

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

**ANKETA POSLODAVACA
2013/2014**

Podgorica, jun 2014. godine

IZDAVAČ:

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

ZA IZDAVAČA:

Vukica Jelić

KOORDINATOR PROJEKTA:

Goran Bubanja

PROJEKTNI TIM:

Ratko Bakrač

Jovan Kostić

Sabina Kujović

Tatjana Jovičević

Darko Kuzmanović

GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA:

Štamparija „Obod“ a.d. Cetinje

TIRAŽ:

200

CIP - Каталогизација у публикацији
Национална библиотека Црне Горе, Цетиње

ISBN 978-86-85789-34-2

COBISS.CG-ID 25499920

SADRŽAJ:

I.	UVOD I UVODNE NAPOMENE	5
1.1.	Opšti osvrt	5
1.2.	Ciljevi, svrha i koristi od istraživanja	7
1.3.	Namjena istraživanja i potencijalni korisnici	8
2.	Primijenjena metodologija i način rada	9
2.1.	Upitnik	9
2.2.	Uzorak – postupak »konstrukcije« i veličina uzorka	10
2.3.	Sprovođenje ankete	13
2.4	Analiza ankete	14
II	ZAPOSLENI I ZAPOSŁJAVANJE U 2013. GODINI	15
2.1.	Struktura zaposlenih na dan anketiranja	15
2.2.	Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa	21
2.3.	Regionalna zaposlenost	23
2.4.	Zapošljavanje u 2013. i planirano za 2014. godinu	27
2.5.	Popunjavanje slobodnih radnih mjesta	28
2.6.	Tehno-ekonomski viškovi	29
2.7.	Procjena perspektive biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina).	31
III	NEDOSTATAK ODREĐENIH ZNANJA I VJEŠTINA	34
3.1.	Metodološki pristup	34
3.2.	Značaj posjedovanja određenih znanja i vještina kod odlučivanja o prijemu novih radnika	35
3.3.	Nedostatak određenih znanja i vještina kod mladih koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni	38
3.4.	Uticaj nedostatka određenih znanja i vještina na uspješno poslovanje i rast preduzeća	41
IV	SEZONSKO ZAPOSŁJAVANJE	43
4.1.	Sezonsko zapošljavanje domaćih i stranih radnika u 2013. godini	43
4.2.	Glavni razlozi zapošljavanja stranaca	50
4.3.	Zapošljavne stranaca - širi kontekst	51
V	OBRAZOVANJE I OBUKA	55
5.1.	Broj zaposlenih obuhvaćenih dodatnim obrazovanjem i obukom u 2013. godini	55
5.2.	Vidovi obrazovanja ili obuke	60
VI	ZAPOSŁJAVANJE LICA SA INVALIDITETOM I RE POPULACIJE	61
6.1.	Zapošljavanje lica sa invaliditetom	61
6.2.	Mogućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom uz određene subvencije	62
6.3.	Zapošljavanje pripadnika RE populacije	63

6.4.	Ocjena mogućnosti zapošljavanja pripadnika RE populacije u 2014. god.	65
VII	PROGRAM STRUČNOG OSPOSoblJAVANJA VISOKOŠKOLACA	67
7.1.	Osnovni elementi Programa	67
7.2.	Broj osposobljivanih visokoškolaca	68
7.3.	Ocjena znanja i vještina visokoškolaca	70
7.4.	Ocjena koristi visokoškolcima od Programa	71
7.5.	Broj zaposlenih visokoškolaca nakon okončanja stručnog osposobljavanja	72
7.6.	Razlozi zbog kojih poslodavci nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja	73
7.7.	Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja	74
7.8.	Ocjena značaja i kvaliteta Programa	75
7.9.	Ocjena mogućnosti pokretanja sličnog programa stručne obuke i za svršene srednjoškolce bez radnog iskustva	76
7.10.	Kojem programu (Stručna obuka visokoškolaca i Stručna obuka srednjoškolaca), ako ne bude finansijskih sredstava da se istovremeno sprovedu, se daje prioritet	76
VIII	SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE	78
8.1.	Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2013. godini	78
8.2.	Vidovi saradnje sa Zavodom	79
8.3.	Ocjena dosadašnje saradnje	81
8.4.	Vrste usluga koje se očekuju od Zavoda u zadovoljavanju potreba za radnom snagom poslodavaca	81
IX	ZAKŁJUČNE OCJENE, KONSTATACIJE I PREDŁOZI	83
X	PRIŁOG	93



I. UVOD I UVODNE NAPOMENE

1.1 Opšti osvrt

Zavod za zapošljavanje Crne Gore (ZZZCG), kao institucija tržišta rada, u proteklih desetak godina implementira različite mjere i programe aktivne politike zapošljavanja. Za koncipiranje tih programa su, osim poznavanja globalnih kretanja na tržištu rada neophodna i dodatna, detaljnija, istraživanja pojedinih segmenata tog tržišta.

Anketa poslodavaca koju Zavod u kontinuitetu realizuje počev od 2003. godine, predstavlja jedno od istraživanja kroz koje se poslodavci, kao glavni akteri na tržištu rada konsultuju o pojedinim pitanjima koja se odnose na to tržište, a od značaja su i za procjenu uspješne realizacije pojedinih mjera i programa i zadovoljavanja potreba poslodavaca.

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

Sagledavajući kretanja na tržištu rada u Crnoj Gori u 2013. godini, kao i u proteklih 10-tak godina sprovođenja Ankete, potvrđuje se pravilo da stanje na tom tržištu, ukupno posmatrajući, **opredjeljuje širi ekonomski kontekst**. Tako su, u vrijeme ekonomskog rasta, ostvarivanog u kontinuitetu u periodu 2006-2008 god. kretanja i odnosi na tržištu rada bili znatno povoljniji od ostvarivanih u proteklih nekoliko godina prisutne ekonomske krize posebno ako se to, kroz obim i strukturu tražnje i zapošljavanja, upoređuje sa stanjem i trendovima iz predkriznog perioda.

Osnovne karakteristike **kretanja i stanja na tržištu rada** mogle bi se svesti na sledeće:

- visoka **dugoročna nezaposlenost**;
- visoka **nezaposlenost mladih**;
- izražene **disproporcije između ponude, tražnje i zapošljavanja**;
- **sezonski karakter zapošljavanja**;
- znatan rast **broja nezaposlenih visokoškolaca**;
- **relativno veliki broj zapošljavanja strane radne snage**;
- velike **regionalne razlike** u nezaposlenosti i
- **veliki broj nezaposlenih lica koji se smatra teže zapošljivim**.

Podaci Monstata iz Ankete o radnoj snazi, kao šireg uvida u cjelinu kretanja i stanju na tržištu rada, ukazuju na sljedeće :

- **Stopa aktivnosti i stopa zaposlenosti** stanovništva uzrasta 15-64 u 2013. god. u odnosu na 2012. god. ostala je na približno istom nivou (58,9% : 58,7% odnosno 47,4% : 47,0%). Stopa nezaposlenosti smanjena sa 19,9% na 19,6% s'tim što je kod muškaraca povećana sa 19,5% na 20,3% dok je kod žena smanjena sa 20,5% na 18,9%.
- **Stopa aktivnosti i stopa zaposlenosti mladih**, uzrasta 15-24 godine, takođe je ostala na približno istom nivou (23,2% : 24,5% odnosno 13,5%) dok je stopa nezaposlenosti smanjena sa 43,7% na 41,6%.
- Imajući u vidu prethodno moglo bi se konstatovati da je jedan od ključnih problema tržišta rada Crne Gore nedovoljna ekonomska aktivnost radne snage, posebno nedovoljna aktivnost mladih i starijih radnika, kao i žena.
- **Prema administrativnim podacima Monstata** u 2013. godini prosječno mjesečno je bilo 171.474 zaposlenih što je za 3% više u odnosu na 2012. godinu dok je broj zaposlenih u decembru prethodne u odnosu na decembar 2012. bio na približno istom nivou (167.175 : 167.484). Većina sektora (petnaest od ukupno devetnaest) u 2013. godini u odnosu na 2012. bilježi rast broja zaposlenih, a, posmatrano po pojedinim sektorima, najveći rast ostvaren je u sektorima: administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti (33,1%), poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo (10,6%) i usluge smještaja i ishrane (8,5%), dok je najveći pad broja zaposlenih zabilježen u sektorima: snabdijevanje električnom energijom, parom i gasom (2,0%) i prerađivačkoj industriji (1,2%).

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore:

- **Ukupan broj nezaposlenih** je krajem 2013. godine bio 34.514, što je povećanje za 10,5% u odnosu na 31.232 nezaposlenih godinu dana ranije.

- U ukupnoj **nezaposlenosti učešće žena** povećano je sa 47,4% na 48,8% (16.855 : 14.812).
- **Prema godinama starosti**, došlo je do porasta nezaposlenosti među mlađim kategorijama – do 25 godina zabilježen je rast od 13,7% (sa 6.804 na 7.058), u grupi starosti 25-30 godina rast je bio čak 35,2% (sa 4.947 na 6.688) dok je broj nezaposlenih sa preko 50 godina starosti smanjen za 3,7% (sa 9.626 na 9.270).
- **Dugoročna nezaposlenost** (lica koja traže zaposlenje preko 1 godine) je krajem 2013. godine za 0,8 procentna poena bila niža u odnosu na kraj 2012. godine (55,7% : 56,5%).
- **Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta**, kao jedan od osnovnih pokazatelja apsorpcione moći tržišta, odnosno mogućnosti zapošljavanja, u 2013 godini je za 16,5% smanjeno u odnosu na 2012. godinu (37.869 : 45.323) a najveći pad, od 54,3%, ostvaren je u prijavljenim slobodnim radnim mjestima za lica sa visokom školom (4.505 : 9.851), što sugerise da su poslodavci dobrim dijelom supstituisali tražnju za visokoškolcima njihovim angažovanjem kroz Program stručnog osposobljavanja. Međutim, primjetan je pad i u prijavljivanju slobodnih radnih mjesta za lica sa srednjom stručnom spremom (manje za 14,6%), dok je tražnja za polukvalifikovanom radnom snagom gotovo trostruko veća (8.038 : 2.772).
- **Zapošljavanje** posredstvom Zavoda za zapošljavanje takođe je u primjetnom padu. U 2013. god. ukupno je zaposleno 15.339 lica, što je u odnosu na 2012. godinu, kada je zaposleno 21.704, manje za 6.365 odnosno za 29,4%. Ukoliko bi u broj zapošljavanja bila uključena i lica obuhvaćena Programom stručnog obrazovanja visokoškolaca (3.945 a od toga 66,7% ili 1839 u opštini Podgorica), što bi bilo kompatibilno sa njihovim tretiranjem u Anketi o radnoj snazi, ukupno zapošljavanje u 2013. god. iznosilo bi 19.284 lica i u tom slučaju, bi umjesto 29,4% bilo za 11,2% manje u odnosu na 2012. godinu, a kod visokog obrazovanja za 24,4% veće ($2.360 + 3.945 = 6.305 : 5.069$).

Gore navedeno, potvrđuje opravdanost iniciranja i nastavljanja ovog i sličnih istraživanja. Zavod za zapošljavanje je u proteklih nekoliko godina uložio značajne napore i sredstva kako bi istakao njegov značaj u smislu boljeg razumijevanja problema nezaposlenosti u Crnoj Gori.

1.2. Ciljevi, svrha i koristi od istraživanja

Osnovni cilj Ankete poslodavaca je uspostavljanje sistema praćenja karakteristika zaposlenosti, potreba tržišta rada za određenim profesijama, vještinama i

kompetencijama, sezonskog zapošljavanja, zapošljavanja lica sa invaliditetom i pripadnika RE populacije, itd. Pored toga, cilj istraživanja je dobijanje povratnih informacija od poslodavca o uspješnosti programa koji se realizuju te ocjena sadržaja saradnje sa Zavodom za zapošljavanje.

Rezultati ove Ankete omogućavaju poređenja sa rezultatima velikog istraživanja koje je Svjetska banka sproveda u zemljama regiona i šire u vezi sa kvalitetom – znanjima i vještinama. Takođe cilj je da se rezultati ovog istraživanja porede sa dokumentom Evropa 2020 (*Europe 2020*) i sa još nekoliko važnih istraživanja i dokumenata međunarodnog karaktera.

1.3 Namjena istraživanja i potencijalni korisnici

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

- Vladi, odnosno pojedinim ministarstvima,
- Učenicima i roditeljima,
- Obrazovnim institucijama
- Organizatorima obrazovanja i obuke,
- Poslodavcima,
- Sindikatima,
- Domaćim i stranim ekspertima, akademskom osoblju i istraživačima koji se bave problematikom radne snage, zaposlenosti i zapošljavanja
- Međunarodnim organizacijama i institucijama – EU, OECD, ILO, UNDP, Svjetska banke, Evropska agencija za obuku (ETF),

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

- Kvalitetnijem definisanju upisne politike;
- Efikasnijem vođenju politike zapošljavanja;
- Planiranju politike finansiranja obrazovanja i obuke - u redovnom obrazovanju i u obrazovanju odraslih;
- Racionalnijem opredjeljivanju za buduće zanimanje - izbor škole, fakulteta;
- Definisanju programa obrazovanja i obuke i kvalitetnijih sadržaja nastavnih planova i programa;
- Vođenju poslovne politike preduzeća, politike zapošljavanja, nagrađivanja i obuke zaposlenih;
- Praćenju zapošljavanja radnika, predviđanja viškova zapošljavanja

- i planiranja aktivnosti za bolje popunjavanje slobodnih radnih mjesta;
- Utvrđivanju prioritetnih projekata za istraživanje i finansiranje;
- Usklađivanju istraživačkih projekata i programa pomoći, sa interesima i prioritetima Crne Gore.

2. Primijenjena metodologija i način rada

2.1. Upitnik

Istraživanje se bazira na dobijenim rezultatima iz pripremljenog upitnika za poslodavce i prezentaciji dobijenih rezultata u formi analitičkog izvještaja za korisnike na nacionalnom i regionalnom nivou.

Anketa sa sastoji iz seta pitanja koja su ostala nepromijenjena u odnosu na prethodne ankete čime se omogućava praćenje određenih pojava i seta pitanja koja se mijenjaju i koja omogućavaju analiziranje aktuelnih dešavanja na tržištu rada. Novost u odnosu na prethodne ankete je u tome što je u saradnji sa Svjetskom bankom obrađen set pitanja koja se odnose na nedostatak vještina u Crnoj Gori i Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca.

Rezultati Ankete poslodavaca 2013/2014 su dobijeni na osnovu Upitnika poslodavaca koji se sastoji iz sedam segmenata:

- Opšti podaci o poslodavcu;
- Osnovne karakteristike zaposlenih, zaposlenosti i zapošljavanja;
- Sezonsko zapošljavanje;
- Zapošljavanje lica sa invaliditetom i RE populacije;
- Obrazovanje i obuka;
- Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca i
- Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje.

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

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

strukturi, postojanju i strukturi viškova zapošljavanja i razlozi otpuštanja viškova zapošljavanja. Značajan broj pitanja u ovom segmentu, koja se prije svega odnose na znanja i vještine je definisan u saradnji sa Svjetskom bankom. Rezultati istraživanja su dostavljeni Svjetskoj banci koja je izvršila njihovu analizu i publikovala dobijene rezultate nezavisno od Zavoda.

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

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

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

Program stručnog osposobljavanja visokoškolaca se realizuje od 2012. godine. S obzirom na njegov značaj i na činjenicu da se sredstva izdvojena za ovu namjenu kreću u visini od 0,3% BDP, ovaj Program zauzima posebno mjesto u Upitniku kojim su definisana pitanja koja se odnose na broj angažovanih visokoškolaca, broj zadržanih visokoškolaca u preduzećima, ocjene njihovih opštih znanja i vještina, ocjene koristi visokoškolaca od Programa, glavne razloge nezapošljavanja ili slabog zapošljavanja visokoškolaca, znanja i vještine koje su visokoškolci stekli kao i ocjena Programa od strane poslodavaca. S obzirom da je u najavi realizacija programa Stručno osposobljavanje srednjoškolaca poslodavci su iznijeli svoje mišljenje vezano za ovu mogućnost i upoređivali su korisnost ova dva programa.

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

2.2. Uzorak – postupak »konstrukcije« i veličina uzorka

Za utvrđivanje uzorka za Anketu poslodavaca 2013/2014 koristila se baza podataka aktivnih pravnih lica iz Centralnog registra poreskih obveznika i

osiguranika CROO dobijena od Poreske uprave koja je najkvalitetnija baza poslodavaca u Crnoj Gori. U cilju dobijanja uzorka koji će sa jedne strane biti reprezentativan u odnosu na privrednu strukturu, a sa druge strane omogućiti uporedivost podataka sa prethodnim anketama. Za »konstrukciju« uzorka angažovana je agencija kojoj je to osnovna djelatnost i koja ima decenijsko iskustvo i stručnjake iz ove oblasti.

U skladu sa finansijskim mogućnostima i predviđenom dinamikom definisan je uzorak od 1005 poslodavaca sa oko 60.000 zaposlenih iz svih opština u Crnoj Gori i svih djelatnosti. Prilikom definisanja uzorka pored kriterijuma što veće pokrivenosti zaposlenih, vodilo se računa i o drugim kriterijumima – starosti i veličini preduzeća – pri čemu je korišćena međunarodno usvojena klasifikacija na mikro-mikro (1-4 zaposlena), mikro (5-9 zaposlenih), mala (10-49 zaposlenih), srednja (50-249 zaposlenih) i velika preduzeća (preko 250 zaposlenih). Ovakav uzorak predstavlja 4% aktivnih poslodavaca i 36% ukupno registrovane zaposlenosti.

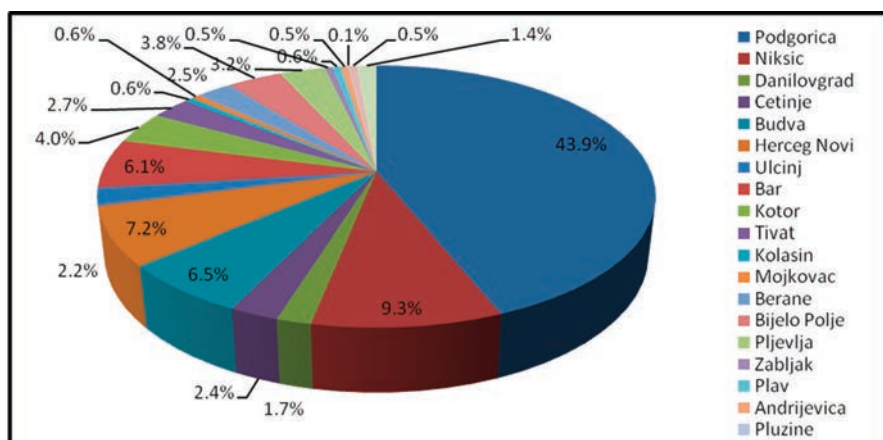
Ovako konstruisan uzorak omogućava reprezentativnost dobijenih podataka na regionalnom i na nacionalnom nivou.

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

Regionalno posmatrajući sjeverni region u ukupnom broju anketiranih poslodavaca učestvuje 14,3%, središnji 57,2% a primorski 28,5%.

Struktura poslodavaca prema opštinama

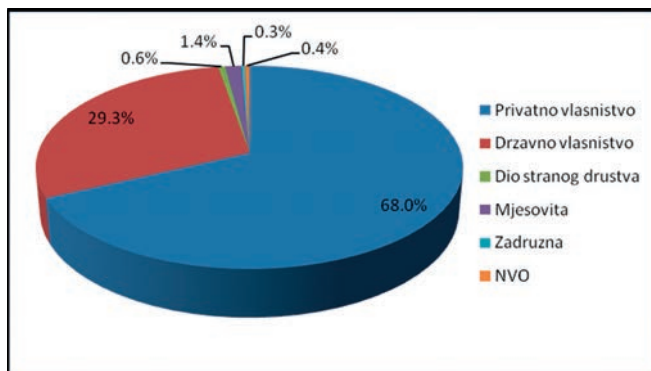
(Grafik 1)



Od ukupnog broja anketiranih mikro poslodavaca 94,2% je u privatnom vlasništvu, kod malih poslodavaca u privatnom vlasništvu je 66,2% dok je 58,6% poslodavaca srednje veličine i 70,7% velikih u državnom vlasništvu.

Struktura poslodavaca prema vlasništvu

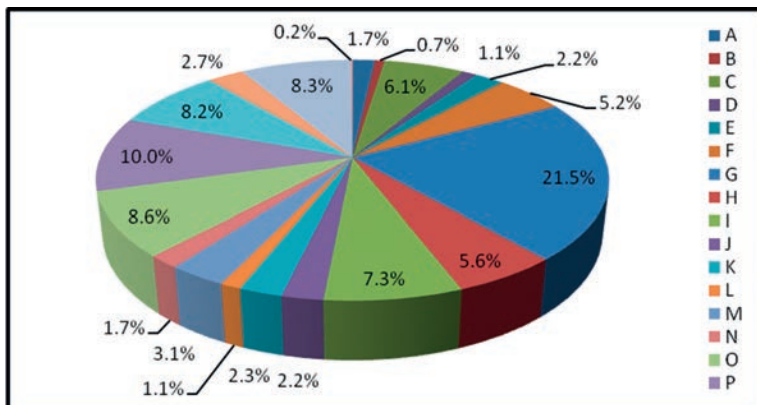
(Grafik 2)



U strukturi anketiranih poslodavaca po djelatnostima i veličini, mikro i mala dominiraju u djelatnosti poljoprivrede, građevinarstva, trgovine, saobraćaja i djelatnosti usluga smještaja i ishrane, mala i srednja kod državne uprave, obrazovanja i zdravstva dok je najviše velikih anketiranih poslodavaca iz državne uprave, zdravstva i prerađivačke industrije.

Struktura poslodavaca prema djelatnostima

(Grafik 3)



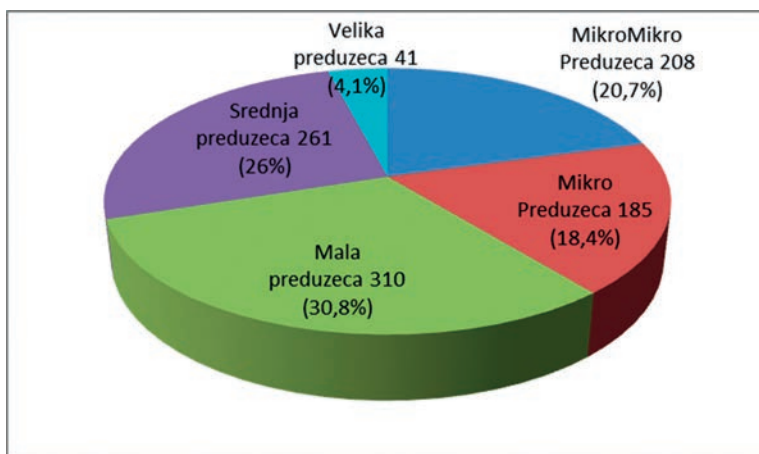
Broj anketiranih poslodavaca po veličini

(Tabela 1)

Rb.	Velicina poslodavca	Broj zaposlenih	Broj anketiranih poslodavaca	%
1	2	3	4	5
1	MikroMikro Preduzeća	od 1- 4	208	20.7
2	Mikro Preduzeća	od 5 - 9	185	18.4
3	1+ 2	od 1- 9	393	39,1
4	Mala preduzeća	od 10 - 49	310	30.8
5	Srednja preduzeća	od 50 - 249	261	26.0
6	Velika preduzeća	preko 250	41	4.1
7	5 + 6	preko 10	302	30,1
8	Ø 3+7	60,7	1005	100,0

Struktura poslodavaca prema veličini preduzeća (broju zaposlenih)

(Grafik 4)



2.3. Sprovođenje ankete

Anketa je obavljena putem intervjua u neposrednom kontaktu sa poslodavcima **decembra 2013. godine** u svim opštinama u Crnoj Gori, uz angažovanje 52 anketara. Za ovu namjenu, kao i u prethodnim anketama, angažovana su

nezaposlena lica sa visokom stručnom spremom, koja su prošla obuku za popunjavanje ankete sprovedene od strane lokalnih kordinatora iz Zavoda za zapošljavanje. U cilju dobijanja kvalitetno obučenog kadra, a samim tim i kvalitetnih podataka na kojima se temelji istraživanje pripremljeno je **uputstvo** o anketiranju kojim se detaljno pojašnjavaju pitanja.

Istraživanje su realizovali kadrovi Zavoda, osim stratifikacije uzorka i obrade podataka, koje je obavila agencija sa referencama za ovakav vid istraživanja.

2.4. Analiza ankete

Analiza podataka dobijenih anketom vršena je sa stanovišta njihovog značaja i relevantnosti za sagledavanje stanja i kretanja u pojedinim oblastima obuhvaćenim anketom. Ukoliko su dobijeni podaci bili nepotpuni ili su, zbog niske "pokrivenosti" (broj zaposlenih po pojedinim djelatnostima i opštinama po anketi u odnosu na broj registrovane zaposlenosti po djelatnostima i opštinama) i strukture uzorka, generisani nedovoljni podaci koji se ne mogu transponovati na cjelinu kretanja i odnosa kada se radi o pitanjima i oblastima obuhvaćenih anketom (zapošljavanje u 2013 i 2014, sezonsko zapošljavanje, zapošljavanje stranaca) dat je širi osvrt na osnovu statističkih izvještaja i analitičkih materijala koje je pripremao Zavod¹.

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

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



II – ZAPOSLENI I ZAPOSŁJAVANJE U 2013. GODINI

2.1. Struktura zaposlenih na dan anketiranja

Poslodavci obuhvaćeni Anketom su u vrijeme njenog sprovođenja (decembar 2013.) zapošļavali 60.986 lica ili 36,5% registrovanog broja zaposlenih u tom periodu. Ovom anketom je u odnosu na prethodnu Anketu - 2011/2012 god. obuhvaćeno oko 40% manje poslodavaca ali je obuhvat zaposlenih bio na približno istom nivou što je posledica određenih promjena u stratifikaciji uzorka sa stanovišta veličine obuhvaćenih poslodavaca i njihove zastupljenosti po djelatnostima.

Kod anketiranih poslodavaca prosječan broj zaposlenih je bio 60,7 lica, kod mikro, koja su činila 39,1% uzorka prosječan broj zaposlenih bio 4,8 lica dok je kod malih (30,8% uzorka) bio 25,2 lica. Srednja i velika preduzeća su činila 30% uzorka, zapošļavala 84,0% lica obuhvaćenih anketom a prosječan broj zaposlenih po poslodavcu je bio 170,3 lica (kod srednjih 104,5 a kod velikih 584,7).

U privatnom vlasništvu je 67,5% a u državnom 29,2% anketiranih poslodavaca, pri čemu je 81,8% mikro i malih preduzeća bilo u privatnom vlasništvu, a 60,3% srednjih i velikih, kod kojih je bilo najviše zaposlenih, u državnom vlasništvu.

Kvalifikaciona struktura zaposlenih obuhvaćenih anketom je relativno povoljna, odnosno, nešto povoljnija od kvalifikacione strukture zaposlenih u Crnoj Gori prema Anketi o radnoj snazi MONSTAT-a za IV kvartal 2013. god. Tako je, od ukupno 60.986 zaposlenih njih 9,8% sa najnižim stepenom obrazovanja, 50,7% su srednjoškolci a 36,6% sa višim i visokim obrazovanjem.

Vanprivredne djelatnosti imaju bolju kvalifikacionalnu strukturu od privrednih (Tab. 2.). Tako je učešće višeg i visokog obrazovanja u ukupnom broju zaposlenih

najveće u djelatnosti obrazovanja (77,4%), administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (63,0%), djelatnosti poslovanja sa nekretninama (57,0%) i finansijskoj djelatnosti (56,0%), a najmanje u djelatnosti poljoprivrede (17,5%) i trgovini (18,4%).

Učešće zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja u ukupnom broju zaposlenih najveće je u djelatnosti snabdijevanja vodom, upravljanje otpadnim vodama i sl (27,6%) i trgovini (25,8%) dok je najmanje u finansijskoj djelatnosti (2,2%) i državnoj upravi (2,8%). Srednjoškolci dominantno opredjeljuju kvalifikacionu strukturu trgovine gdje im je učešće u ukupnom broju zaposlenih 73,2%, poljoprivredi (70,2%) i djelatnosti smještaja i ishrane (68,5%).

Anketom je sagledavana i **struktura zaposlenih po vrstama poslova** gradiranih prema njihovoj složenosti u osam grupa (pitanje 12 u Anketi). Prema dobijenim podacima najviše rukovodioca (direktori/menadžeri) i stručnjaka u odnosu na broj zaposlenih je u djelatnosti obrazovanja 74,0% i administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (55,1%) a najmanje u djelatnosti trgovine (10,1%) i djelatnosti usluga smještaja i ishrane (10,3%). Tehničara i sličnih zanimanja je najviše u djelatnosti poljoprivrede (45,5%) i zdravstvu (42,6%), a administrativnih u državnoj upravi (41,4%) i finansijskoj djelatnosti (35,6%). Uslužnih i trgovačkih zanimanja je očekivano najviše u djelatnosti trgovine (60,1%) i djelatnosti smještaja i ishrane (49,5%) dok je jednostavnih zanimanja, takođe očekivano, u djelatnosti snabdijevanja vodom, upravljanje otpadnim vodama i sl. (34,0%) i u djelatnosti građevinarstva (25,5%)

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

Kvalifikaciona struktura zaposlenih po djelatnostima

(Tabela 2)

Rb.	Djelatnost	Stepen stručne spreme										Ukupno
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VII-1	VII-2	VIII	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	99	24	289	405	-	12	23	137	-	-	989
2	B.Rudarstvo	92	76	681	385	87	34	7	241	13	7	1.623
3	C.Prerađivačka industrija	289	295	1108	974	130	149	36	436	30	7	3.454
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	28	7	155	355	91	31	3	311	8	8	997
5	E.Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	580	182	525	871	101	107	116	270	12	-	2.764
6	F.Građevinarstvo	444	106	439	544	48	87	47	398	17	1	2.131
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	401	214	1309	4071	210	238	218	571	37	80	7.349
8	H.Saobraćaj i skladištenje	371	208	618	1802	322	177	128	514	16	3	4.159
9	I.Usluge smještaja i ishrane	153	59	493	764	88	79	62	129	6	-	1.833
10	J.Informisanje i komunikacije	119	19	86	1155	53	153	143	955	24	4	2.712
11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	21	15	41	572	14	81	82	769	48	4	1.647
12	L.Poslovanje nekretninama	5	9	27	39	8	8	16	69	5	-	186
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	14	3	8	167	2	21	26	184	17	4	446
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	8	6	3	107	1	28	33	135	15	-	336
15	O.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	179	183	300	6121	140	429	710	4668	228	44	13.002
16	P.Obrazovanje	538	175	194	621	263	891	278	3351	287	152	6.750
17	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	551	176	452	3322	118	377	288	1710	302	65	7.361
18	R.Umjetnost, Zabava i rekreacija	21	37	100	366	33	54	64	200	15	-	890
19	S.Ostale uslužne djelatnosti	187	26	294	1075	73	21	61	284	18	4	2.043
20	- Bez oznake djelatnosti	76	0	13	52	2	5	3	161	2	-	314
21	Ukupno	4.176	1.820	7.135	23.768	1.784	2.992	2.334	15.493	1.100	383	60.986

Upoređivanjem broja zaposlenih po djelatnostima prema ovoj anketi sa brojem registrovane zaposlenosti po djelatnostima (Tab. 3. kol.7.) ukazuje na to da **anketa najviše "pokriva" djelatnost** rudarstva s obzirom da broj zaposlenih u toj djelatnosti po anketi predstavlja 87,7% registrovane zaposlenosti (1.623 : 1.849), kod državne uprave to je 62,8% (13.002 : 20.679) i djelatnosti zdravstva i socijalne zaštite 66,6% (7.361 : 11.050), itd.

Najniža pokrivenost sa 5,7% je kod administrativnih i pomoćnih uslužnih djelatnosti (336 : 5.894), kod stručnih, naučnih inovacionih i tehničkih djelatnosti je 6,3% (446 : 7.165) kod djelatnosti poslovanje nekretninama 12,4% (186 : 1.501), a kod djelatnosti usluga smještaja i ishrane 14,4% (1.833 : 12.726), itd.

Ispod prosječne pokrivenosti (36,5%) je sa 20,4% i djelatnost trgovine (7.349 : 35.993) iako registrovana zaposlenost u ovoj djelatnosti u ukupnoj registrovanoj zaposlenosti sa 21,5% (35.993 : 167.173) ima najveće učešće.

Nisku pokrivenost kod prerađivačke industrije, građevinarstva, trgovine i ugostiteljstva generisalo je veliko učešće mikro poslodavaca koji su, kod tih djelatnosti činili 61% uzorka dok je njihovo učešće u ukupnom uzorku bilo 39,1%.



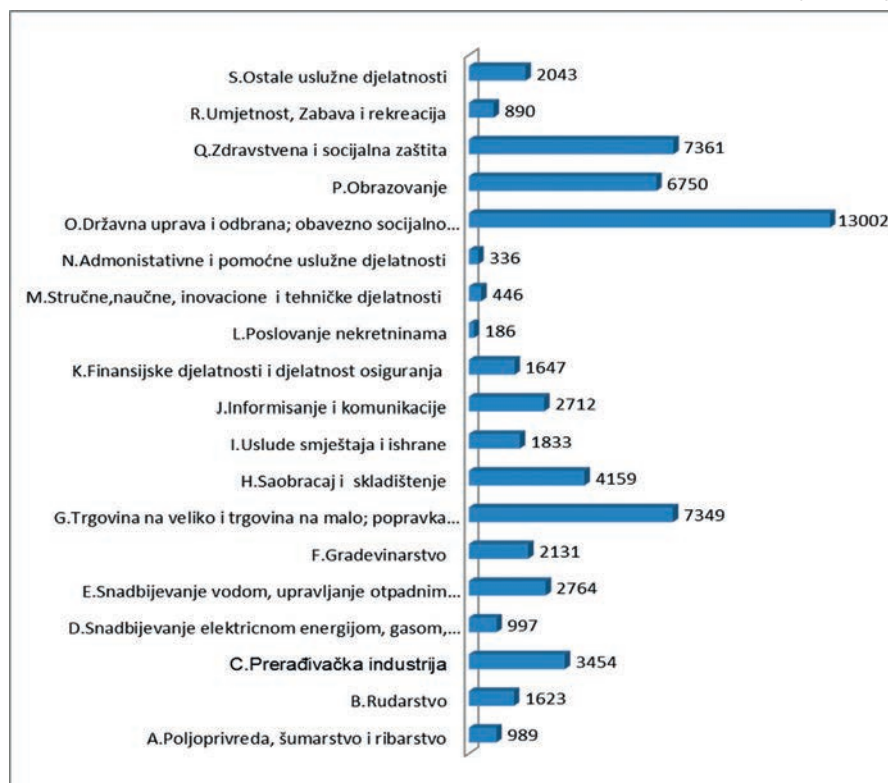
Zaposlenost po djelatnostima

(Tabela 3)

Rb.	Djelatnost	Registrovana zaposlenost		Zaposlenost po anketi		% Pokriven. 5 : 3
		Broj zaposlen.	%	Broj zaposlen.	%	
1	2	3	4	5	6	7
1	A. Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	2.492	1,5	989	1,6	39,7
2	B. Rudarstvo	1.849	1,1	1.623	2,7	87,7
3	C. Prerađivačka industrija	12.034	7,2	3.454	5,7	28,7
4	D. Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	2.923	1,7	997	1,6	20,6
5	E. Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	4.832	2,9	2.764	4,5	57,2
6	F. Građevinarstvo	8.320	4,9	2.131	3,5	25,6
7	G. Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i mototokala	35.993	21,5	7.349	12,0	20,4
8	H. Saobraćaj i skladištenje	9.717	5,8	4.159	6,8	42,8
9	I. Usluge smještaja i ishrane	12.276	7,4	1.833	3,0	14,9
10	J. Informisanje i komunikacije	4.822	2,9	2.712	4,5	56,3
11	K. Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	4.260	2,5	1.647	2,7	38,7
12	L. Poslovanje nekretninama	1.501	0,9	186	0,3	12,4
13	M. Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	7.165	4,3	446	0,7	6,3
14	N. Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	5.894	3,5	336	0,6	5,7
15	O. Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	20.679	12,4	13.002	21,3	62,8
16	P. Obrazovanje	13.106	7,8	6.750	11,1	51,5
17	Q. Zdravstvena i socijalna zaštita	11.050	6,6	7.361	12,1	66,6
18	R. Umjetnost, zabava i rekreacija	4.473	2,7	890	1,5	19,9
19	S. Ostale uslužne djelatnosti	3.787	2,3	2.043	3,4	53,9
20	Ukupno	167.173	100,0	60.986	100,0	36,5

Zaposlenost po djelatnostima

(Grafik 5)



Postoje određene **razlike u kvalifikacionoj strukturi** zaposlenih kada se ona posmatra **prema veličini poslodavaca** obuhvaćenih anketom. Tako je kod mikro preduzeća u ukupnom broju zaposlenih namanje učešće onih sa najnižim i sa najvišim stepenom obrazovanja, a najveće srednjoškolaca. Kod srednjih preduzeća to je obrnuto, odnosno, u ukupnom broju zaposlenih najveće učešće je onih sa najnižim i sa najvišim stepenom obrazovanja, a najmanje srednjoškolaca. Kod malih i velikih preduzeća u ukupnom broju zaposlenih nadprosječno je učešće srednjoškolaca, a ispod prosjeka onih sa višim i visokim obrazovanjem (Tab. 4.).

Broj zaposlenih u odnosu na veličinu poslodavca i stepen stručne spreme

(Tabela 4)

R.b.	Step. struč. spreme	Broj zaposlenih						%
		Mikro	Mikro	Mala	Srednja	Velika	Ukupno	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	I	13	44	537	2316	1266	4176	6,8
2	II	6	46	240	891	637	1820	3,0
3	III	65	148	1120	3225	2577	7135	11,7
4	IV	383	590	3024	9144	10627	23768	39,0
5	V	14	30	167	711	862	1784	3,0
6	VI1	36	74	440	1413	1029	2992	5,0
7	VI2	39	55	239	928	1073	2334	3,8
8	VII1	97	214	1863	7712	5607	15493	25,4
9	VII2	21	21	158	634	266	1100	1,8
10	VIII	5	15	27	307	30	384	0,6
11	Ukupno	679	1237	7815	27281	23974	60986	100,0
12	%	3,2		12,8	44,7	39,3	100,0	-

Ukupno posmatrajući, u Crnoj Gori se dešavaju **pozitivne promjene u kvalifikacionoj strukturi zaposlenih**. Prisutan je trend smanjenja broja zaposlenih sa najnižim nivoom obrazovanja/stručne spreme, blago smanjenje učešća zaposlenih sa srednjim obrazovanjem i značajno povećanje broja zaposlenih sa najvišim nivoom obrazovanja/stručne spreme. Tako npr. podaci iz ovog istraživanja za različite godine pokazuju da je u periodu 2008–2013, došlo do smanjenja učešća zaposlenih sa najnižim stepenom obrazovanja u ukupnoj zaposlenosti sa 14% na oko 10%, dok je učešće zaposlenih sa najvišim nivoom obrazovanja/stručne spreme poraslo sa 32% na skoro 37%. Istovremeno se smanjilo učešće zaposlenih sa srednjim obrazovanjem (sa 54% na 50,7%).

2.2. Zaposlenost prema vrsti radnog odnosa

Od ukupnog broja zaposlenih obuhvaćenih uzorkom njih 76,6% je angažovano na neodređeno, a 22,5% na određeno vrijeme, što je na nivou

prosjeaka svih zaposlenih u Crnoj Gori prema Anketi o radnoj snazi. Kod mikro, malih i srednjih poslodavaca učešće radnog angažovanja na neodređeno je nešto ispod navedenog prosjeka dok je kod velikih to učešće iznad prosjeka. Učešće ostalih vidova radnog angažovanja je zanemarljivo. Tako je u vrijeme vršenja ankete bilo zaposleno 407 pripravnika ili svega 0,7% od ukupnog broja radno angažovanih što je višestruko niže od njihove zastupljenosti u prethodnim godinama, a posledica je, prije svega, okolnost da je, u velikoj mjeri zapošljavanje pripravnika, supstituisao početak realizacije Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem.

I kod **vrste radnog odnosa postoje znatne razlike između pojedinih djelatnosti**. Tako je, u odnosu na ukupan broj zaposlenih po ovoj anketi, učešće radnog odnosa na neodređeno vrijeme najveće u djelatnosti informisanja i komunikacija (92,3%), zdravstva (91,4%) i državne uprave (86,4%) a najmanje u trgovini (52%), građevinarstva (52%) i stručnim, naučnim djelatnostima (57,5%). Konsekventno tome kod navedenih šest djelatnosti je u ukupnom broju zaposlenih bilo manje učešće onih sa radnim odnosom na određeno vrijeme u odnosu na navedeni prosjek (22,5%).

Postoje određene **razlike u radno-pravnom statusu zaposlenih zavisno i od veličine poslodavca**. Tako se učešće radnog odnosa na neodređeno vrijeme kod mikro, malih i srednjih poslodavaca kreće od 71,3% do 74,6% dok je kod velikih poslodavaca to učešće 83% što je i logično imajući u vidu okolnost da je 70% velikih poslodavaca obuhvaćenih anketom u državnom vlasništvu.

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

Naime, na tržištu Crne Gore tražnja za zapošljavanjem na neodređeno vrijeme, u ukupnoj tražnji smanjena je sa 26,6% u 2008. na 10,9% u 2013. godini a, sledstveno tome, zapošljavanje na neodređeno vrijeme je, u ukupnom zapošljavanju, smanjeno sa 26,1% u 2008. na svega 9,0 u 2013 godini.

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

2.3. Regionalna zaposlenost

Sjeverni region u ukupnom broju zaposlenih po anketi učestvuje sa 13,5% dok je kod registrovane zaposlenosti to učešće 15,2%, kod središnjeg regiona broj zaposlenih po anketi je 65,5% a kod registrovane to je 56,8% dok je kod primorskog regiona anketno učešće zaposlenih bilo 21%, a registrovane 28% što znači da je pokrivenost (broj zaposlenih po anketi u odnosu na broj registrovane zaposlenosti) iznad prosječne koja iznosi 36,5% ($60.986 : 167.173$) u središnjem regionu (42,2%) a ispod prosječne u sjevernom (32,4%) i primorskom regionu (27,4%).

Posmatrano po opštinama najveća pokrivenost (Tab.5 - kolona 7.) je kod opština Šavnik (49,4%), Pljevlja (44,4%) i Podgorica (43,9%) dok je najniža kod opština Plužine (5,8%), Žabljak (14,0%) i Budva (18,0%).



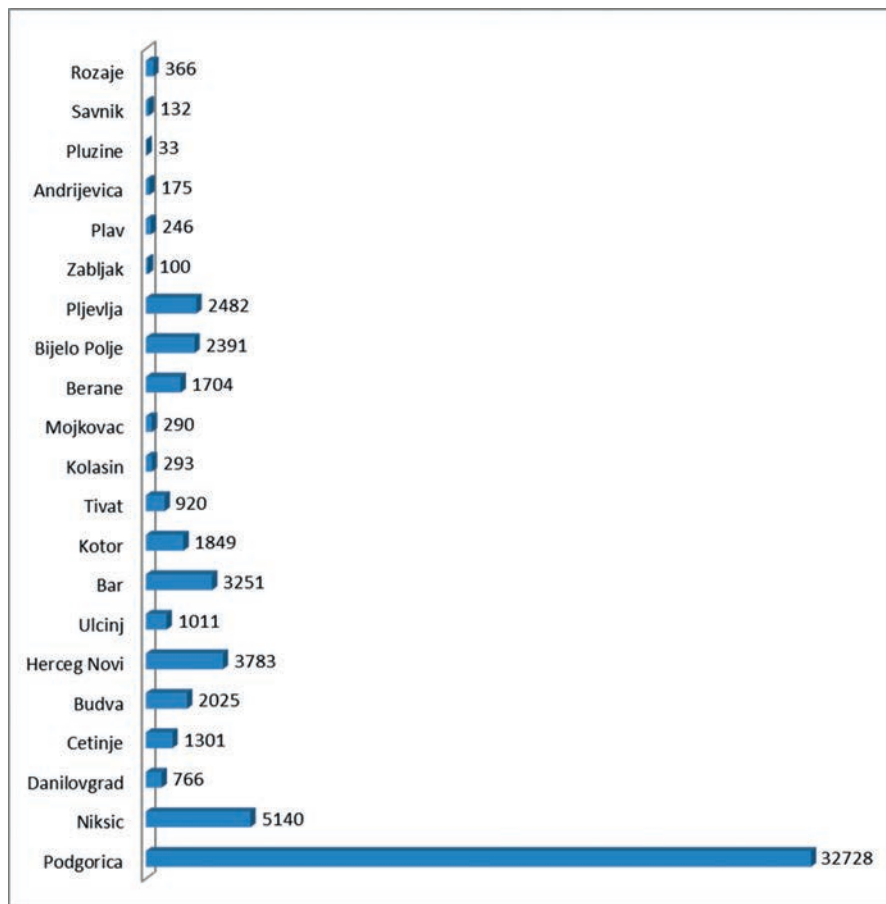
Broj zaposlenih po opštinama

(Tabela 5)

Rb.	Opština	Registrov. zaposlenost		Zaposlenost po anketi		% Pokriven. 5 : 3
		Broj zaposlenih	%	Broj zaposlen.	%	
1	2	3	4	5	6	7
1	Podgorica	74.550	44,6	32.728	53,6	43,9
2	Nikšić	13.577	8,2	5.140	8,4	37,8
3	Danilovgrad	3.355	2,0	766	1,3	22,8
4	Cetinje	3.504	2,1	1.301	2,2	37,2
5	Budva	11.195	6,7	2.025	3,3	18,0
6	Herceg Novi	9.920	5,9	3.783	6,2	38,2
7	Ulcinj	4.265	2,6	1.011	1,6	23,7
8	Bar	11.093	6,6	3.251	5,4	29,3
9	Kotor	6.795	4,1	1.849	3,0	27,2
10	Tivat	3.605	2,2	920	1,5	35,5
11	Kolašin	1.266	0,7	293	0,5	23,2
12	Mojkovac	1.208	0,7	290	0,5	24,0
13	Berane	4.458	2,7	1.704	2,8	38,2
14	Bijelo Polje	6.899	4,2	2.391	3,9	34,6
15	Pljevlja	5.595	3,4	2.482	4,0	44,4
16	Žabljak	713	0,4	100	0,2	14,0
17	Plav	1.262	0,7	246	0,4	19,5
18	Andrijevica	497	0,3	175	0,3	35,2
19	Plužine	563	0,4	33	-	5,8
20	Šavnik	267	0,2	132	0,2	49,4
21	Rožaje	2.587	1,5	366	0,6	14,2
22	UKUPNO	167.173	100,0	60.986	100,0	36,5

Zaposlenost po opštinama

(Grafik 6)



Anketom su dobijeni podaci o **regionalnim razlikama na tržištu rada** Crne Gore više na nivou indikativnog, s toga će se u nastavku to šire sagledati kroz ukupan obim i strukturu ponude, tražnje i zapošljavanja i njihove međusobne odnose.

Tako je u 2008. godini ponuda radne snage u sjevernom regionu činila je **37,1%** ukupne ponude u Crnoj Gori, prijavljena tražnja **14,6%** a zapošljavanja **15,7%** da bi u 2013 god. taj odnos bilo 36,4% : 7,4% : 7,9% (Tab. 6.).

Nasuprot tome, u primorskom regionu ostvarena su povoljnija kretanja posebno u pogledu obima i strukture tražnje i zapošljavanja. Tako je učešće tražnje tog regiona u ukupnoj tražnji povećano sa **38,1%** u 2008. godini. na 58,2% u 2013.

godini dok je, učešće zapošljavanja, u istom periodu, povećano sa **35,4%** na 52,4%.

Kada se regionalne razlike posmatraju kroz odnos zapošljavanja i ponude radne snage kao relevantnijeg pokazatelja stanja na tržištu rada, regionalne razlike su još veće. Tako je u 2008. god. zapošljavanje u sjevernom regionu bilo 4 puta manje od iskazane ponude (6.659 : 27.101) da bi u 2013. bilo 20 puta manje (1.213 : 25.149). U primorskom regionu zapošljavanje i ponuda su u 2008 god. bili gotovo izjednačeni (14.951 : 14.933) da bi u 2013. zapošljavanje bilo 37,4% niže od ponude.

Ponuda, tražnja i zapošljavanje po regionima
- u periodu 2008 – 2013. god -

(Tabela 6)

Rb.	Godina	Region	Ponuda	% u ukup.	Tražnja	% u ukup.	Zapoš.	% u ukup.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2008	Sjeverni	27.101	37,1	9.572	14,6	6.659	15,7
2		Središnji	31.019	42,5	30.995	47,3	20.666	48,9
3		Primorski	14.933	20,4	24.932	38,1	14.951	35,4
4		Ukupno	73.053	100,0	65.499	100,0	42.276	100,0
5	2011	Sjeverni	24.162	34,3	4.258	9,4	2.941	12,8
6		Središnji	32.286	45,7	18.419	40,7	10.449	45,7
7		Primorski	14.121	20,0	22.587	49,9	9.505	41,5
8		Ukupno	70.569	100,0	45.264	100,0	22.895	100,0
9	2012	Sjeverni	23.140	34,1	6.675	14,0	2.418	11,2
10		Središnji	30.368	44,7	17.151	35,7	10.246	47,2
11		Primorski	14.454	21,2	24.125	50,3	9.040	41,6
12		Ukupno	67.901	100,0	47.951	100,0	21.704	100,0
13	2013	Sjeverni	25.149	36,4	2.821	7,4	1.213	7,9
14		Središnji	31.062	45,0	13.008	34,4	6.043	39,7
15		Primorski	12.806	18,6	22.073	58,2	8.017	52,4
16		Ukupno	69.017	100,0	37.905	100,0	15.273	100,0

Trend povećavanja regionalnih razlika najvidljiviji je kroz obim i strukturu zapošljavanja. Već je navedeno da je zapošljavanje u 2013. u odnosu na 2008. god. na nivou CG oko 2,5 puta niže. Međutim u sjevernom regionu je to 5,5 puta, središnjem 3,2 puta dok je u primorskom regionu taj pad bio blaži (1,0 : 1,8).

Kod srednjeg obrazovanja ove razlike su veće. Dok je odnos između obima zapošljavanja srednjoškolaca u 2013. i 2008. na nivou CG bio 1,0 : 4,2, u sjevernom regionu je taj odnos bio 1,0 : 7,0 u središnjem 1,0 : 5,2 a u primorskom 1,0 : 2,8.

Kod visokog obrazovanja zapošljavanje je u 2008 god. bilo 36,4% niže od iskazane ponude (u primorskom regionu za 30%, središnjem za 33% a u sjevernom je bilo dvostruko manje, da bi se u 2013. regionalne razlike povećale. Tako je broj zaposlenih visokoškolaca u 2013. računajući u to i one obuhvaćene programom stručnog osposobljavanja bio za 2,5 puta manji od ponude, u primorskom također 2,5 puta, u središnjem 2 puta, a u sjevernom 4 puta manji od iskazane ponude.

2.4. Zapošljavanje u 2013. i planirano za 2014. godinu

Od anketiranih poslodavaca nijesu dobijeni relevantni podaci o **broju zapošljavanja u 2013 god. i planiranom obimu zapošljavanja u 2014. god.** kod anketiranih poslodavaca, odnosno, ostvarene ili planirane frekventnosti na dijelu tržišta rada koja se odnosi na njih sa obzirom da je prema dobijenim podacima svega oko 50% poslodavaca iskazalo zapošljavanje od 15.790 u 2013 godini a da u 2014 godini, dosta ambiciozno, planiraju zapošljavanje 26.473 ili za 67,6% više u odnosu na ostvareno u prethodnoj što je nerealno.

Planirano zapošljavanje u narednoj u odnosu na ostvareno u prethodnoj godini kod mikro preduzeća bi bilo petostruko veće, kod malih 3,4 puta a kod srednjih i velikih 66,5% odnosno, 28,4% veće što je, također, nerealno, tim prije što se 79,8% planiranog zapošljavanja odnosi na srednja i velika preduzeća a njih 60,3% je u državnom vlasništvu.

I sagledavanje ostvarenog, a i planiranog zapošljavanja po stepenima stručne spreme također ukazuje na navedenu nerealnost budući da je u odnosu na ostvareno u 2013. u 2014. kod NK i PK radnika za 80,6% planirano veće zapošljavanje (2.728 : 1.510) kod srednje stručne spreme 64,5% (13.460 : 8.184) dok je kod višeg i visokog obrazovanja predviđen rast od 68,9% (9.648 : 5.710). Nominalno posmatrajući, planirano zapošljavanja srednjoškolaca i visokoškolaca kod anketiranih poslodavaca bi bilo veće od ukupnog zapošljavanja tih profila kod svih poslodavaca u narednoj godini.

Navedena optimistička predviđanja poslodavaca o obimu i strukturi zapošljavanja u 2014. godini ne korespondiraju sa opreznijim viđenjem poslodavaca u pogledu

procjene perspektive biznisa u narednih nekoliko godina, pa i u ovoj, koje ne potkrepljuju taj optimizam.

2.5. Popunjavanje slobodnih radnih mjesta

Kod manjeg broja anketiranih poslodavaca je u 2013. godini bilo je nepopunjenih slobodnih radna mjesta. Zapravo, samo kod **njih 122 je bilo 380 nepopunjenih slobodnih radnih** mjesta ili 0,6% u odnosu na ukupan broj zaposlenih, odnosno, 2,4% iskazanog zapošljavanja kod tih poslodavaca u 2013 godini (15.790). Osnovni razlozi nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta poslodavci najčešće navode mali broj ili nedostatak kandidata ili da oni nijesu imali potrebna znanja i vještine za obavljanje određenih poslova, dok je od manjeg uticaja bio nedostatak radnog iskustva kandidata ili da za njih nijesu bili prihvatljivi ponuđeni uslovi rada.

Visok stepen popunjenosti slobodnih prijavljenih radnih mjesta kod anketiranih poslodavaca korespondira sa visokim stepenom popunjenosti slobodnih radnih mjesta na nivou CG s obzirom da je gotovo izjednačena tražnja iskazana kroz broj prijavljenih slobodnih radnih mjesta sa ukupno ostvarnim zapošljavanjem (domaće i strane radne snage) u 2013. godini.

Od navedenog broja nepopunjenih slobodnih radnih mjesta 178 ili 46,8% se odnosi na državnu upravu, obrazovanje i zdravstvo, 36 ili 9,5% na djelatnost trgovine, 32 ili 8,4% na djelatnost usluga smještaja i ishrane, 22 ili 5,8% na djelatnost građevinarstva.



Nepopunjena radna mjesta po djelatnostima

(Tabela 7)

Rb.	Djelatnost	Broj nepopunjenih radnih mjesta
1	2	3
1	Bez navedene oznake djelatnosti	5
2	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	11
3	Rudarstvo	0
4	Prerađivačka industrija	13
5	Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	3
6	Snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, i slične aktivnosti	4
7	Građevinarstvo	23
8	Trgov.na veliko i trgov.na malo; popravka motornih vozila i motocikala	36
9	Saobraćaj i skladištenje	18
10	Usluge smještaja i ishrane	32
11	Informisanje i komunikacije	1
12	Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	1
13	Poslovanje nekretninama	17
13	Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	6
15	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	3
16	Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	108
17	Obrazovanje	41
18	Zdravstvena i socijalna zaštita	29
19	Umjetnost, zabava i rekreacija	7
20	Ostale uslužne djelatnosti	22
21	Ukupno	380

2.6. Tehno-ekonomski viškovi

Oko 8% anketiranih poslodavaca izjavilo je da je u 2013. god. **imalo otpuštanje tehno-ekonomskih viškova radne snage** koji se odnosi na 493 lica ili 0,8% zaposlenih obuhvaćenih anketom. Kao glavni razlog pojave viškova radne snage poslodavci najčešće navode teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza i realizaciju programa restrukturiranja preduzeća dok je manji uticaj na to imala nelojalna konkurencija na tržištu i nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih.

Poznato je da je u uzorku relativno veliko učešće mikro i malih preduzeća, sa manjim brojem zaposlenih, kod kojih se i ne može očekivati pojava većeg učešća viškova radne snage. Poslodavci, koji su u državnom vlasništvu (samo u oblasti državne uprave, obrazovanja i zdravstva oko 45%) gotovo se i nijesu izjašnjavali o viškovima radne snage ali oni su, u određenoj mjeri, prisutni, tako da navedeno relativno nisko učešće viškova radne snage ne odražava realno stanje i ukazuje na to da viškovi radne snage ostaju trajan problem o kojem se mora voditi računa u narednom periodu.

Razlozi koji su uticali na otpuštanje tehno/ekonomskih viškova u 2013. godini

(Tabela 8)

Glavni razlozi otpuštanja tehno/ekonomskih viškova	Rang
Teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza	1
Realizovan program prestrukturiranja preduzeća	2
Nelojalna konkurencija na tržištu	3
Nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih	4
Nešto drugo	5

Od navedenog ukupnog broja riješenih tehno-ekonomskih viškova u 2013. godini (493) 187 ili 38,0% se odnosi na djelatnost trgovine 89, ili 18,1% na djelatnost informisanja i komunikacija, 56 ili 11,4% na djelatnost saobraćaja i skladištenja, itd.



Riješeni tehno-ekonomski viškovi u 2013. po djelatnostima*(Tabela 9)*

Rb.	Djelatnost	Broj riješ. tehno-ekonom. viškova
1	2	3
1	Bez navedene oznake djelatnosti	0
2	Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	1
3	Rudarstvo	0
4	Prerađivačka industrija	25
5	Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	0
6	Snab.vodom; upravljanje otpadnim vodama, i slične aktivnosti	1
7	Građevinarstvo	23
8	<i>Trgov.na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala</i>	187
9	<i>Saobraćaj i skladištenje</i>	56
10	Usluge smještaja i ishrane	16
11	<i>Informisanje i komunikacije</i>	89
12	Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	40
13	Poslovanje nekretninama	0
14	Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	4
15	Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	0
16	Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	12
17	Obrazovanje	14
18	Zdravstvena i socijalna zaštita	1
19	Umjetnost, zabava i rekreacija	1
20	Ostale uslužne djelatnosti	23
21	Ukupno	493

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

Stav poslodavaca prema svom biznisu veoma je važan za budućnost biznisa u cjelini, tim prije, što je iz teorije i prakse poznato da se najveće ekonomske i društvene koristi (rast produktivnosti i rast broja novih radnih mjesta) ostvaruju kod onih biznisa koji rastu – od malih u srednje i od srednjih u velike. Takođe, istraživanja razvoja malih i srednjih preduzeća (MSP) u razvijenim i preduzetničkim ekonomijama, pokazuju da od ukupnog broja MSP samo mali broj njih (od 5 do

10%) raste. S druge strane, prvi preduslov za pokretanje rasta je da poslodavac to želi i da optimistički gleda na budućnost svog biznisa.

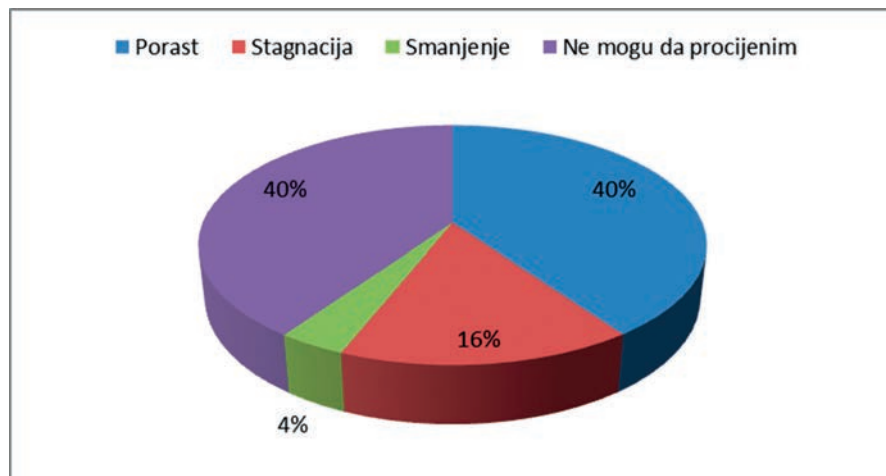
Procjena perspektive biznisa na srednji rok

(Tabela 10)

Rb.	Kategorija odgovora	Djelatnost																				Ukup.
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	P	O	R	S	Q		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	Porast	11	3	32	6	8	25	92	33	32	8	13	5	16	7	20	18	12	33	30	404	
2	Stagnacija	0	1	11	1	1	7	36	7	8	5	3	2	5	3	17	15	5	17	15	159	
3	Smanjenje	1	1	6	0	2	1	7	2	2	2	0	0	0	0	1	2	0	6	4	37	
4	Ne mogu procijeniti	5	2	13	4	11	19	73	14	31	8	7	4	10	10	58	52	10	27	47	405	
5	Ukupno CG	17	7	62	11	22	52	208	56	73	23	23	11	31	20	96	87	27	83	96	1005	

Procjena perspektive biznisa na srednji rok

(Grafik 7)



Iako je isti broj onih poslodavaca koji su izjavili da ne mogu procijeniti budućnost svog biznisa za pet godina (405 ili 40.3%) i onih koji su izjavili da očekuju porast

(404 ili 40.2%), u cjelini posmatrano, može se govoriti o evidentnom optimizmu poslodavaca posebno što samo 37 ili 3.7% očekuje kontrakciju/smanjenje biznisa, a umjeren je broj onih koji očekuju stagnaciju (159 ili 15.8%).

Kao **glavno ograničenje za razvoj biznisa** poslodavci ističu teškoće u obezbjeđivanju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite, a nakon toga teškoće u obezbjeđenju-iznalaženju tržišta, teškoće u obezbjeđivanju adekvatne radne snage i određene administrativne barijere u poslovanju.

Glavna ograničenja za budući rast biznisa

(Tabela 11)

Glavna ograničenja	Prosječna ocjena	Rang
Teškoće u obezbjeđivanju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite	2.43	1
Teškoće u obezbjeđivanju tržišta	2.75	2
Teškoće u obezbjeđivanju adekvatne radne snage	3.59	3
Teškoće u dobijanju dozvola i druga papirologija	3.72	4
Nedovoljna spremnost da se suprotstavimo konkurenciji	3.94	5
Nemogućnost zadovoljavanja standarda koje nameće EU	4.11	6





III – NEDOSTATAK ZNANJA I VJEŠTINA

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

3.1. Metodološki pristup

Metodološki pristup u sagledavanju ove problematike:

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

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

Testiranje poslodavaca vršeno je po osnovu 16 vrsta znanja i vještina (Tab. 12 kolona 2.) gradirajući ih ocjenom 1 do 5, i to ocjenom 1 kada određena znanja i vještine, kod odlučivanja o prijemu novih radnika, nijesu važna, do ocjene 5 kada su veoma važne, a kod mladih, koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni, sa ocjenom 1 u slučaju da oni obično imaju određena znanja i vještine do ocjene 5 kada im one veoma često nedostaju.

Isto tako, u vidu određene rekapitulacije datih odgovora testirano je viđenje poslodavaca u privatnom sektoru da li je, i u kojoj mjeri, **nedostatak navedenih znanja i vještina prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća** i to ocjenom 1 u slučaju kada uopšte nijesu prepreka do ocjene 5 kad su velika prepreka.

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

Većina anketiranih poslodavaca (85-90%) dalo je svoje viđenje o značaju posjedovanja određenih znanja i vještina pri odlučivanju o prijemu novih radnika dajući ocjene 1-5 iz čega je dobijena prosječna data u koloni 3 tabela 12 i 13.

Kada su u pitanju radnici tipa A – stručnjaci, većina poslodavaca koji su dali odgovore najznačajnijim smatra posjedovanje funkcionalne pismenosti što bi se logično moglo smatrati opštim preduslovom za obavljanje određenih poslova i njeno neposjedovanje bi bila prepreka njihovog obavljanja (prosječna ocjena 4,90). Sa istom važnošću ocijenjena je radna etika i odnos prema poslu, motivisanost, odgovornost, pouzdanost, marljivost i iskrenost, a visoko je ocijenjeno i posjedovanje glavnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 4,80).

Isto tako, veliki broj poslodavaca koji su dali odgovore je relativno visoko ocijenio sklonosti timskom radu (prosječna ocjena 4,77), sposobnosti i volji da se uče nove stvari (prosječna ocjena 4,77), komunikativnosti (prosječna ocjena 4,76) i sposobnosti za nezavistan i samostalan rad (prosječna ocjena 4,69).

Manji broj poslodavaca (15-20% koji su dali odgovore), moguće onih koji su neposredno zainteresovani, smatralo je važnim poznavanje ruskog jezika i drugih jezika i vještina, međutim, kako je kod većine anketiranih to od manjeg značaja prosječna ocjena za poznavanje ruskog jezika je 2,86 a drugih jezika i vještina 3,55.

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

(Tabela 12)

Rb.	Radnici tipa A	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost (da zna da čita i piše)	4.90
2	Osnovne matematičke operacije neophodne za obavljanje posla	4.66
3	Analitičke vještine i vještine rešavanja problema	4.52
4	Kreativno i kritičko razmišljanje	4.52
5	Sposobnost i volja da uči nove stvari	4.77
6	Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	4.90
7	Komunikativnost	4.76
8	Timski rad	4.77
9	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	4.69
10	Liderstvo, inicijativa i proaktivnost	4.00
11	Glavna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	4.80
12	Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	4.36
13	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	4.64
14	Engleski jezik	4.11
15	Ruski jezik	2.86
16	Drugi jezici i druge vještine	3.55
17	Nešto drugo	3.32

I kod radnika tipa B - kvalifikovani radnici, većina poslodavaca je slično radnicima tipa A rangirala značaj određenih znanja i vještina. Tako je najveća ocjena data radnoj etici i odnosu prema poslu, motivisanosti, odgovornosti, pouzdanosti, marljivosti i iskrenosti (prosječna ocjena 4,72), posjedovanju funkcionalne pismenosti (prosječna ocjena 4,71) i posjedovanju glavnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 4,51).

Relativno visoku ocjenu većina poslodavaca dala je sklonosti timskom radu, (prosječna ocjena 4,48), poznavanje osnovnih matematičkih operacija neophodnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 4,36) i sposobnosti i volji da se uče nove stvari (prosječna ocjena 4,34), dok su, kao i kod radnika tipa A, znatno nižu ocjenu dali poznavanju ruskog (prosječna ocjena 2,27) i drugih jezika i vještina (prosječna ocjena 2,18).

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

(Tabela 13)

R.b.	Radnici tipa B	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost (da zna da čita i piše)	4.71
2	Osnovne matematičke operacije neophodne za obavljanje posla	4.36
3	Analitičke vještine i vještine rešavanja problema	3.75
4	Kreativno i kritičko razmišljanje	3.66
5	Sposobnost i volja da uči nove stvari	4.34
6	Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	4.72
7	Komunikativnost	4.37
8	Timski rad	4.48
9	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	4.26
10	Liderstvo, inicijativa i proaktivnost	3.05
11	Glavna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	4.51
12	Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	3.69
13	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	3.46
14	Engleski jezik	3.06
15	Ruski jezik	2.27
16	Drugi jezici i druge vještine	2.18
17	Nešto drugo	2.89

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

I kod ocjenjivanja nedostatka određenih znanja i vještina **kod mladih koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni** većina anketiranih poslodavaca (80-85%) dalo je svoje odgovore i od 1-5 dalo svoju ocjenu, a one su generisale prosječnu ocjenu datu u koloni 3. Tabela 14 i 15.

Kod radnika tipa A - stručnjaci, većina poslodavaca koji su dali odgovore smatra da **mladi koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni** najčešće imaju navedena znanja i vještine. Tako 90% onih koji su dali odgovore kao najznačajnijim smatra da mladi posjeduju funkcionalnu pismenost i u tom smislu su dali najveću prosječnu ocjenu 1,28 (najveća je 1 a najniža 5), zatim poznavanju osnovnih matematičkih operacija neophodnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 1,38) i poznavanju osnovnih elemenata rada na računaru (prosječna ocjena 1,56). Sa nešto manjom, ali takođe vrlo značajnim, ocjenjivalo se posjedovanje komunikativnosti mladih (prosječna ocjena 1,80) i glavnih znanja i vještine potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 1,82) dok mladim češće nedostaje znanje ruskog (prosječna ocjena 3,25) odnosno drugih jezika i vještina (prosječna ocjena 3,36).



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

(Tabela 14)

R.b.	Radnici tipa A	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost (da zna da čita i piše)	1.28
2	Osnovne matematičke operacije neophodne za obavljanje posla	1.38
3	Analitičke vještine i vještine rešavanja problema	2.01
4	Kreativno i kritičko razmišljanje	2.17
5	Sposobnost i volja da uči nove stvari	1.92
6	Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	1.92
7	Komunikativnost	1.80
8	Timski rad	1.96
9	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	2.04
10	Liderstvo, inicijativa i proaktivnost	2.56
11	Glavna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	1.82
12	Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	2.38
13	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	1.56
14	Engleski jezik	2.02
15	Ruski jezik	3.25
16	Drugi jezici i druge vještine	3.36
17	Nešto drugo	2.92

Većina poslodavaca, koji su dali odgovore, je i kod mladih radnika tipa B - kvalifikovani radnici, dala skoro istu važnost posjedovanja, ili ne, istih znanja i vještina kao i kod mladih radnika tipa A. Najveća važnost data je posjedovanju funkcionalne pismenosti mladih (prosječna ocjena 1,41), poznavanju osnovnih matematičkih operacija neophodnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 1,65) i posjedovanju glavnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (prosječna ocjena 2,07) a

kao nedostatak znanje ruskog (prosječna ocjena 3,79) drugih jezika i vještina (prosječna ocjena 3,85).

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

(Tabela 15)

R.b.	Radnici tipa B	Prosječna ocjena
1	2	3
1	Funkcionalna pismenost (da zna da čita i piše)	1.41
2	Osnovne matematičke operacije neophodne za obavljanje posla	1.65
3	Analitičke vještine i vještine rešavanja problema	2.56
4	Kreativno i kritičko razmišljanje	2.72
5	Sposobnost i volja da uči nove stvari	2.35
6	Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	2.13
7	Komunikativnost	2.11
8	Timski rad	2.17
9	Sposobnost za nezavistan i samostalan rad	2.31
10	Liderstvo, inicijativa i proaktivnost	3.06
11	Glavna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	2.07
12	Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	2.84
13	Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	2.49
14	<i>Engleski jezik</i>	<i>3.01</i>
15	<i>Ruski jezik</i>	<i>3.79</i>
16	<i>Drugi jezici i druge vještine</i>	<i>3.85</i>
17	Nešto drugo	3.29

U kontekstu sagledavanja viđenja poslodavaca o važnosti pojedinih znanja i vještina kod odlučivanja o zapošljavanju novih radnika treba imati u vidu da je od ukupno 496 poslodavaca koji su u 2013. godini zapošljavali radnike tipa A, njih 387 ili 78,0% izjavilo da nije imalo poteškoća u pronalaženju ovih profila, 76 ili 15,3% da je imalo određenih poteškoća a svega 33 ili 6,6% da je imalo velike poteškoće.

Kada je u pitanju 466 poslodavaca koji su zapošljavali radnike tipa B, 346 ili 74,3% smatra da nije imalo poteškoća u pronalaženju tih radnika, 82 ili 17,6% da je imalo određenih poteškoća a 82 ili 8,2% da je imalo velike poteškoće.

Navedene poteškoće, iako u manjoj mjeri prisutne, najčešće se svode na to da je bilo malo kandidata ili ih uopšte nije bilo odnosno da su kandidatima nedostajale potrebna znanja i vještine.

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

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 70% se izjasnilo o tome da li, i u kojoj mjeri, nedostatak određenih znanja i vještina utiče na uspješno poslovanje i rast preduzeća. Od toga 25% smatra da to uopšte nijesu ili su bile manja prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća, 19,85% da nijesu naročita prepreka dok 50,1% smatra da nedostaci određenih znanja i vještina predstavljaju značajnu ili veliku prepreku za poslovanje i rast preduzeća.

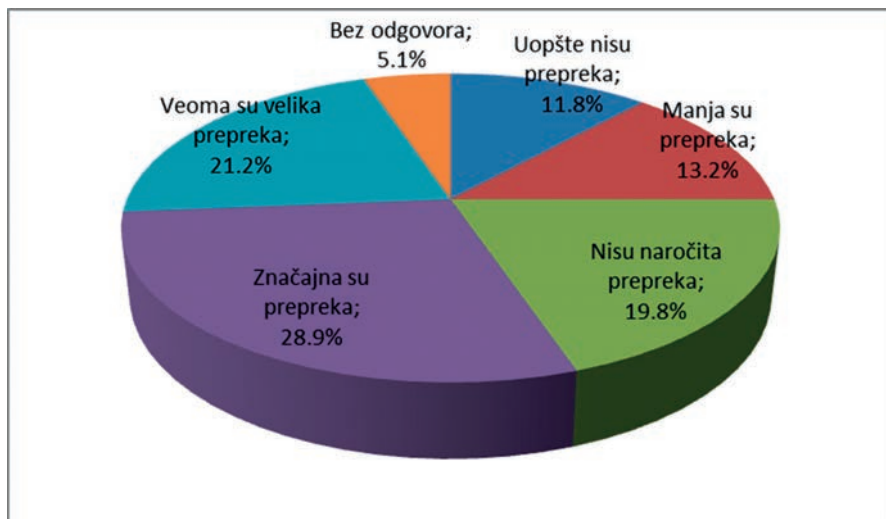
Nedostatak određenih znanja i vještina kao prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća

(Tabela 16)

R.b.	U kojoj su mjeri nedostatak gore navedenih znanja i vještina prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća	%
1	2	3
1	Uopšte nisu prepreka	11.8
2	Manja su prepreka	13.2
3	Nisu naročita prepreka	19.8
4	Značajna su prepreka	28.9
5	Veoma su velika prepreka	21.2
6	Bez odgovora	5.1
7	Ukupno	100.0

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

(Grafik 8)





IV – SEZONSKO ZAPOSŁJAVANJE

4.1. Sezonsko zapošljavanje domaćih i stranih radnika u 2013. godini

Tržište rada Crne Gore karakteriše, između ostalog, promjenljiva dinamika obima i strukture zapošljavanja kako domaće tako i strane radne snage (Tab. 17). Od ukupnog broja zaposlene domaće radne snage u 2013 godini, na period maj-avgust otpada 49,4% a u primorskom regionu se od ukupno ostvarenog zapošljavanja u 2013. godini 65% odnosi na taj period. I kod zapošljavanja stranaca slična je dinamika.

Dinamika zapošljavanja u 2013. godini

(Tabela 17)

Mjesec	Domaći	Stranci	Ukupno
1	2	3	4
Januar	2.901	1.189	2.090
Februar	824	1.350	2.174
Mart	813	1.481	2.244
April	1.341	2.171	3.512
Maj	1.928	2.970	4.898
Jun	2.761	3.798	6.559
Jul	1.928	2.313	4.241
Avgust	991	1.187	2.178
Septembar	867	1.389	2.256

Oktobar	904	1.393	2.297
Novemrbar	711	1.317	2.028
Decembar	1.425	1.219	2.644
Ukupno	15.394	21.777	37.171
Mjeseč. prosjek	1.283	1.815	3.098

Navedene razlike u dinamici zapošljavanja su veće kada se posmatraju po pojedinim djelatnostima. Tako se od ukupnog broja zaposlenih u 2013. godini u djelatnostima: poljoprivreda, građevinarstvo, trgovina, saobraćaj i ugostiteljstvo u periodu maj –avgust ostvari 55,1%

Na sezonskim poslovima u 2013. godini anketirani poslodavci su angažovali ukupno 5.760 lica što je činilo 9,5% ukupnog broja zaposlenih kod tih poslodavaca, odnosno, 36,5% broja lica koja su zapošljavala u 2013. godini.

Od ukupnog broja sezonaca obuhvaćenih anketom 4.118 ili 71,5% se odnosi na domaću, a 1.642 ili 28,51% na stranu radnu snagu.

Posmatrano po djelatnostima, u odnosu na navedeni ukupan broj angažovane sezoneke radne snage najviše učešće imaju: prerađivačka industrija – 1.746 ili 30,3%, djelatnosti usluga smještaja i ishrane – 1.311 ili 22,7%, trgovina 865 ili 15,1 i građevinarstvo 553 ili 9,3%, odnosno, na ove četiri djelatnosti se odnosi 77,7% (4.475 sezonaca) dok je kod ostalih djelatnosti to učešće znatno niže. Od ukupnog broja sezonski radno angažovanih stranaca na navedene četiri djelatnosti se odnosi 92,6% (1.520 : 1.642).

Kad je u pitanju procentualna zastupljenost domaće i strane radne snage na sezonskim poslovima zapaža se da su, kod anketiranih poslodavaca ovi odnosi najpovoljniji (veće učešće domaće u odnosu na stranu radnu snagu) u državnoj upravi i obrazovanju gdje je 100% angažovana domaća radna snaga i djelatnosti zdravstvena i socijalna zaštita gdje je odnos zastupljenosti domaće i strane radne snage 97,44% : 2,56%.

Kod djelatnosti koji su po anketi zapošljavali najviše sezonaca odnos između domaćih i stranih je bio: u prerađivačkoj industriji 57,8% : 42,2%, u djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane 73,2% : 26,8%, trgovini 83,7% : 16,3% i građevinarstvu 47,2% : 52,8%.

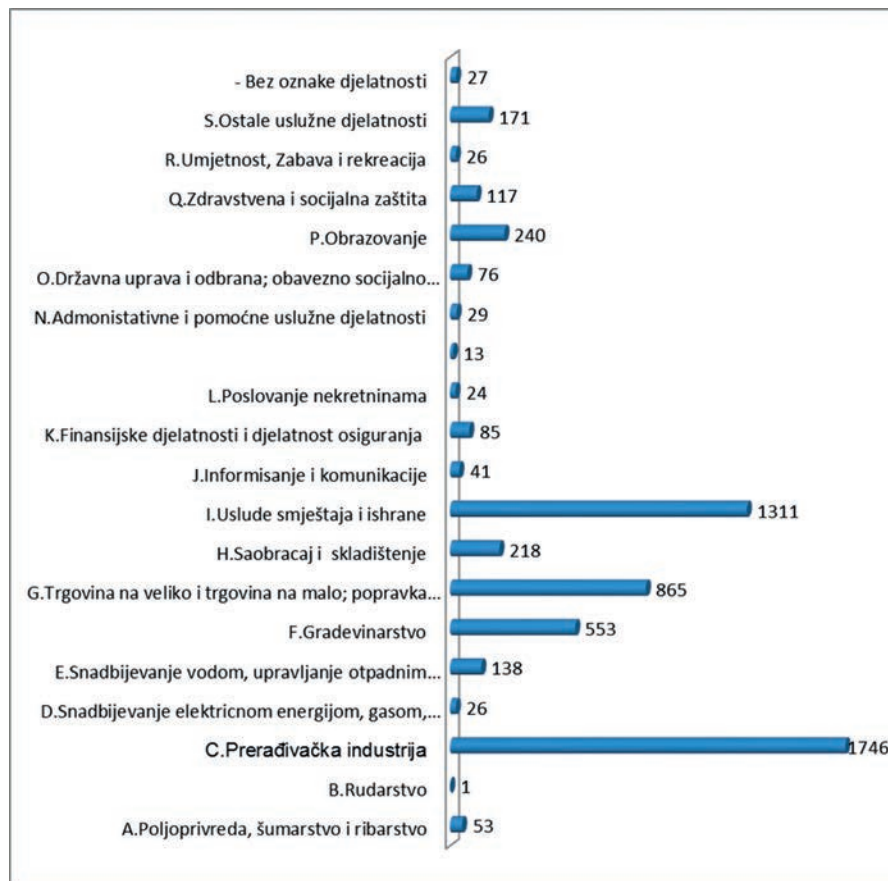
Sezonski radnici po djelatnostima

(Tabela 18)

Rb.	Djelatnost	Ukupan broj radnika	%	Domaći radnici	Strani radnici	Razlika		
						Nomin. 5-6	5 : 3	6 : 3
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	A. Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	53	0.92	43	10	33	81.13	18.87
2	B. Rudarstvo	1	0.02	0	1	-1	-	100.00
3	C. Prerađivačka industrija	1.746	30.31	1.010	736	274	57.85	42.15
4	D. Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	26	0.45	22	4	18	84.62	15.38
5	E. Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	138	2.40	113	25	88	81.88	18.12
6	F. Građevinarstvo	553	9.60	261	292	-31	47.20	52.80
7	G. Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motordikala	865	15.02	724	141	583	83.70	16.30
8	H. Saobraćaj i skladištenje	218	3.78	202	16	186	92.66	7.34
9	I. Usluge smještaja i ishrane	1.311	22.76	960	351	609	73.23	26.77
10	J. Informisanje i komunikacije	41	0.71	36	5	31	87.80	12.20
11	K. Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	85	1.48	83	2	81	97.65	2.35
12	L. Poslovanje nekretninama	24	0.42	22	2	20	91.67	8.33
13	M. Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	13	0.23	10	3	7	76.92	23.08
14	N. Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	29	0.50	23	6	17	79.31	20.69
15	O. Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	76	1.32	76	0	76	100.00	-
16	P. Obrazovanje	240	4.17	240	0	240	100.00	-
17	Q. Zdravstvena i socijalna zaštita	117	2.03	114	3	111	97.44	2.56
18	R. Umjetnost, zabava i rekreacija	26	0.45	19	7	12	73.08	26.92
19	S. Ostale uslužne djelatnosti	171	2.97	139	32	107	81.29	18.71
20	- Bez oznake djelatnosti	27	0.47	21	6	15	77.78	22.22
21	UKUPNO	5.760	100.00	4.118	1.642	2476	71.49	28.51

Sezonski radnici po djelatnostima

(Grafik 9)



Odnos zapošljavanja domaće i strane radne snage u ukupnom sezonskom zapošljavanju kod mikro preduzeća je 72% : 28%, kod malih 73,1% : 28,9, kod srednjih 78,8% : 21,2% dok je kod velikih taj odnos nešto nepovoljniji (63,5% : 36,5%).

Sezonsko zapošljavanje prema djelatnostima i veličini poslodavaca

(Tabela 19)

Djelatnost	Veličina poslodavca										Ukupno
	MikroMikro		Mikro		Mala		Srednja		Velika		
	Domaći	Stranci	Domaći	Stranci	Domaći	Stranci	Domaći	Stranci	Domaći	Stranci	
Bez navedene oznake djelatnosti	0	0	0	0	18	6	3	0	0	0	27
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	0	0	3	0	3	10	20	0	17	0	53
Rudarstvo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Prerađivačka industrija	8	5	9	4	81	8	148	3	764	716	1.746
Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	0	0	0	0	9	0	10	3	3	1	26
Snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, i slične aktivnosti	0	0	0	0	0	0	113	25	0	0	138
Građevinarstvo	3	1	8	15	95	98	155	178	0	0	553
Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	25	3	36	8	119	47	334	49	210	34	865
Saobraćaj i skladištenje	9	4	5	1	74	5	73	5	41	1	218
Usluge smještaja i ishrane	63	36	51	23	392	141	454	151			1.311
Informisanje i komunikacije	0	0	0	0	0	1	5	0	31	4	41
Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	0	0	17	0	1	0	65	2	0	0	85
Poslovanje nekretninama	0	0	2	2	0	0	20	0	0	0	24
Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	0	0	0	1	10	2	0	0	0	0	13

Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	1	1	18	2	4	3	0	0	0	0	29
Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	0	0	0	0	20	0	52	0	4	0	76
Obrazovanje	1	0	2	0	8	0	83	0	146	0	240
Zdravstvena i socijalna zaštita	5	1	0	0	4	0	9	0	96	2	117
Umjetnost, zabava i rekreacija	7	5	1	0	9	2	2	0			26
Ostale uslužne djelatnosti	28	0	2	6	80	18	9	0	20	8	171
UKUPNO	150	56	154	62	927	341	1.555	417	1.332	766	5.760



Regionalno posmatrajući, u ukupnom broju sezonski angažovanih radnika koje su iskazali anketirani poslodavci 6% se odnosi na sjeverni region, 55% na središnji i 39% na primorski. Kada su u pitanju domaći "sezanci" to učešće po regionima je: 8,2% ; 53,6% i 38,2 a kod stranih radnika 0,4% ; 58,6% i 41%:

Odnos zapošljavanja domaće i strane radne snage u središnjem i primorskom regionu je 70,0% : 30,0% dok se u sjevernom regionu 97,5% odnosi na domaću radnu snagu.

Sezonski radnici po opštinama

(Tabela 20)

Rb.	Opština	Domaći radnici	Strani radnici	Ukupno 3 + 4	%	% u odnosu na br. zapos. po anketi
1	2	3	4	5	6	7
1	Podgorica	1.937	929	2.866	49,7	8,7
2	Nikšić	205	23	228	3,9	4,4
3	Danilovgrad	42	5	47	0,8	6,2
4	Cetinje	22	6	28	0,5	2,2
5	Budva	278	238	516	8,9	25,5
6	Herceg Novi	595	236	831	14,4	22,0
7	Ulcinj	175	8	183	3,2	18,1
8	Bar	215	116	331	5,7	10,2
9	Kotor	67	23	90	1,6	4,8
10	Tivat	245	51	296	5,2	32,2
11	Kolašin	1	0	1	-	0,4
12	Mojkovac	10	0	10	0,2	3,5
13	Berane	114	0	114	1,9	6,7
14	Bijelo Polje	60	5	65	1,2	2,7
15	Pljevlja	108	2	110	1,9	4,4
16	Žabljak	40	0	40	0,7	40,0
17	Plav	0	0	0	-	-
18	Andrijevica	0	0	0	-	-
19	Plužine	0	0	0	-	-
20	Šavnik	3	0	3	-	2,3
21	Rožaje	1	0	1	-	-
22	Ukupno	4.118	1.642	5.760	100,0	9,5

Sezonsko angažovanje radne snage, kako domaće tako i strane najčešće je u trajanju preko tri mjeseca (61,6%) a učešće onih koji se sezonski radno angažuju u trajanju do jedan mjesec je minimalno (3,6%) što se, uglavnom, poklapa sa dužinom trajanja najintenzivnijeg obavljanja djelatnosti turističke privrede.

4.2. Glavni razlozi zapošljavanja stranaca

Od ukupnog broja odgovora koje su dali poslodavci o razlozima zapošljavanja strane radne snage (431), 23% da nema dovoljno domaće radne snage potrebnog profila, 21,1% odnosi se na to da domaća radna snaga neće da prihvati ponuđene uslove rada, 13,9% da domaća radna snaga nije dovoljno obučena, 12,3% da je strana radna snaga marljivija, disciplinovanija i manje zahtjevnja, 12,1% da domaća radna snaga nema radno iskustvo, 10,9% da je strana radna snaga bolje obučena, 5,8% da je strana radna snaga jeftinija, a kod 0,9% odgovora je bilo nešto drugo.

Razlozi zapošljavanja stranaca

(Tabela 21)

Glavni razlozi za zapošljavanje stranaca	Rang
Nema dovoljno domaće radne snage potrebnog profila	1
Domaća radna snaga neće da prihvati ponuđene uslove	2
Domaća radna snaga nije adekvatno obučena	3
Strana radna snaga je marljivija, disciplinovanija i manje zahtjevnja	4
Domaća radna snaga nema radno iskustvo	5
Strana radna snaga je bolje obučena	6
Strana radna snaga je jeftinija	7
Nešto drugo	8

Izdvajanjem dva razloga angažovanja strane radne snage, a ne domaće, koji su najčešće navođeni od strane poslodavaca prema djelatnosti dolazi se do sledećih zaključaka:

1. nema dovoljno domaće radne snage potrebnog profila a to je najviše prisutno u djelatnostima: informisanje i komunikacije, usluge smještaja i ishrane i snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, i sličih aktivnosti;

2. domaća radna snaga neće da prihvati ponuđene uslove u djelatnostima: saobraćaj i skladištenja i trgovini.

4.3. Zapošljavanje stranaca- širi kontekst

Veliki obim zapošljavanja stranaca u Crnoj Gori je specifičnost i izuzetak u odnosu na obim zapošljavanja stranaca u drugim zemljama. Ova pojava je već relativno duži period prisutna a posljednjih nekoliko godina je i u stalnom rastu. Više je uzroka te pojave a, prije svega, okolnosti da je u Crnoj Gori izražen deficit u ponudi nekih zanimanja naročito u oblasti građevinarstva i ugostiteljstva, u vrijeme najintenzivnijeg obavljanja poslova u tim djelatnostima. Činjenica da je u zemljama iz okruženja izražena nezaposlenost (ukupno posmatrajući od oko 1 milion u Srbiji, Bosni i Hercegovini, Makedoniji, Kosovu i Albaniji) pruža mogućnost zadovoljavanja potreba poslodavaca po obimu, strukturi i dinamici i to, po pravilu, jeftinijom radnom snagom što smanjuje mogućnost većeg zapošljavanja domaće radne snage na tim poslovima. Trend većeg rasta zapošljavanja stranaca od zapošljavanja domaće radne snage uticao je da je u 2012. god. gotovo izjednačen a u 2013. godini ostvaren veći obim zapošljavanja stranaca od zapošljavanja domaće radne snage.

U 2013. godini Zavod je u odnosu na 2012 god. izdao 8,6% više dozvola za rad i zapošljavanje stranaca (22.498 : 20.712) a u nekim opštinama i djelatnostima zapošljavanje stranaca je znatno veće od zapošljavanja domaće radne snage.

Dozvole **za rad i zapošljavanje stranaca** u 2013 dobilo je 6.030 poslodavaca (oko ¼ od ukupnog broja "aktivnih" poslodavaca). Od tog broja za **4.237 njih ili oko 70% izdata je radna dozvola za rad i zapošljavanje za 1-2 stranca** (5.363), za **315 poslodavaca (5,3%) za rad i zapošljavanje za preko 10 stranaca** (9.476) a za svega 35 poslodavaca (0,6%) za rad zapošljavanje preko 50 stranaca (3.924).

Od ukupnog broja zaposlenih u oblasti građevinarstva 81,5% odnosi se na zapošljavanje stranaca, u oblasti trgovine 54,3% i u djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane 61,0% (Tab. 22.), odnosno, ukupno u navedene tri djelatnosti 64,7% a nominalna razlika iznosi 6.249 (13.495 – 7.346). Kod tih djelatnosti prijavljena tražnja u 2013. je bila 22.425 (60% ukupne tražnje) dok je zapošljavanje domaće radne snage bilo trostruko manje što znači da je razliku kod tih djelatnosti pokrivalo zapošljavanje stranaca .

Zapošljavanje domaće i strane radne snage u 2013. god. po djelatnostima

(Tabela 22)

Rb.	Djelatnost	Zapošljavanje u 2013		Ukupno 3 + 4		Zapoš V- VIII		Ukupno 6 + 7
		Domaći	Stranci			Domaći	Stranci	
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	A. Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	1.445	891	2.336	554	344		898
2	B. Rudarstvo	88	119	207	22	41		63
3	C. Prerađivačka industrija	746	1.168	1.914	357	528		885
4	D. Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	51	64	115	9	37		46
5	E. Snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	479	129	608	207	31		238
6	F. Građevinarstvo	1.091	4.820	5.911	314	1.340		1.654
7	G. Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	2.926	3.476	6.402	1.470	1.641		3.111
8	H. Saobraćaj i skladištenje	1.086	604	1.690	529	277		806
9	I. Usluge smještaja i ishrane	3.329	5.199	8.528	2.574	3.881		6.455

11	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	400	109	509	147	40	187
12	L.Poslovanje nekretninama	106	744	850	46	271	317
13	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	834	1.864	2.698	321	652	973
14	N.Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	412	1.005	1.417	203	532	735
15	O.Državna uprava i odbrana; Obavezno socijalno osiguranje	478	8	486	152	2	154
16	P.Obrazovanje	498	93	591	69	25	94
17	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	452	217	669	179	97	276
18	R.Umjetnost,zabava i rekreacija	368	494	862	230	234	464
19	S.Ostale uslužne djelatnosti	299	353	652	105	150	255
20	T.Djelatnost domaćinstva kao poslodavca; Djelatnost domaćinstava koja proizvode robu i usluge za sopstvene potrebe	3	22	35	2	5	7
21	Ukupno	15.394	21.777	37.171	7.608	10.268	17.876

Zapošljavanje stranaca i domaće radne snage u 2013. godini*(Tabela 23)*

Rb.	Djelatnost	Zapošljavane u 2013			% učeš. stran (4) u ukup.(5)
		Domaći	Stranci	Ukupno 3+4	
1	2	3	4	5	5
1	F.Građevinarstvo	1.091	4.820	5.911	81,5
2	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	2.926	3.476	6.402	54,3
3	I.Usluge smještaja i ishrane	3.329	5.199	8.528	61,0
4	Ukupno	7.346	13.495	20.841	64,7

Posmatrano po opštinama: u opštini Budva zapošljavanje stranaca je 4,4 puta veće od zapošljavanja domaće radne snage (1.224 : 6.178), u opštini Bar dvostruko veće (1.224 : 2.682), Kotor 67,4% veće (935 :1.565) a u opštini Tivat 31,1% (947 : 1.234), itd.

Kad se ovi odnosi kod nekoliko opština posmatraju na nivou pojedinih djelatnosti razlike u zapošljavanju stranaca i domaće radne snage su još veće. Tako se u opštini Budva od ukupnog broja zaposlenih u oblasti djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane 75,4% odnosi na strance, 97,0% u građevinarstvu a 79,5% u oblasti trgovine, u opštini Podgorica 80,4% u oblasti građevinarstva, u opštini Bar 95,5% u oblasti građevinarstva, itd.





V – OBRAZOVANJE I OBUKA

5.1. Broj zaposlenih obuhvaćenih dodatnim obrazovanjem i obukom u 2013. godini

Za kvalitet radne snage, pored formalnog obrazovanja, veoma je važno koliko se ulaže u zaposlene, bilo da to rade poslodavci, sami zaposleni ili druge institucije. Dodatno obrazovanje i obuka zaposlenih naročito su važni za specifična zanimanja gdje je potreban visok stepen obučenosti i za zanimanja gdje brz razvoj tehnike i tehnologije iziskuje permanentno inoviranje znanja, vještina i kompetencija koje se ne mogu steći tokom redovnog školovanja.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 252 ili 25% se izjasnilo da je 5.577 ili 9,2% njihovih zaposlenih u 2013. godini prošlo neki vid dodatnog obrazovanja i obuke.

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

U ukupnom broju obučavanih radnika (Tab. 24. - kol.5) najveće učešće ima djelatnost državne uprave i odbrane; obaveznog socijalnog osiguranja (42,39%), obrazovanja (17,02%), trgovine na veliko i trgovina na malo (10,24%) i informisanja i komunikacija (8,16%) a najmanje djelatnost poslovanja sa

nekretninama (0,16%) i rudarstvu i prerađivačkoj industriji po 0,29% i djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane – 0,16%.

U odnosu na ukupan broj zaposlenih (Tab. 24. - kol. 6.) obuhvaćenih Anketom, najviše radnika obučavano je u djelatnostima: stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti - 19,95%, informisanje i komunikacije - 18,18%, državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje – 17,74% i poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo – 10,90%, a najmanje u djelatnostima: prerađivačka industrija - 0,46%, snabdijevanje vodom; upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti – 0,80%, rudarstvu – 0,98.

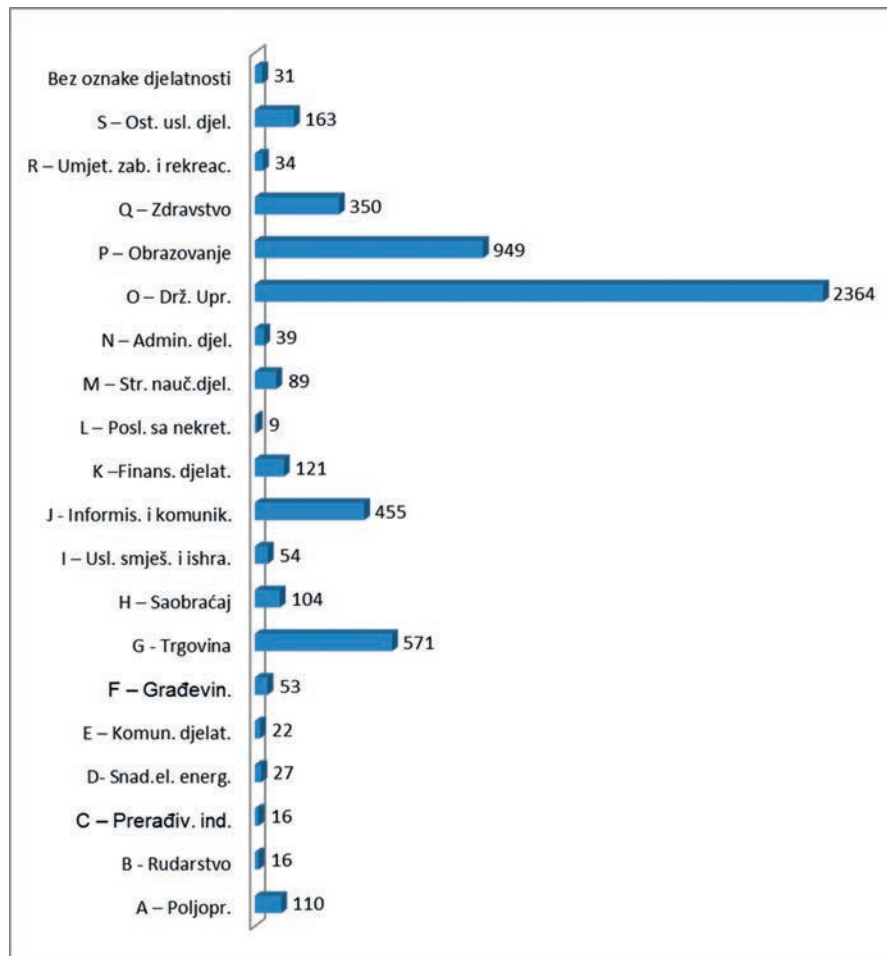


Broj zaposlenih koji su prošli obuku po djelatnostima*(Tabela 24)*

Rb.	Djelatnost	Broj zaposlenih iz ankete	Broj onih koji su prošli dodatno obrazovanje ili obuku	% obučenih po djelatnostima	% obučenih u odnosu na ukup. br. zap. po anketi 4 : 3
1	2	3	4	5	6
1	A – Poljopr.	989	110	1,97	10,13
2	B – Rudarstvo	1.623	16	0,29	0,98
3	C – Prerađiv. ind.	3.454	16	0,29	0,46
4	D – Snad.el. energ.	997	27	0,48	2,71
5	E – Komun. djelat.	2.764	22	0,39	0,80
6	F – Građevin.	2.131	53	0,95	2,48
7	G – Trgovina	7.349	571	10,24	7,77
8	H – Saobraćaj	4.159	104	1,86	2,50
9	I – Usl. smješt. i ishra.	1.833	54	0,97	2,94
10	J – Informis. i komunik.	2.712	455	8,16	16,77
11	K – Finans. djelat.	1.647	121	2,17	7,34
12	L – Posl. sa nekretn.	186	9	0,16	4,84
13	M – Str. nauč.djel.	446	89	1,60	19,95
14	N – Admin. djel.	336	39	0,70	11,61
15	O – Drž. uprava	13.002	2.364	42,39	18,18
16	P – Obrazovanje	6.750	949	17,02	14,06
17	Q – Zdravstvo	7.361	350	6,28	4,75
18	R – Umjet. zab. i rekreac.	890	34	0,61	3,82
19	S – Ost. usl. djel.	2.043	163	2,92	7,98
20	Bez oznake djelatnosti	314	31	0,56	9,86
21	UKUPNO	60.986	5.577	100,00	9,14

Broj zaposlenih koji su prošli obuku po djelatnostima

(Grafik 10)



Učešće obučanih prema veličini poslodavaca u ukupnom broju (5.577) približno je njihovom proporcionalnom učešću u ukupnom broju zaposlenih, a isto se može konstatovati kada se broj obučanih posmatra u odnosu na vlasništvo poslodavca (Tab. 25 i 56.)

Broj obučavanih u odnosu na veličinu poslodavaca*(Tabela 25)*

	Veličina preduzeća					Ukupno
	Mikro Mikro Preduzeća	Mikro Preduzeća	Mala preduzeća	Srednja preduzeća	Velika preduzeća	
Broj zaposlenih koji su prošli obuku	67	110	848	2.359	2.193	5.577
% obučanih u odnosu na broj koji se zapošljava	177 3,17		15,20	42,30	39,32	100,0

Broj obučavanih u odnosu na vlasništvo poslodavca*(Tabela 26)*

	Vlasništvo							Ukupno
	Bez odgovora	Privatno vlasništvo	Državno vlasništvo	Dio stranog društva	Mjesovita	Zadružna	NVO	
Broj zaposlenih koji su prošli obuku	6	1.662	3.854	3	25	0	27	5577
%		29,80	69,10		0,50		0,5	100,0

Sa stanovišta budućeg razvoja, nepovoljnim se može ocijeniti mali broj obučavanih u prerađivačkoj industriji, koja je tradicionalno motor tehničko-tehnoloških promjena, novog zapošljavanja i kvalitetnih radnih mjesta. Na osnovu ovih podataka može se indirektno zaključiti da u Crnoj Gori dominira tradicionalni karakter prerađivačke industrije. Ovi podaci istovremeno potvrđuju poznato pravilo da je najviše obuke u djelatnostima koje imaju najbolju kvalifikacionu strukturu i da se dodatno najviše obučavaju oni najobrazovaniji.

5.2. Vidovi obrazovanja ili obuke

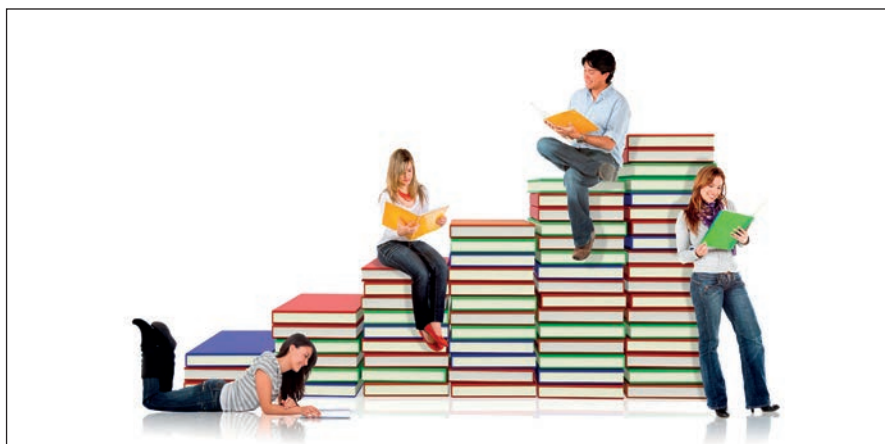
U pogledu vida obuke kod poslodavaca obuhvaćenih ovom anketom dominiraju specijalizacije sa 46,78% učešća u ukupnom broju zaposlenih, potom dokvalifikacije-37,93%, studijski programi – 12,36% i prekvalifikacije -2,93%.

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

Po broju obučavanih izdvajaju se: kursevi za računare (15,2%), stručna znanja i vještine (11,4%), soft sposobnosti (6,1%) i engleski jezik (4,9%).

Imajući u vidu prosječno utrošeno vrijeme za obuke po radniku od 6 dana (studijski programi - u prosjeku traju 17 dana po zaposlenom, specijalizacije - 5 dana, programi prekvalifikacije i dokvalifikacije, takođe, traju veoma kratko (11 odnosno 3 dana) teško da se može govoriti o kvalitetnom sprovođenju programa obrazovanja ili obuke te da se zapravo radi o kratkim obukama edukativno-instruktivnog tipa, koji bitnije ne doprinose kvalitetnijem obavljanju poslova odnosno značajnijem povećanju produktivnost rada.

Poslodavci nerado daju bilo kakve podatke finansijskog karaktera. Na pitanje - koliko ste uložili sredstava u 2013. godini na obuku i usavršavanje zaposlenih - odgovorilo je samo 122 ili oko 50% poslodavca koji su obučavali zaposlene i za te namjene su izdvojili 569.050 eur, odnosno 102 eur po obučavanom zaposlenom, tj. za obuke je izdvojeno 9,3 eur po zaposlenom.





VI – ZAPOSŁJAVANJE LICA SA INVALIDITETOM I RE POPULACIJE

6.1. Zapošļavanje lica sa invaliditetom

Poznato je da se u svim preporukama EU u vezi sa zapošļavanjem, posebno u Smjernicama o Evropskoj politici zapošļavanja, naglašava potreba većeg **zapošļavanja marginalnih grupa, a posebno lica sa invaliditetom i RE populacije**. U skladu sa ovakvim stavovima, sugestijama i preporukama koje EU iznosi u godišnjim izvještajima o napretku CG redovno se apostrofiraju ova pitanja i naglašava potreba većeg fokusiranja mjera aktivne politike zapošļavanja. Slično je i u izvještajima o tržištu rada i zapošļavanju u CG drugih međunarodnih institucija i organizacija – ILO-a i Svjetske banke. Ove sugestije sve se više poštuju, ugrađene su u zakonsku regulativu i realizuju se kroz mjere aktivne politike zapošļavanja.

S obzirom na to da poslodavci imaju najvažniju ulogu u zapošļavanju marginalnih grupa, u ovom istraživanju se u posljednje tri godine postavlja set pitanja na ovu temu. Ovim se u stvari želi saznati kakav je stav poslodavaca prema zapošļavanju marginalizovanih grupa, da li se stavovi vremenom mijenjaju, i, što je najvažnije, koliki je obim zapošļavanja ovih lica.

Prema podacima iz ove Ankete, jasno se vidi da je, još uvijek, **slaba zainteresovanost poslodavaca za zapošļavanje teško zapošļljivih grupa s obzirom da se svega 31 ili 3.08% poslodavaca izjasnilo da je u posljednje dvije godine zaposlilo 34 lica sa invaliditetom**.

Zapošljavanje lica sa invaliditetom u zadnje 2 godine

(Tabela 27)

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	31
NE	974

U strukturi zaposlenih dominiraju zanimanja karakteristična za lica sa invaliditetom: portiri, telefonisti, kućepazitelji, recepcioneri i sl., a u cjelini posmatrano, preovladavaju zanimanja zanatskog tipa.

6.2. Mogućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom uz određene subvencije

Budućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom u Crnoj Gori u narednom periodu je znatno povoljnija nego prethodnih godina, s obzirom da je 40,3% poslodavaca izjavilo da je zainteresovano za njihovo zapošljavanje, pod uslovima dobijanja još značajnijih stimulansa i benefita.

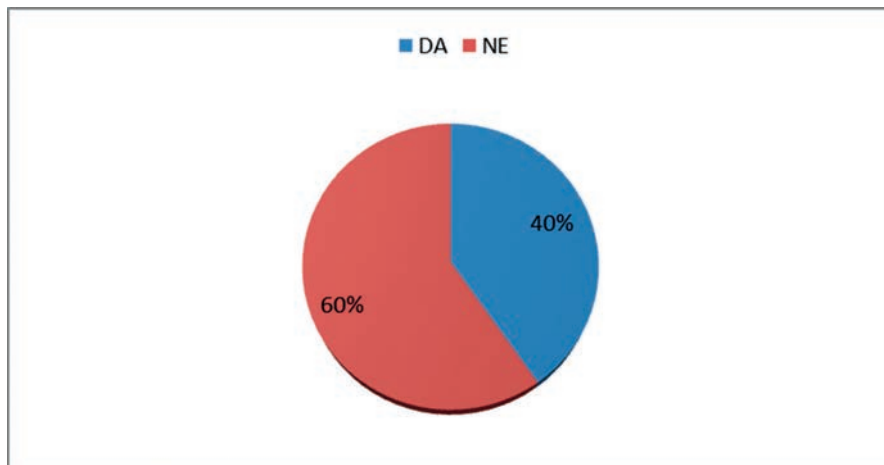
Planovi za zapošljavanje lica sa invaliditetom uz subvencije

(Tabela 28)

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	405
NE	600

Planovi za zapošljavanje lica sa invaliditetom uz subvencije (procentualno učešće)

(Grafik 11)



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

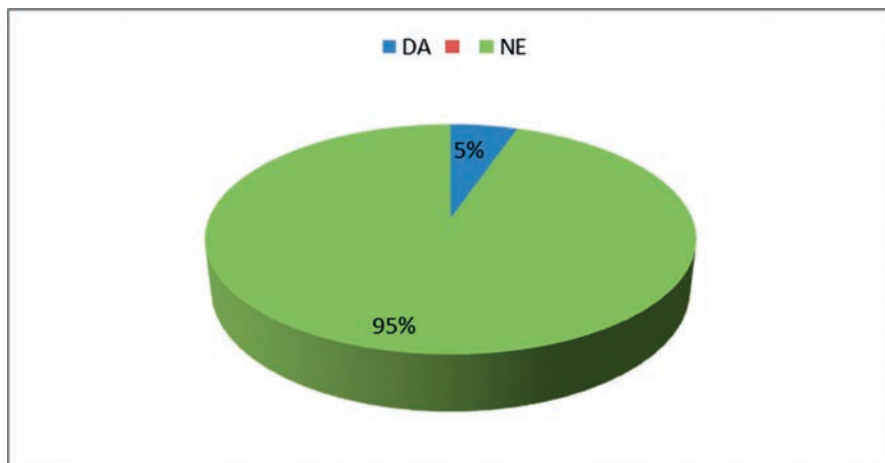
6.3. Zapošljavanje pripadnika RE populacije

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

Iz dobijenih odgovora anketiranih poslodavaca može se zaključiti da se, u pogledu zapošljavanja, odnos prema RE populaciji značajno popravlja. Tako su 53 poslodavca u protekle dvije godine zaposlila 316 lica ove populacije, odnosno prosječno 158 lica godišnje.

Zapošljavanje pripadnika RAE u posljednje 2 godine*(Tabela 29)*

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	53
NE	952

Zapošljavanje pripadnika RAE u posljednje 2 godine*(Grafik 12)*

I pored činjenice da u strukturi ovih zaposlenih dominiraju lica bez zanimanja i stručne spreme za obavljanje manuelnih poslova kao što su uređenje i ozelenjavanje naselja, komunalci higijeničari i slično, ipak najveći iskorak predstavlja to što je zaposleno 12 lica sa višim i visokim obrazovanjem (VI i VII stepen stručne spreme).

Pozitivni pomak predstavlja i to što se povećava broj pripadnika RE populacije koja se radno angažuju dugoročnije – godinu i duže, što znači da je sve više onih koji dobijaju stalno zaposlenje, a time stalna i sigurna primanja.

Najviše zapošljavanja ove populacije bilo je u djelatnosti koja se odnosi na poslove koji zahtijevaju nizak nivo obrazovanja (I-II stepen obrazovanja), a to su poslovi otklanjanja otpada i slične aktivnosti, poslovi u uslužnim djelatnostima i prerađivačkoj djelatnosti.

Zapošljavanje lica RE populacije po djelatnostima

(Tabela 30)

Djelatnost	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Broj	11	0	58	0	130	1	9	4	11	0	0	0	0	0	13	4	4	0	71	0	0

Na pozitivne pomake u zapošljavanju populacije RE uticalo je više faktora, od kojih su najznačajniji:

- povećana tražnja za obavljanjem manualnih poslova čišćenja i uređenja prostora kojih se pripadnici drugih populacija teže prihvataju,
- značajan broj projekata obrazovanja i obuke specijalno dizajniranih i realizovanih za pripadnike ove populacije.

Sa povećanjem obrazovnog nivoa i postepenim uklanjanjem ukorijenjenih predrasuda, raste broj pripadnika ove populacije koji se uključuje u redovne škole i na više nivoe obrazovanja. No bez obzira na očiti napredak, riječ je o početnim koracima, u cjelini posmatrano, ova populacija je i dalje u nezavidnom položaju.

6.4. Ocjena mogućnosti zapošljavanja pripadnika RE populacije u 2014. god.

U anketi iz 2011/2012. godine 19% poslodavaca je izjavilo da su spremni zaposliti lica iz populacije RE, dok je u ovoj Anketi takvih 47,3%, što je skoro 2,5 puta više tako da se i u narednom periodu može očekivati nastavak dosadašnjeg pozitivnog trenda u pogledu obima zapošljavanja RE populacije.

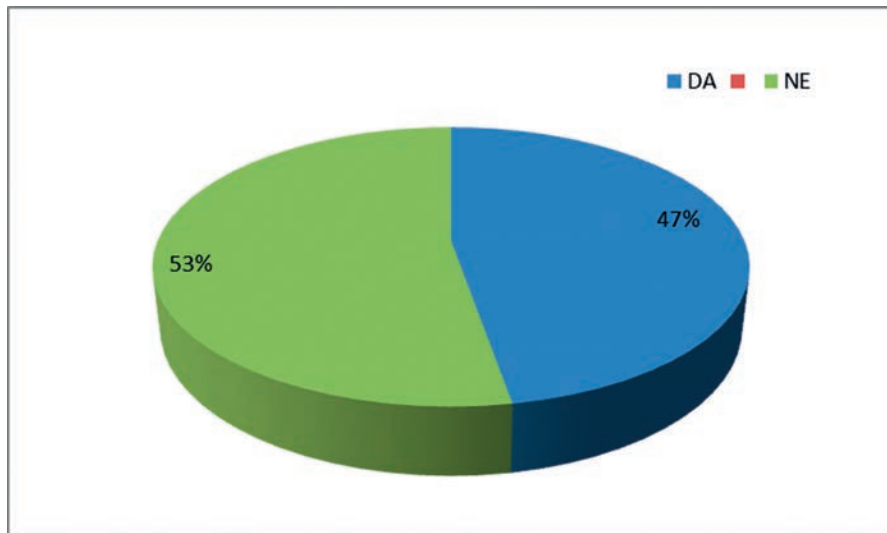
Planovi za zapošljavanje pripadnika RE populacije

(Tabela 31)

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	475
NE	530

Planovi za zapošljavanje pripadnika RE populacije

(Grafik 12)





VII – PROGRAM STRUČNOG OSPOSBLJAVANJA VISOKOŠKOLACA

7.1. Osnovni elementi Programa

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

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

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

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

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

U prvom ciklusu prijave visokoškolaca (15.9-15.10.2012. godine) poslodavci su prijavili mogućnost stručnog osposobljavanja za 5.317 visokoškolaca, a 4.500 je ispunjavalo uslove za uključivanje u Program. Od toga je 4.211 otpočelo, a 3.945 završilo stručno osposobljavanje. Najzastupljeniji su bili visokoškolci iz oblasti ekonomije, prava, menadžmenta, turizma, prosvjete, računarstva, itd. U sjevernom regionu stručno osposobljavanje obavilo je 17,6%, središnjem 66,4% a 16,0% u primorskom regionu, 51,4% u državnim institucijama, javnim ustanovama i organima lokalne samouprave, a 28,3% u privatnom sektoru.

U drugom ciklusu, 2013/2014. godina, poslodavci su prijavili mogućnog stručnog osposobljavanja za 5.705 visokoškolaca. Na iskazanu tražnju poslodavaca prijavilo se 4.385 visokoškolaca, a šansu za stručnim osposobljavanjem je dobilo 3.858 visokoškolaca.

Realizacija Programa je u velikoj mjeri uticala i na tražnju za visokoobrazovanim kadrom. Tako je u 2013. godini ova tražnja bila za čak 54,3% (4.505 : 9.581) niža u odnosu na prethodnu što nameće zaključak da su poslodavci, dobrim dijelom, supstituisali tražnju za visokoškolcima njihovim angažovanjem kroz Program stručnog osposobljavanja.

Zapošljavanje visokoškolaca posredstvom Zavoda za zapošljavanje takođe je bilo u primjetnom padu. U 2013. godini ukupno je zaposleno 2.384 lica, što je u odnosu na 2012. godinu, kada je zaposleno 4.936, manje za 2.553 odnosno za 51,7%. Međutim, ukoliko bi se zapošljenošću tretirala i lica obuhvaćena Programom stručnog obrazovanja visokoškolaca, njihova ukupna zaposlenost u 2013. godini bila bi na većem nivou u odnosu na ostvarenu u 2012. godini.

7.2. Broj osposobljanih visokoškolaca

U Programu stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem učestvovalo je 345 poslodavaca ili 34,3% anketiranih. Kod tih poslodavaca osposobljavano je 2.378 visokoškolaca ili 60,3% ukupnog broja obuhvaćenih Programom (3.945).

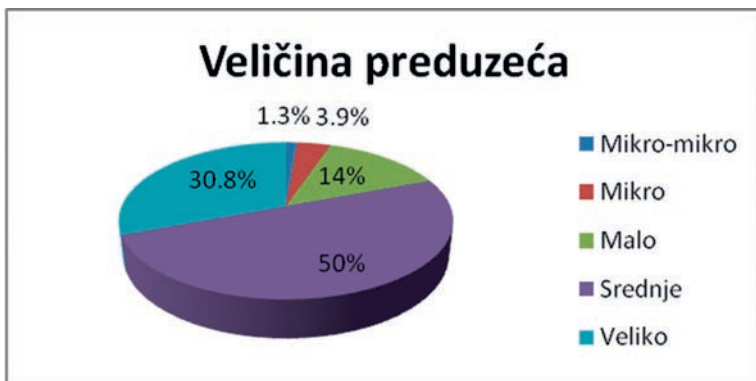
Posmatrano prema veličini preduzeća, 1.190 visokoškolaca ili 50% se obučavalo u srednjim preduzećima, 723 ili 30,8% u velikim, 332 ili 14% u malim a 133 ili 5,2% u mikro preduzećima.

Prema svojini preduzeća, najviše visokoškolaca se osposobljavao kod poslodavaca u državnom vlasništvu (1.908 ili 80,2%), dok se kod poslodavaca koji obavljaju djelatnost u profitnom sektoru obučavalo 421 lice ili 17,7%.

Prema djelatnostima, 796 ili 33,5% visokoškolaca se osposobljavalo u preduzećima iz oblasti državne uprave i odbrane i obaveznog socijalnog osiguranja, zatim obrazovanja 616 ili 25,9%, zdravstvene i socijalne zaštite 132 ili 5,6%, saobraćaj i skladištenja 103 ili 4,3% i trgovine na malo i veliko i popravka motornih vozila i motocikala 100 ili 4,2%, itd.

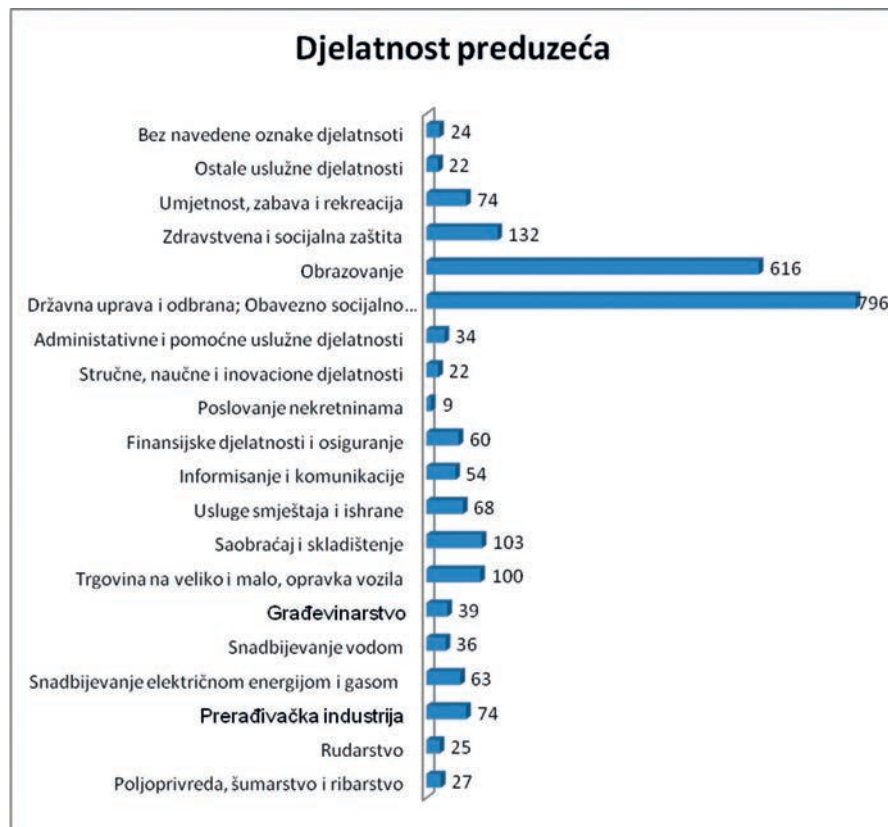
Stručno osposobljavanje prema veličini preduzeća

(Grafik 14)



Stručno osposobljavanje prema djelatnosti poslodavaca

(Grafik 14)

**7.3. Ocjena znanja i vještina visokoškolaca**

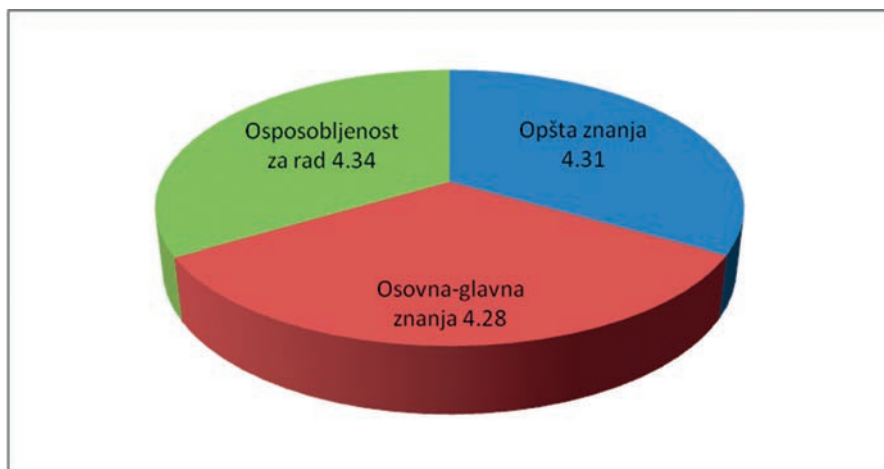
Procjena znanja i vještina, koje su visokoškolci posjedovali na startu programa, poslodavci su iskazali kroz ocjene i to za različite vrste znanja i vještina, kao što su: 1. Opšta znanja – “meke vještine”, što bi za visokoškolce bile, na primjer, sposobnost komuniciranja, timski rad, znanje stranih jezika, kompjuterske vještine, preduzimljivost, inovativnost i dr; 2. Osnovna – glavna znanja i vještine koje kandidat posjeduje iz svoje struke, koja se još nazivaju i tehnička znanja; i 3.- Opšta ocjena osposobljenosti kandidata za samostalan i konkretan rad.

Od ukupno 345 anketiranih poslodavaca, koji su učestvovali u Programu stručnog osposobljavanja visokoškolaca, njih 321 ili 93% su dali odgovore o

znanjima i vještinama, koje su visokoškolci posjedovali na startu programa. U tom smislu najvećom prosječnom ocjenom od 4,42 ocijenjena je osposobljenost visokoškolaca za samostalan rad u preduzeću, zatim opšta znanja – „meke vještine” (prosječna ocjena 4,31) a sa 4,28 osnovna – glavna znanja i vještine. Ovako visoke ocjene ukazuju da visokoškolci iz obrazovnog sistema izlaze kao visoko obrazovani i spremni za ispunjavanje radnih zadataka.

Ocjena visokoškolaca na početku Programa

(Grafik 16)

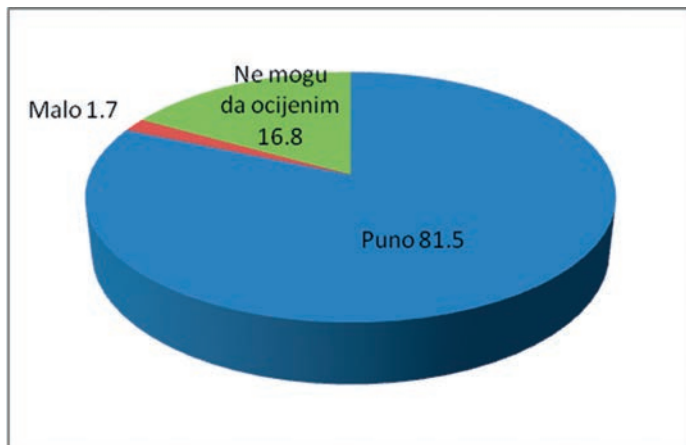


7.4. Ocjena koristi koje su visokoškolci imali od Programa

Od 345 anketiranih poslodavaca koji su učestvovali u Program stručnog osposobljavanja, njih 281 ili 81,5% smatra da su visokoškolci imali puno koristi od Programa, 6 ili 1,7% su mišljenja da su imali malo koristi, dok njih 58 ili 16,8% nije moglo dati ocijenu koliko su visokoškolci imali koristi od stručnog osposobljavanja.

Koristi visokoškolcima od učešća u Programu

(Grafik 17)



Poslodavci su, shodno svojim shvatanjima i procjenama, vršili gradiranje razloga zbog kojih su kandidati na obuci imali malo koristi od Programa. Sa prosječnom ocjenom 3,6 su odgovorili da visokoškolci nijesu imali osnovu za dalja usavršavanja, sa prosječnom ocjenom 3,6 da nijesu bili dovoljno zainteresovani, sa prosječnom ocjenom 4 da je program trajao kratko, sa prosječnom ocjenom 3,9 da nijesu postojali adekvatni uslovi (prostor, oprema, mentori...), a sa prosječnom ocjenom 3,8 da kao glavni razlog za malu korist visokoškolcima od Programa nije postojao unaprijed pripremljen program obuke. Imajući u vidu mali broj poslodavaca koji su odgovorili na navedeno pitanje, ove rezultate treba uzeti sa rezervom.

7.5. Broj zaposlenih visokoškolaca nakon okončanja stručnog osposobljavanja

Po završetku Programa, 117 anketiranih poslodavaca učesnika Programa ili 33,9% zaposlili su 317 visokoškolaca ili 13,4% onih koji su se kod njih stručno osposobljavali (odnosi se na period od 15. oktobra 2013. godine do dana anketiranja poslodavaca-decembar 2013. godine). Najviše poslodavaca (njih 56 ili 47,6%), su zaposlili jednog visokoškolca, 27 ili 23,1% dva, 9 ili 7,7% tri, a ostalih 25 poslodavaca su zaposlili četiri ili više radnika.

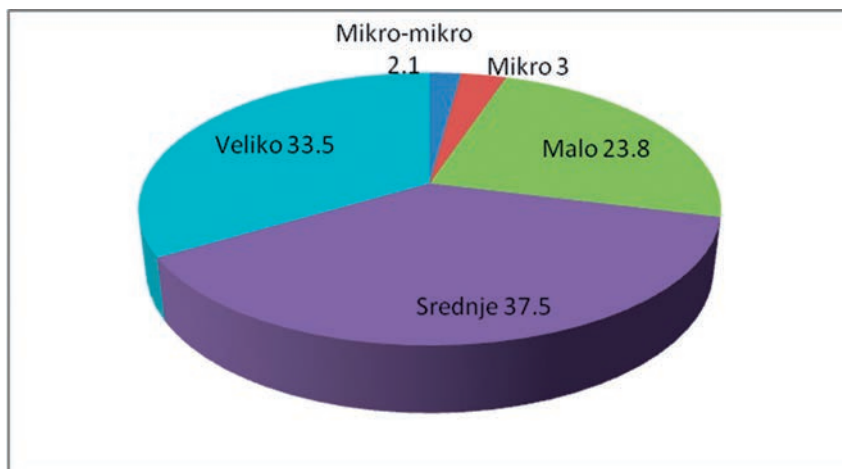
Visokoškolci su se najviše zapošljavali u srednjim preduzećima (121 ili 38,1%), u velikim preduzećima (110 ili 33,5%) i malim preduzećima (78 ili 23,8%).

U preduzećima koja su u javnom sektoru zaposleno je 190 ili 57,9% visokoškolaca, a u privatnom vlasništvu 127 ili 38,7%.

Na proporcionalno manji broj zapošljavanja, u odnosu na broj obučavanih, kod poslodavaca iz državnog sektora, iako su se kod njih stručno osposobljavale dvije trećine visokoškolaca je zakonska obaveza da novozaposleni u tom sektoru mora imati položen stručni ispit za rad. Realno posmatrano, minimalni period od dana prijave do dana polaganja stručnog ispita je mjesec dana, što se u velikoj mjeri poklapa sa periodom anketiranja poslodavaca. Drugi razlog je obaveza nadležnog organa za upravljanje kadrovima (Uprava za kadrove) da izvrši oglašavanje slobodnog radnog mjesta i vezano sa tim selekciju i izbor kandidata, što dodatno zahtijeva određeno vrijeme.

Zaposleni prema veličini preduzeća

(Grafik 18)



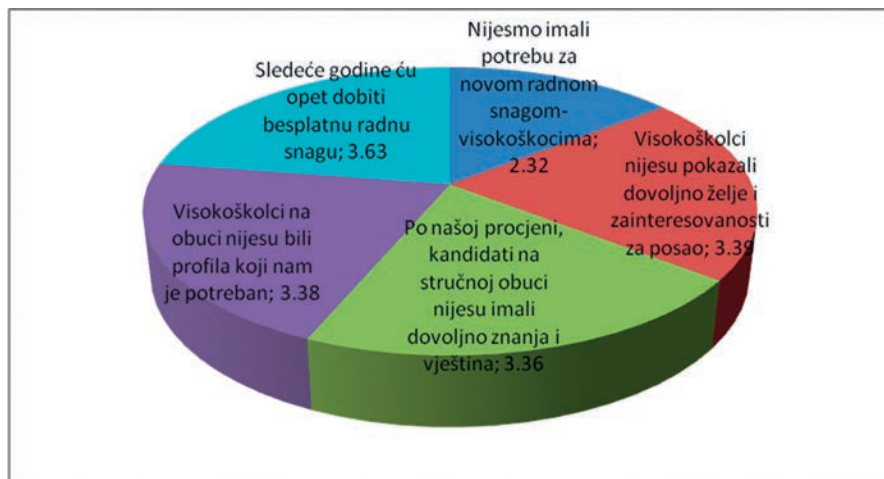
7.6. Razlozi zbog kojih poslodavci nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja.

Kao najvažniji razlog **zbog kojeg nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja poslodavci ističu** da će sledeće godine opet dobiti besplatnu radnu snagu, ocijenivši ponuđeni odgovor sa prosečnom ocjenom 3,63. Zatim slijede tri ponuđena odgovora sa gotovo identičnom prosečnom ocjenom i to: visokoškolci nijesu pokazali dovoljno želje i zainteresovanosti za posao – 3,39, visokoškolci na obuci nijesu bili profila koji je potreban poslodavcu – 3,38 i da kandidati na stručnoj obuci nijesu imali dovoljno znanja i vještina – 3,36. Kao najmanje važan razlog poslodavci su naveli da nijesu

imali potrebu za novom radnom snagom – visokoškolcima, ocijenivši ponuđeni odgovor sa prosječnom ocjenom 2,32.

Glavni razlozi nezapošljavanja visokoškolaca

(Grafik 19)



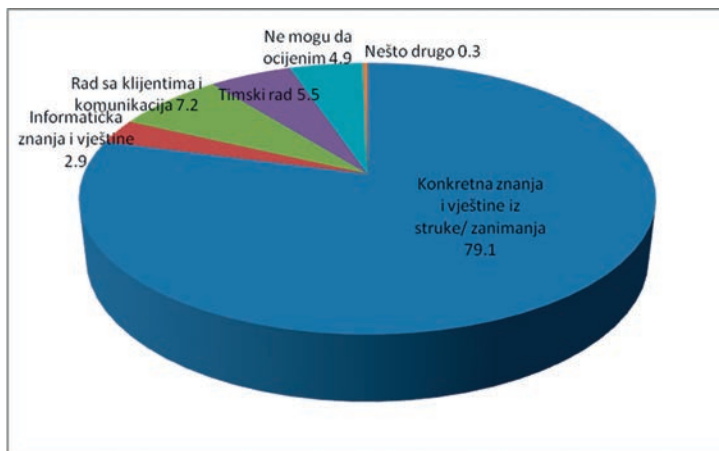
7.7. Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja

Na pitanje šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja, poslodavcima je ponuđeno pet odgovora. U tom smislu, po mišljenju poslodavaca, visokoškolci su na stručnom osposobljavanju najviše naučili konkretna znanja i vještine iz struke – zanimanja (273 poslodavca ili 79,1%), deset poslodavaca ili 2,9% su odgovorili da su visokoškolci najviše naučili informatička znanja i vještine, 25 poslodavaca ili 7,2% rad sa klijentima i komunikaciju, 19 poslodavaca ili 5,5% timski rad, a 17 poslodavaca ili 4,9% nisu mogli o tome dati ocjenu.



Šta su visokoškolci najviše naučili za vrijeme stručnog osposobljavanja

(Grafik 20)

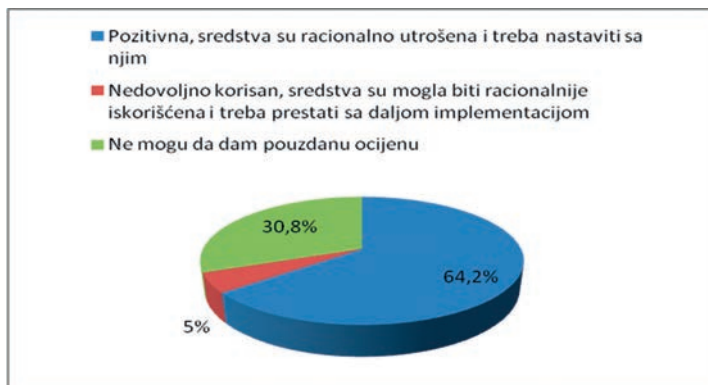


7.8. Ocjena značaja i kvaliteta Programa

Pozitivno mišljenje o realizaciji programa i utrošku sredstava na racionalan način, i da li sa programom treba nastaviti dalo je 387 poslodavaca ili 64,2%, dok 30 poslodavaca ili 5% smatra da program nije dovoljno koristan, da su se sredstva mogla racionalnije iskoristiti i da treba prestati sa daljom implementacijom istog, a 186 poslodavaca ili 30,8% o tome nisu mogli dati pouzdanu ocjenu.

Ocjena značaja i kvaliteta Programa

(Grafik 21)

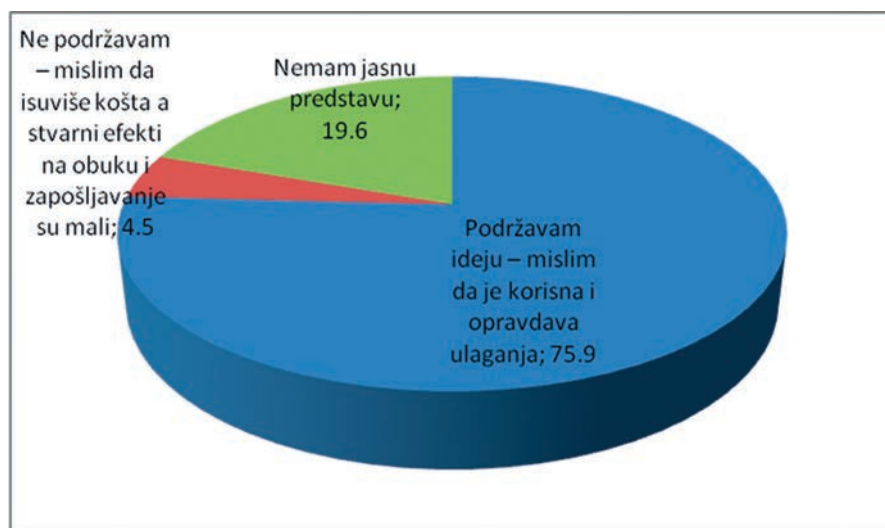


7.9. Ocjena mogućnosti pokretanja sličnog programa stručne obuke i za svršene srednjoškolce bez radnog iskustva.

Poslodavci su testirani i u vezi pokretanja sličnog programa i za srednjoškolce. Tako od 619 koji se o tome izjasnio, njih 470 ili 75,9% smatra da bi pokretanje takvog programa bilo korisno i opravdano ulaganje, dok 28 ili 4,5% ne podržava tu ideju, jer smatra da isuviše košta i da bi stvarni efekti na obuku i zapošljavanje bili mali. Jasnu predstavu na postavljeno pitanje nije imao 121 ili 19,6% poslodavaca.

Podrška nastavku realizacije Programa

(Grafik 22)

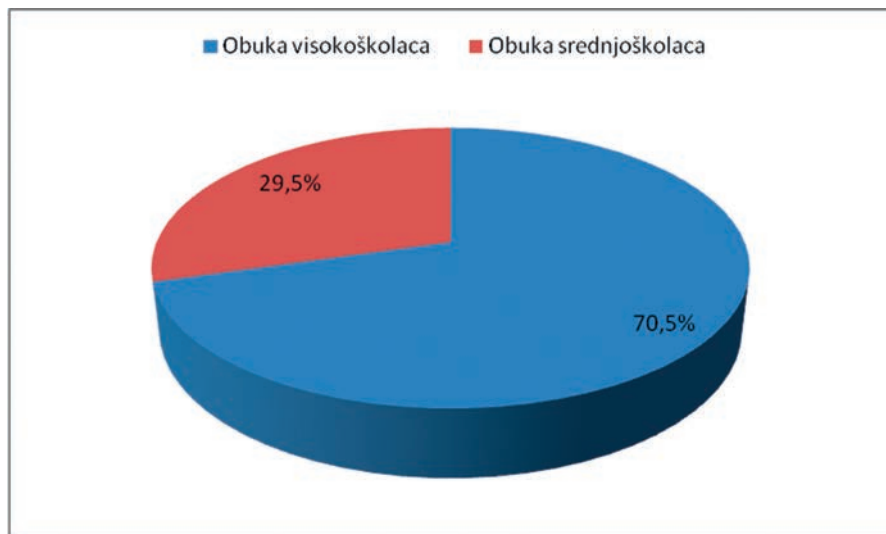


7.10. Kojem programu (Stručna obuka visokoškolaca ili Stručna obuka srednjoškolaca) ako ne bude finansijskih sredstava da se istovremeno sprovedu, se daje prioritet

Pod pretpostavkom da nema dovoljno finansijskih sredstava za realizaciju programa za visokoškolce i za srednjoškolce od 623 poslodavca njih 294 ili 47,2% daje prednost nastavku realizacije Programa stručnog osposobljavanja visokoškolaca, 123 ili 19,7% smatra da prednost treba dati stručnoj obuci srednjoškolaca dok se 206 ili 33,1% nije moglo opredijeliti kojem programu bi trebalo dati prednost. Ako posmatramo one poslodavce koji su se konkretno opredijelili za jedan od programa, njih 70,5% daje prednost nastavku realizacije Programa stručnog osposobljavanja visokoškolaca, a 29,5% daje prednost stručnoj obuci srednjoškolaca.

Kojem programu poslodavci daju prednost

(Grafik 23)





VIII – SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

8.1.Saradnja sa Zavodom za zapošļavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2013. godini

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

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

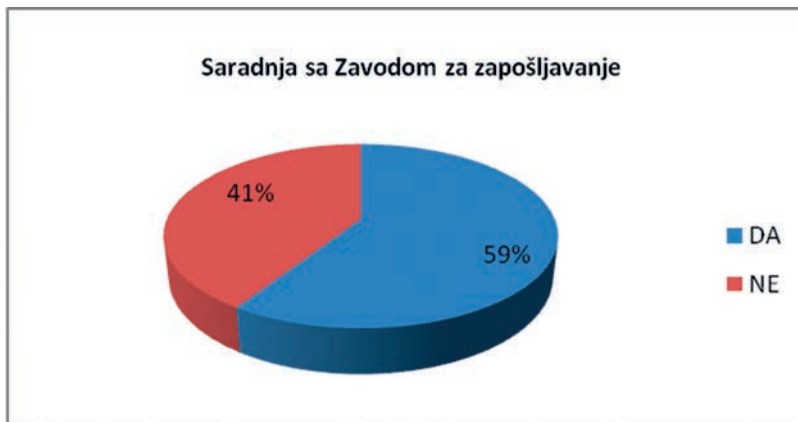
Saradnja sa Zavodom za zapošļavanje

(Tabela 32)

Kategorija odgovora	Broj odgovora
DA	594
NE	411

Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje

(Grafik 24)



Od ukupno 1005 anketiranih poslodavaca, njih 594 ili 59% izjavilo je da je u 2013. godini ostvarivalo saradnju sa Zavodom što bi se moglo smatrati visokim obimom ostvarene saradnje, posebno ako se ima u vidu činjenica da kod oko 20% anketiranih poslodavaca nije bilo zapošljavanja u 2013 godini i po tom osnovu ostvarene saradnje sa Zavodom.

8.2. Vidovi saradnje sa Zavodom

U pogledu vidova saradnje sa Zavodom dominiraju, uslovno rečeno, pasivni oblici saradnje, s obzirom da je 483 ili 43% poslodavaca izjavilo da se saradnja ostvarivala samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta, koja se može smatrati kao tip saradnje tehničke prirode ili određena vrsta pasivne/ posredničke saradnje. Učešće ovog vida saradnje je za 9 indeksnih poena manje nego u prethodnoj anketi 2011/2012 i 10 indeksnih poena manje nego u Anketi 2009/2010. U ovu kategoriju se mogu svrstati i dva druga oblika: „upućivanje kandidata na oglase za posao“ 145 ili 13% i „informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage“ 188 ili 17%, pa čak i „učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika“ 110 ili 10%. Ovi oblici skupa čine 82% ostvarene saradnje, što u odnosu na prethodnu anketu (88%) i Anketu 2009/2010 (89%) predstavlja smanjenje za 6, odnosno 7 indeksnih poena.

Sa druge strane, učešće tri oblika u kojima se ostvaruje aktivna saradnja: „učešće u odabiru kandidata...“ 70 ili 6%, „učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje“ 100 ili 9% i „finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta“ 18 ili 2%, čini 17% u ukupnim kontaktima i saradnji, što je u

odnosu na rezultate iz prethodne ankete (8%) poboljšanje za 9 indeksnih poena, a u odnosu na Anketu 2009/2010 (9%) predstavlja poboljšanje za 8 indeksnih poena.

Ako se uzme u obzir i činjenica da je u ovoj, u odnosu na prethodne dvije ankete, manje poslodavaca koji su sa Zavodom ostvarivali neku saradnju koja nije navedena u kategoriji odgovora, može se izvesti zaključak da je u strukturi saradnje između poslodavaca i Zavoda u 2013. godini učinjen određeni pomak u korist aktivne saradnje.

Međutim, nastavlja se dominacija pasivnih oblika saradnje, što ukazuje na to da poslodavci u dovoljnoj mjeri ne koriste i druge usluge i pogodnosti koje im Zavod nudi, te da bi trebalo više raditi na strateškom i kontinuiranom informisanju poslodavaca o uslugama koje su im na raspolaganju.

Vidovi saradnje sa Zavodom

(Tabela 33)

Kategorija odgovora	2013/2014	2011/2012	2009/2010
Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta (radi oglašavanja)	42.90%	52.06%	52.93%
Upućivanje kandidata na oglase za posao	12.88%	11.68%	11.84%
Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	16.70%	11.37%	12.46%
Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika	9.77%	13.21%	12.12%
Ukupno	82.25%	88.32%	89.35%
Učešće u odabiru kandidata za zapošljavanje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata psihološka selekcija)	6.22%	4.32%	3.27%
Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)	8.88%	2.73%	3.10%
Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	1.60%	1.14%	2.71%
Ukupno	16.70%	8.19%	9.08%
Ostalo	1.07%	3.49%	1.58%

8.3. Ocjena dosadašnje saradnje

Od ukupno 1005 anketiranih poslodavaca njih 581 ili 58% je saradnju sa Zavodom ocijenilo kao veoma dobru/odličnu kroz datu prosječnu ocjenu 4,57 (pitanjem su bile predviđene ocjene: 1 - loša saradnja, 2 – prilično loša, 3 – prilično dobra, 4 – dobra, 5 – veoma dobra/odlična). Na osnovu odgovora na ovo pitanje možemo konstatovati da su poslodavci, koji su sarađivali sa Zavodom, zadovoljni tom saradnjom, te da će se u narednom periodu, adekvatnim mjerama i aktivnostima, kao i njihovim promovisanjem doprinijeti da veći broj poslodavaca sarađuje i koristi pogodnosti koje se nude.

8.4. Vrste usluga koje se očekuju od Zavoda u zadovoljavanju potreba za radnom snagom poslodavaca

U pogledu **vrste usluga koje poslodavci očekuju od Zavoda** prvo, po učestalosti, je **dostupnost i jednostavnost korišćenja informacija o slobodnoj radnoj snazi**, aktuelnim programima i uslugama koje Zavod nudi što nameće potrebu kontinuiranog i potpunog informisanja u tom smislu.

Kako **profesionalna selekcija** predstavlja veoma značajnu uslugu posredovanja, koja omogućava usklađivanje zahtjeva i uslova rada sa profesionalnim, obrazovnim i drugim karakteristikama pojedinca, nije iznenađujući podatak da veliki broj anketiranih poslodavaca očekuje podršku Zavoda za zapošljavanje i prilikom odabira i selekcije kandidata.

Kako zahtjevi savremenog tržišta rada uslovljavaju i nove potrebe poslodavaca, to veliki broj anketiranih poslodavaca, od Zavoda, očekuje **podršku u obezbjeđivanju kvalifikovanih kadrova koji posjeduju dodatna znanja i vještine**. I u ovoj anketi, kao i u prethodnim, poslodavci od Zavoda očekuju i **finansijsku pomoć u zapošljavanju, kroz subvencije i kreditnu podršku**.

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

Treba imati u vidu, da Zavod svoju ulogu na tržištu rada usklađuje sa ekonomskom i socijalnom politikom države, odnosno, njegove aktivnosti uslovljene su realnim ambijentom. Nasuprot potrebama i izraženim očekivanjima poslodavaca stoje objektivne mogućnosti Zavoda za sprovođenje mjera i programa kojima bi im se

na adekvatniji način izašlo u susret. Posljednjih nekoliko godina smanjuje se obim sredstava koji se mogu koristiti za ove namjene. U tim okolnostima raspoloživa sredstva usmjeravaju se u programe koji manje koštaju i daju neposredne efekte. Takođe, Zavod ulaže napore da manjak sredstava iz Budžeta nadomjesti u partnerstvu sa poslodavcima, lokalnim upravama, i posebno kroz pripremu projekata koji se mogu finansirati iz EU IPA programa i drugih fondova.

Najveći broj **preporuka poslodavaca** u cilju ostvarivanja uspješnije saradnje sa Zavodom odnosio se na:

- obuku radnika - davanje prioriteta finansiranju obuka nezaposlenih lica, prije svega u cilju obezbjeđivanja deficitarnog kadra,
- manje administracije,
- obavješćavanje putem e-mail-a o slobodnoj radnoj snazi u skladu sa djelatnošću preduzeća, i
- bolju komunikaciju sa poslodavcima.

Poslodavci u pogledu vidova saradnje sa Zavodom prioritet daju finansiranju raznih vidova obuke u cilju obezbjeđivanja potrebne, posebno, deficitarne radne snage.

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





IX – ZAKLJUČNE OCJENE, KONSTATACIJE I PREDLOZI

Anketom poslodavaca 2013/2014 god. obuhvaćeno je 1005 poslodavaca (oko 4% "aktivnih") koji su u vrijeme anketiranja (decembar 2013.) zapošljavali 60.986 lica ili 36,5% registrovanog broja zaposlenih u tom mjesecu prema podacima MONSTAT-a. Ovom anketom je u odnosu na prethodnu 2011/2012 god. obuhvaćeno oko 40% manje poslodavaca ali je obuhvat zaposlenih bio na približno istom nivou što je posledica određenih promjena u stratifikaciji uzorka sa stanovišta veličine obuhvaćenih poslodavaca i njihove zastupljenosti po djelatnostima.

Prosječan broj zaposlenih kod anketiranih poslodavaca je bio 60,7 lica ali posmatrajući to prema veličini poslodavaca postoje velike razlike: kod mikro 4,8, malih 25,2, srednjih 104,5 i kod velikih prosječno 584,7 zaposlenih.

Mikro i mala preduzeća činila su skoro 70,0% uzorka (39,1% + 30,8%) a zapošljavala 16,0% lica obuhvaćenih anketom (3,2 + 12,8%). Srednja i velika preduzeća činila su 30% uzorka (26,0% + 4,1%) a zapošljavala 84% lica (44,7% + 39,3%). U privatnom vlasništvu je 67,5% a u državnom 29,2% anketiranih poslodavaca, pri čemu je 81,8% mikro i malih preduzeća u privatnom vlasništvu a 60,3% srednjih i velikih, kod kojih je bilo najviše zaposlenih, u državnom vlasništvu.

Anketa je pokazala relativno dobru kvalifikacionu strukturu zaposlenih obuhvaćenih anketom koja je i nešto povoljnija od kvalifikacione strukture zaposlenih u Crnoj Gori prema Anketi o radnoj snazi MONSTAT-a za IV kvartal 2013 god. Tako je, od ukupno 60.986 zaposlenih obuhvaćenih anketom, njih

9,8% sa najnižim stepenom obrazovanja, 50,7% su srednjoškolci a 36,6% sa višim i visokom obrazovanjem. **Kvalifikaciona struktura zaposlenih** je, imajući u vidu strukturu uzorka, očekivano, povoljnija kod vanprivrednih u odnosu na privredne djelatnosti.

Razlike u kvalifikacionoj strukturi zaposlenih su prisutne i kada se ona posmatra o odnosu na **veličinu poslodavaca** obuhvaćenih anketom. Kod mikro preduzeća u ukupnom broju zaposlenih najmanje učešće je onih sa najnižim i sa najvišim stepenom obrazovanja, a najveće srednjoškolaca. Kod srednjih preduzeća to je obrnuto, odnosno, u ukupnom broju zaposlenih najveće učešće je onih sa najnižim i sa najvišim stepenom obrazovanja, a najmanje srednjoškolaca. Kod malih i velikih preduzeća u ukupnom broju zaposlenih nadprosječno je učešće srednjoškolaca, a ispod prosjeka onih sa višim i visokim obrazovanjem.

Prema vrsti radnog odnosa u ukupnom broju zaposlenih obuhvaćenih uzorkom njih 76,6% je angažovano na neodređeno, a 22,5% na određeno vrijeme, što bi se moglo smatrati povoljnim odnosom koji je na nivou prosjeka svih zaposlenih u Crnoj Gori prema Anketi o radnoj snazi. Kod mikro, malih i srednjih poslodavaca učešće radno angažovanih na neodređeno radno vrijeme je nešto ispod navedenog prosjeka dok je kod velikih to učešće iznad tog prosjeka. Učešće ostalih vidova radnog angažovanja je zanemarljivo. Tako je u vrijeme vršenja ankete bilo zaposleno 407 pripravnika ili svega 0,7% od ukupnog broja radno angažovanih što je višestruko niže od njihove zastupljenosti u prethodnim godinama, a posledica je, prije svega, početka realizacije Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem u 2013 godini koji je, u velikoj mjeri, supstituisao zapošljavanje pripravnika.

Poslodavci su prilično nerealno iskazali ostvareni obim i strukturu **zapošljavanja u 2013. godini, a posebno planirani obim i strukturu zapošljavanja** za narednu, tj. 2014. godinu, budući da bi ono bilo za 67,6% veće u odnosu na ostvareno u 2013. godini. Ovo, prije svega, zbog toga što se u javnom sektoru koji čini oko 60% uzorka realno nije mogao ostvariti anketom iskazani obim zapošljavanja u 2013. godini niti planirani obim zapošljavanja u 2014. godini.

Optimistička predviđanja poslodavaca o obimu i strukturi zapošljavanja u 2014 godini ne korespondiraju sa opreznijim viđenjem poslodavaca u pogledu procjene perspektive biznisa u narednom periodu koje, u toj mjeri, ne potkrepljuju navedeni optimizam.

Na osnovu podataka dobijenih Anketom nije se mogao sagledati **regionalni aspekt kretanja i odnosa na tržištu rada** Crne Gore, s toga je u analitičkom dijelu² kroz obim i strukturu ponude, tražnje i zapošljavanja i njihove međusobne odnose šire sagledana ova problematika.

² Detaljnije strana 19-23 ove Analize

U 2008. godini ponuda radne snage u sjevernom regionu činila je 37,1% ukupne ponude u Crnoj Gori, prijavljena tražnja 14,6% a zapošljavanja 15,7% da bi u 2013. godini taj odnos bio 36,4% : 7,4% : 7,9% (Tab. 6.).

U primorskom regionu, u navedenom periodu, ostvarena su povoljnija kretanja posebno u pogledu obima i strukture tražnje i zapošljavanja. Tako je učešće tražnje tog regiona u ukupnoj tražnji povećano sa 38,1% u 2008. godini. na 58,2% u 2013. godini dok je, učešće zapošljavanja, u istom periodu, povećano sa 35,4% na 52,4%.

Kada se regionalne razlike posmatraju kroz odnos zapošljavanja i ponude radne snage kao relevantnijeg pokazatelja stanja na tržištu rada, regionalne razlike su još veće. Tako je u 2008. godini zapošljavanje u sjevernom regionu bilo 4 puta manje od iskazane ponude (6.659 : 27.101) da bi u 2013. bilo 20 puta manje (1.213 : 25.149). U primorskom regionu zapošljavanje i ponuda su u 2008. god. bili gotovo izjednačeni (14.951 : 14.933) da bi u 2013. zapošljavanje bilo 37,4% niže od ponude.

Povećavanje regionalnih razlika najvidljivije je kroz obim i strukturu zapošljavanja. Već je navedeno da je zapošljavanje u 2013. u odnosu na 2008. godinu na nivou Crne Gore oko 2,5 puta niže. Međutim u sjevernom regionu je to 5,5 puta, središnjem 3,2 puta dok je u primorskom regionu taj pad bio blaži (1,0 : 1,8).

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

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

zapošljavanja stranaca od zapošljavanja domaće radne snage uticao je da se u 2013. godini ostvari veći obim zapošljavanja stranaca od zapošljavanja domaće radne snage.

Polazeći od toga da **veliki obim zapošljavanja stranaca** (ukupno prijavljena tražnja u Crnoj Gori se sa oko 60% zadovoljava zapošljavanjem stranaca) **determiniše zapošljavanje domaće radne snage** što nameće potrebu intenziviranja kampanje u društvu – među mladima, roditeljima i poslodavcima, o značaju i prednostima većeg zapošljavanja domaće radne snage, posebno mladih na obavljanju sezonskih poslova, odnosno, potrebi ostvarivanja većeg stepena supstitucije zapošljavanja stranaca domaćom radnom snagom. U tom cilju Zavod, već nekoliko godina intenzivno radi na realizaciji programa kojima se povećava učešće zapošljavanja domaće radne snage na tim poslovima (Program subvencioniranja poslodavaca za zapošljavanje mladih, programi prekvalifikacije i dokvalifikacije i realizaciji kratkih savjetodavno - edukativnih obuka za rad na obavljanju jednostavnijih poslova u vrijeme turističke sezone u oblasti ugostiteljstva, trgovine i usluga).

Pored toga, neophodno je obaviti i jedno relevantno, **potpunije istraživanje ove pojave**: po obimu, strukturi, uzrocima i posledicama, socio-ekonomskim i drugim, velikog obima zapošljavanja stranaca i u skladu sa tim predložiti mjere i aktivnosti koje će doprinijeti na svođenje obima i strukture rada i zapošljavanja stranaca na objektivno neophodan i prihvatljiv nivo.

Anketirani poslodavci su gotovo u potpunosti popunili prijavljena slobodna radna mjesta u 2013. godini, odnosno, samo kod **122 njih je bilo 380 nepopunjenih slobodnih radnih** mjesta ili 0,6% u odnosu na ukupan broj zaposlenih, odnosno, 2,4% iskazanog zapošljavanja kod tih poslodavaca u 2013. godini (15.790). U pogledu razloga nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta najčešće se navodi mali broj ili nedostatak kandidata ili oni nemaju potrebna znanja i vještine za obavljanje određenih poslova. Od manjeg značaja, kao razlog, nepopunjavanja slobodnih radnih mjesta za poslodavce je nedostatak radnog iskustva kandidata ili da za kandidate nijesu bili prihvatljivi ponuđeni uslovi rada.

Visok stepen popunjenosti slobodnih prijavljenih radnih mjesta kod anketiranih poslodavaca korespondira sa visokim stepenom popunjenosti slobodnih radnih mjesta na nivou CG s obzirom da je gotovo izjednačena tražnja iskazana kroz broj prijavljenih slobodnih radnih mjesta sa ukupno ostvarenim zapošljavanjem (domaće i strane radne snage) u 2013 godini.

Manji broj anketiranih poslodavaca je u 2013. godini imalo otpuštanje **tehnoloških viškova radne snage** koji su se odnosili na 493 lica ili 0,8% zaposlenih obuhvaćenih Anketom. Kao glavni razlog pojave viškova radne snage

poslodavci najčešće navode teškoće u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza i realizaciju programa restrukturiranja preduzeća dok je manji uticaj na to imala nelojalna konkurencija na tržištu i nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih.

Kako je u uzorku relativno veliko učešće mikro i malih preduzeća, sa manjim brojem zaposlenih, kod kojih se i ne može očekivati pojava većeg učešća viškova radne snage, a da se poslodavci, koji po uzorku imaju najviše zaposlenih, a u državnom su vlasništvu (samo u oblasti državne uprave, obrazovanja i zdravstva oko 45%) gotovo se nijesu izjašnjavali o viškovima radne snage ali su oni, u određenoj mjeri, prisutni. Navedeno relativno nisko učešće viškova radne snage ne odražava realno stanje i ukazuju na to da viškovi radne snage ostaju trajan problem o kojem se mora voditi računa u narednom periodu.

I pored činjenice što je isti broj onih poslodavaca koji su izjavili da ne mogu **procijeniti budućnost svog biznisa** za pet godina (405 ili 40.3%) i onih koji su izjavili da očekuju porast (404 ili 40.2%), u cjelini posmatrano, može se govoriti o određenom optimizmu poslodavaca posebno što samo 37 ili 3.7% anketiranih očekuje kontrakciju/smanjenje biznisa, a umjeren je broj onih koji očekuju njegovu stagnaciju (159 ili 15.8%).

Poslodavci kao **glavno ograničenje za razvoj biznisa** ističu teškoće u obezbjeđenju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite, a nakon toga teškoće u obezbjeđenju - iznalaženju tržišta, teškoće u obezbjeđivanju adekvatne radne snage i određene administrativne barijere prisutne u obavljanju poslovnih aktivnosti.

Analizirajući viđenje poslodavaca o **značaju i nedostatku određenih znanja i vještina** kod odlučivanja o zapošljavanju novog radnika, a posebno koliko često mladim do 30-te godine starosti koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni nedostaju određena znanja i vještine, može se zaključiti da poslodavci veću važnost, u odnosu na ostale, daju onim znanjima i vještinama koje su nepohodan ili jedan od osnovnih preduslova za obavljanje poslova radnih mjesta, kao što su: funkcionalna pismenost, posjedovanje glavnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost), te da mladi koji konkurišu na radna mjesta ili su zaposleni, najčešće posjeduju ta znanja i vještine.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 70% se izjasnilo o tome da li, i u kojoj mjeri, nedostatak određenih znanja i vještina utiče na uspješno poslovanje i rast preduzeća. Od toga 25% smatra da to uopšte nijesu ili su bile manja prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća, 19,85% da nijesu naročita prepreka dok 50,1% smatra da nedostaci određenih znanja i vještina predstavljaju značajnu ili veliku prepreku za poslovanje i rast preduzeća.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 25% ili 225 je realizovalo neki od vidova **dodatnog obrazovanja i obuke** kojima je obuhvaćeno 5.577 ili 9,2% od broja zaposlenih što je iznad prosjeka po anketi iz 2010. i 2011. godine. Međutim, kod nekih djelatnosti, učešće zaposlenih u nekim od vidova obuke je minimalno, odnosno, znatno niže od navedenog prosjeka (manje od 1% u odnosu na ukupan broj zaposlenih u djelatnosti).

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

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

Imajući u vidu prosječno utrošeno vrijeme za obuke po radniku od 6 dana (studijski programi - u prosjeku traju 17 dana po zaposlenom, specijalizacije - 5 dana, programi prekvalifikacije i dokvalifikacije, takođe, traju veoma kratko - 11 odnosno 3 dana) teško da se može govoriti o kvalitetnom sprovođenju programa obrazovanja ili obuke, kod anketiranih poslodavaca te da se zapravo radi o kratkim obukama edukativno - instruktivnog tipa.

Prisutni deficiti i suficiti u ponudi i tražnji radne snage, posebno izraženi kod pojedinih zanimanja, nameću potrebu **realizacije niza programa u cilju usklađivanja tih odnosa, odnosno, prilagođavanje ponude tražnji radne snage**. U tom smislu posebno treba istaći važnost programa obrazovanja i osposobljavanja (dokvalifikacija, prekvalifikacija, ili specijalizacija – iz metaloprerađivanja, zanatstva, poljoprivrede, informatike, stranih jezika, ugostiteljsko-turističke struke, pomorske, itd.), koji se realizuju saglasno aktuelnim odnosima između ponude i tražnje, potrebama-zahjevima poslodavaca ili pokazanom interesovanju nezaposlenih lica. To dodatno potencira i okolnosti što poslodavci sve više, uz osnovno zanimanje, stečeno redovnim obrazovanjem, traže dodatna znanja i vještine. To je npr. u 2005 godini bilo prisutno kod 15,5% ukupno prijavljenih slobodnih radnih mjesta da bi to u 2013 bilo na nivou od oko 20%.

U cilju uspostavljanja povoljnijih odnosa između ponude i tražnje na tržištu rada **Programima obrazovanja i osposobljavanja, koje je realizovao Zavod** u proteklih 6 godina obuhvaćeno je 13.098 nezaposlenih lica. Međutim, znatno smanjenje Budžeta, u dijelu koji se odnosi na sprovođenje mjera aktivne politike zapošljavanja, ograničilo je mogućnost realizacije ovih programa, tako da je u 2011. godini programima obuhvaćeno 1.770 lica, u 2012 godini 819, da bi to u 2013 godini bilo svedeno na svega oko 535 iako je u 2008 godini tim programima, na godišnjem nivou, bilo obuhvaćeno oko 5.000 lica.

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

Pored toga, aktuelna kretanja na tržištu rada često zahtevaju preduzimanje mjera koje je neophodno "ad hoc" realizovati npr. kroz kraće programe i sl. Međutim, definisanje budžetskih okvira, sada već za naredne 2-3 godine, znatno umanjuje mogućnost realizacije programa navedenog tipa i njihovog značaja i efikasnosti u rješavanju određenih problema na tržištu rada i za pojedine kategorije nezaposlenih.

Tržište rada u Crnoj Gori **karacterišu dinamičke promjene u obimu i strukturi zapošljavanja**, kako po pojedinim djelatnostima kod kojih je intenzivnije obavljanje poslovanja u pojedinim periodima/mjesecima i koje u većoj mjeri opredjeljuju takvu dinamiku, tako i po pojedinim opštinama kod kojih je i veća zastupljenost tih djelatnosti. Anketa nije dala dovoljan uvid u obim i strukturu sezonskog zapošljavanja, prije svega, zbog relativno niske zastupljenosti u uzorku nekih djelatnosti (građevinarstvo, trgovina i djelatnosti pružanja usluga smještaja i ishrane) kod kojih je taj vid zapošljavanja najprisutniji. Tako se, od ukupnog broja sezonaca obuhvaćenih anketom 4.118 ili 71,5% odnosi na domaću a 1.642 ili 28,5% na stranu radnu snagu dok je, posmatrajući sve djelatnosti, kod većine njih zapošljavanje stranaca na sezonskim poslovima veće od zapošljavanja domaće radne snage na tim poslovima.³

Prisutni dispariteti i nepovoljni trendovi na tržištu rada izraženi kroz odnos ponude, tražnje i zapošljavanja, ograničene apsorpcione moći zapošljavanja određenih kadrovskih profila, koje produkuje sistem redovnog obrazovanja, nameće potrebu **dimenzioniranja upisnih kvota** u srednjem i visokom obrazovanju, kroz redukciju onih kod kojih se, u narednom periodu, realno ne može očekivati značajnije povećanje tražnje i zapošljavanja, a određeno povećanje onih kod kojih su, u tom smislu, povoljnija očekivanja, odnosno,

³ Detaljnije u IV dijelu ove Analize "Sezonsko zapošljavanje" str. 34-41

kreiranja upisne politike koju, prije svega, opredjeljuje širi ekonomski kontekst odnosno prioriteti i projekcije-strategije privredno-ekonomskog razvoja na makro, regionalnom i sektorskom nivou za naredni, srednjoročni, odnosno, dugoročni period.

Još uvijek je **slaba zainteresovanost poslodavaca za zapošljavanje lica sa invaliditetom**, uprkos činjenici da je većina njih informisana o beneficijama koje imaju prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom budući da je samo 3% anketiranih izjavilo da je u posljednje 2 godine zaposlilo lica sa invaliditetom. Ipak, budućnost zapošljavanja lica sa invaliditetom u Crnoj Gori je znatno povoljnija nego prethodnih godina, s obzirom da je 40.3% poslodavaca pokazalo zainteresovanost za njihovo zapošljavanje, pod uslovima dobijanja još značajnijih stimulansa i benefita.

Znatno **povoljnija situacija je kod zapošljavanja RE populacije**. Povećao se broj poslodavaca koji su spremni zaposliti ova lica dok je broj koji predviđaju da će zaposliti u 2014. godini (450) dvostruko veći u odnosu na 2013. godinu. Poboljšavaju se i druge karakteristike zapošljavanja populacije RE – produžava se vrijeme angažovanja, povećava broj u stalnom radnom odnosu, a kao rezultat poboljšanja obrazovne strukture poboljšava se struktura/kvalitet radnih mjesta na kojima se zapošljavaju. Dominira zapošljavanje na tradicionalnim poslovima, ali među zaposlenima ima ljekara, nastavnika u srednjim školama, i činovnika u državnoj administraciji.

U 2013. godini otpočela je i realizacija **Programa stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem** na osnovu zakona donešenog 2012. god. Program omogućava visokoškolcima da, tokom devetomjesečnog stručnog osposobljavanja, steknu praktična profesionalna iskustva, znanja, vještine i kompetencije koje im omogućavaju samostalno obavljanje posla te da im, kroz povezivanje sa poslodavcima i dokazivanjem u radnom okruženju, olakša zaposlenje. Isto tako, poslodavcima se daje mogućnost da iskoriste potencijale mladih i obrazovanih ljudi i, tokom perioda stručnog usavršavanja, identifikuju najbolje kadrove koje, nakon njenog obavljanja, mogu radno angažovati.

Tim programom je u 2013 godini obuhvaćeno 3.945 visokoškolaca (51,4% se osposobljavalo kod poslodavaca koji su u državnom a 28,3% u privatnom vlasništvu). Od toga se njih 2.378 ili 60,3%, od navedenog ukupnog broja, **stručno osposobljavalo kod 345 ili 34,3% ukupnog broja anketiranih poslodavaca**, a od toga se njih 317 ili 13,4% zaposlilo kod tih poslodavaca nakon obavljenog stručnog osposobljavanja.

Analizirajući viđenje poslodavaca o značaju i kvalitetu pokretanja ovog Programa može se zaključiti da su poslodavci obuhvaćeni Anketom imali pozitivno

mišljenje o realizaciji ovog Programa i utrošku sredstava na racionalan način te da treba nastaviti sa njegovom daljom realizacijom. Većina poslodavaca koja je imala afirmativan stav o ovom Programu prihvatila je visokoškolce na stručno osposobljavanje dok određeni broj njih takvim stavom implicira svoje uključivanje u daljoj realizaciji Programa.

Pozitivnim se može ocijeniti i to što 81,5% navedenih poslodavaca smatra da su visokoškolci imali puno koristi od tog Programa budući da su, po njihovom mišljenju, na stručnom osposobljavanju najviše naučili konkretna znanja i vještine iz struke – zanimanja što bi ih, dakle, preporučivalo za zapošljavanja kod tih poslodavaca, a to je jedan od osnovnih ciljeva pokretanja Programa.

Međutim, donekle kontradiktorno sa prethodnim je da kao jedan od razloga zbog kojih poslodavci nijesu zaposlili visokoškolce nakon obavljenog stručnog osposobljavanja je da na stručnoj obuci nijesu imali dovoljno znanja i vještina i da nijesu pokazali dovoljno želje i zainteresovanosti za posao, a nepovoljno je i to što kao najvažniji razlog u tom smislu navode da će i sledeće godine opet dobiti besplatnu radnu snagu.

Nepovoljnim se može ocijeniti i znatno manji obim stručnog osposobljavanja u privatnom sektoru kod kojeg je učešće u registrovanoj zaposlenosti oko 30% u odnosu na javni sektor kod kojeg je to učešće oko 70% i gdje su ograničene mogućnosti zapošljavanja i u tom smislu nerealna očekivanja visokoškolaca.

Pored toga, jedan od razloga zbog kojih poslodavci nijesu zaposlili visokoškolce, nakon obavljenog stručnog osposobljavanja, je da nijesu imali potrebu za novom radnom snagom-visokoškolcima ili da nijesu bili profila koji im je potreban, što ukazuje i na moguću formalizaciju tog osposobljavanja, odnosno, njegovog "odrađivanja" u cilju, prije svega, sticanja jednog od uslova za polaganje stručnog ispita.

Od ukupno 1005 anketiranih poslodavaca 594 ili 59,1% je ostvarilo neki vid **saradnje sa Zavodom**, a od toga je njih 97,8% tu saradnju ocijenilo kao dobru ili kao veoma dobru/odličnu kroz datu prosječnu ocjenu 4,57 (bile su predviđene ocjene: 1 - loša saradnja, 2 – prilično loša, 3 – prilično dobra, 4 – dobra, 5 – veoma dobra/odlična). Visoko ocijenjena saradnja sa Zavodom, u osnovi je, rezultat ostvarenog kontinuiteta u nastojanju. Zavoda da ostvari što potpuniju i efikasnu saradnju sa poslodavcima u cilju zadovoljavanja njihovih potreba.

U pogledu vidova saradnje sa Zavodom poslodavci prioritet, u odnosu na ostale, daju finansiranju raznih vidova obuke u cilju obezbjeđivanja potrebne, posebno, deficitarne radne snage, pomoć prilikom odabira i selekcije kandidata, dostupnosti i jednostavnosti korišćenja informacija o slobodnoj radnoj snazi,

aktuelnim programima i uslugama koje Zavod nudi, smanjenju administracije i korištenje moderne informacione tehnologije, što bi dovelo do bržeg i pravovremenog protoka informacija.



PRILOG:

Prilog broj 1: Upitnik poslodavaca

**ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE**

Biro rada _____

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO**BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA 2013/ 2014****NAPOMENA:**

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

U P I T N I K**DIO I: OPŠTI PODACI O POSLODAVCU**

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

DIO II: OSNOVNE KARAKTERISTIKE ZAPOSLENIH, ZAPOSLENOSTI I ZAPOSŁJAVANJA

11. Navedite broj zaposlenih prema vrstama radnog odnosa u Vašem preduzeću

Rb.	VRSTA RADNOG ODNOSA	Ukupno	Žene
1.	Na neodređeno vrijeme		
2.	Na određeno vrijeme		
3.	Probni rad		
4.	Pripravnici (ne uključuju se lica koja su na Stručnom osposobljavanju visokoškolača)		
5.	U K U P N O:		

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

Obrazovni nivo/ Vrste posla/ Zanimanja	Ukupan broj zaposlenih u ovom mjesecu	Broj zaposlenih prije godinu dana	Planirani broj zaposlenih za 12 mjeseci
UKUPNO			
Po nivoima obrazovanja/stručne spreme (svi zaposleni):			
I			
II			
III			
IV			
V			
VI			
VII (Bachelor - 3 godine 180 ECTS)			
VII-1 (4 godine 240 ECTS)			
VII-2 (magistratura)			
VIII (doktorat)			
Po vrstama poslova koji obavlja na radnom mjestu/ profesija (svi zaposleni):			
Rukovodioci (direktori/manadžeri)			
Stručnjaci			
Tehničari i slična zanimanja			

Administrativni službenici			
Uslužna i trgovačka zanimanja			
Zanatlije			
Rukovaoci mašina, monteri			
Jednostavna zanimanja			
Po zanimanjima			
Zanimanje	Šifra		

Uputstvo za pitanja 13, 14, 15, 16, 17, 20

Prilikom davanja odgovora koristite sledeće definicije radnika:

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

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

13. Da li ste u poslednja 24 meseca zapošljavali radnike tipa A/tipa B?

	Da	Ne
Radnici tipa A		
Radnici tipa B		
	(pređite na pitanje 14)	(pređite na pitanje 16)

14. Da li ste imali poteškoća u pronalaženju i zapošljavanju radnika tipa A/tipa B? Ocijenite ocjenom od 1 do 5 (1 nisam imao poteškoća do 5 imao sam velike poteškoće)

	nisam imao poteškoća				imao sam velike poteškoće
Radnici tipa A	1	2	3	4	5
Radnici tipa B	1	2	3	4	5
	(pređite na pitanje 16)		(pređite na pitanje 15)		

Ako odaberete opciju 1 ili 2, pređite na pitanje 16. Ako odaberete opciju 3, 4 ili 5, pređite na naredno pitanje 15.

15. Šta su glavni razlozi za poteškoće u pronalaženju adekvatne radne snage? (odaberite jedan odgovor)

	Radnici tipa A	Radnici tipa B
Bilo je malo kandidata ili ih nije bilo uopšte		
Ima kandidata, ali su im nedostajale potrebne vještine		
Kandidati su bez radnog iskustva		
Kandidati su smatrali da zarada nije bila zadovoljavajuća za ponuđeno radno mjesto		
Kandidatima se nisu dopadali radni uslovi		
Nešto drugo		
Ne znam		

16. Koliko su važna sledeća znanja i vještine kada odlučujete o tome hoćete li ili nećete zaposliti novog radnika? (zaokružiti jedan odgovor za svaki tip radnika, 1 = nisu važne, 5 = veoma su važne)

Lista znanja i vještina	Radnici tipa A					Radnici tipa B				
	nisu važne				veoma su važne	nisu važne				veoma su važne
1. Funkcionalna pismenost (da zna da čita i piše)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Osnovne matematičke operacije neophodne za obavljanje posla	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Analitičke vještine i vještine rešavanja problema	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Kreativno i kritičko razmišljanje	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Sposobnost i volja da uči nove stvari	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Komunikativnost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Timski rad	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Sposobnost za nezavisan i samostalan rad	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Liderstvo, inicijativa i proaktivnost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Glavna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto zanimanja	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Engleski jezik	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Ruski jezik	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. Drugi jezici i druge vještine	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(Precizirajte koji)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

17. Koliko često mladim radnicima (do 30-te godine) koji konkurišu za radno mjesto ili su zaposleni u vašem preduzeću nedostaju sledeće vještine (1 = oni obično imaju vještine, 5 = nedostaju im veoma često)

Lista znanja i vještina	Radnici tipa A					Radnici tipa B				
	oni obično imaju vještine				nedostaju im veoma često	obično imaju vještine				nedostaju im veoma često
1. Funkcionalna pismenost (da zna da čita i piše)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Osnovne matematičke operacije neophodne za obavljanje posla	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Analitičke vještine i vještine rešavanja problema	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Kreativno i kritičko razmišljanje	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Sposobnost i volja da uči nove stvari	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Radna etika/odnos prema poslu (motivacija, odgovornost, pouzdanost, marljivost, iskrenost)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Komunikativnost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Timski rad	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Sposobnost za nezavisan i samostalan rad	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Liderstvo, inicijativa i proaktivnost	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Glavna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Napredna znanja i vještine potrebna za radno mjesto	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Poznavanje rada na računaru (osnovni program, Internet)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Engleski jezik	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Ruski jezik	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16. Drugi jezici i druge vještine	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
(Precizirajte koje)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

18. Ako je Vaše preduzeće u privatnom sektoru, u kojoj je mjeri nedostatak znanja i vještina prepreka za uspješno poslovanje i rast preduzeća? (zaokružiti jedan odgovor)

1. Uopšte nijesu prepreka
2. Manja su prepreka
3. Nijesu naročita prepreka
4. Značajna su prepreka
5. Veoma su velika prepreka

19. Da li ste tokom 2013. godine imali slobodnih radnih mjesta koja nijeste mogli da popunite?

Da

Ne

Ako je odgovor Da, koliko od ukupnog broja prijavljenih potreba (broj) ____ .

20. Navedite strukturu nepopunjenih radnih mjesta po zanimanjima u 2013. godini

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

21. Da li ste u 2013. godine imali otpuštanja po osnovu tehnoloških viškova?

Da

Ne

22. Ako je odgovor DA, molimo Vas navedite broj i strukturu viškova radne snage po zanimanjima u 2013. godini

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

23. Navedite glavne razloge koji su uticali na otpuštanje tehnoloških viškova u 2013. godini. (Rangirajte po važnosti od 1 do 5).

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

Odaberite jedan ili više odgovora i ocijenite brojevima 1, 2 i 3, prema važnosti. Jedinica znači najvažniji faktor, zatim slijede 2 i 3.

DIO III SEZONSKO ZAPOSŁJAVANJE

24. Koliko ste domaćih, a koliko stranih radnika, u prosjeku, zaposlili u 2013. godini?

Ukupno	
Domaći radnici	
Strani radnici	

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

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

26. Navedite glavne razloge za zapošljavanje stranaca.

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

Odaberite tri odgovora i ocijenite brojevima 1, 2 i 3, prema važnosti. Jedinica znači najvažniji faktor, zatim slijede 2 i 3.

DIO IV ZAPOSŁJAVANJE LICA SA INVALIDITETOM I RAE POPULACIJE**27. Da li ste u posljednje 2 godine zaposlili lica sa invaliditetom?****DA****NE**

Ako je odgovor da, popunite sljedeću tabelu.

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

28. Da li bi zaposlili lica sa invaliditetom uz određene subvencije?

DA

NE

Ako je odgovor DA, popunite sljedeću tabelu.

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

29. Da li ste u posljednje dvije godine zaposlili pripadnika RAE populacije?

DA

NE

Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu

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

30. Da li bi zaposlili pripadnika RAE populacije?

DA

NE

Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu

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

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

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

32. Po Vama, koja su glavna ograničenja za budući rast Vašeg biznisa? (Navedite razloge po važnosti: 1 predstavlja najvažniji razlog/ najveće ograničenje, 2 veoma važan, 3 važan, 4. ne tako važan 5. nevažan).

	Glavna ograničenja	Ocjena
A	Teškoće u obezbjeđenju adekvatne radne snage	
B	Teškoće u obezbjeđenju tržišta	
C	Teškoće u obezbjeđenju finansijskih sredstava i visoke kamatne stope na kredite	
D	Nedovoljna spremnost da se suprotstavimo konkurenciji	
E	Teškoće u dobijanju dozvola i druga papirologija	
F	Nemogućnost zadovoljavanja standarda koje nameće EU	

DIO V OBRAZOVANJE I OBUKA

33. Od ukupnog broja zaposlenih u 2013. godini, koliko njih je prošlo dodatno obrazovanje i obuku?

Broj _____

34. 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		

35. Za koja posebna znanja i vještine ?

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

36. Koliko ste uložili sredstava u 2013. godini, na obuku i usavršavanje zaposlenih ?

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

DIO VI PROGRAM STRUČNOG OSPOSOBLJAVANJA VISOKOŠKOLACA

37. Koliko ste visokoškolaca osposobljavali po Programu stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem?

Broj _____

38. Ocjenom od 1 do 5, ocijenite visokoškolce koji su bili u Vašem preduzeću/ instituciji na stručnom osposobljavanju na početku programa. Posebno ocijenite njihova opšta znanja i vještine (tzv. "soft skills" – meke vještine) i osnovna znanja i vještine iz struke (tzv. "hard core skills"). Dati ocjenu za svaku od navedenih opcija.

Rb	Znanja i vještine	Ocjena
1	Opšta znanja/"meke vještine"	
2	Osnovna/glavna znanja i vještine iz struke	
3	Opšta ocjena osposobljenosti kandidata za rad/ zaposlenje	
4	Nijesam mogao da ocijenim njihova znanja i vještine	

Ocjena 1 znači loše; 2 prilično loše; 3 dobro; 4 prilično dobro; ocjena 5 odlično.

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

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

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

**40. Šta su po vama glavni razlozi za to da su imali malu korist?
Navedite razloge po važnosti od 1 do 5.**

	Glavni razlozi	Ocjena
A	Nijesu imali osnovu za dalje usavršavanje	
B	Nijesu bili dovoljno zainteresovani	
C	Program je trajao isuviše kratko	
D	Nijesu postojali adekvatni uslovi – prostor, oprema, mentori	
E	Nije postojao unaprijed pripremljen program obuke	

41. Koliko ste visokoškolaca iz ovog Programa zaposlili u Vašem preduzeću/ instituciji, nakon okončanja stručnog osposobljavanja?

Broj _____

42. Koji su glavni razlozi za to što niste zaposlili nikoga, odnosno mali broj u odnosu na broj angažovanih? Navedite razloge po važnosti od 1 do 5.

	Glavni razlozi	Ocjena
A	Nijesmo imali potrebu za novom radnom snagom-visokoškolcima	
B	Visokoškolci nijesu pokazali dovoljno želje i zainteresovanosti za posao	
C	Po našoj procjeni, kandidati na stručnoj obuci nijesu imali dovoljno znanja i vještina	
D	Visokoškolci na obuci nijesu bili profila koji nam je potreban	
E	Sledeće godine ću opet dobiti besplatnu radnu snagu	

**43. Šta su visokoškolci najviše naučili na Programu osposobljavanja?
(Zaokružiti samo jedan odgovor)**

- d. Konkretna znanja i vještine iz struke/ zanimanja
- e. Informatička znanja i vještine
- f. Rad sa klijentima i komunikacija
- g. Timski rad
- h. Ne mogu da ocijenim
- i. Nešto drugo _____

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

- a. Pozitivna, sredstva su racionalno utrošena i treba nastaviti sa njim

- b. Nedovoljno koristan, sredstva su mogla biti racionalnije iskorišćena i treba prestati sa daljom implementacijom
- c. Ne mogu da dam pouzdanu ocjenu

45. Postoji mogućnost da se sličan program stručne obuke pokrene i za svršene srednjoškolce bez radnog iskustva. Molimo Vas, kakvo je Vaše mišljenje vezano za ovu mogućnost?

- d. Podržavam ideju – mislim da je korisna i opravdava ulaganja
- e. Ne podržavam – mislim da isuviše košta, a stvarni efekti na obuku i zapošljavanje su mali
- f. Nemam jasnu predstavu

46. Ako ne bude finansijskih sredstava da se istovremeno sprovede oba programa – tj. Stručna obuka visokoškolaca i Stručna obuka srednjoškolaca, prema Vašem mišljenju, koji je program korisniji i kojem bi Vi dali prioritet?

- a. Stručnoj obuci visokoškolaca
- b. Stručnoj obuci srednjoškolaca
- c. Ne mogu da se opredijelim

DIO VII SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

47. Da li ste sarađivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2013. godini?

☐ **DA**

☐ **NE**

(Molimo pređite na pitanje 50)

48. Ako je odgovor DA, molimo Vas 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 obezbjeđivanje potrebne radne snage
- D. Učešće u odabiru kandidata za zaposlenje (intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija...)
- E. Učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika
- F. Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za

zapošljavanje (stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje)

G. Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta

H. Ostalo (molimo
navedite) _____

49. Koliko ste zadovoljni saradnjom sa Zavodom za zapošljavanje?

Unijeti ocjenu _____

Ocjena 1 znači loša; 2 prilično loša; 3 prilično dobra; 4 dobra; 5 veoma dobra/ odlična

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

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

Ime i prezime osobe
koja je popunila upitnik

Pečat poslodavca

Potpis ovlaštene osobe - poslodavca

U _____ dana _____ 2013. godine
Prilog broj 2: Tabele

Anketirani poslodavci po opštinama*(Tabela 1.)*

R.b.	Opština	Broj anketiranih poslodavaca	%
1	2	3	4
1	Podgorica	441	43.9
2	Niksić	93	9.3
3	Danilovgrad	17	1.7
4	Cetinje	24	2.4
5	Budva	65	6.5
6	Herceg Novi	72	7.2
7	Ulcinj	22	2.2
8	Bar	61	6.1
9	Kotor	40	4.0
10	Tivat	27	2.7
11	Kolašin	6	0.6
12	Mojkovac	6	0.6
13	Berane	25	2.5
14	Bijelo Polje	38	3.8
15	Pljevlja	32	3.2
16	Žabljak	5	0.5
17	Plav	6	0.6
18	Andrijevica	5	0.5
19	Plužine	1	0.1
20	Šavnik	5	0.5
21	Rožaje	14	1.4
22	UKUPNO	1005	100.0

Anketirani poslodavci po djelatnostima

(Tabela 2.)

R.b.	Djelatnost	Broj anketiranih poslodavaca	%
1	2	3	4
1	A.Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	17	1.7
2	B.Rudarstvo	7	0.7
3	C.Prerađivačka industrija	61	6.1
4	D.Snabdijevanje električnom energijom, gasom, parom i klimatizacija	11	1.1
5	E.Snabdijevanje vodom, upravljanje otpadnim vodama, kontrolisanje procesa uklanjanja otpada i slične aktivnosti	22	2.2
6	F.Građevinarstvo	52	5.2
7	G.Trgovina na veliko i trgovina na malo; popravka motornih vozila i motocikala	215	21.4
8	H.Saobraćaj i skladištenje	56	5.6
	I.Usluge smještaja i ishrane	73	7.3
9	J.Informisanje i komunikacije	22	2.2
10	K.Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	23	2.3
11	L.Poslovanje nekretninama	11	1.1
12	M.Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	31	3.1
13	N.Admonistrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	17	1.7
14	O.Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	86	8.6
15	P.Obrazovanje	100	10.0
16	Q.Zdravstvena i socijalna zaštita	82	8.2
17	R.Umjetnost, Zabava i rekreacija	27	2.7
18	S.Ostale uslužne djelatnosti	83	8.3
19	- Bez oznake djelatnosti	9	0,9
20	Ukupno	1.005	100,0

Glavni razlozi za zapošljavanje stranaca u odnosu na djelatnost i veličinu poslodavca

(Tabela 3.)

Djelatnost	Veličina poslodavca	Nema dovoljno domaće radne snage potrebnog profila	Domaća radna snaga nije adekvatno obučena	Domaća radna snaga nema radno iskustvo	Domaća radna snaga nećeda prihvatiti ponuđene uslove	Strana radna snaga je bolje obučena	Strana rad- na snaga je jeftinija	Strana radna snaga je marljivija, disci- plinovanija i manje zahtjevna	Nešto drugo
Bez navedene oznake djelatnosti	Mala preduzeća	22.2%		33.3%	22.2%	11.1%	0.0%	11.1%	
	Srednja preduzeća	33.3%		0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	Mala preduzeća	14.3%		14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	14.3%	
	MikroMikro Predu- zeća	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	
Prerađivačka industrija	Mikro Preduzeća	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	
	Mala preduzeća	16.7%	16.7%	8.3%	16.7%	8.3%	8.3%	25.0%	
	Srednja preduzeća	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	

[illegible]

Saobraćaj i skladištenje	MikroMikro Preduzeća	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%
	Mikro Preduzeća	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	Mala preduzeća	25.0%	8.3%	16.7%	16.7%	25.0%	0.0%	8.3%
	Srednja preduzeća	25.0%	0.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Usluge smještaja i ishrane	MikroMikro Preduzeća	20.0%	16.0%	8.0%	28.0%	4.0%	20.0%	0.0%
	Mikro Preduzeća	23.8%	23.8%	19.0%	14.3%	9.5%	4.8%	0.0%
	Mala preduzeća	23.7%	15.8%	18.4%	23.7%	2.6%	5.3%	2.6%
	Srednja preduzeća	40.0%	6.7%	20.0%	13.3%	6.7%	13.3%	0.0%
Informisanje i komunikacije	Mala preduzeća	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
	Srednja preduzeća	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%
	Velika preduzeća	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
	Mikro Preduzeća		33.3%	33.3%		16.7%	16.7%	
Poslovanje nekretnostima								
Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti	Mikro Preduzeća	0.0%	33.3%	33.3%		33.3%	0.0%	
	Mala preduzeća	33.3%	33.3%	0.0%		16.7%	16.7%	
Administrativne								

Administrativne i pomoćne djelatnosti	Mala preduzeća	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%
	Srednja preduzeća																			
	Velika preduzeća																			
Obrazovanje	Mikro Preduzeća	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Mala preduzeća	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%
	Srednja preduzeća	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
Zdravstvena i socijalna zaštita	MikroMikro Preduzeća	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%
	Mala preduzeća	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
	Velika preduzeća	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Umjetnost, zabava i rekreacija	MikroMikro Preduzeća	0.0%																		
	Mikro Preduzeća	33.3%																		
	Mala preduzeća	16.7%																		
Ostale uslužne djelatnosti	Mikro Preduzeća	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Mala preduzeća	13.3%	33.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%
	Mala preduzeća	13.3%	33.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%	13.3%

