

IZDAVAČ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore
Biro rada Bar

ZA IZDAVAČA

dr Veselin Orlandić

AUTOR

Ivana Boljević

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

TIRAŽ

200 primjeraka

ANKETA POSLODAVACA 2009/2010

S A D R Ź A J

Rezime	7
1. UVOD.....	9
1.1. Cilj istraživanja	9
1.2. Predmet istraživanja	10
1.3. Sadržaj istraživanja.....	10
1.4. Metodologija istraživanja	11
1.5. Uzorak ispitanika.....	12
2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	14
2.1. Struktura poslodavaca	14
2.1.1. Poslodavci prema oblicima organizovanja	14
2.1.2. Poslodavci prema obliku svojine	16
2.1.3. Poslodavci prema vrstama djelatnosti	17
2.1.4. Poslodavci prema dužini vremena poslovanja	18
2.1.5. Poslodavci prema broju zaposlenih	20
2.1.6. Poslodavci prema vrstama djelatnosti i broju zaposlenih	21
2.2.1. Zaposleni prema stepenu stručne spreme	23
2.2.2. Obuke po djelatnostima	24
2.2.3. Obuke za zanimanja.....	25
2.2.4. Obuke za posebna znanja i vještine	28
2.3.1. Novozaposleni	28
2.3.2. Zanimanja novozaposlenih	29
2.4.1. Deficitarni kadrovi	29
2.4.2. Viškovi radne snage	33
2.5.1. Očekivano zapošljavanje	35
2.5.2. Očekivane promjene zaposlenosti u 2009 godini	36
2.6.1. Zapošljavanje lica sa invaliditetom	37
2.6.2. Zapošljavanje lica sa invaliditetom uz određene subvencije	38
2.7.1. Zapošljavanje Roma	39
3. SARADNJA	41
3.1. Očekivanja od Zavoda	42
4. ZAKLJUČCI I PREPORUKE	43
5. PRILOG	47
Upitnik za poslodavce	49

REZIME

Na području Biroa rada Bar anketirano je svega **201** poslodavac. Od toga je u **Baru** anketirano njih - 81, u **Budvi** - 80, i u **Ulcinj** – 40, što je za oko 40% manji uzorak nego prošle godine, kada je u ovoj oblasti anketirano 372 poslodavca.

Anketiranjem poslodavaca u opštinama Bar, Budva i Ulcinj, koje je obavljeno tokom decembra 2009. godine, prikupljeni su dragocjeni podaci za dalji razvoj aktivne politike zapošljavanja, odnosno podaci koji služe kao podloga za planiranje svih mjera i aktivnosti koje je neophodno sprovesti kako bi se, na nivou opština u kojima je sprovedeno istraživanje, ublažili problemi neusklađenosti ponude i tražnje, problemi vezani za kvalitet radne snage, zapošljavanje invalidnih lica kao i zapošljavanje Roma, jednom riječju svi oni problemi koji dovode do postojanja stope nezaposlenosti u regiji koja je ispod stope u razvijenim zemljama.

Ovogodišnja Anketa se razlikuje od prethodnih jer su u upitniku uključena dva dodatna pitanja vezana za gore pomenutu tematiku zapošljavanja invalidnih lica i zapošljavanje Roma. Takođe, razlika je i u tome što je formiranje uzorka bazirano na mnogo manjem broju u odnosu na dosadašnji, i što su ove godine anketirana i mikro, mala, srednja i velika preduzeća (za razliku od prethodne godine kada su anketirani poslodavci koji zapošljavaju 5 i više zaposlenih) - što je dovelo do promjena u broju zaposlenih i učešću određenih djelatnosti u uzorku.

Među anketiranim poslodavcima, **prema obliku organizovanja** najviše ih je organizovano kao Društva sa ograničenom odgovornošću - 96 poslodavaca ili 47.76%; na drugom mjestu su ustanove – 55 ili 27.36 %, na trećem su akcionarska društva-28 ili 13.93%, zatim preduzetnici, dok su ostali u znatno manjem broju učešća.

Prema obliku svojine, u Regiji imamo najviše privatnih firmi koje učestvuju sa 65.67% ili 132 poslodavca, i državnih firmi koje učestvuju sa 19.40% odnosno 39 firmi.

Prema djelatnostima dominiraju firme iz trgovine (53) ili 26.36%, zatim ugostiteljstva 36 poslodavaca ili 17.91%, saobraćaja – 26 ili 12.93%, zatim obrazovanja (24), zatim iz aktivnosti nekretnina i komunalnih, društvenih i ličnih usluga sa po 13, itd...

Najveći broj zaposlenih (2532) je u djelatnosti »hotela i restorana«. Slijedi djelatnost saobraćaja, skladištenja i veza koja broji 2380 zaposlenih, zatim trgovina i ostale uslužne aktivnosti sa 2085 zaposlenih. Četvrto mjesto zauzima djelatnost obrazovanja koja broji 1119 zaposlenih .

Ovako promijenjena struktura zaposlenih po djelatnostima uzrokovana je gore navedenom promjenom u formiranju uzorka.

U 2009. godini najveći broj zapošljavanja ostvaren je kod četvrtog stepena - 2773, zatim slijedi sedmi stepen – 1469, pa treći sa iznosom od 1264 zaposlena lica.

Za uspješan rad Zavoda za zapošljavanje, značajno je voditi računa o potrebama poslodavaca kao i pružanju kvalitetnih usluga nezaposlenim licima koja zaista žele zaposlenje.

Za ovu godinu u našoj regiji najviše zapošljavanja planirano je u oblasti ugostiteljstva i turizma (tj. Hoteli i restorani), zatim u trgovini, i na trećem mjestu su ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti. Međutim ove podatke treba uzeti sa rezervom obzirom na trenutnu globalnu krizu kao i na to da se veliki broj poslodavaca nije želio izjasniti sa objašnjenjem da upravo iz tog razloga ne mogu predvidjeti predstojeću sezonu pa ne žele ni davati nikakve brojčane podatke o planiranom broju zapošljavanja. Od poslodavaca koji su se izjasnili prilikom anketiranja, dobili smo podatak da 7,25% iskazuje viškove.

Posebna pažnja u anketi posvećena je problemu deficitarnih kadrova.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca **8,95%** je izjavilo da ima problem sa deficitarnošću kadrova. Najviše poslodavaca je kao razlog navelo nedostatak obučene radne snage na tržištu rada. Najveći broj deficitarnih kadrova je u oblasti hotela i restorana, zatim u državnoj upravi, odbrani i socijalnom osiguranju, kao i u trgovini i obrazovanju.

I u ovoj anketi posebno poglavlje posvećeno je stavovima i mišljenjima poslodavaca o Zavodu za zapošljavanje .

U tekućoj godini je sa Zavodom saradivalo 81,59% anketiranih poslodavaca iz Regije. Posjeta iz Zavoda je najpoželjniji oblik saradnje. Tako se izjasnilo 107 poslodavca ili 53,23%. Anketom je dobijena potvrda da je 79,10 % odnosno 159 od ukupnog broja anketiranih poslodavaca spremno da učestvuje u uspostavljanju konstantnog uzorka koji će Zavodu omogućiti prikupljanje podataka u vezi sa tražnjom za radnom snagom.

Ovdje je predstavljen samo kratak pregled dobijenih rezultata istraživanja, dok su u zaključcima istaknute sve stavke koje se smatraju posebno značajnim za dalje istraživanje i rad Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

1. UVOD

1.1. Cilj i zadaci istraživanja

I ove godine po šesti put, Biro rada Bar je u periodu od 01.12. do 30.12. 2009. godine, radi ispitivanja tržišta rada, nastavio sa sprovođenjem redovnog godišnjeg anketiranja poslodavaca na području regije koja obuhvata opštine Bar, Budva i Ulcinj.

Od 2003. godine, kada je urađeno prvo istraživanje, Anketa poslodavaca se ustalila kao redovno godišnje istraživanje. Kontinuitet u anketiranju omogućio nam je da uvidimo ne samo prednosti nego i nedostatke u istraživanju, pa smo radili na unapređivanju kako metoda uzorkovanja tako i poboljšanja upitnika i strukture istraživanja. To nam je omogućilo kvalitetniju analizu dobijenih podataka. Pred nama je tekst Ankete iz 2009/2010 godine za područje Regije koju obuhvataju već navedene opštine, koji, posmatrano sa anketama iz prethodnih godina, predstavlja sliku približno realnog stanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja ove Regije .

Cilj nam je bio da dobijeni podaci posluže kao kvalitetna podloga za kreiranje određenih mjera i programa koji bi omogućili zapošljavanje nezaposlenih sa evidencije Biroa.

Ovo istraživanje je imalo i za cilj da prikupi mišljenja, ocjene i sugestije poslodavaca vezane za zapošljavanje invalidnih lica i zapošljavanje Roma, kao i zapošljavanje uopšte, funkcionisanje tržišta rada, saradnju sa Zavodom za zapošljavanje i drugim subjektima tržišta rada. Smatrali smo da dobijene informacije mogu koristiti ne samo Zavodu već i širem krugu korisnika.

Kao metod istraživanja odabrana je **Anketa**.

Saglasno prethodno definisanom cilju, opredijeljeni su **zadaci istraživanja**:

- Dopuna baze podataka za projektovanje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja,
- Prikupljanje podataka za analizu zaposlenosti i zapošljavanja u tekućoj godini, odnosno realizacije planiranog zapošljavanja /prema anketi iz 2009/2010 godine,
- Prikupljanje podataka za analizu očekivanih kretanja u oblasti zapošljenosti i zapošljavanja u narednoj godini,
- Ispitivanje mišljenja, ocjena i stavova poslodavaca o saradnji sa Zavodom u zadovoljavanju kadrovskih potreba,
- Evidentiranje promjena u strukturi i ažuriranje registra poslodavaca.

1.2. Predmet istraživanja

Predmetom istraživanja obuhvaćeni su:

- Struktura poslodavaca prema pojedinim obilježjima, sa podacima za identifikaciju i komunikaciju sa Zavodom,
- Ukupan broj zaposlenih na određeno i neodređeno vrijeme,
- Obrazovna struktura zaposlenih
- Organizovanje obuka i stručnog usavršavanja,
- Promjene u zapošljavanju,
- Deficitarni kadrovi,
- Viškovi zaposlenih,
- Obim i struktura planiranog zapošljavanja u narednoj godini,
- Zapošljavanje lica sa invaliditetom,
- Zapošljavanje Roma,
- Saradnja poslodavaca i Zavoda,
- Prijedlozi i sugestije poslodavaca za podsticanje zapošljavanja i efikasnije funkcionisanje tržišta rada.

1.3.Sadržaj istraživanja

U skladu sa definisanim predmetnim okvirima istraživanja, projektovani su **sadržaji** za pojedine tematske cjeline navedene u nastavku teksta.

- **Pregledi poslodavaca**, prema oblicima organizovanja, vrstama djelatnosti, dužini poslovanja, broju zaposlenih i dr.,
- **Prosječan broj ukupno zaposlenih** u tekućoj i godini osnivanja privrednog društva, ustanove, preduzetnika i drugih oblika organizovanja,
- **Zaposlenost i zapošljavanje:** broj i struktura zaposlenih prema stepenima stručne sprema, prema oblicima organizovanja i vrsti djelatnosti poslodavca – ostvareno u tekućoj i planirano za narednu godinu
- **Viškovi zaposlenih:** na nivou kategorija **NE / DA**, razlozi i načini rješavanja, kao i struktura prema djelatnostima poslodavaca, stepenima stručne sprema i grupama zanimanja – stanje u tekućoj godini,
- **Deficitarni kadrovi:** na nivou kategorija **NE i DA**, razlozi, broj i struktura prema zanimanju – aktuelno u tekućoj godini,
- **Zapošljavanje lica sa invaliditetom:** da li poslodavci zapošljavaju lica sa invaliditetom i da li bi ih zaposlili, kakva su mišljenja...?

- Takođe i o **Zapošljavanju Roma...?**
- **Saradnja poslodavca i Zavoda:** oblici saradnje sa Zavodom
- **Ocjene, prijedlozi i sugestije poslodavaca** za unapređivanje saradnje sa Zavodom, djelovanje drugih institucija i subjekata tržišta rada, podsticanje zapošljavanja uopšte i funkcionisanje tržišta rada u Crnoj Gori, kao i saradnja sa državama u okruženju vezano za zapošljavanje,

Ovako definisani sadržaji istraživanja predstavljali su osnovu za izbor i oblikovanje pitanja, i načina sprovođenja ankete i obrade rezultata.

Obrada rezultata prilagođena je potencijalnim korisnicima za različite namjene. Dobijeni pokazatelji su obrađeni tako da u komparaciji sa podacima iz drugih izvora, mogu predstavljati valjanu osnovu i za dublju analizu pojedinih segmenata funkcionisanja tržišta rada i zapošljavanja.

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

1.4. Metodologija istraživanja

Anketa kao metod odabrana je iz razloga koji je naveden u obrazloženju cilja i zadataka istraživanja.

Kako su prethodne ankete pokazale da je raniji upitnik bio suviše glomazan, te je urađen redukovani upitnik, koji je ipak omogućio suštinski uporedni pregled sa prethodnim godinama.

Pretežni dio pitanja u anketi je zatvorenog tipa, čime je olakšana statistička obrada i upoređivanje rezultata za pojedine segmente istraživanja i periode vremena koje reprezentuju. Pored predloženih modaliteta, poslodavcima je ostavljena mogućnost da dopune odgovore na pojedina pitanja prema sopstvenoj procjeni.

Manji broj pitanja otvorenog tipa projektovan je s namjerom da se obezbijede dodatne, neformalne informacije, mišljenja i sugestije kojima se, po pravilu, zahvata neposrednije i otvorenije opredjeljivanje ispitanika.

Anketiranje je sprovedeno na području opština Bar, Budva i Ulcinj, u decembru 2009. godine. Prikupljanje podataka u svim istraživanjima obavljeno je putem detaljnog upitnika i standardizovanog intervjua od strane dobro pripremljenih anketara. Za anketiranje je izabrano ukupno 7 nezaposlenih lica sa naše evidencije, pa se samim tim ovo smatra i javnim radom. Tako je

sa evidencije Biroa rada **Bar** – angažovano **3** nezaposlena lica, iz kancelarije **Budva** takođe – **3**, i iz kancelarije **Ulcinj** **1** lice.

Edukaciju anketara obavili su treneri Zavoda prema uputstvima koja su urađena uz anketni list i odgovarajućim programima koji su razvijeni u Zavodu za ovakve namjene.

Kadrovsku osnovu za realizaciju istraživanja predstavljali su savjetnici Zavoda edukovani u prethodnih nekoliko godina, u sklopu projekta uvođenja nove doktrine rada u zapošljavanju.

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

Razumije se da realizacija ovakvog projekta iziskuje kvalitetnu informatičku podršku, kako prilikom oblikovanja anketnog instrumenta kao i kod obrade i prezentacije rezultata, koju je realizovao Sektor za informacioni sistem.

Istraživanje je realizovano u okviru programskih zadataka Zavoda za 2009. godinu. Kordinaciju rada učesnika u pripremi i sprovođenju istraživanja ostvario je Centar za ljudske resurse iz Centralne službe.

1.5. Uzorak istraživanja

U Birou rada Bar anketom je obuhvaćen **201** poslodavac iz opština Bar, Budva i Ulcinj, i to: u **Baru 81**, u **Budvi 80** i **Ulcinju 40** poslodavca.

U sljedećoj tabeli prikazani su podaci o planiranom i realizovanom uzorku istraživanja.

Tabela 1.

Opština	Uzorak	Anketirano	% Realizacije
Bar	79	81	102.53
Budva	82	80	97.56
Ulcinj	39	40	102.56
Ukupno	200	201	100.50

Planirani uzorak za regiju Bar bio je 200 poslodavaca, ali je u toku sprovođenja istraživanja premašen broj poslodavaca koji je planiran za uzorak. Pojedini koji su bili uzorkom odabrani nijesu anketirani iz više razloga pa je vršena zamjena određenih firmi da bi se dobio potreban broj za uzorak.

Radi se o tome da je jedan broj poslodavaca prestao sa obavljanjem djelatnosti, jedan broj je odbio ušešće u anketiranju, a poslodavci čije je sjedište van navedenih opština, a imaju poslovne jedinice na njihovoj teritoriji nijesu odobrili da se daju podaci našim anketarima. To je vrlo bitno jer je broj zaposlenih u poslovnim jedinicama vrlo značajan.

Ovakvim izborom uzorka obezbijedena je njegova reprezentativnost posmatrana sa aspekta osnovnog cilja i zadataka istraživanja i uporedivosti većine rezultata sa pokazateljima iz prethodnih anketa. Pored toga, rezultati dobijeni na ovako odabranom uzorku, kako u pogledu strukture tako i obima, treba da posluže kod opredjeljivanja strategije kontinuiranog praćenja kretanja na tržištu rada i prilagođavanja aktivnosti Zavoda za efikasnije djelovanje na usklađivanje ponude i tražnje radne snage realizacijom odgovarajućih mjera i programa u oblasti aktivne politike zapošljavanja.

Pored toga ovako dobijeni rezultati značajni su kao dio kontinuiranog praćenja ponude i tražnje u regiji, koji obuhvataju opštine Bar, Budva i Ulcinj, i osnov su za kreiranje aktivnosti Biroa rada u oblasti zapošljavanja.

2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U ovom dijelu obrađeni su rezultati na nivou regije Bar¹. Anketa koja je sprovedena tokom decembra 2009/2010 godine omogućila je potpunije sagledavanje kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja ove regije, kao i identifikovanje uzroka i posledica stanja u ovoj oblasti. Naglašavamo, da su ovi rezultati dobijeni detaljnom analizom uzorka.

2.1. Struktura poslodavaca

Struktura anketiranih poslodavaca obrađena je i analizirana na regionalnom nivou prema oblicima organizovanja, obliku svojine, vrstama djelatnosti, vremenu poslovanja, broju zaposlenih i mnogim drugim aspektima datim u daljem tekstu po određenim poglavljima.

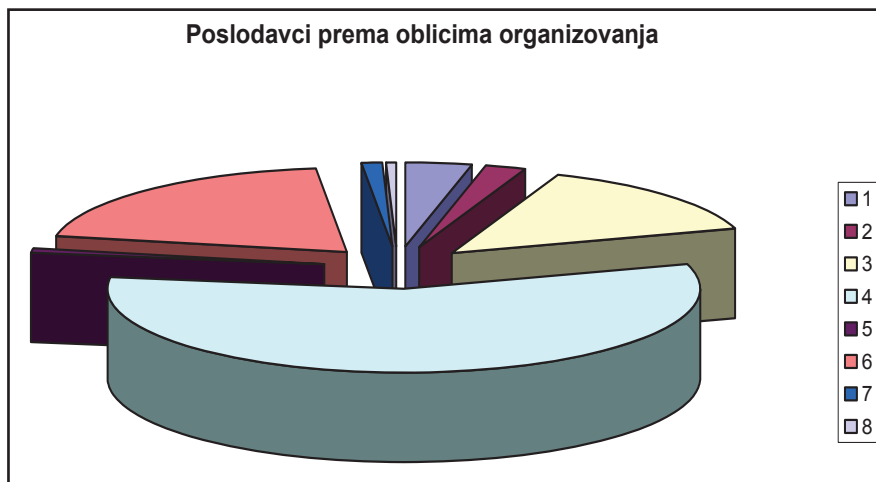
2.1.1. Poslodavci prema oblicima organizovanja

Tabela 2.

Oblici organizovanja	Bar	Budva	Ulcinj	Ukupno	CG	%	
						Regija	CG
Preduzetnik	1	9	5	15	58	7.46	25.86
Ortačko društvo	0	0	0	0	15	0	0
Komanditno društvo	0	1	0	1	3	0.49	33.33
Akcionarsko društvo	14	9	5	28	162	13.93	17.28
Društvo sa ogr. odg.	40	44	12	96	808	47.76	11.88
Dio stranog društva	1	0	1	2	9	1	22.22
Nevladina organizacija	0	1	1	2	9	1	22.22
Javne ustanove	23	16	16	55	347	27.36	15.88
Državni organi	2	0	0	2	3	1	66.66
Zadruga	0	0	0	0	9	0	0
Ostali oblici	0	0	0	0	48	0	4.16
Svega	81	80	40	201	1471	100	

¹ Regija Bar obuhvata opštine Bar, Budva i Ulcinj

Gr. 1.



1-preduzetnik

2-komanditno društvo

3-akcionarsko društvo

4-DOO

5-NVO

6-javne ustanove

7-državni organi

8.zadruga

Kao što se vidi iz tabele, najviše anketiranih poslodavaca u regiji organizovano je kao **društvo sa ograničenom odgovornošću** – 47.76 %, javne ustanove – 27.36 % akcionarska društva – 13.93 % i preduzetnici – 7.46 %. Ostali oblici organizovanja registrovani su u znatno manjem obimu.

Kako u sve tri opštine koje pokriva biro rada Bar (Bar- 40, Budva-44 i Ulcinj-12) tako je **i na nivou Crne Gore najviše poslodavaca registrovano kao društvo sa ograničenom odgovornošću** sa učešćem od 54.92 %.

Napominjemo da su, i u anketi iz 2009. godine, od ukupnog broja anketiranih poslodavaca takođe najzastupljeniji bili oni poslodavci koji su registrovani kao DOO, s tim što su pojedini oblici organizovanja različito zastupljeni u strukturi poslodavaca na nivou opština.

Javne ustanove su po opštinama ovog regiona zastupljene u sledećem broju: Bar-0, Budva-1 i Ulcinj-16 .

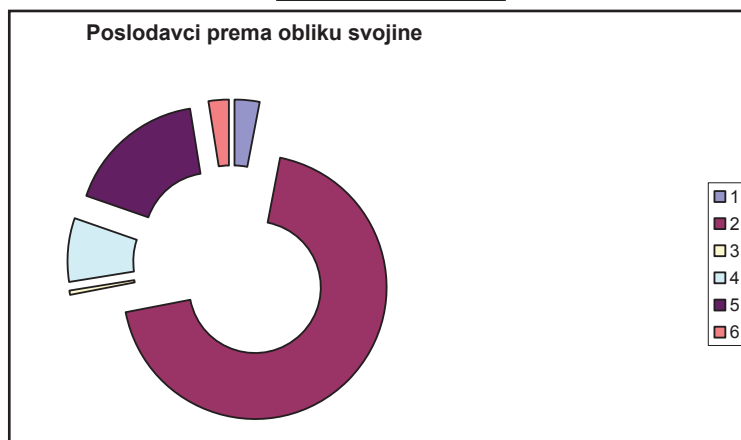
Dalje se može istaći činjenica da ako pravimo poređenje sa rezultatima prethodne ankete vidimo da nije došlo do promjena procentualnog učešća u uzorku **akcionarskih društava** koji je ove godine isti kao u prethodnoj, što objašnjava pokazatelj da je učešće A.D. u prošlogodišnjoj anketi bilo na trećem mestu, gdje se zadržalo i ove godine.

2.1.2. Poslodavci prema obliku svojine

Tabela 3.

Poslodavci prema obliku svojine		Bar	Budva	Ulcinj	Regija	Crna Gora	% CG
Oblik svojine	Društvena	1	8	9	18	61	29.50
	Privatna	49	62	21	132	980	13.47
	Zadružna	1	0	0	1	4	25
	Mješovita	1	2	0	3	54	5.55
	Državna	27	7	5	39	337	11.57
	Javna	0	1	2	3	14	21.43
	Dio stranog društva	2	0	2	4	7	57.14
	Bez oznake svojine	0	0	1	1	14	7.14
Ukupno		81	80	40	201	1471	13.66

Gr. 2.



1-društvena 4-mješovita
 2-privatna 5.državna
 3-zadružna 6.javna

Iz navedene tabele i grafikona vidi se da prilikom analiziranja ove Anketе u Baru dominiraju privatne firme (60,50%) i državne (33,33%). Opština Bar u tom pogledu pokazuje podudarnost sa Crnom Gorom što se tiče učešća privatnih i državnih firmi koje i u Baru i na nacionalnom nivou zauzimaju I odnosno II mjesto. Ovim se potvrđuje da su procesi transformacije i privati-

zacije privrede u Baru u skladu sa procesima na nivou Republike. U opštinama Budva i Ulcinj su takođe sa najvećim procentom učešća.

2.1.3. Poslodavci prema vrstama djelatnosti

Tabela 4.

Poslodavci prema djelatnosti		Područje						
		Bar	% BAR	Budva	Ulcinj	Regija	Crna Gora	% CG
Djelatnost	Poljoprivreda	1	1,23	0	1	2	18	11.11
	Ribarstvo	0	0	0	0	0	12	0
	Vadenje ruda i kamena	0	0	0	0	0	11	0
	Prerad. industrija	1	1,23	3	1	5	156	3.21
	Proizvodnja	1	1,23	3	2	6	34	17.65
	Gradevinarstvo	2	2,46	2	2	6	78	7.69
	Trgovina	25	30,86	22	6	53	409	12.96
	Hoteli i restorani	9	11,11	23	4	36	107	33.64
	Saobraćaj, skladištenje i veze	13	16,04	11	2	26	97	26.80
	Finansijsko posredovanje	2	2,46	1	5	8	56	14.29
	Nekretnine i poslovne aktivnosti	5	6,17	6	2	13	108	12.04
	Državna uprava i odbrana	4	4,93	0	0	4	90	4.44
	Obrazovanje	12	14,81	2	10	24	136	17.65
	Zdravstveni i socijalni rad	2	2,46	2	1	5	61	8.20
	Komunalne, društvene i lične aktivnosti	4	4,93	5	4	13	98	13.26
Eksteritorijalne organizacije i tijela	0	0	0	0	0	0	0	
Ukupno	81	100	80	40	201	1471	13.66	

Od ukupnog broja poslodavaca u opštini Bar 30,86% je iz oblasti »trgovine na veliko i malo, opravka motornih vozila motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo«. U odnosu na prethodnu godinu imamo smanjenje učešća ove vrste djelatnosti gdje je ono iznosilo 35,17%. Djelatnost »saobraćaja, skladištenja i veza« zastupljena je sa 16,04%, dok je djelatnost »hotela i restorana« zastupljena sa 11,11% otprilike isto u odnosu na prethodnu godinu kada je taj broj iznosio nešto oko 11%. **Obrazovanje** je zastupljeno sa 14,81% učešća dok je prošle godine taj broj iznosio 11,94%, dok za njim slijedi »djelatnost nekretninama« sa 6,17% učešća, kao i djelatnost »komunalnih, društvenih i ličnih aktivnosti« sa brojem učešća koji iznosi 4,93% što je za oko 2% manje od prošle godine kada je iznosilo 6,46%.

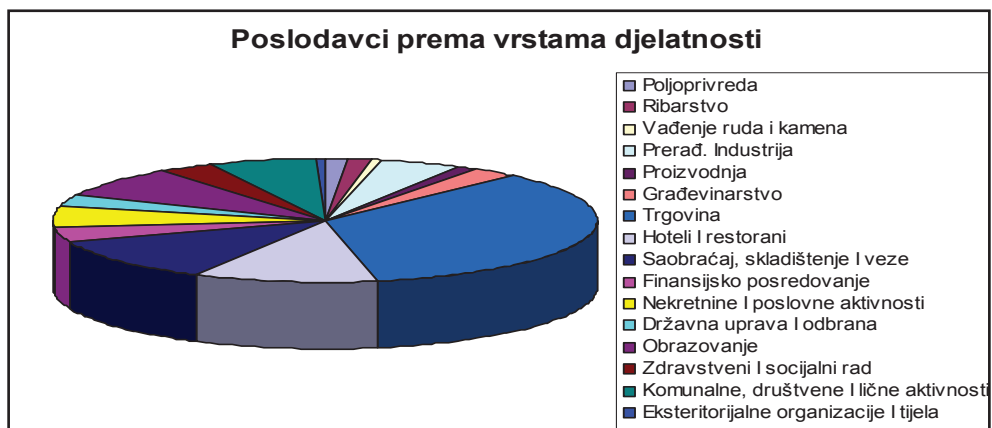
Ovako procentualno učešće djelatnosti u uzorku je posledica promjene u formiranju uzorka, tako da se isti formirao ne prema sjedištu poslodavca već prema mjestu obavljanja djelatnosti što je uslovalo da se određene djelatnosti prikažu u drugačijem procentu od njihovog stvarnog učešća.

Takav slučaj imamo sa djelatnostima «finansijsko posredovanje» i »državna uprava, odbrana i socijalno osiguranje«.

Istraživački tim takođe smatra da je kategorisanje poslodavaca prema djelatnostima u priličnoj mjeri relativno iz razloga što u pojedine djelatnosti se svrstavaju, shodno registraciji prema važećem šifarniku, i druge, nekad, sasvim različite djelatnosti. (npr: „trgovina na veliko i malo”...) što ima za posledicu dijelom nerealni prikaz procentualnog učešća u odnosu na ostale djelatnosti.

U ovom dijelu južne regije je bitno veće učešće poslodavaca iz oblasti trgovine, zatim saobraćaja, pa djelatnosti hotela i restorana, na šta se stavlja najveći naglasak tokom ljetnje turističke sezone.

Gr. 4.



2.1.4. Poslodavci prema dužini vremena poslovanja

Cilj ove analize je utvrđivanje najzastupljenijih poslovnih subjekata po dužini vijeka poslovanja, odnosno pregled poslodavaca po prosječnim godinama trajanja preduzeća što će nam poslužiti kao pokazatelj ozbiljnosti poslovanja i opstajanja privrednih i van privrednih društava na tržištu rada, što se ujedno odražava na trajnost postojećih radnih mjesta i na očekivanu zaposlenost i zapošljavanje.

Tabela 5. Poslodavci prema dužini vremena poslovanja

Opština	Trajanje firme					Ukupno
	Do 1 g.	1 do 3 g.	3 do 5 g.	5 do 10 g.	Preko 10 g.	
Bar	0	9	7	19	44	79
Budva	1	2	7	33	33	76
Ulcinj	0	4	3	13	19	39
Regija	1	15	17	65	96	194
Crna Gora	6	92	159	398	805	1460
% Regija/CG	16.66	16.30	10.70	16.33	11.92	13.28

Napomena: Postoje poslodavci kojima nije unesen datum osnivanja, tako da se gore navedeni broj ne poklapa sa ukupnim brojem anketiranih poslodavaca po opštinama.

Posmatrajući ovu Regiju konstatujemo 11.92% anketiranih društava je starije od 10 godina dok na nivou Republike imamo 55.13%. Firme sa trajanjem od 5-10 godina učestvuju sa 16.33% a od 1-3 god sa 16.30%. odnosno sa 10,70% one čije je trajanje od 3-5 god. Najmanji broj u **uzorku** predstavljaju preduzeća do jedne godine poslovanja.

U opštini Bar najveći broj u uzorku su zauzele firme koje posluju preko 10 godina, dok za njima slijede one koje su već između 5 i 10 godina postojanja. Ovaj podatak ukazuje na strukturu kao i na dinamiku razvoja privrede u Baru.

U opštinama Budva i Ulcinj takođe imamo istu situaciju pa su u uzorku najzastupljeniji poslodavci koji posluju duže od 10 godina, s tim što je kod opštine Budva u ovom uzorku pripala jednaka raspodjela i onih preduzeća koja posluju od 5-10 godina kao i onih preko 10 godina postojanja na tržištu rada sa istim brojem od 33 poslodavca. Ovakav rezultat je posledica strukture uzorka.

2.1.5. Poslodavci prema broju zaposlenih

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

Tabela 6. Poslodavci prema kategorijama zaposlenja i broju zaposlenih

Opština	BAR	BUDVA	ULCINJ	Ukupno regija
Pripravnici	53	17	6	76
Probni rad	8	23	0	31
Rad kod kuće	0	2	0	2
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	3361	1879	782	6022
Ugovor o radu na određ. vrijeme radi vršenja sezonskih poslova	108	314	8	430
Ugovor o radu na određ. vrijeme radi povećanja obima posla	206	234	35	475
Ugovor o radu na određ. vrijeme radi zamjene privr.odсутnog zaposlenog	44	2	24	70
Ugovor o radu na određ. vrijeme radi izrade određenog projekta	0	0	10	10
Ugovor o radu na određeno vrijeme radi obavljanja pripremnih poslova	7	0	10	17
Ugovor o radu na određeno vrijeme radi obavljanja javnih radova	0	27	0	27
Ugovor o radu na određeno vrijeme radi ostalo	201	18	75	294
UKUPNO	3988	2516	950	7454

Kao što se vidi iz tabele 6., po učešću najveći je broj firmi koje zapošljavaju na neodređeno vrijeme, i u Baru iznosi 3361. U regiji je takođe

na prvom mjestu učešće u zapošljavanju na neodređeno vrijeme i iznosi 6022 lica , i zauzima učešće od 66,91%. Ovaj podatak je logičan ukoliko se zna da je Bar crnogorska opština južnog regiona koja "živi" tokom čitave godine za razliku od ostalih primorskih gradova koji, takoreći žive samo tokom ljetnje turističke sezone, što govori i činjenica da je Budva opština južne regije sa najvećim brojem turista i najvećim zapošljavanjem u toku ljetnje turističke sezone.

Ako upoređujemo sa prethodnom godinom ovogodišnji podaci pokazuju da je broj ukupno zaposlenih znatno manji nego prethodne godine što ukazuje na lošu tendenciju zapošljavanja, a što je uzrok i trenutna globalno ekonomska kriza. Ovakvu sliku smo dobili i zbog promjene formiranja uzorka preduzeća pa iz tog razloga ovo ne može biti realna slika za poređenje sa podacima iz prethodne godine.

2.1.6. Poslodavci prema vrstama djelatnosti i broju zaposlenih

Tabela 7. Poslodavci prema vrstama djelatnosti i broju zaposlenih

Zaposlenost i djelatnost		Bar	Budva	Ulcinj	Regija	% Regija	CG
Djelatnost	A	9	0	18	43	0.58	1391
	B	0	0	0	79	1.06	144
	V	0	0	0	32	0.43	3274
	G	35	105	42	344	4.64	8821
	D	134	273	265	765	10.33	3678
	Đ	285	39	14	691	9.33	3086
	E	668	353	80	2085	28.17	11498
	Ž	344	781	27	2532	34.21	3401
	Z	761	315	46	2380	32.16	5943
	I	23	10	39	247	3.33	2838
	J	99	98	21	273	3.68	2025
	K	429	0	0	423	5.71	5387
	L	583	155	363	1119	15.12	7908
	LJ	241	118	6	392	5.29	8595
	M	371	221	29	782	10.56	5600
N	0	0	0	0	0	0	
NJ	0	0	0	5	0.06	0	
Ukupno		3982	2468	950	7400	10.05	73589

Upoređivanje poslodavaca prema djelatnostima i broju zaposlenih projektovano je s razlogom da ova analiza može obezbijediti informacije u cilju potpunijeg uvida u realno stanje na tržištu rada i time omogućiti racionalno planiranje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja čiji je cilj suzbijanje problema nezaposlenosti.

Distribucija poslodavaca prema broju zaposlenih po djelatnostima, prezentirana je u tabeli 7 i grafikonu 5.

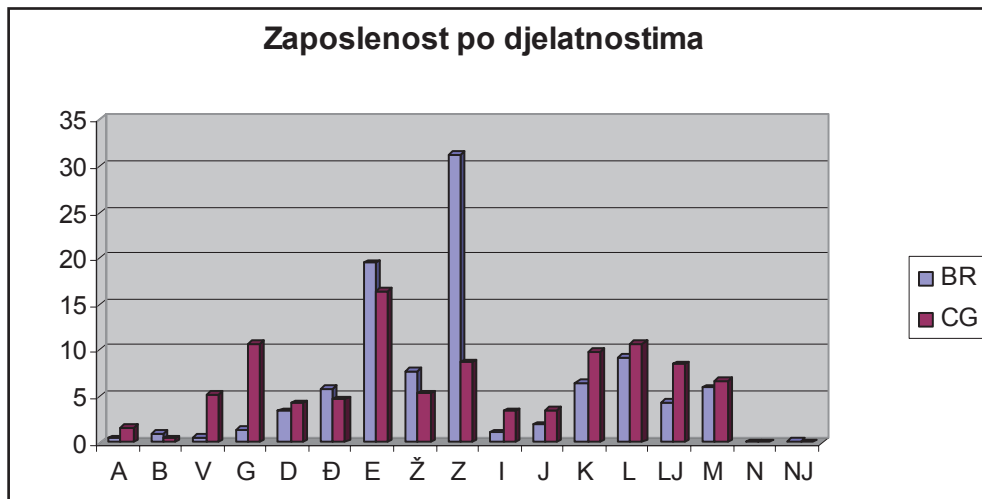
Broj zaposlenih u **opštini Bar**, dobijen iz uzorka, iznosi **3982** zaposlena lica, ili **5,41%** u odnosu na Crnu Goru.

U opštini Bar djelatnost „**saobraćaja, skladištenja i veza**” je na prvom mjestu po broju zaposlenih i broji 761 lice ili **19.11 %** od ukupnog broja zaposlenih o toj opštini.

U oblasti » **trgovine na veliko i malo, opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo**« u opštini Bar zaposleno je **668** lica što čini **16.77%** što je za nešto više od 1% nego na nivou Crne Gore gdje to učešće iznosi ukupno **15.62%**.

Na trećem mjestu po broju zaposlenih zauzima djelatnost »**obrazovanja**« **14.64%**. Zatim slijedi djelatnost »državne uprave i odbrane sa 10.77%, zatim djelatnost »**hotela i restorana**« **8.63%** ili **344** zaposlena u opštini Bar, dok je u istoj oblasti u opštini Budva ovaj broj duplo veći i iznosi 781 zaposleno lice.

Gr. 4.



U opštini **Budva** je nešto manji broj (**2468** zaposlenih lica) , dok je u **Ulcinj**u znatno manji broj zaposlenih (**950**) što je i shodno potrebama

u toku godine izuzimajući period u sezoni. Međutim, realno, uzrok malom broju zaposlenosti i zapošljavanju jeste što proces transformacije nije slijedio razvoj privatnog sektora .

Analiza zaposlenosti prema vrstama djelatnosti u opštinama Budva i Ulcinj daje rezultat koji se ne može uzeti kao realan. Naime, iz tabele proizilazi da je u opštini Budva zaposleno u oblasti »hotela i restorana« 781 lice , ali to nije realna slika jer su mnoga preduzeća tokom zime ugašena ili miruju sa samo jednim vlasnikom dok te iste firme u toku sezone broje i na desetine ili stotine radnika.

Od preduzeća iz uzorka, u pojedinim djelatnostima nemamo ni jednog zaposlenog. Evo recimo u opštini Budva tu spada djelatnost »poljoprivreda, lov i šumarstvo« (.Ovdje se izostavljaju individualni poljoprivredni proizvođači što je temeljni problem u projektovanju uzorka) , zatim u sve tri opštine »ribarstvo« kao i djelatnost »vađenje ruda i kamena«.

2.2.1. Zaposleni prema stepenu stručne spreme

Tabela 8.

Područje	Stepen stručne spreme								Ukupno
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
Bar	414	285	584	1350	127	352	847	23	3982
% Bar	10.39	7.15	14.66	33.90	3.18	8.83	21.27	0.57	100%
Budva	140	95	396	1214	64	139	363	57	2468
Ulcinj	186	4	142	209	7	143	259	0	950
Regija	740	384	1264	2773	198	634	1469	60	7400
Crna Gora	6801	3842	12043	27226	2470	5166	14718	1032	73298
% Regija CG	1.08	9.99	10.49	10.18	8.01	12.27	9.98	5.81	

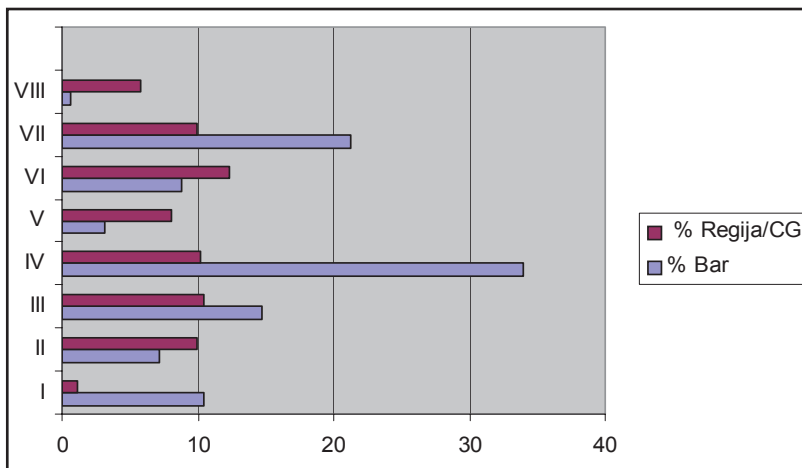
Posmatrajući opštinu Bar konstatujemo da je najveće učešće u ukupnoj zaposlenosti lica sa četvrtim stepenom stručne spreme (33,90%), zatim slijedi sedmi stepen stručne spreme sa 21,27%, a treći stepen uzima učešće od 14,66%.

U opštini Ulcinj (posmatrano iz uzorka) u strukturi zaposlenih po stepenu stručne spreme prednjači sedmi (VII) stepen, potom četvrti (IV), dok su treći (III) i šesti (VI) stepen podjednako zastupljeni.

Kod opštine Budva, stanje je nešto drugačije i prvo mjesto zauzimaju zaposleni sa četvrtim stepenom (IV), zatim trećim (III), pa sedmim (VII).

Dakle, možemo konstatovati da je u Regiji u ovom pogledu manje zastupljen treći i četvrti stepen u odnosu na Republiku, a to može da implicira da je nepovoljnija kvalifikaciona struktura u Regiji u odnosu na Republiku.

Grafik 5. Zaposleni prema stepenu stručne spreme



2.2.2 Obuke po djelatnostima

Što se tiče vršenja obuke poslodavaca, poslodavci opština ove regije- Bara, Budve i Ulcinja su se izjasnili da njih 34 organizuju obuke, dok njih 167 uopšte ne vrše iste.

Tabela br. 9. Obuke po djelatnostima

Područja	G	D	Đ	E	Ž	Z	I	J	K	L	LJ	M	Ukupno
Bar	1	0	0	4	1	5	1	1	1	4	1	1	20
Budva	1	1	1	3	0	1	1	1	0	0	1	0	10
Ulcinj	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	1	4
Regija	2	1	1	7	1	6	4	2	1	4	3	2	34

G - Prerađivačka industrija

D - Proizvodnja i snabdijevanje el. energijom, gasom i vodom

Đ - Građevinarstvo

E - Trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo

Ž - Hoteli i restorani

- Z - Saobraćaj, skladištenje i veze
- I - Finansijsko posredovanje
- J- Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti
- K - Državna uprava i odbrana, obavezno socijalno osiguranje
- L - Obrazovanje
- LJ - Zdravstveni i socijalni rad
- M - Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti

*Kod ukupno 34 poslodavca koji su se pozitivno izjasnili, obuku je prošlo ukupno 211 lica u ovoj Regiji.

Analizirajući obuke i usavršavanje zaposlenih koje su rađene u izvještajnom periodu konstatujemo da je od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u opštini Bar 34 poslodavca organizovalo obuke svojih zaposlenih. Posmatrano prema djelatnostima, u **opštini Bar** najviše organizovanih obuka bilo je u djelatnosti saobraćaja, skladištenja i veza – 25%, zatim u oblasti trgovine i oblasti obrazovanja 20%.

U opštinama Budva i Ulcinj bilo je neznatno organizovanje nevedenih obuka. Obuke su organizovane i u saradnji sa Biroom rada Bar. U tom pogledu, u **opštini Budva** najviše lica je obučeno u ugostiteljstvu u djelatnosti »hotela i restorana« za poznatog poslodavca. Obuke su vršene u Gastro klubu Mitrović-Bečići, Budva.

Očigledno je da su poslodavci u navedenim djelatnostima prepoznali potrebu organizovanja obuka i stručnog usavršavanja svojih zaposlenih u cilju unapređenja poslovanja, odnosno uvođenja novih tehnologija rada neophodnih za savremeni način poslovanja. Iskristalisala su se određena zanimanja za koja je bilo neophodno organizovati obuke što se uglavnom poklapa sa tražnjom poslodavaca za kadrovima, bilo da se radi o kadrovima kojih nema na evidenciji ili ih ima dovoljno, ali sa nedovoljnim znanjima i vještinama. Iz tih potreba proizašle su obuke koje dajemo za zanimanja i posebna znanja i vještine koje slijede:

2.2.3. Obuke za zanimanja

Među zanimanjima za koja je organizovana obuka u Regiji najznačajnija su:

(1) U djelatnosti G (prerađivačke industrije) :

- * Bravar (3)
- * Administrativni tehničar (2)

(2) U djelatnosti D (proizvodnja i snabdijevanje el.energijom, gasom i vodom):

- * Vodoinstalater (30)
- * Kuvar (48)
- * Sobarica (38)

(3) U djelatnosti Đ (građevinarstvo):

- * Dipl.inž.građevinarstva (1)

(4) U djelatnosti E (trgovina na veliko i malo, opravka motornih vozila i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo)

- * Prodavac (2)
- * Komercijalista (1)
- * Farmaceutski tehničar (2)
- * Vozač viljuškara (6)
- * Specijalista zaštite na radu (1)
- * Tehnolog prerade mesa i ribe - specijalista (1)

(5) U djelatnosti Ž (hoteli i restorani)

- * Konobar (5)
- * Kuvar (1)
- * Recepcionar (2)

(6) U djelatnosti Z (saobraćaj, skladištenje i veze)

- * Manevrista (3)
- * Monter-instalater (4)
- * Vozač autobusa (15)
- * Konduktar u željezničkom saobraćaju (2)
- * Poštar (5)
- * Tehničar montaže telekomunikacionih mreža (2)
- * Administrativni tehničar (7)

(7) U djelatnosti I (Finansijsko posredovanje)

- * Bankarski tehničar (3)
- * Zastupnik osiguranja (3)
- * Kontrolor osnovnih bankarskih poslova (1)
- * Menadžer (2)

(8) U djelatnosti L (Obrazovanje)

- * Profesor (12)
- * Profesor razredne nastave (8)
- * Diplomirani ekonomista (1)
- * Diplomirani pravnik (1)
- * Bachelor pomorskih nauka (1)

(9) U djelatnosti LJ (Zdravstveni i socijalni rad)

- * Doktor medicine (28)
- * Medicinska sestra (31)
- * Specijalista pedijatrije (1)
- * Specijalista urgentne medicine (1)
- * Specijalista ginekologije i akušerstva (1)
- * Specijalista epidemiologije (1)
- * Specijalista opšte medicine (1)
- * Specijalista radiodijagnostike (1)
- * Sociolog (1)
- * Socijalna politika i socijalni rad-stepen specijaliste (2)

Organizovanje obuke za određena zanimanja u većini slučajeva možemo protumačiti kao nedostajuću radnu snagu. Upravo iz tog razloga i radimo analizu stanja na tržištu rada kako bi lakše sagledali sve te potrebe i da bi na što brži način pomogli poslodavcima da na vrijeme obezbijede potrebnu radnu snagu a nezaposlenima da lakše nađu posao, bila to obuka, doobuka, prekvalifikacija ili dokvalifikacija. Isto tako, nadamo se da ovim putem možemo pomoći i budućim srednjoškolcima i studentima da se lakše opredijele za svoje buduće zanimanje kako bi izabrali ono nedostajuće zanimanje i odmah našli posao.

2.2.4. Obuke za posebna znanja i vještine

U okviru obuka za posebna znanja i vještine, najveće je učešće obuka za računare : 27 ili čak 61,36 % (od ukupno 44 obučena lica u sve tri opštine).

Na drugom mjestu je seminar za racionalno-emocionalnu psihološku terapiju koju je prošlo 15 lica ili 34,09%.

Kurs za engleski jezik-srednji nivo prošlo je ukupno 2 lica.

2.3.1. Novozaposleni

Radi preglednijeg stanja i boljeg usklađivanja ponude i tražnje na tržištu rada, za potrebe Biroa rada posebno je značajan podatak o novozaposlenim licima kao i kadrovima koji više nijesu u radnom odnosu kod poslodavaca bez obzira na osnov prestanka rada. U ovom analiziranju dobili smo podatke da je značajno veći broj odliva radne snage (tabela 10), što govori o tendenciji povećanog otpuštanja u Regiji. Karakteristično je da u tim odnosima značajan uticaj ima aktuelna globalno-ekonomska kriza, ali je interesantan podatak da poslodavci uprkos globalnoj krizi očekuju da će predstojeće ljetnje turističke sezone ipak biti, mada ne u onoj razmjeri kao prethodnih godina ali da će je ipak biti, pa samim tim i zapošljavanja sezonske radne snage.

Tabela br. 10. Priliv i odliv zaposlenih

Područje			% žena	Slobodna radna mjesta
Bar	Novozaposleni	413	53,26%	43
	Odliv	1448	24,72%	
% Bar (CG=100)	Novozaposleni		5,39%	
	Odliv		20,85%	
Budva	Novozaposleni	718	48,88%	5
	Odliv	621	46,05%	
Ulcinj	Novozaposleni	97	41,23%	4
	Odliv	55	21,81%	
Regija	Novozaposleni	1228	49,75%	52
	Odliv	2124	30,88%	
Crna Gora	Novozaposleni	7651	47,10%	767
	Odliv	6943	37,51%	

*U tabeli je predstavljeno stanje i u toku sezone i tokom čitave godine.

2.3.2. Zanimanja novozaposlenih

Najfrekventnija zanimanja novozaposlenih su:

		ŽENE
o Lica bez zanimanja NKV	293	(116)
o Konobar	141	(35)
o Sobarica	121	(121)
o Prodavac	55	(41)
o Kuvar	91	(6)
o Vozač drumskog vozila	26	(0)
o Administrativni tehničar	25	(17)
o Konobar-specijalista	22	(18)
o Komunalni higijeničar	17	(1)
o Servir	15	(15)
o SSS-IV stepen	14	(8)
o Nastavnik razredne nastave	8	(8)
o Arhitektura-step. spec.	3	(1)
o Dipl. Inž. Građevinarstva	3	(2)
o Organizator ugostit.-hotelijerskog poslovanja	6	(5)
o Diplomirani menadžer	6	(3)
o Diplomirani ekonomista	6	(2)
o Diplomirani pravnik	3	(2)
o Profesor engleskog jezika	7	(7)
o Profesor maternjeg jezika	7	(5)
o Profesor ekonomske grupe predmeta	6	(4)
o Profesor matematike	5	(2)

Najveći broj novozaposlenih je ostvaren u trećem i četvrtom stepenu.

2.4.1. Deficitarni kadrovi

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 8,95 % je navelo da su na tržištu rada u 2009. godini nedostajali kadrovi određenih profila za njihove potrebe. Prema njihovim potrebama, od anketiranih poslodavaca samo njih **18** se izjasnilo da je imalo slobodnih radnih mjesta koja nijesu mogli da popune.

Tabela br. 11. Presjek razloga deficitarnosti je:

Razlozi nepopunjenih radnih mjesta	Broj lica
Nedostatak iskustva raspoložive radne snage	2
Nedostatak neophodnih ali specifičnih	2
Nedostatak obučene radne snage na tržištu	12
Nedostatak radne snage sa IT vještinama	1
Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika	1
Nedostatak radnika sa više vrsta vještina	2
Nestalnost zaposlenja	2
Nešto drugo	4
Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu	3
Starost tražilaca posla, motivacija radne sposobnosti i navike	1

Najjednostavnije rečeno, deficitarna su ona zanimanja za koja postoji veći broj slobodnih radnih mjesta od broja nezaposlenih sa određenim zanimanjem. Međutim, poslodavci na ovaj problem gledaju sa svoje tačke gledišta jer su za njih deficitarna ona zanimanja koja su im potrebna a ne mogu ih naći na tržištu rada, ne uzimajući pri tom u obzir činjenicu da je to ipak složen postupak koji podrazumijeva uključivanje niza parametara koji se adekvatno vrednuju u konkretnim uslovima ponude i tražnje kadrova, kao i ona zanimanja kojih ima na ovom tržištu, ali reference nezaposlenih ne zadovoljavaju poslodavce.

U Regiji je navedeno ukupno **29 deficitarnih zanimanja za koja je izražena potreba od ukupno 76 angažovanja lica određenih zanimanja:**

Zanimanja za kojima je ove godine izražen najveći deficit su na prvom mjestu lica bez zanimanja i stručne spreme. Za njima slijede:

- *Carinici
- *Carinski inspektori
- *Bachelori menadžmenta u carini, špediciji i osiguranju
- *Organizatori carinskih poslova
- *Menadžer za internacionalni biznis
- *Diplomirani ekonomista
- *Diplomirani inženjer prehrambene tehnologije

- *Diplomirani mašinski inženjer za brodogradnju
- *Diplomirani inženjer prerade i obrade drveta

Zatim **iz oblasti turizma:**

- *Konobari
- *Konobari –specijalisti,
- *Kuvari
- *Kuvari-specijalisti,

U nešto manjem broju u **Obrazovanju:**

- *Nastavnik matematike
- *Profesor matematike
- *Profesor fizike
- *Profesor maternjeg jezika
- *Profesor muzičke grupe predmeta
- *Profesor gitare
- *Profesor harmonike
- *Profesor violine

Zatim,

- *Specijalista radiodijagnostike
- *Logopedagog

i znatno manji broj ostalih zanimanja...

*Stanje deficitarnih kadrova dobijeno uzorkom REGIJE BAR, po djelatnostima je:

Tabela br. 12. Struktura nepopunjenih radnih mjesta po djelatnostima

E. Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo	1	
G. Prerađivačka industrija	2	
K. Državna uprava i odbrana, obavezno soc. osiguranje	21	
L. Obrazovanje	17	
Lj. Zdravstveni i socijalni rad	2	
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	4	
Ž. Hoteli i restorani	35	
Ukupno:	82	100%

Najveći deficit je izražen kod djelatnosti hotela i restorana sa deficitom od ukupno 35 lica različitog profila. Međutim zbog velikog značaja turističke sezone, realno je da je u Baru i okolini značajna deficitarnost u ugostiteljskim zanimanjima. Za ugostiteljskom, slijedi djelatnost državne uprave i odbrane i obavezno socijalno osiguranje sa deficitom od 21 lice, kao i u djelatnosti obrazovanja gdje je naveden deficit od 17 lica, tako da se kao deficitarne djelatnosti međusobno prepliću tri navedene.

Prema stepenima stručne spreme, **deficit** je sledeći:

I	II	IV	V	VI	VII-1	VII-2	UKUPNO
17	2	11	20	5	26	1	82
20,73%	2,43%	13,41%	24,40%	6,10%	31,70%	1,21%	100

Analiza deficitarnih kadrova prema stepenu stručne spreme pokazuje na to da je u Regiji skoro trećina deficitarnih kadrova sa sedmim stepenom stručne spreme. Pri tome je veoma karakteristično i učešće petog stepena što nam ukazuje na to da je više od polovine nedostajućih kadrova u proizvodnim, građevinskim i zanatskim poslovima. Ovdje vidimo potrebu da se unaprijedi saradnja između Biroa i poslodavaca u organizovanju obuka na nivou drugog za treći odnosno četvrtog do petog stepena stručne spreme. Svega 13,41% deficitarnih kadrova je sa četvrtim stepenom stručne spreme. Ostali podaci pokazuju na dosta veliki stepen obrazovanosti ljudskih resursa. Treba samo naći adekvatna rješenja da bi se njihove potrebe usaglasile sa potrebama tržišta rada i iskoristile sve te kvalifikacije, sve u cilju unapređenja i jednih i drugih.

Pregledom iskazane strukture deficitarnih zanimanja obzirom na pol, **93,82 %** poslodavaca ili ukupno njih 76 se izjasnilo da im je **pol** osoba koje bi zaposlili na deficitarnim pozicijama sasvim nebitan, i da u obzir dolaze oba pola. Samo se u građevinskim zanimanjima zbog težine i opisa posla zahtijeva da to budu osobe muškog pola.

Ako se razmatra odgovor na pitanje o poželjnom starosnom dobu deficitarnih kadrova, stanje je sledeće:

*Starosna struktura deficitarnih zanimanja iskazana je na sledeći način:

Starost	Broj deficitarnih radnika
Do 18	0
19-24	0
25-30	67
31-40	12
41-50	0
51-54	2
55-65	1
Ukupno:	82

Može se zaključiti da poslodavce interesuje kadar do 40 godina starosti, dok je najveća frekventnost izražena u granicama **od 25-30 godina starosti**. Upoređujući navedene pokazatelje sa istraživanjima iz prethodnih godina zaključujemo da se deficitarnost kadrova javlja u kontinuitetu i da je izražena kod velikog broja zanimanja.

To ukazuje na opravdanost programa koje Zavod zadnjih godina organizuje u cilju prilagođavanja radne snage potrebama poslodavaca. Međutim, Zavod kao institucija ne može biti jedini odgovoran za rješavanje problema deficita kadrova već tome doprinos mora dati i institucija obrazovanja i poslodavaca. Neopodno je poboljšati uslove rada, ali i kroz povećanje zarada i naknada, kao i određenim stimulansima vrednovati poslove za kojima je izražena deficitarnost.

2.4.2 Viškovi radne snage

Na pitanje da li su imali viškova zaposlenih u 2009. godini, potvrdno je odgovorilo **34** poslodavca (za 7 više u odnosu na prethodnu godinu), ili 16,91% poslodavaca u Regiji. Višak je najizraženiji kod kategorije poslodavaca koji zapošljavaju od 50 do 249 i preko 250 zaposlenih, kao i kod onih koji zapošljavaju od 10-49 lica (a **ukupan višak zaposlenih** iznosi : **228 u Regiji**).

Najveći suficit je naveden kod sledećih zanimanja:

Administrativni tehničar	51
Lica bez zanimanja i stručne spreme	33

Medicinska sestra	27
Vozač autobusa	14
Prodavac	13
Pomoćni građevinski radnik (II SSS i PK)	9
Bravar	5
Konobar	7
Kuvar	3

Najveći suficit izražen je u djelatnosti **(Ž) hoteli i restorani** od ukupno **62** lica, zatim u djelatnosti **(E) trgovine na veliko i malo, opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo** sa viškom od **41** lice, i na trećem mjestu u djelatnosti **(LJ) Zdravstveni i socijalni rad** sa viškom od **30** lica.

Razlozi suficitarnosti:

Od navedenih, najveći razlog smanjenja broja zaposlenih jeste- **zbog teškoća u poslovanju uzrokovanih globalnom ekonomskom krizom** kako se izjasnilo 23 poslodavca.

Zbog planiranog i realizovanog programa prestrukturiranja izjasnilo se 10 poslodavaca.

Kada se govori o suficitu pojedinih zanimanja, iskustvo nam govori da taj parametar treba uzeti sa dozom rezerve jer se na istim radnim mjestima na kojima se proglašavaju tehnoekonomski viškovi primaju novi mlađi kadrovi, kao i to što su kod nekih ta ista zanimanja deficitarna što se može zaključiti kada se uporede prethodni podaci o deficitu sa ovim koji pokazuju suficit istih tako da to ne možemo uzeti kao stvarno stanje. Ovo objašnjavamo načinom oslobađanja od kadrova, što je ovdje navedeno kao **neadekvatna kvalifikaciona struktura zaposlenih** čija je starosna dob neodgovarajuća ili su im već neodgovarajuće stručne kvalifikacije u pogledu novih tehnologija, a i **zbog teškoća u poslovanju koje je izazvala globalna ekonomska kriza**, pa s obzirom na kompletnu privrednu situaciju možemo konstatovati da će kategorija tehno - ekonomskih viškova još dugo biti značajna stavka u odlivu radne snage. Ostali broj poslodavaca je kao razlog naveo – **“nešto drugo”**.

I pored toga što dobijeni odgovori na nivou Biroa nijesu odraz realnog stanja u pogledu viškova zaposlenih, indikativni su i razlozi kao i načini rješavanja koje navode poslodavci.

2.5.1 Očekivano zapošljavanje

Tabela br. 13. Očekivano zapošljavanje po opštinama

Očekivano zapošljavanje u 2009.		Područje									
		Bar		Budva		Ulcinj		Regija		Crna Gora	% CG
		Sezona	Godina	Sezona	Godina	Sezona	Godina	Sezona	Godina		
Djelatnost	A	9	9	0	0	0	0	9	9	1557	
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	59	
	V	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
	G	95	95	85	95	6	3	186	193	1062	
	D	134	134	0	267	15	2	149	403	747	
	Đ	16	14	20	48	0	2	36	64	850	
	E	319	328	189	407	1	2	509	737	2500	
	Ž	410	292	734	1189	1	0	1145	1481	4059	
	Z	509	491	192	269	10	0	711	760	2116	
	I	0	0	0	10	0	1	0	11	1771	
	J	82	77	1	94	0	0	83	171	466	
	K	436	430	0	0	0	0	436	430	1424	
	L	286	323	69	155	0	10	355	843	1003	
	LJ	20	30	4	122	0	0	24	152	426	
	M	392	382	293	212	1	8	686	602	1596	
Ukupno		2708	2605	1587	2868	34	28	4329	5856	19639	

Analizom su dobijeni podaci da je očekivano zapošljavanje u 2009 godini, iskazano potrebom od 4329 sezonskih i 5856 novih radnika u 2010 godini. **Najveće potrebe** u Regiji iskazali su poslodavci iz oblasti **ugostiteljstva**, oblasti **obrazovanja**, zatim iz djelatnosti **saobraćaja, skladištenja i veza**, kao i iz **oblasti trgovine** na četvrtom mjestu, što je i približno realno stanje za ovo područje.

2.5.2 Očekivane promjene zaposlenosti u 2010 godini

Podaci koji su dobijeni anketiranjem poslodavaca u vezi očekivanih promjena u broju zaposlenih u 2010. godini, usklađeni su sa učešćem pojedinih djelatnosti u ukupnoj zaposlenosti.

Najveći broj novog zapošljavanja očekuje se u djelatnostima pretežno sezonskog kakaraktera: turizma i ugostiteljstva, saobraćaja i trgovine, i to najvećim brojem kod sledećih zanimanja:

Lica bez zanimanja i stručne spreme	210
Sobarica	104
Prodavac	34
Pomoćni građ. radnik	20
Vozač autobusa	20
Vozač drumskog vozila	17
Servir	16
Točilac pića	15

Osim povećanja, planirano je otpuštanje 2 NKV radnika, 2 pomoćna ugostitelja, i 2 administrativna tehničara. Ovo se ne može uzeti kao pravo stanje iz razloga što je većina poslodavaca koja je najavila otpuštanje navela samo tu stavku bez obrazloženja kojeg zanimanja, premda ni oni sami u trenutku analize nisu bili konačno odlučili koja zanimanja će im biti suvišna, a kao pretpostavka svega toga može se uzeti veliki uticaj aktuelne globalne finansijske krize pa iz tog razloga, zbog određenih mjera predostrožnosti poslodavci planiraju taj vid promjena.

Kod djelatnosti »A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo« i «V. Vađenje ruda i kamena« nemamo nikakvih promjena jer su to jedine djelatnosti u ovoj regiji za kojima nije izražena potreba ni zapošljavanja ni otpuštanja radnika, znači stanje je ravno = 0. Uz to, nikakve promjene nijesu najavljene ni u kategorijama »N. Privatna domaćinstva sa zaposlenim licima« i »NJ. Eksteritorijalne organizacije i tijela«.

Najviše potreba za novim radnicima u sezoni treba očekivati u djelatnosti »Ž. Hoteli i restorani« **1145** za sve tri opštine i »E. Trgovina na veliko i trgovina na malo ; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo« **509** u Regiji.

U djelatnosti »Z. Saobraćaja, skladištenja i veza« najavljena je potreba za 701 radnikom.

U djelatnosti »M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti« očekuje se potreba za 685 novih radnika.

U djelatnostima pod »J. Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti« predviđa se potreba za 171 radnikom.

U okviru djelatnosti »LJ. Zdravstveni i socijalni rad« najavljene su potrebe za 152 novozaposlena.

Pored već navedenih, imamo i povećanih potreba za sljedećim zanimanjima: **konobari, kuvari, sobarice**, kao i ostala ugostiteljska zanimanja jer svake godine imamo jako veliki problem izaći u susret svim potrebama poslodavaca u sezoni i obezbijediti im kvalitetan kadar.

Jasno je da postoje nelogičnosti u dobijenim podacima vezanim za iskazivanje viškova radnika i potreba za novim radnicima jer se kod jednih isti pojavljuju kao viškovi a kod drugih kao manjkovi. Ranijim istraživanjima je primijećeno da su poslodavci veoma rezervisani pri iskazivanju viškova a posebno planova za zapošljavanjem novih radnika. Ove godine, na te dileme poslodavaca, sigurno je da je dobrim dijelom uticala i ekonomska kriza.

2.6.1. Zapošljavanje lica sa invaliditetom

Na pitanje da li su zaposlili lica sa invaliditetom u posljednje dvije godine, ukupno **8** poslodavaca je odgovorilo potvrdno. Od ukupnog, broj žena koji se zaposlio jeste samo jedna, i to za zanimanje bibliotekar.

Ostala zanimanja gdje je ostvareno zapošljavanje lica sa invaliditetom jesu sledeća:

Nosač	1
Tapetar	1
Administrativni tehničar	1
Arhitektura-step.spec.	1
Diplomirani ekonomista	1
Spiker	1
Doktor medicine	1

Tabela br.14. Zanimanja zaposlenih lica sa invaliditetom i period na koji su zaposlena

Zanimanje	Do pola godine	Do 1 godine	Duže od godine	Ukupno
Nosač	0	1	0	1
Tapetar	0	0	1	1
Administrativni tehničar	0	0	1	1

Arhitektura- step.spec.	0	1	0	1
Diplomirani ekonomista	0	1	0	1
Spiker	0	0	1	1
Bibliotekar	0	0	1	1
Doktor medicine	0	1	0	1
Ukupno	0	4	4	8

Od ukupnog broja u Regiji, U **Baru** je zaposleno **5** invalidnih lica, u **Budvi** – **2** i u **Ulcinj** – **1** invalidno lice.

2.6.2. Zapošljavanje lica sa invaliditetom uz određene subvencije

Što se tiče zapošljavanja lica sa invaliditetom, **53** poslodavca je odgovorilo da bi pristalo da uz određene subvencije zaposli lica sa invaliditetom, sa različitim rokovima na kojima bi bila angažovana.

Sledeća tabela prikazuje zanimanja i period na koji bi poslodavci angažovali iste:

Tabela br.15. Zapošljavanje lica sa invaliditetom na različite vremenske periode

Zanimanje	Do pola godine	Do 1 godine	Duže od godine	Ukupno
Telekomunikacioni manipulant	0	1	0	1
Lica bez zanimanja i stručne spreme	0	1	0	1
Čuvar	0	0	2	2
Krojač tekstila	0	0	1	1
Tapetar	0	0	1	1
Administrator	0	1	0	1
Frizer za žene	0	0	1	1
Tehničar geotehničkih i hidrogeoloških istraživanja	0	0	1	1

Kuvar	1	0	0	1
Recepcionar	0	1	0	1
Knjigovođa	0	0	2	2
Računarski operater	0	0	1	1
Admin. tehn.	2	0	23	25
Zastupnik osiguranja	0	1	0	1
Monter drv. obj.-spec.	0	0	1	1
Poslovni sekretar	0	0	1	1
Organizator carinskih poslova	1	0	0	1
Nastavnik matematike	0	1	0	1
Nastavnik fizike	0	0	1	1
Arhitektura- step.spec.	1	0	0	1
Diplomirani ekonomista	0	1	1	2
Dilomirani pravnik	0	1	0	1
Profesor gitare	0	0	1	1
Profesor matematike	0	1	0	1
Profesor fizike	0	0	1	1
Diplomirani socijalni radnik	0	1	0	1
Ukupno	5	10	38	53

2.7.1. Zapošljavanje Roma

Ukupno **65** poslodavaca se izjasnilo da je zaposlilo Rome u posljednje dvije godine, i na period do pola godine bilo je angažovano 30 lica, do jedne godine 3, i duže od jedne godine 32 lica. Najviše Roma zaposleno je **u djelatnosti (M) Ostalih komunalnih, društvenih i ličnih uslužnih aktivnosti** gdje je zaposleno **21** lice romske populacije.

Među zanimanjima u kojima su angažovana zastupljena su:

Čistač prostorija	2
Molersko farbarski manipulant	2
Lica bez zanimanja i stručne spreme	51
Pomoćni ugostitelj	2
Krojač tekstila	1
Tapetar	1
Točilac pića	1
Vozač teretnog motornog vozila	1
Kuvar	2
Monter drv. objekata	1
Inž. Elektrotehn. za računarsku tehniku	1

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca njih 188 se izjasnilo da bi zaposlilo Rome. Što se tiče perioda na koji bi bili angažovani, 100 poslodavaca je reklo da bi angažovanje bilo do pola godine, 14 poslodavaca bi ih zaposlilo na period do jedne godine, a 74 poslodavca duže od godine.

3. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje.

Na pitanje da li su poslodavci sarađivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2009. godini, njih **164 je potvrdno odgovorilo**, dok samo njih **37 nije sarađivalo**.

Da bi se saradnja sa Zavodom što uspješnije ostvarila, potrebno je da se što više poslodavci uključuju posebno iz razloga što se sada sprovode novi projekti sve u cilju da se pomogne i poslodavcu kao i nezaposlenom licu, tj obijema stranama zainteresovanim za saradnju. Na jednoj je Zavod kao institucija koja se bavi zapošljavanjem i zaposlenošću, a na drugom su poslodavci i/ili nezaposlena lica. Zbog toga Zavod za zapošljavanje upravo prema njima i usmjerava zahtjeve za pojačanom saradnjom.

Za Zavod je veoma bitna kontinuirana saradnja sa poslodavcima zbog postizanja balansa ponude i tražnje radne snage. Stoga je u upitniku kao posebna oblast predviđena upravo saradnja sa Zavodom, pri čemu nam je u tom smislu neophodan konstantan uzorak, pa iz tog razloga i radimo ovakva istraživanja.

Poslodavaca koji su se izjasnili da žele učestvovati u uspostavljanju konstantnog uzorka koji će Zavodu omogućiti prikupljanje informacija u vezi sa tražnjom za radnom snagom svakih dvanaest mjeseci saglasno je **79,10 % odnosno 159** od ukupnog broja anketiranih poslodavaca. Ne prihvata saradnju 6,96 % ili 14 poslodavaca. Onih koji još ne mogu da se odluče izjasnilo se 28 ili 13,93%.

Izbor načina dobijanja i popunjavanja upitnika je:

E-mail	39	19,40%
Internet	8	3,98%
Posjeta iz Zavoda	107	53,23%
Posjeta Zavodu	3	1,49%
Pošta	15	7,46%
Telefon	38	18,90%

I u ovom istraživanju je potvrđeno da poslodavci preferiraju direktne kontakte i najveći broj se izjasnio za posjetu iz Zavoda, ili u procentima **53,23%**.

Još jedan od parametara koji je od značaja za rad Zavoda jeste i vrsta saradnje i iskustvo u saradnji sa poslodavcima. U tom smislu dobijeni su od-

govori da je **na angažovanju neophodne radne snage u 2009. godini sa Zavodom saradivalo 81,59 %** ili 164 anketirana poslodavca. Da uopšte nisu imali saradnju sa Zavodom za zapošljavanje, izjasnilo se svega 37 poslodavca.

Po učestalosti saradnja je bila:

- o 75,62 % u **prijavljivanju slobodnih radnih mjesta (A)**.
- o 25,37 % kod **upućivanja kandidata na oglase za posao (B)**.
- o 13,43 % kao informisanje o uslovima i mogućnostima za **obezbjeđivanje potrebne radne snage (C)**.
- o 4,97 % je učestvovalo u **odabiru kandidata za zaposlenje (D)**
- o 16,91% kroz učešće u **finansiranju pripravnika (E)**
- o »F. **Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje** «(stručno osposobljavanje, dokvalifikacija, prekvalifikacija, usavršavanje), od anketiranih imalo je svega 4 poslodavca,
- o i »G. **Finansijsku podršku za otvaranje novih radnih mjesta**« imala su ukupno 4 anketirana poslodavca.

3.1.Očekivanja od Zavoda

U odgovoru na pitanje o očekivanjima od Zavoda za zapošljavanje, poslodavci dominantno insistiraju na poboljšanju kvaliteta radne snage: najčešći odgovori su u vezi sa **finansiranjem plata pripravnika, omogućavanjem kredita za samozapošljavanje, obukama, dokvalifikacijama, prekvalifikacijama, obezbjeđivanjem kvalifikovanog kadra, veća afirmacija za zapošljavanje mladih kadrova uz subvencije**. Kada je već riječ o predlogu zapošljavanja mladih uz subvencije, kao jedan od vidova rješavanja tog problema, spomenuću i to da je ***i u ovoj Regiji pokrenut projekat «Šansa mladim menadžerima» gdje je uključeno ukupno 16 lica iz sve tri opštine.***

Jedan od najvećih problema, i to u većini djelatnosti je stvarni nedostatak kadra sa potrebnim kvalifikacijama.

Odgovori na 25. pitanje su takoreći isti kao na pitanje 24. i uglavnom se svode na odgovore gdje dominiraju predlozi kod kojih je akcenat na kreditiranje, finansiranje pripravnika, na stručna usavršavanja i “obezbjeđivanje potrebnog kadra”, tako da bi se pitanja 24. i 25. mogla svesti na jedno, kako se izjasnila i većina poslodavaca, jer se nepotrebno iziskuju odgovori u istu svrhu.

4. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Osnovni cilj istraživanja bio je prikupljanje podataka na osnovu kojih bi se potpunije opisalo stanje tržišta rada Regije, a što bi Birou rada poslužilo radi planiranja i sprovođenja mjera aktivne politike zapošljavanja.

Ovogodišnja Anketa se razlikuje od prethodnih jer su u upitniku dodate još dvije stavke za sagledavanje stanja na tržištu rada vezano za zapošljavanje lica sa invaliditetom kao i zapošljavanje Roma.

Kod distribucije poslodavaca prema oblicima organizovanja razlike u odnosu na prethodnu anketu su u tome što je došlo do pada učešća preduzetnika, a do povećanja učešća akcionarskih društava i društava sa ograničenom odgovornošću. Ovo stanje objašnjavamo sa lakšim zakonskim mogućnostima registracije privrednih društava. Takođe, smatramo da je ovoj slici doprinijela ograničenost u formiranju uzorka, jer je broj firmi koje su uzorkom obrađivane znatno manji nego u prethodnoj anketi.

Apsolutna dominacija privatne svojine potvrđuje da su procesi transformacije i privatizacije privrede u Baru u skladu sa procesima na nivou države.

Struktura poslodavaca prema vrstama djelatnosti nije se bitnije izmijenila u odnosu na prethodno ispitivanje, ali se djelatnost » finansijsko posredovanje« i djelatnost »državna uprava, odbrana, socijalno osiguranje« dobile veće učešće iz razloga što se uzorak formirao prema mjestu rada.

Posmatrajući opštinu Bar konstatujemo 47,76% anketiranih društava je starije od 10 godina, dok na nivou Republike imamo 55,13%. Ovaj podatak ukazuje na strukturu kao i na dinamiku razvoja privrede u Baru.

Ako posmatramo poslodavce prema broju ukupno zaposlenih ovogodišnji podaci pokazuju da je broj ukupno zaposlenih znatno manji od prethodne godine što ukazuje na lošu tendenciju zapošljavanja. Ovakvu sliku smo dobili zbog promjene formiranja uzorka prema mjestu rada, a ne prema sjedištu preduzeća što nije realna slika jer je stopa nezaposlenosti u Baru smanjena. Inače, u Baru ubjedljivo najveća zaposlenost je kod poslodavaca koji zapošljavaju preko 50 radnika.

Učešće poslodavaca prema djelatnostima u broju zaposlenih diktirano je strukturom barske privrede. Distribucija podataka ukazuje na to da u odnosu na prethodno ispitivanje nemamo izmjena osim u djelatnostima vezanim za institucije čije je sjedište van Bara. Dakle, i dalje su djelatnosti saobraćaja, hotela i restorana, trgovine i djelatnost obrazovanja, one koje upošljavaju najveći broj zaposlenih.

Posmatrajući opštinu Bar konstatujemo da je najveće učešće u ukupnoj zaposlenosti lica sa četvrtim stepenom stručne spreme (33,90%), zatim slijedi sedmi stepen stručne spreme sa 21,27%, a treći stepen uzima učešće od 14,66%.

Analizirajući obuke i usavršavanje zaposlenih koje su rađene u izvještajnom periodu konstatujemo da je od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u opštini Bar , 34 poslodavca organizovalo obuke svojih zaposlenih. Posmatrano prema djelatnostima , najviše **obuka** je bilo organizovano u djelatnosti trgovine na veliko i malo, opravke motornih vozila, motocikala i predmeta za ličnu upotrebu i domaćinstvo - 20,58%, zatim u djelatnosti saobraćaja – 17,64% i u djelatnosti finansijskog posredovanja 11,76%. Očigledno je da su poslodavci prepoznali potrebu organizovanja obuka i stručnog usavršavanja svojih zaposlenih u cilju unapređenja poslovanja, odnosno uvođenja novih tehnologija rada neophodnih za savremeni način rada. Iskristalisala su se određena zanimanja za koja je bilo neophodno organizovati obuke što se uglavnom poklapa sa tražnjom poslodavaca za kadrovima, bilo da se radi o kadrovima kojih nema na evidenciji ili ih ima dovoljno, ali sa nedovoljnim znanjima i vještinama .

U toku 2009 g. kroz obuke koje je organizovao Biro rada Bar polaznici su stekli znanja iz oblasti zanatstva i usluga (kozmetičari, frizeri, kuvari, automehaničari, kranovođe, rukovaoci građevinskih mašina, stolari, zavarivači, bravari i sl) . Organizovane su i obuke za sticanjem posebnih znanja i vještina (kursevi engleskog jezika , informatike...).

Novina u Birou rada Bar je organizovanje edukacije za lica sa sedmim stepenom stručne spreme uz pokretanje projekta »Šansa mladim menadžerima« gdje je uključeno 15 lica iz Regije - Bar, Budva i Ulcinj.

Za potrebe Biroa rada posebno je značajan podatak o novozaposlenim kao i kadrovima koji više nijesu u radnom odnosu kod poslodavaca bez obzira na osnov prestanka rada. U tom paritetu dobili smo podatke da je značajno veći broj lica koja odlaze iz firmi (tabela 10), što govori o tendenciji povećanog otpuštanja u Regiji vjerovatno najvećim uticajem zbog globalno ekonomske krize. Konstatujemo da podaci ukazuju i na to da je, odnos novozaposleni - odliv zaposlenih , povoljniji u Crnoj Gori nego u Regiji. Najveći broj novozaposlenih je ostvaren u prvom i četvrtom stepenu, kao i velikim dijelom u sedmom. Ovakvom rezultatu, između ostalog, doprinijela je i aktivnost Biroa rada Bar koji je kroz mjere aktivne politike zapošljavanja finansirao zapošljavanje određenog broja pripravnika sa visokom i višom stručnom spremom, dok još neki od njih čekaju na potpis. Takođe je kroz program kreditiranja finansiran 51 zahtjev gdje su lica bila obavezna da registruju firmu pa je i tim putem uposleno 90 nezaposlenih lica sa evidencije.

Opština	Broj programa	Broj radnih mjesta
Bar	23	43
Budva	15	28
Ulcinj	13	19
Ukupno	51	90

Kada govorimo o deficitarnosti kadrova ističemo da je 8,95% anketiranih poslodavaca (njih 18) izjavilo da je imalo slobodnih radnih mjesta na koja nijesu mogli nikoga da zaposle, a naveli su 96 deficitarnih zanimanja. Kao glavni razlog oni tvrde da nema obučene radne snage na tržištu rada.

Analiza deficitarnih kadrova prema stepenu stručne spreme upućuje na to da je u Regiji skoro trećina deficitarnih kadrova sa sedmim stepenom stručne spreme, kao i u petom, četvrtom i prvom stepenu, što pokazuje da je više od polovine nedostajućih kadrova u proizvodnim i zanatskim poslovima. Ovdje vidimo potrebu da se pojača saradnja između Biroa rada i poslodavaca u organizovanju obuka na nivou drugog stepena stručne spreme. Što se tiče starosne strukture može se pretpostaviti da u **88,74 %** slučajeva poslodavce interesuje kadar **do 40 godina starosti**.

Ovom anketom poslodavci su iskazali potrebu za 3929 sezonskih i 5501-im stalnim novim radnikom u 2010. godini. Nevedene podatke treba uzeti sa velikom rezervom posebno kad je u pitanju sezonsko zapošljavanje, tim prije što je barska privreda takve strukture da ne pretpostavlja veliko sezonsko zapošljavanje, dok se za Budvu može reći da je taj podatak realan. Najveće potrebe iskazali su poslodavci iz oblasti hotela i restorana, djelatnosti saobraćaja kao i trgovine.

U dobijenim podacima o očekivanim promjenama u zapošljavanju očigledne su neke nelogičnosti. Npr. poslodavci navode određeni broj radnika kao višak, a predviđaju zapošljavanja radnika istih kvalifikacija i stepena stručne spreme. Ranijim istraživanjima je primijećeno da su poslodavci veoma rezervisani pri iskazivanju viškova a posebno planova za zapošljavanjem novih radnika. Ove godine na te dileme poslodavaca sigurno je uticala i ekonomska kriza.

Politika zapošljavanja mora imati dvije odrednice. Na jednoj su institucije koje se bave zapošljavanjem i zaposlenošću, a na drugoj su poslodavci. Zbog toga Zavod za zapošljavanje upravo prema njima usmjerava zahtjeve za pojačanom saradnjom. Da učestvuju u uspostavljanju konstantnog uzorka koji će Zavodu omogućiti prikupljanje informacija u vezi sa tražnjom za rad-

nom snagom svakih dvanaest mjeseci saglasilo se je 79,10 % odnosno 159 anketiranih poslodavaca. Ne prihvata saradnju 6,96% ili njih 14. I ovog puta je potvrđeno nama dobro poznato iskustvo da poslodavci preferiraju direktne kontakte i to njih **107** isključivo **posjetu iz Zavoda** (53,23%).

U odgovoru na pitanje o očekivanjima od Zavoda za zapošljavanje, poslodavci dominantno insistiraju na poboljšanju kvaliteta radne snage: najčešći odgovori su u vezi sa **finansiranjem pripravnika, kreditima za samozapošljavanje, obukama, dokvalifikacijama, prekvalifikacijama, obezbjeđivanjem kvalifikovanog kadra**. Vjerovatno je jedan od ozbiljnih problema, i to u većini djelatnosti, stvarni nedostatak kadra sa potrebnim kvalifikacijama.

U nekoliko odgovora akcenat je na **finansijskoj i kreditnoj podršci**.

Zbog izuzetno niskog učešća zaposlenih kod poslodavaca u Budvi i Ulcinju uticaj pokazatelja iz ovih opština je marginalan za Regiju, a ne može biti ni validna osnova za bilo kakvu posebnu analizu. Među anketiranim poslodavcima ubjedljivo dominiraju DOO, i to ona čije je trajanje starije od 10 godina. Karakteristično za ovu Regiju jeste veliko učešće ugostiteljstva, saobraćaja i trgovine. To podrazumijeva da je izvjestan broj stanovnika zaposlen u ovoj djelatnosti, dok su ostale kroz uzorak manje obuhvaćene.

Veoma je neophodno obezbijediti dodatnu obuku za sve kategorije zaposlenih-vlasnike, preduzetnike, menadžere i zaposlene operativce i ostale zaposlene. Posebno je značajno obezbjeđenje uslova za obrazovanje i obuku visokokvalifikovanih stručnjaka-specijalista. Da bi se to postiglo, pored kvalitetnih programa neophodno je obezbijediti kvalitetnu praktičnu obuku u specijalizovanim institucijama, centrima i hotelima i restoranima visoke kategorije u zemlji i inostranstvu. Mora se povećati kvalitet obuke za sektor turizma i ugostiteljstva, kao i da se obezbijedi veće ulaganje u kadrove koji pripremaju obuku nastavnika, posebno instruktora praktične obuke i veće ulaganje u opremu za obuku.

Nadležne institucije bi trebale više da ulažu u motivisanju i obezbjeđivanju stručne pomoći poslodavcima kada su u pitanju obuke kako bi se zajedničkim snagama izborili sa sve zahtjevnijim potrebama na tržištu, sve oštrijoj konkurenciji, sve zahtjevnijim klijentima i korisnicima usluga.

PRILOG



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Biro rada _____

Kancelarija _____

BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA – 2009/2010

VAŽNO:

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

U P I T N I K

DIO I: OPŠTI PODACI

1. Naziv: _____
2. Oblik organizovanja: _____
3. Oblik svojine: _____
4. Datum osnivanja preduzeća: _____
5. Opština: _____ Mjesto: _____
6. Adresa: _____
7. Telefon: _____, Faks: _____ E-mail: _____
8. Kontakt osoba za pitanja zapošljavanja: _____
9. Matični broj: _____ Registracioni broj: _____
10. Vrsta djelatnosti: _____ Šifra djelatnosti: _____

DIO II: ZAPOSŁJAVANJE U 2009. GODINI

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

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

12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja.

Ako je moguće, molimo navedite tačan broj zaposlenih.

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

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

DA

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

Ukoliko je odgovor **DA**,

13.a Za koja zanimanja:

Šifra zanimanja	Naziv zanimanja	Broj zaposlenih koji su prošli obuku

13.b Za koja posebna znanja i vještine:

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

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

_____ %

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

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

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

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

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

DA

NE (Molimo predite na pitanje 16.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DIO III: OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2010

17.Očekivani broj zaposlenih:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DA (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu)

NE

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

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

DA (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu)

NE

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

21.a Da li biste zaposlili Rome?

DA (Ako je odgovor DA popunite sljedeću tabelu)

NE

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

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

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

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

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

Telefon E-mail Pošta
 Posjeta Zavodu Posjeta iz Zavoda

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

DA NE (Molimo pređite na pitanje 24.)

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

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

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

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

Ime i prezime osobe
koja je popunila upitnik

Potpis ovlaštene osobe
- poslodavca

Pečat

U _____ dana _____ 2009.

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

020/241-746

020/243-398

www.zzzcg.org

E-mail: birobr@zzzcg.me

Biro rada Bar

030/313-048

030/302-270

Kancelarija Ulcinj

030/412-213

Kancelarija Budva

033/402-556