



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

**ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE
CRNE GORE
Biro rada Berane**

ANKETA POSLODAVACA O ZAPOSLENOSTI I ZAPOSŁJAVANJU

Rezultati istraživanja za 2011/2012.

Berane, mart 2012.god.

IZDAVAČ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore
Biro rada Berane

ZA IZDAVAČA

Branka Šćekić

AUTOR

Vladan Babović

GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA

»AD Pobjeda«

TIRAŽ

200

S A D R Ž A J

1. UVOD	7
1.1. Cilj i zadaci istraživanja	12
1.2. Uzorak i metodologija	13
1.3. Rezultati istraživanja.....	15
2. PRIKAZ I ANALIZA UZORKA.....	16
2.1.1. Prema obliku organizovanja	17
2.1.2. Učešće poslodavaca prema vrstama djelatnosti	19
2.1.3. Pprema obliku vlasništva.....	20
2.1.4. Učešće poslodavaca po vremenu postojnja	20
3. ZAPOŠLJAVANJEU 2011.GODINI	22
3.1.1. Broj zaposlenih na dan anketiranja po kategorijama zaposlenja.....	22
Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih.....	23
3.1.2. Broj zaposlenih prema vrstama djelatnosti	23
3.1.3. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja.....	25
3.1.4.Obuka i usavršavanje zaposlenih	28
Priliv zaposlenih u 2011. godini	30
3.1.5.Broj zaposlenih, odliv i slobodna radna mjesta	31
3.1.6.Odliv radne snage	36
3.1.7. Slobodna radna mjesta	36
3.2.1. Deficitarna zanimanja	36
3.2.2. Radna mjesta na koje poslodavci nijesu mogli nikog da zaposle....	38
3.2.3. Koji su razlozi deficitarnosti kadrova.....	38
3.2.4. Broj deficitarnih zanimanja i broj radnika	39
3.2.5. Struktura deficitarnihzanimanja po djelatnostima	40
3.2.6. Struktura def. Zanimanja po stepenu stručne spreme i polu	42
3.2.7. Struktura deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi	42
4. Viškovi radne snage	43
4.1.1. Da li postoje viškovi radne snage	43

4.1.2. Viškovi zaposlenih po djelatnostima poslodavaca	44
4.1.3. Viškovi zaposlenih prema broju zaposlenih	45
4.1.4. Kao razlozi za viškove radne snage	46
2.5. Očekivano zapošljavanje u 2012. godini	47
5.1.1. Očekivani broj zaposlenih (u toku sezone)	47
5.1.2. Očekivani broj zaposlenih u toku godine	48
5.1.3. Očekivane promjene u zaposlenosti	49
5.1.4. Potrebna zanimanja u narednih 5 godina	51
5.1.5. Zapošljavanje lica sa invaliditetom	52
5.1.6. Zapošljavanje Roma	53
6.1.1. Saradnja sa Zavodom za zapošljavanje	54
6.1.2. Želja poslodavaca da budu u konstantnom uzorku za anketiranje	54
6.1.3. Vidovi saradnje sa zavodom.....	55
6.1.4. Očekivanja poslodavaca od Zavoda, prijedlozi i sugestije	56
ZAKLJUČCI I PREPORUKE	58
PRILOG: Upitnik za poslodavce	61

1. UVOD

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

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

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

U ovakvoj situaciji, Zavod za zapošljavanje (ZZZ) kao institucija zadužena da utiče na usklađivanje ponude i tražnje za radnom snagom nije posjedovao adekvatne i blagovremene informacije od poslodavaca o njihovim problemima, planovima, željama i potrebama, pa je najčešće svojim programima i mjerama djelovao prekasno. Otuda osnovni cilj ovog istraživanja je da se utiče na

ustaljenu praksu. Drugi važan cilj ovog i ovakvog istraživanja je da se kroz opširan upitnik i intervju omogući neposredna kontak i bolje međusobno upoznavanje, što doprinosi sticanju povjerenja kao jedanom od glavnih uslova za uspješan rad i saradnju.

Govoreći u ovom duhu, Anketa poslodavaca predstavlja redovno godišnje konsultovanje poslodavaca u cilju ostvarivanja neposrednog kontakta i prikupljanja ključnih informacije o poslodavcima i njihovom gledanju na najvažnija pitanja radne snage kako zaposlenih tako i nezaposlenih. Istaživanja ovog tipa su uobičajena i realizuju se, pratkično, u svim zemljama EU. Najčešće ih sprovode nacionalne službe zapošljavanja.

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

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

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

- Poslodavci nisu uvijek u stanju da procijene i planiraju svoje buduće potrebe, što nije rijedak slučaj, posebno u malim preduzećima.

Najveći problem u realizaciji istraživanja od njegovog iniciranja do danas, predstavlja nesređana baza podataka poslodavaca i tim uzrokovan problem konstruisanja adkevatnog uzorka.

Upravo zbog toga, prvo istraživanje obilježio je problem izgradnje baze podataka o poslodavcima. Jedini izvor informacija o poslodavcima u to vrijeme bio je spisak Centralnog registra Privrednog suda (CRPS). Kada je napravljen probni/kontrolni uzorak na osnovu adresa iz CRPS i pokušavamo uspostaviti kontakt sa odabranim poslodavcima, pokazalo se da preko 50% poslodavaca nema na naznačenoj adresi, niti je bilo traga šta se sa njima desilo – da li su se samo registrovali na papiru a faktički nikada nijesu profukcionisali i koliko je takvih, da li su počeli sa radom i ubrzo prestali a nijesu ugasili firmu, ili su promijenili adresu, izvršili preregistraciju sl.

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

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

Uzorak u trećem istraživanju sadržao je približno isti broj poslodavaca, ali je pri konstruisanju uzorka primijenjen metod proporcionalne zastupljenosti po sledećim kriterijumima/obilježjima – veličini poslodavaca (prema broju zaposlenih), regionalnoj

(opštinskoj) i sektorskoj zastupljenosti i načinu organizovanja. Ovako strukturirani uzorak pokrivaio je preko 60% ukupne zaposlenosti, sve sektore i opštine. U realizaciji uzorka, međutim, zbog teškoća u pronalaženju i (ne)prihvatanju intervjua, došlo je do određenih odstupanja od planiranog u smislu veće zastupljenosti malih preduzeća i nadproporcionalne zastupljenosti trgovine.

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

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

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

omogućavaju da se uđe u detaljnu analizu niza drugih pitanja i pravi je „rudnik” za dalje, dublje i suptilnije analize.

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

Anketiranje na terenu organizovano je, praćeno, kontrolisano i objedinjeno od strane regionalnih koordinatora, a rad regionalnih koordinatora su koordinisali nacionalni koordinatori. Anketiranje je trajalo 30 dana, od 1 do 30 novembra 2010. godine. Anketiranje je sprovedeno u svim opštinama u Crnoj Gori.

Projekat je realizovan kadrom Zavoda za zapošljavanje. Najveći broj saradnika na Projektu prošao je specijalno pripremljenu obuku vezano za sve faze i elemente istraživanja. Kompletnu informatičku podršku je pružio Sektor za informatiku Zavoda..

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

Rad je strukturiran prema standardima i uobičajenoj praksi za ovaj vid istraživanja. Nakon detaljnijeg uvoda i uvodnih napomena slijedi kratak sažetak zaključaka i preporuka, namijenjen kreatorima politike na najvišem nivou i izvršnim rukovodiocima. U prvom dijelu predstavljena je i kratko komentarisana struktura poslodavaca iz Zavodove baze podataka koji su ušli u uzorak po različitim obilježjima – obliku organizovanja, obliku svojine, vremenu

osnivanja i djelatnostima. U drugom dijelu su predstavljeni razni aspekti zaposlenosti, zapošljavanja, kvaliteta radne snage i viškovi u 2010. godini. U trećem dijelu se daje pregled očekivanog zapošljavanja u 2011. godini sa detaljnom strukturom po nivoima obrazovanja, djelatnostima i zanimanjima, kao i spremnost poslodavaca da zaposle lica sa invaliditetom i zapošljavanje Roma. U četvrtom dijelu obrađen je aspekt saradnje poslodavaca sa Zavodom, nastojeći pritom da se prikupi što više predloga za unapređenje saradnje u budućnosti.

1.1. Cilj i zadaci istraživanja

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

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

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

Saglasno definisanom cilju, opredijeljeni su i zadaci istraživanja:

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

- Istraživanje mišljenja, ocjena i stavova poslodavaca o saradnji sa Zavodom u zadovoljavanju kadrovskih potreba,
- Evidentiranje promjena u strukturi i ažuriranje registra poslodavaca.

Analiza ankete se sastoji iz četiri dijela:

1. U prvom dijelu predstavljena je i kratko komentarisana struktura poslodavaca iz Zavodove baze podataka koji su ušli u uzorak po različitim obilježjima – obliku organizovanja, obliku svojine, vremenu osnivanja i djelatnostima;
2. U drugom dijelu su predstavljeni razni aspekti zaposlenosti, zapošljavanja, kvaliteta radne snage i viškovi u 2010. godini;
3. U trećem dijelu se daje pregled očekivanog zapošljavanja u 2011. godini sa detaljnom strukturom po nivoima obrazovanja, djelatnostima i zanimanjima, kao i spremnost poslodavaca da zaposle lica sa invaliditetom i zapošljavanje Roma.
4. U četvrtom dijelu obrađen je aspekt saradnje poslodavaca sa Zavodom, nastojeći pritom da se prikupi što više predloga za unapređenje saradnje u budućnosti.

1.2. Uzorak i metodologija

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

Istraživanje je realizovano na uzorku od 80 poslodavaca, od čega u Beranama 46, Andrijevići 6, Plavu 7 i Rožajama 21. Što znači da je anketom obuhvaćeno oko 6% registrovanih privrednih društava u Beranama, Andrijevići, Plavu i Rožajama od ukupnog broja registrovanih na dan anketiranja.

Uzorak uključuje poslodavce koji imaju 5 i više zaposlenih. Takođe, su ispoštovani kriterijumi zastupljenosti svih djelatnosti, svih oblika organizovanja i svih oblika svojine. Po veličini,

poslodavci u uzorku su grupisani u četiri kategorije, shodno EU definiciji i to - mikro, mala, srednja i velika preduzeća. Najveća pažnja u analizi posvećena je onim pitanjima koja su od najveće važnosti za naš rad - za kreiranje određenih mjera i programa. Ovo se posebno odnosi na analizu očekivanog viška i manjka (deficita) radne snage po različitim obilježjima.

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

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

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

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

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

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

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

Realizacija ovakvog projekta zahtijeva kvalitetnu informatičku podršku, kako prilikom oblikovanja anketnog instrumenta tako i kod

obrade i prezentacije rezultata, koju je realizovao Sektor za informatiku.

Istraživanje je realizovano u okviru programskih zadataka Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2011.godinu.

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

1.3. Rezultati istraživanja

Kontinuitet u anketiranju omogućio nam je da uvidimo ne samo prednosti nego i nedostatke u istraživanju, pa je rađeno na unapređenju uzorkovanja i oblikovanja upitnika i strukture istraživanja. To nam je omogućilo kvalitetnije analize dobijenih podataka. Dobijeni podaci su odraz stanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja ove regije.

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

I DIO

2. Opšti podaci o poslodavcima – PRIKAZ I ANALIZA UZORKA

Ovim istraživanjem obuhvaćeno je 80 privrednih subjekata u regiji Berane, kojoj pripadaju opštine Berane, Andrijevića, Plav i Rožaje. Istraživanjem je obuhvaćeno oko 7 % registrovanih poslodavaca u opštinama Berane, Andrijevića, Plav i Rožaje pri čemu su izostavljeni poslodavci koji zapošljavaju manje od pet radnika.

Tabela br. 1 Uzorak istraživanja

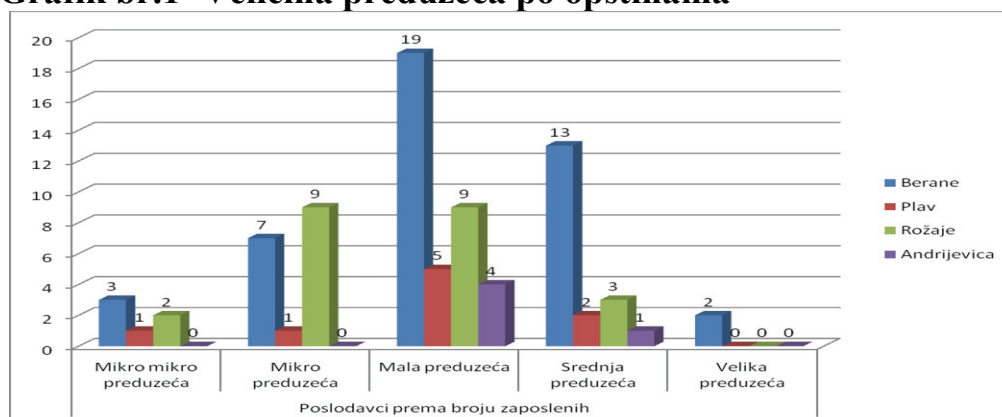
REGIJA-OPŠTINE	UZORAK		
	Planirano	Realizovano	%
BERANE	46	46	100
ANDRIJEVICA	6	6	100
PLAV	7	7	100
ROŽAJE	21	21	100
SVEGA	80	80	100

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

U Grafikonu br 1. **predstavljani su poslodavci u realizovanom uzorku po veličini**, svrstani u pet grupa – mikro mikro, mikro, mala, srednja i velika preduzeća. Iz grafika se jasno vidi da po broju poslodavaca najviše učestvuju mikro (od 1 do 9 zaposlenih) 21,2 % i mali poslodavci (od 10 do 49 zaposlenih) 48,7 %, što skupa čini 69,9%.

Sa procentom od 21,2%, na trećem mjestu su poslodavci srednje veličine. Sa 2,5% učestvuju poslodavci koji imaju preko 250 zaposlenih ili velika preduzeća .

Grafik br.1- Veličina preduzeća po opštinama



2.1.1. Prema obliku organizovanja

Prema obliku organizovanja, daleko je najveće učešće društava sa ograničenom odgovornošću i državnih organa od 71 ili (88,7%). Ostali oblici organizovanja učestvuju sa veoma malim ili čak zanemarljivim procentom.

Tabela br. 2: Poslodavci prema oblicima organizovanja

Oblici organizovanja	Regija				Ukupno
	Berane	Plav	Andrijevica	Rožaje	
Preduzetnik	0	0	0	0	0
Ortačko društvo	0	0	0	0	0
Komanditno društvo	0	0	0	0	0
Akcionarsko društvo	2	0	0	0	2
Društvo sa	26	4	3	13	46
Dio stranog društva	0	0	0	0	0
Nevladina organizacija	0	0	0	0	0
Ustanova	3	2	0	2	7
Zadruga	0	0	0	0	0
Državni organi	15	1	3	6	25
Ostali oblici	0	0	0	0	0
Svega	46	7	6	21	80

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

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

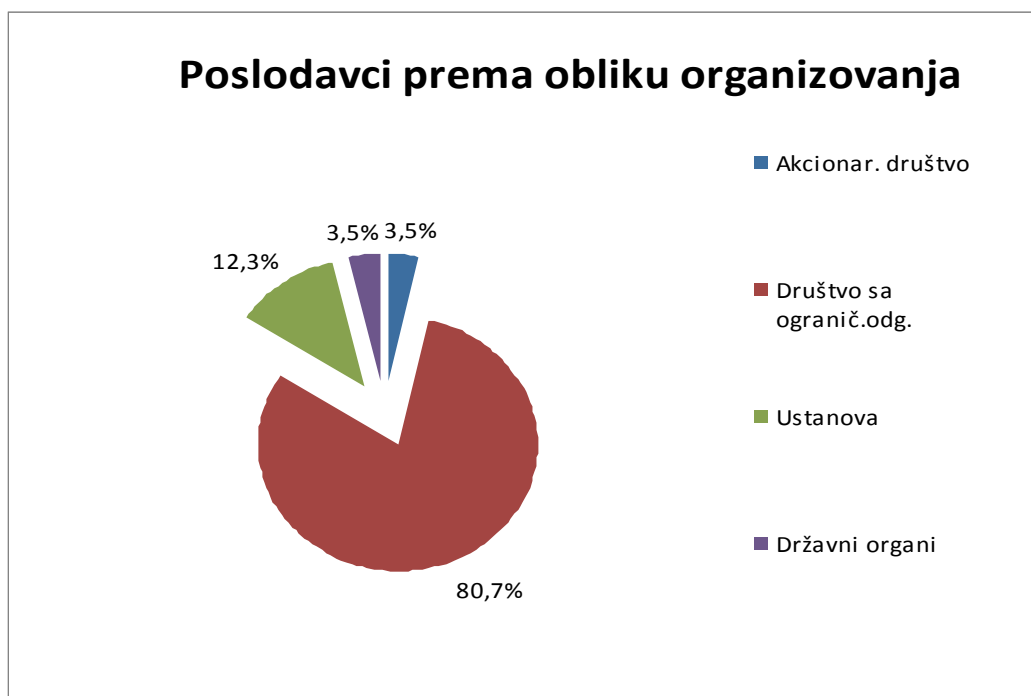
BERANE: Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao DOO - 26 (56,5%), državni organi i ustanove su zastupljene sa 39,1% (18), akcionarska društva 2 (4,34%),

ANDRIJEVICA: Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao državni organi sa 50% (3), DOO sa 50% (3).

PLAV : Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao društva sa ograničenom odgovornošću sa 57,1% (4).javne ustanove sa 28,5% (2).

ROŽAJE: Najviše anketiranih poslodavaca organizovano je kao DOO sa 61,9 % (13) , državni organi 28,5% (6).

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



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

2.1.2. Učešće poslodavaca prema vrstama djelatnostima, na prvom mjestu (31%) je trgovina. Na drugom mjestu (26%) je prerađivačka industrija i obrazovanje. Treću grupu čini finansijsko posredovanje (7%). Četvrtu grupu čini državna uprava sa učešćem od oko(5%). Petu grupu čine djelatnosti:

- proizvodnja i snadbijavanje električnom energijom, gasom i vodom,

- zdravstveni i socijalni rad,

- ostale komunalne, društvene i lične uslužne aktivnosti,

- saobraćaj, skladištenje i veze

sa ujednačenim učešćem od oko 19%.

Šesta grupa su djelatnosti :

- Ribarstvo,

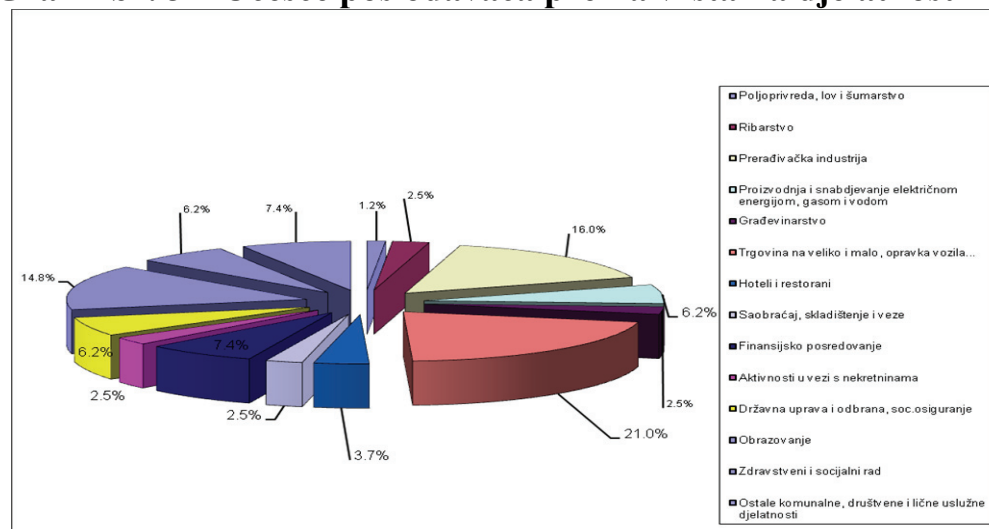
- Građevinarstvo,

- Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti,

- Hoteli i restorani sa ujednačenim učešćem od oko 8 %.

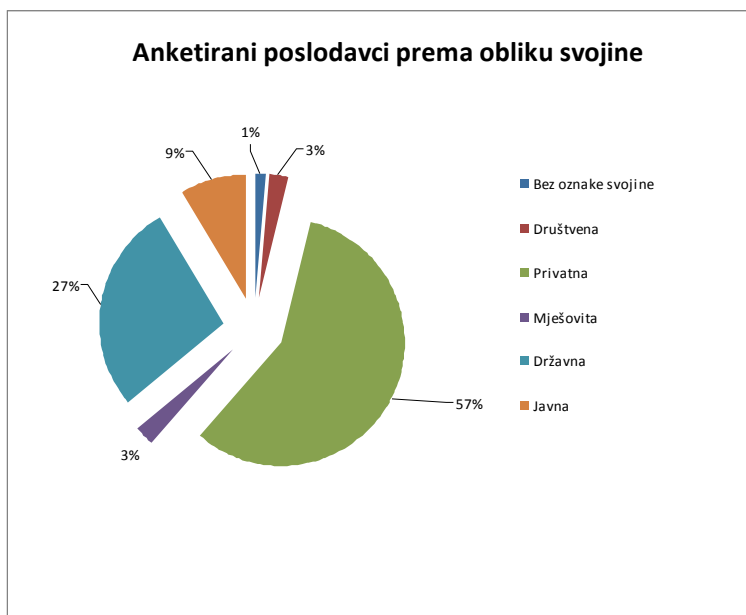
Učešće ostalih djelatnosti je manje od jedan posto ili ih nema u obrađenom uzorku.

Grafik br. 3 – Učešće poslodavaca prema vrstama djelatnosti



2.1.3. Prema obliku vlasništva u uzorku, dominiraju poslodavci u privatnom vlasništvu (44 ili 54,3%), iza njih su poslodavci u državnom vlasništvu (20 ili 24,6%), zatim društvena preduzeća sa 8,64 %, javna preduzeća sa 6,17 % i mješovita sa procentualnim učešćem od 3,7% a ostali oblici svojine su zastupljeni i nešto manjem procentu.

Grafik br. 4- Poslodavci prema obliku vlasništva



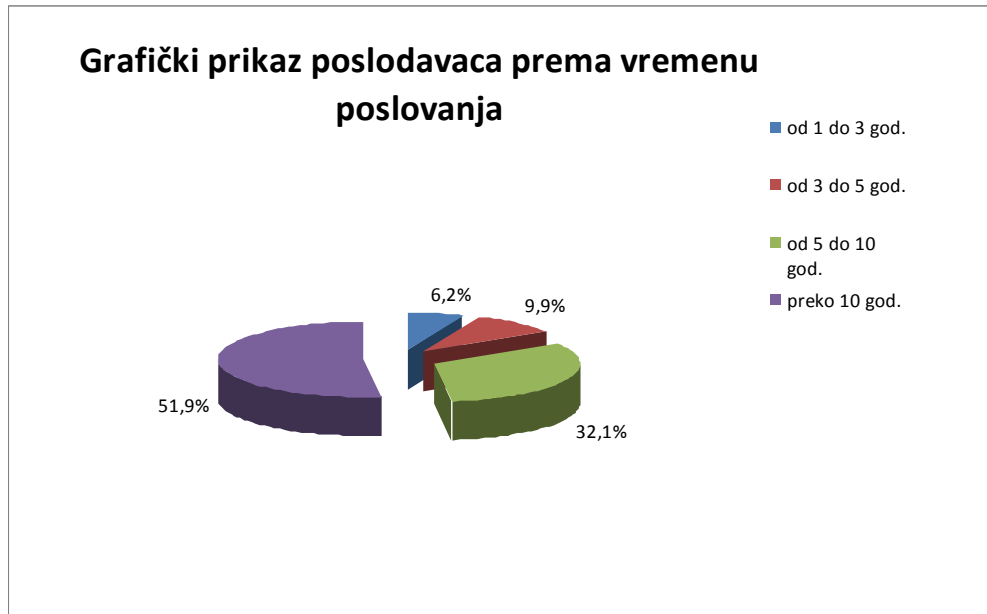
Iz navedenih podataka može se izvući dvojaki zaključak – dominacija preduzetnika u privatnom vlasništvu na jednoj strani ali, istovremeno, na drugoj strani državna svojina (zajedno sa društvenom) još uvijek ima značajno mjesto i ulogu u privrednom razvoju.

2.1.4. Učešće poslodavaca po vremenu postojanja

Učešće poslodavaca po starosti pokazuje dosta izbalansiranu sliku. Najveće je učešće najstarijih poslodavaca tj. onih starih 10 i više godina (56%) ali je najveće i njihovo učešće u zaposlenosti u uzorku što dovoljno govori o stabilnosti tih društava a pretpostavka je i o sigurnosti radnih mjesta u njima; zatim slijede oni srednje dobi - od 5 do 10 godina (33%), treće mjesto zauzimaju preduzeća starosti do 5 godina u odnosu sa 9% , četvrto mjesto zauzimaju preduzeća starosti od 1do3godine sa procentualnim učešćem 2% , a

najmanje je onih najmlađih - do 1 godine koji čine (1%). Međutim, eliminisanje iz uzorka velikog broja preduzetnika koji su osnovani u poslednjih nekoliko godina, dovelo je do toga da je ova grupa manje zastupljena u realizovanom uzorku i oni učestvuju sa veoma malim ili čak zanemarljivim procentom.

Grafik br. 5. - Učešće poslodavaca prema vremenu poslovanja



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

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

II DIO

3. ZAPOŠLJAVANJE U 2011.GODINI

3.1.1. Broj zaposlenih na dan anketiranja po kategorijama zaposlenja

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

Tabela br. 3.- Broj zaposlenih po kategorijama zaposlenja

Kategorija zaposlenja	Regija								Ukupno	Žene
	Berane		Rožaje		Andrijevisa		Plav			
	Uku- pno	žene	Uku- pno	žene	Uku- pno	žene	Uku- pno	žene		
Pripravnici	37	14	6	4	5	2	1	0	49	20
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	1935	840	472	209	161	80	127	85	2695	1214
Ugovor o radu radi vršenja sezonskih poslova	56	22	0	0	8	0	20	0	84	22
Ugovor o radu radi povećanja obima posla	96	12	8	5	14	9	0	0	118	26
Ugovor o radu radi zamjene privremeno odsutnog zaposlenog	44	27	12	8	3	0	0	0	59	35
Rad kod kuće	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ugovor o radu radi obavljanja javnih radova	10	0	2	0	0	0	0	0	12	0
Probni rad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ostalo	64	14	0	0	2	0	22	16	88	30
Ukupno	2242	929	500	226	193	91	170	101	3105	1347

Tokom 2011.godine radni angažman ima 3.105 radnika od čega u Beranama 2.242 (67,8%) , Rožaje 500 (16.57%) , Andrijevići 193 (5,49%) i Plavu 170 (10%). Po ugovoru o radu na neodređeno vrijeme zaposleno je 2695 (77,9%) radnika. Na određeno vrijeme zaposleno je 410 (22 %).

Analizirano po kategorijama zaposlenja na određeno vrijeme najviše zaposlenih je angažovano po ugovoru o radu – povećanje obima posla (3,68%), vršenje sezonskih poslova (11,4%), pripravnici (7,36%), zamjena privremeno odsutnog zaposlenog (6,84 %), obavljanje javnih radova (22,5%), ostalo (45%).

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

Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih

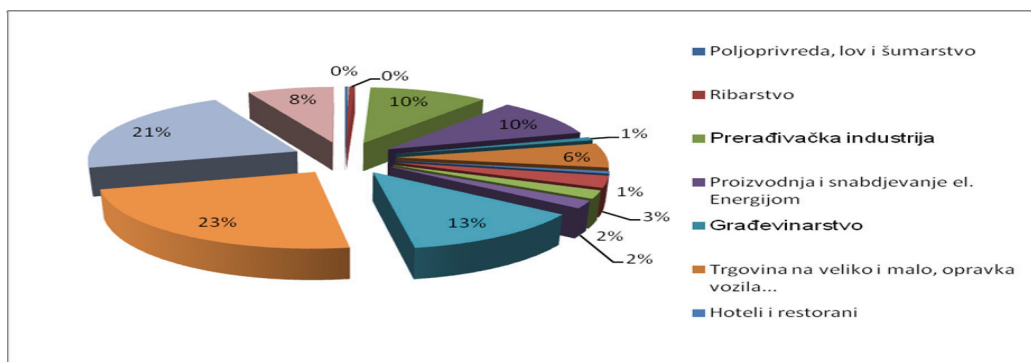
Analizirano sa aspekta polne strukture zaposlenih u uzorku angažovane su 1347 žene što čini 41%. Iz navedenih podataka uvidamo relativno veliki procenat zastupljenosti ženske populacije u ukupnom broju zaposlenih kod anketiranih poslodavaca.

Zastupljenost žena u ukupnoj strukturi zaposlenih po kategorijama zaposlenja je srazmjerna učešću u ukupnoj zaposlenosti. Na neodređeno vrijeme ukupno je angažovano 1214 (87,51%) žena, a na određeno vrijeme po kategorijama radnog angažovanja zaposleno je 133 (12,49%) žena.

3.1.2. Broj zaposlenih prema vrstama djelatnosti

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

Grafik br.7.- Broj zaposlenih prema vrsti djelatnosti



Obrazovanje i zdravstveni i socijalni rad je sektor u kome je registrovan najveći broj zaposlenih u Beranama , Andrijevici, Rožajama i Plavu analiza je pokazala da je njeno učešće 47%.

Slijede državna uprava 15%, prerađivačka industrija sa 9%, proizvodnja i snadbijevanje električnom energijom 8%,ostale komun.,društ. i lične uslužne 8% , trgovina na veliko i malo 6 % , finansijsko posredovanje 1%, aktivnosti u vezi sa nekretninama 1%, saobraćaj 3 % , hoteli i restorani 0,5% dok je učešće ostalih djelatnosti u manjem procentu.

Prikaz djelatnosti u kojima je ostvareno najveće zapošljavanje po opštinama:



U Andrijevici kako je i prethodno naglašeno registrovana je zaposlenost 193 lica, Plavu 170, Rožajama 500. Struktura zaposlenih posmatrana sa aspekta djelatnosti poslodavaca je nešto

izmijenjena u odnosu na analiziranu strukturu zaposlenih u Beranama.

U djelatnosti poljoprivreda i proizvodnja hrane, saobraćaj skladištenje i veze nema zapošljavanja jer poslodavci iz ove grupe djelatnosti zapošljavaju manje od pet radnika pa nijesu tretirani u datom uzorku. Najveći broj zaposlenih je takođe, u obrazovanju i zdravstvu 49,8%. Slijede prerađivačka industrija i državna uprava.

Procesi tranzicije i privatizacije dodatno su usložili situaciju na tržištu rada ove regije. Nestali su veliki privredni sistemi koji su zapošljavali veliki broj radnika a istovremeno, formiran je veliki broj malih i srednjih preduzeća, koji zapošljavaju mali broj radnika. Nešto što je zapaženo u Beranama kao karakteristično značajan broj zaposlenih u djelatnosti Obrazovanja 20,5%. Otvaranje pojedinih fakultetskih jedinica u ovim opštinama ima za cilj da mladim osobama koje započinju svoje studije, omogući studiranje u svom gradu, kako bi po završetku studija u istim gradovima pronašli zaposlenje i na taj način doprinijeli razvoju sjeverne regije i smanjenju razlika u stepenu regionalnog razvoja.

Djelatnosti u kojima žene imaju najveće učešće su: Obrazovanje 20%, zdravstvo 13%, prerađivačka industrija 14% i trgovina 17%.

3.1.3. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja

Podaci o obrazovnoj strukturi zaposlenih su značajni, jer je poznato da kvalitet radne snage (kompetentnost i preduzimljivost) u značajnoj mjeri zavisi od nivoa obrazovanja, a uspjeh pojedinih preduzeća, grana i čitave privrede, sve više zavisi od kvaliteta radne snage.

Ovo će biti od još većeg značaja što se crnogorsko društvo, odnosno crnogorska privreda, bude više usmjeravala na ekonomiju koja počiva na znanju odnosno što se Crna Gora bude više približavala Evropskoj uniji. Što znači da će privreda biti suočena sa sve oštrijom konkurencijom na regionalnom i globalnom tržištu.

Struktura zaposlenih, prema stepenu obrazovanja, je sljedeća:

1. VI i VII stepeni obrazovanja su zastupljeni sa 38%;

2. IV stepen obrazovanja je zastupljen sa 29%;
3. III stepen obrazovanja posjeduje 11 % zaposlenih u uzorku;
4. I stepen učestvuje sa 5%;
5. II sa 13%.

Naime, ako analiziramo prosječnu obrazovanost u uzorku može se zaključiti da je ona iznad V stepena, jer je učešće visokog obrazovanja (38%), V i VI stepen (16%), što zajedno čini (54%) i IV stepen (32,5%), ukupno 73% zaposlenih. Ovi podaci govore da je obrazovni nivo zaposlenih u ovim opštinama približan nivou u bolje razvijenim zemljama Evrope.

Obrazovna struktura zaposlenih u uzorku sa aspekta vrsta djelatnosti

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

Tabela br.4.- Učešće stepena obrazovanja sa aspekta vrsta djelatnosti

Stepen Stručne spreme	Vrste djelatnosti														
	Poljoprivreda, lov i šumarstvo	Ribarstvo	Prerađivačka industrija	Proizv. i snabd. el. energijom	Građevinarstvo	Trg. na veliko i malo oprava vozila	Hoteli i restorani	Saobraćaj, skladištenje i veze	Finansijsko posredovanje	Aktivnosti u vezi sa nekretninama	Državna uprava i odbrana	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni red	Ostale komun. druš. i lične uslužne djelatnosti	Regija
	A	B	G	D	Đ	E	Ž	Z	I	J	K	L	LJ	M	
I	3	0	18	11	1	5	3	5	1	1	0	28	60	20	156
II	1	4	121	52	6	9	1	0	0	0	26	71	13	106	410
III	2	0	73	79	7	30	2	45	3	4	30	8	32	21	336
IV	2	11	67	102	9	127	6	47	36	30	153	49	407	46	1092
V	0	1	44	23	0	6	1	0	2	5	17	88	4	22	213
VI	0	1	8	11	1	13	0	0	11	5	38	195	31	27	341
VII	0	1	15	42	4	11	0	0	14	17	158	343	114	17	736
VIII	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	61	0	68
Ukupno	5	13	325	322	25	190	19	98	65	60	419	778	519	249	3082

Učešće VIII, VII, VI i V stepena obrazovanja je (40.5%) i zajedno sa IV stepenom obuhvata oko 73 % ukupne zaposlenosti u regiji.

I i II stepen obuhvataju nešto iznad 16.9% što govori da je njihovo učešće malo. U okviru različitih grupa djelatnosti postoje velike razlike u nivoima obrazovanja. Zaposleni koji rade u grupi djelatnosti obrazovanje daleko su najobrazovaniji.

U ovoj grupi 80,2% zaposlenih posjeduje visoko obrazovanje, a 7,3% zaposlenih posjeduje III i IV stepen stručne spreme.

Obrazovnu strukturu zaposlenih u prerađivačkoj industriji čine II, III i IV stepen stručne spreme (75,4%), dok je zanemarljiv broj zaposlenih sa ostalim stepenima stručne spreme.

Obrazovnu strukturu zaposlenih u djelatnosti trgovina karakteriše III i IV stepen stručne spreme (78%). Ono što je karakteristično, i trebalo bi istaći je da visok obrazovni nivo imaju, praktično, svi zaposleni u vanprivredi.

Drugu kategoriju čine, praktično, sve djelatnosti proizvodnog sektora u kojima je prosječan nivo obrazovanja znatno niži od vanprivrede. I pored značajnih oscilacija od jedne do druge djelatnosti u privrednim sektorima, zajednička karakteristika proizvodnih djelatnosti je da u njima, u prosjeku, radi četiri – pet puta manje zaposlenih sa visokim nivoom obrazovanja.

Tri druga obrazovna nivoa su ravnomjerno raspoređena i dominiraju zaposleni sa različitim nivoima srednjeg obrazovanja. Dok je u komunalnim djelatnostima, poljoprivredi i prerađivačkoj industriji najviše zaposlenih sa najnižim nivoom obrazovanja.

Tabela br.6. - Obrazovna struktura po opštinama

Regija-opštine	Stepeni stručne spreme								Ukupno
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
Berane	136	147	281	876	27	140	542	63	2212
Plav	1	18	9	49	7	57	22	6	169
Rožaje	38	28	66	152	29	44	129	13	499
Andrijevica	16	21	27	62	1	22	32	9	190
Ukupno	191	214	383	1139	64	263	725	91	3070

3.1.4. Obuka i usavršavanje zaposlenih

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

Na pitanje »Da li organizujete obuku i usavršavanje svojih zaposlenih« 11% poslodavaca odgovorilo je sa «DA».

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

Tabela br.7. - Broj poslodavaca koji su obučavali kadrove po vrstama djelatnosti

Vrsta djelatnosti	Ukupno
Trgovina na veliko i malo	15
Obrazovanje	17
Saobraćaj	2
Državna uprava	50
Zdravstveni I socijalni rad	74
Hoteli I restorani	2
UKUPNO	160

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

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

Tabela br.8.- Broj obučanih lica kod poslodavaca po zanimanjima

Zanimanje	Trgovovina na veliko I malo	Saobraćaj, skladištenje I	Zdravstveni I socijalni rad	Hoteli I restorani	UKUPNO
Automehaničar	2				2
Unosilac podataka za računarsku obradu		3			3
Konobar				1	1
Kuvar				1	1
Knjigovođa	2				2
Medicinska sestra			42		42
Doktor medicine			20		20
UKUPNO	4	3	62	2	71

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

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

Broj lica obučenih od strane poslodavaca obuhvaćenih uzorkom za sticanje posebnih znanja i vještina je 42, što predstavlja 1,25% obučenih u ukupnom broju zaposlenih obuhvaćenih uzorkom.

Poznato je da lice koje želi da bude konkurentno na tržištu mora da posjeduje i dodatna znanja i vještine. To su prije svega poznavanje rada na računaru i relativno dobro poznavanje nekog od stranih jezika. Poslodavci ističu važnost upravo ovakvim obukama za svoje zaposlene. Poslodavci postaju svjesni da bez ulaganja u ljudski kapital nema ni napretka njihovih preduzeća ni stvaranja konkurentnog tržišta.

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

Priliv zaposlenih u 2011. godini

Kada analiziramo radnu snagu, jedan od veoma bitnih elemenata analize Ankete 2011. godine su nova zapošljavanja i otpuštanja sa posla. Sljedeća tabela ima za cilj da prikaže priliv i odliv radne snage kao i broj slobodnih ili novih radnih mjesta, koja poslodavci iz različitih razloga nijesu uspjeli popuniti:

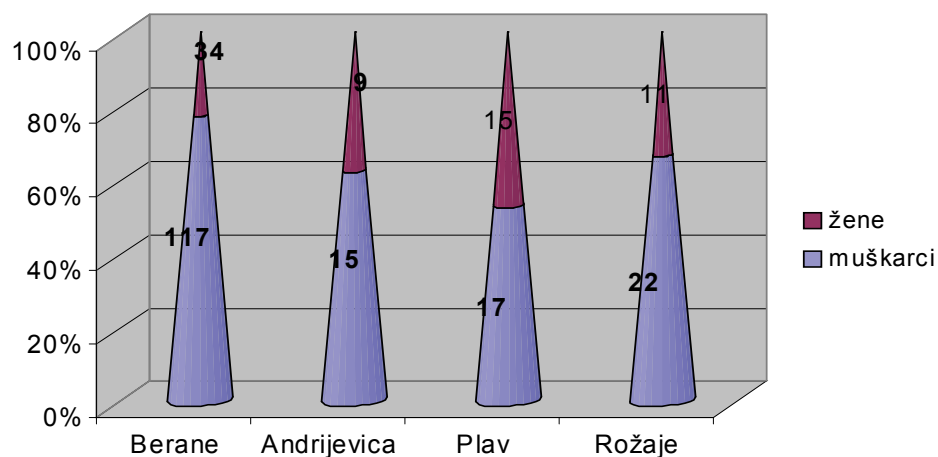
3.1.5. Broj novozaposlenih, odliv i slobodna radna mjesta

Opština	broj novozaposlenih		odliv radne snage		slobodna radna mjesta
	ukupno	žene	ukupno	žene	
Berane	117	34	97	22	8
Andrijevica	15	9	14	12	1
Plav	17	15	7	6	1
Rožaje	22	11	4	0	4
Ukupno	171	69	122	40	14

Kako se može vidjeti u tabeli, ukupan broj novozaposlenih kod anketiranih poslodavaca u 2011. godini, bio je 171 lica, što predstavlja 5 % od ukupne zaposlenosti u regiji na dan anketiranja. Učešće žena u tom broju je 40%.

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

Grafik br.9.- Broj novozaposlenih po opštinama



Razlog se nalazi u činjenici da se u Beranama, najveći broj novih zaposlenja ostvario u djelatnostima prerađivačka industrija,

obrazovanje i zdravstvo. Ove djelatnosti tradicionalno apsorbiraju veliki broj muške radne snage.

U Beranama je najveći broj novih zapošljavanja ostvareno u djelatnostima:

Djelatnost Grupa	BrNovozap.	BrNovozap.Zene
Ribarstvo	0	0
Proizvodnja i snabdevanje elektricnom energijom, gasom i vodom	4	0
Gradevinarstvo	5	1
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za licnu upotrebu i domacinstvo	11	7
Prerativacka industrija	41	14
Finansijsko posredovanje	0	0
Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	0	0
Državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje	1	0
Obrazovanje	7	6
Zdravstveni i socijalni rad	9	3
Ostale komunalne, društvene i licne uslužne aktivnosti	38	3
Saobraćaj, skladištenje i veze	0	0
Hoteli i restorani	1	0
UKUPNO	117	34

U Plavu je najveći broj novih zapošljavanja ostvaren u djelatnosti Obrazovanja i to 17 radnika :

Djelatnost Grupa	BrNovozaposlenih	BrNovozaposlenihZene
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za licnu upotrebu i domacinstvo	0	0
Finansijsko posredovanje	0	0
Obrazovanje	17	15
Zdravstveni i socijalni rad	0	0
Ostale komunalne, društvene i licne uslužne aktivnosti	0	0
Hoteli i restorani	0	0
UKUPNO	17	15

U Rožajama je najveći broj novih zapošljavanja ostvaren u djelatnostima:

Djelatnost Grupa	BrNovo-zaposlenih	BrNovozaposlenihZene
Proizvodnja i snabdevanje elektricnom energijom, gasom i vodom	0	0
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za licnu upotrebu i domacinstvo	0	0
Prerativacka industrija	3	3
Aktivnosti u vezi s nekretninama, iznajmljivanje i poslovne aktivnosti	0	0
Obrazovanje	10	4
Zdravstveni i socijalni rad	0	0
Ostale komunalne, društvene i licne uslužne aktivnosti	4	0
Saobracaj, skladištenje i veze	0	0
Hoteli i restorani	5	4
UKUPNO	22	11

U Andrijevici je najveći broj novih zapošljavanja ostvaren u djelatnostima:

Djelatnost Grupa	BrNovozaposlenih	BrNovozaposlenihZene
Proizvodnja i snabdevanje elektricnom energijom, gasom i vodom	4	0
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za licnu upotrebu i domacinstvo	0	0
Prerativacka industrija	0	0
Obrazovanje	11	9
Zdravstveni i socijalni rad	0	0
UKUPNO	15	9

Tabela br.12.- Zanimanja novozaposlenih

BERANE

ZanimanjeNovozaposlenih	Ukupno	Zene
Komunalni higijeničar	38	3
Čistac prostorija	2	2
Pripremač rezane građe za otpremu	38	13
Pomoćnik građevinskog keramičara	2	0
Servir	1	1
Zastakljivač	6	0
Elektroenergetski tehničar	4	0
Vozač teretnog motornog vozila	1	0
Prodavac namještaja	2	1
Prodavac naftnih derivata i gasa	1	1
Prodavac mješovite robe	1	0
Repcionar	1	0
Knjigovođa	2	1
Učitelj i saradnik u nastavi	3	3
Medicinski tehničar (IV SSS)	1	0
Barmen	2	1
Viša medicinska sestra - viši medicinski tehničar (VI/1 SSS)	2	1
Diplomirani inženjer arhitekture (VII/1 SSS)	1	1
Diplomirani inženjer građevinarstva (VII/1 SSS)	1	0
Diplomirani menadžer (VII/1 SSS)	1	0
Organizator računovodstvenog poslovanja	1	0
Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	2	2
Profesor njemačkog jezika	1	0
Profesor sociologije	1	1
Profesor biologije	1	1
Doktor medicine (VII/1 SSS)	5	1

ROŽAJE

ZanimanjeNovozaposlenih	Ukupno	Zene
Lica bez zanimanja i stručne spreme (I SSS - NK)	2	2
Pomoćni kuvar	1	0
Prodavac (III SSS i KV)	2	2
Prodavac robe svakodnevne potrošnje	1	1
Kelner	2	2
Tehničar - kontrolor mašinskih materijala	1	0
Ekonomista za finansije, računovodstvo i bankarstvo (VI/1 SSS)	1	0
Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII/1 SSS)	2	0
Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	1	0
Informatičar	3	1
Profesor razredne nastave	1	1
Profesor engleskog jezika	1	1
Engleski jezik i književnost - stepen specijaliste	1	1
Psiholog	2	1
Sociolog	1	1

PLAV

Zanimanje Novozaposlenih	Ukupno	Zene
Ekonomski tehničar (IV SSS)	2	0
Vaspitač	2	2
Profesor razredne nastave	9	8
Profesor engleskog jezika	4	2
Profesor geografije	1	0
Pedagog	1	1

ANDRIJEVICA

ZanimanjeNovozaposlenih	Ukupn o	Zene
Mašinista grafičke dorade i prerade	1	0
Putar	1	0
Inkasant	1	0
Nastavnik muzičkog vaspitanja	1	1
Organizator komunalnog poslovanja	1	0
Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	1	0
Profesor razredne nastave	7	6
Profesor njemačkog jezika	1	1
Profesor biologije	1	1

3.1.6. Odliv radne snage

Odliv radne snage kod anketiranih poslodavaca u 2011. godini iskazuje se brojem 122 lica od čega žene čine 32.7%.

1. Posmatrano po djelatnostima na nivou regije, najveći odliv radne snage je sljedeći: Zdravstveni i socijalni rad , Prerađivačka industrija ,Ostale komunalne ,društvene i lične uslužne djelatnosti.

3.1.7. Slobodna radna mjesta

Na pitanje »Da li su imali problema da popune slobodna radna mjesta« anketirani poslodavci su se izjasnili da su u 2011.godini imali 8 takvih upražnjenih radnih mjesta.

Najviše nepopunjenih radnih mjesta na nivou regije je u sljedećim djelatnostima: Građevinarstvo, Trgovina, Prerađivačka industrija, Obrazovanje , Zdravstvo i socijalni rad i saobraćaj skladištenje i veze.

3.2.1. Deficitarna zanimanja

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

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

Pored deficitarnih kadrova, koji po broju slobodnih radnih mjesta i zanimanja nijesu veliki, u zemljama EU, posebna pažnja poklanja se utvrđivanju obima - broja radnih mjesta koje se teško popunjavaju i poslije nekoliko oglašavanja. O tim radnim mjestima vodi se posebna evidencija - koliko puta je radno mjesto oglašavano i koliko dugo

radno mjesto nije popunjeno. Na osnovu ove evidencije vrši se dalja gradacija na ona radna mjesta koja se teže i ona koja se teško popunjavaju.

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

U ovim i sličnim primjerima ne može se govoriti o deficitarnosti. Ovdje su problemi druge prirode – npr. ponuda i tražnja se ne poklapaju regionalno, nezaposleni ne žele da prihvate slobodno radno mjesto po ponuđenim uslovima, ili poslodavci ne žele da zaposle nezaposlene sa evidencije Zavoda, jer smatraju da ne odgovaraju njegovim potrebama – stručnost i kompetentnost, iskustvo, pol i sl. Zbog toga je kod zanimanja gdje postoji veći broj nepopunjenih radnih mjesta a takvih profila ima na evidenciji Zavoda, neophodno utvrditi šta je razlog njihovog neangažovanja, ili šta je razlog za neprihvatanje ponuđenog radnog mjesta.

O deficitarnosti određenog zanimanja se ne može govoriti ni u onim slučajevima kada takvog zanimanja nema na evidenciji ali ima nezaposlenih sa srodnim zanimanjima koji ne mogu naći zaposlenje u svojoj branši, ali se mogu lako dokvalifikovati ili prekvalifikovati ili obučiti za kratko vrijeme. Tako u Anketi iskazan deficit za konobarima, točiocima pića, šankerima, radnicima u trgovini, ne može se tretirati kao deficit ako mladi iskazuju interesovanje i spremnost da prihvate takva radna mjesta. Jedan od načina rješavanja ovog problema je i akcija koja je pokrenuta kroz projekat: Zapošljavanje đaka i studenata na sezonskim poslovima.

3.2.2. Radna mjesta na koja poslodavci nijesu mogli nikog da zaposle

Na pitanje »Da li ste imali slobodnih radnih mjesta na koja nijeste mogli nikog da zaposlite« 82.5 % poslodavaca odgovorilo je sa »Ne«, dok je 17.5% poslodavaca odgovorilo sa »Da«.

Ovaj procenat od (17.5 %) koji su odgovorili sa »Da« na prvi pogled upućuje nas na zaključak da poslodavci u ovoj regiji nemaju problema sa obezbjeđivanjem potrebne radne snage.

Tabela br.13.-Broj odgovora za radna mjesta koja se ne mogu popuniti

Godina	Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
2011	DA	14	17.5
	NE	66	82.5
Ukupan broj poslodavaca		80	100,00

3.2.3. Koji su razlozi deficitarnosti kadrova

Od ukupnog broja poslodavaca koji su odgovorili sa »Da« njih 8 je svrstalo razloge deficitarnosti u 3 kategorije, pri čemu razlog pod »Nedostatak traženog zanimanja na tržištu rada« zauzima najviše svih odgovora, odnosno (50 %).

Na drugom mjestu sa (25 %) su »Nešto drugo kao razlog« Na trećem mjestu su »Nedostatak neophodnih, ali specifičnih vještina« i »Starost tražioca posla, motivacija radne sposobnosti i navike«.

Razlozi Deficitarnosti	BrojOdgovora
Nedostatak iskustva raspoložive radne snage	1
Nedostatak obučene radne snage na tržištu	4
Nedostatak radne snage sa znanjem stranih jezika	2
Nedostatak radnika sa više vrsta vještina	1
Nešto drugo	6
Nedostatak neophodnih, ali specifičnih vještina	1
Niska zarada za uslove rada na traženom radnom mjestu	1

3.2.4. Broj deficitarnih zanimanja i broj radnika.

Broj potrebnih kadrova sa deficitarnim zanimanjima u 2011. godini je 34 lica za 19 različita zanimanja.

Dakle, kako je prethodno navedeno ukupan broj poslodavaca koji su potvrdno odgovorili na pitanje da li imaju radna mjesta na koja nijesu mogli nikog da zaposle, bilo je (17.5%), ili 14 poslodavca (od ukupno anketiranih 80) iz naredne tabele se dobijaju podaci da njima nedostaje 19 zanimanja i 34 izvršioca.

Broj traženih izvršilaca sa stanovišta tražnje u regiji nije veliki, pretpostavlja se da je pažnja poslodavaca u uslovima ekonomske krize u 2011. godini okrenuta učvršćivanju pozicije i borbi za opstanak na tržištu.

Berane

Naziv Zanimanja	BrojRadnika
Pomoćni stolar	10
Teracer	1
Teracer – specijalista	1
Zastakljivač - monter – specijalista	1
Operativni konstruktor motora sa unutrašnjim sagorijevanjem	1
Diplomirani inženjer arhitekture (VII/1 SSS)	1
Tehnolog drumskog saobraćaja	1
Analitičar platnog prometa	1
Bibliotekar	1
Doktor medicine (VII/1 SSS)	4

Plav

NazivZanimanja	BrojRadnika
Psiholog	1
Defektolog	1

Rožaje

Naziv Zanimanja	BrojRadnika
Pomoćni stolar	3
Pekar	1
Stolar za montažu, opravke i održavanje	2
Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII/1 SSS)	1
Diplomirani pravnik (VII/1 SSS)	1
Defektolog	1

Andrijevića

Naziv Zanimanja	BrojRadnika
Profesor matematike	1

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

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

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

3.2.5. Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima

Najveći broj deficitarnih zanimanja izražen je u oblasti ; zdravstveni i socijalni rad i obrazovanje sa 22,2%, slijede proizvodnja i snabdevanje električnom energijom, gasom i vodom, trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za licnu upotrebu i domaćinstvo, preradivačka industrija, državna uprava i odbrana; obavezno socijalno osiguranje sa 11,1%.

Slijedi tabelarni pregled.

Tabela br.15. - Struktura deficitarnih zanimanja po djelatnostima.**Berane**

VrsteDjelatnosti	Brojradnika
Gradevinarstvo	1
Trgovina na veliko i trgovina na malo; opravka motornih vozila, motocikla i predmeta za licnu up	1
Prerativacka industrija	13
Obrazovanje	1
Zdravstveni i socijalni rad	4
Saobracaj, skladištenje i veze	2
UKUPNO	22

Rožaje

VrsteDjelatnosti	Brojradnika
Prerativacka industrija	7
Obrazovanje	1
Hoteli i restorani	1
UKUPNO	9

Plav

VrsteDjelatnosti	Brojradnika
Zdravstveni i socijalni rad	2

Andrijevisa

VrsteDjelatnosti	Brojradnika
Obrazovanje	1

3.2.6. Struktura deficitarnih zanimanja po stepenu stručne spreme i polu.

U okviru određenih stepena stručnosti, analiza pokazuje sljedeće:

Najveći deficit, kada je u pitanju stepen stručne spreme iskazan je u okviru IV stepena stručne spreme u obimu od 62 % od ukupnog broja deficitarnih zanimanja.

Zatim slijedi V stepen stručne spreme sa 13%, kao i nedostajući kadrovi sa III stepenom stručne spreme 10%.

Strukturu nedostajućih deficitarnih potreba poslodavci su mogli da iskažu i sa aspekta pola. Od ukupnog broja izvršioaca, poslodavci su naveli da im je potrebna radna snaga ujednačenog procentualnog odnosa u odnosu na pol, zavisi od vrste djelatnosti.

3.2.7. Struktura deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi.

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

Kada analiziramo strukturu deficitarnih zanimanja po starosnoj dobi, najveći broj nedostajućih izvršilaca je u starosnoj dobi od 25 do 30 godina u procentu 75%, i to u oblasti zdravstveni i socijalni rad i obrazovanje u okviru VII stepena stručne spreme.

Zatim lica sa starosnom dobi od 19 do 24 godina u procentu 13%. Rezultati su pokazali da poslodavcima nedostaje radna snaga koja ima respektabilno radno iskustvo i koja s obzirom na godine starosti omogućava i kvalitetno profesionalno ostvarenje.

IV. VIŠKOVI RADNE SNAGE

4.1.1 Da li postoje viškovi radne snage

Na pitanje: »Da li ste u 2011. godini imali viškova radne snage«, od 80 anketiranog poslodavaca, potvrdno je odgovorilo njih 7 ili (8.75%). To znači da 91.2% poslodavaca nije procijenilo da ima viškove, što je u periodu ekonomske krize, mali procenat. Procijenjeni višak radne snage iznosi 18 radnika.

Tabela br.18. - Prikaz odgovora poslodavaca na pitanje o viškovima zaposlenih

Godina	Kategorija odgovora	Broj odgovora	%
2011	DA	7	8.75
	NE	73	91.2
Ukupan broj poslodavaca		80	100,00

Kako je anketa rađena u periodu kad ekonomska kriza značajno pogodila našu privredu i da će se njeni stvarni efekti osjetiti u periodu koji dolazi, danas sa stanovišta analize strahuje se da je realno stanje drugačije, da će stvarni viškovi zaposlenih biti mnogo veći.

4.1.2. Viškovi zaposlenih po djelatnostima poslodavaca

Tabela br. 19.- Viškovi zaposlenih po djelatnostima poslodavaca

Opštine	Vrste djelatnosti			Ukupno
	Prerađivačka industrija.	Proizv. isnađbijevanje el.energijom	komunalne ,društvene i lične uslužne	
Berane	5	2	9	16
Andrijevića	0	0	0	0
Plav	0	0	0	0
Rožaje	0	0	2	2
Ukupno	5	2	11	18

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

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

Iskazivanje viškova zaposlenih u djelatnosti obrazovanja je posljedica reforme obrazovnog sistema. Viškovi radne snage prema veličini poslodavca svrstani u četiri grupe (mikro, mala, srednja i velika).

4.1.3. Viškovi zaposlenih prema broju zaposlenih

Tabela br.20.-Viškovi zaposlenih prema broju zaposleni

Opštine-Regija	Viškovi zaposlenih					
	Ukupno višak	od 1 do 4 zap.	od 5 do 9 zap.	od 10 do 49 zap.	od 50 do 249 zap.	preko 250 zap.
Berane	16	0	0	7	9	0
Andrijevića	0	0	0	0	0	0
Plav	0	0	0	0	0	0
Rožaje	2	0	0	2	0	0
Ukupno	18	0	0	9	9	0

Mala preduzeća, koja zapošljavaju između 10 i 50 radnika iskazala su broj viškova 9 ili . Zatim slijede poslodavci srednje veličine (broj zaposlenih od 50 do 249) iskazali su viškove od 9 radnika .

Posmatrano po nivoima obrazovanja, to su profili kadrova .

Naziv Zanimanja	BrojRadnika
Komunalni higijeničar	2
Kuvar jednostavnih jela	1
Konobar	1
Pravni tehničar (IV SSS)	2
Procesni organizator za komunalne objekte	4
Diplomirani poljoprivredni inženjer za proizvodnju bilja (VII/1 SSS)	1
Diplomirani mašinski inženjer (VII/1 SSS)	1
Organizator komunalnog poslovanja	3
Diplomirani ekonomista za opštu ekonomiju, bankarstvo i finansije (VII/1 SSS)	1

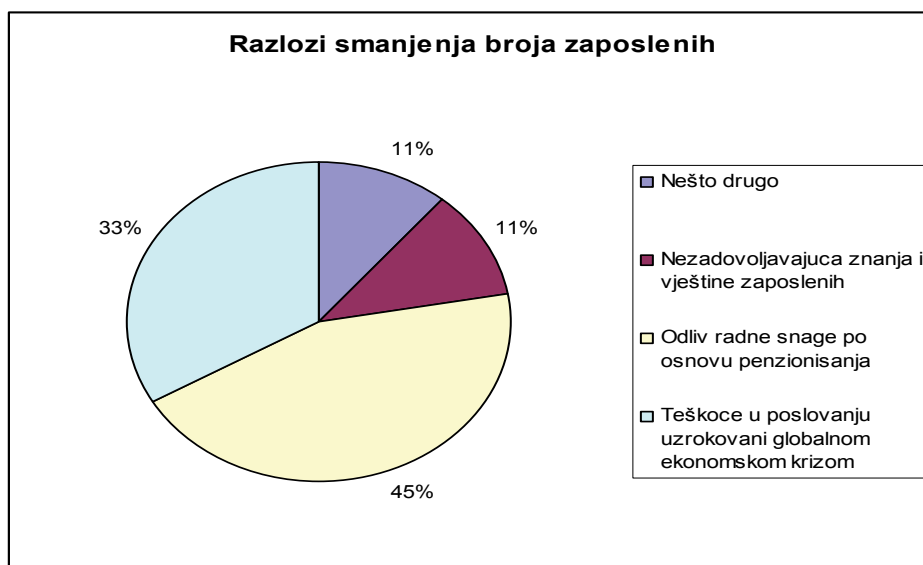
Kod projektovanja ovog pitanja pošlo se od pretpostavke da će broj planiranih viškova biti veći, što je posljedica okolnosti u kojima većina preduzeća posluje.

Ipak, može se zaključiti da iskazni višak zaposlenih od 18 radnika nije realan pokazatelj jer procesi privatizacije nijesu još završeni u

nekim preduzećima, a i privatizovane firme zbog preuzetih ugovornih obaveza ne vrše otpuštanje radnika iako realno nemaju potrebu za njima.

4.1.4. Kao razloge koji su uticali na smanjenje broja zaposlenih u 2011. godini poslodavci su naveli:

Grafik br.13.- Razlozi smanjenja broja zaposlenih



Najveći broj poslodavaca kao razlog smanjenja broja zaposlenih naveo je teškoće u poslovanju uzrokovane globalnom ekonomskom krizom (42,85%). Na drugom mjestu je razlog smanjenja zbog planiranog i realizovanog programa prestrukturiranja (28,57%) i neadekvatne kvalifikacione strukture zaposlenih, nešto drugo (po 14,28%).

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

V. OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2012. GODINI

5.1.1. Očekivani broj zaposlenih (u toku sezone)

Osim stanja u 2011. godini, anketom se željelo saznati kakva su očekivanja poslodavaca u pogledu novih zapošljavanja u 2012. godini. Kako je anketiranje završeno krajem 2011. godine to jest u vrijeme kada su se efekti ekonomske krize uveliko reflektovali na privredu ove regije, pa su i poslodavci planirali nova zapošljavanja uz mjere opreza i predostrožnosti. Istovremeno, dobar dio poslodavaca nije se želio izjasniti o ovom parametru.

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

Tabela br. 21. - Pregled očekivanog zapošljavanja u 2012. godini

		Pojoprivreda, lov i šumarstvo	Ribarstvo	Prerađivačka industrija	Proizvod. i snab. el. energijom	Građevinarstvo	Trgovina na veliko i malo	Hoteli i restorani	Saobraćaj, skladištenje	Finansijsko posredovanje	Aktivnosti u vezi s nekretn.	Državna uprava	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni rad	Ostale komun. dr. aktivnosti	UKUPNO
Berane	obz u toku sezone			25	2		5	2			1				30	65
	obz u toku godine			26				2					5	4		37
Andrijevica	obz u toku sezone															0
	obz u toku godine												1			1
Plav	obz u toku sezone						2									2
	obz u toku godine															0
Rožaje	obz u toku sezone			21	2		2	3	2					2	1	33
	obz u toku godine			20			3						1	3		27
Ukupno	sezona			46	4		9	5			1				31	96
	godina			46			3	2					7	7		65

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

Predviđanja poslodavaca, kada je predstojeća sezona u pitanju, govore da će novih zapošljavanja biti u prerađivačkoj industriji, trgovina, ostale komunalne društvene i lične djelatnosti i hoteli i restorani itd.

5.1.2. Očekivani broj zaposlenih u toku godine

U Beranama očekivana zapošljavanja novih radnika u 2012. godini su iskazana za 102 lica.

Ovaj obim zapošljavanja je koncentrisan u sljedećim djelatostima:

1. prerađivačka industrija 50%
2. trgovina na veliko i malo 4,9 %
3. ostale komunalne društvene i lične djelatnosti.....29.4 %

U Andrijevici poslodavci su planirali zaposliti 1 radnika i to u oblasti obrazovanja.

U Plavu je kod anketiranih poslodavaca planirano zapošljavanje 2 lica i to u trgovini.

U Rožajama je planirano zapošljavanje 60 lica tokom godine i to u djelečnosti: prerađivačkoj industriji ,hoteli i restorani i aktivnostima u vezi sa nekretninama kao što se vidi iz tabele.

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

5.1.3. Očekivane promjene u zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u narednih 12 mjeseci

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

Podaci koji su dobijeni analizom odgovora poslodavaca u vezi očekivanih promjena u broju zaposlenih u 2012.godini, u načelu su usklađeni sa učešćem pojedinih djelatnosti u ukupnoj zaposlenosti. Najveći broj novih zapošljavanja očekuje se u djelatnostima: prerađivačka industrija 33,3%, ostale komunalne društvene i lične djelatnosti 46% itd.

Na osnovu prikazanog tabelarnog pregleda uočavamo da se najviše promjena (povećanja) u zaposlenosti očekuje u I stepenu stručne spreme i to u prerađivačkoj industriji 50,00% . Na drugom mjestu po " potražnji" u 2012. godini zapaženo je učešće zapošljavanja u IV stepenu stručne spreme i to u djelatnosti trgovine 25%.

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

Tabela br. 22.- Prikaz očekivanih promjena u zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u 2012. godini.

Stepen stručne spreme	Očekivane promjene u zaposlenosti	Vrste djelatnosti													
		Poljoprivreda, lov i šumarstvo	Prerađivačka industrija	Proizv. i snabd. el. energijom	Građevinarstvo	Trgo. na veliko i malo oprava vozila	Hoteli i restorani	Saobraćaj, skladištenje i veze	Finansijsko posredovanje	Državna uprava	Aktivnosti u vezi sa nekretninama	Obrazovanje	Zdravstveni i socijalni rad	Ostale komun., druš. i lične uslužne djelatnosti	Ukupno
I	+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	9
II	+	0	65	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	66
	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
III	+	0	14	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	18
	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
IV	+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	4
	-	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0	0	5	2	107
V	+	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
VI	+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	-	0	0	0	0	0	0	0	0	50	0	0	0	0	50
VII	+	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	9	0	12
	-	0	0	0	0	0	0	0	0	50	0	0	0	0	50
Ukupno	+	0	79	0	0	4	1	0	0	0	0	3	14	0	101
	-	0	0	0	0	0	0	0	0	200	0	0	14	4	218

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

5.1.4.Potrebna zanimanja u narednih 5 godina

Berane

Zanimanje	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	V	Z	Ž	UKUPNO
tehnolog proizvodnje gotovih jela	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
farmaceut	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
pomoćni stolar	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
profesor matematike	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
profesor njemačkog	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
UKUPNO	0	0	0	0	2	20	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	24

Rožaje

Zanimanje	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	V	Z	Ž	UKUPNO
dipl. ing. hidro smer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Na pitanje »Da li mislite da će vam u narednom periodu trebati neka od novih vještina, koje danas ne postoje na tržištu rada Crne Gore ?« poslodavci u 99% anketiranih su odgovorili negativno.

Berane

Zanimanje	A	B	D	Đ	E	G	I	J	K	L	LJ	M	N	NJ	V	Z	Ž	UKUPNO
Radnici na deponiji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	10

5.1.5. Zapošljavanje lica sa invaliditetom

U posljednje dvije godine 12 poslodavca tretirana anketom zapošljavala su lica sa invaliditetom.

Poslodavci koji su zapošljavali lica sa invaliditetom su iz djelatnosti prerađivačka djelatnost, državna uprava i odbrana, obrazovanje, zdravstveni i socijalni rad i ostale komunalne usluge za lica bez zanimanja i evidentičara utroška. Upitani na koji rok su angažovali pomenuta lica odgovor je do pola godine .

Zanimanje	DoPola Godine	Do Godine	Duže Od Godine	UKUPNO
Pomoćni - priučeni prerađivač i obrađivač drveta	5	0	0	5
Automehaničar	1	0	0	1
Elektromonter – instalater	1	0	0	1
Elektrotehničar za računare	1	0	0	1
Lica bez zanimanja i stručne spreme	1	0	0	1

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

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

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

Na osnovu dobijenih odgovora mali broj poslodavaca iskazao je spremnost zapošljavanja lica sa invaliditetom to su prije svega poslodavci iz djelatnosti proizvodnja i snadbijevanje električnom energijom, državna uprava i odbrana, obrazovanje, zdravstveni i

socijalni rad i ostale komunalne usluge. Analizirano po zanimanjima to su pomoćni radnici i administrativni radnici. U većini dobijenih odgovora nije bitna polna struktura. A vjerovatno zbog niske produktivnosti ovih lica poslodavci su najčešće odabrali alternativu angažovanja invalida do pola godine.

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

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

5.1.6. Zapošljavanje Roma

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

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

Zanimanje	DoPolaGodine	DoGodine	DuzeOdGodine	UKUPNO
Lica bez zanimanja i stručne spreme	1	0	0	1
Pomoćni stolar	0	2	0	2
Lica bez zanimanja i stručne spreme	1	0	0	1

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

Procjenjuje se da na prostoru Crne Gore živi oko 20.000 lica koji pripadaju etničkoj zajednici Roma. Romi predstavljaju najveću

pojedinačnu grupu koja nije u potpunosti realizovala svoje pravo na osnovno obrazovanje. Uključivanje romske djece u sistem obrazovanja prate problemi kao što su nepismenost roditelja, slaba ekonomska moć roditelja, nedostatak prostora i adekvatnog nastavnog kadra, a posebno njihov mentalitet i tradicionalni način života.

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

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

VI. DIO

6.1. SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE

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

6.1.1. Saradnja sa Zavodom na angažovanju neophodne radne snage

Na pitanje da li ste saradivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2011. godini poslodavci su odgovorili:

Tabela br. 23. Saradnja sa Zavodom na angažovanju neophodne radne snage

Kategorija odgovora	Broj poslodavaca	%
1.DA	57	71.25
2.NE	23	28.75
Ukupno	81	100,00

6.1.2. Vidovi saradnje sa Zavodom

Na pitanje da li su u 2011. godini saradivali sa Zavodom za zapošljavanje u obezbjeđivanju potrebnih kadrova 57(71.25%) poslodavaca je potvrdno odgovorilo, a koji vidovi saradnje su bili zastupljeni, možemo vidjeti u sljedećoj tabeli:

Tabela br. 25.- Vidovi saradnje sa Zavodom

Modaliteti odgovora	Broj odgovora	%
A.Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta(radi oglašavanja)	44	40.74
B.Upućivanje kandidata na oglase za posao	24	22.2
C.Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	7	6.48
D.Učešće u odabiru kadidata za zaposlenje	2	1.85
E. Učešće u finansiranju zapošljavanje pripravnika	18	16.6
G. Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	5	4.62
F.Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje(stručno osposobljavanje,dokvalifikacija,prekvalifikacija,usavršavanje)	4	3.70
H. Ostalo	4	3.70
Ukupno	108	100,00

Na osnovu predočenih podataka, zaključujemo da je pretežan dio saradnje zasnovan na oglašavanju slobodnih radnih mjesta, što je i zakonska obaveza poslodavaca. Odmah nakon toga je upućivanje kandidata na oglase za posao (22.2%), zatim informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage (6.48%), učešće u finansiranju zapošljavanja pripravnika 16.6% i finansijska

podrška za otvaranje novih radnih mjesta (4.62%). Svi ostali vidovi saradnje su, kao što se u tabeli može i vidjeti zastupljeni u prilično malom procentu.

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

6.1.3. Očekivanja od Zavoda

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

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

Najveći broj anketiranih poslodavaca svoja očekivanja je usmjerio na obuke i obezbjeđivanje deficitarnih kadrova. Mjerama aktivne politike zapošljavanja (prekvalifikacija, dokvalifikacija), Zavod nastoji da otkloni debalans ponude i tražnje na tržištu rada. Posebno je izražena potreba za rješavanjem problema deficitarnih kadrova, ali se da zaključiti da su poslodavci sasvim svjesni da Zavod čini sve kako bi im pomogao u rješavanju kadrovskih deficita.

Zavod raznim programima obuka čini sve da se taj nesklad smanji, ali to je proces i potrebna je reakcija svih državnih subjekata, kako bi se pomenuti problem sveo na što manju mjeru. Moramo biti svjesni činjenice da je nemoguće udovoljiti svim zahtjevima. Ima poslodavaca kojima je potrebno obučiti jednu osobu, uz uvažavanje da je tom poslodavcu to jako bitno, moramo se složiti oko toga da će u limitiranim sredstvima ipak prednost imati programi koji obuhvataju veći broj lica.

Drugo po učestalosti je očekivanje vezano za finansijsku podršku Zavoda u otvaranju novih radnih mjesta. Zavod ima ograničena finasijska sredstva i da čini sve, kako bi ih upotrijebio na najefikasniji mogući način i pri tom pružio finansijsku podršku što većem broju poslodavaca i omogućio zaposlenje što većem broju nezaposlenih lica. U interesu Zavoda, a i poslodavaca, je smanjenje broja nezaposlenih lica na najmanju moguću mjeru. Broj nezaposlenih i stopa nezaposlenosti su jedan od dva glavna pokazatelja ekonomskog i socijalnog stanja jedne države. Ukoliko su njihove vrijednosti manje, utoliko je zdravija privreda te zemlje a ona podstiče prosperitet svih drugih oblasti i sfera.

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

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Analizom podataka, dobijenih istraživanjem Anketa poslodavaca 2011/2012. godine težilo se ka detaljnijem upoznavanju tržišta rada u opštinama Berane, Andrijevića, Plav i Rožaje.

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

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

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

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

Činjenica je da se obrazovni sistem sporo reformiše ili je za tako radikalne promjene potrebno vrijeme. Prateći signale tržišta rada o postojećim neravnotežama između sistema obrazovanja i realnih zahtjeva poslodavaca, opredijelilo je Zavod da brzo reaguje. Zavod je, na osnovu statističkih podataka o deficitarnim zanimanjima, broju raspisanih oglasa, mišljena anketiranih poslodavaca definisao zanimanja za koja je potrebno sprovesti obuku.

Obuke su namijenje licima sa evidencije nezaposlenih koja su u redovnom školskom sisemu stekla diplomu za jedno utvrđeno zanimanje, kako bi nadoknadili praktična znanja i vještine propuštene u školskom sistemu. Kao i nezaposlenima čija zanimanja nemaju prohodnost na tržištu rada ili, pak, na posao dugo čekaju, pa su i znanja koja su stekli u redovnom školovanju zastarjela ili izčezla. Vrijeme čekanja na posao je jedan od pokazatelja ozbiljnosti problema nezaposlenosti. Stečena znanja u toku obrazovnog procesa godinama padaju u zaborav. Takvim licima sugerišemo da ulažu u svoje znanje, kroz programe koje im nudimo, bilo da je riječ o dokvalifikaciji, prekvalifikaciji ili stručnom osposobljavanju. Na njima je da se dobrovoljno opredijele za obuku u zanimanju koje sami odaberu, shodno svojim naklonostima u opredjeljenjima.

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

Cilj ove analize jeste da pruži podatke koja to zanimanja nedostaju tržištu rada, kao i njihovo poređenje sa podacima posredno vezanim za deficitarna zanimanja: pregled zapošljavanja stranaca, pregled oglašanih slobodnih radnih mjesta i pregled zaposlenih lica. Rezultate ovog istraživanja, mislimo, da mogu koristiti i drugi subjekti, koji se bave sličnim aktivnostima, kao dopunu svojih istraživanja ili prilikom projektovanja svojih planova i programa rada.

PRILOG: Upitnik za poslodavce

Zavod za zapošljavanje Crne Gore

020/241-746

020/243-398

www.zzzcg.org

E-mail: vladan.babovic@zzzcg.me

Biro rada Berane

051/23 33 32

051/23 13 13

Kancelarija Andrijevica

051/23 06 60

Kancelarija Plav

051/25 50 61

Kancelarija Rožaje

051/27 13 43

CIP - Katalogizacija u publikaciji
Centralna narodna biblioteka CrneGore, Cetiwe

ISBN 978-86-85789-04-05

COBISS. CG-ID 12627472



ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE
EMPLOYMENT AGENCY OF MONTENEGRO

ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE CRNE GORE

Biro rada _____

Kancelarija _____

BAROMETAR ZAPOSLENOSTI – UPITNIK POSLODAVACA – 2011/2012

NAPOMENA:

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

U P I T N I K

DIO I: OPŠTI PODACI

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

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

DIO II: ZAPOSŁJAVANJE U 2011. GODINI

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

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

12. Navedite obrazovnu strukturu zaposlenih na dan anketiranja

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

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

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

Broj _____.

13.a Interno obrazovanje i obuka za potrebe radnog mjesta

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

13.b Koji vid obrazovanja ili obuke je sproveden

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

13.c Za koja posebna znanja i vještine

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

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

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

14. Promjene u zapošljavanju u 2011.god.

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

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

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

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

Da

Ne

Ako je odgovor Da, koliko _____.

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

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

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

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

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

Da

Ne

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

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

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

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

DIO III: OČEKIVANO ZAPOSŁJAVANJE U 2012. GODINI

17. Očekivani broj zaposlenih u toku naredne 2012.godine

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Da

Ne

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

Da (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

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

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

DA

NE

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

DA (Ako je odgovor da, popunite sljedeću tabelu)

NE

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

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

DA (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

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

23. a Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije

DA (Ako je odgovor da popunite sljedeću tabelu)

NE

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

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

porast stagnacija smanjenje ne mogu da procijenim

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

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

DA

NE (Molimo predjite na pitanje 26.)

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

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

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

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

Ime i prezime osobe
koja je popunila upitnik

Pečat

Potpis ovlašćene osobe -
poslodavca

U _____ dana _____ 2011.

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!