

ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE CRNE GORE

**ANKETA POSLODAVACA
ZAPOSLENOST I ZAPOŠLJAVANJE
U BIJELOM POLJU I MOJKOVCU**

Rezultati istraživanja za 2011/2012

BIRO RADA BIJELO POLJE

Bijelo Polje, februar 2012.godine

IZDAVAČ

Zavod za zapošljavanje Crne Gore
Biro rada Bijelo Polje

ZA IZDAVAČA

Danilo Vojinović

AUTOR

Milka Bošković

INFORMATIČKA PODRŠKA

Radomir Ivezić

RECEZENT

Prof. dr Milivoje Radović

GRAFIČKA OBRADA I ŠTAMPA

»AD Pobjeda«- Podgorica

TIRAŽ

200 primjeraka

SADRŽAJ

UVOD	7
Cilj i zadaci istraživanja	7
Uzorak i metodologija istraživanja.....	10
I DIO - Opšti podaci o poslodavcima – Prikaz i analiza uzorka.....	13
REZULTATI ISTRAŽIVANJA.....	15
1. Struktura poslodavaca.....	16
1.1. Struktura poslodavaca prema oblicima organizovanja.....	16
1.2. Struktura poslodavaca u uzorku prema oblicima svojine.....	18
1.3. Struktura poslodavaca prema starosti/dužini poslovanja.....	19
1.4. Struktura poslodavaca prema vrstama djelatnosti.....	22
1.5. Struktura poslodavaca prema veličini.....	24
II DIO - ZAPOŠLJAVANJE U 2011. GODINI.....	26
11. Navedite broj zaposlenih u svakoj kategoriji zaposlenja u vašem preduzeću.....	26
12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja	31
13. Od ukupnog broja zaposlenih u 2011. godini, koliko njih je prošlo dodatno obrazovanje i obuku ?	35
13.a) Za koja zanimanja ?.....	39
13.b) Koji vid obrazovanja ili obuke je sproveden ?.....	40
13.c) Za koja posebna znanja i vještine?.....	41
13.d) Koliko ste uložili sredstava u 2011. godini, na obuku i usavršavanje zaposlenih?.....	43
14. Promjene u zapošljavanju u 2011.godini	43
15. Da li ste tokom 2011.godine imali slobodnih radnih mjesta koja niste mogli da popunite?.....	51
15.a) Glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta	53
15.b) Struktura nepopunjenih radnih mjesta-prema zanimanja	54
16. Da li ste u 2011. godini imali viškova radne snage ?.....	59
16.a) Struktura viškova radne snage u 2011.godini	60
16.b) Navedite glavne razloge koji su uticali na smanjenje broja zaposlenih u 2011.god.?.....	65
III DIO- OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2012.GODINI.....	67
17. Očekivani broj zaposlenih u toku naredne 2012. godine	67
17.a Očekivani broj dodatnog zapošljavanja u toku sezone u 2012. godini	69
18. Očekivne promjene u zaposlenosti po zanimanjima u 2012.godini.....	72
19. Koja su to nova zanimanja, koja će vam trebati u narednih 5 godina a kojih nema na tržištu rada.....	73

20. Koja su to nova znanja i vještine, koje će vam trebati u narednih 5 godina a nema ih u obrazovnom sistemu Crne Gore?.....	75
21. Da li bi zaposlili lice sa evidencije, ukoliko bi Zavod finansirao njegovu/njenu obuku?.....	75
22. Da li ste zaposlili lica sa invaliditetom u poslednje 2 godine?.....	76
22.a)Da li ste upoznati sa subvencioniranjem zapošljavanja lica sa invaliditetom?	77
22.b) Da li planirate zaposliti lica sa invaliditetom uz određene subvencije?.....	78
23. Da li ste zaposlili pripadnika RAE populacije u poslednje 2 godine?..	80
23.a) Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije?.....	84
24. Kako procjenjujete perspektivu vašeg biznisa na srednji rok (u narednih 5 godina).....	85

IV DIO – SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOSŁJAVANJE

25. Da li ste sarađivali sa Zavodom za zapošljavanje na angažovanju neophodne radne snage u 2011.godini?.....	86
---	----

REZIME	91
---------------------	-----------

ZAKLJUČCI I PREPORUKE.....	95
-----------------------------------	-----------

PRILOG: ANKETNI LISTIĆ.....	98
------------------------------------	-----------

UVOD

Prema popisu 2011. godine u Opštini Bijelo Polje živi oko 46050 stanovnika, dok u Mojkovcu živi oko 8622.

Zaposlenost u Opštinama Bijelo Polje i Mojkovac u proteklom periodu imala je negativan trend. Broj zaposlenih je u Bijelom Polju oko 6900, odnosno u Mojkovcu 1652. Trendovi zaposlenosti različiti su po sektorima. U skladu sa kriznim kretanjima kretala se i zaposlenost u sektorima kao što su građevinarstvo, turizam, ugostiteljstvo, saobraćaj i poljoprivreda.

Broj nezaposlenih lica sa stanjem na dan 31.12.2011. godine je 3987 na evidenciji u Bijelom Polju, odnosno u Mojkovcu 672 nezaposlena lica. Ukupan broj nezaposlenih lica u odnosu na decembar prethodne godine u Mojkovcu smanjio se za 1,4%, dok se broj nezaposlenih lica u Bijelom Polju povećao za 0,6% u odnosu na decembar prethodne godine.

Na području Bijelog Polja visoko obrazovanje kao obrazovni proces, otpočelo je prije šest godina otvaranjem Fakulteta za menadžment i Fakulteta pravnih nauka. Nakon toga 2007.godine otvoren je Biotehnički fakultet, a zatim 2008. godine Fakultet za turizam i Fakultet za strane jezike. U Bijelom Polju i Mojkovcu postoje srednje škole koje obrazuju učenike za različita elektro i mašinska zanimanja, maturante gimnazije, zanimanja u oblasti turizma i ugostiteljstva, ekonomije i prava, trgovine i marketinga itd.

Privreda u Bijelom Polju i Mojkovcu uglavnom se oslanja na poljoprivredu, trgovinu, turizam i ugostiteljstvo.

Cilj i zadaci istraživanja

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

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

Dakle, Anketa poslodavaca u novembru 2011. godine predstavlja redovnu aktivnost Zavoda za zapošljavanje, započetu još 2003. godine, kojom se Zavod opredijelio za redovno konsultovanje poslodavaca *u cilju ostvarivanja neposrednog uvida u aktuelnu i očekivanu zaposlenost i zapošljavanje*, jer postojeće evidencije nijesu dovoljne za sagledavanje realnog stanja i uloge Zavoda na tržištu rada.

Osnovni ciljevi ovog istraživanja su veoma bliski ili čak identični sa ciljevima prošlogodišnjeg i ranijih istraživanja. Osnovni cilj istraživanja je da se dobije što više informacija o gledanju i ponašanju poslodavaca vezano za različita pitanja razvoja, a posebno o njihovom gledanju na postojeću krizu i u kontekstu toga kako gledaju na budućnost zapošljavanja. Sa globalnog stanovišta ono će omogućiti da se provjeri koliko su se ostvarila predviđanja poslodavaca o rastu zaposlenosti, tehn-ekonomskim viškovima i popunjavanju slobodnih radnih mjesta iz prošlogodišnje ankete. Kroz ocjenu o očekivanom rastu zaposlenosti, direktno i indirektno, može se doći do informacije o tome kako poslodavci gledaju na krizu odnosno oporavak privrede optimistički, pesimistički, ili rezervisano.

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

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

- izrada baze podataka za projektovanje mjera i programa aktivne politike zapošljavanja
- prikupljanje podataka za analizu zaposlenosti i

zapošljavanja tokom 2011. godine

- prikupljanje podataka za analizu očekivanih kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja u 2012. godini
- analiza strukture zaposlenih sa različitim aspektima
- istraživanje mišljenja, ocjena i stavova poslodavaca o saradnji sa Zavodom u cilju zadovoljavanja svojih kadrovskih potreba.

Anketom je pokrivena veoma respektabilna grupa poslodavaca, pretežno onih koji su aktivni i bore se za opstanak i kod kojih radi oko 50% ukupno zaposlenih u Bijelom Polju i Mojkovcu, a od čijeg mišljenja i ponašanja u velikoj mjeri zavisi budućnost zapošljavanja i rješavanja različitih problema vezano za problematiku radne snage.

Jedan od glavnih korisnika, pa samim tim i glavni benefiše od istraživanja je Zavod za zapošljavanje. Veliki broj informacija o poslodavcima i radnoj snazi zaposlenoj kod njih, poslužit će Zavodu za zapošljavanje pri definisanju programa rada, utvrđivanju prioriteta i definisanju programa, mjera i akcija iz nadležnosti rada Zavoda, a prije svega programa i mjera iz domena aktivne politike zapošljavanja.

Ovo istraživanje, takođe, treba da koristi obrazovnim institucijama i drugim provajderima obuke - univerzitetima i fakultetima, srednjim školama i drugim provajderima obrazovanja prilikom definisanja svoje upisne politike, reformi nastavnih planova i programa i pripremi standarda znanja i obuke, koji treba da se temelje na zadovoljavanju potreba na tržištu rada i zadovoljavanju potreba preduzetnika za znanjima, vještinama i kompetencijama na konkretnim radnim mjestima. Prosto je nevjerovatno koliko obrazovne institucije u Crnoj Gori imaju malo informacija o tržištu rada i ozbiljno uzimaju u obzir ove potrebe. Korist treba da imaju i učenici, studenti i njihovi roditelji u smislu pružanja pomoći pri donošenju odluke o upisu i izboru zanimanja, a nezaposlenima pri traženju posla i pri donošenju odluke o zapošljavanju. Određenu korist, takodje, trebaju da imaju i poslodavci i sindikati, međunarodne institucije i nevladin sektor.

Uzorak i metodologija istraživanja

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

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

Svaka nova anketa predstavlja kombinaciju starog i novog upitnika. U ovom smislu koncipiran je Upitnik ankete 2011/2012. Naime, za ovogodišnju Anketu, u osnovi, zadržan je Upitnik koji se koristi poslednjih nekoliko godina, ali istovremeno i znatno dograđen. Radi praćenja trendova u svim anketama zadržan je određen broj osnovnih/ključnih pitanja, a u svakoj novoj anketi uvodi se nova problematika i shodno tome dodaje nekoliko pitanja ili čitavo poglavlje. Ovakav pristup zadržan je i u ovoj anketi, sa malom modifikacijom. Naime, generalno posmatrano, ovogodišnja anketa je značajno proširena. Međutim nije dodavana nova tema/novo poglavlje i nova pitanja na tu temu, već je povećan broj pitanja u okviru postojećih tema odnosno postojećih glavnih pitanja. Ovakav pristup omogućava da se određena pitanja detaljnije analiziraju, što istovremeno omogućava da se izvode suptilniji zaključci i daju konkretniji predlozi i sugestije.

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

Imajući u vidu da je glavna svrha istraživanja da posluži za dobijanje što više informacija o radnoj snazi kako bi se što adekvatnije planirale pojedine aktivnosti Zavoda (priprema programa obuke, posredovanje, izrada plana zapošljavanja),

nastojalo se da se dobije što više informacija vezano za radnu snagu i problematiku zaposlenosti i zapošljavanja, trendovi u zapošljavanju, viškovi zaposlenih, deficitarni kadrovi, stručnost i obučenost zaposlenih, mogućnosti i perspektive zapošljavanja invalida i dr. Zbog toga se u planiranju uzorka pošlo od toga da se primijeni neka vrsta modifikovanog stratifikovanog uzorka (disproporcionalnog / neproporcionalnog uzorka). Ovo znači da su u uzorak uključena praktično i velika preduzeća. U tom smislu glavninu uzorka čine poslodavci iz prošlogodišnjeg uzorka uz nekoliko manjih korekcija. Iz uzorka su izostavljeni poslodavci koji su se u prethodnom istraživanju izjasnili da ne žele dalje učestvovanje u anketi i, naravno, poslodavci za koje je utvrđeno da više nijesu aktivni. Umjesto njih u uzorak je uključen približno isti broj poslodavaca. Pritom se vodilo računa da se uključivanjem novih poslodavaca ne naruši osnovna struktura uzorka. Pored ovih u uzorak su ušli neki novi poslodavci koji prema saznanjima, svojim karakteristikama potpunije ispunjavaju postavljene principe. Pored principa veće zastupljenosti poslodavaca sa više zaposlenih, nastojalo se da se ispoštuje princip proporcionalne zastupljenosti po drugim obilježjima, a naročito adekvatne zastupljenosti po djelatnostima. Pored zadovoljavanja kriterijuma što veće pokrivenosti zaposlenih, uzorak je pravljjen tako da se u njega uključi što veći broj preduzeća koja će najbolje odslikavati postavljene ciljeve istraživanja.

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

Manji broj pitanja je otvorenog tipa, s namjerom da se obezbijede dodatne, neformalne informacije, mišljenja i sugestije koje treba da posluže za planiranje daljih aktivnosti Zavoda. Anketiranje je sprovedeno na čitavom području Republike u trajanju od 30 dana u intervalu od 01.11. do 01.12.2011. godine. Uzorak je bio 117 privrednih subjekata u Bijelom Polju i Mojkovcu, što predstavlja 6% od ukupno registrovanih privrednih društava u bazi poslodavaca Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za ove dvije opštine. Na dan zaključivanja u bazi podataka Zavoda za zapošljavanje o poslodavcima nalazilo se 31.485 poslodavaca i oni su zapošljavali 188.245 radnika, što znači da je uzorkom

obuhvaćeno 4,6%, odnosno ako se zaokruži 5% aktivnih poslodavaca i 40% ukupno zaposlenih u Republici.

Anketari su bili nezaposlena lica sa evidencije Zavoda, koja su učestvovala u prethodnim anketama, koji su prethodno obučeni za ovu aktivnost.

S obzirom na veličinu uzorka od 117 *privrednih društava*, u regiji Bijelo Polje, odabrano je 4 *anketara* sa evidencije nezaposlenih, a koji su bili najuspješniji u prethodnom anketiranju, koji su prošli obuku za sprovođenje ovog vida prikupljanja podataka. Edukaciju anketara obavili su koordinatori Projekta, prema uputstvima koja su urađena uz anketni list i odgovarajućim programima koji su razvijeni u Zavodu za ovakve namjene.

Anketiranje na terenu organizovano je, praćeno, kontrolisano i objedinjeno od strane regionalnih koordinatora - Savjetnika za poslodavce, koji je neposredno odgovoran za sprovođenje ankete na području koje obuhvata Biro rada Bijelo Polje sa pripadajućom kancelarijom Mojkovac. Istraživanje je realizovano u okviru programskih zadataka Zavoda za 2011. godinu. Koordinaciju rada u pripremi i sprovođenju istraživanja ostvarili su Centar za ljudske resurse i Sektor za informatiku.

I DIO-OPŠTI PODACI

Opšti podaci o poslodavcima – PRIKAZ I ANALIZA UZORKA

Istraživanjem je obuhvaćeno u Bijelom Polju 97 i Mojkovcu 20 privrednih društava. Dakle, *uzorak od 117 privrednih društva*, čini *6,2% poslodavaca* u Bijelom Polju i Mojkovcu, koji predstavljaju bazu poslodavaca Zavoda za zapošljavanje u ovoj regiji, revidiranu podacima iz Centralnog registra Privrednog suda i dopunjenu ličnim kontaktima sa poslodavcima.

Kao što je objašnjeno u Uvodnom poglavlju, osnovni kriterijum primijenjen u konstrukciji uzorka je zaposlenost tj. što veća pokrivenost zaposlenih. Primjenom ovog principa u velikoj mjeri se definišu ostale strukture uzorka. Ovo znači da se „slika” poslodavaca u uzorku ne može posmatrati kao slika ukupnih poslodavaca, posebno ne slika poslodavaca u privredi tj. slika preduzeća i preduzetnika. Primjera radi, primjenom principa/kriterija broja zaposlenih, iz uzorka se eliminiše najveći broj najmanjih preduzeća i poslodavaca, a poznato je da mikro i mala preduzeća čine oko 95% ukupnog broja preduzeća i preduzetnika. Primjenom ovog principa u velikoj mjeri se određuje i sektorska struktura poslodavaca u smislu što je manja zastupljenost onih sektora i djelatnosti u kojima dominiraju mikro i mala preduzeća, a različita preduzeća po veličini, starosti u različitim sektorima i djelatnostima imaju različite probleme u smislu pronalazjenja nove radne snage, viškova, obučenosti radne snage i potreba za dodatnim obrazovanjem i usavršavanjem. Isto tako, činjenica da u uzorak, iz objektivnih razloga, nijesu uključena velika preduzeća koja su u problemima već nekoliko godina znači da slika stanja nije kompletna. Ipak, primjenom metoda stratifikovanog uzorka dobijena je struktura poslodavaca koja prilično realno predstavlja sliku ukupne privrede.

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

U uzorak su uključeni poslodavci svih djelatnosti, svih oblika organizovanja i svih oblika svojine. Po veličini, poslodavci u uzorku

su grupisani u četiri kategorije, shodno EU definiciji, i to: mikro, mala, srednja i velika preduzeća. Primjenom gore opisanih principa i pravila dobila se slika poslodavaca po različitim obilježjima - načinu organizovanja, veličini poslodavaca po broju zaposlenih, starosti poslodavaca i regionalnoj i sektorskoj strukturi, pri čemu je svako obilježje predstavljeno posebnim grafikonom. Ovako strukturirani i realizovani uzorak može se smatrati *reprezentativnim*.

Tabela br.1: Pregled populacije i uzorka istraživanja

Opština	Populacija	Uzorak				
		Planirano		Realizovano-anketirano poslodavaca		
		Br. poslod.	% od popul.	Br. poslod.	% od popul.	% realizacije
Bijelo Polje	1626	97	5,9	97	5,9	100
Mojkovac	324	20	6,1	20	6,1	100
Ukupno	1950	11	6,0	117	6,0	100

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

U opštinama Bijelo Polje i Mojkovac anketirano je *ukupno 117 poslodavca*, odnosno 8,4% od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u Crnoj Gori (1,456).

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

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

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

U prvom dijelu analize predstavljena je i komentarisana struktura anketiranih poslodavaca po različitim obilježjima - prema oblicima organizovanja, vrstama djelatnosti, vremenu poslovanja, broju zaposlenih, obliku svojine i dr.

U drugom dijelu su predstavljeni razni aspekti zaposlenosti i zapošljavanja (prema vrsti radnog odnosa i stepenima stručne spreme), obuke i usavršavanje zaposlenih, priliv i odliv radne snage u tekućoj godini, deficitarni kadrovi i viškovi u 2011. godini.

U trećem dijelu se daje pregled očekivanog zapošljavanja u 2012. godini (sezonski i tokom cijele godine) sa detaljnom strukturom po stepenima stručne spreme, djelatnostima i zanimanjima. U ovom dijelu analizira se i odnos poslodavaca prema licima sa invaliditetom i RAE populaciji.

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

Rezultati su obrađeni na nivou regije i opština. Kako u Crnoj Gori nije izvršena administrativna podjela na regije, kao regioni tretirane su opštine za koje su organizovani biroji rada (kao

regionalne službe Zavoda), odnosno u našem slučaju Bijelo Polje (Mojkovac).

1. Struktura poslodavaca

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

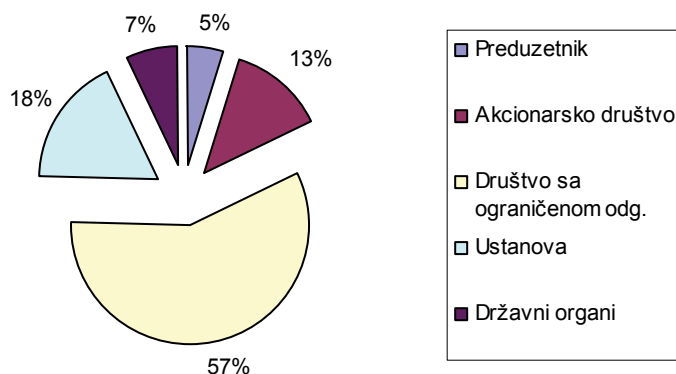
1.1. Struktura poslodavaca prema oblicima organizovanja

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

Opština	Oblik orgnizovanja					Svega
	Preduzetnik	Akcionarsko društvo	Društvo sa ograničenom odg.	Ustanova	Državni organi	
Bijelo Polje	3	12	59	16	7	97
Mojkovac	3	3	8	5	1	20
Ukupno	6	15	67	21	8	117

Kada analiziramo zastupljenost pojedinih oblika organizovanja, dolazimo do zaključka da je najzastupljeniji oblik organizovanja *društvo sa ograničenom odgovornošću* – 57,7%, slijede *ustanove* – 17,9%, pa *akcionarska društva* – 12,8%, zatim *državni organi* - 6,8% i *preduzetnik* - 5,1%.

Grafik br. 1: Poslodavci prema obliku organizovanja



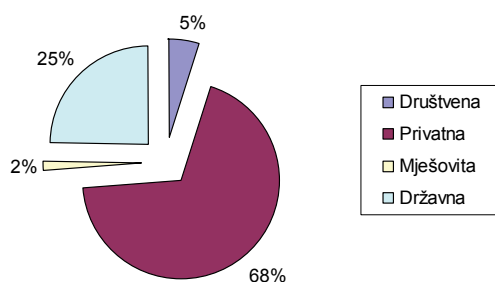
Pojedini oblici organizovanja su različito zastupljeni u strukturi poslodavaca na nivou opština. Tako npr. u Bijelom Polju, od ukupnog broja poslodavaca, 60% su organizovani kao *društvo sa ograničenom odgovornošću*, dok je njihovo učešće u Mojkovcu 40. Dok su, recimo, *ustanove* zastupljene sa 16,5% u Bijelom Polju i 25% u Mojkovcu.

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

1.2. Struktura poslodavca u uzorku prema oblicima svojine

Slično kao i na nivou Republike, i u našoj regiji dominiraju privredna društva u *privatnom vlasništvu* – 68,4%

Grafik br. 2: Anketirani poslodavci prema obliku svojine



Zastupljenost poslodavaca u državnoj svojini je 24,8% i to su uglavnom ustanove. Sa društvenom svojinom anketirano je 5,1% poslodavaca, a mješovitom 1,7%.

Tabela br. 3: Pregled anketiranih poslodavaca prema obliku svojine

Opština	Oblik svojine				Svega
	Društvena	Privatna	Mješovita	Državna	
Bijelo Polje	5	69		23	97
Mojkovac	1	11	2	6	20
Ukupno	6	80	2	29	117

Posmatrajući strukturu poslodavaca prema obliku svojine, primjećujemo određena odstupanja po opštinama. Naime, u Bijelom Polju 71,1% privrednih društava je u *privatnom vlasništvu*, dok je u *državnoj svojini* 23,7%, a u *društvenoj* 5,1%.

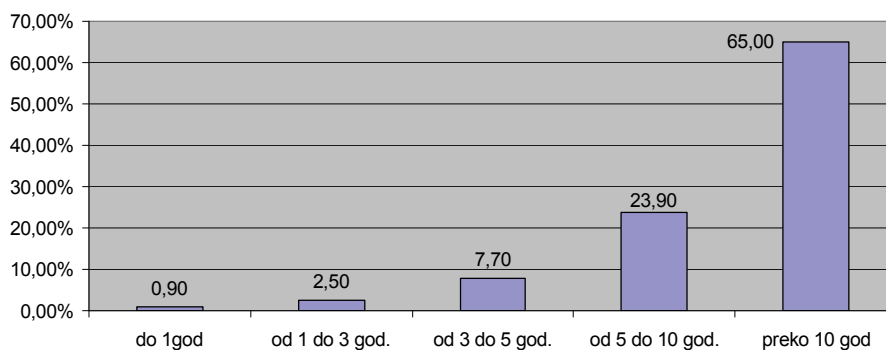
U Mojkovcu je ta proporcionalna zastupljenost nešto drugačija, tj. u *privatnoj svojini* je 55% privrednih subjekata, u *državnoj* 30%, u *mješovitoj* 10%, a u *društvenoj* 5% od ukupnog broja anketiranih poslodavaca.

1.3. Struktura poslodavaca prema starosti/dužini poslovanja

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

Primjena principa broja zaposlenih kao osnovnog kriterija pri definisanju uzorka, presudno je uticalo na strukturu poslodavaca po starosti (Graf. 3.).

Grafik br. 3: Grafički prikaz poslodavaca prema starosti/dužini poslovanja



Daleko su najbrojniji (oko 65%) najstariji poslodavci, tj. oni sa najdužim stažom u poslovanju. Ostali su poređani po istoj logici - što stariji to veća zastupljenost. Ovakva struktura potvrđuje ekonomsku logiku faznog rasta i razvoja firme, što znači da je za rast firme - veći broj zaposlenih, potrebno vrijeme.

Podatak da je svega 0,9% poslodavaca osnovano u posljednjoj godini treba vrednovati u kontekstu karakteristika odabranog uzorka, jer je izostavljanjem poslodavaca sa manjim brojem zaposlenih i preduzetnika, znatno reducirana upravo kategorija ispitanika sa poslovanjem - *do jedne godine* i kategorija ispitanika koja posluje *od 1 do 3 godine*, koji čine svega 2,5% uzorka.

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

U periodu *od 3 do 5 godina posluje* 7,7% poslodavaca u našoj regiji, a *od 5 do 10 godina* 23,9% anketiranih poslodavaca. Ovo ukazuje, pored ostalog, i na dinamiku i karakter socioekonomskog razvoja Republike u ovom periodu, a time i na okvire kretanja u oblasti zaposlenosti i zapošljavanja.

Saradnja Zavoda sa *poslodavcima koji posluju deset i više godina* (65%), u održavanju zaposlenosti i stvaranju uslova za otvaranje novih radnih mjesta, takođe podrazumijeva prilagođavanje njihovim potrebama koje proističu iz takvog statusa.

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

Tabela br.4: Pregled anketiranih poslodavaca prema vremenu poslovanja

Opština		Periodi postojanja					Ukupno
		do 1god	od 1 do 3 god.	od 3 do 5 god.	od 5 do 10 god.	preko 10 god	
BIJELO POLJE	br. %	1 1.0	3 3.1	6 6.1	24 24.7	63 65	97 100
MOJKOVAC	br. %	0	0	3 15	4 20	13 65	20 100
UKUPNO	br. %	1 0.9	3 2.5	9 7.7	28 23.9	76 65	117 100

U intervalu *od 1 do 3 godine* evidentirani su poslodavci u Bijelom Polju. Učešće poslodavaca u intervalu *od 3 do 5 godina* kreće se od 6,1% u Bijelom Polju do 15% u Mojkovcu.

U grupi *od 5 do 10 godina* najviše poslodavaca je u Bijelom Polju 24,7%, a u Mojkovcu 20 %.

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca 65% se nalazi u grupi *preko 10 godina*, a ista je procentualna zastupljenost poslodavaca iz ove grupe u Bijelom Polju i Mojkovcu.

1.4. Struktura poslodavaca prema vrstama djelatnosti

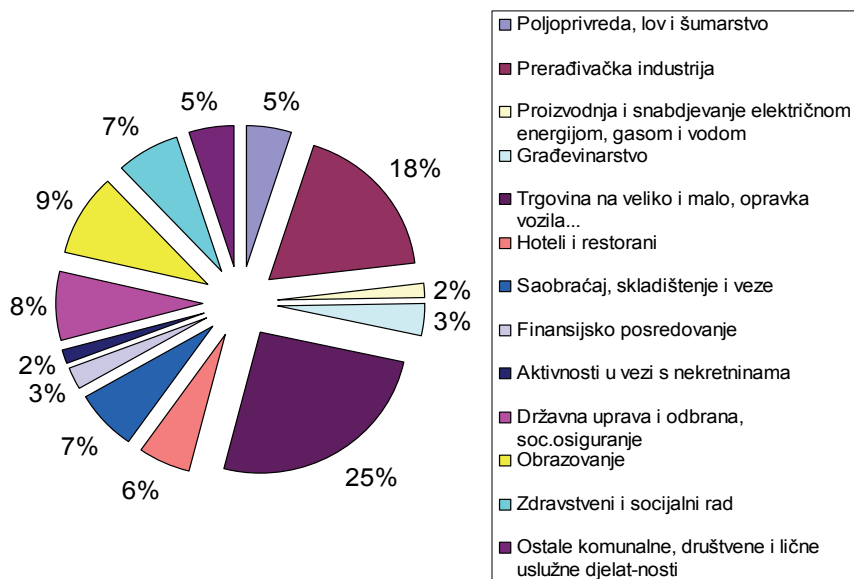
U narednoj tabeli dat je prikaz strukture uzorka sa aspekta djelatnosti poslodavaca.

Tabela br. 5: Pregled anketiranih poslodavaca prema vrstama djelatnosti

Vrste djelatnosti	Opština		Svega
	Bijelo Polje	Mojkovac	
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	6		6
G. Prerađivačka industrija	16	5	21
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	2		2
Đ. Građevinarstvo	3	1	4
E. Trgovina na veliko i malo, opravka vozila...	24	6	30
Ž. Hoteli i restorani	5	2	7
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	7	1	8
I. Finansijsko posredovanje	3		3
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama	2		2
K. Državna uprava i odbrana, soc. osiguranje	8	1	9
L. Obrazovanje	9	2	11
L.J. Zdravstveni i socijalni rad	6	2	8
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	6		6
Ukupno	97	20	117

Analizirajući datu tabelu, uočavamo da su najzastupljenije djelatnosti na regionalnom nivou *trgovina na veliko malo* - 25,6%, *prerađivačka industrija* koja je zastupljena sa 17,9% i djelatnost *obrazovanje* sa učešćem od 9,4%. Slijede *državna uprava* - 7,7%, zatim *saobraćaj* i *zdravstvo* sa po 6,8%, *hoteli i restorani* sa učešćem od 5,9%, *poljoprivreda* i *ostale komunalne djelatnosti* sa po 5,1%. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 5% i nećemo ih navoditi.

Grafik br. 4: Grafički prikaz poslodavaca prema vrstama djelatnosti



Kada se radi o djelatnostima sa najvećim brojem poslodavaca njihova (proporcionalna) zastupljenost u opštinama u našoj regiji približno je slična. Naime, zastupljenost poslodavca u oblasti *trgovine* kreće se od 24,7% u Bijelom Polju do 30% u Mojkovcu. U djelatnosti *prerađivačka industrija* nalazi se 13,6% anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju i 25% u Mojkovcu. U djelatnosti *obrazovanje* nalazi se 7,7% anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju i 10% u Mojkovcu.

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

1.5. Struktura poslodavaca prema veličini

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

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

Tabela br. 6: Pregled anketiranih poslodavaca prema veličini

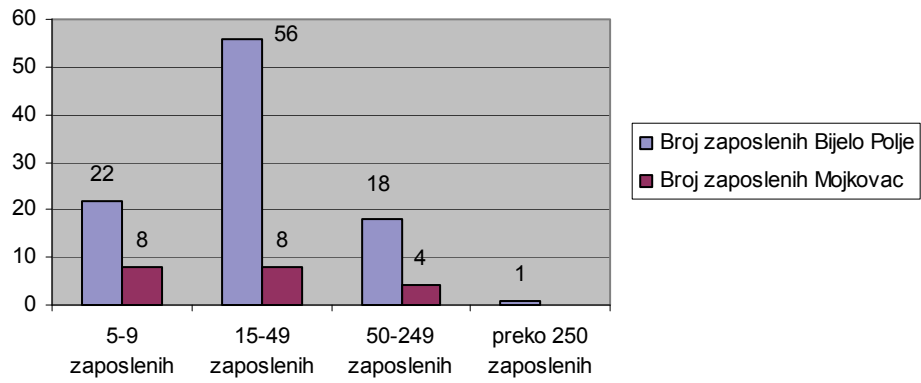
Broj zaposlenih ¹	Opština		Svega
	Bijelo Polje	Mojkovac	
Mikro preduzeća	22	8	30
Mala preduzeća	56	8	64
Srednja preduzeća	18	4	22
Velika preduzeća	1		1
Ukupno	97	20	117

Analizirajući prethodnu tabelu, izvodimo zaključak da dominiraju mala preduzeća, tj. poslodavci koji zapošljavaju *od 10 do 49 radnika*. Oni u uzorku učestvuju sa 54,7%.

Privredna društva sa 5 do 9 zaposlenih zastupljena su sa 25,6%, a nešto manje, 19% poslodavci koji imaju *od 50 do 249 zaposlenih*. S obzirom da se kao mala preduzeća tretiraju poslodavci do 49 zaposlenih, onda je obim privrednih društava, na nivou mikro i malih preduzeća, zastupljen sa 80,3%.

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

Grafik br.5: Struktura poslodavaca prema veličini



1. Mikro-5 do 9 zaposlenih, mala-10do 49 zaposlenih, srednja 50 do 249 zaposlenih, velika-preko 250 zaposle

II DIO ZAPOŠLJAVANJE U 2011. GODINI

U ovom dijelu analizirali smo zaposlenost na dan anketiranja sa različitih aspekata, kao što su vrsta radnog odnosa, zaposlenost prema stepenima stručne spreme i po djelatnostima poslodavaca. Takođe, obrađeni su podaci o obukama i/ili usavršavanju zaposlenih, novozaposleni radnici u 2011. godini, odliv radne snage i slobodna radna mjesta.

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

Tokom novembra 2011. godine, kod anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju i Mojkovcu bilo je *zaposleno 3895 radnika*.

Navedeni broj zaposlenih predstavlja 6,5% od ukupno zaposlenih u anketiranim privrednim društvima u Republici (61,086).

Tabela br. 7: Pregled broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca prema vrsti radnog odnosa

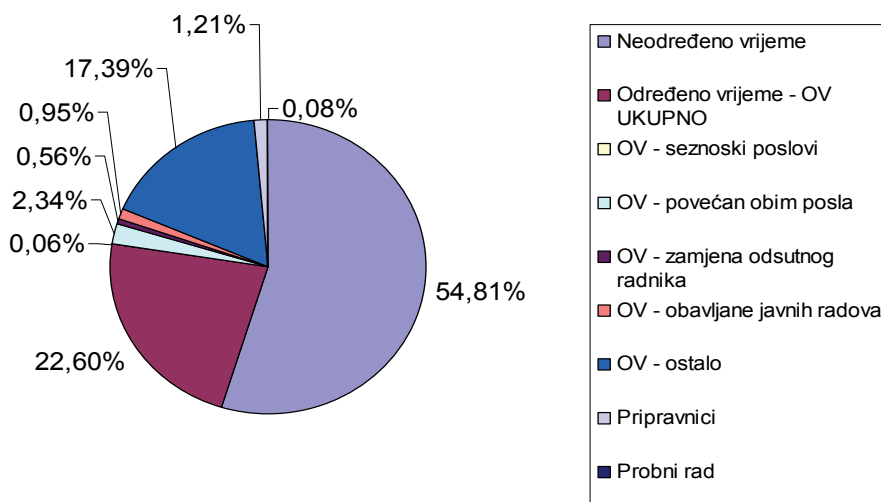
Vrsta radnog odnosa	Opština				Svega	
	Bijelo Polje		Mojkovac		ukupno	žene
	ukupno	žene	ukupno	žene		
Neodređeno vrijeme	2381	1061	377	191	2758	1252
Određeno vrijeme - OV UKUPNO	1008	386	129	61	1137	447
OV - seznoski poslovi	3				3	
OV - povećan obim posla	91	42	27	20	118	62
OV - zamjena odsutnog radnika	23	18	5	4	28	22
OV - izrada određenog projekta						
OV -obavljanje pripremnih poslova						
OV - obavljane javnih radova	48	12			48	12
OV - ostalo	794	291	81	30	875	321
Pripravnici	49	23	12	5	61	28
Probni rad			4	2	4	2
Rad kod kuće						
Ukupno	3389	1447	506	252	3895	1699

Iz prethodne tabele i grafika koji slijedi, jasno se vidi da je, od ukupnog broja zaposlenih, 2,758 ili 69,2% radnika zaposleno na *neodređeno vrijeme*.

Na *određeno vrijeme* kod anketiranih poslodavaca radi ukupno 1,008 radnika, odnosno 25,3%. U okviru rada na određeno vrijeme, razlikujemo nekoliko kategorija, od čega je najzastupljenija kategorija *ostalo* 875 zaposlenih ili 86,8% od ukupno zaposlenih na određeno vrijeme, zatim kategorija *zbog povećanog obima posla* 118 radnika, odnosno 11,7% .

Ostale kategorije rada na određeno vrijeme zajedno čine 1,5% od ukupno zaposlenih na određeno vrijeme, pa ih nećemo detaljnije razmatrati.

Grafik br. 6: Zaposleni prema vrsti radnog odnosa

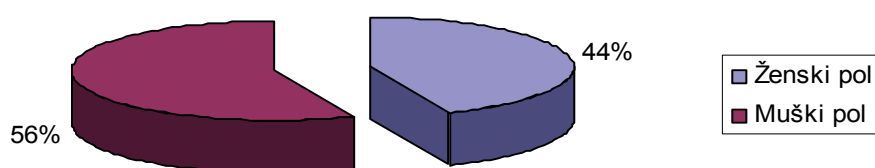


Možemo još napomenuti da je kod anketiranih poslodavaca registrovano 61 pripravnik i 4 radnika na probnom radu.

Polna struktura zaposlenih i kategorija zaposlenja

Posmatrano po polnoj strukturi zaposlenih, dolazi se do činjenice da je zastupljenost polova prilično uravnotežena, sa blagom prednošću upošljavanja osoba muškog pola –2196, odnosno 56,9% je zaposleno osoba muškog pola, dok - 1699 odnosno 42,6% je zaposleno osoba ženskog pola, što je za 1% manje nego u prošloj godini.

Grafik br. 7: Struktura zaposlenih po polu



Uravnoteženost polne strukture se primjećuje i kod zaposlenih sa kojima je sklopljen Ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavci su sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa 2758 uposlenih, odnosno 70,8% od ukupnog broja zaposlenih u anketiranim preduzećima, od čega su 1252 osobe ženskog pola (32,14%).

Zaposlenost po djelatnostima

Kada posmatramo zaposlenost kod 117 poslodavca u regiji Bijelo Polje na dan anketiranja, možemo primijetiti, da je najviše zaposlenih kod poslodavaca čija je osnovna djelatnost *prerađivačka industrija* - ukupno 632 radnika, što čini 16,2% od ukupnog broja registrovanih radnika kod anketiranih poslodavaca.

U privrednim društvima koja se bave *obrazovanjem* evidentirano je 574 radnika ili 14,7% od ukupnog broja. Slijedi

trgovina sa 544 radnika, odnosno 14 %, zatim djelatnost zdravstva i socijalnog rada sa 543 radnika ili 13,9%. Dalje imamo poljoprivredu koja zapošljava 431 radnika ili 11,1%, a onda državnu upravu sa 387 zaposlenih ili 9,9% i komunalne aktivnosti sa 288 zaposlenih, što predstavlja 7,3% od ukupnog broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca. Ostale djelatnosti pojedinačno zapošljavaju ispod 5% i nećemo ih ovdje navoditi, a podaci se mogu vidjeti u tabeli koja slijedi.

Tabela br. 8: Pregled zaposlenih kod anketiranih poslodavaca na dan anketiranja po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština				Svega	
	Bijelo Polje		Mojkovac		ukupno	žene
	ukupno	žene	ukupno	žene		
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	431	116			431	116
G. Prerađivačka industrija	443	163	189	67	632	230
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	141	18			141	18
Đ. Građevinarstvo	40	7	22	6	62	13
E. Trgovina na veliko i malo...	500	200	44	32	544	232
Ž. Hoteli i restorani	60	37	22	13	82	50
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	148	25	12	3	160	28
I. Finansijsko posredovanje	25	11			25	11
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama	26	8			26	8
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.	317	147	70	24	387	171
L. Obrazovanje	507	344	67	42	574	386
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	463	308	80	65	543	373
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	288	63			288	63
Ukupno	3389	1447	506	252	3895	1699

Radno angažovanje osoba ženskog pola je najviše u okviru obrazovanja (22,7%), zdravstva i socijalnog rada (21,9%), trgovine na veliko i malo (13,6%) i prerađivačke industrije (13,5%).

Tabela br. 9: Pregled broja zaposlenih kod anketiranih poslodavaca prema vrsti djelatnosti i kategoriji zaposlenja

Kategorija zaposlenja	Vrste djelatnosti													Regija
	A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	G. Prerađivačka industrija	D. Proizv. i snabd.el. energijom	B. Građevinarstvo	E. Trg.na veliko i malo	Ž. Hoteli i restorani	Z. Saobraćaj, skladištenje i veze.	I. Finansijsko posredovanje	J. Aktivnosti u vezi sa nekretn.	K. Državna uprava i odbrana	L. Obrazovanje	LJ. Zdravstveni i socijalni rad	M. Ostale komun.,druš.	
Neodređeno vrijeme	185	398	130	31	287	59	108	17	25	344	467	497	210	2758
Određeno vrijeme-OV UKUPNO	246	234	11	31	257	23	52	8	1	51	158	46	99	1137
OV-seznoski poslovi					3									3
OV-povećan obim posla		26			33	10		1		3	42		3	118
OV -zamjena odsutnog radnika		1									17	10		28
OV - obavljane javnih radova		12			9								27	48
OV - ostalo	236	187	11	29	199	9	51	5		31	44	28	45	875
Pripravnici	10	8		2	13		1	2	1	9	4	8	3	61
Probni rad						4								4
Ukupno	431	632	141	62	544	82	160	25	26	387	574	543	288	3895

Najveće radno angažovanje se primjećuje u okviru prerađivačke industrije -16,2%, gdje se bilježi rast od 1,3% u odnosu na predhodnu godinu od čega čak 63% ima Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, dok je 37% zaposleno pod Ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Slijede obrazovanje, sa 574 (14,7%) zaposlenih i zdravstvo i socijalni rad sa 543 (13,9%), gdje se bilježi pad od 1,9% u odnosu na predhodnu godinu. Znatno smanjenje zaposlenih se bilježi u trgovini od 1% u odnosu na predhodnu godinu.

12. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja

Iz podataka koji se mogu izvući iz tabele br.10, koja slijedi, mogu se izvući zaključci o obrazovanju zaposlenih u Bijelom Polju i Mojkovcu, što je veoma važno i interesantno. Ovi podaci su važni, jer je poznato da kvalitet radne snage (kompetentnost i preduzimljivost) u značajnoj mjeri zavisi od nivoa obrazovanja, a uspjeh pojedinih preduzeća, grana i čitave privrede, sve više zavisi od kvaliteta radne snage. Ovo će biti od još većeg značaja što se crnogorsko društvo, odnosno crnogorska privreda, bude više usmjeravala na ekonomiju koja počiva na znanju, odnosno što se Crna Gora bude više približavala Evropskoj Uniji, što znači da će privreda biti suočena sa sve oštrijom konkurencijom na regionalnom i globalnom tržištu.

Tabela br. 10: Pregled zaposlenih kod anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju i Mojkovcu na dan anketiranja po djelatnostima i prema stepenu stručne spreme

Stepen stručne spreme	Vrste djelatnosti													Regija
	A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	G. Prerađivačka industrija	D. Proizv. i snabd. el. energijom	Đ. Građevinarstvo	E. Trg. na veliko i malo opravka vozila	Ž. Hoteli i restorani	Z. Saobraćaj ,skladištenje i veze	I. Finansijsko posredovanje	J. Aktivnosti u vezi sa nekretninama	K. Državna uprava i odbrana	L. Obrazovanje	LJ. Zdravstveni i socijalni red	M. Ostale komun. ,druš. i lične	
I	12	33	36	4	44	3	17	1	6	9	31	21	19	236
II	94	13		4	2	3				6	4	10	70	206
III	174	254	40	22	189	26	48		7	20	23	38	77	918
IV	103	225	41	22	225	43	80	8	6	180	40	308	87	1368
V		2	11							1	12	2		28
VI	7	30		2	23	1	9	4	1	28	143	26	10	284
VII*	24	13	2		11	1	1	3	2	6	21	3	4	91
VII-1	17	62	11	8	50	5	5	9	4	137	300	135	21	764
Ukupno	431	632	141	62	544	82	160	25	26	387	574	543	288	3895

(*VII stepen je Bachelor, VII-1 četvorogodišnje studije)

Ukupna zaposlenost u 117 anketiranih privrednih društva u regiji je 3895 radnika.

Struktura zaposlenih prema stepenu obrazovanja se nije promijenila u odnosu na predhodne godine. I u 2011. godini, najveći broj zaposlenih ima završen IV stepen stručnog obrazovanja - 1368 ili 35,1%. U odnosu na isti period prošle godine došlo je do povećanja uposlenih osoba sa ovim stepenom obrazovanja za 1,5%.

Smanjenje učešća zaposlenih bez stručne kvalifikacije od 3,9% sa jedne i povećanje sa II i III stepenom stručne spreme (i to za 1,7%) s druge strane, u odnosu na predhodnu godinu, može ukazati na poboljšanje kvalifikacione strukture postojećih zaposlenih u cilju dobijanja adekvatnih znanja, što može ukazivati na dokvalifikaciju postojeće radne snage, odnosno promjenu svijesti zaposlenih u pravcu cjeloživotnog učenja.

Uzorkom je obuhvaćeno i 22,2% zaposlenih sa VII i VII-1 stepenom obrazovanja, gdje se primjećuje porast učešća ovih zaposlenih u odnosu na predhodnu godinu od 2,6%, dok je učešće zaposlenih sa V i VI stepenom zastupljeno u smanjenom procentu i to sa 9,4% u 2010. godini, na 8% u 2011. godini.

Dakle, iz dobijenih podataka se dolazi do zaključka da u Bijelom Polje i Mojkovcu ne nedostaje adekvatne radne snage. Kvalifikaciona struktura zaposlenih se kontinuirano uvećava. Zaposleni sa IV,V,VI,VII i VIII stepenom obrazovanja zajedno čine 65,1% ukupno zaposlenih, što je za 2,5% više u odnosu na predhodni period.

Obrazovna struktura po djelatnostima

IV stepen je najzastupljeniji stepen obrazovanja kod zaposlenih i u većini djelatnosti i to 57% u zdravstvu 41,4% u trgovini na veliko i malo, što nije iznenađujuće, obzirom da se veliki broj radnih mjesta u ovim djelatnostima obavlja upravo sa ovom kvalifikacionom strukturom zaposlenih.

U građevini, III i IV stepen su zastupljeni u istom odnosu – 35,5%, dok u prerađivačkoj industriji i poljoprivredi zastupljeni su u približnom procentu. U prerađivačkoj industriji - 40,2% III stepen i 35,6% IV stepen stručne spreme, dok u poljoprivredi zastupljenost III stepena je - 40,4% a IV stepena stručne spreme 23,9%.

Ne iznenađuje ni podatak da je skoro polovinu zaposlenih u djelatnostima obrazovanja, državne uprave i zdravstva čine zaposleni sa završenim VII stepenom stručne spreme i to 55,9% u obrazovanju, 36,9% u državnoj upravi i 25,4% u zdravstvu. Zajedno sa VI stepenom, zaposleni sa ova dva stepena stručne spreme, čine 80,8% u okviru obrazovanja, 44,2% u državnoj upravi i 30,2 % u zdravstvu.

U *zdravstvu* preko polovine zaposlenih posjeduje srednjoškolsko obrazovanje. Slična situacija je i u djelatnosti *fnansijskog posredovanja* u kojoj 65% zaposlenih ima diplomu više škole ili fakultetsko obrazovanje. Veoma visok obrazovni nivo imaju, kao što vidimo, zaposleni u vanprivredi.

Za razliku od gore navedenih djelatnosti, u djelatnostima, poput poljoprivrede, situacija je drugačija. Naime, u *poljoprivredi* je 24,6% nekvalifikovanih ili polukvalifikovanih radnika, a srednjoškolsko obrazovanje III, IV ili V stepena stručnosti, posjeduje čak 64% zaposlenih. U djelatnosti *komunalne aktivnosti* 30,9% je nekvalifikovanih ili polukvalifikovanih radnika, a 56,9% ima srednjoškolsko obrazovanje.

Takođe, u *prerađivačkoj industriji* 7,3% radnika je I ili II stepena stručnosti, a srednju školsku spremu ima 75,8% zaposlenih. Dalje, u *građevinarstvu* je 34,1% nk i pk radnika, a 51,7% je sa srednjoškolskim obrazovanjem.

Posmatrano okvir same djelatnosti, u prerađivačkoj industriji interesantno je istaći da se odnos II, III i IV stepena stručne spreme zaposlenih značajno razlikuju u odnosu na predhodni period kada su ova tri stepena bila zastupljena u ovoj djelatnosti u približno istim procentima. Ovogodišnji podatak ističe značajni porast za 35% zastupljenosti IV stepena stručne spreme sa 30%,

neznatnog povećanja (1%) III stepena sa 40% i veoma značajnog smanjenja za 5% zastupljenosti II stepena stručne spreme (2%).

Zaposlenost po opštinama i stepenima stručne spreme

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

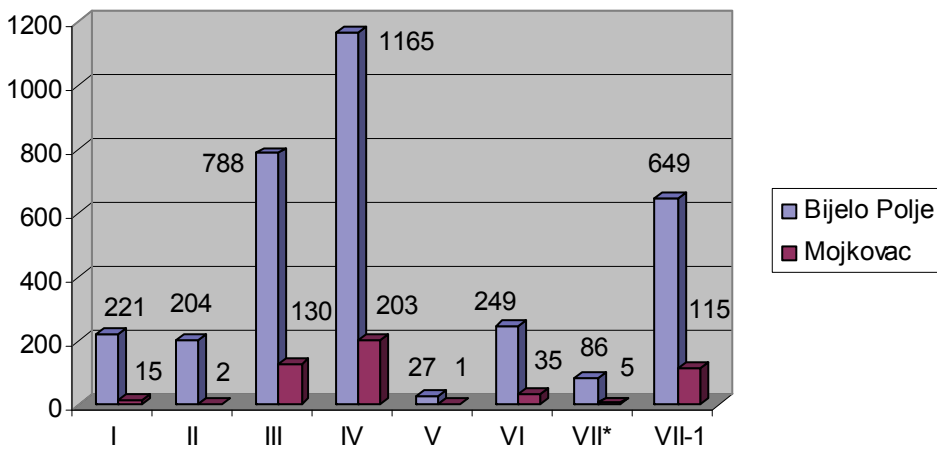
Tabela br.11: Obrazovna struktura po opštinama

Opština	Stepeni stručne spreme								Ukupno
	I	II	III	IV	V	VI	VII*	VII-1	
Bijelo Polje	221	204	788	1165	27	249	86	649	3389
Mojkovac	15	2	130	203	1	35	5	115	506
<i>Ukupno</i>	236	206	918	1368	28	284	91	764	3895

(*VII stepen je Bachelor, VII-1 četvorogodišnje studije)

Na osnovu podataka u tabeli br.11, može se zaključiti da su zaposleni u Bijelom Polju i Mojkovcu solidno obrazovani. Jedna četvrtina (oko 29%) zaposlenih ima univerzitetsku diplomu i viša akademska zvanja, različite nivoe srednjeg obrazovanja (III, IV i V stepena) ima oko 59% zaposlenih, a relativno mali procenat, oko 11% zaposlenih, pripada kategoriji niskoobrazovanih. Posmatrano po opštinama IV stepen preovladava.

Grafik br.8: Zaposleni na dan anketiranja prema stepenima stručne spreme i opštinama



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

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

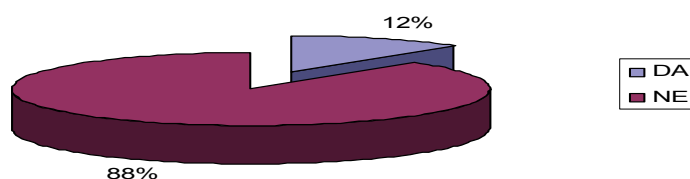
U okviru ove tematske cjeline, pitanje u anketi se odnosilo na programe obuke i usavršavanja koje su anketirani poslodavci realizovali u 2011. godini (bez obzira da li su oni bili u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje ili ne).

Kako je cilj ovog istraživanja da obezbijedi Zavodu za zapošljavanje i ostalim privrednim subjektima u Crnoj Gori informacije o promjenama na tržištu rada sa namjerom otklanjanja defcita radne snage, veoma su značajni dobijeni podaci o obukama i usavršavanju zaposlenih. Naime, poslodavci imaju potrebu za odgovarajućom radnom snagom, a radna snaga ima potrebu za pronalaženjem odgovarajućih radnih mjesta, kako bi ostvarila svoju profesionalnu i socijalnu uključenost u društvo.

Obuka je glavni instrument preduzeća za usavršavanje zaposlenih, a takođe predstavlja i važan dio reformskog procesa. Stoga je važno da se zaposlenima u preduzećima omogući da napreduju i poboljšaju svoje znanje i sposobnosti.

Od 117 anketiranih poslodavca u Bijelom Polju i Mojkovcu, 14 ili 12% je za svoje zaposlene u 2011. godini *organizovalo neki vid obuke i/ili usavršavanja*, dok je 155 zaposlenih lica prošlo neki vid obuke bilo da se radi o obukama za zanimanja ili za posebna znanja i vještine.

Grafik br. 9: Dodatna obuka zaposlenih



Radi kvaliteta dobijenih podataka, bolje i dublje analize, opšte pitanje »dodatnog obrazovanja kroz obuku« razdvojeno je u tri cjeline, od kojih smo dobili odgovore na pitanja:

- »za koja zanimanja«,
- »za koji vid obrazovanja«¹
- »za koja posebna znanja i vještine«²

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

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

Specijalizacija je obrazovanje i osposobljavanje u okviru istog zanimanja za sticanje posebnih znanja i radnih vještina, a koja ima za cilj da kandidati dostignu maksimalni nivo u poznavanju poslova za čije se obavljanje specijalizuju. To su uže stručne specijalizacije vezane za zanimanja V, VI i VII stepena.

Studijskih programa: mogu biti specijalistički, master, magistarski

3 Vještine zaposlenih (kursevi stranih jezika, računara, seminari poslovne komunikacije, veštine timskog rada, veštine ophođenja prema klijentima)

Proteklo razdoblje bilo je obilježeno značajnim padom ulaganja u ljudske resurse na polju dodatnog obrazovanja zaposlenih. U 2011. godini bilježimo rast u ovoj oblasti za više od 4%, u odnosu na 2010. godinu, što nam daje optimističku sliku, ne samo kada su u pitanju ulaganja u dodatno obrazovanje, već na privredu u cjelini.

Tabela br. 12: Pregled anketiranih poslodavaca po djelatnostima kod kojih su zaposleni u 2011. godini prošli neki vid obuke i/ili usavršavanja

Vrste djelatnosti	Opština		Svega
	Bijelo Polje	Mojkovac	
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	1		1
G. Prerađivačka industrija	2	2	4
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom			
Đ. Građevinarstvo			
E. Trgovina na veliko i malo...	2	1	3
Ž. Hoteli i restorani			
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze			
I. Finansijsko posredovanje			
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama			
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.	1		1
L. Obrazovanje	3		3
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	1	1	2
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti			
Ukupno	10	4	14

Može se uočiti da su obuke i/ili usavršavanja najviše zastupljene u djelatnosti *prerađivačka industrija* (4 poslodavca), što je i logično s obzirom na proporcionalnu zastupljenost ovih poslodavaca u uzorku i na broj zaposlenih u ovoj djelatnosti. Zatim, po 3 anketirana poslodavca su iz djelatnosti *trgovina i obrazovanje*, 2 poslodavca iz oblasti *zdravstva*, te po 1 iz djelatnosti *poljoprivreda* i *državna uprava*.

Tabela br.13: Pregled zaposlenih po djelatnostima koji su prošli neki vid obuke i/ili usavršavanja u 2011. godini

Vrste djelatnosti	Opština		Svega
	Bijelo Polje	Mojkovac	
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	12		12
G. Prerađivačka industrija	6	11	17
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom			
Đ. Građevinarstvo			
E. Trgovina na veliko i malo...	14	1	15
Ž. Hoteli i restorani			
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze			
I. Finansijsko posredovanje			
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama			
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.	21		21
L. Obrazovanje	69		69
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	19	2	21
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti			
Ukupno	141	14	155

Kada su u pitanju ulaganja u dodatno obrazovanje zaposlenih, gledano po djelatnostima, dominiraju *obrazovanje* sa 44,5%, državna uprava i zdravstvo i socijalni rad sa učešćem od 13,5%, zatim *prerađivačka industrija* sa učešćem od 11% od ukupnog broja uključenih u proces obrazovanja kroz obuku, dok su ostale djelatnosti zastupljene sa manje od 10%. Ukupan broj obučanih u regiji predstavlja 4,5 % od ukupnog broja obučanih u kod anketiranih poslodavaca u Crnoj Gori (3503).

Da bi bili uspješni, preduzeća bi trebala mnogo više ulagati u dodatno obrazovanje jer im ono može pomoći da budu konkurentniji na tržištu. Vrlo često, poslodavci misle da će ostvariti uštede ako ne ulažu u obrazovanje, praveći pri tome velike greške i štetu, često mnogo veću od potencijalnog ulaganja u ljudske resurse. Predrasuda da nitko ne može tako dobro poznavati njihovu ideju i njihov posao kao oni sami, još uvijek je prisutna kod dobrog dijela poslodavaca, pa čak i onih većih.

Oni koji na vrijeme shvate da ulaganje u ljudske resurse nije “trošak” već “kapitalno ulaganje”, biće sigurno korak ispred konkurencije

13.a) Za koja zanimanja

U tabeli koja slijedi dali smo prikaz po zanimanjima, za koja su poslodavci u 2011. godini organizovali neki vid dodatnog obrazovanja za zanimanje.

Tabela br. 14: Pregled zanimanja za koja su anketirani poslodavci u Bijelom Polju i Mojkovcu organizovali obuku i/ili usavršavanje u 2011. godini

Zanimanje	Bijelo Polje	Mojkovac	Svega
300100 Proizvođač bilja		5	5
300502 Pekar	2		2
307201 Zaštitar imovine-portir	4		4
719000 Doktor medicine	5	2	7
Ukupno	11	7	18

Različite programe obuke, stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije, specijalizacije, inoviranja znanja i druge vidove usavršavanja za zanimanja tokom 2011. godine prošlo je ukupno *18 zaposlenih* kod anketiranih poslodavaca.

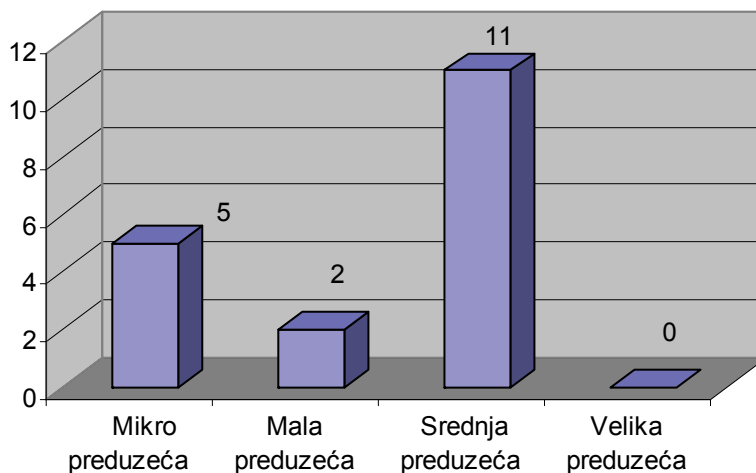
Zanimanja za koja su poslodavci organizovali obuku i/ili usavršavanje su: doktor medicine (7), proizvođač bilja (5), zaštitar imovine -portir (4), pekar (2).

Gledano po stepenima stručne spreme, obučeni su u **VII** i **III stepenu** stručne spreme. Od djelatnosti, najveći broj obuka za zanimanja je u djelatnostima: Zdravstva i socijalnog rada i Prerađivačka industrija.

13. b) Koji vid obrazovanja ili obuke je sproveden

Za ukupno 18 polaznika nekog vida obuke za zanimanje, poslodavci su izdvojili 1155 radna dana. Od toga 59,4% pripalo je visokoobrazovanim, i to su programi prekvalifikacije za koje su poslodavci ukupno izdvojili 60 radnih dana, i specijalizacije za doktore medicine, za koje su poslodavci ukupno izdvojili 1095 radnih dana.

Grafik br. 10: Broj obučanih za zanimanja u odnosu na veličinu preduzeća



Kao što možemo vidjeti, u grafikonu najveća aktivnost u ovoj, ali i ne samo u ovoj, sferi odvija se u srednjim a zatim u mikro i malim preduzećima. Od ukupnog broja zaposlenih koji su prošli neki vid dodatnog obrazovanja, na račun poslodavca, 61,1% je u srednjim, 27,7% u mikro a 11,1% u malim preduzećima.

Može se zaključiti da je procenat obučanih lica (4%) zaista mali (u zemljama EU taj procenat je oko 50%), te da je potrebno mnogo više ulagati u svoj ljudski potencijal, kako bi poslodavac bio konkurentniji na tržištu rada.

13.c) Za koja posebna znanja i vještine

Institucije obrazovanja ali i poslodavci sve više uviđaju sticanje dodatnih znanja i vještina kao značajan način podizanja

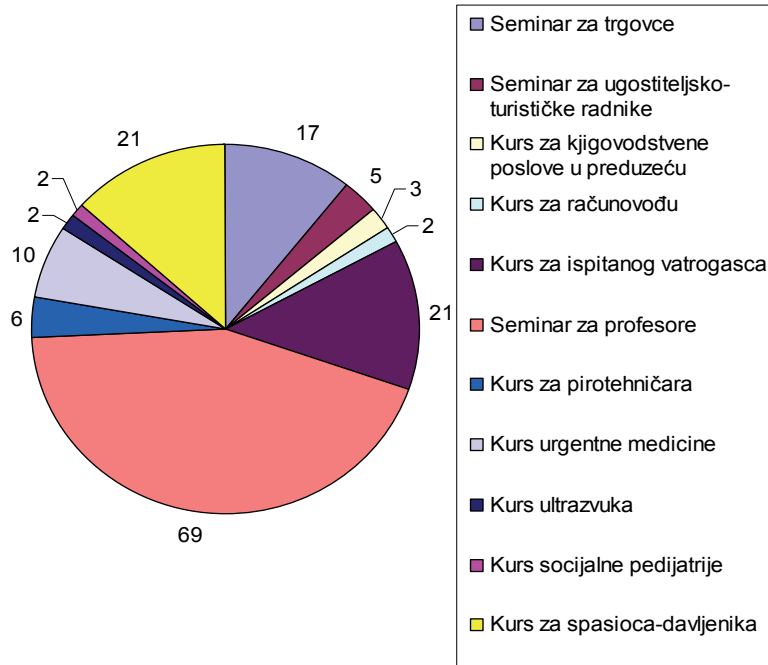
kvaliteta radne snaga i praćenje potreba sveživotnog obrazovanja, kao neophodnosti u razvoju svakog zaposlenog.

S druge strane, dodatna znanja i vještine u okviru pojedinih zanimanja, sve više su deficit našeg tržišta rada, pa mnogi npr. ekonomisti danas ne mogu naći uhljebljenje, u nedostatku poznavanja stranog jezika, rada na računaru, licence računovođe ili brokera.

S obzirom da često zaposleni posjeduju formalne kvalifikacije, ali ne i funkcionalna znanja i vještine za obavljanje određenih poslova u sklopu svog radnog mjesta, anketirani poslodavci su se detaljno izjasnili koja su to *posebna znanja i vještine* za koje su organizovali obuku svojih zaposlenih u 2011. godini. Kod anketiranih poslodavaca *155 zaposlenih* (4% od ukupnog broja zaposlenih) su prošla obuku za neki vid *dodatnih znanja*, međutim ovdje ćemo prikazati posebna znanja samo po kategorijama, bez ulaženja u detalje.

Poznato je da lice koje želi da bude konkurentno na tržištu mora da posjeduje dodatna znanja i vještine. Poslodavci ističu važnost upravo ovakvih obuka za svoje zaposlene. Detaljnije se može pogledati u sledećem grafiku.

Grafik br. 11: Pregled posebnih znanja i vještina za koja su anketirani poslodavci u Bijelom Polju i Mojkovcu organizovali obuku i/ili usavršavanje u 2011. godini



U djelatnosti Obrazovanja uloženo je najviše u ljudske resurse, kada su u pitanju sticanja novih znanja i vještina i ono čini 43,7% od ukupno osposobljenih. Slijede Državna uprava (13,3%) i Zdravstvo i socijalni rad (6,3%).

Za sve izvedene obuke poslodavci su se odrekli 294 radnih dana. Najviše radnih dana u obuci za sticanje novih znanja i vještina imali su zaposleni koji su prošli »Kurs za računovođu« (30 radnih dana).

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

Poslodavci u Bijelom Polju i Mojkovcu po njihovim riječima, izdvajaju 0,71% svoje bruto zarade na neki vid dodatnog obrazovanje kroz obuke u odnosu na ukupan iznos bruto zarada izdvojenih za obuku i usavršavanje zaposlenih. Taj procenat je još uvijek daleko od standarda modernog poslovanja gdje se prvo ulaže u ljudski resurs a zatim u tehnologiju i infrastrukturu.

Najviše utrošenih sredstava u dodatno obrazovanje svojih zaposlenih izdvajaju poslodavci u djelatnostima Trgovine i Obrazovanja.

Zaključak da poslodavci u manjim sredinama još uvijek nijesu svjesni da sredstva izdvojena u ove svrhe, na dugoročnom nivou predstavljaju dobit, pa nerijetko, nedovoljna zainteresovanost ili nedostatak finansijskih sredstava utiču na slabiji kvalitet poslovanja preduzeća.

Međutim, moramo imati u vidu da je naša ekonomija još uvijek u razvoju, nedovoljno jaka i konkurentna unutar same sebe da bi u većoj mjeri ulaganje u ljudski resurs. To je i razlog što Zavod za zapošljavanje Crne Gore (iz sredstava budžeta) ulaže velika sredstva u dodatna obrazovanja radne snage na ponudi, pomažući tako upravo privatnom sektoru.

Sa druge strane, evidencija o dodatnom obrazovanju, u mnogim preduzećima nije adekvatno sistematizovana i praćena, usled nedostatka službi za ljudske resurse, pa ove pokazatelje moramo uzeti i sa određenom dozom rezerve. Tome dodajemo i jedan dio poslodavaca koji nerado daju podatke o ovom ulaganju, kao diskreciju svoje poslovne politike.

14. Promjene u zapošljavanju u 2011.godini

Promjene u zapošljavanju najbolje se mogu pratiti kroz odnos novozaposlenih i otpuštenih lica u određenom vremenskom periodu i dinamike popunjavanja ili ne mogućnosti

popunjavanja određenih radnih mjesta, što ukazuje na oporavak ili krizu privrede.

Priliv radne snage

U 2011. godini zaposleno je 352 radnika u anketiranim privrednim društvima u Bijelom Polju i Mojkovcu, od čega 156 žena ili 44,3%. Značajno je navesti da je ostvareno zapošljavanje u 2011. godini predstavlja 4,5% ostvarenog zapošljavanja na nivou Republike (7,827).

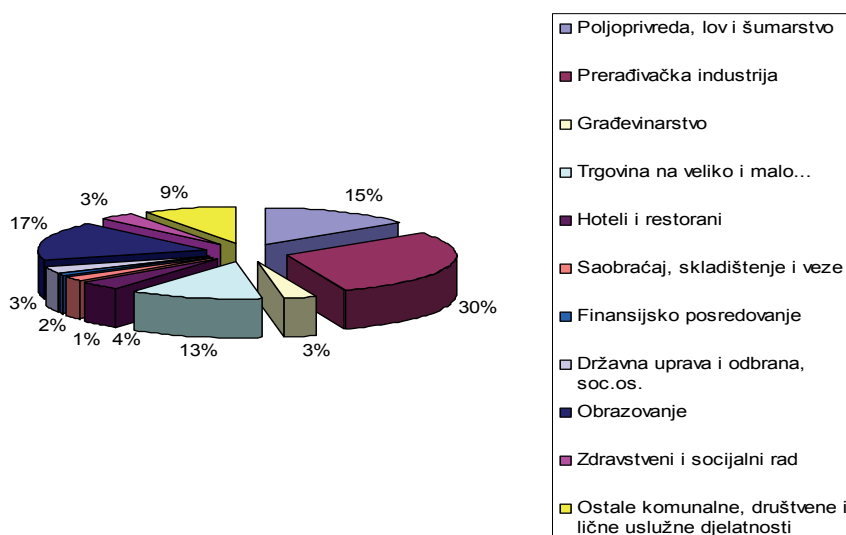
Tabela br. 15: Pregled novozaposlenih radnika u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca po djelatnostima i prema polu

Vrste djelatnosti	Opština				Svega	
	Bijelo Polje		Mojkovac		ukupno	žene
	ukupno	žene	ukupno	žene		
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	51	20			51	20
G. Prerađivačka industrija	64	29	41	12	105	41
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom						
Đ. Građevinarstvo	6	1	5	2	11	3
E. Trgovina na veliko i malo...	40	23	5	4	45	27
Ž. Hoteli i restorani	10	8	4	0	14	8
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	8	1			8	1
I. Finansijsko posredovanje	3	2			3	2
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama	1	0			1	0
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.	7	3	4	1	11	4
L. Obrazovanje	45	31	15	11	60	42
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	10	3	2	1	12	4
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	31	4			31	4
Ukupno	276	125	76	31	352	156

Zapošljavanje u 2011. godini, posmatrano prema djelatnostima, ukazuje na bitna obilježja tržišta rada u Bijelom Polju i Mojkovcu, odnosno potreba tržišta rada za određenim profilima kadrova, koje su izražene posljednjih godina, u odnosu na obrazovnu i profesionalnu strukturu lica koja traže zaposlenje. Posmatrano na nivou opština, u *Bijelom Polju* je u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca zaposleno 276 radnika, od čega su 45,3% žene. U *Mojkovcu* su, u okviru anketiranih privrednih društava, zaposlena 76 radnika, od čega 40,8% žena.

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

Grafik br. 12: Grafički prikaz novozaposlenih radnika u 2011. godini u anketiranim privrednim društvima



Možemo konstatovati da je 29,8% ostvarenog zapošljavanja u 2011. godini u djelatnosti *prerađivačka industrija* (105 radnika), zatim 17,1% u djelatnosti *obrazovanja* (60 radnika), 14,5% u *poljoprivredi* (51), 12,8 % u *trgovini* (45), zatim 8,8% u *komunalnim*

aktivnostima (31), itd. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 5%.

Po opštinama situacija je nešto drugačija. U *Bijelom Polju* je 64 ili 23,2% zapošljavanja u anketiranim privrednim društvima u 2011. godini ostvareno u *prerađivačkoj industriji*, zatim 51, odnosno 18,5% u *poljoprivredi*, slijedi *obrazovanje* sa 45 novozaposlenih ili 16,3 % i djelatnost *trgovina* u kojoj je bilo 40 novozaposlenih, odnosno 14,5%. U *komunalnim aktivnostima* je bilo 31 novozaposlenih radnika ili 11,2%. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 5%.

U *Mojkovcu* je u 2011. godini najviše novih zapošljavanja ostvareno u *prerađivačkoj industriji* sa 41 ili 53,9 %, zatim u *obrazovanju* 15 ili 19,7%, slijedi *trgovina* i *građevinarstvo* sa 5 novozaposlenih odnosno 6,5%, itd.

Kada analiziramo radnu snagu, jedan od veoma bitnih elemenata analize Ankete poslodavaca 2011/2012. su *nova zapošljavanja*, tako da ćemo tome posvetiti više pažnje i priliv radne snage analizirati po opštinama, a ne samo na nivou regiona.

Sljedeća tabela ima za cilj da prikaže priliv radne snage kod anketiranih poslodavaca u *Bijelom Polju*, s tim što smo u tabeli naveli samo zanimanja u okviru kojih je bilo 4 ili više novozaposlenih radnika.

Tabela br. 15a: Pregled novozaposlenih radnika u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju prema zanimanjima

Zanimanje*	Svega	Žene
104501 Komunalni higijeničar	15	0
104502 Čistač prostorija	5	5
105701 Manevrista	5	0
109900 Lica bez zanimanja istručne spreme	17	2
300512 Rukovalac uređaja za proiz. i preradu voća i povrća	6	2
300513 Mesar	8	0
306400 Prodavač (III SSS i KV)	12	12
306421 Prodavač u maloprodaji prehrambene robe	24	15
400400 Veterinarski tehničar	7	1
400512 Tehničar prerade voća i povrća	11	11
406400 Trgovački tehničar (IV SSS)	4	2
406424 Prodavac građevinskog i ogrijevnog materijala	5	1
406513 Konobar	10	5
716683 Bachelor primijenjenog menadžmenta	5	1
716710 Diplomirani ekonomista	6	4
716794 Bachelor-ekonomije	7	4
716800 Diplomirani pravnik(VII SSS)	11	5
717502 Profesor razredne nastave	9	8
Ukupno (4 i više novozaposlenih)	167	78
Ukupno novozaposlenih	276	125

Napomena: Prikazana samo zanimanja u okviru kojih je bilo 4 i više novozaposlenih

Što se tiče strukture novozaposlenih radnika u 2011. godini kod anketiranih privrednih društava *prema zanimanjima*, možemo konstatovati da je u *Bijelom Polju* zaposleno najviše *prodavača* (45), *nk radnika* (17) *komunalnih higijeničara* (15), *konobara* (10)...

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

Tabela br. 15b: Pregled novozaposlenih radnika u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca u Mojkovcu prema zanimanjima

Zanimanje*	Ukupno	Žene
104502 Čistač prostorija	4	4
302200 Mehaničar, mašinista, mašinbravar(III SSS i KV)	13	5
303111 Pirotehničar	6	2
307201 Zaštitar imovine-portir	8	0
711800 Diplomirani mašinski inženjer(VII/1SSS)	4	0
716710 Diplomirani ekonomista	6	3
Ukupno (4 i više novozaposlenih)	41	14
Ukupno novozaposlenih	76	31

Napomena: Prikazana samo zanimanja u okviru kojih je bilo 4 i više novozaposlenih.

U *Mojkovcu* je tokom 2011. godine kod anketiranih poslodavaca bilo najviše novozaposlenih *mašinbravara* (13), *portira* (8), *pirotehničara* (6), *diplomirani ekonomista* (6)...

Tabela br. 16: Broj novozaposlenih prema veličini preduzeća

Broj novozaposlenih	Opština		Svega
	Bijelo Polje	Mojkovac	
Mikro preduzeća			
Mala preduzeća	81	33	114
Srednja preduzeća	154	43	197
Velika preduzeća	41		41
Ukupno	276	76	352

Najveći broj novozaposlenih ostvario se u preduzećima **srednje veličine**, t.j ukupno 197 lica što čini 56% ukupnog zapošljavanja u svim preduzećima prema Anketi 2011/2012 godine. Na drugom mjestu su **mala** preduzeća sa ukupno zaposlenih 114 lica ili 32,4%, što znači da u srednjim i malim preduzećima na godišnjem nivou realizuje se 88% novih zapošljavanja u Crnoj Gori, a u velikim preduzećima svega 12%.

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

Odliv radne snage u 2011. godini

Za razliku od prethodnog istraživanja, ovog puta smo tražili podatke od poslodavaca i o broju radnika koji su, iz različitih razloga, prestali da rade kod njih. Neki od mogućih razloga su: istek rada na određeno vrijeme, zatim u velikom broju sezonski rad, penzionisani radnici, tehnološki viškovi i sl. *Odliv radne snage* kod anketiranih poslodavaca u 2011. godini, iskazuje se brojem *195 lica*, od čega su 36,4% žene.

Tabela br. 17: Odliv radne snage u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca po djelatnostima i prema polu

Vrste djelatnosti	Opština				Svega	
	Bijelo Polje		Mojkovac		ukupno	žene
	ukupno	žene	ukupno	žene		
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	19	2			19	2
G. Prerađivačka industrija	30	8	23	1	53	9
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	5	1			5	1
Đ. Građevinarstvo	7	3			7	3
E. Trgovina na veliko i malo...	26	16	6	3	32	19
Ž. Hoteli i restorani	10	5			10	5
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	14	1			14	1
I. Finansijsko posredovanje						
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama	1	0			1	0
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.						
L. Obrazovanje	11	5	3	0	14	5
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	36	23			36	23
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	4	3			4	3
Ukupno	163	67	32	4	195	71

Posmatrano po djelatnostima, najveći odliv radne snage imamo u *prerađivačkoj industriji* 53 lica ili 27,2%, slijedi *zdravstvo* sa odlivom od 36 radnika ili 18,4% i *trgovini* sa 32 lica, odnosno 16,4%. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 10%.

Tabela br. 18: Usporedni podaci priliva i odliva radne snage na tržištu rada u Bijelom Polju i Mojkovcu

Godine	Novozaposleni	Novozap. Žene	Odliv radne s.	Odliv r.s. Žene
2009	368	176	253	92
2010	381	199	239	100
2011	352	156	195	71

Kada analiziramo otpuštanja radnika ili odliv radne snage sa aspekta polne strukture onda možemo zaključiti da je u 2010 godini, evidentirano veći broj otpuštanja ili odliva ženske radne snage t.j. 100 lica u odnosu na 2011. godinu kada je taj broj bio 71. Ako se ima u vidu da je u 2010. godini bilo i veći broj zapošljavanja onda su rezultati logični.

Sa aspekta veličine preduzeća najviše otpuštanja bilo je u srednjim i velikim preduzećima.

Upoređujući podatke o zapošljavanju, može se reći da je došlo do zaustavljanja negativnih trendova u vidu otpuštanja radnika sa posla.

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

Deficitarni kadrovi

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

(naučnici određenih profila, ljekari određenih specijalnosti, inženjeri uskih specijalnosti...).

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

Deficitarnim zanimanjima se smatraju ona zanimanja gdje je tražnja iz bilo kog razloga više godina mnogo veća od ponude (obično ovaj period je 3-4 godine koliko je potrebno školovati kadar), što se evidentira brojem oglašavanja u toku godine. Sa stanovišta individualnog poslodavca ovo je, takođe, određen vid deficitarnosti, ali ne i sa stanovišta nacionalne ekonomije, jer se mogu preduzimati mjere obuke otklanjanja ovakvog nesklada.

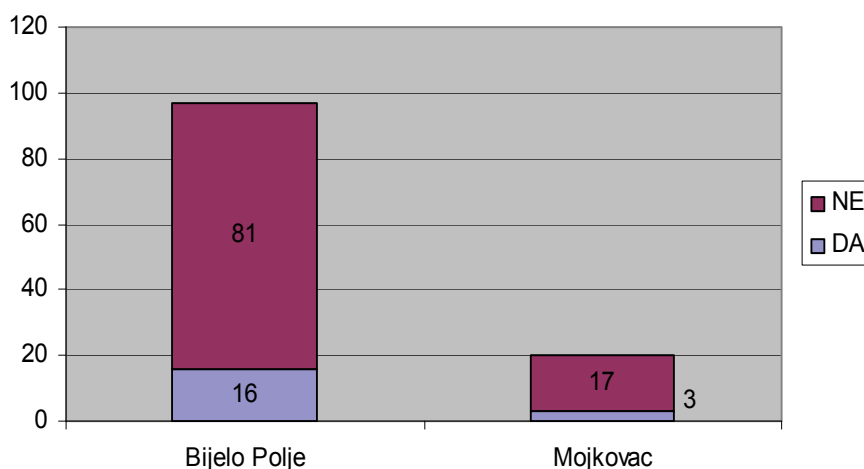
Kada se analizira kadar koji je potrebno obezbijediti, problemi su druge prirode, npr. ponuda i tražnja se ne poklapaju regionalno, nezaposleni ne žele da prihvate slobodno radno mjesto po ponuđenim uslovima, ili poslodavci ne žele da zaposle nezaposelene sa evidencije Zavoda, jer smatraju da ne odgovaraju njihovim 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. Oni koji traže zaposlenje iz iskustva znaju da su veoma tražena i ona zanimanja koja spadaju u sferu veoma nesigurnih što se tiče isplate zarada, uslova na radu i trajanja zaposlenja. Postoji čitav niz poslodavaca koji mijenjaju radnike veoma često, što zbog uslova rada, što zbog povremenog nedostatka posla.

Potrebno je naglasiti da će svakih 4-6 godina u buduću nestati veliki broj zanimanja i pojaviti se isti broj novih (prema procjenama od 50 -100%), tako da je jedino uspostavljanje sistema cjeloživotnog obrazovanja i što veći stepen obrazovanja ukupnog stanovništva, garancija praćenja ubrzanog koraka sa tehnološkim napretkom. Dakle, neophodno je usvojiti EU koncepte o deficitarnosti određenih zanimanja, jer se samo na taj način mogu definisati adekvatne mjere i programi.

Radna mjesta na koja poslodavci nijesu mogli nikog da zaposle

Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, 19 odnosno 16,2 % je navelo da na tržištu rada nedostaju kadrovi određenog profila za njihove potrebe. Prema njihovim odgovorima u anketi, u 2011. godini, broj potrebnih izvršilaca u kategoriji deficitarni kadrovi - iskazan je cifrom od 37. Ovdje valja istaći, mada razlog za to nije jasan, da je i prošle i ove godine sve manji broj poslodavaca istakao problem deficitarnosti kadrova.

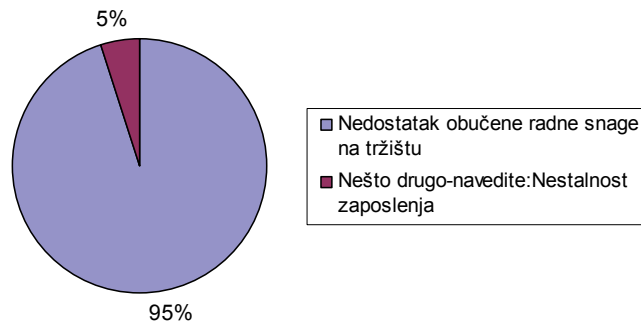
Grafik br. 13: Da li ste tokom 2011. god. imali slobodnih radnih mjesta koja nijeste mogli popuniti



15a. Glavni razlozi za nepopunjavanje slobodnih radnih mjesta

Poslodavcima smo ponudili da se izjasne koji su to razlozi zbog kojih su imali deficitarne kadrove u 2011. godini, pa su 19 poslodavaca kojima nedostaju kadrovi naveli da je razlog *nedostatak obučene radne snage na tržištu* (95%), kao drugi razlog deficitarnosti naveli su kao kategoriju odgovora nešto drugo- *nestalnost zaposlenja*.

Grafik br. 14: Razlozi deficitarnosti kadrova



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

15.b Struktura nepopunjenih radnih mjesta - prema zanimanjima

Anketirani poslodavci su 14 zanimanja od prvog do sedmog stepena stručne spreme izdvojili kao deficitarna, u obimu od 37 izvršilaca. Upoređujući podatke sa prethodnim godinama, vidimo da se broj deficitarnih zanimanja smanjuje, a razlog tome je svakako organizovanje obuka za deficitarna zanimanja, nakon kojih je određen broj poslodavaca bio u mogućnosti da obezbijedi potrebnu radnu snagu.

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

Međutim, za opredjeljivanje statusa deficitarnosti nekog zanimanja nije dovoljno jednostavno upoređivanje naziva

zanimanja iz rada, kako ih defnišu poslodavci, sa nazivima zanimanja, odnosno kvalifikacija iz obrazovanja, koje posjeduju lica koja traže zaposlenje. To je složen postupak koji podrazumijeva uključivanje niza parametara koji se adekvatno vrednuju u konkretnim uslovima ponude i tražnje kadrova, što je obrađeno u komentaru podataka prikazanih u tabeli.

Tabela br. 19: Pregled deficitarnih zanimanja

Šifra	Naziv zanimanja *	Broj radnika
406513	Konobar	3
406515	Kuvar	2
710401	Veterinar	2
712500	Diplomirani inž. elektrot. za elektromeh.(VII/1 SSS)	2
715200	Diplomiarni inženejr građevinarstva(VII/1 SSS)	6
717569	Profesor muzičke grupe predmeta	3
717601	Profesor matematike	8
719200	Diplomirani farmaceut (VII/1 SSS)	2
	Ukupno (2 i više izvršilaca)	28
	Ukupno deficitarnih radnika	37

***Napomena:** Prikazana su zanimanja za koja je traženo 2 i više izvršilaca

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

Kod zanimanja *I,II i III stepena* potreba za angažovanjem kadrova ovog nivoa stručnosti nije uopšte registrovana.

Za zanimanja u *IV stepenu*, kao što su *konobar (3)*, *kuvar (2)* možemo reći da jesu deficitarna, mada su sva ova zanimanja registrovana na evidenciji nezaposlenih u našoj regiji. Međutim, neka zanimanja imamo na evidenciji u obimu koji je znatno iznad iskazanih potreba poslodavaca, a oni su ih naveli kao deficitarna.

Tabela br. 20: Pregled broja nedostajućih zanimanja i broja izvršilaca po godinama

Godine	Broj zanimanja	Broj izvršilaca
2004	72	124
2005	67	88
2006	64	122
2007	84	382
2008	75	283
2009	32	73
2010	20	34
2011	14	37

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

Navedena zanimanja u *VII stepenu* mogu se svrstati u kategoriju deficitarnih. Nivo deficitarnosti kod zanimanja ovog nivoa obrazovanja je dodatno povećan i zbog neadekvatne zastupljenosti lica koja traže zaposlenje u sredinama gdje su potrebe poslodavaca za njima više izražene. U našoj regiji poslodavci nijesu bili u mogućnosti da zadovolje svoje potrebe za *diplomiranim inženjerima građevinarstva (6 izvršioaca), profesorima muzičke grupe predmeta (3), profesora matematike (9), diplomiranih farmaceuta (3).*

Iz ovakvih pokazatelja moglo bi se zaključiti da je izražena deficitarnost kod velikog broja zanimanja prisutna u kontinuitetu (i rezultati iz prethodne ankete su veoma slični), kojoj treba posvetiti posebnu pažnju. Međutim, razlike u opredjeljivanju značenja deficitarnosti zanimanja upućuju na potrebu prethodnog definisanja pojmova deficitarnost i suficitarnost zanimanja u skladu sa gledištima EU, o kojima je bilo riječi u tački 15.

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

Struktura deficitarnih kadrova prema djelatnostima poslodavaca

Deficitarne kadrove smo sagledali i sa aspekta osnovne *djelatnosti* poslodavca. Najveći broj deficitarnih zanimanja, kao i na nivou Republike, izražen je u oblasti *obrazovanja*, gdje su anketirani poslodavci imali deficit 13 radnika, što predstavlja 35,1% ukupno iskazanih deficitarnih kadrova.

Slijedi djelatnost *hotela i restorana* sa 5 deficitarnih radnika, odnosno 13,5%, *prerađivačka industrija i zdravstvo* sa 4 radnika ili 10,8%. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 10%.

Tabela br. 21: Struktura nepopunjenih radnih mjesta-prema vrsti djelatnosti

Vrste djelatnosti	Opština		Svega
	Bijelo Polje	Mojkovac	
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo			
G. Prerađivačka industrija	4		4
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	1		1
Đ. Građevinarstvo	2		2
E. Trgovina na veliko i malo...	2	1	3
Ž. Hoteli i restorani	5		5
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze			
I. Finansijsko posredovanje			
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama	2		2
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.		1	1
L. Obrazovanje	11	2	13
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	4		4
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	2		2
Ukupno	33	4	37

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

.Tabela br. 22: Struktura nepopunjenih radnih mjesta- prema stručnoj spreml

Opština	Stepeni stručne spreml							
	I	II	III	IV	V	VI	VII-1	Ukupno
Bijelo Polje				5	1	1	26	33
Mojkovac							4	4
Ukupno				5	1	1	30	37

Iz raspoloživih podataka dobijenih od anketiranih poslodavaca, možemo zaključiti da se 81,1% iskazanog deficita odnosi na VII stepen stručnosti, anketirani poslodavci u Bijelom Polju i Mojkovcu su naveli deficit za 30 ovakvih radnika.

Ukupan deficit lica sa *srednjoškolskim obrazovanjem* IV i V stepena stručnosti iznosi 6 radnika ili 16,2%.

16. Da li ste u 2011. godini imali viškova radne snage?

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

Na pitanje o *viškovima zaposlenih* u 2011. godini potvrdno je odgovorilo 38 anketiranih poslodavaca ili 33%, kod kojih su evidentirana ukupno 175 lica sa takvim statusom. Iz pokazatelja da 67% poslodavaca nije iskazalo viškove zaposlenih moglo bi se zaključiti da ovaj problem nije izražen na našem području u ovoj godini, jednako kao i u prethodnoj. Nažalost, realno stanje je drugačije.

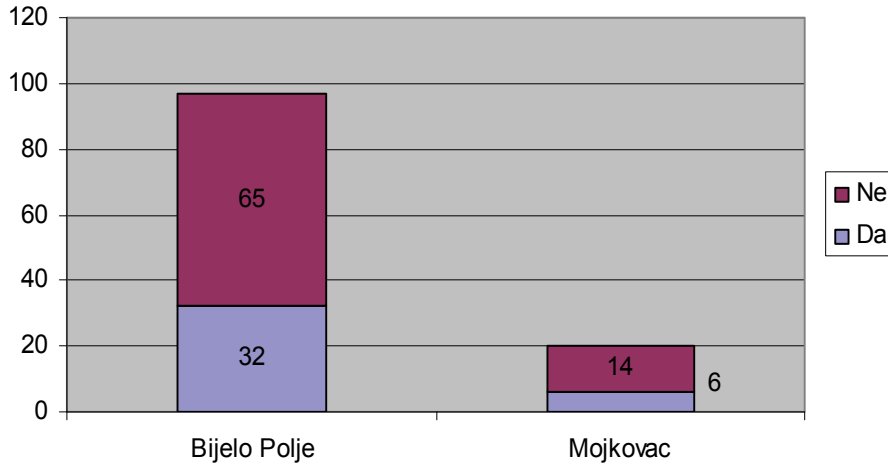
Tabela br. 23: Viškovi zanimanja

Suficit	Bijelo Polje	Mojkovac	Svega
Da	32	6	38
Ne	65	14	79
Ukupno	97	20	117

Naime, stvarni obim viškova zaposlenih je znatno veći. Ali, zbog teških socijalnih posljedica koje izaziva dovođenje zaposlenih u taj status, većina poslodavaca ne iskazuje realni

višak zaposlenih prije zvanične verifikacije konkretnog programa takvog karaktera.

Grafik br. 15: Suficitarni kadrovi



16.a Struktura viškova radne snage u 2011. godini

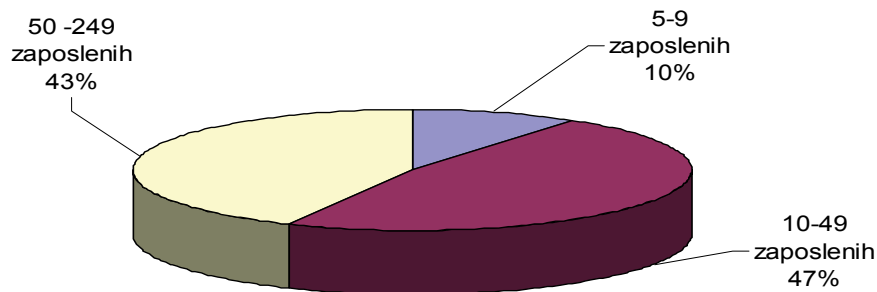
Tabela br. 24: Struktura viškova radne snage po veličini preduzeća (po broju zaposlenih)

Opština	1-4 Zap	5-9 Zap	10-49 Zap	50-249 zap	Preko 250 zap	Uk. Višak
BIJELO POLJE		12	79	52		143
MOJKOVAC		5	4	23		32
UKUPNO		17	83	75		175

Kada na nivou uzorka sagledamo strukturu viškova radne snage po veličini preduzeća, uočavamo da se kao i prošle godine

viškovi najviše izraženi u malim preduzećima (od 10-49 zaposlenih) 47,4%, zatim u srednjim preduzećima (od 50-249 zaposlenih) 42,8%. Uočljivo je takođe da u velikim preduzećima (preko 250 zaposlenih) nijesu evidentirani viškovi zaposlenih, i ove godine mikro preduzeća su zadržala treće mjesto po viškovima radne snage. Međutim, moramo primijetiti i to da su ti viškovi za 2,29% manji nego prošle godine.

Grafik br.16: Struktura viškova radne snage po veličini preduzeća (po broju zaposlenih)



Struktura viškova radne snage prema zanimanjima

U ovom istraživanju sagledali smo i strukturu viškova radne snage *prema zanimanjima*. U tabeli smo izdvojili samo zanimanja za koja je iskazan višak za 3 i više radnika. Takvih suficitarnih zanimanja je tridesetdva, a najviše iskazanih viškova je u zanimanjima: nk radnik (17), prodavač (16), medicinski tehničar (16), pomoćni medicinar (11), metalostrugar(10), bravar (10), itd.

Tabela br. 25: Struktura viškova radne snage po vrsti zanimanja

Šifra	Naziv zanimanja *	Broj radnika
109900	Lice bez zanimanja i stručne spreme(I SSS-NK)	17
201800	Pomoćni-priučeni obrađivač metala(II SSS)	4
205200	Pomoćni građevinski radnik(II SSS)	5
206400	Rukovalac robom-pomoćni prodavac(II SSS)	3
206515	Pomoćni kuvar	3
209000	Pomoćni medicinar(II SSS)	11
301801	Metalostrugar	10
301813	Bravar	10
301946	Monter opreme za mjerenje i kontrolu	3
305600	Vozač drumskog vozila(III SSS i KV)	5
306400	Prodavac(III SSS i KV)	16
306461	Prodavac u maloprodaji prehrambene robe	5
306461	Magacioner	4
402400	Elektrotehničar energetike(IV SSS)	3
406421	Prodavac prehrambene robe	3
406513	Konobar	5
409000	Medicinski tehničar	16
409002	Medicinska sestra	3
717502	Profesor razredne nastave	3
717742	Profesor tekstilno –tehnološke grupe predmeta	3
719975	Profesor	4
	Ukupno (3 i više izvršilaca)	136
	Ukupno suficitarnih radnika	175

***Napomena:** Prikazana su zanimanja kod kojih postoji suficit za 3 i više radnika.

Kada govorimo o strukturi viškova po stepenu stručnosti, primjećujemo da su i ove kao i 2010. godine viškovi najizraženiji kod I, II, III i IV stepena stručne spreme i to 88% od ukupnih viškova.

Iz dobijenih rezultata uočavamo da se zanimanja koja su najviše izražena kao višak, pojavljuju nk radnici, bravari, prodavači, medicinski tehničari. S druge strane, pregledom oglašanih slobodnih radnih mjesta, upravo ova zanimanja nalaze i u vrhu liste sa najtraženijim zanimanjima u Crnoj Gori.

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

Struktura viškova radne snage po djelatnostima

Ovdje možemo konstatovati da je *prerađivačka industrija* djelatnost koja je iskazala najveći obim viškova u 2011. godini – *51 zaposlenih*, što predstavlja oko 29,1% svih registrovanih viškova kod anketiranih poslodavaca.

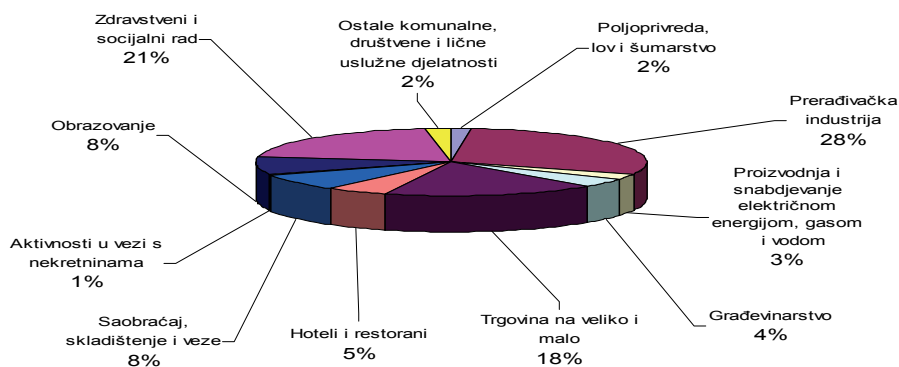
Prema obimu iskazanih viškova slijede *zdravstvo* sa 36 suficitarnih radnika ili 20,6% i *trgovina* sa 31 radnika, odnosno 17,7%.

Tabela br. 26: Suficitarni kadrovi po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština		Sveg
	Bijelo Polje	Mojkovac	
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	3		3
G. Prerađivačka industrija	28	23	51
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	5		5
Đ. Građevinarstvo	7		7
E. Trgovina na veliko i malo...	25	6	31
Ž. Hoteli i restorani	9		9
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	14		14
I. Finansijsko posredovanje			
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama	1		1
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.			
L. Obrazovanje	11	3	14
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	36		36
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	4		4
Ukupno	143	32	175

I ove kao i protekle godine je najviše viškova u prerađivačkoj industriji ali za razliku od prošle godine kada ih je na nivou uzorka bilo 90 ove godine ih je znatno manje. Zdravstvo i socijalni rad bilježi rast viška radne snage kao posljedicu reforme zdravstva dok je u građevinarstvu manje viškova nego 2010. godine.

Grafik br. 17: Struktura viškova radne snage po djelatnostima



16.b) Navedite glavne razloge koji su uticali na smanjenje broja zaposlenih u 2011.god. ?

Razlozi pojave viška zaposlenih su različiti, ali najučestaliji razlog je *zbog teškoća u poslovanju izazvanih globalnom ekonomskom krizom*. Ovaj odgovor predstavlja 48% svih anketiranih poslodavaca koji imaju problem viška zaposlenih.

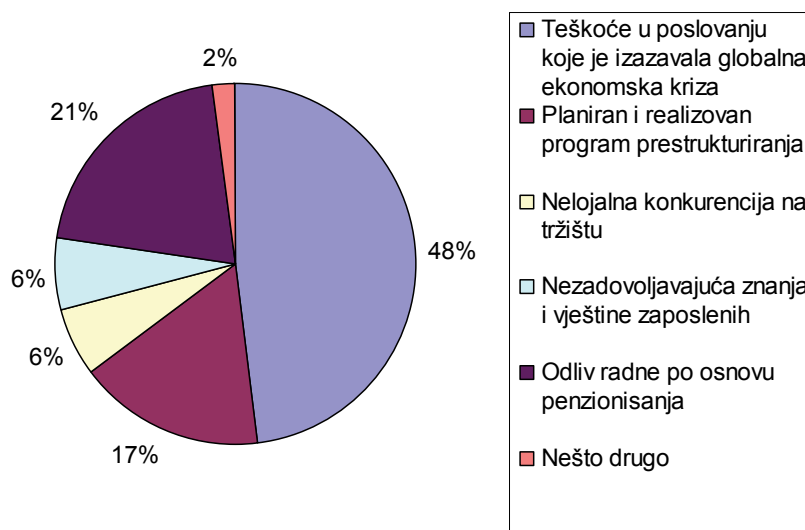
Tabela br. 27: Razlozi za višak radne snage

Razlozi smanjenja broja zaposlenih	Bijelo Polje	Mojkovac	Ukupno
Teškoće u poslovanju koje je izazavala globalna ekonomska kriza	18	5	23
Planiran i realizovan program restrukturiranja	7	1	8
Nelojalna konkurencija na tržištu	1	2	3
Nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih	3		3
Odliv radne po osnovu penzionisanja	10		10
Nešto drugo	1		1
Ukupno	40	8	48

Sljedeći problem viška zaposlenih su *Odliv radne snage po osnovu penzionisanja*, zatim *programi prestrukturiranja*, *nezadovoljavajuća znanja i vještine zaposlenih* i *nelojalna konkurencija*.

U tabeli br.27 i grafku br.18 dat je prikaz ostalih razloga pojave viškova zaposlenih.

Grafik br.18: Razlozi suficitarnosti kadrova



III DIO

OČEKIVANO ZAPOŠLJAVANJE U 2012. GODINI

Značajno poglavlje u strukturi upitnika odnosi se na očekivanja poslodavaca u pogledu zapošljavanja novih radnika, u toku godine i tokom sezone, te potrebi zapošljavanja u odnosu na djelatnosti i stepen stručne spreme radnika.

Takođe, anketom su se nastojale saznati i potrebe poslodavaca za radnicima sa novim zanimanjima i vještinama.

17. Očekivani broj zaposlenih u toku naredne 2012. godine

Tokom planske 2012. godine, anketirani poslodavci u regiji planiraju da zaposle ukupno *152 radnika*. Kod očekivanog planskog zapošljavanja na nivou regije, 93,4% ukupnog zapošljavanja planiraju poslodavci iz Bijelog Polja i 6,6% iz Mojkovca.

Tabela br. 28: Pregled očekivanog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u toku 2012. godine po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština		Svega
	Bijelo Polje	Mojkovac	
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	6		6
G. Prerađivačka industrija	42	5	47
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom	1		1
Đ. Građevinarstvo	1		1
E. Trgovina na veliko i malo...	31	1	32
Ž. Hoteli i restorani	14	2	16
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze	6		6
I. Finansijsko posredovanje			
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama	11		11
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.	11		11
L. Obrazovanje	12	2	14
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	6		6
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti	1		1
Ukupno	142	10	152

Ne postoje razlike ni u redosljedu djelatnosti u strukturi očekivanog zapošljavanja u sezoni i tokom godine. Iste djelatnosti stvaraju mogućnost zapošljavanja tokom cijele godine, a to su: djelatnost *prerađivačka industrija* – 30,9%, *trgovina* - 21% i *hoteli i restorani* - 10,5%, što zajedno čini oko tri četvrtine ukupno očekivanog zapošljavanja tokom 2012. godine kod anketiranih poslodavaca.

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

Anketirani poslodavci u Bijelom Polju i Mojkovcu, tokom sezone 2012. godine, planiraju ukupno da zaposle *52 sezonska radnika*, od čega poslodavci iz Bijelog Polja 100% od ukupnog broja očekivanih zapošljavanja sezonaca u regiji.

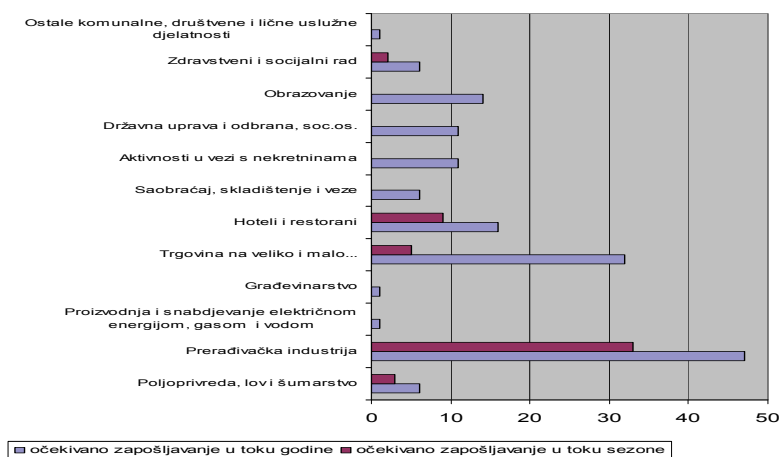
Tabela br. 29: Pregled očekivanog zapošljavanja kod anketiranih poslodavaca u sezoni 2012. godine po djelatnostima

Vrste djelatnosti	Opština		Svega
	Bijelo Polje	Mojkovac	
A. Poljoprivreda, lov i šumarstvo	3		3
G. Prerađivačka industrija	33		33
D. Proizvodnja i snabdjevanje električnom energijom, gasom i vodom			
Đ. Građevinarstvo			
E. Trgovina na veliko i malo...	5		5
Ž. Hoteli i restorani	9		9
Z. Saobraćaj, skladištenje i veze			
I. Finansijsko posredovanje			
J. Aktivnosti u vezi s nekretninama			
K. Državna uprava i odbrana, soc.os.			
L. Obrazovanje			
LJ. Zdravstveni i socijalni rad	2		2
M. Ostale komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti			
Ukupno	52		52

Predviđanja poslodavaca, kada je predstojeća sezona u pitanju, govore da će novih zapošljavanja u tom periodu najviše biti u djelatnosti *prerađivačkoj* - 33 sezonaca ili 63,47%, a zatim u djelatnosti *hotela i restorana* - 9 ili 17,3% i *trgovini* - 5, odnosno 9,6%.

Zapošljavanje u navedenim djelatnostima čini oko 90% ukupno očekivanog zapošljavanja u narednoj sezoni. To su djelatnosti koje imaju sezonski karakter u sjevernoj regiji, pa je i logično da su u okviru njih iskazane i najveće potrebe za zapošljavanjem. Kako je prerađivačka industrija i trgovina prioritetne privredne grane u ovoj sjevernoj regiji, one generišu i razvoj ostalih, direktno i indirektno.

Grafik br. 19: Očekivani broj zaposlenih po djelatnostima u toku godine i tokom sezone

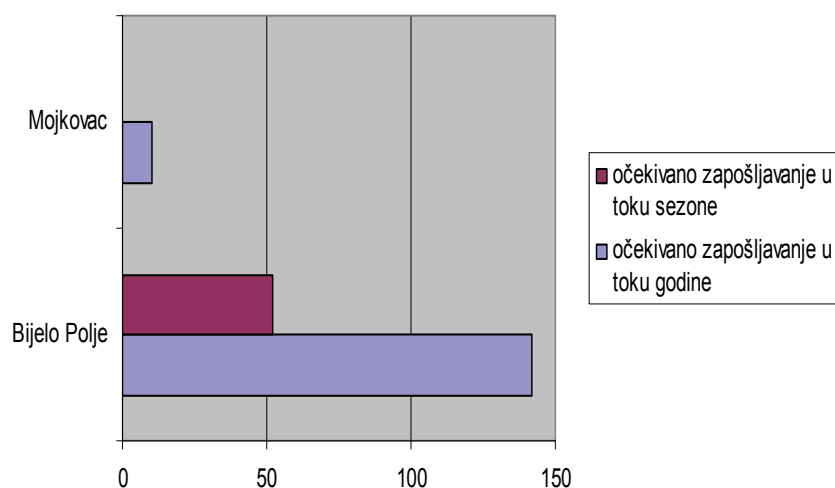


Očigledno je da je i u toku godine i u toku sezone najdominantnije očekivanje zapošljavanja u sektoru prerađivačka industrija.

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

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

Grafik br. 20: Paralelni prikaz očekivanog broja zapošljavanja u toku godine i tokom sezone po opštinama



18. Očekivane promjene u zaposlenosti po zanimanjima u 2012. godini

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

Tabela br. 30: Očekivane promjene u zaposlenosti kod anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju i Mojkovcu u 2012. godini prema stepenima stručne spreme

+/-	Stepeni stručne spreme								Ukupno
	I	II	III	IV	V	VI	VII*	VII-1	
Povećanje	5	12	15	32		6		36	106
Smanjenje									

Vidimo da anketirani poslodavci planiraju da će *povećati broj zaposlenih za 106 lica*. Najveći broj novih zaposlenja očekuju uglavnom poslodavci u *prerađivačkoj industriji (39,6%)*, slijedi *trgovina (25,5%)*, zatim *djelatnost hotela i restorana (10,8%)*. Ostale djelatnosti pojedinačno zastupljene su ispod 10%.

Najveće povećanje broja zaposlenih očekuje se sa *srednjoškolskim obrazovanjem III, IV stepena stručnosti, zajedno 47 lica*, što predstavlja 44,3% od ukupno očekivanog povećanja broja zaposlenih. U okviru ovog nivoa obrazovanja, radi se uglavnom o sljedećim zanimanjima: *prerađivač hrane i pića (30 izvršioca)*, *mesar (5)*, *autoelektričar (5)*, *prodavac (5)*, *trgovački tehničar (6)*, *konobar (5)*, *kuvar (5)*, itd.

Očekuje se i povećanje broja *nekvalifikovanih i polukvalifikovanih* radnika, i to u obimu od *17 lica* ili 16% od ukupno iskazanog povećanja. To su uglavnom *pomoćni ugostitelji (3 izvršioca)*, *sobarice (3)*, *pomoćni –priučeni obrađivači drveta (5)*, *NK radnici (5)*, itd.

Povećanje broja zaposlenih sa *višim i visokim* obrazovanjem iskazano je cifrom od *42 lica*, odnosno 39,6%. U okviru ovog nivoa obrazovanja, ističemo očekivanja anketiranih poslodavaca da će zaposliti diplomirane inženjere građevinarstva (6 izvršilaca), *diplomiranih pravnika* (5%), *diplomirane ekonomiste* (5 izvršilaca), *profesora* (5), itd.

Što se tiče negativnih promjena u broju zaposlenih u 2012. godini, anketirani poslodavci *nijesu iskazali smanjenje* .

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

U ovom istraživanju konsultovali smo poslodavce i o tome koja su to zanimanja koja će im trebati na duži rok, dakle u narednih 5 godina. Prikazano je *12 zanimanja* za koja su anketirani poslodavci iskazali potrebu za izvršiocima.

Tabela br. 31: Pregled zanimanja koja će biti potrebna anketiranim poslodavcima u narednih 5 godina

Šifra	Naziv zanimanja	Bijelo Polje	Mojkovac	Svega
300502	Pekar		1	1
303111	Pirotehničar		5	5
305308	Kamenorezac		2	2
406721	Knjigovođa		1	1
406901	Računarski operater	1		1
710575	Tehnolog proiz. i prer. biljnih proizvoda		1	1
717830	Profesor grupe predmeta kulinarstva		1	1
717832	Profesor grupe predmeta ugost. i turizma		1	1
715100	Diplomirani inženjer arhitekture		1	1
718512	Grafički dizajner	1		1
718531	Dizajner tehničkih proizvoda	1		1
719200	Diplomirani farmaceut		1	1
Ukupno		3	14	17

Što se tiče strukture po zanimanjima, u *prvom i drugom stepenu* možemo reći da anketirani poslodavci nijesu iskazali interesovanje.

Dalje, u okviru *trećeg stepena*, izdvojili su: *pirotehničara, pekara i kamenorezca*.

U *četvrtom stepenu*, ističemo potrebu anketiranih poslodavaca za *računarskim operaterom i knjigovođom*.

Što se tiče zanimanja u V i VI stepenu potrebe za radnicima nijesu iskazane.

Sa *VII stepenom stručnosti* ističemo potrebu u narednih 5 godina za *diplomiranim inženjerima arhitekture, grafički dizajner, dizajner tehničkih proizvoda, tehnolog proizvodnje i prerade biljnih proizvoda, profesor grupe predmeta kulinarstva, profesor grupe predmeta ugostiteljstva i turizma i diplomirani farmaceut*.

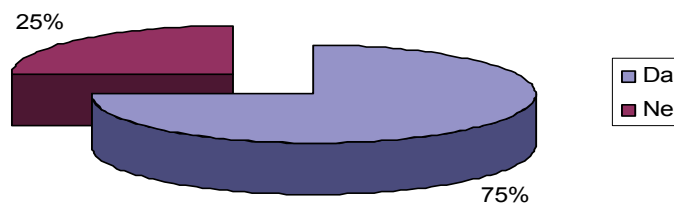
20. Koja su to nova znanja i vještine, koje će vam trebati u narednih 5 godina a nema ih u obrazovnom sistemu Crne Gore?

Na osnovu rezultata dobijenih analizom upitnika, anketirani poslodavci u regiji nijesu iskazali potrebu za novim znanjima i vještinama u narednih 5 godina. Što je rezultat činjenice da kriza i dalje traje, i da poslodavci sa oprezom i rezervom iskazuju svoje potrebe, kada su u pitanju planovi zapošljavanja.

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

Pitanje o zainteresovanosti poslodavaca da zaposle lice sa evidencije ukoliko Zavod finansira njegovu obuku je, u *Upitnik poslodavaca*, uvedeno ove godine. Poslodavcima smo ponudili da se izjasne, da li bi zaposlili lice sa evidencije ukoliko bi Zavod finansirao njegovu obuku, pa je 88 poslodavaca (75,2%), potvrdno odgovorilo. Što predstavlja 10% od ukupnog broja anketiranih poslodavaca u Crnoj Gori koji su pozitivno odgovorili.

Grafik br. 21: Zainteresovanost za obuku



Samo 29 poslodavaca na nivou regije nije iskazalo zainteresovanost za usavršavanje lica na konkretnom radnom mjestu. Analizom dobijenih rezultata uočava se da poslodavci iz djelatnosti *finansijsko posredovanje* i *državna uprava* nijesu zainteresovani za zapošljavanje nezaposlenih lica ukoliko Zavod finansira njihovu obuku.

Najviše zainteresovanih je u malim preduzećima 54,5%, na drugom mjestu su mikro preduzeća 23,8%, zatim preduzeća srednje veličine 19,3% i velika svega 1,1%.

Ukoliko nezaposleno lice ne može da se uključi na tržište rada zbog neadekvatne ili suficitarne stručne spreme koju posjeduje, ili su nesigurni u znanja koja su ponijeli iz redovnog školskog sistema, Zavod im nudi obuke, prekvalifikacije, stručno osposobljavanje, dokvalifikacije. Cilj nam je da ovim programima smanjimo strukturnu nezaposlenost i pomognemo svim zainteresovanim licima da dobiju sva potrebna znanja i vještine kako bi se što prije uključili u proces rada. Sa druge strane, nastojimo da pomognemo poslodavcima koji ne mogu da obezbijede stručan i kvalitetan kadar u svojim kompanijama.

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

Ovim pitanjem se željelo saznati koliko su poslodavci zaposlili lica sa invaliditetom u poslednje dvije godine, a koja su se prije toga nalazila na evidenciji Zavoda za zapošljavanje. Ovim se izbjegao podatak o broju zaposlenih lica sa invaliditetom u anketiranim preduzećima, koja su invaliditet stekla na radnom mjestu, jer bi se tako pokazala iskrivljena slika o zapošljavanju ove populacije. Da bi se stvorila što jasnija slika, potrebno je istaći da se pod formulacijom lica sa invaliditetom, podrazumijevaju lica sa svim stepenima invalidnosti.

Prema podacima iz ankete jasno se vidi da poslodavci u Bijelom Polju i Mojkovcu, a i u Crnoj Gori nijesu motivisani, za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Podatak da je u poslednje dvije godine zaposleno samo 1 lice sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju i Mojkovcu potvrđuje gore iznijetu konstataciju. Ovaj broj je isti kao i prošle godine kada je takođe bilo malo interesovanje za zapošljavanje lica sa invaliditetom.

Ostala zapošljavanja lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca su bili pojedinačni slučajevi. Zapošljavanje lica sa invaliditetom evidentirano je u djelatnosti *trgovina*. Ako se posmatra polna struktura zaposlenih lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca primjetno je da zaposleno lice *muškog pola*.

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

Ovim, pitanjem se željelo doznati u kojoj su mjeri anketirani poslodavci upoznati sa zakonski propisanim stimulansima koji su navedeni u Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica s invaliditetom. Naime, u pomenutom Zakonu su navedene brojne subvencije na koje ima pravo poslodavac ukoliko zaposli lice sa invaliditetom kao što su:

- bespovratna sredstva za prilagodjavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom;
- učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom;
- subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli i to u prvoj godini 80%, u drugoj 60%, u trećoj i svakoj narednoj godini 50% od isplaćene bruto zarade lica sa invaliditetom.⁴

Dobijeni podaci pokazuju da je većina anketiranih poslodavca (njih 99,1%) upoznata sa svim obavezama i benefitima koji su im predviđeni ukoliko zaposle ovu kategoriju lica.

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

I pored činjenice da je većina anketiranih poslodavaca upoznata sa zakonom propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom, svega 20% anketiranih poslodavca su izrazili želju da zaposle lica sa invaliditetom u narednom periodu. Ovaj procenat je veći nego prethodne godine, kada je zapošljavanje lica sa invaliditetom planiralo 11% anketiranih poslodavca. Najveće interesovanje da zaposle lica sa invaliditetom su pokazali poslodavci iz djelatnosti *trgovine na veliko i malo* (37,5%), *hoteli i restorani* (28,1%), *državna uprava* (21,9%) i poslodavci iz sektora *komunalne, društvene i lične uslužne djelatnosti* (12,5%),

Kada je u pitanju plan za 2012. godinu, potrebno je istaći da su anketirani poslodavci predvidjeli mogućnost zapošljavanja *32 lica sa invaliditetom*, uz određene subvencije. Najviše planiranih zapošljavanja lica sa invaliditetom, predvidjeli su u zanimanjima: *pomoćni kuvar* (3 izvršioca), *kuvar* (3), *konobar* (3)...

4. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, *Zakon je objavljen u "Službenom listu CG", br.49/2008 od 15.8.2008. godine*

Tabela br. 32: Pregled lica sa invaliditetom koja bi zaposlili anketirani poslodavci u narednom periodu uz određene subvencije po zanimanjima

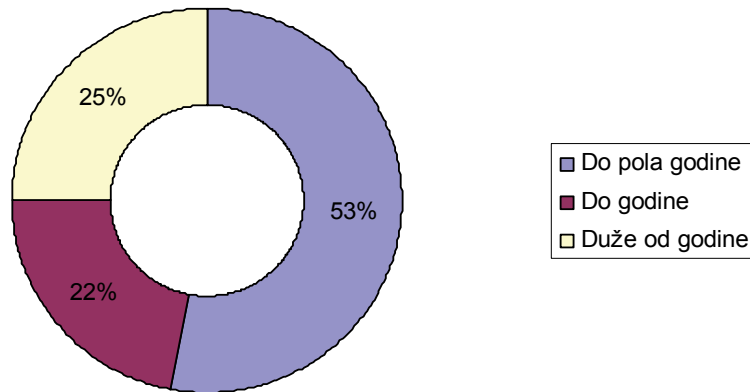
Šifra	Naziv zanimanja *	Broj radnika
206515	Pomoćni kuvar	3
406461	Skladištar	2
406513	Konobar	3
406515	Kuvar	3
406812	Upravni tehničar	2
718531	Dizajner tehničkih proizvoda	3
	Ukupno (2 i više izvršilaca)	16
	Ukupno invalidnih lica	32

***Napomena:** Prikazana samo zanimanja za koja su tražena 2 i više izvršilaca

Ostala zanimanja koja poslodavci planiraju zaposliti u narednom periodu su obično pojedinačni slučajevi zanimanja.

Posmatrano po dužini trajanja radnog angažmana lica sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca podaci pokazuju sljedeće:

Grafik br. 22: Dužina trajanja radnog angažmana



Kada je u pitanju dužina radnog odnosa, anketirani poslodavci bi 17 lica sa invaliditetom zaposlili na period do pola godine, 7 lica sa invaliditetom do jedne godine, a 8 duže od godinu dana.

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

RAE populacija je u Crnoj Gori prepoznata kao jedna od najugroženijih grupa po pitanju socijalne isključenosti. Prema podacima MONSTAT-a u Bijelom Polju živi 369 pripadnika RAE populacije što predstavlja 3,7% svih RAE u Crnoj Gori (9.934)⁵. Prema podacima MONSTAT-a u populaciji RAE stanovništva u starosti 15 i više godina koji žive u Bijelom Polju (ukupno 216) je 60,6% onih koji nijesu pohađali školu. Dodatno, 29,3% ove populacije nije završila osnovnu školu: 9 pripadnika RAE ima 1-3 završena razreda osnovne škole, a 55 njih završeno 4-7 razreda osnovne škole. Osnovnu školu završilo je 7,9% ove populacije. Prema podacima Centra za socijalni rad u Bijelom Polju u školskoj 2010/2011 redovnu školu pohađa 45 romske djece.

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 pripadnika RAE populacije nije razvila sopstvena znanja i vještine pa im time funkcionalna nepismenost ograničava mogućnost zapošljavanja, što predstavlja ozbiljnu prepreku za njihovo integrisanje u društvo u cjelini.

Tabela br. 33. RAE stanovništvo starosti 15 i više godina prema aktivnosti i polu u Bijelom Polju

	Broj	%
Svega	216	100
aktivni	117	54,2
Žene-ukupno	106	100
Žene-aktivne	24	22,6
Muškarci-ukupno	110	100
Muškarci-aktivni	93	84,5

U Crnoj Gori je izrađen Nacionani Akcioni plan Dekada uključenja Roma. Zavod za zapošljavanje Crne Gore, kao ključni nosilac aktivnosti Akcionog plana iz oblasti zapošljavanja, ima zadatak da aktivno učestvuje u rješavanju pripadnika RAE populacije, prema principima afirmativne akcije. U ovu svrhu se izvodi projekat »Smanjenje ugroženosti domicilne RAE populacije u Crnoj Gori» koji je zajednički realizovan od strane ZZZCG i UNDP-a i predstavlja pokušaj unapređenja profesionalnih kvalifikacija Roma i stvaranje šansi za njihov bolji uspjeh na tržištu rada.

5. MONSTAT, Baza podataka RAE populacije u Crnoj Gori, oktobar 2008.god.

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

U cilju ublažavanja problema nezaposlenosti pripadnika RAE populacije u narednom periodu, Biro rada Bijelo Polje, planira sljedeće mjere i aktivnosti:

- stvaranje uslova za prijavljivanje svih radno sposobnih članova RAE populacije na evidenciju Biroa rada Bijelo Polje i Mojkovac
- organizovanje raznih oblika javnih radova, kao jedne od mjera Aktivne politike zapošljavanja ZZZCG, u kojima bi bila uključena lica iz RAE populacije
- organizovanje posebnih programa obuke, doobuke i doškoloavanja zainteresovanih lica RAE populacije, sa područja opštine Bijelo Polje, za poslove i vještine za koje postoji veća potražnja na tržištu rada

Na evidenciji Biroa rada Bijelo Polje i Kancelarije Mojkovac, u februaru 2012. godine, nalazilo se 192 nezaposlena lica RAE populacije, od čega su zainteresovani za posao, odnosno aktivno traže zaposlenje 36 lica.

Ovdje ćemo još istaći da je tokom 2011.godine u Bijelom Polju 10 Roma prošlo obuku za funkcionalno opismenjavanje, obuku za zanimanje pomoćni kuvar 5 i za zanimanje zidar 1 izvršilac, a 2 Roma su bila uključena u lokalne javne radove.

Tabela br. 34: Evidencija nezaposlenih RAE

Opština	Ukupno prijavljeni	Zainteresovani za posao	Prijavljeni radi ostvarivanja socijalnih prava
Bijelo Polje	190	35	190
Mojkovac	2	1	2
UKUPNO	192	36	192

Nedostatak evidencije o zapošljavanju ove teže zapošljive grupe i opšte izraženog negativnog stava prema ovoj populaciji, i ukorijenjenih predrasuda, naveo je Zavod za zapošljavanje da istraži mišljenje poslodavaca o zapošljavanju pripadnika RAE populacije.

Anketirani poslodavci u Bijelom Polju su u prethodne dvije godine zaposlili ukupno 25 Roma, od čega najviše komunalnih higijeničara (20), sobarica (3) i manipulant u prehrambenoj proizvodnji (2). U Mojkovcu nema zapošljavanja pripadnika Romske populacije.

Tabela br. 35: Pregled Roma koje su zaposlili anketirani poslodavci u prethodne 2 godine po zanimanjima

Šifra	Naziv zanimanja	Broj radnika
100501	Manipulant u prehrambenoj proizvodnji	2
104501	Komunalni higijeničar	20
206522	Sobarica	3
	Ukupno Roma	25

Od ukupnog broja, zaposlenih Roma svi su angažovani na period do pola godine.

23.a Da li planirate zaposliti pripadnika RAE populacije

Što se tiče mogućeg zapošljavanja Roma u budućem periodu, anketirani poslodavci *predviđaju zapošljavanje 24 Roma* u svojim privrednim društvima, i to najviše, *komunalnih higijeničara* 10), *sobarica* (3) i *manipulant u prehrambenoj proizvodnji* (2)...

Tabela br. 36: Pregled Roma koje bi zaposlili anketirani poslodavci u narednom periodu po zanimanjima

Šifra	Naziv zanimanja *	Broj radnika
100501	Manipulant u prehrambenoj proizvodnji	2
109900	Lica bez zanimanja i stručne spreme(I SSS-NK)	2
104501	Komunalni higijeničar	10
206522	Sobarica	3
400400	Veterinarski tehničar	2
	Ukupno (2 i više izvršilaca)	19
	Ukupno Roma	24

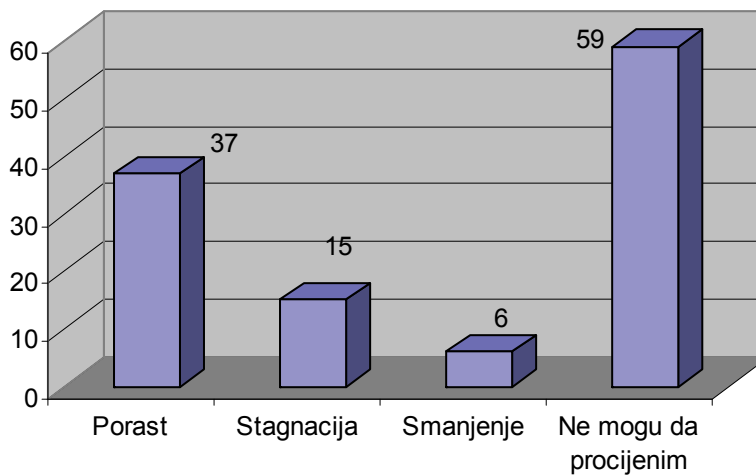
Napomena*: Prikazana samo zanimanja za koja su tražena 2 i više izvršilaca

Kada su Romi u pitanju, uglavnom se radi o sezonskim poslovima u komunalnoj djelatnosti, ugostiteljstvu, prerađivačkoj industriji i građevinarstvu, tako da bi 20 Roma, anketirani poslodavci, zaposlili na period do pola godine, na određeno vrijeme do godinu dana 3, a 1 na period duži od jedne godine.

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

Pitanje o procjeni uspješnosti svoga biznisa na srednji rok, u *Upitnik poslodavaca*, uvedeno je ove godine. Ovim pitanjem, Zavod zapošljavanje je želio da "čuje" mišljenje poslodavaca kako vide svoj biznis u narednih 5 godina. Analizom dobijenih rezultata uočavamo da je u uzorku najviše odgovora *ne mogu da procijenim* (50,4%), zatim *porast* (31,6%), slijede *stagnacija* (12,8%) i *smanjenje* (5,1%). Uočava se, da su poslodavci sa dosta opreza ocijenili perspektivu svoga biznisa na srednji rok.

Grafik br. 23: Grafički prikaz procjene biznisa na srednji rok



Kada na nivou uzorka sagledamo strukturu odgovora po veličini preduzeća, uočavamo da se *porast* najviše očekuje u malim preduzećima (od 10-50 zaposlenih) i srednjim preduzećima (od 50-250 zaposlenih), a smanjenje u mikro preduzećima (od 5-9 zaposlenih) i malim preduzećima (od 10-50 zaposlenih). Ovi podaci nam ulivaju blagi optimizam da mala i srednja polako stabilizuju svoje poslovanje i strukturu zaposlenih.

DIO IV: SARADNJA SA ZAVODOM ZA ZAPOŠLJAVANJE

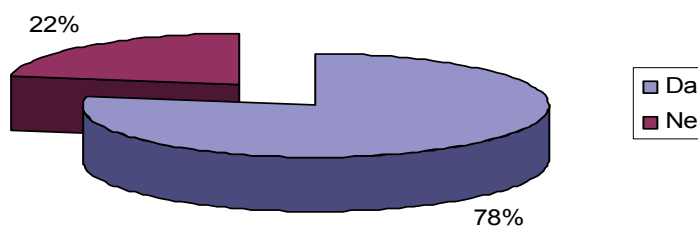
Ovo poglavlje posvećeno je saradnji poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje. Ono ima za cilj da što konkretnije i detaljnije prikaže odnos poslodavaca prema Zavodu i obrnuto.

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

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

Shodno rezultatima istraživanja, *saradnju sa Zavodom za zapošljavanje* na angažovanju neophodne radne snage u 2011. godini ostvarilo je *91 anketirani poslodavac* ili 77,8%, dok je kod 22,2% poslodavaca saradnja izostala.

Grafik br. 24: Saradnja poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje po pitanju angažovanja radne snage



Dobijeni podaci govore da je najučestaliji oblik ove saradnje *oglašavanje slobodnih radnih mjesta*, čak 50% što je gotovo identično stanje sa rezultatima prethodne ankete.

Grafik br. 25: Saradnja poslodavaca sa Zavodom za zapošljavanje po pitanju angažovanja radne snage po opštinama

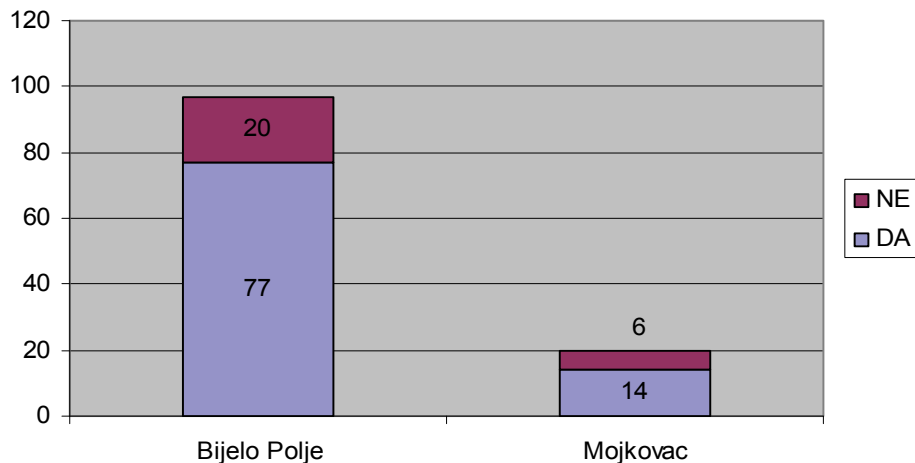


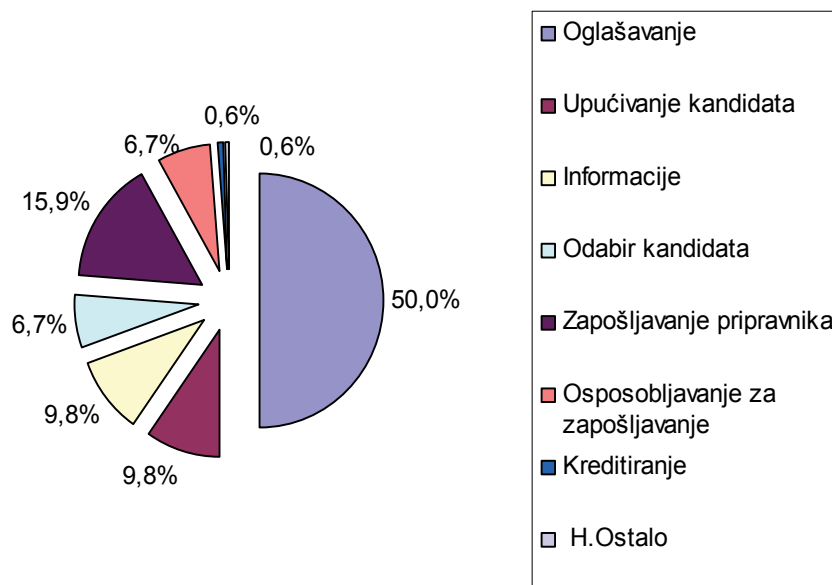
Tabela br. 37: Vrsta saradnje sa Zavodom

Kategorija odgovora*	Broj odgovora	%
A.Samo u dijelu prijavljivanja slobodnih radnih mjesta(radi oglašavanja)	82	50
B.Upućivanje kandidata na oglase za posao	16	9,75
C.Informacije o uslovima i mogućnostima za obezbjeđivanje potrebne radne snage	16	9,75
D.Učešće u odabiru kandidata za zapošljavanje(intervjui sa kandidatima, prezentacija kandidata, psihološka selekcija....)	11	6,70
E. Učešće u finansiranju zapošljavanje pripravnika	26	15,8
F.Učešće u izradi i sprovođenju programa osposobljavanja za zapošljavanje(stručno osposobljavanje,dokvalifikacija,prekvalifikacija,usavršavanje)	11	6,70
G.Finansijska podrška za otvaranje novih radnih mjesta	1	0,60
H.Ostalo	1	0,60
Ukupno	164	100

***Napomena:** Poslodavcima je omogućeno da odaberu više ponuđenih modaliteta odgovora

Sufinansiranje zapošljavanja pripravnika čini 15,8% od ukupnog broja dobijenih odgovora. Upućivanje lica koja traže zaposlenje na oglašena slobodna radna mjesta zastupljeno je sa 9,7%. Razni oblici informisanja u vezi potrebnih kadrova čine 9,7% dobijenih odgovora. Učešće u odabiru kandidata i sprovođenju programa osposobljavanja zastupljeni su sa 6,7%. Ostali oblici i sadržaji saradnje, zajedno obuhvataju ispod 5% od ukupnog broja dobijenih odgovora.

Grafik br. 26: Vrsta saradnje sa Zavodom



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

Očekivanja poslodavaca od Zavoda, prijedlozi i sugestije

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

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

- finansijska podrška (posebno program finansiranja pripravnika i kreditiranje radi zapošljavanja nove radne snage)
- obezbjeđivanje deficitarnih kadrova
- programi obuke, dokvalifikacije i prekvalifikacije nezaposlenih lica za zanimanja za koja postoji potreba na tržištu rada
- odabir i selekcija kandidata
- informacije o raspoloživim kadrovima na evidenciji i stanju na tržištu rada.

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

Ključni problem strukture nezaposlenih na evidenciji Zavoda za zapošljavanje je *sturkturna neusklađenost ponude i tražnje*

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

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

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

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

REZIME

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

Posljednja anketa u novembru 2011. godine je realizovana na *uzorku od 117 privrednih društava*, što čini *6,2% poslodavaca* koji predstavljaju bazu poslodavaca Zavoda za zapošljavanje u Bijelom Polju i Mojkovcu, a na poslovima anketiranja angažovano je *4 anketara* sa evidencije nezaposlenih lica, koji su prošli specijalnu obuku za sprovođenje ovog vida prikupljanja podataka.

2. Struktura poslodavaca je obrađena i analizirana sa različitih aspekata: prema oblicima organizovanja, vrstama djelatnosti, vremenu poslovanja, oblicima svojine, broju zaposlenih... na nivou regije i po opštinama (Bijelo Polje i Mojkovac). Što se tiče analize *prema oblicima organizovanja*, možemo zaključiti da je *57,7%* anketiranih privrednih društava organizovano kao *društvo sa ograničenom odgovornošću*. A što se tiče strukture poslodavaca *prema vrstama djelatnosti*, *25,6%* anketiranih privrednih društava je u djelatnosti *trgovina na veliko i malo*, slijedi *prerađivačka industrija* sa *17,9%* i djelatnost *obrazovanja* sa *9,4%*. *Prema vremenu poslovanja*, *65%* anketiranih poslodavaca postoji *deset i više godina*, tako da Zavod saradnju sa ovim poslodavcima, u održavanju zaposlenosti i stvaranju uslova za otvaranje novih radnih mjesta, treba prilagoditi njihovim potrebama, koje proističu iz takvog statusa. *Prema broju zaposlenih* u uzorku dominiraju mala preduzeća koja zapošljavaju 10 do 49 radnika - *54,7%*. Posmatrajući strukturu poslodavaca *prema obliku svojine*, primjećujemo da su najzastupljenija

privredna društva u privatnom vlasništvu - 68,4%, a u državnoj svojini je 24,8%.

3. Tokom novembra 2011. godine, kod anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju i Mojkovcu bilo je *zaposleno 3895 radnika*, što čini 6,5% od ukupno zaposlenih u anketiranim privrednim društvima u Republici (61,086), i to: u Bijelom Polju 3,389 i Mojkovcu 506 radnika. Bez obzira na mogućnost slobode izbora zapošljavanja radne snage, dominira zapošljavanje *na neodređeno vrijeme* - 69,2%. Analizom dobijenih podataka, može se zaključiti da su zaposleni u Bijelom Polju i Mojkovcu solidno obrazovani, jer oko 29% zaposlenih ima univerzitetsku diplomu i viša akademska zvanja, različite nivoe srednjeg obrazovanja (III, IV i V stepen) ima oko 54% zaposlenih, a relativno mali procenat, oko 17% zaposlenih, pripada kategoriji niskoobrazovanih. Ako je radna snaga glavni faktor rasta produktivnosti i konkurentnosti, a obrazovni nivo veoma sličan onom u EU 27, neophodno je *podizanje kvaliteta formalnog i unapređenje neformalnog obrazovanja*, posebno obrazovanja odraslih. Posmatrano po *djelatnostima*, najviše zaposlenih je kod poslodavaca čija je osnovna djelatnost *prerađivačka industrija* - ukupno 632 radnika, što čini 16,2% od ukupnog broja registrovanih radnika kod anketiranih poslodavaca. U privrednim društvima koja se bave *obrazovanjem* evidentirano je 574 radnika ili 14,7% od ukupnog broja. Slijedi *trgovina* sa 544 radnika, odnosno 14%, zatim djelatnost *zdravstva i socijalnog rada* sa 543 radnika ili 13,9%.

4. Različite *obuke i/ili usavršavanja* i programe *posebnih znanja i vještina* prošla su *155 zaposlenih* u 2011. godini kod anketiranih poslodavaca. Može se zaključiti da je procenat obučavanih lica značajno veći, u odnosu na sva prethodna istraživanja.

5. U ovom istraživanju analizirali smo i *ostvareno zapošljavanje tokom 2011. godine*, po djelatnostima poslodavaca i zanimanjima. U anketiranim privrednim društvima bilo je *352 novozaposlenih*, od čega *44,3% žena* (4,5% od ostvarenog zapošljavanja u anketiranim privrednim društvima na nivou Republike - 7,827). Možemo konstatovati da je 29,8% ostvarenog zapošljavanja u 2011. godini u djelatnosti *prerađivačka industrija* (105 radnika), zatim 17,1% u djelatnosti *obrazovanja* (60 radnika), kod anketiranih poslodavaca najviše je bilo novozaposlenih *prodavača* (45), nk

radnika (17) *komunalnih higijeničara* (15), *konobara* (10)...itd.

6. U ovom istraživanju smo analizirali i *odliv radne snage* tokom 2011. godine, koji je kod anketiranih poslodavaca iskazan cifrom *195 lica*. Najveći odliv radne snage imamo u djelatnostima *prerađivačka industrija* 53 lica ili 27,2%, Slijedi *zdravstvo* sa odlivom od 36 radnika ili 18,4% i *trgovina* sa 32 lica, odnosno 16,4%.

7. Od ukupnog broja anketiranih poslodavaca, 19 odnosno 16,2% je navelo da na tržištu rada *nedostaju kadrovi određenog* profila za njihove potrebe. Za 2011. godinu poslodavci su izdvojili *14 deficitarnih zanimanja* od prvog do sedmog stepena stručne sprema za *3 izvršilaca*. Međutim, u istu kategoriju svrstana su zanimanja koja su, često u velikom broju, registrovana na evidenciji nezaposlenih, sa profilima kadrova koje u nedovoljnom obimu ili u opšte neprodukuje obrazovni sistem u Crnoj Gori. *Razlog edeficitarnosti*, kako ističu anketirani poslodavci treba tražiti u *nedostatk uobučen eradne snage na tržištu*. Najveći deficit (13 radnika) iskazan je u *obrazovanju* – 35,1% ukupno iskazanih deficitarnih kadrova. Više od polovine, tačnije 62% iskazanog deficita, se odnosi na lica sa *visokoškolskim obrazovanjem*, i to su uglavnom zanimanja u oblasti obrazovanja.

8. Na pitanje o *viškovima zaposlenih* u 2011. godini potvrdno je odgovorilo *38 anketiranih poslodavaca* ili 33%, kod kojih su evidentirana ukupno *175 lica* sa takvim statusom. Iz pokazatelja da 67% poslodavaca nije iskazalo viškove zaposlenih moglo bi se zaključiti da ovaj problem nije izražen u našoj regiji, ali nažalost, realno stanje je drugačije.

9. Planirano zapošljavanje u 2012. godini posmatrali smo posebno sa aspekta sezonskog zapošljavanja i ukupnog zapošljavanja tokom godine. Anketirani poslodavci tokom sezone 2012. godine planiraju da zaposle *52 sezonska radnika*, od čega najviše u djelatnosti *prerađivačka industrija*- 33 sezonaca, hoteli i restorani - 9 i *trgovina* - 5. *Tokom cijele godine* anketirani poslodavci planiraju da zaposle *152*, i to u djelatnosti *prerađivačka industrija* - 30,9%%, *hoteli i restorani* - 21% i *trgovini* - 10,5% radnika, što zajedno čini

preko tri četvrtine ukupno očekivanog zapošljavanja tokom 2012. godine kod anketiranih poslodavaca. I prethodno i ovo istraživanje potvrđuju da je sve više zapošljavanja u sektoru usluga, u odnosu na proizvodne djelatnosti.

10. Slaba zainteresovanost za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Prema podacima iz ankete jasno se vidi da poslodavci u Bijelom Polju i Mojkovcu, a i u Crnoj Gori nijesu motivisani, za zapošljavanje lica sa invaliditetom. Podatak da je u posljednje dvije godine zaposleno samo 1 lice sa invaliditetom kod anketiranih poslodavaca u Bijelom Polju i Mojkovcu potvrđuje gore iznijetu konstataciju. I pored činjenice da je većina anketiranih poslodavaca upoznata sa zakonom propisanim stimulansima prilikom zapošljavanja lica sa invaliditetom, svega 20 % anketiranih poslodavca su izrazili želju da zaposle lica sa invaliditetom u narednom periodu. Kada je u pitanju plan za 2012. godinu, potrebno je istaći da su anketirani poslodavci predvidjeli mogućnost zapošljavanja *32 invalidna lica*, uz određene subvencije.

11. Smanjuju se predrasude prema Romima. Anketirani poslodavci u Bijelom Polju su u prethodne dvije godine *zaposlili ukupno 25 Roma*, od čega najviše *komunalnih higijeničara i sobarica*. Što se tiče mogućeg zapošljavanja Roma u budućem periodu, anketirani poslodavci *predviđaju zapošljavanje 24 Roma* u svojim privrednim društvima. Kada su Romi u pitanju, uglavnom se radi o sezonskim poslovima u komunalnoj djelatnosti, ugostiteljstvu, prerađivačkoj industriji i građevinarstvu.

12. Jedan od zadataka ovog istraživanja bio je i prikupiti *mišljenja, ocjene i stavove poslodavaca o saradnji sa Zavodom*, u cilju unapređenja te saradnje. U 2011. godini *77,8% anketiranih poslodavaca je saradivalo sa Zavodom za zapošljavanje* u obezbjeđivanju potrebnih kadrova (50% zbog *oglašavanja slobodnih radnih mjesta*, 9,7% radi *različitih oblika informisanja*, 9,7% radi *upućivanja lica* na oglašena slobodna radna mjesta, 15,8% zbog *sufnansiranja zapošljavanja pripravnika* itd.).

Analizom podataka dobijenih istraživanjem, težilo se detaljnom upoznavanju tržišta rada u Bijelom Polju i Mojkovcu, uočavanju

pozitivnih i negativnih trendova i njihovih uzroka i posljedica. U svakom od određenih poglavlja prepoznati su i analizirani osnovni elementi tretirane kategorije, kretanja unutar te kategorije, ali i refleksija tih kretanja na druge segmente analize.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

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

Rezultati istraživanja potvrđuju opravdanost realizacije ovog projekta. Prije svega, ostvareni su postavljeni ciljevi i zadaci. Posebno je značajno što je njime, na određen način, provjerena pouzdanost rezultata iz prethodne ankete. Pri tome, jednako su značajni dobijeni podaci koji ukazuju na kontinuitet u opredjeljivanju poslodavaca, kao i oni koji indiciraju trendove promjena kod pojedinih karakteristika zaposlenosti i zapošljavanja u 2011. i 2012. godini.

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

Dakle, dobijeni rezultati u oblasti ukupne zaposlenosti nijesu validni samo za projektovanje mjera i programa u oblasti politike zapošljavanja, već i za oblikovanje strategije razvoja obrazovnog sistema, posebno sistema obrazovanja i obuke odraslih, odnosno lica koja traže zaposlenje.

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

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

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

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

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

PRILOG: ANKETNI LISTIĆ



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 ovlaštene osobe -
poslodavca

U _____ dana _____ 2011.

HVALA VAM ZA VAŠE VRIJEME I SARADNJU!