

UVOD I UVODNE NAPOMENE

Opšti osvrt i napomene

Od 2003. godine, kada je urađeno prvo istraživanje, Anketa poslodavaca se ustalila kao redovno godišnje istraživanje koje sprovodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore u okviru svoje istraživačke djelatnosti. Od pokretanja do danas, ovo istraživanje je ostalo najvažnije, a nažalost, i jedino istraživanje ove problematike u Crnoj Gori. Ova studija sadrži rezultate devetog istraživanja.

Istraživanja ovog tipa su uobičajena i realizuju se, praktično, u svim zemljama EU, a najčešće ih sprovode nacionalne službe zapošljavanja. Tokom godina prevazilazile su se razne poteškoće i mnogo ulagalo u unapređenje ovog istraživanja u svakom pogledu, tako da danas slobodno možemo reći da se ono po svom sadržaju i kvalitetu može porediti, ne samo sa sličnim u okruženju, nego i sa onim u mnogo razvijenijim državama EU, koje imaju dužu tradiciju i veće istraživačke kapacitete.

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.

Globalizacija i razni poremećaji na tržištu rada (svjetska ekonomska kriza, ubrzavanje procesa evropskih integracija...), koji su dodatno otežavali stanje na tržištu rada i poslovanju

privrede, takođe su potvrdili neophodnost ovakvog istraživanja, u smislu neposrednog kontakta sa poslodavcima i prikupljanja ključnih informacija o poslodavcima i njihovom gledanju na najvažnija pitanja radne snage, kako zaposlenih, tako i nezaposlenih lica. I ne samo važnost kontinuiranog praćenja promjena na tržištu rada i u crnogorskoj privredi, nego i podizanje kvaliteta istraživanja, u šta su uloženi značajni naponi. A takođe, uložna su i značajna sredstva na promociju ovog istraživanja, kako bi njegovi rezultati bili dostupni svima kojima mogu biti od koristi.

Ciljevi i zadaci istraživanja

Anketa poslodavaca u novembru 2011. godine predstavlja redovnu aktivnost Zavoda za zapošljavanje, kojom se Zavod opredijelio za redovno konsultovanje poslodavaca *u cilju ostvarivanja neposrednog uvida u aktuelnu i očekivanu zaposlenost i zapošljavanje* i sva ostala važna pitanja vezana za radnu snagu i zapošljavanje.

Pored ovog osnovnog cilja, koji je identičan u svim prethodnim istraživanjima, ovogodišnje istraživanje je interesantno i važno iz razloga što će omogućiti da se provjeri koliko su se ostvarila *predviđanja poslodavaca o rastu zaposlenosti, tehno-ekonomskim viškovima i popunjavanju slobodnih radnih mjesta* iz prošlogodišnje ankete, jer se na osnovu tih ocjena može doći do informacije o tome kako poslodavci gledaju na krizu, odnosno oporavak privrede - optimistički, pesimistički ili rezervisano.

Takođe, cilj ovog istraživanja je da dobijemo informacije o tome *koliko su poslodavci relano predvidjeli negativne efekte krize na zaposlenost, zapošljavanje, viškove radne snage*, te

koliko se u praksi ostvario dogovor socijalnih partnera da se u vrijeme krize vodi računa o očuvanju radnih mjesta.

Zatim, ovim istraživanjem smo nastojali da dođemo do saznanja *da li je smanjena tražnja za radnom snagom u periodu krize uticala na veću mobilnost radne snage i bolju popunjenost slobodnih radnih mjesta*, te da li se poslodavci ponašaju u skladu sa svojim stavovima da je radna snaga odlučujući faktor u poslovanju i za razvoj preduzeća, u smislu *slanja zaposlenih na programe obuke i usavršavanja* i koliko sredstava izdvajaju za obuku i usavršavanje.

U skladu sa ciljevima istraživanja, opredjeljeni su *zadaci ovog istraživanja*:

- izrada baze podataka za projektovanje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja
- prikupljanje podataka za analizu zaposlenosti i zapošljavanja tokom 2011. godine
- analiza strukture zaposlenih sa različitih aspekata
- prikupljanje podataka o obukama i usavršavanju zaposlenih
- analiza deficitarnih i suficitarnih kadrova
- prikupljanje podataka za analizu očekivanih kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja u 2012. godini
- prikupljanje informacija o potrebama poslodavaca za novim zanimanjima i vještinama koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore
- analiza zapošljavanja teže zapošljivih lica - lica sa invaliditetom i RAE populacije
- istraživanje oblika, sadržaja i zadovoljstva poslodavaca saradnjom sa Zavodom.

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.

Pored nacionalne, rade se i analize anketa po regionima. Cilj regionalnih analiza je da se na osnovu poznavanja lokalnih uslova što detaljnije prezentiraju specifičnosti tržišta rada i razvoja u okviru pojedinih opština i regija.

Primijenjena metodologija i način rada

Prikupljanje podataka u svim istraživanjima do sada, obavljeno je kroz opsežan intervju »licem u lice«, koji su obučeni anketari obavili sa poslodavcima ili odgovornim licima, pri čemu je popunjavao detaljan upitnik.

Radi kontinuiteta i uočavanja eventualnih trendova i komparacija, u svakom istraživanju zadržan je veliki broj istih poslodavaca i nepromijenjen set ključnih pitanja (zaposlenost u tekućoj godini i procjena kretanja zaposlenosti u narednoj godini, struktura očekivane zaposlenosti prema stepenima stručne spreme, po zanimanjima i djelatnostima), a da se u svakom novom istraživanju uvede blok novih pitanja, shodno interesu i potrebama Zavoda i shodno aktuelnosti pojedinih problema na tržištu rada u Crnoj Gori.

Međutim, Upitnik 2011/2012 je neznatno modifikovan, jer nisu dodavane nove teme i nova poglavlja, već je povećan broj pitanja u okviru postojećih tema. Razlog tome je namjera da se više ide u dubinu, a ne u širinu, odnosno da se dobiju što detaljnije informacije o glavnim temama/pitanjima, što omogućava da se određena pitanja podrobnije analiziraju i izvedu što tačniji zaključci i daju konkretniji predlozi i

sugestije. Ovo se posebno odnosi na blok pitanja u vezi očekivanog zapošljavanja u 2012. godini i saradnji poslodavaca sa Zavodom.

Anketiranje je sprovedeno na čitavom području Republike u trajanju od 30 dana tokom novembra mjeseca 2011. godine.

Istraživanje je realizovano na uzorku od 1.456 privrednih subjekata u Crnoj Gori, što predstavlja 4,6% od ukupno registrovanih privrednih društava u bazi poslodavaca Zavoda za zapošljavanje Crne Gore (31.485). Poslodavci u uzorku zapošljavaju 61.086 radnika, što čini trećinu ukupno zaposlenih u navedenoj bazi (188.245). Ovdje se nameće komentar da je skoro isti broj anketiranih poslodavaca u prethodnom istraživanju zapošljavao gotovo polovinu ukupno zaposlenih, a sada se taj broj sveo na trećinu ukupne zaposlenosti, što je najvjerojatnije posljedica globalne ekonomske krize.

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 292 *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 elemnete istraživanja. Obuka je organizovana u okviru CARDS programa - Projekat

zapošljavanja (CARDS employment project), a izvodili su ga veoma kompetentni strani eksperti.

Istraživanje je u cjelosti realizovano kadrovima Zavoda za zapošljavanje, u okviru programskih zadataka Zavoda za 2011. godinu. Koordinaciju rada u pripremi i sprovođenju istraživanja ostvario je Centar za ljudske resurse, a kompletnu informatičku podršku je pružio Sektor za informatiku Zavoda.

Anketiranje na regionalnom nivou, kao što je slučaj i sa regijom Boke Kotorske, organizuje, prati, kontroliše i, na kraju, obrađuje i analizira regionalni koordinator - Savjetnik za poslodavce i ekonomske poslove, koji je neposredno odgovoran za realizaciju ovog Projekta na području koje obuhvata Biro rada Herceg Novi sa pripadajućim kancelarijama Kotor i Tivat.

Uzorak



Radi praćenja trendova, u svakom israživanju je zadržan veliki broj istih poslodavaca, a u posljednjem istraživanju u regiji Boke Kotorske uzorak anketiranih poslodavaca je gotovo istovjetan sa prethodnim.

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: mirko, mala, srednja i velika preduzeća. Ovako strukturirani i realizovani uzorak može se smatrati *reprezentativnim*.

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*.

Pored zadovoljavanja kriterijuma što veće pokrivenosti zaposlenih, uzorak je pravljnjen tako da se u njega uključi što veći broj preduzeća koja će najbolje odslikavati postavljene ciljeve istraživanja. A takođe je ispoštovan kriterijum zastupljenosti djelatnosti koje imaju najveći značaj za razvoj pojedinih regija.

Istraživanje je realizovano na *uzorku od 292 privredna društva*, što čini *5,5% poslodavaca* u Boki Kotorskoj, koji predstavljaju bazu poslodavaca Zavoda za zapošljavanje u ovoj regiji u novembru 2011. godine, revidiranu podacima iz Centralnog registra Privrednog suda i dopunjenu ličnim kontaktima sa poslodavcima.

Tabela br.1: Pregled populacije i uzorka istraživanja

Opština	Populacija	Uzorak				
		Planirano		Realizovano		
		Br.poslod.	%od popul.	Br.poslod.	%od popul.	%realizacije
H.Novi	2429	116	4,8	137	5,6	118,1
Kotor	1752	91	5,2	98	5,6	107,7
Tivat	1129	54	4,8	57	5,1	105,6
Ukupno	5310	261	4,9	292	5,5	111,9

Anketirani poslodavci su u novembru 2011. godine zapošljavali 11.123 radnika, što predstavlja 44,5% od ukupnog broja zaposlenih u regionu Boke Kotorske.

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.*

S obzirom da je uzorak anketiranih poslodavaca gotovo istovjetan sa prethodnim, ovaj uzorak *omogućava i uporedivost podataka* u uzastopnim istraživanjima.

U opštinama Herceg Novi, Kotor i Tivat anketirana su ukupno 292 poslodavca, odnosno 20% od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u Crnoj Gori (1.456).

1. 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 uvodnom dijelu dat je kratak istorijat Projekta "Anketa poslodavaca", njegov značaj, obrazložen cilj i zadaci ovog istraživanja i primjenjena metodologija i način rada, kao i uzorak istraživanja.

U drugom dijelu, u kojem su prezentovani rezultati ovog istraživanja, komentarisana je struktura anketiranih poslodavaca po različitim obilježjima - prema vrstama djelatnosti, vremenu poslovanja, broju zaposlenih, obliku svojine i dr.

Zatim u sledećem poglavlju predstavljeni su razni aspekti zaposlenosti i zapošljavanja (prema vrsti radnog odnosa, po djelatnostima i stepenima stručne spreme) i priliv i odliv radne snage u tekućoj godini.

Treći dio, u okviru rezultata istraživanja, odnosi se na obuke i usavršavanje zaposlenih, četvrti na deficitarne kadrove, a peti na viškove radne snage u 2011. godini.

U šestom dijelu rezultata istraživanja daje se pregled očekivanog zapošljavanja u 2012. godini (sezonski i tokom cijele godine) sa detaljnom strukturom po stepenima stručne spreme, djelatnostima i zanimanjima. Takođe, ovdje su obrađene i potrebe poslodavaca za novim zanimanjima i vještinama koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore.

U sedmom i osmom poglavlju rezultata istraživanja, analizirali smo spremnost poslodavaca da zapošljavaju kategorije teže

zapošljivih lica - lica sa invaliditetom i pripadnika RAE populacije, a u devetom procjenu perspektive biznisa.

U posljednjem, desetom, dijelu prikazanih rezultata istraživanja obrađen je aspekt saradnje poslodavaca sa Zavodom (nivoi, oblici i sadržaji saradnje sa Zavodom i očekivanja, prijedlozi i sugestije poslodavaca).

Ovdje je važno naglasiti da je anketiranje poslodavaca sprovedeno krajem 2011. godine, u vrijeme kada crnogorska privreda i dalje duboko osjeća posledice globalne ekonomske krize, tako da rezultate ovog istraživanja treba posmatrati u tom svjetlu.

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 biroi rada (kao regionalne službe Zavoda), odnosno u našem slučaju Herceg Novi (Kotor, Tivat).

1.1. Struktura poslodavaca

Struktura anketiranih poslodavaca obrađena je prema 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.

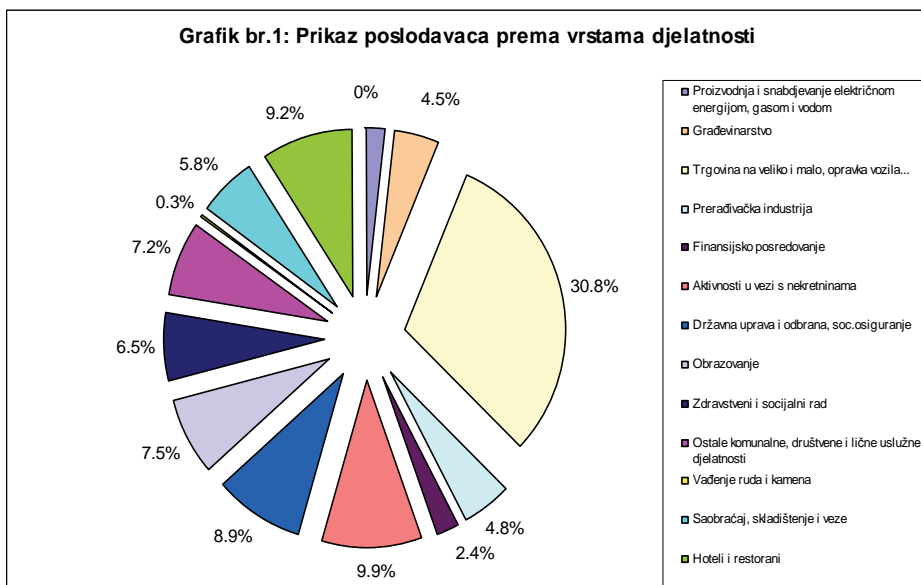
1.1.1. Poslodavci prema vrstama djelatnosti

Sa stanovišta ovog istraživanja, struktura poslodavaca po djelatnostima je najvažnija. Zbog toga se u komponovanju uzorka nastojalo uključiti što veći broj djelatnosti onako kako su klasifikovane po međunarodno usvojenim standardima.

Tabela br.2: Pregled anketiranih poslodavaca prema vrstama djelatnosti

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	2	2	2	6
Građevinarstvo	9		4	13
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	40	33	17	90
Prerađivačka industrija	7	5	2	14
Finansijsko posredovanje	1	5	1	7
Aktivnosti u vezi s nekretninama	15	5	9	29
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	18	6	2	26
Obrazovanje	9	10	3	22
Zdravstveni i socijalni rad	8	9	2	19
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	11	7	3	21
Vađenje ruda i kamena			1	1
Saobraćaj, skladištenje i veze	6	6	5	17
Hoteli i restorani	11	10	6	27
Ukupno	137	98	57	292

I pored toga, u strukturi poslodavaca dominiraju oni iz *trgovine* - 30,8%, kao što se vidi iz tabele i grafikona. Slijedi sedam djelatnosti sa prilično izbalansiranom zastupljenošću: *aktivnosti u vezi s nekretninama* koje su u uzorku zastupljene sa 9,9%, djelatnost *hotela i restorana*, koja je zastupljena sa 9,2%, zatim slijede *državna uprava* sa 8,9%, *obrazovanje* sa 7,5%, *komunalna djelatnost* sa 7,2%, *zdravstvo* sa 6,5% i *saobraćaj* sa 5,8%. Ostale djelatnosti pojedinačno su zastupljene ispod 5% i nećemo ih navoditi i detaljnije analizirati.

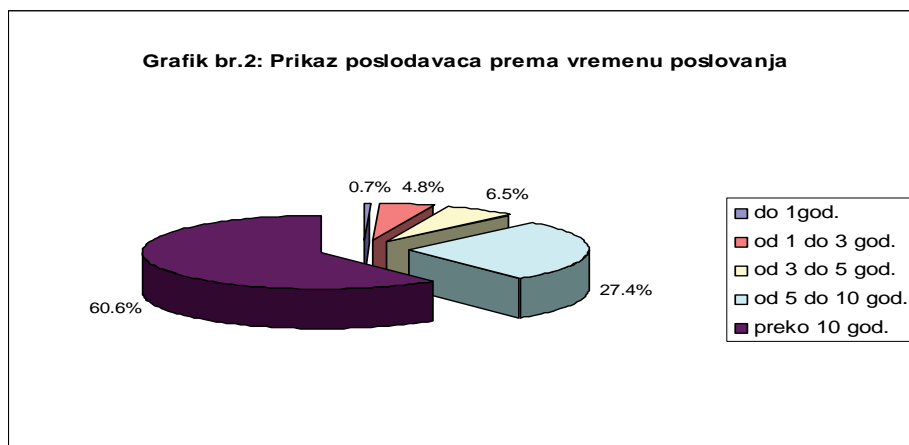


Kod upoređivanja podataka sa rezultatima prethodnog istraživanja primjetna je značajna sličnost, kako u pogledu proporcionalne zastupljenosti poslodavaca iz pojedinih djelatnosti u obuhvaćenom uzorku, tako i kod njihove regionalne i opštinske pripadnosti.

1.1.2. 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.

Primjena principa broja zaposlenih, kao osnovnog kriterija pri definisanju uzorka, presudno je uticala na strukturu poslodavaca po starosti (Grafik br.2).



Daleko su najbrojniji (60,6%) najstariji poslodavci, odnosno oni sa najdužim stažom u poslovanju. Saradnja Zavoda sa poslodavcima koji posluju *10 i više godina*, u održavanju zaposlenosti i stvaranju uslova za otvaranje novih radnih mjesta, podrazumijeva prilagođavanje njihovim potrebama koje proističu iz takvog statusa. Ovakva sturktura pokazuje da je za rast firme, odnosno veći broj zaposlenih, potrebno vrijeme.

U periodu *od 5 do 10 godina* posluje 27,4% poslodavaca u našoj regiji, a *od 3 do 5 godina* 6,5% anketiranih poslodavaca. Ovo ukazuje, pored ostalog, i na dinamiku i karakter socioekonomskog razvoja Republike, a time i na okvire kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja.

Podatak da je svega 0,7% poslodavaca osnovano u poslednjoj 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 4,8% uzorka. A uzrok veoma malom broju novoosnovanih privrednih društava svakako možemo pripisati i posledicama svjetske ekonomske krize.

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 mjeseca i godine poslovanja u kojima se provjeravaju mogućnosti opstanka na tržištu i utvrđuju pravci razvoja.

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

Tabela br.3: 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.	1	7	9	35	85	137
	%	0.7	5.1	6.6	25.6	62	100
Kotor	br.	1	3	5	24	65	98
	%	1	3.1	5.1	24.5	66.3	100
Tivat	br.		4	5	21	27	57
	%		7	8.8	36.8	47.4	100
Ukupno	br.	2	14	19	80	177	292
	%	0.7	4.8	6.5	27.4	60.6	100

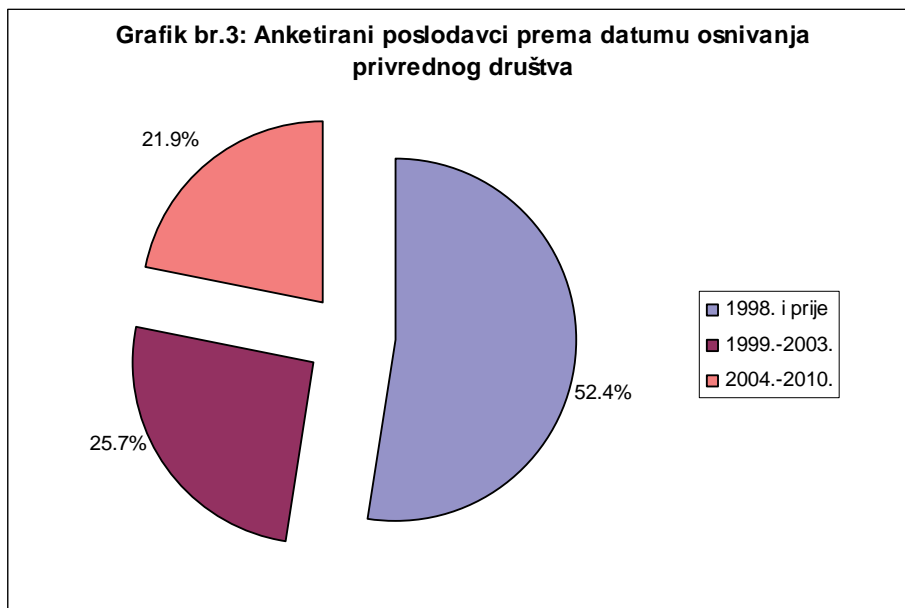
S obzirom na relativno mali broj anketiranih privrednih društava koja posluju *do 1 godine* ili u intervalu *od 1 do 3 godine*, nećemo ih detaljnije analizirati.

U intervalu *od 3 do 5 godina* procentualno najviše poslodavaca je u Herceg Novom 47,4%, a u Kotoru i Tivtu po 26,3%.

U grupi *od 5 do 10 godina*, takođe, najviše poslodavaca je u Herceg Novom 43,8%, zatim u Kotoru 30% i u Tivtu 26,2%.

Anketirani poslodavaci koji postoje *preko 10 godina* nalaze se u rasponu od 48% u Herceg Novom, preko 36,7% u Kotoru do 15,3% u Tivtu.

Slijedi grafikoni koji ilustruje procenat anketiranih privrednih društava prema datumu osnivanja i koji nije potrebno detaljnije komentarisati.



1.1.3. Poslodavci prema broju zaposlenih

Primjena principa broja zaposlenih, kao osnovnog kriterija pri definisanju uzorka, je u velikoj mjeri uticala na strukturu poslodavaca.

U sledećoj tabeli prikazana je struktura poslodavaca prema broju zaposlenih, odnosno prema veličini, na nivou opština i regije.

Tabela br.4: Pregled broja anketiranih poslodavaca prema broju zaposlenih

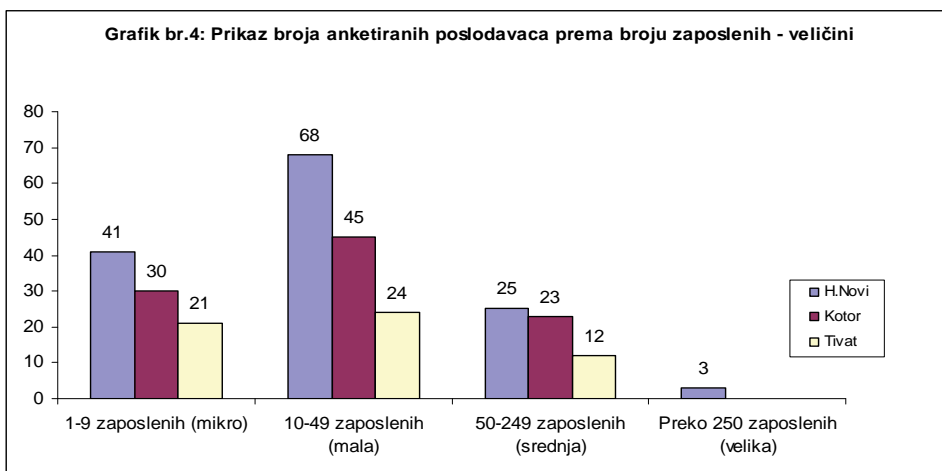
Broj zaposlenih	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Od 1 do 9 zaposlenih	41	30	21	92
Od 10 do 49 zaposlenih	68	45	24	137
Od 50 do 249 zaposlenih	25	23	12	60
Preko 250 zaposlenih	3			3
Ukupno	137	98	57	292

Analizirajući anketirane poslodavce prema broju zaposlenih, odnosno prema veličini, nameće se zaključak da su podaci gotovo identični sa prethodnim istraživanjem. Dakle, dominiraju *mala preduzeća*, tj. poslodavci koji zapošljavaju *od 10 do 49 radnika*, a oni čine gotovo polovinu od ukupnog broja anketiranih poslodavaca.

Slijedi kategorija *mikro preduzeća* koja imaju *od 1 do 9 zaposlenih* i koja u uzorku čine oko trećinu anketiranih poslodavaca i privredna društva *srednje veličine* sa *50 do 249 zaposlenih* koji u uzorku predstavljaju petinu.

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 78,4%.

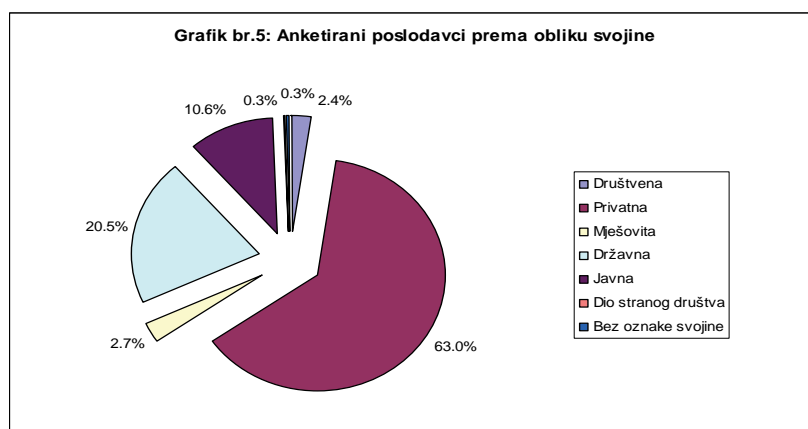
Stoga, struktura poslodavaca prema ovom parametru potencira potrebu prilagođavanja aktivnosti Zavoda u pružanju usluga mikro i malim preduzećima i preduzetnicima.



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 49,6%, u Kotoru 45,9%, a u Tivtu 42,1%.

1.1.4. Poslodavci prema obliku svojine

U uzorku apsolutno dominiraju, kao i na nivou Republike, privredna društva u *privatnom vlasništvu* – 63%.



Još uvijek je značajna zastupljenost poslodavaca u *državnoj svojini* - 20,5% i *javnoj* - 10,6%. Ovakva procentualna zastupljenost pomenutih oblika svojine anketiranih poslodavaca je gotovo istovjetna kao i u prethodnom istraživanju.

1.2. Zaposlenost i zapošljavanje u 2011. 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 prilivu i odlivu radne snage u 2011. godini.

1.2.1. Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa

Krajem novembra 2011. godine, kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj bilo je *zaposleno 11.123 radnika*, što je samo za 32 radnika manje nego u prethodnom istraživanju.

Važno je još jedanput napomenuti da je uporedivost podataka moguća, jer je uzorak anketiranih poslodavaca gotovo isti (broj anketiranih poslodavaca u regiji Boke Kotorske je identičan kao u prethodnom istraživanju s tim što je došlo do zamjene nekih poslodavaca novim).

Navedeni broj zaposlenih predstavlja 18,2% od ukupno zaposlenih u anketiranim privrednim društvima u Republici (61.086).

Anketirani poslodavci zapošljavaju 44,5% od ukupno zaposlenih u regiji Boke Kotorske (24.994 zaposlenih - podatak iz baze poslodavaca Zavoda za zapošljavanje, novembar 2011. godine).

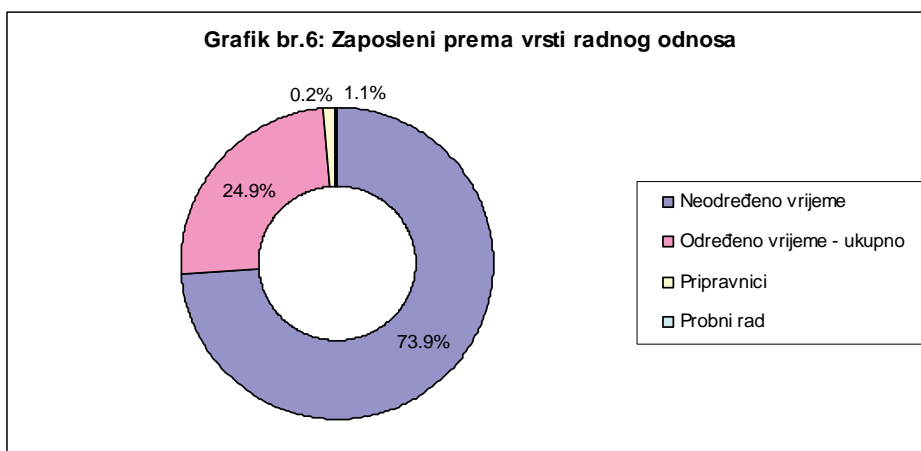
Tabela br.5: Pregled broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca prema vrsti radnog odnosa

Vrsta radnog odnosa	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Neodređeno vrijeme	4366	2700	1152	8218
Određeno vrijeme - OV UKUPNO	1285	877	603	2765
OV - seznoski poslovi	49	96	32	177
OV - povećan obim posla	118	131	18	267
OV - zamjena odsutnog radnika	24	3	5	32
OV - obavljane javnih radova	17	6	10	33
OV - ostalo	1077	641	538	2256
Pripravnici	61	28	32	121
Probni rad	6	13		19
Ukupno	5718	3618	1787	11123

Iz prethodne tabele i grafika koji slijedi, jasno se vidi da je, od ukupnog broja zaposlenih, 8.218 ili 73,9% radnika zaposleno na *neodređeno vrijeme*.

Na *određeno vrijeme* kod anketiranih poslodavaca radi ukupno 2.765 radnika, odnosno 24,9%. U okviru rada na određeno vrijeme, razlikujemo nekoliko kategorija, od čaga je najzastupljenija kategorija *ostalo* 2.256 lica, odnosno 81,6%, a to su uglavnom radnici kojima se obnavljaju ugovori o radu na određeno vrijeme tokom dužeg vremenskog perioda. Slijedi rad na određeno vrijeme zbog *povećanog obima posla* 267 zaposlenih ili 9,7%, a zatim *sezonski rad* 177 radnika ili 6,4% od ukupno zaposlenih na određeno vrijeme. Ova kategorija sezonskog rada bi bila znatno veća da je anketiranje sprovedeno u toku ljetne turističke sezone, kada se kod mnogih poslodavaca broj zaposlenih nekad i višestruko povećava.

Ostale kategorije rada na određeno vrijeme zajedno čine 2,3% od ukupno zaposlenih na određeno vrijeme, pa ih nećemo detaljnije razmatrati.



Možemo još napomenuti da je kod anketiranih poslodavaca registrovan 171 pripravnik i 19 lica na probnom radu.

Praksa je pokazala, a i ovo istraživanje, da poslodavci sve više preferiraju zaposlenja na određeno vrijeme, jer je u odnosu na prethodnu godinu, kod anketiranih poslodavaca došlo do preliivanja oko 400 radnika iz kategorije rada na neodređeno vrijeme u kategoriju rada na određeni vremenski period, i to srazmjerno po kategorijama: sezonski rad, povećan obim posla i pripravnici. Ovo se svakako može pripisati povećanoj obazrivosti poslodavaca pri zapošljavanju u vremenu krize i neizvjesnosti u poslovanju.

1.2.2. Zaposlenost prema polu

Posmatrano po polnoj strukturi zaposlenih, možemo konstatovati da je zastupljenost polova prilično uravnotežena, sa blagom prednošću zapošljavanja ženskog pola - 5.819, odnosno 52,3%, u odnosu na ukupnu zaposlenost na dan anketiranja (11.123 radnika).

Međutim, odnos zaposlenih prema polu po pojedinim djelatnostima je različit. Tako da imamo približno istu zastupljenost muškaraca i žena u ukupnom broju zaposlenih u djelatnostima *trgovina* i *državna uprava* (oko 54% žena) i u djelatnostima *hoteli i restorani* i *aktivnosti u vezi s nekretninama* (oko 47% žena).

U djelatnostima *obrazovanje*, *zdravstvo* i *finansijsko posredovanje* u ukupnom broju zaposlenih dominiraju žene (oko tri četvrtine zaposlenih kod anketiranih privrednih društava su žene).

Djelatnosti koje pretežno radno angažuju mušku radnu snagu su: *prerađivačka industrija*, *građevinarstvo*, *komunalne djelatnosti* i *saobraćaj* (zastupljenost muškaraca u ukupnom broju zaposlenih od 80 do 60%).

1.2.3. Zaposlenost po djelatnostima i stepenima stručne spreme

Podaci vezani za obrazovnu strukturu zaposlenih su važni, jer je poznato da kvalitet radne snage (kompetentnost i preduzirljivost) 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.

Shodno podacima u Tabeli br.6, koja slijedi, mogu se izvući zaključci o obrazovnju zaposlenih u Boki Kotorskoj po djelatnostima, što je veoma značajno i interesantno.

Tabela br.6: Pregled zaposlenih u privrednim društvima u Boki Kotorskoj na dan anketiranja po djelatnostima i stepenu stručne spreme

Vrste djelatnosti	Stepen stručne spreme								Svega
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	20	21	159	80	65	27	55	4	431
Građevinarstvo	56	53	70	45	2	8	30		264
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	173	239	1309	831	10	80	176	14	2832
Prerađivačka industrija	40	93	420	180	86	56	108	3	986
Finansijsko posredovanje			10	18	2	15	19	5	69
Aktivnosti u vezi s nekretninama	23	10	47	187	27	27	223	4	548
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	21	19	79	180	17	77	291	10	694
Obrazovanje	101	9	25	28	6	225	673	10	1077
Zdravstveni i socijalni rad	205	93	309	922	47	289	388	70	2323
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	143	26	147	98	9	33	85	7	548
Vađenje ruda i kamena	1	4		7			1		13
Saobraćaj, skladištenje i veze	48	31	150	203	20	42	79	4	577
Hoteli i restorani	43	92	307	196	11	32	78	2	761
Ukupno	874	690	3032	2975	302	911	2206	133	11123

Ukupna zaposlenost u 292 anketirana privredna društva u regiji je 11.123 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 djelatnosti *obrazovanja* su daleko najobrazovaniji. U ovoj djelatnosti 84,3% 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 *finansijsko posredovanje* u kojoj 56,5% zaposlenih ima diplomu više škole ili fakultetsko obrazovanje, a 43,9% srednjoškolsko obrazovanje. Zatim u *državnoj upravi* 54,5% zaposlenih ima VI ili VII stepen stručnosti, a u djelatnosti *aktivnosti u vezi s nekretninama* 46,3% radnika ima više ili visoko obrazovanje. 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 14,5% nekvalifikovanih ili polukvalifikovanih radnika, a srednjoškolsko obrazovanje III, IV ili V stepena stručnosti, posjeduje čak tri četvrtine zaposlenih. U djelatnosti *hotela i restorana* 17,7% je nekvalifikovanih ili polukvalifikovanih radnika, a 67,5% ima srednjoškolsko obrazovanje.

Takođe, u *prerađivačkoj industriji* 13,5% radnika je I ili II stepana stručnosti, a srednju školsku spremu ima 69,6% zaposlenih. Dalje, u *građevinarstvu* je 41,3% NK i PK radnika,

a 44,3% sa srednjoškolskim obrazovanjem. Sličan odnos imamo i u *komunalnoj djelatnosti*, gdje je 30,8% nekvalifikovanih i polukvalifikovanih radnika, a 43,3% sa srednjom školskom spremom, dok je u djelatnosti *saobraćaja* samo 13,7% niskoobrazovanih, a 64,6% zaposlenih sa završenom srednjom školom.

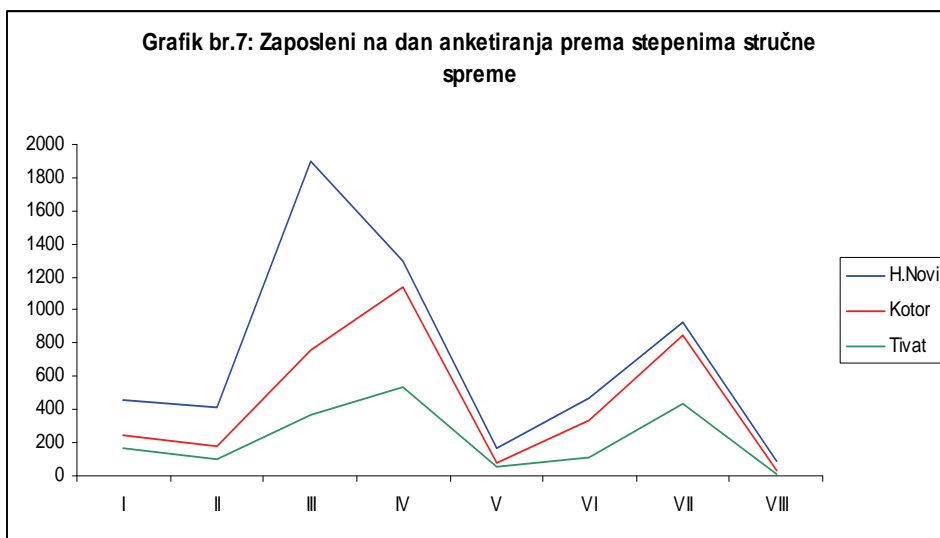
1.2.4. Zaposlenost po opštinama i stepenima stručne spreme

Struktura ukupno zaposlenih na dan anketiranja (novembar 2011. godine) obrađena je i po opštinama i prema stepenima stručne spreme.

Tabela br.7: Pregled zaposlenih u anketiranim privrednim društvima na dan anketiranja prema stepenima stručne spreme

Opština	Stepen stručne spreme								Svega
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
H.Novi	458	409	1904	1301	170	465	924	87	5718
Kotor	243	184	757	1142	74	339	847	32	3618
Tivat	173	97	371	532	58	107	435	14	1787
Ukupno	874	690	3032	2975	302	911	2206	133	11123

Na osnovu podataka u Tabeli br.7, može se zaključiti da su zaposleni u Boki Kotorskoj solidno obrazovani. Oko 29% zaposlenih ima univerzitetsku diplomu i viša akademska zvanja, različite nivoe srednjeg obrazovanja (III, IV i V stepena) ima oko 57% zaposlenih, a relativno mali procenat, oko 14% zaposlenih, pripada kategoriji niskoobrazovanih. Ako se ovi podaci uporede sa sličnim podacima u EU 27, da se zapaziti da je stručni i obrazovani nivo zaposlenih u Boki Kotorskoj (a i u Crnoj Gori) veoma sličan onom u EU 27 i najrazvijenijim zemljama unutar Unije.



Dakle, iz dobijenih podataka se dolazi do zaključka da u Boki Kotorskoj ne nedostaje adekvatne radne snage, a čak uočavamo trend blagog porasta procentualne zastupljenosti lica sa visokim i srednjoškolskim obrazovanjem u odnosu na niskoobrazovane tokom godina.

1.2.5. Zaposlenost po djelatnostima i opštinama

Kada analiziramo zaposlenost kod 292 poslodavca u regiji Boke Kotorske na dan anketiranja, možemo primjetiti, da je najviše zaposlenih kod poslodavaca čija je osnovna djelatnost *trgovina* – ukupno 2.832 radnika, što čini jednu četvrtinu 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 2.323 radnika ili 20,9% od ukupnog broja. Slijedi *obrazovanje* sa 1.077 radnika, odnosno 9,7%, a zatim *prerađivačka industrija* sa 986 radnika ili 8,9%.

Dalje imamo djelatnost *hotela i restorana* koja zapošljava 761 radnika ili 6,8%, a onda *državnu upravu* sa 694 zaposlena, odnosno 6,2% i *saobraćaj* sa 577 radnika, što predstavlja 5,2% 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.8: Pregled zaposlenih u anketiranim privrednim društvima na dan anketiranja po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	193	156	82	431
Građevinarstvo	206		58	264
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	1520	1057	255	2832
Prerađivačka industrija	730	216	40	986
Finansijsko posredovanje	25	38	6	69
Aktivnosti u vezi s nekretninama	215	82	251	548
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	352	244	98	694
Obrazovanje	494	402	181	1077
Zdravstveni i socijalni rad	1326	896	101	2323
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	237	206	105	548
Vađenje ruda i kamena			13	13
Saobraćaj, skladištenje i veze	121	129	327	577
Hoteli i restorani	299	192	270	761
Ukupno	5718	3618	1787	11123

1.2.6. Priliv radne snage u 2011. godini

Kada analiziramo radnu snagu, jedan od veoma bitnih elemenata analize Ankete 2011/2012 su nova zapošljavanja.

U anketiranim privrednim društvima u Boki Kotorskoj tokom 2011. godine zaposlen je 2.291 radnik, od čega 1.071 žena ili

46,7%. Ovaj broj novozaposlenih je za oko 80 lica veći nego u prethodnom istraživanju. Iako je, dakle, priliv radne snage blago veći, ipak se mora konstatovati da je on dosta manji u odnosu na godine koje su prethodile krizi.

Značajno je navesti da ostvareno zapošljavanje u 2011. godini u Boki Kotorskoj predstavlja 29,3% ostvarenog zapošljavanja na nivou Republike (7.827), koje je za oko 10% manje u odnosu na prethodnu godinu.

Najveće učešće u zapošljavanju, poslije Podgorice, kao i do sada, ostvaruju primorske opštine, sledećim redosledom: Budva, Herceg Novi, Tivat, Kotor, Bar, Ulcinj.

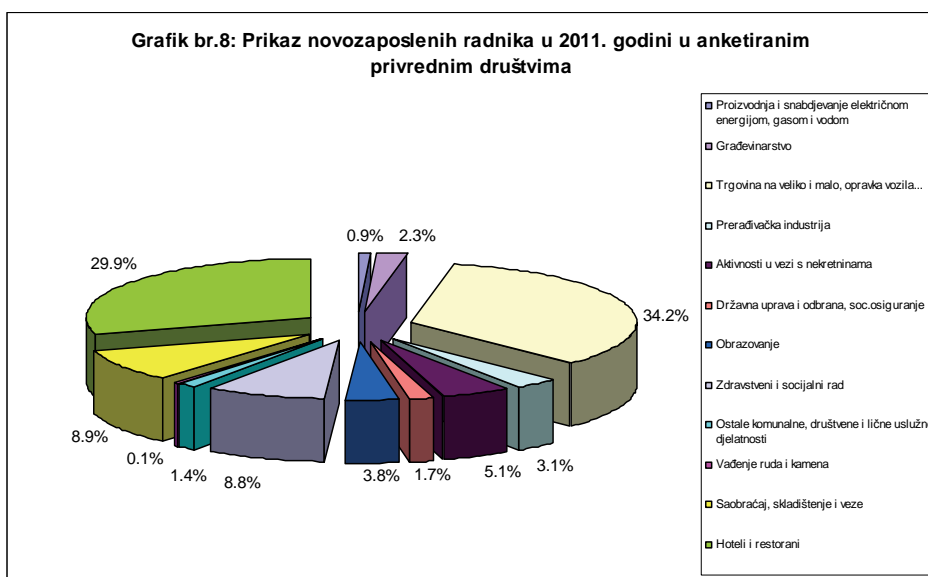
Tabela br.9: Pregled novozaposlenih radnika u 2011. godini u anketiranim privrednim društvima po djelatnostima i prema polu

Vrste djelatnosti	Opština						Svega
	H.Novi		Kotor		Tivat		
	Svega	Žene	Svega	Žene	Svega	Žene	
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	12	2	7		2		21
Građevinarstvo	32	1			20		52
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	510	260	219	111	55	35	784
Prerađivačka industrija	42	15	27	5	2		71
Finansijsko posredovanje							0
Aktivnosti u vezi s nekretninama	20	10	7	2	89	39	116
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	22	18	5	2	12	6	39
Obrazovanje	36	24	30	28	20	11	86
Zdravstveni i socijalni rad	162	106	38	34	2	2	202
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	15	11	5	1	11	1	31
Vađenje ruda i kamena					2	1	2
Saobraćaj, skladištenje i veze	43	25	28	16	132	11	203
Hoteli i restorani	217	102	123	23	344	169	684
Ukupno	1111	574	489	222	691	275	2291

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

Posmatrano na nivou opština, u *Herceg Novom* je u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca zaposleno 1.111 radnika, od čega su 51,7% žene. U *Kotoru* je, u okviru anketiranih privrednih društava, zaposleno 489 radnika, od čega 45,4% žena, a u *Tivtu* 691 radnik, od čega 39,8% žena.

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



Možemo konstatovati da je 34,2% ostvarenog zapošljavanja u 2011. godini u *trgovini* (784 radnika), zatim 29,9% u djelatnosti *hotela i restorana* (684 radnika), slijedi 8,9% u *saobraćaju* (203 radnika), 8,8% u *zdravstvu* (202 radnika),

5,1% u *aktivnostima u vezi s nekretninama* (116 radnika), 3,8% u *obrazovanju* (86 radnika), 3,1% u *prerađivačkoj industriji* (71 radnik), itd. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 3%.

Ono što nam se nameće, na prvi pogled, kao razlika u odnosu na prethodno istraživanje je smanjeno učešće novozaposlenih u djelatnosti trgovine (za 207 lica) i povećano u djelatnosti hotela i restorana (za 173 lica).

Po opštinama je situacija nešto drugačija. U *Herceg Novom* je 510 ili 45,9% zapošljavanja u anketiranim privrednim društvima u 2011. godini ostvareno u *trgovini*, zatim 217, odnosno 19,5% u djelatnosti *hotela i restorana*, a slijedi djelatnost *zdravstvo* u kojoj su bila 162 novozaposlena radnika, odnosno 14,6%.

U *Kotoru* je u 2011. godini takođe najviše zapošljavanja ostvareno u *trgovini* 260 ili 53,2%, u djelatnosti *hotela i restorana* 123 ili 25,1%, zatim u oblasti *zdravstva* 38 novozaposlenih, odnosno 7,8%, itd.

U *Tivtu* je djelatnost *hotela i restorana* sa 344 novozaposlena lica bila nosilac ukupnog zapošljavanja u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca (polovina od ukupnog broja novozaposlenih), za razliku od susjednih opština Herceg Novog i Kotora, gdje je najviše novozaposlenih bilo u trgovini. Slijede *saobraćaj* sa 132 zaposlena ili 19,1%, *trgovina* sa 55 novozaposlenih radnika, odnosno 8%...

*** **

Kao što smo već rekli, jedan od veoma bitnih elemenata analize Ankete poslodavaca 2011/2012 su *nova zapošljavanja*,

tako da ćemo tome posvetiti više pažnje i priliv radne snage analizirati po opštinama, a ne samo na nivou regiona.

Sledeća 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.9a: Pregled novozaposlenih radnika u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca u Herceg Novom prema zanimanjima

Zanimanje	Svega	Žene
104502 Čistac prostorija	23	23
105601 Saobraćajno - transportni manipulant	13	3
106401 Trgovinski manipulant	10	3
106501 Ugostiteljsko - turistički manipulant	17	1
200502 Pomoćnik pekara	13	7
205200 Pomoćni građevinski radnik	28	
206500 Pomoćni ugostitelj	68	37
206513 Servir	14	6
206515 Pomoćni kuvar	22	18
206522 Sobarica	74	73
300513 Mesar	36	
305604 Vozač teretnjaka	14	
306400 Prodavac	297	187
306513 Kelner	100	30
306515 Kuvar jednostavnih jela	23	11
306516 Poslastičar jednostavnih poslastica	14	12
306517 Točilac pića	12	1
406400 Trgovački tehničar	20	14
406523 Recepcionar	26	14
409002 Medicinska sestra	11	11
409082 Fizioterapeutska sestra	42	16
409901 SŠS-IV	15	12
717599 Profesor	39	24
Ukupno (10 i više novozaposlenih)	931	503
Ukupno novozaposlenih	1111	574

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

Što se tiče strukture novozaposlenih radnika u 2011. godini kod anketiranih privrednih društva *prema zanimanjima*, možemo konstatovati da je u *Herceg Novom* zaposleno najviše prodavača (297), kelnera (100), pomoćnih ugostitelja (68), fizioterapeutskih sestara (42), profesora (39), mesara (36), pomoćnih građevinskih radnika (28), recepcionera (26), kuvara (23), čistačica (23), pomoćnih kuvara (22)...

*** **

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

Tabela br.9b: Pregled novozaposlenih radnika u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca u Kotoru prema zanimanjima

Zanimanje	Svega	Žene
104502 Čistac prostorija	10	9
105601 Saobraćajno - transportni manipulant	17	
206513 Servir	13	13
301801 Metalostrugar	12	
305231 Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina	20	
305600 Vozač drumskog vozila	12	2
305604 Vozač teretnjaka	49	
306400 Prodavac	143	88
306513 Kelner	15	5
306517 Točilac pića	10	
406400 Trgovački tehničar	11	10
409002 Medicinska sestra	10	8
717599 Profesor	30	28
Ukupno (10 i više novozaposlenih)	352	163
Ukupno	489	222

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

U *Kotoru* je tokom 2011. godine kod anketiranih poslodavaca bilo najviše novozaposlenih prodavača (143), vozača teretnjaka (49), profesora (30), rukovalaca jednostavnih građevinskih mašina (20), kelnera (15)...

*** **

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

Tabela br.9c: Pregled novozaposlenih radnika u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca u Tivtu prema zanimanjima

Zanimanje	Svega	Žene
104502 Čistac prostorija	49	47
105201 Građevinski manipulant	14	
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme	60	2
205901 Pomoćnik vazduhoplovnog tehničara za prihvatanje i otpremu putnika i stvari	32	
206500 Pomoćni ugostitelj	73	56
206513 Servir	20	9
206515 Pomoćni kuvar	18	13
206522 Sobarica	34	34
300513 Mesar	10	1
300911 Uređivač zelenih površina	23	
305602 Vozač putničkog automobila	10	
306400 Prodavac	41	28
306513 Kelner	58	20
306515 Kuvar jednostavnih jela	22	9
306517 Točilac pića	25	8
309901 SSS-III	10	
406523 Recepcionar	11	6
409901 SŠS-IV	41	10
717599 Profesor	14	8
Ukupno (10 i više novozaposlenih)	565	251
Ukupno	691	275

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

U *Tivtu* je situacija drugačija. S obzirom da je najviše novozaposlenih bilo u djelatnosti hotela i restorana, tako je i struktura novozaposlenih po zanimanjima u skladu sa tim. Tokom 2011. godine, kod anketiranih poslodavaca, najviše je bilo novozaposlenih pomoćnih ugostitelja (73), NK radnika (60), kelnera (58), čistačica (49), prodavača (41), sobarica (34), pomoćnih vazduhoplovnih tehničara (32), šankera (25), uređivača zelenih površina (23), kuvara (22)...

1.2.7. Odliv radne snage u 2011. godini

Istaživanjem smo željeli obezbijediti i podatke od poslodavaca o broju radnika koji su, iz različitih razloga, prestali da rade. Neki od mogućih razloga su: istek rada na određeno vrijeme, završetak sezonskog zapošljavanja, penzionisanje radnika, proglašavanje tehnoloških viškova i sl.

Odliv radne snage kod anketiranih poslodavaca u 2011. godini, iskazuje se brojem *1.877 lica*.

Kada analiziramo odliv radne snage sa aspekta *polne strukture*, onda možemo zaključiti da je evidentirano veće otpuštanje ili odliv muške radne snage (56%).

U poređenju sa prethodnim istraživanjem, anketirani poslodavci bilježe odliv radne snage za 475 lica veći, što je donekle i logično jer imamo i više novozaposlenih lica, mada ne u tom broju.

Tabela br.10: Odliv radne snage u 2011. godini u anketiranim privrednim društvima po djelatnostima i prema polu

Vrste djelatnosti	Opština						Svega
	H.Novi		Kotor		Tivat		
	Svega	Žene	Svega	Žene	Svega	Žene	
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	1		7		4		12
Građevinarstvo	19	3			5		24
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	482	209	169	93	51	27	702
Prerađivačka industrija	68	11	17	3	15	11	100
Finansijsko posredovanje			2		1	1	3
Aktivnosti u vezi s nekretninama	15	8	2	2	24	6	41
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	9	9	3	1	9	6	21
Obrazovanje	15	12	12	12	1		28
Zdravstveni i socijalni rad	181	116	16	14	8	7	205
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	6	3	7	2	7	2	20
Vađenje ruda i kamena					1		1
Saobraćaj, skladištenje i veze	44	26	18	5	120	11	182
Hoteli i restorani	231	105	77	16	230	106	538
Ukupno	1071	502	330	148	476	177	1877

Kada govorimo o odlivu radne snage po djelatnostima, primjećujemo da je struktura gotovo identična strukturi priliva radne snage. Dakle, najveći odliv radne snage imamo u *trgovini* 702 ili 37,4% i u djelatnosti *hotela i restorana* 538 lica, odnosno 28,7%, što je i očekivano s obzirom na izraženo sezonsko zapošljavanje u ovim djelatnostima u ovoj primorskoj regiji. Slijedi *zdravstvo* sa odlivom od 205 radnika

ili 10,9%, *saobraćaj* sa 182 lica, odnosno 9,7% i *prerađivačka industrija* sa 100 radnika ili 5,3%. U svim ostalim djelatnostima zajedno, odliv radne snage u 2011. godini je 13,3%, tako da to nećemo posebno komentarisati.

1.3. Obuka i usavršavanje zaposlenih

Prije nego što pređemo na konkretne rezultate ovog istraživanja, daćemo kratak pregled situacije u našoj Republici. Naime, u Crnoj Gori, kao u ostalom u svim tržišnim privredama, postoji problem neusklađenosti između ponude i tražnje radne snage, ili još preciznije, postoji neusklađenost između ponude vještina i zahtjeva radnih mjesta za vještinama (tzv. mismatch between skills supply and job needs).

Ovdje postoje tri vrste problema:

- problem preobrazovanosti radne snage (overeducation-over-skilling), što znači da za određeni broj radnih mjesta koja postoje na tržištu nisu potrebna znanja i vještine koje posjeduju oni koji se zapošljavaju na tim radnim mjestima. Tako nastaje problem nedovoljne iskorišćenosti znanja i vještina zaposlenih
- problem nedostatka-neposjedovanja dovoljno vještina (underskilling), što znači da oni koji pokrivaju radna mjesta posjeduju manje vještina, nego što to zahtijeva dato radno mjesto
- problem zastarjelosti postojećih znanja i vještina (skill obsolescence), što znači da zaposleni koji pokrivaju određena radna mjesta imaju odgovarajuća zanimanja, ali su znanja i vještine koje posjeduju zastarjeli.

Polazeći od činjenice da je produktivnost rada i konkurentnost crnogorske privrede niska, i u vezi sa tim, neophodnost podizanja produktivnosti i konkurentnosti, u čemu je kvalitet radne snage/zaposlenih odlučujući činitelj, željelo se shvatiti koliko su poslodavci svjesni činjenice da će sa globalizacijom privrede i približavanjem EU konkurencija biti sve oštrija, tj. koliko stvarno razmišljaju u tom pravcu i koliko ulažu u obuku radne snage.

Na osnovu ovih informacija mogu se praviti poređenja sa drugim zemljama, prije svega sa različitim zemljama članicama EU. A na osnovu ovih informacija se može, takođe, procijeniti koliko je utemeljena i realna priča da crnogorska privreda postaje knowledge based economy (ekonomija koja se bazira na znanju), jer su ulaganja u obuku i usavršavanje radne snage glavni faktor povećanja vještina, kompetencija, inovativnosti, fleksibilnosti i mobilnosti, što su osnovne pretpostavke za knowledge based economy.

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. 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.

U okviru ove tematske cjeline, pitanje u anketi se odnosilo na programe obuke i usavršavanja koje su anketirani poslodavci realizovali u 2011. godini (bez obzira da li su oni bili u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje ili ne).

Pitanje u upitniku je malo modificirano u odnosu na prethodnu godinu. Razloženo je na tri dijela, dakle *interno obrazovanje i obuku za konkretno radno mjesto*, zatim *vid obrazovanja ili obuke* (prekvalifikacija, dokvalifikacija, specijalizacija, studijski programi) i *obuke za posebna znanja i vještine*.

Sada ćemo dati pregled anketiranih poslodavaca koji su organizovali neki vid dodatnog obrazovanja/obuku za svoje zaposlene tokom 2011. godine po djelatnostima.

Tabela br.11: Pregled anketiranih poslodavaca koji su organizovali neki vid dodatnog obrazovanja/obuku po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Građevinarstvo			2	2
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	6	9	3	18
Prerađivačka industrija	1	1		2
Finansijsko posredovanje			1	1
Aktivnosti u vezi s nekretninama	2	3	3	8
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	1	1	1	3
Obrazovanje	6	2	2	10
Zdravstveni i socijalni rad	2	3	2	7
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	2	1	1	4
Saobraćaj, skladištenje i veze	2	1	1	4
Hoteli i restorani	1	1	1	3
Ukupno	23	22	17	62

Od 292 anketirana poslodavaca u Boki Kotorskoj, njih 62 ili 21,2% je za svoje zaposlene u 2011. godini organizovalo neki vid obuke i/ili usavršavanja. Broj poslodavaca koji su organizovali obuku je za 4% veći nego u prethodnom istraživanju, što svakako, s obzirom na posledice krize, možemo pozitivno ocijeniti, iako je i to u poređenju sa EU veoma nizak procenat.

Može se uočiti da su obuke i/ili usavršavanja najviše zastupljene u djelatnosti *trgovine* (18 poslodavaca), što je i logično s obzirom na proporcionalnu zastupljenost ovih poslodavaca u uzorku i na broj zaposlenih u ovoj djelatnosti. Zatim, 10 anketiranih poslodavca je iz *obrazovanja*, 8 iz djelatnosti *aktivnosti u vezi s nekretninama*, 7 iz *zdravstva*...

Čudno je da su samo tri poslodavca iz djelatnosti hotela i restorana organizovala ili uputila na obuku/usavršavanje svoje zaposlene, a znamo da je upravo djelatnost hotela i restorana ta koja konstantno ima deficit *kvalitetne* radne snage i da zaposleni u ovoj djelatnosti često imaju zastarjela znanja i vještine.



Kada je u pitanju broj zaposlenih koji su prošli neki vid dodatnog obrazovanja ili obuke kod anketiranih poslodavaca, gledano po djelatnostima, dominiraju *obrazovanje* sa 250 obučanih lica, *trgovina* sa 230 i *zdravstvo* sa 105 radnika. U ove tri djelatnosti obučeno je više od tri četvrtine ukupno obučanih lica u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca.

Tabela br.12: Pregled broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca koji su imali neki vid dodatnog obrazovanja/obuku u 2011. godini po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Građevinarstvo			4	4
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	103	105	22	230
Prerađivačka industrija	4	20		24
Finansijsko posredovanje			4	4
Aktivnosti u vezi s nekretninama	12	26	6	44
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	6	23	30	59
Obrazovanje	138	20	92	250
Zdravstveni i socijalni rad	7	55	43	105
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	8	1	1	10
Saobraćaj, skladištenje i veze	7	2	11	20
Hoteli i restorani	5	2	7	14
Ukupno	290	254	220	764

Prema rezultatima ove ankete neočekivano mali broj obučanih zaposlenih je primjetan u djelatnosti hotela i restorana. Svega 14 zaposlenih, odnosno 1,8%, je prošlo obuku, gdje se očekuje kvalitetan kadar. Očigledno je da poslodavci još uvijek nisu naklonjeni ulaganjima u ozbiljnije i vremenski duže obuke i usavršavanja svojih zaposlenih.

1.3.1. Interno obrazovanje i obuka za potrebe radnog mjesta

Opše poznato je da obuka i usavršavanje zaposlenih imaju pozitivan efekat, kako na zaposlene, koji sopstvenim usavršavanjem postižu lakše prilagođavanje stalnim promjenama na tržištu rada, tako i poslodavcima, koji ulaganjem u obrazovanje i osposobljavanje svoje radne snage ostaju konkurentni i istovremeno se teži dostizanju cilja - stvaranja "organizacije koja uči".

Ovakav vid obuke prošlo je *613 zaposlenih* kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj, što čini polovinu od ukupno zaposlenih, a u tabeli su prikazana samo ona zanimanja u okviru kojih je obučavano 5 i više izvršilaca.

Kada je u pitanju interno obrazovanje za potrebe radnog mjesta, a u skladu sa zaključcima da je obrazovanje djelatnost u kojoj je najveći broj zaposlenih prošao neki vid obrazovanja, obuke i/ili usavršavanja, vidimo da je *179 profesora* različitih profila imalo neki vid dodatnog obrazovanja u 2011. godini i *38 vaspitača predškolske djece*.

S obzirom na broj anketiranih poslodavaca i broj zaposlenih u djelatnosti trgovine, za očekivati je da je najviše obučenih upravo *prodavača (159)* i *trgovačkih tehničara (20)*, a razlog tome je i to što poslodavci pod obukom podrazumijevaju i pripremu zaposlenih za poslove koje će obavljati.

Slijede zanimanja: *zaštitar imovine 53 radnika* (u okviru IV stepena 33, a u okviru III stepena 20), *vatrogasac 23*, *čuvar 10...*

Tabela br.13: Pregled zanimanja zaposlenih za koja su anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj organizovali neki vid internog obrazovanja/obuku za potrebe radnog mjesta i dužina trajanja obuke

Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega	Trajanje obuke (dani)
105601 Saobraćajno - transportni manipulant	7			7	28
207201 Čuvar		10		10	250
302200 Mehničar, mašinstica, mašinbravar		19		19	307
306400 Prodavac	92	49	18	159	2509
307201 Zaštitar imovine - portir		10	10	20	31
309901 SSS-III	7			7	630
406400 Trgovački tehničar	10	10		20	315
406523 Recepcionar	5			5	10
406531 Turistički tehničar	5			5	35
406721 Knjigovođa		6		6	151
407201 Tehničar zaštite imovine		33		33	15
407221 Vatrogasac		23		23	23
501908 Monter - ronilac - specijalista	6			6	30
617501 Vaspitač predškolske djece		15	23	38	273
717599 Profesor	119	20	40	179	383
719001 Doktor medicine/ljekar	7	2		9	804
719900 VSS	10			10	111
729082 Specijalista ortopedije		7		7	35
Ukupno (5 i više izvršilaca u okviru zanimanja)	268	204	91	563	5940
Ukupno	274	234	105	613	6370

Napomena: Prikazana su samo zanimanja u okviru kojih je obučavano 5 i više izvršilaca

Od anketiranih poslodavaca tražili smo i podatak koliko dana je trajala obuka i/ili usavršavanje, tako da možemo konstatovati da je 613 zaposlenih prošlo neki vid internog obrazovanja obrazovanja/obuku u trajanju od 6.370 dana.

Ovdje moramo napomenuti da je broj dana trajanja obuke značajno uvećan iz razloga što se tu podrazumijvaju i specijalizacije, posebno ljekara, koje su zaposleni pohađali

tokom cijele godine i studijski programi (specijalistički, master i magistarski).

Možemo konstatovati da je 44,7% radnika koji su prošli neki vid internog obrazovanja i obuke zaposleno kod poslodavaca u Herceg Novom, 38,2% u Kotoru i 17,1% u Tivtu.

Iz ovih podataka može se zaključiti da je polovina od ukupno zaposlenih kod anketiranih poslodavaca imala neki vid dodatnog obrazovanja ili obuke, što bi bilo približno kao u zemljama EU, međutim znamo da to nije tako! Kada se ima u vidu činjenica da smo pod internim obrazovanjem i obukama za radno mjesto podrazumijevali i razne seminare, često jednodnevne i pripremu radnika za poslove koje će obavljati, onda se može zaključiti da je mnogo manji procenat obuka nego što je prikazano.

1.3.2. Programi obrazovanja ili obuke

Prije nego što pređemo na analizu ovog poglavlja vezanog za obuke, malo ćemo pojasniti pojmove dokvalifikacija, prekvalifikacija, specijalizacija i studijski programi.

Dokvalifikacija je doškoloavanje, odnosno inoviranje znanja u okviru istog zanimanja (kuvar za kuvara ili komercijalni tehničar za komercijalnog tehničara), s tim što se ovim putem osavremenjava znanje u skladu sa aktuelnim potrebama tog zanimanja.

Prekvalifikacija ima za cilj promjenu zanimanja, odnosno obrazovanje i osposobljavanje za druga zanimanja (ekonomski tehničar u komercijalnog tehničara ili kuvar u konobara).

Specijalizacija je obrazovanje i osposobljavanje u okviru istog zanimanja za sticanje posebnih znanja i radnih vještina, a koja

ima za cilj da kandidati dostignu maksimalni nivo u poznavanju poslova za čije se obavljanje specijalizuju. To su uže stručne specijalizacije vezane za zanimanja V, VI i VII stepena.

Studijski programi mogu biti specijalistički, master i magistarski.

Različite programe obuke, dokvalifikacije, prekvalifikacije, specijalizacije i studijskih programa tokom 2011. godine prošlo je ukupno 75 zaposlenih kod anketiranih poslodavaca u trajanju od ukupno 4.045 dana.

Tabela br.14: Pregled broja zaposlenih koji su imali neki vid dodatnog obrazovanja/obuku u 2011. godini po djelatnostima poslodavaca

Vrste djelatnosti	Vid obrazovanja ili obuke				Svega
	Dokvalifikacija	Prekvalifikacija	Specijalizacija	Studijski programi	
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje				30	30
Obrazovanje				3	3
Zdravstveni i socijalni rad			34		34
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti		1			1
Saobraćaj, skladištenje i veze	1		1		2
Hoteli i restorani			5		5
Broj zaposlenih koji su prošli obuku	1	1	40	33	75
Broj dana izdvojenih za obuku	150	250	3320	325	4045

Vidimo da je najveći broj lica upućen na specijalizaciju, njih 40 i da je trajanje njihove obuke 3.320 dana, a 33 lica na različite studijske programe u trajanju od 325 dana.

1.3.3. Obuka za posebna znanja i vještine

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 2011. godini.

Kod anketiranih poslodavaca *87 zaposlenih* (0,8% od ukupnog broja zaposlenih) je prošlo obuku za neki vid *dodatnih znanja i vještina*.

Međutim, ovdje ćemo prikazati posebna znanja samo po kategorijama, bez ulaženja u detalje.

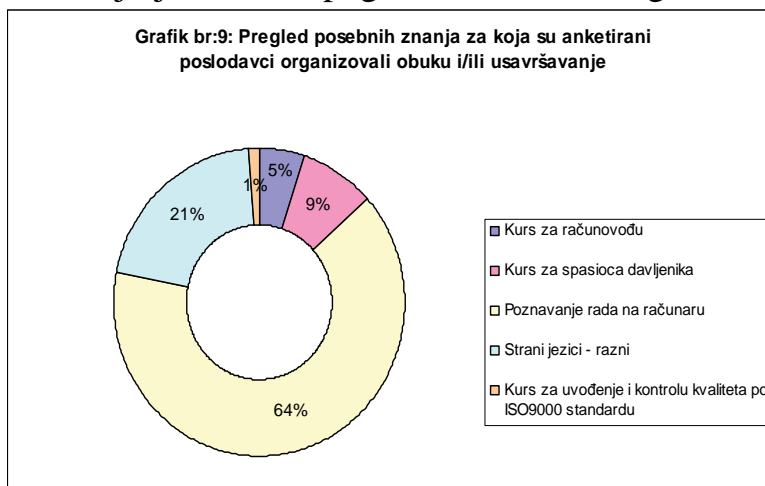
Tabela br.15: Pregled posebnih znanja za koja su anketirani poslodavci organizovali obuku i/ili usavršavanje

Posebno znanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega	Trajanje obuke (dani)
5603 Vozački ispit za "E" kategoriju		5		5	5
6702 Kurs za računovođu	1		3	4	21
8832 Engleski - viši ili konverzacijski nivo	7			7	6
8836 Njemački - viši ili konverzacijski nivo	1			1	2
8839 Francuski - viši ili konverzacijski nivo	6			6	6
8842 Italijanski - viši ili konverzacijski nivo	1			1	2
9405 Kurs za spasioca davljenika			7	7	8
9902 Kurs za uvođenje i kontrolu kvaliteta po ISO9000 standardu			1	1	75
9904 Poznavanje rada na računaru	1		52	53	256
9905 Poznavanje engleskog jezika			2	2	30
Ukupno	17	5	65	87	411

Kao što se može uočiti iz Tabele br.15 , najviše zaposlenih se usavršavalo u cilju poboljšanja tzv. osnovnih znanja i vještina.

Preovladavaju obuke za *poznavanje rada na računaru* (64%) i *poznavanje stranih jezika* (ukupno 21%).

Ovi podaci indiciraju na zaključak da značajan broj radne snage u školama ne stiče osnovna/bazična funkcionalna znanja. Detaljnije se može pogledati u sledećem grafiku.



I kada su u pitanju obuke za posebna znanja i vještine, konsultovali smo poslodavce o dužini trajanja obuke, tako da možemo konstatovati da je 87 zaposlenih kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj *411 dana* bilo na obuci za neko od posebnih znanja i vještina.



Na kraju ovog poglavlja vezanog za obuke i usavršavanje zaposlenih, mogao bi se izvući zaključak da bi poslodavci, da bi bili uspješni, trebalo mnogo više da ulažu u dodatno obrazovanje, jer im ono može pomoći da budu konkurentniji na tržištu. Vrlo često poslodavci misle da će ostvariti uštede ako ne ulažu u obrazovanje, praveći pri tome veliku grešku i štetu, često mnogo veću od potencijalnog ulaganja u ljudske resurse. Oni koji na vrijeme shvate da ulaganje u ljudske resurse nije "trošak", već "kapitalno ulaganje", biće sigurno korak ispred konkurencije.

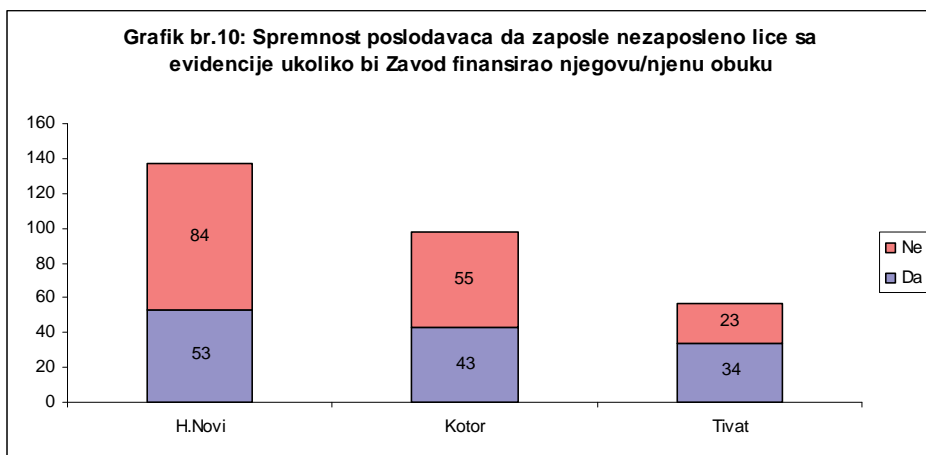
U našem istraživanju, odnosno u upitniku, postoji pitanje o visini uloženi sredstava u obuku zaposlenih, ali poslodavci nisu bili raspoloženi da se o tome izjašnjavaju, tako da su dobijeni podaci nepotpuni i ne mogu se pouzdano analizirati i izvlačiti zaključci.

Ono što poslodavci svakako treba da znaju jeste da se ulaganje u zaposlene uvijek isplati, posebno u periodu krize, kada kadrovi postaju njihova najbolja investicija. Ulaganje u obrazovanje i obuku zaposlenih mora biti kontinuirano, kako bi poslodavci mogli da stvore jak i efikasan tim usmjeren ka realizaciji njihovih ciljeva.

1.3.4. Obuka za konkretno radno mjesto (Zavod)

U poslednji upitnik uvrstili smo jedno novo pitanje, a tiče se spremnosti poslodavaca da zaposle nezaposleno lice sa evidencije, ukoliko bi Zavod finansirao njegovu/njenu obuku (*obuka za konkretno radno mjesto*). S obzirom da se odnosi na obuke i potencijalno zapošljavanje, analizu ovog pitanja svrstali smo u poglavlje obuka. Ovo pitanje bi svakako u narednom istraživanju trebalo proširiti na zanimanja za koja su poslodavci zainteresovani i broj obučavanih lica koje bi zaposlili.

Iz grafika koji slijedi vidimo kako su se anketirani poslodavci izjasnili.



Kada analiziramo poslodavce koji su se izjasnili da bi zaposlili nezaposleno lice sa evidencije ukoliko bi Zavod finansirao njegovu/njenu obuku, primjećujemo da ih je najviše u *trgovini* (44), *djelatnosti hotela i restorana* (17), *aktivnostima u vezi s nekretninama* (14), *zdravstvu* (11), itd.

Tabela br.16: Pregled anketiranih poslodavaca koji bi zaposlili nezaposleno lice sa evidencije ukoliko bi Zavod finansirao njegovu/njenu obuku po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom		1		1
Građevinarstvo	4		3	7
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	18	14	12	44
Prerađivačka industrija	2	3	1	6
Finansijsko posredovanje		3		3
Aktivnosti u vezi s nekretninama	7	3	4	14
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	1	1	1	3
Obrazovanje	2	1	2	5
Zdravstveni i socijalni rad	5	5	1	11
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	5	3	1	9
Vađenje ruda i kamena			1	
Saobraćaj, skladištenje i veze	3	3	3	9
Hoteli i restorani	6	6	5	17
Ukupno	53	43	34	130

Kada imamo u vidu *veličinu privrednog društva*, možemo izvući zaključak da je polovina od ukupnog broja poslodavaca koji su spremni da zaposle lice nakon obuke, u kategoriji malih

preduzeća, zatim slijede srednja i mikro preduzeća sa podjednakim učešćem od po 22%.

Što se tiče dužine *vremena poslovanja* privrednih društava, najviše su zainteresovani poslodavci koji postoje 10 i više godina (50%), a zatim oni koji posluju od 5 do 10 godina (30%).

1.4. Deficitarni kadrovi

Deficitarnim zanimanjima se smatraju ona zanimanja kod kojih je tražnja iz bilo kog razloga više godina veća od ponude (ovaj period je obično 3-4 godine, koliko je potrebno za školovanje kadra).

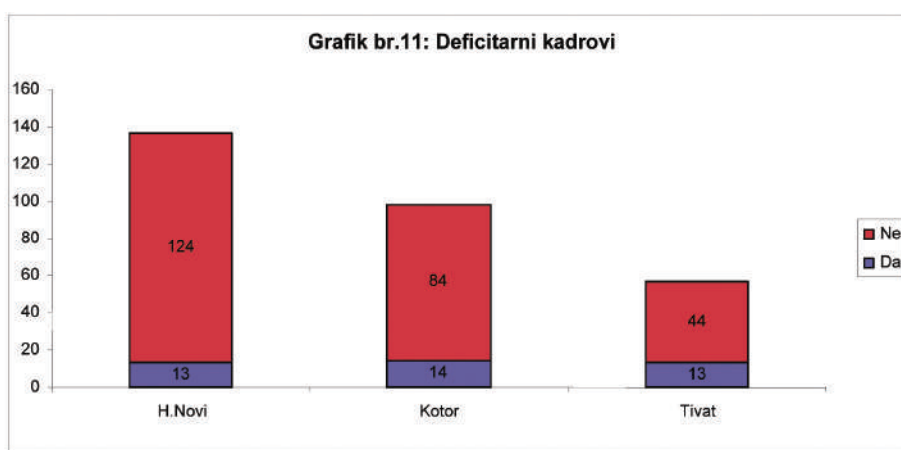
Sa stanovišta individualnog poslodavca to jeste određeni vid deficitarnosti, ali ne i sa stanovišta nacionalne ekonomije. Ova vrsta nesklada, ako postoje adekvatne mjere, može se relativno lako otkloniti. Jer svako lice prosječnog obrazovanja, uz kratku obuku, može obavljati veliki broj jednostavnih poslova – konobar, šanker, čuvar i slično, ako je spreman da prihvati ponuđene uslove rada.

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 neangažovanja ili šta je razlog njihovog neprihvatanja ponuđenog radnog mjesta.

1.4.1. Radna mjesta koja poslodavci nisu mogli da popune

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, njih 40 odnosno 13,7% je navelo da na tržištu rada *nedostaju kadrovi određenog profila za njihove potrebe*. Prema njihovim odgovorima u anketi, u 2011. godini, broj potrebnih izvršilaca u kategoriji *deficitarni kadrovi* - iskazan je cifrom od 184.



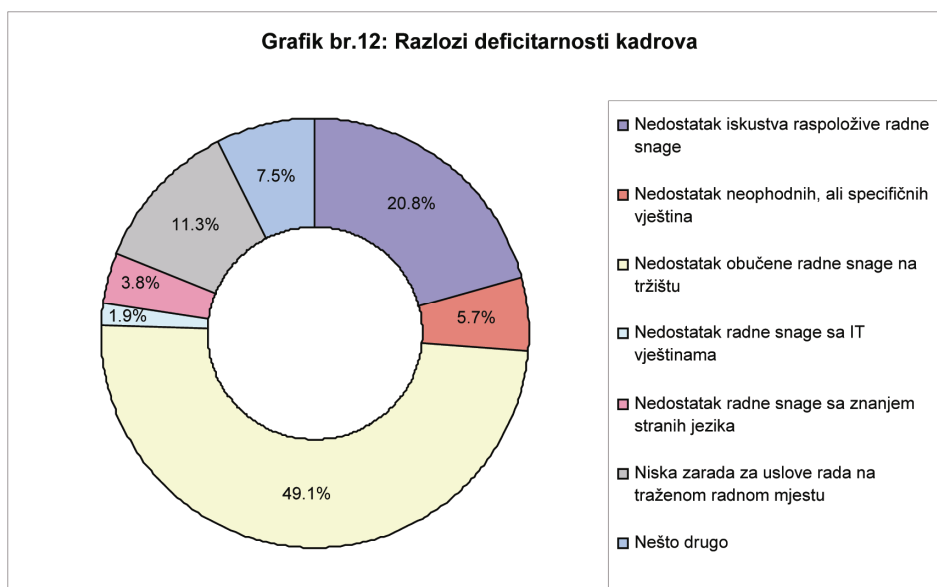
1.4.2. Razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta

Poslodavcima smo ponudili da se izjasne koji su to *razlozi* zbog kojih su imali deficitarne kadrove u 2011. godini. S obzirom na to da je postojala mogućnost odabira više odgovora, ne možemo govoriti o broju poslodavaca koji su naveli neki od razloga deficitarnosti kadrova, nego o procentualnom učešću pojedinih odgovora.

U 2011. godini anketirani poslodavci smatraju da je *nedostatak obučene radne snage na tržištu* (49,1%) glavni razlog za

nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta, zatim *nedostatak iskustva raspoložive radne snage* (20,8%), a kao treće *niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu* (11,3%).

Sve ovo ukazuje da je neophodno ulagati u ljudske resurse, u praktičnu obuku i permanentno usavršavanje.



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 unaprijediti sistem neformalnog obrazovanja, koji će biti dostupan svima.

1.4.3. Struktura nepopunjenih radnih mjesta po djelatnostima

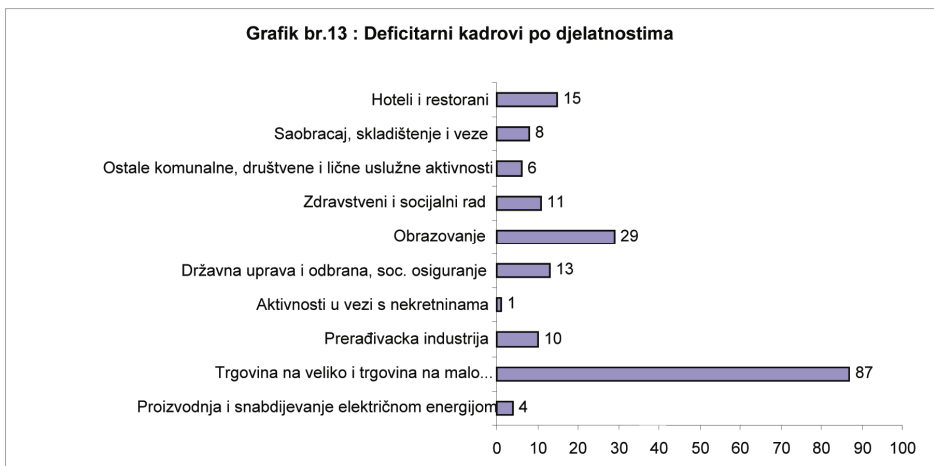
Deficitarne kadrove smo sagledali i sa aspekta *osnovne djelatnosti poslodavaca*.

Tabela br.17: Deficitarni kadrovi po djelatnostima

Djelatnost	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom			4	4
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila...	52	9	26	87
Prerađivačka industrija	10			10
Aktivnosti u vezi s nekretninama	1			1
Državna uprava i odbrana, soc. osiguranje	11	1	1	13
Obrazovanje	4	13	12	29
Zdravstveni i socijalni rad	3	6	2	11
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti	2	3	1	6
Saobracaj, skladištenje i veze	2		6	8
Hoteli i restorani	5		10	15
Ukupno	90	32	62	184

Ako analiziramo nepopunjena radna mjesta prema vrsti djelatnosti, onda shvatamo da je veliki broj nepopunjenih radnih mjesta u djelatnosti *državne uprave...*, *obrazovanja* i *zdravstva*, što je posledica ograničenog zapošljavanja u državnim organima u prethodnoj godini. U ove tri djelatnosti zajedno, anketirani poslodavci su iskazali deficit 53 radnika ili 28,8%.

Najveći broj deficitarних zanimanja, kao i na nivou Republike, izražen je u oblasti *trgovine*, gdje su anketirani poslodavci imali deficit 87 radnika, što predstavlja 47,3% ukupno iskazanih deficitarних kadrova.



Takođe, ističemo da su anketirani poslodavci iz Herceg Novog iskazali deficit za oko polovinu od ukupnog broja deficitarnih radnika u regiji, što je na nivou prethodnog istraživanja.

1.4.4. Struktura nepopunjenih radnih mjesta prema stepenima stručne spreme

Deficitarne kadrove smo analizirali i sa aspekta *stepena stručne spreme*, upravo zbog značaja ovih informacija za Zavod za zapošljavanje.

Tabela br.18: Deficitarni kadrovi prema stepenima stručne spreme

Opština	Stepen stručne spreme							Svega
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
H.Novi	1	8	60	11			10	90
Kotor	1	1	11	1			18	32
Tivat			41	2			19	62
Ukupno	2	9	112	14	0	0	47	184

Analizirajući strukturu nepopunjenih radnih mjesta prema stepenu stručne spreme, vidimo da se najveći broj nepopunjenih radnih mjesta (60,9%) odnosi na *kvalifikovane radnike* III stepena stručnosti (112 radnika), a vidjećemo kasnije da su to uglavnom zanimanja u oblasti ugostiteljstva i trgovine.

Što se tiče kadrova sa *visokim obrazovanjem*, odnosno sa VII stepenom stručnosti, anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj su naveli deficit 47 radnika, što je 25,5% od ukupno iskazanog deficita, a najviše deficitarnih zanimanja u ovom stepenu je u djelatnosti obrazovanja.

Odnos deficitarnih kadrova prema stepenima stručne spreme u posljednjem istraživanju je, možemo slobodno reći, značajno pomjeren u korist kvalifikovane radne snage sa srednjoškolskim obrazovanjem. Za razliku od prethodnog istraživanja, kada je iskazani deficit za kvalifikovanim i visokoobrazovanim radnicima bio identičan, u posljednjem istraživanju oko 2,5 puta je veći deficit KV radnika nego fakultetski obrazovanih.

1.4.5. Struktura nepopunjenih radnih mjesta prema zanimanjima

Anketirani poslodavci su 52 zanimanja od prvog do osmog stepena stručne spreme izdvojili kao deficitarno, u obimu od 184 izvršioca, što je duplo više nego u prethodnom istraživanju.

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.

U našem slučaju, karakter neusklađenosti ponude i tražnje je takav da se može više govoriti o *neusklađenosti želja tražilaca zaposlenja*, na jednoj strani, i *očekivanja poslodavaca*, na drugoj, nego o problemu deficitarnosti zanimanja. Naime, ako se pogleda lista i profil nedostajućih zanimanja i struktura nezaposlenih lica na evidenciji Zavoda, jasno je da među nezaposlenima postoji dovoljan broj traženih kadrova istih zanimanja koja se pojavljuju kao manjkovi. U drugim slučajevima riječ je o takvim poslovima (trgovina npr.) za koje je nezaposlena lica drugih profila moguće lako i brzo obučiti za uspješno obavljanje poslova za tražena radna mjesta. Nešto složeniji je problem kada na tržištu postoje nezaposlena lica profila koje poslodavac traži, ali ih zbog nedostatka vještina i kompetencija ne želi zaposliti.

U postojećoj situaciji, o deficitarnosti kadrova u pravom smislu, može se govoriti samo u slučajevima nekoliko zanimanja, npr. profesori muzičke grupe predmeta, razni instrumentalisti, profesori raznih profila i ljekari određenih specijalnosti, i to samo na srednji rok, jer obrazovni sistem, uz odgovarajuće stimulanse, može brzo da poveća produkciju ovih profila.

Tabela br.19: Pregled deficitarnih zanimanja

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
206515	Pomoćni kuvar	3			3
206522	Sobarica	5			5
300502	Pekar	5			5
300513	Mesar	17	2	2	21
302220	Automehaničar			2	2
302400	Elektromonter - instalater			2	2
305602	Vozač putničkog automobila			4	4
306400	Prodavac	27	5	19	51
306513	Kelner		2	8	10
306515	Kuvar jednostavnih jela	5		2	7
306516	Poslastičar jednostavnih poslastica	5			5
306517	Točilac pića			2	2
406531	Turistički tehničar	2			2
409901	SSS-IV	7			7
716800	Diplomirani pravnik	2	3		5
717588	Profesor violončela		2		2
717602	Profesor fizike		2		2
717768	Profesor grupe predmeta pomorskog saobraćaja		4		4
718691	Orkestarski instrumentalista			8	8
719901	VSS društvenog smjera		2		2
Ukupno (2 i više izvršilaca)		78	22	49	149
Ukupno		90	32	62	184

Napomena: Prikazana su samo zanimanja za koja su tražena 2 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.

U nastavku je urađen kraći osvrt na zanimanja u okviru pojedinih stepena stručne spreme koja su poslodavci označili kao deficitarna.

Kada su u pitanju niskoobrazovani kadrovi, poslodavci nisu mogli da obezbijede dovoljan broj pomoćnih ugostiteljskih radnika (*pomoćni kuvari, sobarice...*), a to su uglavnom zanimanja koja su u velikom broju zastupljena na evidenciji, ali nezaposlena lica ne prihvataju ponuđene uslove rada.

Što se tiče kvalifikovanih radnika, situacija je slična kao i u prethodnim istraživanjima. Naime, anketirani poslodavci iskazali su deficit ugostiteljskih radnika (*kuvara, konobara, šankera, poslastičara...*), a u djelatnosti trgovine, *prodavača i mesara*.

Osim za zanimanja mesar i pekar, za koja možemo reći da jesu deficitarna, jer su u nedovoljnom obimu registrovana na evidenciji nezaposlenih u našoj regiji, ostala navedena zanimanja u trećem stepenu imamo na evidenciji u obimu koji je znatno iznad iskazanih potreba poslodavaca, a oni su ih naveli kao deficitarna.

Kada se analizira kadar koji je potrebno obezbijediti u toku turističke sezone, tu su problemi druge prirode, npr. ponuda i tražnja se ne poklapaju regionalno, nezaposleni ne žele da prihvate slobodno radno mjesto po ponuđenim uslovima (nedovoljne stimulacije za zapošljavanje, uslovi rada u pojedinim djelatnostima, sezonski karakter rada koji ne obezbjeđuje egzistenciju tokom čitave godine...) ili poslodavci ne žele da zaposle lica sa evidncije Zavoda jer smatraju da ne odgovaraju njihovim potrebama (nedovoljna stručna osposobljenost u toku školovanja, nedostatak iskustva, nedostatak specifičnih znanja i vještina i posebno nedostatak znanja stranih jezika...).

Što se tiče visokoobrazovanih kadrova, zanimanja koja su izdvojili anketirani poslodavci se mogu 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, kao i u svim prethodnim istraživanjima, poslodavci nisu bili u mogućnosti da zadovolje svoje potrebe za *profesorima muzičke grupe predmeta, raznim instrumentalistima i ostalim profesorima raznih profila*.

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.

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.

1.5. Viškovi radne snage

Ovo poglavlje analize Ankete poslodavaca posvećeno je viškovima zaposlenih u 2011. godini. Analizirani su razlozi za viškove radne snage i sagledani suficitarni kadrovi po djelatnostima i zanimanjima.

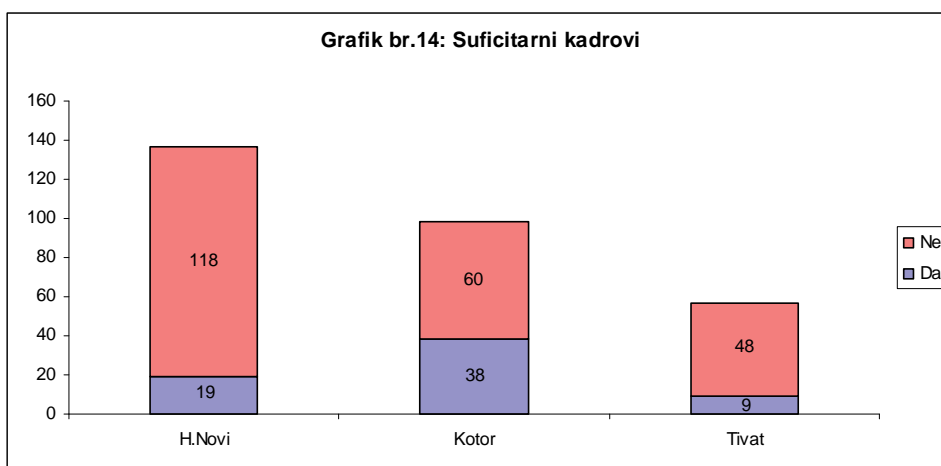
1.5.1. Da li postoje viškovi radne snage

Predviđanja poslodavaca po pitanju zadržavanja postojećeg nivoa zaposlenosti ili otpuštanja radne snage, odnosno

eventualnim viškovima, veoma su važna, radi blagovremenih priprema adekvatnih mjera za njihovo suzbijanje u narednom periodu.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, na pitanje o *viškovima zaposlenih* u 2011. godini potvrdno je odgovorilo 66 poslodavaca ili 23%, kod kojih je evidentirano ukupno 319 lica sa takvim statusom. U poređenju sa prethodnim istraživanjem, broj poslodavaca koji su imali viškove je isti, ali je broj suficitarnih kadrova veći za 30 radnika.

Iz pokazatelja da 77% 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.



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.

1.5.2. Razlozi za viškove radne snage

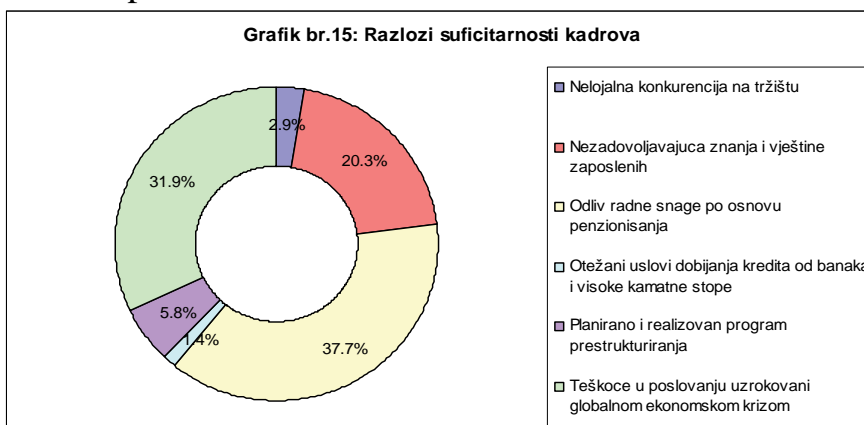
Veoma je važno saznati koji su razlozi koji su usloveli viškove radne snage u 2011. godini. Najučestaliji razlog je *odliv radne snage po osnovu penzionisanja* - 37,7%. S obzirom da je postojala mogućnost odabira više odgovora, ne možemo govoriti o broju poslodavaca koji su naveli neki od razloga suficitarnosti kadrova, nego o procentualnom učešću pojedinih odgovora.

Tabela br.20: Razlozi suficitarnosti kadrova

Razlozi suficitarnosti	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
Nelojalna konkurencija na tržištu	2			2
Nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih		13	1	14
Odliv radne snage po osnovu penzionisanja	7	14	5	26
Otežani uslovi dobijanja kredita od banaka i visoke kamatne stope	1			1
Planirano i realizovan program prestrukturiranja	1		3	4
Teškoce u poslovanju uzrokovani globalnom ekonomskom krizom	9	10	3	22

Sledeći razlog viška zaposlenih su *teškoce u poslovanju uzrokovane globalnom ekonomskom krizom*, a zatim *nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih*. Ovaj razlog je posledica neprilagođenosti zaposlenih tržišnim promjenama i zahtjevima modernog i sve zahtjevnijeg tržišta rada.

U Tabeli br.20 i Grafiku br.15 dat je prikaz svih razloga pojave viškova zaposlenih.



1.5.3. Struktura viškova radne snage prema veličini privrednih društava

Posmatrano prema veličini privrednih društava, zapaža se da su viškovi koncentrisani u preduzećima koja zapošljavaju od 50 do 250 lica, dakle *srednja*, što upućuje na zaključak da se određene firme nalaze ili u procesu prestruktuiranja i privatizacije, koje žele da se oslobode viškova ili su u teškoćama poslovanja zbog ekonomske krize.

Kod ovih poslodavaca u Boki Kotorskoj registrovano je 129 suficitarnih radnika.

Na drugom mjestu su *mala* preduzeća koja zapošljavaju od 10 do 49 radnika i kod kojih je evidentirano 105 suficitarnih radnika.

U ove dvije kategorije registrovano je tri četvrtine od ukupnog broja iskazanih viškova kod anketiranih poslodavaca u 2011. godini u Boki Kotorskoj.

1.5.4. Struktura viškova radne snage po djelatnostima

Što se tiče viškova radne snage po djelatnostima, možemo konstatovati da je *trgovina* djelatnost koja je iskazala najveći obim viškova u 2011. godini - 89 zaposlenih, što je na nivou iskazanih viškova u trgovini u prethodnom istraživanju. Međutim, ono što je drugačije, jeste da slijedi djelatnost hotela i restorana sa 88 radnika, što je značajno više nego kod prethodnog anketiranja. U ove dvije djelatnosti nalazi se više od polovine svih registrovanih viškova kod anketiranih poslodavaca.

Prema obimu iskazanih viškova slijedi *prerađivačka industrija* sa 64 suficitarna radnika, odnosno 20%.

Tabela br:21: Suficitarni kadrovi po djelatnostima

Djelatnost	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom		7		7
Gradevinarstvo	7			7
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za licnu upotrebu i domacinstvo	29	50	10	89
Prerativacka industrija	37	17	10	64
Finansijsko posredovanje		1		1
Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	2	2		4
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje		3	9	12
Obrazovanje	3	9		12
Zdravstveni i socijalni rad	2	8	2	12
Ostale komunalne, društvene i licne uslužne aktivnosti	5	7		12
Vađenje ruda i kamena			1	1
Saobracaj, skladištenje i veze	2	8		10
Hoteli i restorani	21	46	21	88
Ukupno	108	158	53	319

1.5.5. 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 osamnaest, a najviše iskazanih viškova je u zanimanjima: prodavač (54), vozač teretnjaka (29), kelner (27), rukovalac jednostavnih građevinskih mašina (13), vozač drumskog vozila (10), čistačica (10), itd.

Tabela br.22: Pregled suficitarnih zanimanja

Šifra	Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104502	Čistac prostorija	2	6	2	10
109900	Lica bez zanimanja i stručne spreme		5		5
205200	Pomoćni građevinski radnik	7			7
301813	Bravar	5			5
301835	Elektrozavarivač	6			6
301905	Brodomonter	7			7
302210	Brodomehaničar	8			8
305231	Rukovalac jednostavnih građevinskih mašina		13		13
305600	Vozač drumskog vozila	5	3	2	10
305604	Vozač teretnjaka		28	1	29
305811	Brodski mašinista	5			5
306400	Prodavac	28	20	6	54
306461	Magacioner		8		8
306513	Kelner	16	1	10	27
306515	Kuvar jednostavnih jela	2	2		4
306517	Točilac pića		1	7	8
406721	Knjigovođa	1	1	2	4
407100	Administrativni tehničar	1	5		6
Ukupno (5 i više izvršilaca)		93	93	30	216
Ukupno		108	158	53	319

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

Za otklanjanje posledica globalne ekonomske krize neophodno je vršiti stalno istraživanje i praćenje dešavanja na tržištu rada i obezbjeđivanje dodatnih sredstava za nove mjere aktivne politike zapošljavanja u smislu uključivanja mnogo većeg

broja lica, kojima će se dodatnim mjerama pomoći da se povežu sa novim poslodavcima i omogući njihovo ponovno zapošljavanje.

1.6. Očekivano zapošljavanje u 2012. godini

Značajno poglavlje u upitniku odnosi se na očekivanja poslodavaca u pogledu zapošljavanja novih radnika po djelatnostima i prema stepenima stručne spreme. Takođe, nastojali smo saznati i potrebe poslodavaca za radnicima sa novim znanjima i vještinama.

S obzirom na veliki značaj sezonskog zapošljavanja, očekivano zapošljavanje u 2012. godini posmatrali smo posebno sa aspekta sezonskog zapošljavanja i ukupnog zapošljavanja tokom godine.

1.6.1. Očekivano sezonsko zapošljavanje

Predviđanja anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj, kada je sezona 2012. godine u pitanju, govore da planiraju zapošljavanje *1.227 sezonskih radnika*, od čega poslodavci iz Herceg Novog 57,3% od ukupnog broja očekivanih sezonaca u regiji, zatim u Tivtu 23,7% i u Kotoru 19%.

Planovi za sezonsko zapošljavanje u 2012. godini su za 200 lica optimističniji u odnosu na prethodnu anketu.

Planirano sezonsko zapošljavanje kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj predstavlja gotovo trećinu od ukupno predviđenog sezonskog zapošljavanja na nivou Republike (3.900 sezonaca).

Tabela br.23: Pregled očekivanog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u sezoni 2012. godine po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Građevinarstvo	24		10	34
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	266	136	45	447
Prerađivačka industrija	23	2	2	27
Saobraćaj, skladištenje i veze	38	15	139	192
Finansijsko posredovanje		1		1
Aktivnosti u vezi s nekretninama	1		7	8
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	9	8		17
Zdravstveni i socijalni rad	120	7		127
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	11	6		17
Hoteli i restorani	211	58	88	357
Ukupno	703	233	291	1227

Prema predviđanjima poslodavaca, kada je predstojeća sezona u pitanju, najviše će biti zapošljavanja u *trgovini* – 447

sezona ili 36,4%, u djelatnosti *hotela i restorana* – 357 ili 29%, a zatim u *saobraćaju* – 192, odnosno 15,6%.

Navedene djelatnosti čine 81% 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.

Međutim, turizam kao prioritetna privredna grana u ovoj primorskoj regiji, kao i u Crnoj Gori, generiše i razvoj ostalih, direktno i indirektno.

U poslednjem istraživanju pitanje očekivanog zapošljavanja tokom turističke sezone smo proširili i na period u godini (četiri kvartala) tokom kojeg će sezonci biti zaposleni i na broj mjeseci radnog angažovanja.

Rezultati pokazuju da će se 96,7% ukupnog sezonskog zapošljavanja realizovati u III kvartalu, a sezonci će biti angažovani ukupno 837 mjeseci.

1.6.2. Očekivano zapošljavanje tokom cijele godine

Kada su u pitanju očekivanja poslodavaca u pogledu ukupnog zapošljavanja tokom planske 2012. godine, anketirani poslodavci u regiji Boke Kotorske planiraju da zaposle ukupno *1.681 radnika*, što je za 365 lica više nego u pethodnom istraživanju. Dakle, i pored teškoća u poslovanju zbog posledica ekonomske krize, poslodavci očekuju značajan broj zapošljavanja u 2012. godini.

Podaci pokazuju da će ukupan rast zaposlenosti kod anketiranih poslodavaca na nivou Republike iznositi 3.412

lica, od čega planirano zapošljavanje u Boki Kotorskoj čini gotovo 50%.

Tabela br.24: Pregled očekivanog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u toku 2012. godine po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština			Svega
	H.Novi	Kotor	Tivat	
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom	1		4	5
Građevinarstvo	24		22	46
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	310	182	59	551
Prerađivačka industrija	11	21	2	34
Finansijsko posredovanje		2		2
Aktivnosti u vezi s nekretninama	2	5	25	32
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	17	14	2	33
Obrazovanje	3	18		21
Zdravstveni i socijalni rad	131	23	18	172
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	19	9	1	29
Saobraćaj, skladištenje i veze	43	23	175	241
Hoteli i restorani	214	210	91	515
Ukupno	775	507	399	1681

Postoje male razlike u redosledu djelatnosti u strukturi očekivanog zapošljavanja u sezoni i tokom godine, ali

uglavnom iste djelatnosti stvaraju mogućnost zapošljavanja u 2012. godini, a to su: *trgovina* – 32,8%, *djelatnost hotela i restorana* – 30,6% i *saobraćaj* – 14,3%, a ako dodamo još *zdravstvenu djelatnost* – 10,2%, onda možemo reći da će ove četiri djelatnosti zaposliti 88% od ukupno očekivanog broja zaposlenih tokom 2012. 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
- posledice svjetske ekonomske krize.

1.6.3. Očekivane promjene u zaposlenosti

Ovo pitanje u anketi se odnosi na očekivane promjene u ukupnom broju zaposlenih u anketiranim privrednim društvima tokom 2012. godine.

Tabela br.25: Očekivane promjene u zaposlenosti kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj u 2012. godini prema stepenima stručne spreme

+/-	Stepen stručne spreme							Ukupno
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Povećanje	94	302	788	166	9	50	71	1480
Smanjenje	82	285	565	133	7	14	10	1096

Vidimo da anketirani poslodavci planiraju da će *povećati broj zaposlenih za 1.480 lica*, što je za 545 lica više nego što su bila predviđanja za 2011. godinu. Najveći broj novih zaposlenja očekuju uglavnom poslodavci čija djelatnost ima pretežno sezonski karakter: trgovina, djelatnost hotela i restorana, građevinarstvo i sobračaj.

Najveće povećanje broja zaposlenih očekuje se sa *srednjoškolskim obrazovanjem III, IV ili V stepena stručnosti, zajedno 963 lica*, što predstavlja 65,1% od ukupno očekivanog povećanja broja zaposlenih. U okviru ovog nivoa obrazovanja, radi se uglavnom o sledećim zanimanjima: *prodavač* (246 izvršilaca), *kelner* (128), *vozač putničkog automobila* (87), *vozač teretnjaka* (68), *rukovalac jednostavnih građevinskih mašina* (43), *mesar* (37), *kuvar* (33), *fizioterapeutska sestra* (32), *zidar* (30), *šanker* (27), itd.

Očekuje se i povećanje broja *nekvalifikovanih i polukvalifikovanih* radnika, i to u obimu od *396 lica* ili 26,7% od ukupno iskazanog povećanja. To su uglavnom *sobarice* (88 izvršilaca), *pomoćni ugostitelji* (60), *pomoćni građevinski radnici* (56), *čistačice* (39), *pomoćnici vazduhoplovnog tehničara* (29), *serviri* (22), itd.

Povećanje broja zaposlenih sa *višim i visokim* obrazovanjem iskazano je cifrom od *121 lica*, odnosno 8,2%. U okviru ovog nivoa obrazovanja, ističemo očekivanja anketiranih poslodavaca da će zaposliti *profesore raznih profila* (23), *inženjere građevinarstva* (15), *komercijaliste* (11), *diplomirane ekonomiste raznih smjerova* (7), *diplomirane pravnike* (6), *doktore medicine* (5), itd.

Što se tiče negativnih promjena u broju zaposlenih u 2012. godini, anketirani poslodavci *očekuju smanjenje u obimu od 1.096 radnika*, od čega 64,3% čine radnici sa srednjoškolskim

obrazovanjem, 33,5% nekvalifikovani i polukvalifikovani radnici, a samo 2,2% zaposleni sa višim i visokim obrazovanjem. 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 2012. godini zasnovati radni odnos, koji je sezonskog karaktera, i u istoj godini će im prestati radni odnos.

Ono što je ovdje možda interesantno jeste činjenica da je u posljednjem istraživanju razlika između kategorije *povećanje* i *smanjenje* 384 lica u korist povećanja broja zaposlenih, za razliku od prethodnog istraživanja gdje je ta razlika bila znatno manja - 112 lica. Tako možemo zaključiti da su anketirani poslodavci u regiji Boke Kotorske optimisti kada su u pitanju nova radna mjesta u 2012. godini.

1.6.4. Potrebe za novim zanimanjima i vještinama

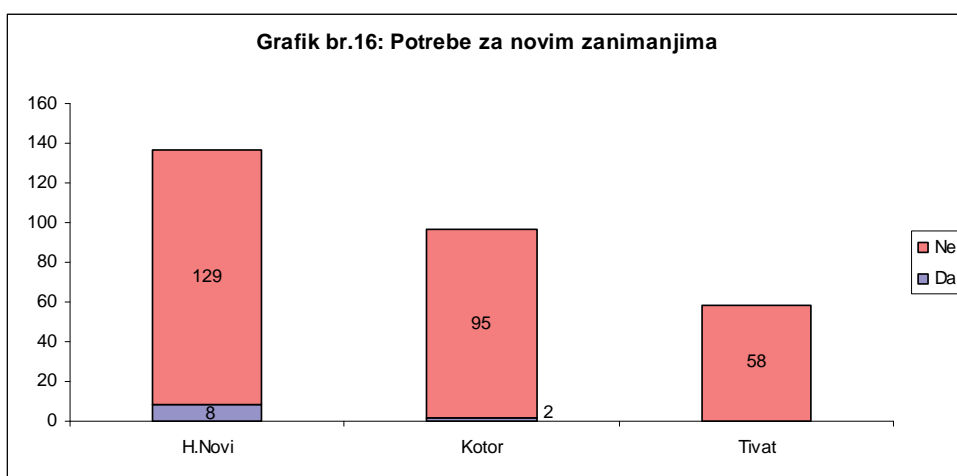
Pored toga što se željela dobiti predstava o zapošljavanju tokom sezone i tokom čitave godine, željeli smo da dobijemo predstavu i o tome kako poslodavci u Crnoj Gori percipiraju razvoj na nešto duže staze, u smislu razvoja novih zanimanja i vještina koje danas ne postoje.

Nastojali smo da dođemo do saznanja koja su to radna mjesta koja će se stvoriti kao rezultat razvoja nauke i tehnologije, inovacija, otvaranja novih firmi visoke tehnologije, koja danas ne postoje na tržištu, tj. ne postoje takva zanimanja. Ovo znači da se što bolje procijeni koja i kakva su to radna mjesta, koja su to znanja i vještine koje će biti potrebne, tako da se i obrazovni sistem priprema za takve izazove. Na taj način će se smanjiti diskrepanca između ponude i tražnje radne snage, odnosno između ponude vještina i zahtjeva radnih mjesta za

vještinama (skills and job mismatch), čime će se povećati stepen popunjenosti novih radnih mjesta, ubrzati zapošljavanje i povećati stepen zaposlenosti stanovništva i kasnije smanjiti izdaci za kasnija ulaganja u programe obuke i usavršavanja.

Željeli smo da saznamo da li su naši poslodavci svjesni situacije u kojoj se nalaze i da li imaju bilo kakvu viziju šta je to što će biti aktuelno u narednoj dekadi, tj. koja su to znanja i vještine/zanimanja koja će biti potrebna, a danas ne postoje.

Samo 10 anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj je istaklo potrebu za novim zanimanjima i vještinama koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore.



Ovdje nije toliko važan broj, već lista zanimanja, i još važnije, da li će se na toj listi naći neko novo zanimanje, koje trenutno ne postoji u Crnoj Gori, a postoji u razvijenim privredama.

Kada se posmatra projekcija poslodavaca o zapošljavanju na srednji rok, anketirani poslodavci pokazali su interesovanje za sledećim zanimanjima:

- diplomirani socijalni radnik - specijalista (npr. za rad sa djecom i odraslim osobama sa posebnim potrebama, za rad sa OSI...) - 3 izvršioca
- diplomirani bibliotekar - 2 izvršioca
- diplomirani tehnolog u prehrani - 3 izvršioca
- diplomirani saobraćajni inženjer za vazdušni saobraćaj - 1 izvršilac
- profesori instrumentalisti (girara, horna, klarinet, klavir, truba) - 8 izvršilaca
- mašinski inženjer sa znanjem ventilacije i klimatizacije - 1 izvršilac
- knjižničar - 2 izvršioca
- somalijer - 2 izvršilaca.

Što se tiče novih vještina, samo *1 anketirani poslodavac* u regiji Boke Kotorske ističe da ima potrebu za novim vještinama koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore, a to su *znanja iz solarne tehnologije*.

1.7. Zapošljavanje lica sa invaliditetom

Poglavlje pitanja oko zapošljavanja lica sa invaliditetom ima za cilj da se dobiju informacije o tome koliko su poslodavci u Crnoj Gori spremni da zapošljavanju radnu snagu iz kategorije teže zapošljivih, odnosno lica sa invaliditetom. Ovo poglavlje nudi podatke o zaposlenim licima sa invaliditetom i planiranom zapošljavanju istih. Radi stvaranja što jasnije slike, potrebno je istaći da se pod formulacijom lica sa invaliditetom, podrazumijevaju lica sa svim stepenima invalidnosti.

1.7.1. Zapošljavanje lica sa invaliditetom u posljednje dvije godine

Anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj zaposlili su, u posljednje dvije godine, *22 invalidna lica*. Od ukupnog broja zaposlenih lica sa invaliditetom na period *do pola godine* bila su zaposlena 3 lica, *do jedne godine* 7, a *duže od godinu* 12 lica sa invaliditetom.

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

Tabela br:26: Pregled lica sa invaliditetom po zanimanjima koja su zaposlili anketirani poslodavci u posljednje 2 godine

Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104502 Čistac prostorija	2			2
109900 Lica bez zanimanja i stručne sprema	1		1	2
203944 Užar			1	1
206515 Pomoćni kuvar	3			3
301035 Stolar za montažu, opravke i održavanje		1		1
304521 Kućepazitelj		1		1
306400 Prodavac	1		1	2
306702 Kasir	1			1
309901 SSS-III			1	1
404521 Domar		1		1
407201 Tehničar zaštite imovine		1		1
408330 Laborant biologije	1			1
408800 Kulturološki tehničar			1	1
409901 SSS-IV		1		1
616700 Ekonomista	1			1
717610 Profesor hemije	1			1
718215 Pedagog			1	1
Ukupno	11	5	6	22

U Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom su navedene brojne subvencije na koje ima pravo poslodavac ukoliko zaposli ovu kategoriju lica, kao što su:

- bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom
- kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom
- učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom
- subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli i to u prvoj godini 80%, u drugoj 60%, u trećoj i svakoj narednoj godini 50% od isplaćene bruto zarade lica sa invaliditetom.

Na pitanje *da li su upoznati sa zakonski propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom*, većina anketiranih poslodavaca (89%) je potvrdno odgovorila, odnosno upoznati su sa svim obavezama i benefitima koji su im predviđeni ukoliko zaposle ovu kategoriju lica.

1.7.2. Planirano zapošljavanje lica sa invaliditetom

Anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj su predvidjeli mogućnost zapošljavanja 52 *invalidna lica* u 2012. godini, uz određene subvencije.

Tabela br:27: Pregled lica sa invaliditetom koja bi zaposlili anketirani poslodavci u narednom periodu uz određene subvencije po zanimanjima

Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104502 Čistac prostorija	1			1
105601 Saobraćajno - transportni manipulant	1			1
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme	2			2
206400 Rukovalac robom - pomoćni prodavac	2	2		4
206522 Sobarica	1			1
207100 Pomoćni administrativni radnik			1	1
300502 Pekar	1			1
301035 Stolar za montažu, opravke i održavanje		1		1
305604 Vozač teretnjaka	1			1
306011 Telefonista	1		1	2
306400 Prodavac	1			1
306513 Kelner			3	3
306702 Kasir	2			2
406523 Recepcionar			1	1
406531 Turistički tehničar	2	1		3
406721 Knjigovođa	2	2		4
407100 Administrativni tehničar	1	1	1	3
407502 Učitelj i saradnik u nastavi			1	1
409000 Medicinski tehničar	1	4		5
409901 SŠS-IV			1	1
616700 Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo			1	1
712400 Diplomirani inženjer elektrotehnike za energetiku			1	1
716400 Diplomirani ekonomista za unutrašnju i spoljnu trgovinu	1			1
716500 Diplomirani ekonomista za turizam i ugostiteljstvo			1	1
716800 Diplomirani pravnik			1	1
716923 Informatičar		1		1
717569 Profesor muzičke grupe predmeta	1			1
717601 Profesor matematike	1			1
717602 Profesor fizike	1			1
718215 Pedagog			1	1
719300 Diplomirani socijalni radnik	3			3
Ukupno	26	12	14	52

Kada je u pitanju dužina radnog odnosa, anketirani poslodavci bi 7 invalidnih lica zaposlili na period do pola godine, 30 lica do jedne godine, a 15 duže od godinu dana.

Iz ankete u anketu primjećujemo da se umnogome promijenio stav poslodavaca o zapošljavanju lica sa invaliditetom i oni su pokazali motivisanost za njihovo zapošljavanje u svojim preduzećima. Naime, u prethodnom istraživanju anketirani poslodavci su zaposlili 9, a planirali zapošljavanje 17 invalidnih lica, a u ovom istraživanju su zaposlili 22 lica sa invaliditetom, a predviđaju mogućnost zapošljavanja 52 lica iz ove kategorije.

1.8. Zapošljavanje pripadnika RAE populacije

Prema podacima istraživanja koje je 2008. godine realizovao Zavod za statistiku, u saradnji sa Nacionalnim Romskim savjetom i Koalicijom Romski krug, a u cilju sprovođenja »Strategije za poboljšanje položaja RAE populacije u Crnoj Gori«, u regiji Boke Kotorske registrovano je *847 lica RAE populacije* (Romi, Aškaliji, Egipćani), i to 299 u Herceg Novom, 123 u Kotoru i 425 u Tivtu.

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 za lokalne samouprave, opština Herceg Novi je pristupila izradi Lokalnog plana akcije uključenja Roma, Aškalijski i Egipćani 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, zdravstva, 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 sledeće mjere i aktivnosti:

- stvaranje uslova za prijavljivanje svih radno sposobnih članova RAE populacije na evidenciju Bira rada Herceg Novi
- organizovanje raznih oblika javnih radova, kao jedne od mjera aktivne politike zapošljavanja Zavoda za zapošljavanje, u koje 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
- prioritarno 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.

Tabela br.28: Evidencija nezaposlenih pripadnika RAE populacije

Opština	Ukupno prijavljeni	Aktivni - zainteresovani za posao	Prijavljeni radi ostvarivanja određenih socijalno zaštitnih prava
H.Novi	114	12	64
Kotor	57	8	38
Tivat	78	29	40
UKUPNO	249	49	142

Na evidenciji Biroa rada Herceg Novi, u decembru 2011. godine, nalazilo se 249 nezaposlenih radno sposobnih lica RAE, od kojih je zainteresovanih za posao, odnosno onih koji aktivno traže zaposlenje 49.

1.8.1. Zapošljavanje pripadnika RAE populacije u poslednje dvije godine

Anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj su u prethodne dvije godine *zaposlili ukupno 120 pripadnika RAE populacije, od čega najviše NK radnika (58), čistačica (37) i sobarica (9).*

Analizirajući dužinu radnog angažovanja pripadnika RAE populacije kod anketiranih poslodavaca, vidi se da su poslodavci skloni angažovanju RAE populacije na kraći vremenski rok. Od ukupnog broja, 31 pripadnik RAE je zaposlen na period do pola godine, 57 do godinu dana i 32 na period duži od godine.

Tabela br.29: Pregled pripadnika RAE populacije koje su zaposlili anketirani poslodavci u prethodne 2 godine po zanimanjima

Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
100101 Manipulant u proizvodnji bilja	2			2
104502 Čistac prostorija	30	1	6	37
105601 Saobraćajno - transportni manipulant	1	1		2
106401 Trgovinski manipulant		1		1
106501 Ugostiteljsko - turistički manipulant	1			1
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme			58	58
205200 Pomoćni građevinski radnik			2	2
206500 Pomoćni ugostitelj	2			2
206522 Sobarica	4		5	9
305602 Vozač putničkog automobila			1	1
306513 Kelner	1			1
306703 Inkasant	1			1
309640 Frizer za žene			1	1
408721 Novinarski reporter			2	2
Ukupno	42	3	75	120

1.8.2. Planirano zapošljavanje pripadnika RAE populacije

Što se tiče mogućeg zapošljavanja pripadnika RAE populacije u budućem periodu, anketirani poslodavci *predviđaju zapošljavanje 128 radnika* u svojim privrednim društvima, i to najviše *NK radnika (12), sobarica (9) i čistačica (9)*.

Međutim, ako pažljivo pogledamo strukturu zanimanja, može se uočiti da pored nekvalifikovane radne snage, poslodavci otvaraju mogućnost za zapošljavanje pripadnika RAE populacije sa srednjom i visokom stručnom spremom. Ova činjenica ohrabruje i obećava veće uključivanje ove populacije na tržištu rada Boke Kotorske u budućem periodu.

Kada su pripadnici RAE populacije u pitanju, uglavnom se radi o sezonskim poslovima u komunalnoj djelatnosti,

ugostiteljstvu, građevinarstvu i trgovini, tako da bi anketirani poslodavci 62 lica zaposlili na period do pola godine, 43 na određeno vrijeme do godinu dana, a 23 na period duži od godinu.

Tabela br.30: Pregled pripadnika RAE populacije koje bi zaposlili anketirani poslodavci u narednom periodu po zanimanjima

Zanimanje	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
104502 Čistac prostorija	2	1	6	9
105601 Saobraćajno - transportni manipulant	1	3		4
106501 Ugostiteljsko - turistički manipulant	3			3
109900 Lica bez zanimanja i stručne spreme	6		6	12
205200 Pomoćni građevinski radnik	3		2	5
206500 Pomoćni ugostitelj			3	3
206515 Pomoćni kuvar			5	5
206522 Sobarica	4		5	9
305600 Vozač drumskog vozila	1	3		4
306400 Prodavac	2		1	3
306461 Magacioner		2	1	3
306513 Kelner			5	5
306517 Točilac pića			5	5
406721 Knjigovođa	1	1		2
406901 Računarski operater	5			5
407100 Administrativni tehničar	1		5	6
407201 Tehničar zaštite imovine		2		2
409000 Medicinski tehničar		4	1	5
409901 SŠS-IV	7			7
716800 Diplomirani pravnik	2			2
719900 VSS	5			5
Ukupno (2 i više izvršilaca)	43	16	45	104
Ukupno	58	20	50	128

Napomena: Prikazana su samo zanimanja u okviru kojih bi se zaposlilo 2 i više izvršilaca

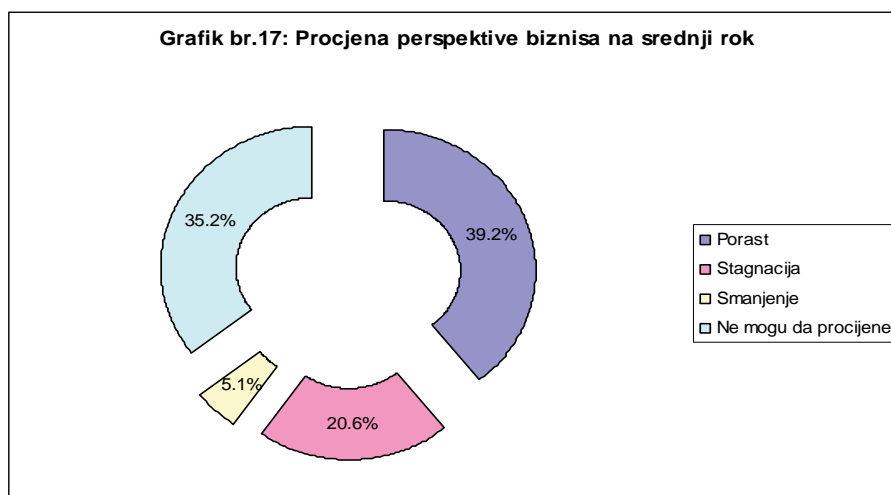
Činjenica da su poslodavci iskazali veću spremnost za zapošljavanje pripadnika RAE populacije (u posljednjem istraživanju anketirani poslodavci zaposlili su 120 pripadnika RAE, a planiraju zapošljavanje 128 lica, a u prethodnom su

zaposlili 77, a predvidjeli mogućnost zapošljavanja 84 lica) i to ne samo nekvalifikovanih (za najjednostavnije fizičke poslove, što se može smatrati nuždom), već i za određena zanimanja višeg nivoa obrazovanja, govori o tome da se smanjuju predrasude i uvriježena shvatanja o pripadnicima RAE populacije. Ovo istovremeno znači da su sprovedene javne kampanje i razni programi obuke pripadnika RAE dali određene rezultate.

1.9. Procjena perspektive biznisa

Pitanje poslodavcima *kako procjenjuju perspektivu svog biznisa na srednji rok* (u narednih 5 godina) je novo u upitniku. Na osnovu ocjena poslodavaca možemo doći do informacije o tome kako poslodavci gledaju na krizu, odnosno oporavak privrede - optimistički, pesimistički ili rezervisano.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj, 39,2% očekuje porast svog biznisa, 35,2% ne mogu da procijene, stagnaciju svog biznisa u narednom periodu očekuje 20,6% poslodavaca, a smanjenje 5,1%.



Posmatrano *po djelatnostima*, procjene perspektive biznisa se bitno razlikuju. Naime, oko polovina anketiranih poslodavaca očekuje *porast* svog biznisa u sledećim djelatnostima: proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, trgovina, finansijsko posredovanje, komunalne djelatnosti i saobraćaj.

Nešto manje su optimistični poslodavci u djelatnostima: građevinarstvo, prerađivačka industrija, zdravstvo i djelatnost hotela i restorana, koji očekuju *stagnaciju* svog biznisa na srednji rok. Dakle, oko trećine ukupno anketiranih poslodavaca po navedenim djelatnostima procjnjuje da će njihov biznis stagnirati u narednih nekoliko godina.

Smanjenje svog biznisa predviđa od 4% do 7% poslodavaca u trgovini, prerađivačkoj industriji, finansijskom posredovanju, aktivnostima u vezi s nekretninama, državnoj upravi, komunalnim djelatnostima i djelatnosti hotela i restorana.

Tabela br.31: Procjena perspektive biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina) po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Procjena perspektive biznisa				Svega
	Porast	Stagnacija	Smanjenje	Ne mogu da procijene	
Proizvodnja i snabdijevanje električnom energijom, gasom i vodom	3			3	6
Građevinarstvo	4	1		8	13
Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	43	13	6	28	90
Prerađivačka industrija	5	2	1	6	14
Finansijsko posredovanje	4	1	2		7
Aktivnosti u vezi s nekretninama	14	6	2	7	29
Državna uprava i odbrana, soc.osiguranje	5	13	2	6	26
Obrazovanje	3	6		13	22
Zdravstveni i socijalni rad	7	5		7	19
Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	10	4	1	6	21
Vađenje ruda i kamena	1				1
Saobraćaj, skladištenje i veze	9	1		7	17
Hoteli i restorani	10	4	1	12	27
Ukupno	118	56	15	103	292

Ako analiziramo procjene poslodavaca prema *vremenju poslovanja privrednih društava*, onda vidimo da kod tek novoosnovanih preduzeća, koja posluju do 1 godinu, polovina anketiranih poslodavaca očekuje prorast, a polovina stagnaciju svog biznisa.

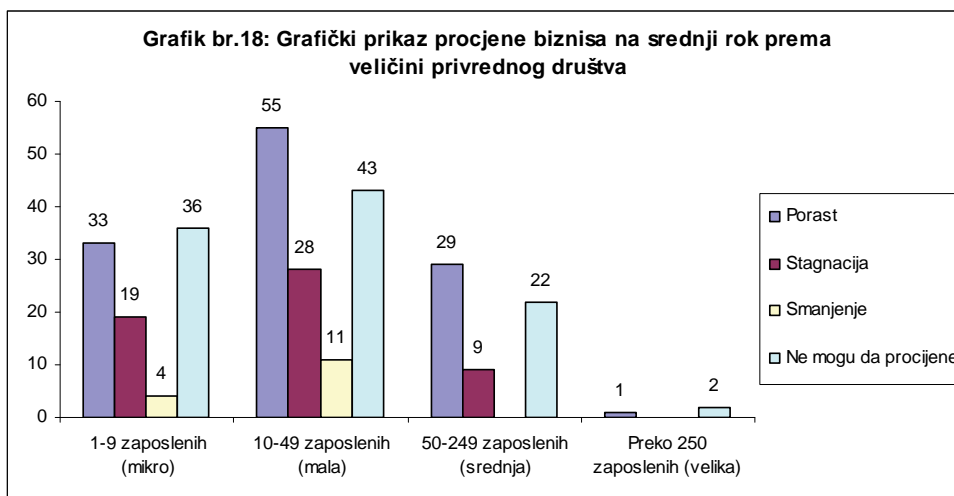
Kod preduzeća koja posluju od 1 do 3 godine, više od tri četvrtine poslodavaca očekuje porast svog biznisa u narednom periodu, a samo 7% očekuje stagnaciju.

Što se tiče preduzeća koja postoje od 3 do 5 godina, više od polovine anketiranih poslodavaca predviđa porast svog biznisa, a stagnaciju 10%.

Ovdje je interesantno primjetiti da ni jedan poslodavac koji posluje do 5 godina ne prognozira smanjenje svog bizisa na srednji rok.

Kod preduzeća koja posluju od 5 do 10 godina, polovina poslodavaca očekuje porast svog biznisa, 19% misli da će njihov biznis stagnirati, a 5% očekuju smanjenje.

I na kraju, oko trećina poslodavaca koji postoje preko 10 godina predviđa rast svog biznisa u narednom periodu, 20% očekuje stagnaciju na poslovnom planu, a 6% pretpostavlja smanjenje svog biznisa.



Posmatrano sa stanovišta *veličine privrednih društava*, primjećujemo da kada su u pitanju *mikro* preduzeća, oko trećina anketiranih poslodavaca očekuje porast svog biznisa, dok je taj procenat kod *malih* preduzeća 40%. Dalje, kada su u pitanju *srednja* preduzeća, 48% poslodavaca pretpostavlja porast svog biznisa, a u kategoriji *velikih* preduzeća dvije trćine anketiranih poslodavca nada se porastu biznisa na srednji rok.

Ostale procjene perspektive biznisa nećemo komentarisati, a mogu se pogledati u Grafiku br.18.

1.10. 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

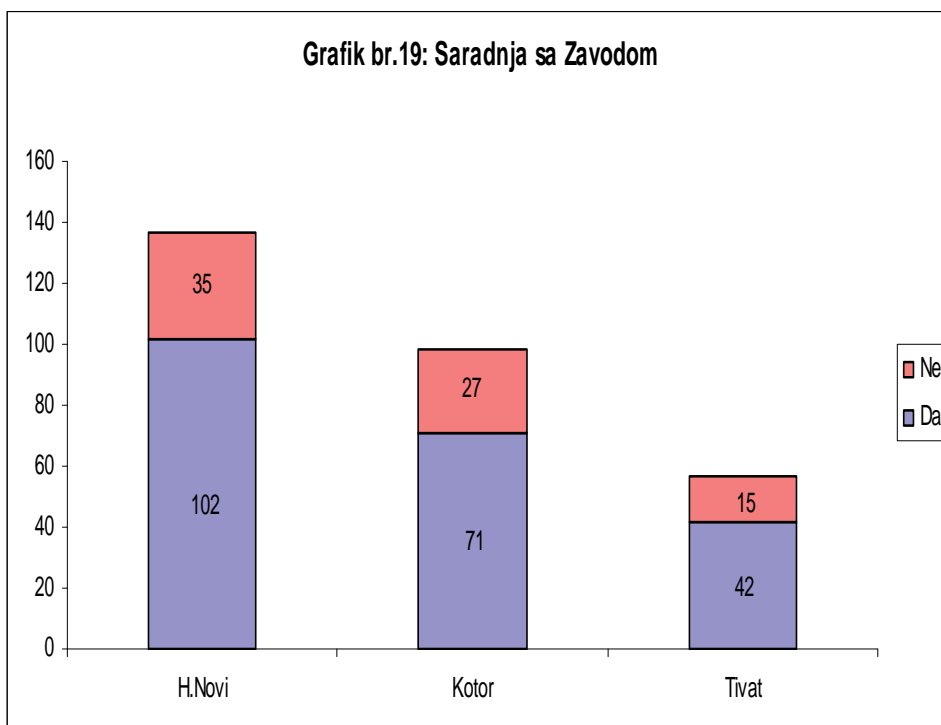
Zavoda, uvid u intezitet saradnje, kvalitet saradnje, kao i sugestije i primjedbe poslodavaca po pitanju pomenute saradnje. Sve navedene informacije, Zavod koristi za unapređenje i razvoj svog odnosa sa poslodavcima.



1.10.1. Nivoi, oblici i sadržaji saradnje

Pitanja koja se odnose na usluge koje poslodavci dobijaju od Zavoda imaju za cilj da se obezbijede informacije o stepenu korišćenja i kvalitetu ponuđenih vrsta usluga.

Shodno rezultatima istraživanja, *saradnju sa Zavodom za zapošljavanje* na angažovanju neophodne radne snage u 2011. godini ostvarilo je 215 anketiranih poslodavaca, odnosno oko tri četvrtine od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj.



Kada analiziramo vidove saradnje, dolazimo do zaključka da je najizraženiji oblik saradnje između Zavoda i poslodavaca u

2011. godini, kao i svih prethodnih godina, *oglašavanje slobodnih radnih mjesta* (54,3%).

Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika je zastupljeno sa 13,3%, *upućivanje kandidata na oglase za posao* 11,5%, a razni oblici *informisanja* u vezi potrebnih kadrova čine 10,2% od ukupnog broja dobijenih odgovora.

Vidovi saradnje između Zavoda i poslodavaca su prikazani u sledećoj tabeli.

Tabela br.32: Vrste saradnje sa Zavodom

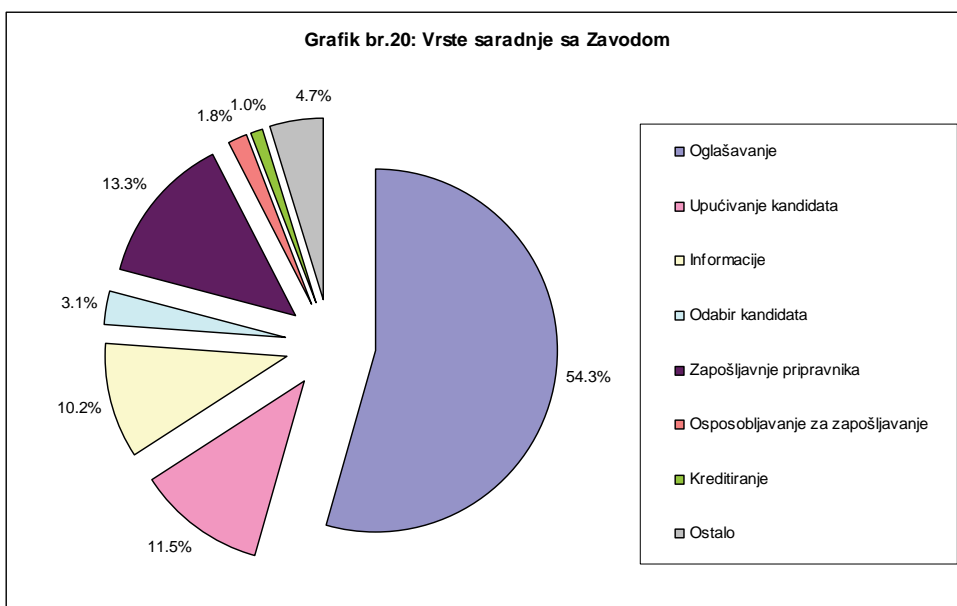
	H.Novi	Kotor	Tivat	Svega
U dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)	100	70	38	208
Upućivanje kandidata na oglase za posao	16	16	12	44
Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	14	9	16	39
Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)	6	3	3	12
Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika	23	16	12	51
Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)	2	2	3	7
Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	1	2	1	4
Ostalo	6	6	6	18

* Poslodavcima je omogućeno da odaberu više ponuđenih modaliteta odgovora

Usluge Zavoda za zapošljavanje koje su najmanje iskorišćene od strane poslodavaca su finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta, usluge izrade i sprovođenja programa osposobljavanja za zapošljavanje i usluge odabira kandidata za zaposlenje.

Poređenja radi, u perthodnom istraživanju/anketiranju, odgovori poslodavaca su slični.

Ovakav trend saradnje, koji se nastavio, govori nam o tome da poslodavci nedovoljno koriste profesionalne usluge Zavoda (selekcija i obuka kadrova), te da bi trebalo preduzeti mjere po pitanju strateškog i kontinuiranog informisanja poslodavaca o uslugama koje su im na raspolaganju od strane Zavoda za zapošljavanje.



1.10.2. Očekivanja poslodavaca od Zavoda, prijedlozi i sugestije

Pitanja koja se odnose na usluge koje poslodavci očekuju od Zavoda (pored onih koje su već navedene kod oblika i sadržaja saradnje) imala su za cilj da se obezbijede dodatne informacije o kvalitetu ponuđenih vrsta usluga, kao i prikupe sugestije i prijedlozi poslodavaca za uvođenje novih oblika i sadržaja saradnje.

Pregledom listinga odgovora dobijenih na ova pitanja 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 u buduće činiti dodatne napore, kako bi što veći broj zainteresovanih poslodavca postao korisnik finansijske podrške Zavoda.

SINTEZA, ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Obrazovana i kvalifikaciona struktura zaposlenih. *Obrazovani nivo zaposlenih je solidan i permanentno raste.* U poslednjih 5-6 godina značajno je porasao obrazovani nivo zaposlenih u Boki Kotorskoj. Prema Anketi poslodavaca 2005/2006, više i visoko obrazovanje imalo je 23% zaposlenih, srednje 59%, a niže 18%. Dok u poslednjem istraživanju, više i visoko obrazovanje ima 29% zaposlenih, srednje 57%, a niže 14%, što znači da se značajno povećalo učešće zaposlenih sa najvišim nivoom obrazovanja, a smanjilo učešće zaposlenih sa najnižim nivoom obrazovanja i stručne spreme. Ovakav trend je normalan i očekivan. Glavni razlog je različita obrazovna struktura onih koji izlaze iz zaposlenja i onih koji se zapošljavaju. Naime, kroz proces penzionisanja smanjuje se radna snaga najnižih nivoa kvalifikacija, a novim zapošljavanjem raste broj lica sa najvišim nivoom obrazovanja i stručne spreme.

Uobičajeno i očekivano, najviši obrazovni nivo zaposlenih je u djelatnostima: obrazovanje, zdravstvo, finansijsko

posredovanje, državna uprava i aktivnosti u vezi s nekretninama (dakle u vanprivredi), a najniži u građevinarstvu i komunalnoj djelatnosti.

Kvalitet radne snage ne prati rast formalnih kvalifikacija.

Kada su formalne kvalifikacije u pitanju, Crna Gora prati trendove u Evropskoj uniji. Međutim, kada je u pitanju kvalitet radne snage, situacija je u mnogome različita i nepovoljnija za Crnu Goru. Naime, poslodavcima su mnogo važnija stvarna znanja, vještine i kompetencije od formalnih kvalifikacija, odnosno šta mladi i/ili zaposleni zna da uradi, a ne diploma koju ima. I to konkretna/osnovna znanja i vještine koje čine osnov za uspješno obavljanje posla na određenom radnom mjestu i stvarna znanja u tzv. mekim vještinama, kao što je poznavanje stranih jezika, korišćenje računara na radnom mjestu, korišćenje Interneta, sposobnost komuniciranja, timski rad i inicijativnost i preduzetnost.

Prema iskazima poslodavaca i prema drugim kriterijumima kojima se mjere znanja, vještine i kompetencije, ne može se biti zadovoljno kvalitetom ljudskog faktora. Nizak nivo produktivnosti i konkurentnosti crnogorskih preduzeća i crnogorske privrede u cjelini, takođe je važan indikator niske obučenosti i osposobljenosti radne snage i/ili zastarjelosti znanja i vještina.

Promjene koje su se desile u sistemu obrazovanja u posljednje vrijeme, potencirale su kvantitet - proizvodnju diploma, na račun kvaliteta, što je suprotno od potreba poslodavaca i suprotno od osnovnih principa Bolonjske deklaracije. Zbog toga Crna Gora mora dalje raditi na reformi obrazovanja, a poslodavci, takođe, moraju više ulagati u obuku i usavršavanje zaposlenih, ukoliko žele da opstanu na tržištu, gdje će konkurencija vremenom biti sve oštrija.

Obuka i dodatno obrazovanje zaposlenih. *Poslodavci više brinu o kvalitetu svoje radne snage - zaposlenih.* Od ukunog broja (292) anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj, njih 21% je za svoje zaposlene u 2011. godini organizovalo neki vid obuke i/ili usavršavanja. Ovo predstavlja umjereni rast (4%) u odnosu na 2010. godinu, kada je 17% poslodavaca slalo zaposlene na obuku.

Vežano za obrazovanje i obuku, interesantni su sledeći podaci:

- interno obrazovanje i obuku za potrebe radnog mjesta prošlo je 613 zaposlenih kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj, što čini 55% od ukupno zaposlenih (11.123)
- ukupno trajanje obuka 6.370 dana
- posmatrano po djelatnostima, najveći broj obučavanih lica je u obrazovanju (250), trgovini (230) i zdravstvu (105). U ove tri djelatnosti obučeno je više od tri četvrtine ukupno obučavanih u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca. Neočekivano je mali broj obučanih zaposlenih u djelatnosti hotela i restorana (samo 14 lica), gdje se inače očekuje kvalitetan kadar
- kada su u pitanju zanimanja zaposlenih, najviše profesora različitih profila (179) je prošlo neki vid obrazovanja, obuke i/ili usavršavanja. S obzirom na broj anketiranih poslodavaca i broj zaposlenih u djelatnosti trgovine, najviše je obučanih prodavača i trgovačkih tehničara (zajedno 179), a razlog tome je i to što poslodavci pod obukom podrazumijevaju i pripremu zaposlenih za poslove koje će obavljati
- kod anketiranih poslodavaca u Boki Kotorskoj, 87 zaposlenih (0,8% od ukupnog broja zaposlenih) je prošlo obuku za neki vid dodatnih znanja i vještina u

trajanju od 411 dana, i to uglavnom osnovnih/bazičnih znanja (poznavanje rada na računaru 64% i poznavanje stranih jezika 21%), a veoma je mali broj onih koji su prošli neku specijalističku obuku. Ovi podaci indiciraju na zaključak da značajan broj radne snage u školama ne stiče osnovna funkcionalna znanja.

Broj poslodavaca koji šalju svoje zaposlene na obuku i broj obučavanih lica se povećava, ali ovo i dalje predstavlja skroman procenat u odnosu na razvijene zemlje, gdje se broj obučavanih kreće između 60% i 80%. Međutim, s obzirom da se i dalje osjećaju posledice globalne ekonomske krize, onda i ovaj skroman rast predstavlja ohrabrenje. Pozitivno je i to što je došlo do produženja trajanja obuke, što sve skupa govori da, možda dolaze bolja vremena za obuku, kada će poslodavci svoje stavove o značaju ljudskog faktora za razvoj sve više pretvoriti u praksu - izdvojiti više sredstava i organizovati više obuka i usavršavanja svojih zaposlenih.

Zapošljavanje na dan anketiranja - u novembru 2011. godine. *Stagnacija na tržištu rada.* Isti broj anketiranih poslodavaca u regiji zapošljava 11.123 radnika, što je samo za 32 lica manje nego u prethodnom istraživanju. Nastavlja se trend jačanja uslužnog sektora, dok realni sektor stagnira. U strukturi zaposlenih, trgovina, zdravstvo i obrazovanje zapošljavaju 56% od ukupnog broja registrovanih radnika kod anketiranih privrednih društava u Boki Kotorskoj, a ako im još pridodamo djelatnost hotela i restorana, državnu upravu i saobraćaj, onda možemo reći da ove djelatnosti zapošljavaju tri četvrtine od ukupnog broja zaposlenih.

Dominacija stalnog uz blagi rast zaposlenja na određeno vrijeme. Uprkos činjenici da u strukturi privrede u Boki Kotorskoj dominiraju sektori koji imaju izražen sezonski karakter (turizam, trgovina, građevinarstvo), ipak dominira

stalno zaposlenje (74%), međutim, poraslo je učešće zapošljavanja na određeno vrijeme, što se može pripisati obazrivosti poslodavaca pri zapošljavanju u vremenu krize i neizvjesnosti u poslovanju.

Kriza je usporila zapošljavanje. Anketirani poslodavci su u 2011. godini zaposlili 2.291 radnika (što predstavlja povećanje za oko 80 lica u odnosu na prethodno istraživanje). Istovremeno, ukupan odliv radne snage iznosio je 1.877 radnika (što predstavlja povećanje za 475 lica). Krajnji rezultat ova dva suprotna procesa je neto povećanje zaposlenosti od 414 lica, što je duplo manje u odnosu na neto povećanje zaposlenosti u prethodnoj anketi. Međutim, regionalno posmatrano, ovaj primorski region uvijek bilježi visok stepen rasta zaposlenosti u odnosu na druge regione (ostvareno zapošljavanje u Boki Kotorskoj u 2011. godini predstavlja oko 30% ostvarenog zapošljavanja na nivou Republike). Sektorski posmatrano, kao i u prethodnim godinama, u povećanju zapošljavanja dominiraju trgovina i djelatnost hotela i restorana (zajedno 1.468 lica ili 64% od ukupnog broja novozaposlenih). Kada govorimo o odlivu radne snage, primjećujemo da je struktura gotovo identična strukturi priliva radne snage. Dakle, najveći odliv imamo u trgovini i djelatnosti hotela i restorana (zajedno 1.240 lica ili 66%). S obzirom na izraženo sezonsko zapošljavanje u pomenutim djelatnostima imamo i veliku fluktuaciju radne snage u tim djelatnostima.

Viškovi - kriza traje. Od ukupno anketiranih poslodavaca, njih 23% se izjasnilo da je imalo viškove radne snage u 2011. godini i kod njih je registrovano 316 lica sa takvim statusom. U poređenju sa prethodnim istraživanjem, broj poslodavca koji su imali viškove je isti, ali je broj suficitarnih kadrova veći za 30 radnika, što potvrđuje činjenicu da je još uvijek značajan broj poslodavaca opterećen viškovima zaposlenih. Sektorski

posmatrano, viškovi zaposlenih su skoncentrisani u tri djelatnosti - trgovina, djelatnost hotela i restoranana i prerađivačka industrija (zajedno tri četvrtine od ukupno iskazanih suficitarnih radnika). Posmatrano prema veličini privrednih društava, viškovi su koncentrisani u srednjim i malim preduzećima (zajedno 74%).

Neusklađenost želja tražilaca zaposlenja i očekivanja poslodavaca. I dalje je prisutna prilično velika neusklađenost ponude i tražnje radne snage. Međutim, karakter neusklađenosti ponude i tražnje je takav da se može više govoriti o neusklađenosti želja tražilaca zaposlenja, na jednoj strani, i očekivanja poslodavaca, na drugoj, nego o problemu deficitarnosti zanimanja. Naime, ako se pogleda lista i profil nedostajućih zanimanja i struktura nezaposlenih lica na evidenciji Zavoda, jasno je da je među nezaposlenima postoji dovoljan broj traženih kadrova istih zanimanja koja se pojavljuju kao manjkovi. U drugim slučajevima riječ je o takvim poslovima (trgovina npr.) za koje je nezaposlena lica drugih profila moguće lako i brzo obučiti za uspješno obavljanje poslova za tražena radna mjesta. Nešto složeniji je problem kada na tržištu postoje nezaposlena lica profila koje poslodavac traži, ali ih zbog nedostatka vještina i kompetencija ne želi zaposliti.

U Boki Kotorskoj se 40 poslodavaca, odnosno 13,7%, izjasnilo da na tržištu rada nedostaju kadrovi određenog profila za njihove potrebe, a broj potrebnih izvršilaca je 184, što je duplo više nego u prethodnom istaživanju. Sektorski posmatrano, najveći broj deficitarnih zanimanja je, kao i na nivou Republike, u trgovini (47% od ukupno iskazanog deficita). Veliki broj nepopunjenih radnih mjesta je i u djelatnosti državne uprave, obrazovanja i zdravstva, što je posledica ograničenog zapošljavanja u državnim organima u prethodnoj godini.

Što se tiče obrazovne strukture, najveći deficit se odnosi na kvalifikovane radnike (61%), i to uglavnom na prodavače, mesare, konobare i kuvare. Jednu četvrtinu iskazanih deficitarnih kadrova čine oni sa visokim obrazovanjem, od kojih je najviše zanimanja u djelatnosti obrazovanja.

U Crnoj Gori, pa tako i u Boki Kotorskoj, karakteristična je *nedovoljna regionalna i profesionalna mobilnost radne snage*. Ovo u smislu da na crnogorskom tržištu postoje profili kadrova koji, u najvećem broju slučajeva, direktno ili uz malu dodatnu obuku, mogu popuniti slobodna radna mjesta, ali to ne čine iz različitih razloga - ne žele da napuštaju mjesto boravka, a ne mogu da putuju do radnog mjesta, niske zarade, neadekvatni uslovi rada, sezonski poslovi i slično. Što znači, ako bi se obezbijedila veća regionalna i profesionalna mobilnost, stvarna deficitarnost bi bila znatno manja. U postojećoj situaciji, o deficitarnosti u pravom smislu može se govoriti samo u slučajevima nekoliko zanimanja, npr. profesorima muzičke grupe predmeta, raznim instrumentalistima, ostalim profesorima raznih profila i ljekarima određenih specijalnosti.

Ovo potvrđuju iskazi poslodavaca, koji glavne uzroke za nemogućnost popunjavanja slobodnih radnih mjesta vide u nedostatku obučene radne snage na tržištu (49%) i nedostatku iskustva raspoložive radne snage (oko 21%). Dakle, poslodavci ne žele da zaposle nezaposleno lice sa evidencije Zavoda jer smatraju da njegova stručnost, kompetentnost i iskustvo ne odgovaraju njegovim potrebama. Očito je da 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 unaprijediti sistem neformalnog obrazovanja, koji će biti dostupan svima.

Očekivano zapošljavanje u 2012. godini. *Rezervisani optimizam poslodavaca.* Anketirani poslodavci u Boki Kotorskoj planiraju da zaposle 1.681 radnika, što je za 365 lica više nego u prethodnom istraživanju. Podaci pokazuju da će ukupan rast zaposlenosti kod anketiranih poslodavaca na nivou Republike iznositi 3.412 lica, od čega planirano zapošljavanje u ovoj regiji čini gotovo 50%.

Što se tiče planova u vezi sezonskog zapošljavanja, anketirani poslodavci predviđaju zapošljavanje 1.227 sezonskih radnika (za 200 lica više nego prethodne godine).

Uglavnom iste djelatnosti stvaraju mogućnost zapošljavanja tokom sezone i tokom cijele godine, a to su trgovina, djelatnost hotela i restorana i saobraćaj (oko 80%). Ove djelatnosti imaju jasno profiliranu tražnju radne snage po zanimanjima i nivou obrazovanja. Imajući u vidu dosadašnja kretanja na tržištu rada i male promjene u obrazovanoj politici, mreži srednjih stručnih škola i fakulteta, buduća tražnja za radnom snagom može uticati na dalje produbljivanje disproporcija između ponude i tražnje radne snage.

Promijenjen stav poslodavaca o zapošljavanju lica sa invaliditetom. Iz ankete u anketu primjećujemo da raste procenat poslodavaca koji su upoznati sa zakonski propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom (89%) i raste motivisanost poslodavaca za njihovo zapošljavanje u svojim preduzećima. Naime, u prethodnom istraživanju anketirani poslodavci su zaposlili tokom dvije godine 9, a planirali zapošljavanje 17 invalidnih lica, a u ovom istraživanju su zaposlili 22, a predviđaju mogućnost zapošljavanja 52 lica sa invaliditetom.

Smanjuju se predrasude prema pripadnicima RAE populacije. Činjenica da su poslodavci iskazali veću spremnost za zapošljavanje pripadnika RAE populacije (u posljednjem istraživanju anketirani poslodavci su zaposlili 120 pripadnika RAE, a planiraju zapošljavanje 128 lica, a u prethodnom su zaposleili 77, a predvidjeli mogućnost zapošljavanja 84 lica), i to ne samo nekvalifikovanih, već i za određena zanimanja višeg nivoa obrazovanja, govori o tome da se smanjuju predrasude i uvriježena shvatanja o pripadnicima RAE populacije.

Poslodavci uglavnom zadovoljni saradnjom sa Zavodom. Oko tri četvrtine anketiranih poslodavaca je ostvarilo saradnju sa Zavodom za zapošljavanje tokom 2011. godine u Boki Kotorskoj. Najučestaliji vid saradnje je oglašavanje slobodnih radnih mjesta, zatim finansiranje zapošljavanja pripravnika, upućivanje kandidata na oglase za posao i razni oblici informisanja. Ovakav trend saradnje, koji se nastavio, govori nam da poslodavci nedovoljno kriste profesionalne usluge Zavoda (selekcija i obuka kadrova), te da bi trebalo preduzeti mjere po pitanju strateškog i kontinuiranog informisanja poslodavaca o uslugama koje su im na raspolaganju od strane Zavoda za zapošljavanje.

GLAVNE PREPORUKE

Anketa poslodavaca 2011/2012, kao i dosadašnja istraživanja, pokazuju da je situacija na tržištu i dalje složena i kompleksna. *Strukturni debalansi između ponude i tražnje radne snage* ne samo da se ne smanjuju, već se, nažalost, *povećavaju i usložnjavaju*. Upisna politika se sporo mijenja i nezaposlenost u Crnoj Gori dobija nove dimenzije i nove karakteristike, od kojih je najnepovoljnije to da *ubrzano raste nezaposlenost visokoobrazovanih*. Ekonomska kriza je jako negativno uticala na zapošljavanje. *Tražnja za radnom snagom je mala* i sporo se oporavlja, a problemi u nizu preduzeća, posebno onim velikim, doveli su do otpuštanja radne snage, što je imalo za posledicu *smanjenje ukupne zaposlenosti*. Istovremeno, planirana stopa rasta ne obezbjeđuje značajnije pozitivne pomake u sferi zapošljavanja. U prethodne 2-3 godine došlo je do smanjenja uvoza radne snage i veće popunjenosti slobodnih radnih mjesta, ali su ova ostvarenja više rezultat krize i smanjene tražnje, nego suštinskih promjena u ponašanju. S druge strane, bez veće zaposlenosti nema rasta životnog standarda, nema smanjenja siromaštva, i u krajnjem, kako je istaknuto u analizi i preporukama Evropske unije, nema ubrzanog približavanja EU i ostvarivanja koristi koje približavanje i članstvo nose sa sobom.

Zbog svega navedenog i činjenice da se Crna Gora intenzivno priprema za pridruživanje EU, *povećanje zaposlenosti i bolje korišćenje radne snage* u cjelini, moraju ostati ključni prioriteti na kratak, srednji i duži rok.

Na osnovu postojeće situacije na tržištu rada i zaposlene radne snage u Crnoj Gori, nameću se tri ključna pitanja, i to:

- smanjenje debalansa u ponudi i tražnji i u tom kontekstu bolja popunjenost slobodnih radnih mjesta i smanjenje uvoza radne snage
- povećanje vještina i kompetencija mladih koji izlaze iz redovnog sistema obrazovanja
- povećanje vještina i kompetencija zaposlenih, kao ključnom faktoru povećanja produktivnosti rada i konkurentnosti crnogorske privrede.

Ispoljeni debalansi u ponudi i tražnji radne snage i nizak kvalitet radne snage, koji se apostrofiraju već duži vremenski period, upućuju na to da Crna Gora mora urgentno raditi na *promjeni upisne politike*, na poboljšanju kvaliteta obrazovanja i radne snage u cjelini. Za prvo je neophodna detaljna analiza tržišta i shodno tome preduzimanje hitnih mjera u upisnoj politici u smislu uspostavljanja neophodnog balansa po nivoima obrazovanja i promjenu strukture upisanih unutar različitih nivoa obrazovanja. Ovo, dalje, podrazumijeva značajna poboljšanja nastavnih sadržaja, povećanje fleksibilnosti i, posebno, unapređenje praktične obuke i obuke na radnom mjestu. Adekvatno sprovedene reforme u naznačenom pravcu, smanjiće disproporcije na tržištu rada i dovesti do bolje popunjenosti slobodnih radnih mjesta i tako doprinijeti povećanju zaposlenosti i smanjenju stope nezaposlenosti.

Pored promjena u upisnoj politici, koje daju rezultate na srednji i duži rok, za ublažavanje debalansa na kratak rok, neophodno je stvarati uslove za veću profesionalnu i prostornu (regionalnu) mobilnost radne snage, veću motivisanost poslodavaca da koriste domaću radnu snagu i veću motivisanost nezaposlenih da prihvataju slobodna radna mjesta. Ovdje je od velike važnosti sistem obrazovanja i obuka

i posebno stvaranje uslova za prekvalifikacije, dokvalifikacije i sticanje radnog iskustva.

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 pronalazanju zaposlenja. Naravno, iako se postižu respektabilni rezultati u rješavanju ovog problema, teži se i dalje poboljšanju ovih rezultata.

Da bi se preduzimale adekvatne mjere i programi u ovom pravcu, neophodno je stalno i detaljno praćenje i analiziranje dešavanja na tržištu rada, kako od strane Zavoda za zapošljavanje, tako i drugih institucija i organizacija. U ovom pogledu nisu dovoljna globalna istraživanja i analize trenutnih dešavanja, već i istraživanja koja će ukazati na očekivane promjene na srednji i duži rok. Potrebne su, takođe, detaljnije i suptilnije analize problematike radne snage i kadrova u pojedinim sektorima i granama djelatnosti. Ovo kako zbog potrebe da se obezbijedi uspješno poslovanje na kratak rok, tako i zbog činjenice što se u zemljama EU već sada naziru značajne promjene za narednih pet do deset godina.

1. PRILOG:

Osnovne karakteristike tržišta rada u Boki Kotorskoj

U Boki Kotorskoj živi 67,496 stanovnika, i to: u opštini Herceg Novi 30,864, u Kotoru 22,601 i Tivtu oko 14,031 (prema popisu 2011. godine - Monstat).

Broj zaposlenih u regiji Boke Kotorske je 23,045 (u Herceg Novom 10,763 zaposlenih, u Kotoru 7,572, a u Tivtu 4,710 - prema popisu 2011. godine - Monstat). Ovaj broj se znatno povećava u toku turističke sezone zbog sezonskog zapošljavanja uglavnom u turizmu, ugostiteljstvu i trgovini.

Stopa nezaposlenosti u Boki Kotorskoj na početku 2012. godine je bila 9,55% i znatno je manja od stope nezaposlenosti na nivou Republike (11,54%).

Broj nezaposlenih lica sa stanjem na dan 01.01.2012. godine je 2,884 lica na evidenciji u Boki Kotorskoj, odnosno u Herceg Novom 1,116 nezaposlenih lica, u Kotoru 971 i u Tivtu 797. Ukupan broj nezaposlenih lica u navedene tri opštine približno je na istom nivou kao prethodne godine (2,910).

U kvalifikacionoj strukturi dominiraju nezaposlena lica sa srednjoškolskim obrazovanjem III, IV i V stepena stručnosti (59%), a višu i visoku školsku spremu ima 23% nezaposlenih lica.

Starosna struktura nezaposlenih je nepovoljna - 60% nezaposlenih lica na evidenciji je starije od 40 godina.

Što se tiče strukture nezaposlenih lica prema radnom stažu - 2/3 lica na evidenciji ima preko 3 godine radnog staža.

Prema dužini čekanja na evidenciji - najbrojnije su kategorije lica koja čekaju do 6 mjeseci - 31% i lica koja na zaposlenje čekaju od 1 do 3 godine - 24%.

Različitim oblicima pripreme za zapošljavanje u 2011. godini obuhvaćemo je 125 nezaposlenih lica u Birou rada Herceg Novi, a kroz formu javnih radova angažovano je 120 nezaposlenih lica.

Oglašeno je 9,399 slobodnih radnih mjesta, što je za 20% više nego prethodne godine, a zaposleno je 3,056 radnika i pripravnika sa evidencije (13% više nego prethodne godine).



PROLOG –Anketni list 2011-2012

Zavod za zapošljavanje Crne Gore
020/241-746
020/243-398

www.zzzcg.org

E-mail: birohn@t-com.me

Biro rada Herceg Novi
031/325-253
031/324-059

Kancelarija Kotor
032/325-732

Kancelarija Tivat
032/674-585



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Biro rada _____

Kancelarija _____

BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA – 2011/2012

NAPOMENA:

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

U P I T N I K

DIO I: OPŠTI PODACI

1. Naziv preduzeća : _____
2. Oblik svojine: _____
3. Datum osnivanja preduzeća: _____
4. Opština: _____ Mjesto: _____
5. Adresa: _____
6. Telefon: _____ Faks: _____ E-mail: _____
7. Kontakt osoba za pitanja zapošljavanja:

8. Matični broj: _____ Registracioni broj: _____
9. Vrsta djelatnosti: _____ Šifra djelatnosti: _____
10. Broj zaposlenih : _____

DIO II: ZAPOSŁJAVANJE U 2011. GODINI

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

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

12. Navedite obrazovnu strukturu zaposlenih na dan anketiranja

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

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

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

Broj _____.

13.a Interno obrazovanje i obuka za potrebe radnog mjesta

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

13.b Koji vid obrazovanja ili obuke je sproveden

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

13.c Za koja posebna znanja i vještine

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

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

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

14. Promjene u zapošljavanju u 2011.god.

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

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

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

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

Da

Ne

Ako je odgovor Da, koliko _____.

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

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

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

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

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

Da

Ne

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

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

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

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

DIO III: OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2012. GODINI

17. Očekivani broj zaposlenih u toku naredne 2012.godine

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Djelatnost zapošljavanja	Broj lica
1.				
2.				

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

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

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

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

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

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

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

Br.	Šifra zanimanja	Naziv posebnog znanja/vještine	Broj izvršilaca	Pol
1.				
2.				
3.				

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

Da

Ne

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

Da (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

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

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

DA

NE

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

DA (Ako je odgovor da, popunite sljedeću tabelu)

NE

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

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

DA (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

Br.	Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok
1.					
2.					
3.					
4.					

23. a Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije

DA (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

Br.	Šifra zanimanja	Nazv zanimanja	Broj izvršilaca	Pol	Na koji rok
1.					
2.					
3.					
4.					

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

porast stagnacija smanjenje ne mogu da procijenim

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

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

DA

NE (Molimo predjite na pitanje 26.)

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

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

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

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

Ime i prezime osobe
koja je popunila upitnik

Pečat

Potpis ovlašćene osobe -
poslodavca

U _____ dana _____ 2011.

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!