obrazovanja, radi se uglavnom o sljedećim zanimanjima: *konobar* (203 izvršioaca), *prodavač* (40), *šanker* (35), *kuvar* (29), itd.

Očekuje se i povećanje broja *nekvalifikovanih i polukvalifikovanih radnika*, i to u obimu od 363 lica ili 34,4% od ukupno iskazanog povećanja. To su uglavnom *pomoćni ugostitelji* (86 izvršilaca), *pomoćni prodavači* (47), *saobraćajno-transportni manipulanti* (36), *NK radnici* (34), *čistačice* (30), *pomoćni građevinski radnici* (29), *sobarice* (20), *komunalni higijeničari* (20), itd.

Povećanje broja zaposlenih sa *višim i visokim* obrazovanjem iskazano je cifrom od *111 lica*, odnosno 10,5%. U okviru ovog nivoa obrazovanja, ističemo očekivanja anketiranih poslodavaca da će zaposliti *diplomirane ekonomiste* (16 izvršilaca), *profesore muzičke grupe predmeta* (12 - ovdje možemo napomenuti da je ovo deficitarno zanimanje već duži niz godina), *profesore vaspitanja predškolske djece* (10), *vaspitače predškolske djece* (8), *diplomirane pravnike* (7), *više fizioterapeute* (6), *turističke vodiče* (6), itd.

Što se tiče negativnih promjena u broju zaposlenih u 2010. godini, anketirani poslodavci *očekuju smanjenje u obimu od 760 radnika*, od čega više od polovine čine radnici sa srednjoškolskim obrazovanjem i 45% nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici. Po zanimanjima, najveći obim smanjenja imamo u zanimanjima u kojima imamo i najveći obim povećanja, jer se uglavnom radi o sezonskim radnicima. Znači, oni će kod poslodavca u 2010. godini zasnovati radni odnos, koji je sezonskog karaktera, i u istoj godini će im prestati radni odnos.

2.5.4. Očekivane potrebe za radnom snagom u naredne 2-3 godine

U ovom istraživanju konsultovali smo poslodavce i o tome koja su to zanimanja koja će im trebati na duži rok, dakle u naredne 2-3 godine. Za analizu smo izdvojili *26 zanimanja* za koja su anketirani poslodavci iskazali potrebu za 5 ili više izvršilaca.

Tabela br.28: Pregled zanimanja koja će biti potrebna anketiranim poslodavcima u naredne 2-3 godine

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104501	Komunalni higijeničar	10			10
201034	Pomoćni stolar			5	5
205200	Pomoćni građevinski radnik (II SSS i PK)	10		19	29
206400	Rukovalac robom - pomoćni prodavač (II SSS i PK)	5	17	12	34
206500	Pomoćni ugostitelj (II SSS i PK)	30			30
206513	Servir		5		5
206522	Sobarica		94		94

300513	Mesar	6	8	5	19
305201	Armirač	12			12
305203	Tesar	12			12
305204	Zidar	22			22
305231	Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina			6	6
305600	Vozač drumskog vozila (III SSS i KV)			5	5
306400	Prodavač (III SSS i KV)	78	18	39	135
306513	Kelner	30	37		67
306515	Kuvar jednostavnih jela	22	6		28
306517	Točilac pića		35		35
406400	Trgovački tehničar (IV SSS)		27		27
406523	Recepcioner			5	5
409002	Medicinska sestra		6		6
506513	Konobar - specijalista	6			6
617501	Vaspitač predškolske djece			8	8
716800	Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	5			5
717391	Organizator poslovanja osiguranja i reosiguranja		5		5
717501	Profesor vaspitanja predškolske djece	5		10	15
717569	Profesor muzičke grupe predmeta		10		10
Ukupno (5 i više izvršilaca)		253	268	114	635
Ukupno deficitarnih radnika		331	342	176	849

Napomena: Prikazana samo zanimanja za koja je traženo 5 i više izvršilaca

Što se tiče strukture po zanimanjima, u *prvom stepenu* možemo reći da anketirani poslodavci u narednom periodu imaju potrebu za *komunalnim higijeničarima* (10 izvršilaca).

U *drugom stepenu* najveće interesovanje anketiranih poslodavaca je za zanimanja: *sobarica* (94), *pomoćni prodavač* (34), *pomoćni ugostitelj* (30), *pomoćni građevinski radnik* (29)...

Dalje, u okviru *trećeg stepena*, u kojem je najviše zanimanja potrebnih poslodavcima, izdvojicemo *prodavače* (135), *kelnere* (67), *šankere* (35), *ku-vare* (28)...

U *četvrtom stepenu*, ističemo potrebu anketiranih poslodavaca za *trgovačkim tehničarima* (27)...

Što se tiče visokokvalifikovanih radnika *petog stepena stručnosti*, najveća potreba je iskazana za *konobarima – specijalistima* (6).

Sa višom školom, odnosno *VI stepenom*, ćemo izdvojiti zanimanje *vaspitač predškolske djece* (8), a sa fakultetskom diplomom *VII stepena stručnosti* ističemo potrebu u naredne 2-3 godine za *profesorima vaspitanja predškolske djece* (15) i *profesorima muzičke grupe predmeta* (10).

2.5.5. Zapošljavanje lica sa invaliditetom

Ovo poglavlje nudi podatke o zaposlenim i planiranom zapošljavanju lica sa invaliditetom. Radi stvaranja što jasnije slike, potrebno je istaći da se pod formulacijom lica sa invaliditetom, podrazumijevaju lica sa svim stepenima invalidnosti.

Anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj su tokom 2008. i 2009. godine zaposlili *12 invalidnih lica*, i to: na period do pola godine 5, do godinu dana 4 i duže od godinu 3 invalidna lica.

Strukturu zaposlenih invalidnih lica po zanimanjima i po opštinama, vidimo u tabeli koja slijedi.

Tabela br.29: Pregled lica sa invaliditetom koja su zaposlili anketirani poslodavci u poslednje 2 godine po zanimanjima

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104502	Čistač prostorija			2	2
203944	Užar			1	1
200502	Pomoćnik pekara		1		1
304521	Kućepazitelj		1		1
306515	Kuvar jednostavnih jela	1	1		2
306701	Inkasant	1			1
309641	Frizer za muškarce	1			1

408812	Knjižničar			1	1
716700	Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII/1 SSS)			1	1
718721	Novinar	1			1
Ukupno		4	3	5	12

Kada je u pitanju plan za 2010. godinu, potrebno je istaći da su anketirani poslodavci predvidjeli mogućnost zapošljavanja *96 invalidnih lica*, uz određene subvencije. Najviše planiranih zapošljavanja lica sa invaliditetom, predvidjeli su u zanimanjima: *prodavač* (8 izvršilaca), *administrativni tehničar* (8), *diplomirani pravnik* (7), *pomoćni prodavač* (6), *pomoćni kuvar* (5)...

Tabela br.30: Pregled lica sa invaliditetom koja bi zaposlili anketirani poslodavci u narednom periodu uz određene subvencije po zanimanjima

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104502	Spremačica u zdravstvu	3			3
206400	Rukovalac robom - pomoćni prodavac (II SSS i PK)	1		5	6
206500	Pomoćni ugostitelj (II SSS i PK)	3			3
206515	Pomoćni kuvar	5			5
207100	Pomoćni administrativni radnik (II SSS i PK)	3			3
306400	Prodavač (III SSS i KV)	4		4	8
306515	Kuvar jednostavnih jela	2	1		3
306703	Inkasant	1		2	3
407100	Administrativni tehničar		8		8
408801	Arhivar	3			3
715100	Diplomirani inženjer arhitekture (VII/1 SSS)			3	3
716700	Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII/1 SSS)			4	4
716800	Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	2	2	3	7
717599	Profesor	2	1	1	4
Ukupno (3 i više izvršilaca)		29	12	22	63
Ukupno invalidnih lica		44	19	33	96

Napomena: Prikazana samo zanimanja za koja su tražena 3 i više izvršilaca

Kada je u pitanju dužina radnog odnosa, anketirani poslodavci bi 46 invalidnih lica zaposlili na period do pola godine, 18 invalidnih lica do jedne godine, a 32 duže od godinu dana.

2.5.6. Zapošljavanje Roma

U cilju sprovođenja »Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori«, Zavod za statistiku je, u saradnji sa Nacionalnim Romskim savjetom i Koalicijom Romski krug, u toku oktobra 2008. godine sproveo istraživanje za potrebe izrade baze podataka RAE populacije (Romi, Aškaliji, Egipćani) u Crnoj Gori. Ovim istraživanjem je obuhvaćeno ukupno 11,001 lice u Crnoj Gori, od čega su 9,943 lica prisutna u Crnoj Gori, a ostali su u inostranstvu.

Prema podacima iz ovog istraživanja, u regiji Boke Kotorske registrovano je 847 lica RAE populacije. Njihova polna struktura, po godinama starosti i opštinama, predstavljena je u sljedećoj tabeli.

Tabela br.31: RAE stanovništvo prema starosti i polu

Opština	Ukupno	Žene	Godine starosti					
			0-14 g.	15-19	20-29	30-39	40-49	50 i više
H.Novi	299	140	112	26	63	39	31	28
Kotor	123	58	46	11	37	14	6	9
Tivat	425	190	177	52	74	56	38	28
UKUPNO	847	388	335	89	174	109	75	65

Kao etnička manjina, ova grupacija, bez zemlje matice, je u cjelini u značajnoj mjeri isključena iz svih tokova savremenog društvenog života i svakim danom je ugroženija, što je stavlja u sve teži položaj. Socijalna neprihvaćenost, sa ostacima stereotipa i predrasuda, visok procenat nepismenosti, mali broj zaposlenih, neadekvatni uslovi življenja, neintegrisanost u načine života modernog društva, samo su neki od uzroka njihovog marginalizovanog položaja u društvu uopšte i u lokalnim zajednicama. Nedovoljna pažnja društva za ovu grupaciju, takođe je jedan od uzroka marginalizovanog položaja RAE populacije.

Položaj RAE populacije na području Boke Kotorske nije tako dramatičan, u poređenju sa njihovim položajem u drugim opštinama u Republici,

ali jeste u poređenju sa položajem pripadnika ostalih nacionalnosti i etničkih zajednica u Crnoj Gori.

Na nivou države, polazeći od međunarodnih dokumenata o ljudskim pravima i slobodama, usvojeni su: Strategija razvoja i redukcije siromaštva u Crnoj Gori, Nacionalni Akcioni plan za implementaciju »Dekade uključenja Roma 2005. – 2015. godina« u Republici Crnoj Gori, Zakon o manjinskim pravima i slobodama i Strategija za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori 2008. – 2012. godina (Politika Vlade prema Romskoj manjini).

U skladu sa ovim dokumentima i obavezama koje proizilaze iz lokalne samouprave, opština Herceg Novi je pristupila izradi lokalnog plana akcije uključenja Roma, Aškalija i Egipćana u opštini Herceg Novi za period 2010. – 2015. godina, u cilju poboljšanja položaja i još većeg stepena integracije i socijalizacije RAE populacije kroz segmente: regulisanja personalne dokumentacije, obrazovanja, očuvanja identiteta, kulture i tradicije, zapošljavanja, zdravlja, stanovanja i aktivnog učešća u društvenom, političkom i javnom životu. Ovim planom opština Herceg Novi preduzima mjere i akcije u cilju stvaranja jednakih uslova i šansi za ovu populaciju, eliminisanja svih oblika diskriminacije i nejednakosti, zaštite njihovih prava, smanjenja siromaštva i njihove još veće integracije u lokalnu zajednicu i stvaranja neophodnih pretpostavki za još veće ostvarivanje osnovnih ljudskih i manjinskih prava.

Problem nezaposlenosti pripadnika RAE populacije je veoma izražen. *Nizak obrazovni nivo, nepismenost i stručna neosposobljenost* su osnovni uzroci, koji ovu populaciju čine *teško zapošljivom grupom*.

U cilju ublažavanja problema nezaposlenosti pripadnika RAE populacije u narednom periodu, biro rada Herceg Novi, planira sljedeće mjere i aktivnosti:

- stvaranje uslova za prijavljivanje svih radno sposobnih članova RAE populacije na evidenciju biroa rada Herceg Novi
- organizovanje raznih oblika javnih radova, kao jedne od mjera Aktivne politike zapošljavanja ZZZCG, u kojima bi bila uključena lica iz RAE populacije
- organizovanje posebnih programa obuke, doobuke i doškolovanja zainteresovanih lica RAE populacije, sa područja opštine Herceg Novi, za poslove i vještine za koje postoji veća potražnja na tržištu rada
- podrška razvoju privatnog biznisa lica RAE populacije davanjem kredita za samozapošljavanje pod povoljnim uslovima, uz duži grejs period i poslovne i poreske povlastice za 4 godine

- prioritetno zapošljavanje lica iz RAE populacije koja završe odgovarajući fakultet, kroz afirmativnu akciju i pozitivnu diskriminaciju
- obezbjeđivanje jednakog pristupa radnim mjestima, uz potpisivanje određenih kvota po principu afirmativne akcije za određene pripadnike RAE populacije.

Biro rada Herceg Novi se zalaže za eliminisanje svih oblika otvorene i prikrivene diskriminacije po pitanju prava na rad i zapošljavanje pripadnika RAE populacije.

Na evidenciji biroa rada Herceg Novi, u februaru 2010. godine, nalazilo se 151 nezaposleno radno sposobno lice RAE, od čega su zainteresovani za posao, odnosno aktivno traže zaposlenje 33 lica.

Ovdje ćemo još istaći da je u posljednje vrijeme 11 Roma prošlo obuku za rad na računarima, a 6 ih je uključeno u lokalne javne radove.

Tabela br.32: Evidencija nezaposlenih RAE

Opština	Ukupno prijavljeni	Aktivni - zainteresovani za posao	Prijavljeni radi ostvarivanja određenih socijalno zaštitnih prava
H.Novi	65	12	53
Kotor	34	5	29
Tivat	52	16	36
UKUPNO	151	33	118

Anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj su u prethodne dvije godine zaposlili ukupno 82 Roma, od čega najviše komunalnih higijeničara (18), sobarica (15) i čistačica (12).

Od ukupnog broja, 46 Roma je zaposleno na period do pola godine, 2 Roma do godinu dana i 34 Roma na period duži od godine.

Tabela br.33: Pregled Roma koje su zaposlili anketirani poslodavci u prethodne 2 godine po zanimanjima

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104501	Komunalni higijeničar	14		4	18
104502	Čistač prostorija	4	1	7	12
206500	Pomoćni ugostitelj (II SSS i PK)	4			4
206515	Pomoćni kuvar			3	3
206522	Sobarica	8		7	15
304502	Rukovalac komunalnih vozila			7	7
Ukupno (3 i više izvršilaca)		30	1	28	59
Ukupno Roma		38	6	38	82

Napomena: Prikazana samo zanimanja koja su zastupljena sa 3 i više izvršilaca

Što se tiče mogućeg zapošljavanja Roma u budućem periodu, anketirani poslodavci *predviđaju zapošljavanje 199 Roma* u svojim privrednim društvima, i to najviše, *komunalnih higijeničara (24), čistačica (24) i transportnih radnika (12).*

Kada su Romi u pitanju, uglavnom se radi o sezonskim poslovima u komunalnoj djelatnosti, ugostiteljstvu, trgovini i građevinarstvu, tako da bi 129 Roma, anketirani poslodavci, zaposlili na period do pola godine, 27 na određeno vrijeme do godinu dana, a 43 na period duži od godinu.

Tabela br.34: Pregled Roma koje bi zaposlili anketirani poslodavci u narednom periodu po zanimanjima

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104501	Komunalni higijeničar	24			24
104502	Čistač prostorija	8	7	9	24
105201	Građevinski manipulant	5			5
105601	Saobraćajno-transportni manipulant	1	9	2	12
204561	Pomoćnik komunalnog putara	5			5
205200	Pomoćni građevinski radnik	2		3	5
206400	Rukovalac robom - pomoćni prodavac (II SSS i PK)	5		5	10
206500	Pomoćni ugostitelj (II SSS i PK)	6	1		7
206515	Pomoćni kuvar	2		2	4
206522	Sobarica	3		4	7
207100	Pomoćni administrativni radnik (II SSS i PK)	3			3
305203	Tesar	5			5
305204	Zidar	7			7
305600	Vozač drumskog vozila (III SSS i KV)			7	7
306400	Prodavač (III SSS i KV)	4			4
306513	Kelner	3			3
716800	Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	2		1	3
717599	Profesor	3			3
Ukupno (3 i više izvršilaca)		88	17	33	138
Ukupno Roma		117	33	49	199

Napomena: Prikazana samo zanimanja koja su zastupljena sa 3 i više izvršilaca

2.6. Saradnja poslodavaca sa Zavodom

Ovo poglavlje posvećeno je saradnji poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje. Ono ima za cilj da što konkretnije i detaljnije prikaže odnos poslodavaca prema Zavodu i obrnuto.

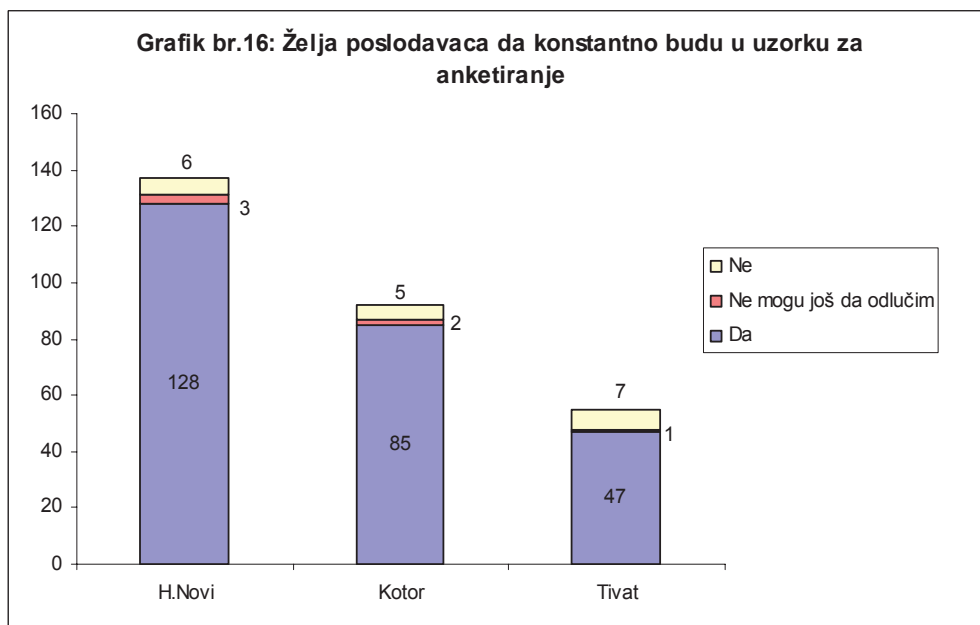
Kroz pitanja u upitniku koja se odnose na segment saradnje poslodavaca i Zavoda, željeli smo steći uvid u informisanost poslodavaca o programima i aktivnostima Zavoda, uvid u intenzitet saradnje, kvalitet saradnje, kao i sugestije i primjedbe poslodavaca po pitanju pomenute saradnje. Sve navedene informacije, Zavod koristi za unapređenje i razvoj svog odnosa sa poslodavcima.



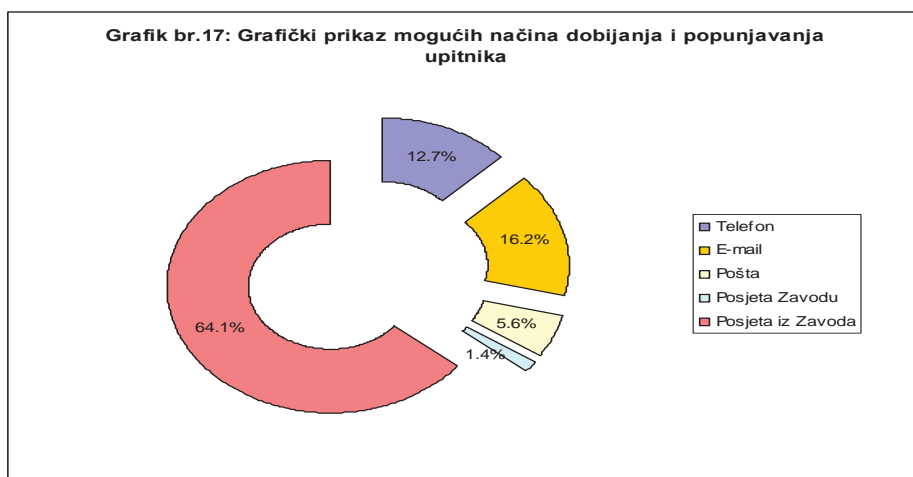
2.6.1. Želja poslodavaca da budu u konstantnom uzorku za anketiranje

Barometar zaposlenosti podrazumijeva uspostavljanje konstantnog uzorka u vremenu, sastavljenog od preduzeća i organizacija. Ovaj uzorak će obezbijediti Zavodu kontinuirano praćenje zaposlenosti i tražnje za radnom snagom, što će se odraziti i na kvalitet samih podataka.

Na pitanje da li žele da učestvuju u ovom panelu, *oko 92% poslodavaca je odgovorilo potvrdno*, što nam govori da je Zavod stekao povjerenje kod poslodavaca i da su oni prepoznali težnju Zavoda za permanentnim unapređenjem efikasnosti i kvaliteta svojih usluga.

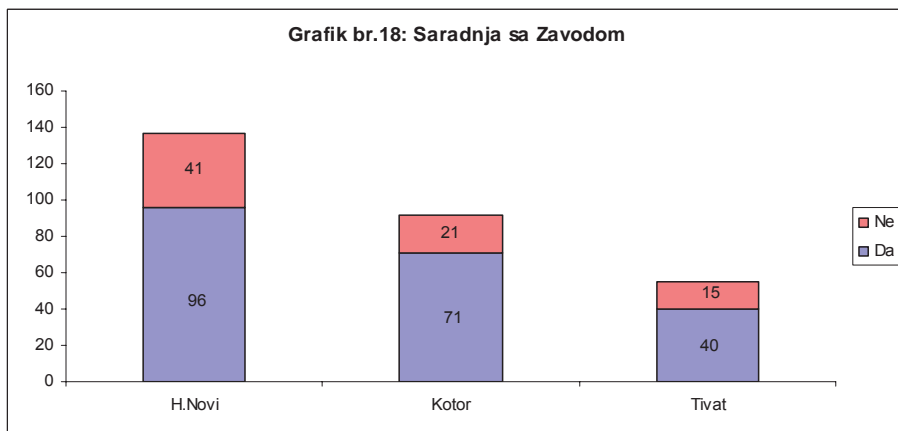


U okviru ovog pitanja, konsultovali smo poslodavce o *načinu* na koji bi voljeli da dobijaju i popunjavaju upitnik. Najveći broj anketiranih poslodavaca, tačnije 64,1% je izrazilo želju da ih *posjeti odgovorno lice iz Zavoda*, odnosno kako smo to i do sada radili. Zatim, 16,2% poslodavaca se izjasnilo da bi željelo da upitnik dobija, popunjava i vraća Zavodu putem *e-mail-a*. Ovaj podatak nam govori da ovu vrstu internet komunikacije treba više koristiti u daljem radu sa poslodavcima i na taj način smanjiti troškove Zavoda i uštedjeti vrijeme poslodavaca. Učešće ostalih načina vidimo u grafiku koji slijedi.



2.6.2. Nivoi, oblici i sadržaji saradnje

Shodno rezultatima istraživanja, *saradnju sa Zavodom za zapošljavanje* na angažovanju neophodne radne snage u 2009. godini ostvarilo je 207 anketiranih poslodavaca ili 72,9%, dok je kod 27,1% poslodavaca saradnja izostala.



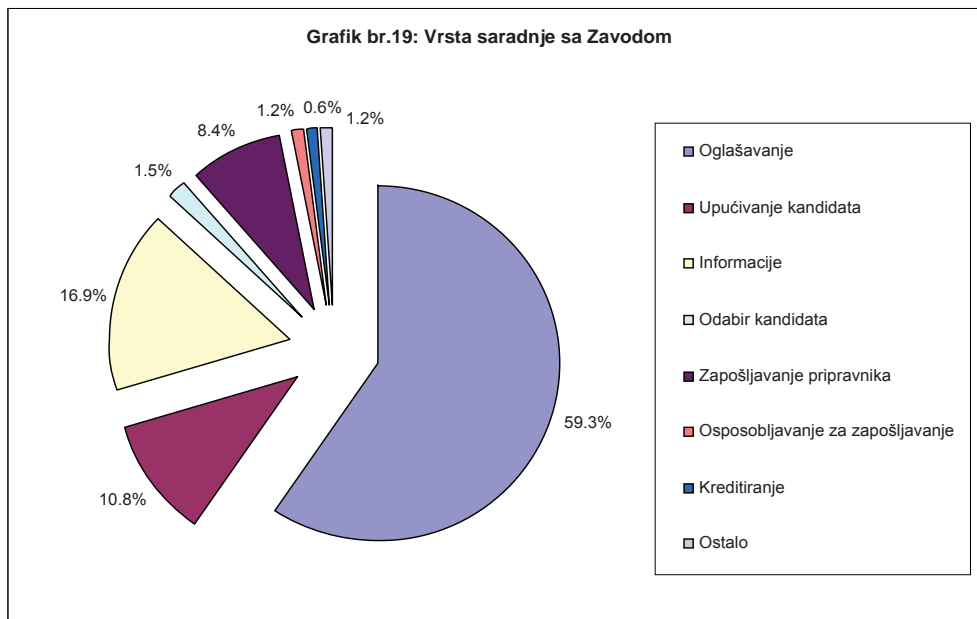
Dobijeni podaci govore da je najučestaliji oblik ove saradnje *oglašavanje slobodnih radnih mjesta*, čak 59,3%, što je gotovo identično sa rezultatima prethodne ankete.

Tabela br.35: Vrsta saradnje sa Zavodom

	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
U dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)	91	67	39	197
Upućivanje kandidata na oglase za posao	21	10	5	36
Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	45	3	8	56
Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)	2	1	2	5
Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika	16	10	2	28
Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)	2		2	4
Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	2			2
Ostalo	1	1	2	4

Napomena: Poslodavcima je omogućeno da odaberu više ponuđenih modaliteta odgovora

Razni oblici *informisanja* u vezi potrebnih kadrova čine 16,9% od ukupnog broja dobijenih odgovora. *Upućivanje lica* koja traže zaposlenje na oglašena slobodna radna mjesta zastupljeno je sa 10,8%, a *sufinansiranje zapošljavanja pripravnika* 8,4%. Svi ostali oblici i sadržaji saradnje, zajedno obuhvataju ispod 5% od ukupnog broja dobijenih odgovora.



Na osnovu dobijenih pokazatelja, očito je da poslodavci ne koriste u dovoljnoj mjeri usluge i pogodnosti koje im Zavod nudi i da bi trebalo uraditi više na promovisanju istih.

2.6.3. Očekivanja poslodavaca od Zavoda, prijedlozi i sugestije

Pitanje koje se odnosilo na usluge koje poslodavci očekuju od Zavoda (pored onih koje su već navedene kod oblika i sadržaja saradnje) imalo je za cilj da se obezbijede dodatne informacije o kvalitetu ponuđenih vrsta usluga, kao i prijedlozi i sugestije za uvođenje novih oblika i sadržaja saradnje.

Pregledom listinga odgovora dobijenih na ovo pitanje može se zaključiti da su poslodavci *uglavnom zadovoljni saradnjom sa Zavodom*, uz naglašavanje potrebe da se realizuju u većem obimu, posebno kada su u pitanju:

- finansijska podrška (posebno program finansiranja pripravnika i kreditiranje radi zapošljavanja nove radne snage)

- obezbjeđivanje deficitarnih kadrova
- programi obuke, dokvalifikacije i prekvalifikacije nezaposlenih lica za zanimanja za koja postoji potreba na tržištu rada
- odabir i selekcija kandidata
- informacije o raspoloživim kadrovima na evidenciji i stanju na tržištu rada.

Međutim, može se zaključiti da su poslodavci svjesni da Zavod čini sve kako bi pomogao u rješavanju kadrovskih deficita, no problem je mnogo složen da bi bio riješen od strane samo jedne institucije. Deficitarni kadrovi su, kao što smo ranije konstatovali, rezultat neusklađenosti ponude radne snage i zahtjeva novog tržišta rada. Zavod raznim programima obuka čini sve da taj nesklad smanji, ali je to proces i potrebna je reakcija svih državnih subjekata, kako bi se pomenuti problem sveo na najmanju moguću mjeru.

Ključni problem strukture nezaposlenih na evidenciji Zavoda za zapošljavanje je *sturkturna neusklađenost ponude i tražnje radne snage*. Naime, proces tranzicije kroz koji naše društvo još uvijek prolazi, prouzrokovao je disbalans ponude i tražnje radne snage. Obrazovni sistem koji je pratio potrebe planske ekonomije nije mogao odgovoriti na potrebe ekonomije otvorenog tipa. Proces privatizacije koji, takođe, još uvijek traje, uslovio je zatvaranje velikih državnih sistema, a time i pojavu velikog broja nezaposlenih sa veoma ograničenim kvalifikacijama i vještinama. Moderna ekonomija zahtijeva lica sa novim, specifičnim znanjima, što je potpuno suprotno od kvalifikacija već pomenutih zaposlenih ili nezaposlenih. Lica koja su se uspjela prilagoditi zahtjevima tržišta, uz pomoć različitih obuka, uspjela su se uključiti u tržište rada, a lica koja se nisu uklopila u sve naprijed pomenuto, zapravo čine strukturu današnjih nezaposlenih lica na evidenciji Zavoda. Ukoliko se zna da su to, dodatno, i lica zrelijeg životnog doba, nije teško zaključiti koliko su ozbiljni problemi njihovog zapošljavanja.

Dakle, kako *obrazovni sistem* sporije od tržišta rada reaguje na nastale promjene, tako je potrebno pronaći model zadovoljavanja potreba poslodavaca određenim kadrom. Zavod to za sada čini putem velikog broja raznovrsnih obuka, koje licima koja su polaznici istih, pomažu u pronalaženju zaposlenja. Naravno, iako se postižu respektabilni rezultati u rješavanju ovog problema, teži se i dalje poboljšanju ovih rezultata.

Što se tiče finansijske podrške Zavoda, tačno je da svi poslodavci koji su zainteresovani za ovaj vid saradnje, nisu istovremeno i korisnici novčanih sredstava, ali treba imati u vidu da je glavni razlog takvom stanju *ograničen*

budžet Zavoda. Zavod ima limitirana novčana sredstva i čini sve kako bi ih plasirao na što efikasniji način. Naravno, uz sve pomenuto, ne treba zaboraviti da Zavod svoju ulogu na tržištu mora uskladiti sa ekonomskom i socijalnom politikom države, što znači da su njegove aktivnosti uslovljene realnim ambijentom. Ipak, Zavod će i ubuduće činiti dodatne napore, kako bi što veći broj zainteresovanih poslodavaca postao korisnik finansijske podrške Zavoda.

3. REZIME

1. Anketa poslodavaca je dio istraživačke djelatnosti Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, koji polazi od toga da su kvalitetna istraživanja od ključne važnosti za uspješan i kvalitetan rad Zavoda i da imaju važnu ulogu u projektovanju budućih aktivnosti. U tom smislu ovo je najvažnije istraživanje koje realizuje Zavod svojim kadrovima i istovremeno najvažnije istraživanje ove problematike u Crnoj Gori. Anketa poslodavaca se od 2003. godine, kada je urađeno prvo istraživanje, ustalila kao *redovno* godišnje istraživanje. Osnovni cilj ovog istraživanja je *ostvarivanje neposrednog uvida u aktuelnu i očekivanu zaposlenost i zapošljavanje.*

Posljednja anketa u novembru/decembru 2009. godine je realizovana na *uzorku od 284 privredna društva*, što čini *6,2% poslodavaca* koji predstavljaju bazu poslodavaca Zavoda za zapošljavanje u Boki Kotorskoj, a na poslovima anketiranja angažovano je *9 anketara* sa evidencije nezaposlenih lica, koji su prošli specijalnu obuku za sprovođenje ovog vida prikupljanja podataka.

2. Struktura poslodavaca je obrađena i analizirana sa različitih aspekata: prema oblicima organizovanja, vrstama djelatnosti, vremenu poslovanja, oblicima svojine, broju zaposlenih... na nivou regije i po opštinama (Herceg Novi, Kotor i Tivat). Što se tiče analize *prema oblicima organizovanja*, možemo zaključiti da je *54,9% anketiranih privrednih društava organizovano kao društvo sa ograničenom odgovornošću.* A što se tiče strukture poslodavaca *prema vrstama djelatnosti*, *29,9% anketiranih privrednih društava je u djelatnosti trgovina na veliko i malo*, a slijedi *državna uprava sa 10,2%* i *djelatnost hotela i restorana sa 8,8%.* *Prema vremenu poslovanja*, *63% anketiranih poslodavaca postoji deset i više godina*, tako da Zavod saradnju sa ovim poslodavcima, u održavanju zaposlenosti i stvaranju uslova za otvaranje novih radnih mjesta, treba prilagoditi njihovim potrebama, koje proističu iz takvog statusa. *Prema broju zaposlenih* u uzorku dominiraju mala preduzeća,

koja zapošljavaju 10 do 49 radnika – 58,4%. Posmatrajući strukturu poslodavaca *prema obliku svojine*, primjećujemo da su najzastupljenija privredna društva u *privatnom vlasništvu* – 61,3%, a u *državnoj svojini* je 30,6%.

3. Krajem novembra i početkom decembra 2009. godine, kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj bilo je *zaposleno 12,140 radnika*, što čini 16,5% od ukupno zaposlenih u anketiranim privrednim društvima u Republici (73,589), i to: u Herceg Novom 6,467, Kotoru 3,854 i Tivtu 1,819 radnika. Bez obzira na mogućnost slobode izbora zapošljavanja radne snage, dominira zapošljavanje *na neodređeno vrijeme* - 80,9%.

Analizom dobijenih podataka, može se zaključiti da su zaposleni u Boki Kotorskoj solidno obrazovani, jer oko 27% zaposlenih ima univerzitetsku diplomu i viša akademska zvanja, različite nivoe srednjeg obrazovanja (III, IV i V stepen) ima oko 53% zaposlenih, a relativno mali procenat, oko 20% zaposlenih, pripada kategoriji niskoobrazovanih. Ako je radna snaga glavni faktor rasta produktivnosti i konkurentnosti, a obrazovni nivo veoma sličan onom u EU 27, neophodno je *podizanje kvaliteta formalnog i unapređenje neformalnog obrazovanja*, posebno obrazovanja odraslih.

Posmatrano po *djelatnostima*, najviše zaposlenih je kod poslodavaca čija je osnovna djelatnost *trgovina* - *ukupno 2,892 radnika*, što čini 23,8% od ukupnog broja registrovanih radnika kod anketiranih poslodavaca. Slijedi djelatnost *zdravstva* 18,1%, *prerađivačka industrija* 10,7%, djelatnost *hotela i restorana* 10,2%, itd.

4. Različite *obuke i/ili usavršavanja* prošla su samo 22 zaposlena u 2009. godini kod anketiranih poslodavaca, a za 44 zaposlenia je organizovana obuka za sticanje nekog od *posebnih znanja i vještina* (strani jezici, računari, vozački ispit). Može se zaključiti da je procenat obučavanih lica zaista mali, te da je potrebno mnogo više ulagati u svoj ljudski potencijal, kako bi poslodavac bio konkurentniji na tržištu rada.

5. U ovom istraživanju analizirali smo i *ostvareno zapošljavanje tokom 2009. godine*, po djelatnostima poslodavaca i zanimanjima. U anketiranim privrednim društvima bilo je 2,318 *novozaposlenih*, od čega 52% *žena* (30,2% od ostvarenog zapošljavanja u anketiranim privrednim društvima na nivou Republike – 7,663). Možemo konstatovati da je 34,8% ostvarenog zapošljavanja u 2009. godini u djelatnosti *hotela i restorana*, a zatim 30,5% u djelatnosti *trgovine*. Posmatrano prema *zanimanjima*, kod anketiranih poslodavaca najviše je bilo novozaposlenih *pomoćnih prodavača* 325, *NK radnika* 257, *prodavača* 255, *sobarica* 131, *kelnera* 127, *konobara* 124, itd.

6. U ovom istraživanju smo analizirali i *odliv radne snage* tokom 2009. godine, koji je kod anketiranih poslodavaca iskazan cifrom 1,834 lica. Najveći odliv radne snage imamo u djelatnostima *trgovina i hoteli i restorani*,

ukupno 1,093 ili 60%, što je i očekivano s obzirom na izraženo sezonsko zapošljavanje u ovoj primorskoj regiji.

7. U posljednjem istraživanju pitanje o *slobodnim radnim mjestima* ne može nam dati tačne podatke, jer veliki broj poslodavaca uopšte ne oglašava svoje potrebe. Zbog toga dobijene podatke moramo uzeti sa rezervom. Anketirani poslodavci su tokom 2009. godine oglasili *154 slobodna radna mjesta*, od čega najviše u djelatnosti *trgovine* – 29,9%.

8. Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, 56 odnosno 19,7% je navelo da na tržištu rada *nedostaju kadrovi određenog profila* za njihove potrebe. Za 2009. godinu poslodavci su izdvojili *58 deficitarnih zanimanja* od prvog do osmog stepena stručne spreme za *189 izvršilaca*. Međutim, 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. *Razloge deficitarnosti*, kako ističu anketirani poslodavci, treba tražiti u *nedostatku obučene radne snage na tržištu, nedostatku iskustva raspoložive radne snage i nedostatku specifičnih vještina*. Jednostavno, možemo reći da su deficitarni *kvalitetni kadrovi sa dodatnim znanjima*, naročito stranih jezika. Najveći deficit (52 radnika) iskazan je u *trgovini* - 27,5% ukupno iskazanih deficitarnih kadrova. Više od polovine, tačnije 56,6% iskazanog deficita, se odnosi na lica sa *srednjoškolskim obrazovanjem*, i to su uglavnom zanimanja u oblasti ugostiteljstva, trgovine i građevinarstva.

9. Na pitanje o *viškovima zaposlenih* u 2009. godini potvrdno je odgovorilo *37 anketiranih poslodavaca* ili 13%, kod kojih su evidentirana *264 lica* sa takvim statusom. Iz pokazatelja da 87% poslodavaca nije iskazalo viškove zaposlenih moglo bi se zaključiti da ovaj problem nije izražen na našem području, ali nažalost, realno stanje je drugačije.

10. S obzirom na veliki značaj sezonskog zapošljavanja, pogotovo u ovoj primorskoj regiji, planirano zapošljavanje u 2010. godini posmatrali smo posebno sa aspekta sezonskog zapošljavanja i ukupnog zapošljavanja tokom godine. Anketirani poslodavci tokom sezone 2010. godine planiraju da zaposle *1,200 sezonskih radnika*, od čega najviše u djelatnosti *hotela i restorana* - 705 sezonaca, u *trgovini* - 159 i *saobraćaju* - 158. *Tokom cijele godine* anketirani poslodavci planiraju da zaposle *1,415 radnika*, i to u djelatnosti *hotela i restorana* – 50%, *trgovini* – 13,8% i *saobraćaju* – 11,6% radnika, što zajedno čini preko tri četvrtine ukupno očekivanog zapošljavanja tokom 2010. godine kod anketiranih poslodavaca. I prethodno i ovo istraživanje potvrđuju da je sve više zapošljavanja u sektoru usluga, u odnosu na proizvodne djelatnosti.

11. Jedan od zadataka ovog istraživanja bio je i prikupiti *mišljenja, ocjene i stavove poslodavaca o saradnji sa Zavodom*, u cilju unapređenja te saradnje. U 2009. godini 72,9% anketiranih poslodavaca je sarađivalo sa Zavodom za zapošljavanje u obezbjeđivanju potrebnih kadrova (59,3% zbog oglašavanja slobodnih radnih mjesta, 16,9 % radi različitih oblika informisanja, 10,8% radi upućivanja lica na oglašena slobodna radna mjesta, 8,4% zbog sufinansiranja zapošljavanja pripravnika itd.). Važno je napomenuti da 92% anketiranih poslodavaca želi da bude u konstantnom uzorku poslodavaca koje Zavod za zapošljavanje permanentno anketira svake godine.

Analizom podataka dobijenih istraživanjem, težilo se detaljnom upoznavanju tržišta rada Boke Kotorske, uočavanju pozitivnih i negativnih trendova i njihovih uzroka i posljedica. U svakom od određenih poglavlja prepoznati su i analizirani osnovni elementi tretirane kategorije, kretanja unutar te kategorije, ali i refleksija tih kretanja na druge segmente analize.

4. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

S obzirom da je ovo obimno i, praktično, jedino istraživanje ove vrste u Boki Kotorskoj, nastoji se dobiti što više dragocjenih informacija, koje mogu biti od koristi, ne samo Zavodu za zapošljavanje, već i širem krugu korisnika. Planirano je da se u narednih nekoliko godina uzorkom pokrije 90% ili više ukupne zaposlenosti, čime bi se ispunio i najstrožiji kriterij reprezentativnosti.

Rezultati istraživanja potvrđuju opravdanost realizacije ovog projekta. Prije svega, ostvareni su postavljeni ciljevi i zadaci. Posebno je značajno što je njime, na određen način, provjerena pouzdanost rezultata iz prethodne ankete. Pri tome, jednako su značajni dobijeni podaci koji ukazuju na kontinuitet u opredjeljivanju poslodavaca, kao i oni koji indiciraju trendove promjena kod pojedinih karakteristika zaposlenosti i zapošljavanja u 2009. i 2010. godini.

Kao veoma značajni rezultati mogu se tretirati pokazatelji strukture zaposlenih prema stepenima stručne spreme i zanimanjima, jer se radi o podacima koji se na takav način ne mogu dobiti iz drugih izvora, uključujući i državnu statistiku. Oni omogućavaju da se na osnovu realnijih pokazatelja analizira obrazovna i profesionalna struktura zaposlenih sa različitih aspekata.

Dakle, dobijeni rezultati u oblasti ukupne zaposlenosti nisu validni samo za projektovanje mjera i programa u oblasti politike zapošljavanja, već

i za oblikovanje strategije razvoja obrazovnog sistema, posebno sistema obrazovanja i obuke odraslih, odnosno lica koja traže zaposlenje.

Prema mišljenjima velikog broja poslodavaca (naročito malih i preduzetnika), ako bi se obezbijedila finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta, odnosno za obuku kandidata za uključivanje u određene programe proizvodnje/usluga, broj zapošljavanja bi se znatno povećao u odnosu na planirana.

Pokazatelji o djelatnostima konkretnih poslodavaca koji jesu ili nisu planirali povećanje broja zaposlenih, kao i razlozi takvih opredjeljenja, dragocjeni su za oblikovanje programa aktivne politike zapošljavanja adekvatnih njihovim potrebama i zahtjevima. Kvalitetnijoj izradi operativnih programa u tom smislu doprinijeće realniji podaci o obrazovnoj i profesionalnoj strukturi iskazanih potreba, što je do sada zamjenjivano pretpostavkama, koje su se zasnivale na parcijalnim saznanjima iz različitih izvora.

Možemo slobodno reći da je urađena valjana baza podataka o potrebama i zahtjevima tržišta rada, koja je nezamjenljiva kod izrade, kako nacionalnog, tako i regionalnih planova i programa zapošljavanja.

Pored opštih ocjena koje su već pomenute, poslodavci su saopštili dosta konkretnih očekivanja i sugestija za unapređivanje pojedinih segmenata saradnje sa Zavodom, koje treba uvažiti kod opredjeljivanja programskih aktivnosti u narednom periodu. Kod odgovora na ova pitanja iskazana su i mišljenja pojedinih poslodavaca da je ukupna aktivnost Zavoda i njegovih službi i saradnika na visokom nivou i da u tom pogledu ništa ne treba mijenjati.

Takođe, ističemo da su poslodavci zainteresovani za sve intenzivniju saradnju sa Zavodom u cilju rješavanja svojih kadrovskih problema, a to je težnja i Zavoda za zapošljavanje. Naravno, *politika Zavoda je takva da se teži stvaranju što kvalitetnijeg odnosa ponude i tražnje na tržištu rada, što bi vodilo zadovoljenju kadrovskih potreba poslodavaca, a i misije Zavoda koja se odnosi na smanjenje nezaposlenosti.*



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: ZAPOŠLJAVANJE 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		
UKUPNO		

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 nula, 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 nijeste mogli da popunite?

DA

NE (Molimo predjite 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.	Nedostatak 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 1. m 2. ž 3. bez obzira na pol	Starosna grupa	Opšta i posebna tražena znanja, vještine i kompetencije:	
					1. do 18 god. 2. 19-24 3. 25-30 4. 31-40 5. 41-50 6. 51-54 7. 55-65	Šifra posebnog znanja	Naziv posebnog znanja
1.							
2.							
3.							
4.							
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 prestrukturiranja	
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 saradnjivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2009. godini?

DA **NE** (Molimo predjite 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!

S A D R Ž A J

1. UVOD	5
1.1. Cilj i zadaci istraživanja	5
1.2. Metodologija istraživanja	6
1.3. Uzorak	8
2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	9
2.1. Struktura poslodavaca	10
2.1.1. Poslodavci prema oblicima organizovanja	11
2.1.2. Poslodavci prema vrstama djelatnosti	12
2.1.3. Poslodavci prema oblicima organizovanja i vrstama djelatnosti	14
2.1.4. Poslodavci prema vremenu poslovanja	16
2.1.5. Poslodavci prema broju zaposlenih	18
2.1.6. Poslodavci prema obliku svojine	20
2.2. Zaposlenost i zapošljavanje u 2009. godini	21
2.2.1. Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa	21
2.2.2. Zaposlenost po djelatnostima i stepenima stručne spreme	22
2.2.3. Zaposlenost po opštinama i stepenima stručne spreme	24
2.2.4. Zaposlenost po djelatnostima i opštinama	25
2.2.5. Obuka i usavršavanje zaposlenih	26
2.2.6. Novozaposleni radnici u 2009. godini	29
2.2.7. Odliv radne snage u 2009. godini	35
2.2.8. Slobodna radna mjesta u 2009. godini	36
2.3. Deficitarni kadrovi	37
2.3.1. Da li postoje deficitarni kadrovi	38
2.3.2. Razlozi deficitarnosti	38
2.3.3. Struktura deficitarnih kadrova prema djelatnostima poslodavaca	39
2.3.4. Struktura deficitarnih kadrova prema stepenima stručne spreme	40
2.3.5. Struktura deficitarnih kadrova prema zanimanjima	41
2.3.6. Struktura deficitarnih kadrova prema godinama starosti	44
2.3.7. Deficitarna posebna znanja i vještine	45

2.4. Viškovi radne snage	46
2.4.1. Da li postoje viškovi radne snage	46
2.4.2. Razlozi za viškove radne snage	47
2.4.3. Struktura viškova radne snage prema zanimanjima	48
2.4.4. Struktura viškova radne snage po djelatnostima	49
2.5. Očekivano zapošljavanje u 2010. godini	50
2.5.1. Očekivano sezonsko zapošljavanje	51
2.5.2. Očekivano zapošljavanje tokom cijele godine	52
2.5.3. Očekivane promjene u zaposlenosti	53
2.5.4. Očekivane potrebe za radnom snagom u naredne 2-3 godine	54
2.5.5. Zapošljavanje lica sa invaliditetom	56
2.5.6. Zapošljavanje Roma	58
2.6. Saradnja poslodavaca sa Zavodom	62
2.6.1. Želja poslodavaca da budu u konstantnom uzorku za anketiranje	63
2.6.2. Nivoi, oblici i sadržaji saradnje	65
2.6.3. Očekivanja poslodavaca od Zavoda, prijedlozi i sugestije	66
3. REZIME	68
4. ZAKLJUČCI I PREPORUKE	71
5. PRILOG: Upitnik za poslodavce	73