

# Analiza tržišta rada u Baru, Budvi i Ulcinju

Stanje i mogućnosti na lokalnom tržištu rada

2010



# Analiza tržišta rada u Baru, Budvi i Ulcinju 2009/2010

## *Stanje i mogućnosti na lokalnom tržištu rada*

**Izdavač:**

Biznis Start - up Centar Bar

**Urednik:**

Mr. Ivana Tomašević

**Prevod na engleski jezik:**

Anka Rajković  
Marija Radoičić

**Informatička podrška:**

Zavod za zapošljavanje, Biro rada Bar

**Lektura i grafička obrada:**

BSC Bar

**Štampa:**

IVPE, Cetinje

**Tiraž:**

600 primjeraka

## Sadržaj

1	Uvod .....	6
1.1	Metodologija istraživanja.....	7
2	Opšte karakteristike i trendovi na tržištu rada u Crnoj Gori.....	9
2.1	Osnovni makro ekonomski pokazatelji u Crnoj Gori .....	9
2.2	Socijalno - demografske karakteristike i struktura stanovništva u Crnoj Gori .....	11
2.3	Ekonomsko – socijalne karakteristike opština Bar Budva i Ulcinj.....	12
3	Problem nezaposlenosti.....	13
3.1	Pojam i uzrok nezaposlenosti.....	13
3.2	Karakteristike nezaposlenosti u regionu Bara, Budve i Ulcinja .....	14
4	Tražnja za radnom snagom u Baru, Budvi i Ulcinju .....	17
4.1	Pregled institucija koje su uključene u istraživanje .....	17
4.2	Tekuće zapošljavanje .....	17
4.3	Planirano zapošljavanje .....	21
4.4	Potrebe za dodatnim obrazovanjem radnika .....	22
5	Analiza ponude radne snage u Baru, Budvi i Ulcinju.....	22
5.1	Opis uzorka po opštinama .....	22
5.2	Osnovne karakteristike ponude radne snage .....	24
6	Edukativne institucije i programi obuke i njihov uticaj na tržište rada .....	25
6.1	Pregled edukativnih institucija: osnovne informacije, nastavni programi, saradnja sa poslodavcima i programi međunarodne saradnje .....	26
6.1.1	Visokoškolski sistem.....	26
6.1.2	Srednjoškolski sistem.....	33
6.2	Veza između edukativnih institucija i tržišta rada .....	41
7	Zaključci i preporuke za eliminisanje jaza izmedju ponude i potražnje na tržištu rada .....	47
7.1	Glavni nalazi istraživanja poslodavaca i nezaposlenih lica na tržištu rada u opštinama Bar, Budva i Ulcinj.....	47
7.2	Glavni nalazi istraživanja edukativnih institucija u opštinama Bar, Budva i Ulcinj.....	49
7.3	Preporuke za prevazilaženje postojećeg stanja.....	50
8	Literatura .....	55
9	Prilozi .....	56
9.1	Struktura deficitarnih zanimanja na tržištu Bara, Budve i Ulcinja.....	56
9.2	Spisak firmi i institucija koje su učestvovali u istraživanju- prema obliku organizovanja .	58
9.3	Spisak edukativnih institucija koje su uključene u istraživanje .....	65

## **Lista Skraćenica**

<b>NVF</b>	=	<i>Nevladina Fondacija</i>
<b>EU</b>	=	<i>Evropska Unija</i>
<b>MSP</b>	=	<i>Mala i srednja preduzeća</i>
<b>ZZZCG</b>	=	<i>Zavod za zapošljavanje Crne Gore</i>
<b>UN</b>	=	<i>Ujedinjene Nacije</i>
<b>MOR</b>	=	<i>Međunarodna organizacija rada</i>
<b>OECD</b>	=	<i>Organizacija za ekonomski razvoj i saradnju</i>
<b>UNDP</b>	=	<i>Program Ujedinjenih Nacija za razvoj</i>
<b>EU</b>	=	<i>Evropska Unija</i>
<b>AS</b>	=	<i>Aritmetička sredina</i>
<b>DOO</b>	=	<i>Društvo sa ograničenom odgovornošću</i>
<b>AD</b>	=	<i>Akcionarsko društvo</i>
<b>OD</b>	=	<i>Ortačko društvo</i>
<b>FIT</b>	=	<i>Fakultet informacionih tehnologija</i>
<b>MBS</b>	=	<i>Montenegro Business School</i>
<b>CDT</b>	=	<i>Centar za demokratsku tranziciju</i>
<b>MUP</b>	=	<i>Ministarstvo unutrašnjih poslova</i>
<b>SSS</b>	=	<i>Srednja stručna sprema</i>
<b>VSS</b>	=	<i>Visoka stručna sprema</i>
<b>NK</b>	=	<i>Nekvalifikovan</i>

Poštovani Čitaoče,

Zadovoljstvo mi predstavlja što Vam se obraćam u ovom predgovoru. Želio bih da iskoristim priliku da Vam se zahvalim na vremenu koje ste posvetili za čitanje *Analize tržišta rada u Baru, Budvi i Ulcinju*. Ovu analizu je pripremila direktorica Ivana Tomašević i osoblje našeg Biznis Start-up Centar (BSC) Bar u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje Crne Gore i lokalnim istraživačima i ekspertima iz oblasti zapošljavanja i edukacije. Ova analiza će se postati dio ostalih istraživanja lokalnog tržišta rada koje su pripremili centri u Kragujevcu (Srbija), Zenici (Bosna i Hercegovina) i Bitoli (Makedonija).

Podsticaj za izradu ove studije je u činjenici što će ona analizirati visoko školske programe, sekor poslovanja i tržišta rada u Crnoj Gori i razvijiti korake koji se preporučuju za sva tri sektora kako bi se bolje ispunili zahtjevi koji se tiču trenutnih i budućih prilika u zapošljavanju.

U prethodne tri godine, naši biznis centri, u Baru i ostalim regionima, su kroz program treninga poslovnih vještina obučili skoro 10,000 osoba od 18 do 40 godina starosti. Kao značajni posrednik u sticanju neformalnog obrazovanja u Jugo-istočnoj Evropi (JIE), u cilju pokretanja ili jačanja mlađih postojećih preduzeća, mi obezbjeđujemo vještine koje su neophodne za poslovanje mладог preduzetnika. U 2007. godini, SPARK je izvršio ispitivanje poslovnog okruženja lokalnih malih i srednjih preduzeća u Baru i ostalim biznis centrima u JIE. U skladu sa ispitivanjima svih malih i srednjih preduzeća, ispostavilo se da je jedna od deset poslovnih barijera i prepreka potreba poslodavaca za kvalifikovanim osobljem. Osluškivajući reakcije kompanija sa kojima su radili biznis centri u proteklih nekoliko godina, naš program je takođe potvrdio ovu tvrdnju. Kroz ovaj dokument ćemo istražiti onu treću članicu ovog svetog trojstva – obrazovni sistem Crne Gore, i studente koje taj sistem kao proizvod izbacuje u pravcu zapošljavanja. Kroz ovu analizu, daćemo akcenat na edukacione programe u Crnoj Gori i ispitati kako obrazovni sistem može, ne suprostavljajući se MSP sektoru i sektoru rada, obezbijediti pravu osobu za određenu vrstu posla uzimajući u obzir ostala dva ključna elementa.

Nadam se da će uz pomoć ove analize biti zabilježene i razmotrene potrebe tržišta rada koje su u njoj prepoznali učesnici u Crnoj Gori i tako biti podignuta svijest o poboljšanjima koja treba sprovesti da bi se udovoljilo potrebama MSP-a.

S poštovanjem,

Philip Hostert  
Projekt Menadžer  
Projekat Regionalnih Biznis Start-up Centara i Inkubatora

## 1 Uvod

Analizu tržišta rada u opština Bar, Budva i Ulcinj sproveo je **Biznis Start -up Centar Bar (BSC Bar)** u saradnji sa partnerima, posebno Zavodom za Zapošljavanje Crne Gore (Biro rada Bar). S tim u vezi posebnu zahvalnost dugujemo Dr. Veselinu Orlandiću, direktoru Biroa rada Bar i Mr. Nikoli Pješčiću, savjetniku u ZZZCG, Biro rada Bar našem saradniku u analizi poslodavaca i nezaposlenih na teritoriji Bara, Budve i Ulcinja kao i Mr. Srđanu Vukčeviću, osnivaču konsultantske agencije „Blue Coach“ iz Podgorice, koji je pružio podršku kroz analizu edukativnih institucija. BSC Bar takođe želi da se zahvali Mr. Voji Lučiću, iz Kragujevca na savjetodavnim i konsultantskim uslugama prilikom izrade ove analize.

NVF BSC Bar je Fondacija koja je otvorena u okviru projekta „*Otvaranje biznis start-up centara i inkubatora 2007-2010*“ koji je finansiran od strane ministarstva inostranih poslova Holandije. Osnovni ciljevi osnivanja i rada NVF BSC Bar su:

- *Poslovna edukacija:* Organizovanje radionica za razvoj kurikuluma iz oblasti obrazovanja. Svrha je povećanje mogućnosti zapošljavanja studenata, uvođenje razvoja preduzetništva u obrazovne programe, i uopšte, prilagođavanje obrazovnih programa ka boljem zadovoljavanju potreba tržišta rada.
- *Poslovni treninzi:* razvijanje standardnih trening modula za sticanje poslovnih vještina koji se pružaju postojećim i budućim preduzetnicima, u skladu sa posebnim potrebama.
- *Podrška preduzetnicima početnicima da osnivaju sopstvena preduzeća:* Kroz takmičenja za najbolju poslovnu ideju i poslovni plan preduzetnici se nagrađuju mikro kreditima, direktnim konsultantskim uslugama, besplatnom registracijom, kao i radnim prostorom u poslovnom inkubatoru (BSC Inkubator Bar), zavisno od njihovih pojedinačnih potreba.
- *Podrška u eliminisanju poslovnih barijera i kreiranju politike:* BSC Bar priprema godišnja istraživanja o stanju u sektoru MSP na lokalnom i regionalnom nivou. Istraživanja se odnose na razne barijere u poslovanju koje su u vezi sa na npr: tržištem rada, finansijskim barijerama, izvoznim barijerama, nedostacima standarda i ostalim barijerama u registraciji preduzeća i poslovanju. Pored toga, BSC Bar održava i regionalne konferencije i sajmove MSP-a kao i posjete relevantnim institucijama EU.

Od 2008. godine BSC Bar je postao dio Europe Enterprise Network mreže čiji je cilj da se pomogne MSP da razviju svoj potencijal za inovacije i znanja o politici Evropske komisije. BSC Bar je počeo sa radom 2007. godine kao predstavništvo strane NVF SPARK, Od oktobra 2009. godine BSC Bar je formalno registrovan na lokalnom nivou. Osnivači Centra su bivši partneri na projektu: Opština Bar, Zavod za zapošljavanje, Fakultet za turizam, Srednja ekonomski škola, Montenegro Biznis Alijansa, Udruženje privrednika Bar i Kulturni centar Bar.

Analiza tržišta rada u Baru, Budvi i Ulcinju sprovedena je u okviru programa koji se odnosi na podršku za eliminisanje poslovnih barijera na lokalnom tržištu. Analiza prvenstveno ima za cilj da procijeni prirodu tržišta rada u navedenim opština i da u potpunosti istraži problem neusklađenosti ponude i potražnje za radnom snagom kroz istraživanje:

1. Potreba malih i srednjih preduzeća u Baru, Budvi i Ulcinju vezanih za vještine, usmjerenje i kvalifikaciju radne snage;
2. Slabosti u ponudi radne snage;
3. Nedostatka edukativnih institucija (prvenstveno srednjeg i visokog obrazovanja).

Osnovni zadatak analize odnosi se na identifikovanje najznačajnijih trendova i problema na tržištu rada kako bi se pružile preporuke za unapređenje lokalnog tržišta rada. Očekujemo da će svi učesnici na

tržištu rada (stekholderi), kojima je ova analiza namijenjena imati koristi od rezultata i preporuka i da će analiza doprinijeti oblikovanju adekvatne politike tržišta rada.

Analiza je podijeljena u sedam tematskih cjelina. U prvom dijelu prikazani su ciljevi i metodologija istraživanja. U drugom dijelu prikazane su osnovne ekonomske i demografske karakteristike Crne Gore, posebno oblasti Bar, Budva i Ulcinj. Treći dio odnosi se na problem nezaposlenosti i daje osnovne informacije o kretanju stope nezaposlenosti. Od četvrtog do šestog dijela predstavljeni su:

1. Pregled tražnje za radnom snagom sa stanovišta tekuće i planirane tražnje za radnom snagom;
2. Ponuda radne snage – osnovne karakteristike radne snage i profili koji se nude;
3. Pregled edukativnih institucija u posmatranom regionu: vrste institucija, programi, osnovni kvantitativni i kvalitativni podaci.

U poslednjem, sedmom dijelu analize, predstavljeni su osnovni zaključci i predložene su mjere tj. aktivnosti koje je potrebno sprovesti za prevazilaženje postojećeg stanja.

## 1.1 Metodologija istraživanja

U saradnji sa stručnim timom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i uz angažovanje stručnjaka iz različitih oblasti kao što su zapošljavanje, tržište rada i edukacije BSC Bar je pripremio studiju koja treba da istraži problematiku neusklađenosti tržišta rada kroz četiri komponente prikazane od A do D. Prilikom istraživanja svake od navedenih komponenti korištena je sledeća metodologija:

### **Komponenta A: Analiza tržišta rada – procjena tražnje za radnom snagom.**

Za istraživanje komponente A korištena je metoda analize empirijski prikupljenih podataka putem anketa i intervjua sa relevantnim stekholderima u kombinaciji sa istraživanjem sekundarnih izvora podataka. BSC Bar je u saradnji sa Zavodom za zapošljavanje specijalno dizajnirao upitnik koji je imao za cilj da procijeni potrebe malih i srednjih preduzeća za radnom snagom u navedenim opština. Većina pitanja je zatvorenog tipa kako bi se olakšala statistička obrada i upoređivanje rezultata za pojedine segmente i pojedine opštine.

Upitnikom je **anketirano** 296 preduzeća iz opština Bar, Budva i Ulcinj da bi se kasnije popunjeni upitnici analizirali korištenjem statističkog softverskog paketa (korišten je SPSS) uz upotrebu različitih statističkih tehnika npr. frekvence i procenti, AS i raspon, Spirmanov ro koeficijent i sl. Podaci o planiranom i realizovanom uzorku istraživanja prikazani su u tabeli 1.

*Tabela 1. Realizovani uzorak istraživanja poslodavaca*

Opština	Uzorak	Anketirano	% Realizacije
Bar	137	137	100%
Budva	101	97	96%
Ulcinj	62	62	100%
UKUPNO	300	296	98,6%

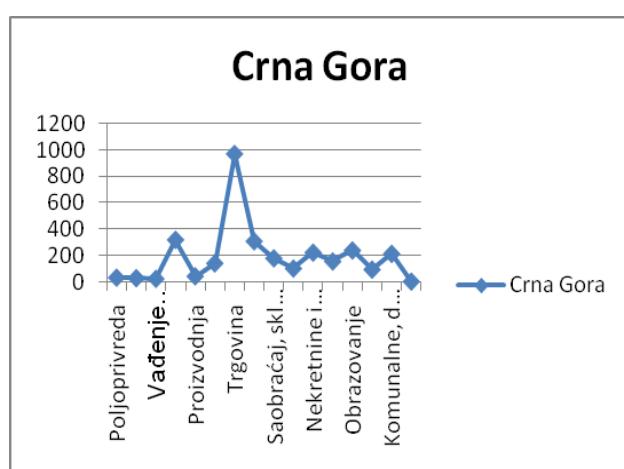
Ovakvim izborom uzorka obezbijeđena je njegova reprezentativnost u odnosu na ukupan broj preduzeća u Crnoj Gori. Takođe možemo zaključiti da je odziv na anketiranje bio veoma visok tako da je 98,6% ostvarenosti uzorka više nego dovoljan uslov da se obezbijedi reprezentativnost po navedenom parametru.

Uzorak od 296 preduzeća formiran je tako da prema vrsti djelatnosti reflektuje stvarnu sliku preduzeća u Crnoj Gori.

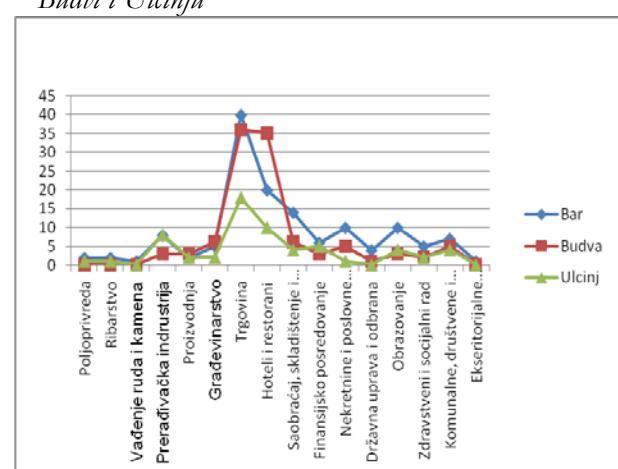
Tabela 2. Poslodavci prema vrsti djelatnosti u Baru, Budvi, Ulcinju i u Crnoj Gori

Poslodavci prema vrsti djelatnosti	Područje				
	Bar	Budva	Ulcinj	Crna Gora	
Djelatnost	Poljoprivreda	2	0	1	31
	Ribarstvo	2	0	1	27
	Vađenje ruda i kamena	1	0	0	22
	Prerađivačka industrija	8	3	8	317
	Proizvodnja	2	3	2	41
	Građevinarstvo	5	6	2	139
	Trgovina	40	30	18	967
	Hoteli i restorani	20	30	10	306
	Saobraćaj, skladištenje i veze	14	6	4	177
	Finansijsko posredovanje	6	3	5	100
	Nekretnine i poslovne aktivnosti	10	5	1	220
	Državna uprava i odbrana	4	1	0	154
	Obrazovanje	10	3	4	237
	Zdravstveni i socijalni rad	5	2	2	92
	Komunalne, društvene i lične aktivnosti	7	5	4	211
	Eksteritorijalne organizacije i tijela	1	0	0	1
<b>Ukupno</b>		<b>137</b>	<b>97</b>	<b>62</b>	<b>3 042</b>

Grafik 1. Poslodavci prema vrsti djelatnosti u Crnoj Gori



Grafik 2. Poslodavci prema vrsti djelatnosti u Baru, Budvi i Ulcinju



Takođe su obavljena istraživanja **sekundarnih podataka** dostupnih od strane nacionalnih i međunarodnih institucija koje obrađuju problem zapošljavanja i prate statistiku zapošljavanja kao što su

Monstat, Zavod za zapošljavanje, Ministarstvo rada i socijalnog staranja, MOR, UNDP, OECD i slično. Analizirana su i razna istraživanja i publikacije koje se bave ovom temom u Crnoj Gori.

Obavljeni su **interviju** sa predstvincima sledećih institucija: Privredne komore i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Udruženja privrednika, predstvincima pojedinih preduzeća i slično.

### **Komponenta B: Pregled edukativnih institucija na teritoriji Bara, Budve i Ulcinja**

Prilikom istraživanja komponente B obavljeni su **intervjui** sa predstvincima edukativnih institucija – dekanima univerziteta i direktorima srednjih škola u Baru, Budvi i Ulcinju. Takođe je obavljen istraživanje sekundarnih izvora podataka i formirani su kriterijumi za upoređivanje edukativnih institucija.

Radi obezbeđivanja reprezentativnosti uzorka, analizom smo obuhvatili 12 edukativnih institucija sa teritorije opština Bar, Budva, Ulcinj i Podgorica. Analizom su obuhvaćeni svi univerziteti u Crnoj Gori koji imaju sjedište u Podgorici, privatni fakultet u Baru - ogrank Novosadskog Univerziteta i sedam srednjih škola. Moramo naglasiti da je prilikom istraživanja edukativnih institucija bilo neophodno u uzorak uključiti i visokoškolske institucije u Podgorici iz dva razloga. Prvi je veoma velik broj studenata iz istraživane oblasti (Bar, Budva i Ulcinj) koji se edukuje u Podgorici pa samim tim i podgorički fakulteti utiču na oblikovanje i kvalitet ponude radne snage u istraživanoj oblasti. Drugi razlog je činjenica da je Podgorica glavni obrazovni centar u Crnoj Gori gdje se nalazi sjedište svih crnogorskih univerziteta (jedan državni i dva privatna univerziteta).

### **Komponenta C: Ponuda radne snage**

Radi istraživanja komponente C ove studije tj. ponude radne snage, sprovedena je **anketa** u kojoj je učestvovalo 459 građana Crne Gore iz opština Bar, Budva i Ulcinj. Anketa je imala za cilj da ispita specifičnosti ponude radne snage po pitanju profila radne snage koji se nudi, godišta, obrazovanja, vještina, njihovog učešća u raznim programima obuke i slično.

### **Komponenta D: Zaključci i preporuke**

Uvezši u obzir navedenu metodologiju sprovedenu u komponentama A-C koja se sastojala od analize primarnih i sekundarnih izvora podataka, predstavljeni su detaljni zaključci i preporuke kako bi se prebrodilo jaz između ponude i tražnje za radnom snagom.

## **2 Opšte karakteristike i trendovi na tržištu rada u Crnoj Gori**

### **2.1 Osnovni makro ekonomski pokazatelji u Crnoj Gori**

Ekonomiju Crne Gore u proteklom periodu karakterisao<sup>1</sup> je privredni rast koji je u 2007. godini dostizao čak i 10,7%, a u 2008. godini je pao na 8,1%. Inflacija je smanjena i prema procjeni ekonomskih indikatora Vlade Crne Gore očekuje se da se taj trend nastavi. Zbog veoma velike zavisnosti od stranih direktnih investicija, ekonomija Crne Gore je veoma podložna spoljašnjem uticaju i iz godine u godinu bilježi se visok deficit trgovinskog bilansa. Ostali značajni pokazatelji projektovanih makroekonomskih kretanja u Crnoj Gori za 2009. godinu prikazani su u tabeli 3.

Tabela 3. Projektovani makroekonomski indikatori prikazani u ekonomskoj politici Vlade Crne Gore za 2009-tu godinu.

Naziv indikatora	2007	2008	2009-procjena
BDP u tekućim cijenama, mil. €	2807,9	3338,8	3715,0

<sup>1</sup> Ekonomска politika Crne Gore za 2009, Vlada Crne Gore, mart 2009.

Rast realnog BDP, %	10,7	8,1	5,0
Inflacija	7,7	8,1	5,0
Rast zaposlenosti (osobe), %	3,7	6,1	2,1
Stopa nezaposlenosti, %	11,9	10,9	10,3
Bilans razmjene roba i usluga, tekuće cijene, mil €	-912,6	-1198,3	-1151,6
Bilans razmjene roba i usluga, % BDP	-32,5	-35,9	-31,0
Spoljni dug, mil. EUR	462,1	481,7	710,0
Spoljni dug, % BDP	16,5	14,4	19,1
Neto strane direktnе investicije, tekuće cijene, mil. EUR	524,9	550	460
Neto strane direktnе investicije, % BDP	18,7	16,5	12,4

Iz tabele vidimo da se prema procjeni Vlade očekuje dalji rast bruto domaćeg proizvoda dok se sa druge strane očekuje smanjenje priliva neto stranih direktnih investicija, kao i rast spoljnog duga.

U 2008. godini trend globalne recesije zahvatio je i Crnu Goru. Međutim, za razliku od ostalih zemalja u regionu Balkana, u Crnoj Gori zabilježen je rast stranih direktnih investicija<sup>2</sup>. Izlaz iz perioda recesije i rast BDP<sup>3</sup> očekuje se sredinom 2010. godine.

Makroekonomski stabilnost prema politici Vlade Crne Gore baziraće se na stabilnom i relativno niskom rastu inflacije. Recesivna kretanja na tržištu EU, kao i uopšte na globalnom tržištu, doprinosiće smanjenju inflatornog pritiska kao i stabilizaciji inflacije. Sa druge strane ova kretanja utiču na usporavanje privredne aktivnosti, naročito u oblasti turizma i u oblasti građevinarstva. Očekuje se da se ova kretanja odraze na trend rasta zaposlenosti koji se u 2009. godini procjenjuje na 2,1%.

Stopa nezaposlenosti na tržištu rada u Crnoj Gori u proteklom periodu kontinuirano se smanjivala sa 18,68% u 2005. godini na 10,75% u 2008. godini. U 2009. godini ovaj trend se promijenio i stopa nezaposlenosti porasla je za 0,5%. Registrovana stopa nezaposlenosti prema podacima ZZZCG od 21.12.2009. godine bila je 11,25%.

Tabela 4. Kretanje stope nezaposlenosti u Crnoj Gori

DATUM	PROCENAT	BROJ
31.12.2005	18,68%	49 320
31.12.2006	14,73%	38 876
31.12.2007	11,92%	31 465
31.12.2008	10,75%	28 378
31.12.2009 (projekcija)	11,25%	29 707

Grafik 2. Dinamika kretanja stope nezaposlenosti



Najrazvijeniji sektor u Crnoj Gori je sektor usluga koji sačinjava čak i do 72,4% BDP. Ostatak BDP sačinjavaju industrija 17,6% i poljoprivreda 10%<sup>4</sup>. Najveći doprinos Crnogorskoj privredi donosi sektor turizma koji je ocijenjen kao osnovni sektor budućeg ekonomskog razvoja. Strateško opredeljenje Vlade Crne Gore je razvoj sektora turizma tako da se i sva infrastrukturna ulaganja planiraju u skladu sa turističkim prioritetima.

<sup>2</sup> Strane direktnе investicije opadaju u svim zemljama zapadnog balkana osim u Crnoj Gori, Rojters India 10. decembar 2009. god.

<sup>3</sup> Lideri u Crnoj Gori predviđaju spor ekonomski oporavak, Balkans.com Biznis novosti 9. decembar 2009. god.

<sup>4</sup> Ukratko o Crnoj Gori, Informacije Svjetske Banke dostupne na: [http://devdata.worldbank.org/AAG/mne\\_aag.pdf](http://devdata.worldbank.org/AAG/mne_aag.pdf)

Što se tiče strukture zaposlenosti po sektorima možemo uočiti da je u južnom regionu, koji je predmet našeg istraživanja, najveći broj lica zaposlen u sektoru usluga.

#### Struktura zaposlenosti po sektorima i regionima<sup>5</sup>

	Sjever	Jug	Centar
Poljoprivreda	13,7%	5,5%	8,1%
Industrija	17,0%	5,1%	19,3%
<b>Usluge</b>	<b>69,3%</b>	<b>89,4%</b>	<b>72,6%</b>

## 2.2 Socijalno - demografske karakteristike i struktura stanovništva u Crnoj Gori

Demografska kretanja u Crnoj Gori karakteriše porast. Prema poslednjem popisu stanovništva iz 2003. godine uočeno je da **broj stanovnika** u Crnoj Gori raste po stopi od 0,8%. Ovo je značajno mala stopa kada se uzme u obzir da se u periodu od 1921 do 1991. godine broj stanovnika u Crnoj Gori usled raznih kretanja (migracija, prirodni priraštaj i sl.) povećao za čak 50%, prikazano u tabeli 5.

*Tabela 5. Broj stanovnika u Crnoj Gori*

Godina	Broj stanovnika	Procenat rasta
XIX vijek	53 186	-
1909	222 150	317%
1921	311 341	40%
1991	615 000	97%
2003	620 145	0,8%

Najveći prirodni priraštaj stanovnika Crne Gore imala je u vremenu 1950-1954. godine i to 22,1%, da bi isti stalno opadao u narednom periodu.

Još jedan značajan pokazatelj strukture stanovništva u Crnoj Gori je **prosječna starost stanovništva** koja po popisu iz 2003. godine iznosi 35,9 godina. Karakteristično je da je smanjen broj djece predškolskog uzrasta i broj osoba starih do 15 godina života koji prema poslednjem popisu iznosi 127 461 lica, a povećan broj osoba starijih od 65 godina života koji je 1991. godine iznosio 8,2% populacije, a prema poslednjem popisu iz 2003. godine iznosi 12,8% populacije.

Za našu analizu veoma su značajni podaci o **radnom kontigentu stanovništva** koji se uvećao u odnosu na prethodni i prema poslednjem popisu iznosio je 397 142 stanovnika od čega aktivnog 264 276 i neaktivnog 132 866. Radi pojašnjavanja moramo navesti da u aktivno stanovništvo spadaju zaposleni (fromalno i neformalno), nezaposleni i poljoprivrednici. U neaktivno stanovništvo spadaju penzioneri ispod 65 godina starosti (ima ih približno 35 000), učenici i studenti (približno 50 000), domaćice (približno 30 000) i ostala izdržavana lica i lica nesposobna za rad (približno 15 000).

**Obrazovna struktura stanovništva** u Crnoj Gori za lica starija od 15 godina života, prema popisu bila je: bez školske spreme 4,3%, od 1-3 razreda osnovne škole 1,4%, od 4-7 razreda osnovne škole 8,3%, osnovno obrazovanje 22,9%, srednje obrazovanje 48,4%, više obrazovanje 5,1%, visoko obrazovanje 7,5% i ostalih 2,1%.

Što se tiče lica mlađih od 15 godina života najveći broj lica je u osnovnoškolskom obrazovanju. Broj lica u fakultetskom obrazovanju znatno se razlikuje od broja studenata, tj. prema poslednjem popisu stanovnika od 2003. godine broj studenata je iznosio 9 759 osoba, dok je našim istraživanjem uočeno da se broj studenata u 2009/2010 godini znatno uvećao i sada iznosi 21 162 što je uvećanje od

<sup>5</sup> Izvor: <http://www.monstat.org/MeniGodisnjiPodaci.htm>

116,8%. Iz navedenog možemo zaključiti da se broj osoba koje ulaze u visoko obrazovanje znatno uvećao, a samim tim uloga visokoobrazovnih institucija na profilisanje radne snage dobila je na značaju.

Tabela 6. Broj stanovnika tj. učenika/studenata prema uzrastu

Naziv uzrasta	Broj lica po uzrastu	Broj upisanih učenika
Predškolski	57 756	-
Osnovnoškolski	70 759	74 005
Srednješkolski	49 387	31 253
Fakultetski	48 963	9 759

**Broj zaposlenih lica** u 1990. godini bio je 159 384, a 2006. godine 152 125. Najmanje zaposlenih u ovom periodu bilo je u 2003. godini 111 968. Sa porastom broja zaposlenih smanjivao se broj nezaposlenih lica u Crnoj Gori. Veoma je značajno smanjenje u periodu od 2000 do 2006. godine kada se broj nezaposlenih lica smanjio za više od 50% tj. sa 81 609 u 2000 na 38 960 u 2006. godini. Prema podacima Zavoda za zapošljavanje broj nezaposlenih lica je u porastu zbog uticaja globalne recesije i pada ekonomске aktivnosti u Crnoj Gori. U oktobru 2009. godine broj nezaposlenih bio je 28817 dok stopa nezaposlenosti bilježi porast u poslednjih 4 mjeseca 2009. godine.

**Učešće žena u ukupnom broju zaposlenih** iznosilo je 42,8% 2000. godine, a 2006. godine 46,1%,<sup>6</sup> dok u 2009. godini iznosi 45,86%.

### 2.3 Ekonomsko – socijalne karakteristike opština Bar Budva i Ulcinj

Opštine Bar Budva i Ulcinj nalaze se na jugu Crne Gore. Osnovna karakteristika ekonomije ovih opština je veoma velika koncentracija uslužnih djelatnosti – 89,4% stanovništva u južnom regionu Crne Gore zaposleno je u uslužnim djelatnostima. Uslužne djelatnosti koje su razvijene u Baru, Budvi i Ulcinju uglavnom su iz oblasti turizma ili iz drugih oblasti koje predstavljaju podršku razvoju turizma u ovim oblastima (npr. proizvodnja suvenira, restorani, trgovinske radnje i sl.) Možemo zaključiti da privreda ovih opština u većoj mjeri zavisi od turizma i od kvaliteta turističke sezone. Najatraktivnija turistička destinacija je Budva koja predstavlja centar crnogorskog turizma i godišnje privlači nekoliko stotina hiljada turista.

#### Opština Bar

Bar je najrazvijeniji i najveći grad na Crnogorskem primorju. Prema poslednjem popisu u opštini Bar živi 40 037 stanovnika od čega 13 719 stanovnika živi u administrativnom centru. Opština Bar je takođe karakteristična po izraženim migracijama, naročito doseljavanju mlađe populacije iz unutrašnjosti Crne Gore.

S obzirom na činjenicu da je ovo primorska opština i grad sa najvećim brojem sunčanih dana na Mediteranu, može se zaključiti da grad predstavlja atraktivnu turističku destinaciju. Međutim, opština Bar ne zavisi od turizma i turističke sezone jer su u Baru razvijeni drugi sektori. Ekonomiju Bara dugo vremena su karakterisala velika preduzeća kao što su: Luka Bar, Primorka, Željeznica i sl koja su zapošljavala veliki broj radnika. Od velikih sistema trenutno je ostala samo Luka Bar koja je u procesu privatizacije dok ostatak ekonomije čine mala i srednja preduzeća raznih djelatnosti.

Učešće opštine Bar u republičkom bruto nacionalnom dohotku je, "prema podacima iz 2004. godine, 11,52% što je čini drugom opština, posle Podgorice po učešću u BDP-u Crne Gore. Prema podacima od novembra 2007. godine učešće malih i srednjih preduzeća u crnogorskem BDP-u sve je

<sup>6</sup> Zvanični nedjeljni izvještaji ZZZCG. [www.zzzcg.org](http://www.zzzcg.org)

veće i iznosi 50%, a broj malih i srednjih preduzeća u opštini Bar raste brže nego u ostalim opštinama Crne Gore<sup>7</sup>. Prema podacima MONSTAT-a 2 825<sup>8</sup>, odnosno 24,72 % od ukupno zaposlene populacije radi u sektoru saobraćaja, skladištenja i veza, a zatim slijede trgovina na veliko i malo i dr.

### *Opština Budva*

Opština Budva se nalazi u središnjem dijelu Crnogorskog primorja i prema poslednjem popisu iz 2003. godine ima 15,909<sup>9</sup> stanovnika od čega sam grad broji 10,918. Danas je Budva centar crnogorskog turizma i jedna od najatraktivnijih turističkih destinacija u Mediteranu. Stoga je očekivano da u budvanskoj ekonomiji dominiraju djelatnosti vezane za turizam.

Imajući u vidu podatak prema kojem je Budvu 2008. godine posjetilo 51 641<sup>10</sup> turista, odnosno 43,47% od ukupnog broja turista koji su posjetili Crnu Goru i s obzirom na visoku stopu akumulacije turističke privrede, ekonomski razvoj Budve ima perspektivu i on je veoma zavisan od trajanja turističke sezone. S tim u vezi je očekivana činjenica da je od 5 468 zaposlene populacije njih 1 561 u sektoru turizma, a zatim slijede trgovina na veliko i malo, nekretnine i građevinarstvo.

### *Opština Ulcinj*

Ulcinj se nalazi na samom jugu jadranske obale, odnosno na krajnjem jugoistočnom dijelu Crne Gore. Prema podacima MONSTAT-a u opštini Ulcinj živi 20 290<sup>11</sup> stanovnika. Isto kao u opštini Budva, kao jedan od osnovnih i prioritetnih pravaca razvoja opštine Ulcinj egzistira turizam. U toj oblasti je zaposleno 844<sup>12</sup> osobe, odnosno 17,54% populacije, a "90% domaćinstava nude smještaj u privatnom aranžmanu"<sup>13</sup>. Iako se skoro cijelokupna privreda oslanja na turizam i uglavnom su zastupljena mala i srednja preduzeća iz ove oblasti i trgovine na veliko i malo, u ovoj opštini je poslovala i velika državna kompanija Solana "Bajo Sekulić" koja je privatizovana.

## 3 Problem nezaposlenosti

### 3.1 Pojam i uzrok nezaposlenosti

Nezaposlenost predstavlja veliki problem ne samo kod nas nego i u svijetu. Nezaposlenost se može definisati kao odsustvo plaćenog posla ili nemogućnost da pojedinac ostvari pravo na rad iako posjeduje kvalifikacije i znanja i motivisan je da se uključi u proces rada<sup>14</sup>. Naučni krugovi koji se bave ovom problematikom kao i institucije čija je osnovna djelatnost da se bave smanjivanjem nezaposlenosti su saglasni da je ovo problem koji se može posmatrati sa više aspekata i to sa ekonomskog, psihološkog i socijalnog. Sagledavajući sa tih aspekata uviđa se da strukturu nezaposlenih u najvećem broju čine osobe koje su različite obrazovne strukture, starosne dobi, dužine čekanja na zaposlenje i imaju određene psiho-fizičke nedostatke. Da situacija bude još nepovoljnija često se dešava da jedna osoba ima više predhodno navedenih karakteristika pa se njen zapošljavanje dodatno otežava. Rješavanju problema nezaposlenosti može se pristupiti na različit načine. U razvijenim zemljama zapadne Evrope najčešće se kreiraju strategije ili akcioni planovi koje imaju za cilj smanjivanje nezaposlenosti. Uspjeh u rješavanju

<sup>7</sup> Izvor: CEED u saradnji sa BSC Bar, Poslovanje i barijere u poslovanju u opštinama Bar, Budva i Ulcinj, strana 12, maj 2008. godine.

<sup>8</sup> Izvor: SG CG – 2009, str. 261

<sup>9</sup> Izvor: SG CG – 2009, str. 251

<sup>10</sup> Izvor: SG CG – 2009, str. 308

<sup>11</sup> Izvor: SG CG – 2009, str. 251

<sup>12</sup> Izvor: SG CG – 2009, str. 261

<sup>13</sup> Izvor: CEED u saradnji sa BSC Bar, Poslovanje i barijere u poslovanju u opštinama Bar, Budva i Ulcinj, strana 14, maj 2008. godine

<sup>14</sup> <http://sh.wikipedia.org/wiki/Nezaposlenost>

problema nezaposlenosti zavisi od ekonomске snage zemlje, od nivoa društvene odgovornosti svakog pojedinca, kao i od odnosa društvenih i obrazovnih institucija, tradicije i drugoga.

Crna Gora je vema napredovala na putu rješavanja problema nezaposlenosti počevši od 2000. godine kada je zabilježen najveći broj nezaposlenih u Crnoj Gori (86 163 lica) i kada je Vlada Crne Gore krenula sa programima aktivne politike zapošljavanja ZZZCG. Od 2006. godine ZZZCG kreće sa programima rada sa dugotrajno nezaposlenim licima. Veoma značajna je činjenica da je programe pratila i promjena u zakonskoj regulativi koja je u znatnoj mjeri uticala na uspjeh samih programa. Zakonska regulativa je sa jedne strane omogućila zakonsko uporište reformama, dok je sa druge strane uticala da motiviše poslodavce da zapošljavaju lica koja duže vrijeme čekaju na posao ili koja imaju u određeni invaliditet. Zapošljavanjem ovih lica poslodavci su u mogućnosti da dobiju određene ekonomski benefite koji se ogledaju kroz smanjenje poreza ili mogućnost dobijanja kreditne stimulacije pod povoljnijim uslovima. Takođe je od 2009. godine formiran Fond gdje su svi poslodavci koji ne zapošljavaju osobe sa invaliditetom dužni da izdvajaju određena sredstva koja će se utrošiti na programe obuke za ta lica poslije kojih će se brže, lakše i konkurentnije uključivati na tržište rada.

Sa stanovišta međunarodnih organizacija poseban uzrok nezaposlenosti<sup>15</sup>, naročito u zemljama u razvoju, proizvodi rigidna regulativa na tržištu rada. Rigidna regulativa znači:

1. komplikovaniju proceduru prilikom kolektivnih otkaza uz obavezno uključivanje sindikata i vlade,
2. ograničen broj slučajeva u kojima se mogu zaključiti ugovori na određeno vrijeme,
3. visok stepen prava radnika ( otpremnine, otkazni rokovi ).

Organizacija za ekonomski razvoj i saradnju (OECD) je razvila indeks zakonske zaštite zaposlenja koji obuhvata ocjenu propisa koji se tiču uslova za zapošljavanje i otpuštanje radnika. Zemlje se rangiraju od 0 do 20 pri čemu 0 znači veoma fleksibilna regulativa dok 20 znači veoma stroga regulativa.

U periodu do 2003. godine vrijednost indeksa za Crnu Goru je bila 20. Usvajanjem Zakona o radu 2004. godine i njegove neznatne liberalizacije koja se ogledala u obaveznoj otpremnini za radnike u visini 6 mjesечnih plata, indeks je spao na 19. Usvajanjem novog Zakona o radu 2008. godine Crna Gora je stvorila uslove da bude znatno liberalnije tržište rada dok je ostanak kolektivnih ugovora za sada najrigidniji dio zakona.

### 3.2 Karakteristike nezaposlenosti u regionu Bara, Budve i Ulcinja

Problem nezaposlenosti u Crnoj Gori počinje 90-ih godina prošlog vijeka, raspadom i ratom na prostorima bivše SFRJ i ekonomskim sankcijama od strane međunarodne zajednice. U takvim nepovoljnim uslovima crnogorska privreda je doživjela krah, što je prouzrokovalo ogromnu nezaposlenost. Vrhunac je bio početkom 2000. godine kad je u jednom momentu po statistici ZZZCG nezaposlenih lica bilo 86 163 ili oko 30% što nas je svrstavalo među zemlje sa najvećom stopom nezaposlenosti. Te godine je došlo do reformisanja ZZZCG i Vlada Crne Gore je usvojila Aktivnu politiku zapošljavanja koju je počeo da sprovodi ZZZCG uz podršku svih relevantnih institucija. To je dalo rezultate i od tada imamo konstantan pad nezaposlenosti što se može vidjeti na grafikonu br.3.

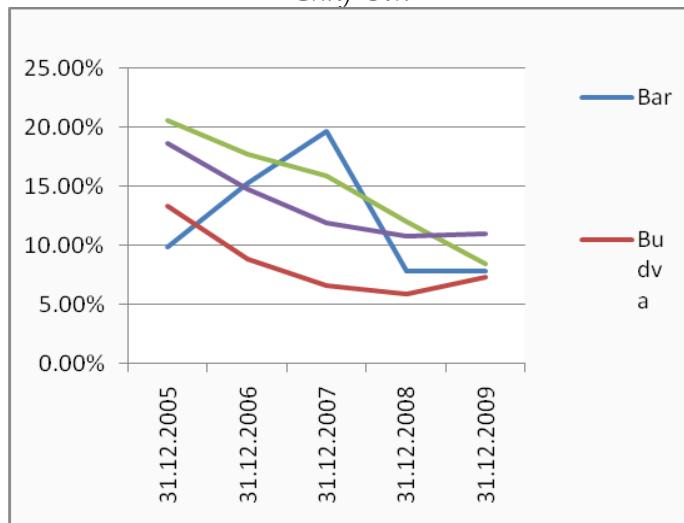
Stopa nezaposlenosti se u Ulcinju i Budvi uglavnom kretala u skladu sa stopom nezaposlenosti u Crnoj Gori, dok se u Baru uočava znatno povećanje stope nezaposlenosti u periodu 2006 i 2007 godine. Uzrok ovakvog kretanja stope nezaposlenosti je masovno otpuštanje radnika koje je uslijedilo usled raspada značajnih velikih državnih preduzeća npr. Primorka Bar.

<sup>15</sup> Tržište rada, Determinante nezaposlenosti u Crnoj Gori uz poseban osvrt na poresko opterećenje troškova rada, Ana Krsmanović, Podgorica, 2007.

Tabela 7. Stopa nezaposlenosti u Crnoj Gori, Baru, Budvi i Ulcinju u periodu od 2005-2009<sup>16</sup>

	DATUM	PROCE NAT	BROJ		DATUM	PROCENAT	BROJ
CRNA GORA	31.12.2005	18,68%	49 320	BAR	31.12.2005	9,87%	1 669
	31.12.2006	14,73%	38 876		31.12.2006	15,25%	2 580
	31.12.2007	11,92%	31 465		31.12.2007	19,67%	3 327
	31.12.2008	10,75%	28 378		31.12.2008	7,81%	1 321
	31.10.2009	10,92%	28 817		31.12.2009	7,82%	1 323
BUDVA	31.12.2005	13,29%	981	ULCINJ	31.12.2005	20,58%	1 557
	31.12.2006	8,80%	649		31.12.2006	17,71%	1 357
	31.12.2007	6,60%	452		31.12.2007	15,92%	1 220
	31.12.2008	5,90%	435		31.12.2008	12,00%	825
	31.12.2009	7,28%	537		31.12.2009	8,46%	648

Grafik 3. Dinamika kretanja stope nezaposlenosti u Baru, Budvi i Ulcinju u odnosu na kretanje stope nezaposlenosti u Crnoj Gori



Promjene u zakonskoj regulativi, mjere podsticaja zapošljavanja, i razne druge inicijative dovele su do značajnih pozitivnih promjena koje su se reflektovale kroz značajno opadanje stope registrovane nezaposlenosti koja je prikazana graficima. Međutim, bez obzira na navedene mjere i aktivnosti problem nezaposlenosti i dalje je veoma aktuelan jer je **struktura i prolongirana nezaposlenost** u svim opština veoma nepovoljna. Ove dvije karakteristike nezaposlenosti prepoznate su kao limitirajući faktor bržeg ekonomskog, tehnološkog i ukupnog socijalnog razvoja. Strukturalna i prolongirana nezaposlenost su ključni problemi koji otežavaju zapošljavanje velikog broja lica sa evidencije ZZZCG i na njih se mora uticati aktivnim mjerama podsticanja zaposlenosti.

**Strukturalna nezaposlenost**<sup>17</sup> se definiše kao raskorak između ponude i potražnje za radnicima. Raskoraci mogu nastati zato što potražnja za jednom vrstom rada raste, dok se potražnja za nekom drugom vrstom smanjuje, a ponuda se ne prilagođava brzo. Strukturalna nezaposlenost lica može se posmatrati prema nivoima obrazovanja ili kvalifikacijama radi sagledavanja bitnih karakteristika ponude

<sup>16</sup> Zvanična evidencija Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i Biroa Rada Bar

<sup>17</sup> Tržište rada, Osrt na nezaposlenost i strategiju zapošljavanja u Crnoj Gori, Vukota B. Radulović, Podgorica, 2007

na tržištu rada, takođe i prema polu i godinama starosti da bi se sagledali radni potencijali kandidata za uključivanje u rad. Dominantna obilježja strukturne nezaposlenosti ogledaju se u tri osnovna oblika:

- neusklađenost *obražovne strukture* kadrovskih potreba poslodavaca i tražilaca zaposlenja,
- neusklađenost ponude i potražnje kako u pogledu *strukture žanimanja* tako još više i broja izvršilaca u njima,
- neusklađenost u smislu *kvaliteta profesionalne sposobljenosti* lica koja završavaju redovno obrazovanje i aktuelnih tehnoloških zahtjeva i uslova rada u proizvodnji i uslugama.

**Prolongirana ili dugotrajna nezaposlenost<sup>18</sup>** po međunarodnim standardima uključuje lica koja čekaju na zaposlenje duže od jedne godine. Duže čekanje na zaposlenje izraženo je kod svih stepena stručne spreme. Zajednička karakteristika svih pojedinaca koji pripadaju grupi dugotrajno nezaposlenih je nedovoljna sposobnost za konkurentno uključivanje na tržište rada. Nezaposlenost ih postepeno dovodi do nedostatka materijalnih i finansijskih sredstava, socijalnih kontakata, isključenja iz radne sredine što ima za posljedicu mjenjanje načina života i na kraju vodi u siromaštvo.

Iz prakse posredovanja i anketnih istraživanja<sup>19</sup> ZZZCG uočena su ponašanja kandidata za zapošljavanje koja problem nezaposlenosti čine još složenijim:

- Za pasivno isčekivanje zaposlenja (prijavljivanje na oglašena slobodna radna mjesta) opredjeljuje se visok procenat nezaposlenih lica prema procjenama ZZZCG od 40% - 50% zavisno od stepena obrazovanja.
- Veliki broj lica na evidenciji zavoda u suštini ne traži zaposlenje već se prijavljuju radi ostvarivanja drugih prava po osnovu registrovane nezaposlenosti (zdravstveno i penzijsko osiguranje, socijalana zaštita, pokretanje sopstvenog biznisa).
- Nedovoljna spremnost lica da se u periodu nezaposlenosti samoinicijativno uključuju u određene programe obrazovanja.

Tabela 8. Pregled nezaposlenosti prema vremenu čekanja na zaposlenje, polu i stručnoj spremi u Baru, Budvi i Ulcinju

Vrijeme čekanja na zaposlenje	Ukupno	Stepen stručne spreme						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
<b>Do 6 mjeseci</b>	svi	171	27	158	218	6	27	102
	žene.	71	16	72	133	2	16	76
<b>Preko 6 do 9 mjeseci</b>	svi	14	5	16	23	1	7	10
	žene	6	4	9	17	0	6	8
<b>Preko 9 do 12 mjeseci</b>	svi	12	3	12	18	0	2	12
	žene	4	3	6	11	0	2	8
<b>Preko 1 do 3 godine</b>	svi	56	21	64	64	3	24	26
	žene	31	12	39	46	0	13	19
<b>Preko 3 do 5 godina</b>	svi.	24	3	25	25	3	6	7
	žene	15	1	15	18	1	4	3
<b>Preko 5 do 8 godina</b>	svi	11	6	9	13	0	2	7
	žene	6	2	5	8	0	1	5
<b>Preko 8 godina</b>	svi	19	3	17	36	0	4	1
	žene	15	2	10	30	0	3	1
<b>UKUPNO</b>	<b>svi.</b>	<b>307</b>	<b>68</b>	<b>301</b>	<b>263</b>	<b>13</b>	<b>72</b>	<b>165</b>

<sup>18</sup> Tržište rada, Osvrt na nezaposlenost i strategiju zapošljavanja u Crnoj Gori, Vukota B. Radulović, Podgorica, 2007

<sup>19</sup> Profesionalane i opšte karakteristike lica koje duže čekaju na zaposlenje, Zavod za zapošljavanje Crne Gore, 2000.god.

žene	148	40	156	218	3	45	120
------	-----	----	-----	-----	---	----	-----

## 4 Tražnja za radnom snagom u Baru, Budvi i Ulcinju

### 4.1 Pregled institucija koje su uključene u istraživanje

Anketiranje je sprovedeno na području opština Bar, Budva i Ulcinj u periodu od 19.10.2009 do 02.11.2009. godine. Prikupljanje podataka putem ankete su obavili obučeni anketari sa evidencije nezaposlenih lica koji su i ranije imali iskustvo na sličnim poslovima. Ukupno je angažovano 10 lica i to za opštinu Bar 5 lica, opštinu Budva 3 lica i opštinu Ulcinj 2 lica.

Upitnik za poslodavce sačinjavalo je 20 pitanja od kojih je bilo 19 pitanja koja su pružala mogućnost davanja više odgovora i jedno pitanje otvorenog tipa. To pitanje nije uključeno u statističku obradu već su odgovori deskriptivnim putem svrstani u nekoliko kategorija kako bi se omogućila komparativna analiza između pojedinih opština obuhvaćenih anketom.

Tokom pripreme istraživanja nastojali smo da formiramo reprezentativan uzorak preduzeća koji prema obliku organizovanja, obliku svojine i vrsti djelatnosti odgovara udjelu preduzeća na državnom nivou. Struktura anketiranih poslodavaca koja je obrađena i analizirana na regionalnom nivou prema oblicima organizovanja, obliku svojine i po broju zaposlenih prikazana je u tabelama 9 i 10:

Tabela 9. Poslodarci prema obliku organizovanja

Oblik organizovanja	Ulcinj		Bar		Budva	
	f	%	f	%	f	%
DOO	41	66,1	116	84,6	71	72,8
AD	8	12,9	3	2,1	2	2,2
OD	0	0	1	0,7	0	0
Preduzetnik	6	9,7	17	12,1	24	20,7
<b>Ukupno</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Tabela 10. Poslodarci prema obliku svojine

Oblik svojine	Ulcinj		Bar		Budva	
	f	%	f	%	f	%
Privatna	56	90,3	123	87,9	86	93,5
Državna	3	4,8	12	8,6	4	4,3
Ostalo	6		2		7	
<b>Ukupno</b>	<b>65</b>	<b>100</b>	<b>137</b>	<b>100</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

Tabela broj 10. Oblik svojine pokazuje da je istraživanjem obuhvaćen značajno veći broj privatnih u odnosu na državna preduzeća. Smatramo da je navedena podjela opravdana iz razloga što je proces privatizacije u značajnoj mjeri sproveden. Pored toga osnova naše ekonomije je bazirana na privatnom vlasništvu kapitala.

### 4.2 Tekuće zapošljavanje

Broj zaposlenih kao i prosječan broj zaposlenih u 2009. godini na dan sprovodenja ankete prikazani su u tabelama 11 i 12.

Tabela 11. Broj zaposlenih na dan anketiranja

Broj zaposlenih	Ulcinj	Bar	Budva
ukupno	312 (100%)	284 (100%)	158 (100%)
Od ukupno žene su	225 (72,16%)	168 (59,15%)	76 (48,10%)
Od ukupno mlađi od 35 godina su	103 (33,01%)	227 (79,93%)	62 (39,24%)
Od ukupno invalidi su	1 (0,32%)	5 (1,76%)	2 (1,27%)

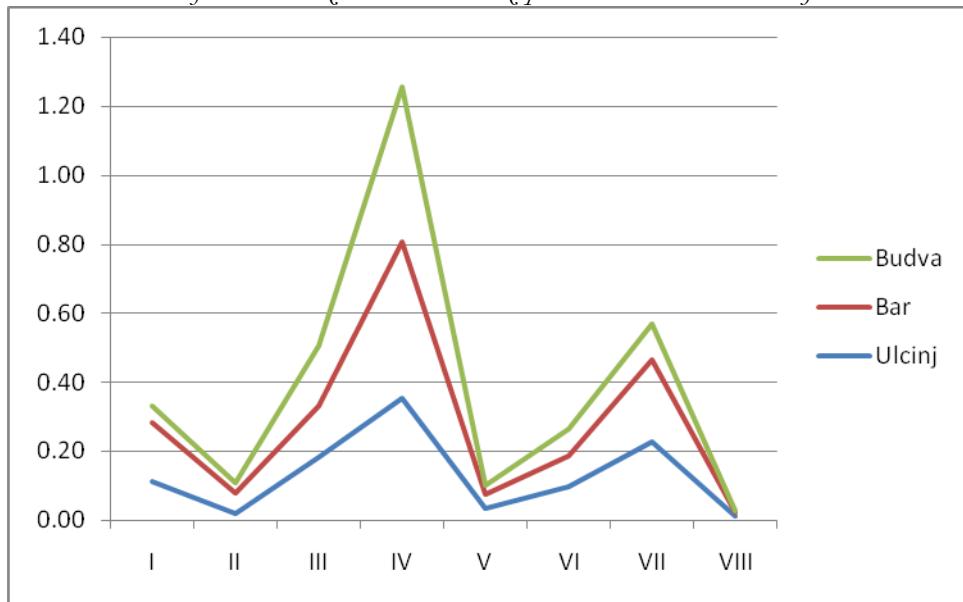
*Tabela 12. Prosječan broj zaposlenih u 2009. godini*

Prosječan broj zaposlenih u 2009. godini	Ulcinj	Bar	Budva
Ukupan broj zaposlenih	312	290	86
Od ukupno žene su	225	168	43
Od ukupno mlađi od 35 godina su	100	225	46
Od ukupno invalidi su	1	5	0

Broj žena koje zapošljavanju preduzeća u Baru i Budvi prilično je ujednačen, dok u Ulcinju anketirani poslodavci zapošljavaju više žena nego muškaraca. Iz tabele se takođe vidi da je najmanji broj zaposlenih mlađih od 35 godina u Ulcinju, dok je broj zaposlenih osoba sa invaliditetom lica veoma nizak u svim opština i iznosi svega 7 lica.

Što se tiče obrazovne strukture zaposlenih u svim opština najzastupljeniji je III i IV stepen stručne spreme. Procentualno najviše zaposlenih sa visokim obrazovanjem ima u opštini Budva dok je najveći broj zaposlenih koji imaju visoku školsku spremu evidentiran u Baru, čak duplo više nego u ostalim opština.

*Grafik 4. Obrazovna struktura zaposlenih na dan anketiranja*



Radi razumijevanja tržišta rada u opština Bar, Budva i Ulcinj, anketom smo ispitivali načine na koje poslodavci na ovim teritorijama traže i zapošljavaju radnike i koje kriterijume i metode za izbor kandidata najviše koriste. Interesantno je da se praksa razlikuje od opštine do opštine bez obzira na teritorijalnu blizinu opština, kao i na pretežnu vrstu djelatnosti koja je u svim opština ista.

### Opština Ulcinj

Poslodavci u Ulcinju **najčešće traže radnike** posredovanjem Zavoda za zapošljavanje, oglašavanjem u medijima i putem ličnih poznanstava. Ostali načini traženja radnika gotovo nisu zastupljeni, a posebno je značajno da u našem uzorku nismo našli ni na jedan primjer gdje poslodavci posjećuju obrazovne ustanove da bi našli radnike. Ovo je u velikoj mjeri uslovljeno činjenicom da ne postoji nijedna visoko-obrazovna institucija u opštini Ulcinj, već postoje samo dvije srednje škole. Sa

druge strane ovo je značajan pokazatelj odvojenosti edukativnih institucija od poslodavaca i od tržišta rada.

Prilikom zapošljavanja poslodavci u Ulcinju koriste probni rad kao najčešću **metodu zapošljavanja** dok se sa druge strane gotovo uopšte ne koriste testovi vještina i znanja i pisane preporuke. Kada primaju nove radnike najvažniji **kriterijumi za izbor radnika** su kvalifikacije i stručnost kao i radno iskustvo. Što se tiče karakteristika koje se najviše cijene kod novozaposlenih, rezultati su prikazani u tabeli 13.

*Tabela 13. Poslodavci najviše cijene kod potencijalnih radnika*

Ulcinj		
	f	%
<b>stručnost</b>	<b>16</b>	<b>8,6</b>
radno iskustvo	11	5,8
tačnost	8	4,3
sposobnost	8	4,3
rad	6	3,2

Prilikom obrade deficitarnih zanimanja najviše nedostaje radnika sa visokom stručnom spremom, dok je obrazovni profil deficitarnih zanimanja najviše iz oblasti turizma i ugostiteljstva kao i iz vaspitanja i obrazovanja.<sup>20</sup> Nije uočen značajan suficit radne snage a kao osnovni razlog zbog kojeg je došlo do suficita radne snage navodi se smanjenje obima poslovanja.

### **Opština Bar**

Analizom upitnika za poslodavce uočeno je da se u opštini Bar poslodavci prilikom **traženja radnika** u najvećoj mjeri obraćaju Zavodu za zapošljavanje što se može objasniti činjenicom da je biro rada nadležan za tri opštine koje su ispitane istraživanjem nalazi baš u Baru. Gotovo podjednako važni načini traženja radnika su i putem ličnih poznanstava i u nešto manjoj mjeri oglašavanjem u medijima. Poslodavci veoma malo koriste sopstvene baze podataka dok je najmanje zastupljen način traženja radnika putem posjeta edukativnim institucijama.

Kada primaju nove zaposlene najvažniji **kriterijumi za izbor radnika** su kvalifikacije i stručnost. Poslodavci u Baru takođe veoma cijene dobre preporuke i radno iskustvo. Što se tiče **metoda izbora radnika** poslodavci u Baru koriste više metoda od kojih je i dalje najznačajniji probni rad a odmah potom intervju i CV (poslovna biografija). Za razliku od poslodavaca iz opštine Ulcinj usmena preporuka osobe od povjerenja veoma je značajna prilikom izbora kandidata za zaposlenje u Baru. U tabeli 14 su prikazane i osnovne osobine zaposlenih koje poslodavci u Baru cijene.

*Tabela 14. Poslodavci najviše cijene kod potencijalnih radnika*

Bar		
	f	%
<b>tačnost</b>	<b>51</b>	<b>12,1</b>
<b>odgovornost</b>	<b>51</b>	<b>12,1</b>
stručnost	35	8,3
ljudaznost	23	5,8
urednost	16	3,7

Kada govorimo o **deficitarnim zanimanjima** u Baru, identifikovan je velik broj deficitarnih zanimanja iz oblasti turizma i ugostiteljstva i uglavnom se traže radnici sa srednjom stručnom spremom i to uglavnom konobari, poslastičari i kuvari, dok se manje traže radnici sa visokom stručnom spremom (deficitarna zanimanja na ovom edukativnom nivou su farmaceuti, građevinski inženjeri, saobraćajni

<sup>20</sup> Tabela 1. Prilog 1. Deficitarna zanimanja u opštini Ulcinj

inženjeri, menadžeri i slično).<sup>21</sup> Ostala identifikovana deficitarna zanimanja su iz oblasti proizvodnje i prerade hrane, zatim iz oblasti građevine.

Višak radnika uglavnom je identifikovan u zanimanjima kao što su pomoći radnici, vozači, magacioneri tj. osobe sa niskim stepenom kvalifikacije. Osnovni razlog za suficit radne snage je smanjen obim poslovanja.

### **Opština Budva**

U opštini Budva poslodavci prilikom **traženja radnika** najviše koriste lična poznanstva, više od 50% ispitanika je identifikovalo ovaj način traženja radnika kao najzastupljeniji. U nešto manjoj mjeri koristi se oglašavanje u medijima i posredovanje ZZZCG. Najmanje zastupljen metod traženja radnika je putem posjeta obrazovnim institucijama.

Prilikom istraživanja **kriterijuma za izbor radnika** uočili smo da, za razliku od ostalih opština, poslodavci nisu dali prioritet nijednom od navedenih kriterijuma već podjednako vrijednuju kvalifikacije i stručnost, radno iskustvo i dobre preporuke. U pojedinim slučajevima pol i starost igraju ulogu prilikom izbora kandidata i to na radnim mjestima iz oblasti turizma i ugostiteljstva (npr. mlađe osobe treba da se bave prodajom i sl.).

Od karakteristika koje poslodavci najviše cijene kod zaposlenih u opštini Budva najfrekventnije su stručnost, tačnost i ljubaznost.

*Tabela 15. Poslodavci najviše cijene kod potencijalnih radnika*

Budva		
	f	%
stručnost	28	10,1
tačnost	22	8,0
ljubaznost	18	6,5
odgovornost	16	5,8
iskustvo	15	5,4

Poslodavci u Budvi kao metodu za izbor radnika u najvećoj mjeri koriste probni rad. Deficitarna zanimanja prikazana su u tabeli u prilogu.<sup>22</sup> Moramo naglasiti da je u ovoj opštini uočen najmanji broj deficitarnih zanimanja, koja se odnose uglavnom na oblast turizma i ugostiteljstva dok viška radne snage gotovo da uopšte nema.

Na kraju možemo zaključiti da se za sve tri opštine probni rad pokazao kao veoma važan metod pri izboru kandidata. To bi moglo da ukazuje i na strožije kriterijume koje poslodavci u vrijeme krize postavljaju pred radnike, tj. žele da se uvjere da zaista dobijaju kvalitetnog radnika jer proces prijema drugog radnika stvara dodatne troškove za poslodavca. Pored tog metoda u svim opštinama se koristi intervju i usmena preporuka osobe od povjerenja što je i opravdano jer je po mišljenju poslodavaca praksa najbolje mjerilo kvaliteta radnika.

Posebno je karakteristično da je za sve tri opštine uočeno da **postoji odvojenost edukativnih institucija od poslodavaca** i od tržišta rada o čemu govori veoma mali broj poslodavaca koji traže radnike putem posjete obrazovnim institucijama (u Ulcinju ni jedan poslodavac, u Baru dva i Budvi jedan) što stvara jaz između tržišta rada i obrazovnih institucija. Ovo otvara prostor za djelovanje u smislu povezivanja ove dvije strane kroz ugovorene prakse tokom studiranja što poslodavcima daje radnu snagu koja je nakon završenog školovanja potpuno spremna za tržište, a obrazovnim institucijama daje studente koji pored teorijskog posjeduju i praktično znanje neophodno za napredovanje u datoj oblasti.

<sup>21</sup> Tabela 2. Prilog 1. Deficitarna zanimanja u opštini Bar

<sup>22</sup> Tabela 3. Prilog 1. Deficitarna zanimanja u opštini Budva

### 4.3 Planirano zapošljavanje

U skladu sa ciljevima ove analize, a to su ispitivanje slabosti u ponudi radne snage i potrebe malih i srednjih preduzeća u Baru, Budvi i Ulcinju vezanih za vještine, usmjerenje i kvalifikacije radne snage, poglavljje *planirano zapošljavanje* ima veliki značaj i pokušće da dâ smjernice kako bi se u budućnosti:

- pokušao izbjegći jaz između ponude i potražnje za radnom snagom,
- uskladila očekivanja između poslodavaca i zaposlenih,
- postiglo veće zapošljavanja,
- doprinijelo eliminisanju biznis barijera,
- podstakla ekonomiju ovog regiona, a samim tim i ekonomiju Crne Gore.

*Tabela 16. Priliv i odliv radne snage u Baru, Budvi i Ulcinju*

Priliv i odliv radne snage u 2009. god.	Ulcinj		Bar		Budva	
	ukupno	mladi od 35 god.	ukupno	mladi od 35 god.	ukupno	mladi od 35 god.
Broj novozaposlenih u 2009. god.	131	92	346	196	350	265
Odliv radne snage u 2009. god.	69	26	200	75	174	140
Broj slobodnih radnih mesta u 2009. god		41		176		90

Tabela gore pokazuje da broj novozaposlenih u 2009. godini nije proporcionalan veličini opština tj. podjednak broj zaposlenih postoji i u Baru, i Budvi, dok je u Ulcinju značajno manji. Isto tako, najveći odliv radne snage postoji u Baru što se može objasniti činjenicom da se u ovoj godini, pod uticajem krize, sprovodila racionalizacija radne snage, naročito u državnim i javnim institucijama, te je zbog toga otpušten i veliki broj radnika.

Primjetno je da je najveći odliv zaposlenih mlađih od 35 godina prisutan u Budvi što bi moglo da se objasni činjenicom da je u Budvi na godišnjem nivou najveći procenat zapošljavanja na sezonskim poslovima u toku ljetne turističke sezone.

Rezultati dalje pokazuju da je naveći broj radnika zaposlen u djelatnostima kao što su ugostiteljstvo i trgovina. Ovo je u skladu sa njavama ZZZCG o deficitarnim zanimanjima tj. sa podacima koji ukazuju koje djelatnosti će se u narednim godinama najviše razvijati u Crnoj Gori. Po procjeni ZZZCG to su *turizam i ugostiteljstvo, trgovina, građevinarstvo*.

Kada je riječ o deficitarnim zanimanjima najviše se traže ugostitelji posebno poslastičari. Pokazano je da u opštini Budva postoji najmanje izražen deficit radne snage.

Čest slučaj je da je neko zanimanje deficitarno na tržištu rada a da takvih kadrova ima na evidenciji Zavoda za zapošljavanje. To su najčešće ugostiteljska zanimanja. Objasnjenje se može potražiti u činjenici da poslodavci žele kadar koji zna nekoliko jezika, posjeduje sertifikate, ima specifična znanja koja se traže u ugostiteljstvu i koje zahtjeva savremeni turizam, a na evidenciji postoje lica koja su završila ugostiteljsku školu ali nemaju nikakvih praktičnih iskustava i nikada nisu radili na tim poslovima već su se bavili potpuno drugim djelatnostima.

U istraživanju smo uočili da postoje i situacije kada deficit kadrova nastaje usled neadekvatnog traženja radnika od strane poslodavaca.

Statistički značajni podaci postoje u opštinama Budva i Ulcinj. Naime, poslodavci koji su imali slobodna radna mjesta na koja nisu mogli nikoga da zaposle, ne koriste posredovanje Zavoda za zapošljavanje kao oblik traženja radnika. S obzirom da se kancelarije Biroa rada nalaze u Baru i fizički su udaljene od nezaposlenih u Budvi i Ulcinju, pretpostavlja se da je to jedan od uzroka ne korišćenja ovog

relativno jeftinog, gotovo besplatnog metoda za traženje radnika. Osnovna preporuka je da posredovanje ZZZCG treba dodatno promovisati u Budvi i Ulcinju.

Što se tiče opštine Bar, statistički značajni rezultati pojavili su se u situacijama kada poslodavci koji su imali slobodna radna mjesta na koja nisu mogli nikoga da zaposle, nisu koristili oglašavanje u medijima prilikom traženja radnika. Blizina Biroa rada u Baru je uzrokovala da poslodavci često koriste usluge Biroa, ali da zanemaruju značaj ostalih metoda traženja radnika. Iako je znatno skupljí metod, oglašavanje u medijima ne treba zanemariti prilikom traženja radnika.

#### 4.4 Potrebe za dodatnim obrazovanjem radnika

Od ukupnog broja od 295 poslodava koji su učestvovali u istraživanju samo je 82 poslodavca izrazilo potrebu za dodatnim obrazovanjem postojećih radnika. Ovo znači da velika većina poslodavaca nema potrebu za dodatnom edukacijom radnika. Prema mišljenju poslodavaca, zaposleni posjeduju dovoljno znanja i vještina da obavljaju svoj posao.

U Budvi i Ulcinju je najveća potreba za usavršavanjem stranih jezika, a u Baru za sticanjem vještina timskog rada i komunikacije. Mogući uzrok tome je to što su Ulcinj i Budva opštine koje kao atraktivne turističke destinacije u državi privlače veći broj stranih turista u odnosu na opštinu Bar.

Tabela 17. Potrebe za obukom radnika prema vrsti znanja i vještina

Vrsta znanja ili vještina	Ulcinj	Bar	Budva
Uska stručna i tehnička znanja	12	17	17
Znanje rada na računaru	26	48	45
Znanje stranih jezika	37	49	91
Vještina ophođenja sa klijentima	20	37	36
Vještina timskog rada i komunikacije	32	94	22
Neka druga	4	11	1
<b>Ukupno</b>	<b>131</b>	<b>256</b>	<b>212</b>

### 5 Analiza ponude radne snage u Baru, Budvi i Ulcinju

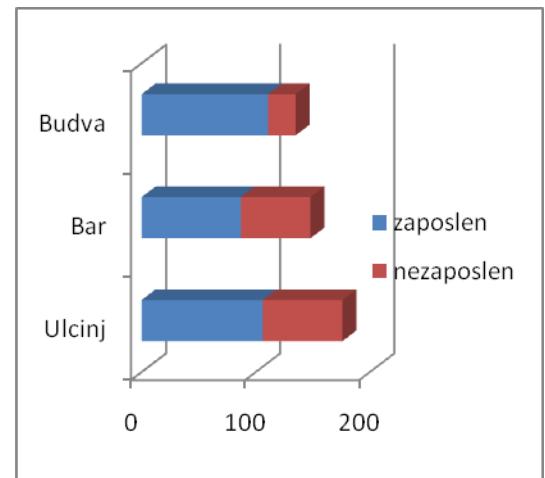
#### 5.1 Opis uzorka po opštinama

Upitnikom je anketirano 459 zaposlenih i nezaposlenih lica. Najveći odziv za anketiranjem bio je u opštini Ulcinj, gdje je ispitano 176 građana, dok je najmanji odziv bio u Budvi gdje je popunjeno 135 upitnika. Pošto se u Budvi radi o realizaciji od 90% možemo uzeti i ovaj uzorak kao reprezentativan.

Upitnik za građane se sastojao od 11 pitanja i nije sadržao pitanja otvorenog tipa. Broj zaposlenih u odnosu na broj nezaposlenih anketiranih lica ujednačen je u opštinama Ulcinj i Bar. U opštini Budva broj zaposlenih je znatno veći, što je u skladu sa stopom nezaposlenosti u Budvi. Međutim ovaj podatak uzet je u obzir prilikom obrade rezultata analize.

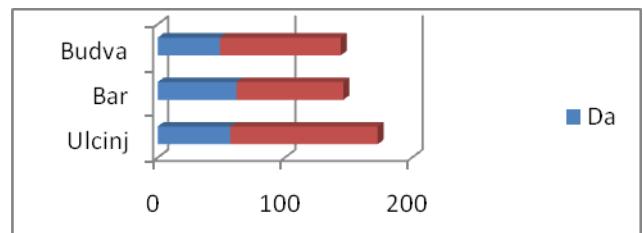
Tabela 18. Podaci o radnom statusu ispitanih lica

Radni status	Ulcinj		Bar		Budva	
	f	%	f	%	f	%
<b>zaposlen</b>	<b>106</b>	<b>60,2</b>	<b>87</b>	<b>58,8</b>	<b>111</b>	<b>82,2</b>
1. na određeno vrijeme	13	7,4	29	19,6	28	20,7
2. na neodređeno	36	20,5	29	19,6	36	26,7
3. sezonski	34	19,3	8	5,4	25	18,5
4. povremeno	16	9,1	12	8,1	16	11,9
5. nešto drugo	7	4,0	9	6,1	6	4,4
<b>nezaposlen</b>	<b>70</b>	<b>39,8</b>	<b>61</b>	<b>41,2</b>	<b>24</b>	<b>17,8</b>



U tabelama koje slijede prikazani su aspekti koji su važni za opis ovog uzorka npr. znatno je veći broj ispitanika koji ne studiraju nego onih koji studiraju. Ova razlika posebno je naglašena u Ulcinju.

Da li studirate?	Ulcinj		Bar		Budva	
	F	%	f	%	f	%
Da	57	32,9	62	42,5	49	34
Ne	116	67,1	84	57,5	95	66



Uzorkom je obuhvaćen veći procenat zaposlenih lica od kojih je u Ulcinju najveći procenat sa VI stepenom stručne spreme, u Baru sa VII-I, a u Budvi sa IV stepenom stručne spreme. Dakle, uzorak nije ujednačen po ovim varijablama po svima opštinama, kao što ni tržište rada Bara, Budve i Ulcinja nije ujednačeno. Ova činjenica će se uzeti u obzir prilikom dalje analize.

Stepen stručne spreme	Ulcinj		Bar		Budva	
	f	%	f	%	f	%
I	0	0	3	2,0	1	,8
II	1	,6	0	0	2	1,5
III	4	2,5	10	6,8	23	17,3
IV	9	5,6	56	38,1	65	48,9
V	34	21,3	2	1,4	5	3,8
VI	76	47,5	10	6,8	13	9,8
VII-1	35	21,9	64	43,5	23	17,3
VII-2	1	,6	2	1,4	1	,8

Možemo zaključiti da je ovakvom distribucijom obezbijeđena reprezentativnost uzorka u svakoj od 3 opštine u skladu sa njihovim specifičnostima.

## 5.2 Osnovne karakteristike ponude radne snage

Istraživanje ponude radne snage pokazalo je da veoma mali broj osoba koje učestvuju u raznim programima **obuke**, bilo da su organizovane od strane ZZZCG ili nekih drugih privatnih institucija i nevladinih organizacija. Najveći procenat osoba koje učestvuju u bilo kakvim programima obuke evidentiran je u Ulcinju. Uglavnom se pohađaju seminari, radionice i konferencije, a osnovni razlog je sticanje sertifikata. Radi sticanja zaposlenja, mlađi ljudi su prepoznali da se znatno vrijednuju poznavanje rada na računaru, poznavanje stranih jezika i vožnje i zbog toga uglavnom ulazu u edukaciju ove vrste i to u sertifikovane obuke ovog tipa. Zbog znatnog učešća sektora turizma, trgovine i ugostiteljstva u ekonomiji sve tri opštine, sve više se vrijednuju i vještine ophođenja sa klijentima i vještine komunikacije. U slučaju opštine Ulcinj istraživanje je pokazalo da postoje značajne razlike u dužini čekanja na zaposlenje u odnosu na znanje stranih jezika, u smislu što nezaposleni koji imaju poznavanje nekog stranog jezika kraće čekaju na zaposlenje. Pretpostavljamo da i u drugim opština ovaj trend postoji, ali nigdje nije tako izražen kao u opštini Ulcinj, gdje je poznavanje više jezika čak odlučujući faktor pri zapošljavanju.

Da li ste ikada učestvovali u programima obuke ili profesionalnog usavršavanja?	Ulcinj		Bar		Budva	
	f	%	f	%	f	%
Da	31	18	60	46,5	32	28,1
Ne	141	82	69	53,3	82	71,9

**Dužina čekanja na zaposlenje** je negativno povezana sa starošću nezaposlenih (izraženo u godištima), tj. što su nezaposleni mlađi, to manje čekaju na zaposlenje, što je i očekivano. Prema podacima koji su dobijeni istraživanjem karakteristično je da duže čekaju na zaposlenje osobe sa manjim stepenom stručne spreme. Ovo je veoma izraženo za osobe koje imaju VI ili VII stepen stručne spreme u opštini Ulcinj, odnosno VII stepen stručne spreme u opštini Bar. Moramo naglasiti da je ovo je značajna razlika u odnosu na podatke koje smo dobili analizom ankete za poslodavace jer oni najmanje traže osobe sa VI ili VII stepenom, a najviše traže osobe sa srednjom stručnom spremom (IV stepen). Ovakav trend je naizgled kontradiktoran jer se u praksi dešava da osobe sa visokom stručnom spremom prihvataju pozicije koje su po sistematizaciji namjenjene osobama sa nižom stručnom spremom. U opštini Budva istraživanjem je uočen drugačiji trend tj. što je veći stepen stručne spreme više se čeka na zaposlenje. Ovo moramo uzeti sa rezervom jer korelacija koja se pojavila prilikom obrade podataka još nije toliko velika da bi bila značajna. Međutim, u kombinaciji sa ostalim podacima koji su analizirani kao npr. koja su deficitarna zanimanja i koje su stručne spreme zaposleni (u većini slučajeva IV stepen), možemo nazirati početak trenda u ovoj opštini da se zapošljavaju više osobe sa nižim stepenom stručne spreme (ugostitelji, konobari, trgovci i sl.), a da je sve manja potreba za radnicima visoke stručne spreme. U opštini Budva takođe je uočeno da je pohađanje programa obuke ili profesionalnog usavršavanja značajno povezano sa dužinom čekanja, odnosno da kraće čekaju nezaposleni koji su pohađali neki od programa obuke/usavršavanja.

Iako je istraživanje pokazalo da čekanje na zaposlenje sada traje duže nego što je to bilo ranijih godina, ohrabrujuća činjenica koja se pojavljuje u sve tri opštine je da najveći procenat nezaposlenih lica čeka na zaposlenje najviše do 9 mjeseci, i samim tim ne spadaju u kategoriju dugotrajno nezaposlenih lica.

Prilikom analize htjeli smo utvrditi da li postoji neki trend po kojem se zaposleni razlikuju od nezaposlenih lica, da li postoje razlike u edukaciji, načinu traženja posla ili u osobinama koje posjeduju ili neposjeduju. Htjeli smo da uočimo koje karakteristike posjeduju zaposlene osobe da bi dali preporuke nezaposlenim licima na kojim poljima trebaju da se usavršavaju.

Analiza je pokazala da postoji značajna povezanost između **godišta ispitanika** i zaposlenosti u Ulcinju i Budvi u tom smislu što su nezaposleni mlađe osobe. Iako je očekivano da se mlađi ljudi više nalaze u evidenciji biroa rada, problem nastaje kada oni tu duže ostanu. Čest problem u traženju posla za nezaposlene predstavlja nedostatak praktičnih znanja koji je posebno izražen kod mlađih ljudi. Kao što je u prethodnom dijelu prikazano poslodavci prilikom zapošljavanja veoma cijene praktična znanja steklena na radnom mjestu i češće zapošljavaju osobe koje su imale neko radno iskustvo ili probni rad. Preporuka je da se nezaposleni mladi ljudi što više uključe u programe obuke na radu, pripravnice programe i da imaju više inicijative za volonterskim radom.

Značajnih razlika u **edukaciji i vještinama** koja se ogleda kroz stepen stručne i posebne obuke ne postoji ni u jednoj od tri opštine. Samo u Ulcinju, kao što je ranije navedeno, postoje značajne razlike u smislu što je među onima koji imaju sertifikat za seminare, radionice ili konferencije više zaposlenih, nego nezaposlenih. Rezultati pokazuju da u Budvi zaposleni većinom nisu studenti (znači ili su završili ili rade sa nižim stepenom stručne spreme). Što se samih vještina tiče moramo napomenuti da je u navedenim opštinama zbog turizma, kao najzastupljenije privredne grane, većina ispitanika usmjerena na rad sa ljudima (preko 60% u opština Ulcinj i Bar i oko 45% u opštini Budva), tako da na cijeni dobijaju vještine komunikacije i vještine ophođenja sa klijentima. Većina zaposlenih posede ove vještine i nije ih stekla kroz obuke i ostale vrste edukacije već radnim iskustvom.

Daljom analizom željeli smo utvrditi da li postoje značajne razlike u **načinu traženja posla** između zaposlenih i nezaposlenih lica. Razlike su u tom pogledu što je mnogo veći broj nezaposlenih koji ne koriste različite načine traženja posla, kao što su npr. posredovanja Zavoda za zapošljavanje, posredovanja privatnih agencija za zapošljavanje, pretraživanja oglasa u medijima i traženje posla preko kontakata iz baze podataka škole ili fakulteta, već se uglavnom fokusiraju na samo jedan način traženja posla koji je uglavnom pasivan. Zaposleni su u većini slučajeva bili mnogo aktivniji u traženju posla i koristili su više načina za traženje posla, dok nezaposleni često ne prepoznaju značaj aktivnog traženja posla.

Što se tiče **vještina** najviše se cijene odgovornost, ljubaznost, stručnost i tačnost. Ovo je u skladu sa zahtjevima poslodavaca tako da po ovom pitanju postoji jasna slika o tome šta se traži na tržištu rada. Uočili smo takođe da sve više na vrijednosti dobijaju vještine komunikacije što je u skladu sa vrstom djelatnosti koja se najviše razvija u ovim primorskim opštinama.

## 6 Edukativne institucije i programi obuke i njihov uticaj na tržište rada

Imajući u vidu cilj istraživanja i trenutno stanje na tržištu edukativnih institucija tj. uvezvi u obzir njihovu usklađenost ili ne-usklađenost sa tržištem rada, ukazala se potreba za dubljim definisanjem i analizom situacije.

Upitnik koji se koristio prilikom istraživanja usklađen je sa literaturom istraživane oblasti edukativnih institucija i kreiran je da bi identifikovao programe obuke odabranih institucija kao i njihove odgovore na sve diversifikovanije tržište rada.

Institucije koje su odabrane za istraživanje su sve institucije srednjeg i visokog obrazovanja koje obavljaju svoje aktivnosti na teritoriji Bara, Budve i Ulcinja. Radi reprezentativnosti uzorka i da bi se omogućilo poređenje razvoja institucija i vidova saradnje na tržištu rada uzorkom su obuhvaćeni svi univerziteti u Crnoj Gori (svi imaju sjedište u Podgorici). Možemo zaključiti da edukativne institucije koje su testirane predstavljaju srž crnogorskog obrazovanja uzimajući u obzir lokalitet istraživanja i stepen obrazovanja koji se istražuje.

Uzorkom su obuhvaćene sledeće institucije:

### Visokoškolski sistem

- Univerzitet Crne Gore
- Univerzitet Mediteran

### Srednješkolski sistem

#### Podgorica

- Gimnazija „Slobodan Škerović“
- Ekomska škola „Mirko Vešović“
- Elektrotehnička škola „Vaso Aligrudić“

#### Bar

- Univerzitet Donja Gorica
- Fakultet za poslovni menadžment u Baru

#### Budva

- Srednja mješovita škola „Danilo Kiš“ u Budvi

#### Ulcinj

- Srednja mješovita škola „Bratstvo i jedinstvo u Ulcinju“

U težnji da se našim edukativnim institucijama ukaže na izazove koje tržište diktira, pripremljeno je istraživanje koje u prvom dijelu daje pregled institucija koje su anketirane iz ugla osnovnih informacija o njihovim resursima, o njihovim nastavnim programima, o vidovima saradnje sa poslodavcima i vidovima saradnje sa inostranstvom. U drugom dijelu se daje pregled rezultata upitnika koji je kreiran da bi analizirao kvalitet veze između edukativnih institucija i tržišta rada. Kao rezultat istraživanja svih navedenih oblasti u poglavlju broj 7.2. predstavili smo analizu i preporuke za edukativne institucije u Crnoj Gori kako bi svojim aktivnostima identifikovale i prebrodile jaz na tržištu ponude i tražnje za radnom snagom.

## 6.1 Pregled edukativnih institucija: osnovne informacije, nastavni programi, saradnja sa poslodavcima i programi međunarodne saradnje

### 6.1.1 Visokoškolski sistem

U Crnoj Gori postoje 3 univerziteta od kojih je Univerzitet Crne Gore u državnom vlasništvu, dok su Univerzitet Mediteran i Univerzitet Donja Gorica u privatnom. Od navedenih univerziteta pojedini imaju svoje organizacione jedinice tj. fakultete u opštinama koje su predmet našeg istraživanja, a to su: Fakultet za turizam u Baru (dio Univerziteta Mediteran) osnovan 2004. godine i Pravni fakultet iz Podgorice (dio Univerziteta Crne Gore) održava nastavu u Budvi. Što se tiče ostalih visokoškolskih ustanova u Baru postoji još i Fakultet za poslovni menadžment koji je otvoren od strane Novosadskog univerziteta 2005. godine, dok u Ulcinju ne postoji nijedna visokoškolska ustanova.

Možemo zaključiti da se sa ekspanzijom edukacije u Crnoj Gori koja je počela 2004. godine, Bar isprofilao kao grad koji je privukao značajne privatne inicijative za osnivanje fakulteta. Privatni Univerziteti su prepoznali tražnju na tržištu Bara koja se kasnije odslikala u velikom broju studenata bez obzira na činjenicu da je školarina na privatnim fakultetima u prosjeku 1000 - 1500 eura po semestru.

Svi fakulteti u Crnoj Gori teže da prate međunarodne trendove i dostignuća iz oblasti edukacije tako da su nastavni programi i kursevi usklađeni sa Bolonjskom deklaracijom<sup>23</sup>.

#### *6.1.1.1 Univerzitet Crne Gore - Podgorica*

Univerzitet Crne Gore je osnovan 1974. godine. Godinu dana nakon osnivanja promijenio je ime u Univerzitet "Veljko Vlahović", a 1992. godine dobija ime Univerzitet Crne Gore. Lociran je u pet crnogorskih gradova: Podgorici, Nikšiću, Cetinju, Kotoru i Igalu. U svom sastavu ima 19 fakulteta, tri samostalna studijska programa i tri instituta. Nijedan fakultet ovog univerziteta nije otvoren u Baru, Budvi ili Ulcinju.

Članice Univerziteta Crne Gore su u:

##### **Podgorici:**

- Elektrotehnički fakultet
- Mašinski fakultet
- Metalurško – tehnoški fakultet
- Ekonomski fakultet
- Pravni fakultet
- Medicinski fakultet
- Biotehnički fakultet
- Fakultet političkih nauka
- Arhitektonski fakultet
- Građevinski fakultet
- Prirodno- matematički fakultet

##### **Igalu:**

- Fakultet primijenjene fizioterapije

##### **Nikšiću:**

- Fakultet za sport i fizičko vaspitanje
- Filozofski fakultet

##### **Cetinju:**

- Fakultet likovnih umjetnosti
- Fakultet dramskih umjetnosti
- Muzička akademija

##### **Kotoru:**

- Fakultet za pomorstvo
- Fakultet za turizam i hotelijerstvo

Univerzitet Crne Gore je javna ustanova, pod nadležnošću je Ministarstva za prosvjetu i nauku Crne Gore. Obrazovni profil koji se školuje na fakultetima državnog univerziteta pokriva sva 3 nivoa. Prema planu Univerziteta puna implementacija procesa bolonje i uvodenje European Credit Transfer System (ECTS) završena je krajem prošle godine. Osnovni vid studijskih programa na Univerzitetu Crne Gore su<sup>24</sup>: studije na visokim školama u trajanju od 3 godine, osnovne akademske studije u trajanju od 3 godine, magistarske studije u trajanju od 2 godine nakon završetka osnovnih studija i doktorske studije u trajanju od 3 godine nakon završetka magistarskih studija.

<sup>23</sup> Bolonska deklaracija tj. bolonski proces ima za cilj da uskladi standarde za sticanje akademskih diploma i standarde kvaliteta u Evropi i da omogući upoređivanje kvaliteta univerziteta u zemljama potpisnicama deklaracije. Crna Gora je počela sa implementacijom bolonjskog procesa 2007. godine. [http://en.wikipedia.org/wiki/Bologna\\_process#Montenegro](http://en.wikipedia.org/wiki/Bologna_process#Montenegro)

<sup>24</sup> Obrazovni profil koji se stiče na UCG, [http://www.ucg.ac.me/cg/o\\_univerzitetu.htm](http://www.ucg.ac.me/cg/o_univerzitetu.htm)

Pokazatelj	Iznos
Odnos broja studenata u odnosu na broj nastavnog osoblja	13,45
Prihod po kreditu bolonje	8,33 eura

**Nastavni programi** Univerziteta Crne Gore se realizuju kroz predavanja, vježbe, seminare, konsultacije, praktičan rad, stručnu praksu i druge oblike nastave. Znanje studenata se kontinuirano provjerava putem kolokvijuma, seminarskih radova i na završnom ispitu. Po potrebi, fakulteti organizuju raznovrsne programe stručnog usavršavanja i ospozobljavanja.

Obzirom da se radi o univerzitetu koji ima najdužu tradiciju u Crnoj Gori postoje mnogobrojni programi saradnje sa mnogim naučnim i obrazovnim institucijama u zemlji i inostranstvu koje Univerzitet Crne Gore ostvaruje direktno ili preko svojih jedinica. Saradnja sa inostranstvom ostvaruje se i u okviru međunarodnih univerzitetskih asocijacija i mreža, kao i preko bilateralnih ugovora. Neki od primjera **međunarodne saradnje** su sa: UNESCO-om, Savjetom Evrope, Američkim Savjetom, WUS - om Austrija, Britanskim Savjetom, Univerzitetom u Bariju, Univerzitetom «La Sapienza» u Rimu, Univerzitetom u Fodi – Italija, Varšavskim univerzitetom – Poljska, Moskovskim državnim univerzitetom – Rusija, Univerzitetom u Skadru – Albanija, Univerzitetom u Bremenu – Njemačka, Univerzitetom u Oslu – Norveška, Univerzitetom u Bergenu – Norveška, Univerzitetom u Turu - Francuska, Univerzitetom u Bratislavi -Slovačka, Univerzitetom u Granadi – Španija i Univerzitetom »Charles Sturt« - Australija.<sup>25</sup>

**Formalna veza sa biznis zajednicom** se odvija kroz gostujuća predavanja i posjete firmama. Prati se tražnja za kadrovima uglavnom iz sekundarnih izvora podataka kao što su studije ZZZCG i slično. Svake godine u saradnji sa privatnom agencijom za zapošljavanje **career ways** organizuju se sajmovi zapošljavanja na Ekonomskom Fakultetu čime se studentima dodatno približava tržište rada.

### Univerzitet Crne Gore u brojkama

Ukupan broj studenata u akademskoj 2009/2010 godini	16 740
Prva godina studija	6 182
Druga godina studija	4 891
Treća godina studija	4 801
Četvrta godina studija	791
Peta godina studija	45
Šesta godina studija	20
Broj studenata na poslijediplomskim studijama	1 349
Broj akademskog osoblja	1 244
Broj vannastavnog osoblja	-
Broj fakulteta	19
Samostalni studijski program	3
Institut	3
Broj domova	6

<sup>25</sup> Obrazovni profil koji se stiče na UCG, [http://www.ucg.ac.me/cg/o\\_univerzitetu.htm](http://www.ucg.ac.me/cg/o_univerzitetu.htm)

### *6.1.1.2 Univerzitet Mediteran Podgorica*

Univerzitet Mediteran je lociran u Podgorici. Ovo je prvi privatni univerzitet u Crnoj Gori koji je prvi fakultet otvorio 2005. godine a status univerziteta dobio je 2007. godine. U svom sastavu ima 6 fakulteta i organizacionu jedinicu u Bijelom Polju. Članice Univerziteta Mediteran su u:

#### **Podgorici:**

- Fakultet za poslovne studije,
- Fakultet za vizuelne umjetnosti,
- Fakultet za informacione tehnologije,
- Pravni fakultet,
- Fakultet za strane jezike.

#### **Baru:**

- Fakultet za turizam

#### **Bijelom Polju:**

- Organizaciona jedinica Fakulteta za turizam

**Fakultet za turizam koji je lociran u Baru** i osnovan 2005. godine ima nastavni program iz dvije oblasti: menadžment u turizmu i menadžment u hotelijerstvu. Nakon završne studije stiče se zvanje menadžera u turizmu i menadžera u hotelijerstvu na osnovnom i magistarskom nivou dok se za menadžera u turizmu može steći i doktorski nivo. Ovo su ujedno i jednine doktorske studije na univerzitetu Mediteran.

Svi fakulteti Univerziteta Mediteran izuzev Fakulteta za strane jezike imaju studijske programe na osnovnom nivou i na magistarskom nivou. Osnovni pokazatelji fakulteta dati su u tabeli.

<b>Pokazatelj</b>	<b>Iznos</b>
Odnos broja studenata u odnosu na broj nastavnog osoblja	20,9
Prihod po kreditu bolonje	25 <sup>26</sup> eura

Tržišna orijentacija Univerziteta Mediteran ogleda se kroz činjenicu da se otvaraju fakulteti za ona zanimanja za koja po procjeni uprave fakulteta postoji tražnja na tržištu rada. Na osnovu podataka dobijenih od uprave univerziteta upravo iz tih razloga su otvoreni: Fakultet za poslovni engleski, Fakultet za poslovni italijanski i Fakultet Vizuelnih Umjetnosti. Po riječima generalnog sekretara svi fakulteti su jedinstveni u Crnoj Gori, tj. nemaju konkurenčiju i zabilježili su veliki uspjeh na tržištu jer svi završeni studenti lako i brzo dolaze do zaposlenja. Interesantno je da Fakultet Informacionih Tehnologija daje svojim studentima međunarodni sertifikat ORACLE koji je cijenjen i poštovan svuda u svijetu.

**Formalne veze sa biznis zajednicom**\_ostvaruju se na različite načine - podaci sa tržišta rada se redovno prikupljaju i obrađuju. Na taj način se procjenjuje šta treba otvoriti, tj. koja vrsta kursa će biti korisna za potencijalne studente. Postoji saradnja sa mnogim kompanijama, a i Univerzitet Mediteran je i osnovan upravo od strane jedne od najpoznatijih kompanija u Crnoj Gori - Atlas Grupe.

Primjeri saradnje sa biznis okruženjem ostvaruju se kroz:

<sup>26</sup> Prihod po kreditu bolonje najvisočiji je za fakultete: Fakultet za informacione tehnologije i iznosi 33.33 i za Fakultet za vizuelne umjetnosti i iznosi 41.67

- Gostujuće predavače na FIT-u i na MBS-u. To su uglavnom ljudi iz struke koji su uspješni i prenose svoje znanje bazirano na iskustvu studentima ovih fakulteta;
- Sponzorstva. Postoje razni sponzori iz privrede. Glavni sponzor Univerziteta Mediteran je Atlas Grupa. Država ne finansira ni jednog studenta Univerziteta;
- Stalno se prati tražnja za kadrovima na tržištu rada. To je zvanično istraživanje, prikupljaju se podaci od ZZZCG i prate se stalne promjene na tržištu i na osnovu dobijenih rezultata otvaraju se novi smjerovi, kursevi, fakulteti;
- Univerzitet posjeduje Alumni krug i na osnovu njega prati kretanje svojih završenih studenata;
- Kursevi su birani na osnovu procjene šta treba tržištu Crne Gore i studenti imaju izborne predmete i na taj način učestvuju u kreiranju svojih studija.
- Od II godine studija studenti su obavezni da idu na praksu uglavnom u privatnim firmama u okviru Atlas Grupe kao što su: banka, brokersko-dilerska kuća, hoteli i slično.

**Programi međunarodne saradnje** Univerziteta Mediteran odnose se na saradnju sa Ministarstvom prosvjete i nauke Crne Gore. Od Ministarstva se dobijaju programi razmjene studenata, uglavnom stipendije stranih Vlada ili Međunarodnih institucija (Basileus, Erasmus). Razmjena sa inostranstvom se ostvaruje kroz bilateralne sporazume Univerziteta Mediteran sa univerzitetima iz okruženja. Potpisnici sporazuma su između ostalih: Univerzitet Singidunum u Beogradu, IFAM Business School Paris - Francuska, Univerzitet Banja Luka, Univerzitet Mostar, Beogradska bankarska akademija, Univerzitet u Bariju, Univerzitet u Ljubljani, Univerzitet u Debrecinu. Od ove godine je startovao FORECAST program razmjene studenata. Zahvaljujući saradnji sa BSC Bar i holandskom NVF SPARK uskoro se planira saradnja Fakulteta za turizam u Baru i NHTV, najcjenjenijeg fakulteta za turizam u Holandiji.

### Univerzitet Mediteran u brojkama

Ukupan broj studenata u akademskoj 2009/2010 godini	2 132
Prva godina studija	749
Druga godina studija	713
Treća godina studija	481
Četvrta godina studija	-
Peta godina studija	-
Broj studenata na poslijediplomskim studijama	189
Broj akademskog osoblja	102
Broj vannastavnog osoblja	16
Broj fakulteta	6
Samostalna visoka škola	-
Visoke škole u okviru fakulteta	-
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	-

### 6.1.1.3 Univerzitet Donja Gorica - UDG Podgorica

Univerzitet Donja Gorica (UDG) je na putu dobijanja formalne licence za rad univerziteta koja se očekuje u toku godine i kada će postati drugi privatni univerzitet osnovan u Crnoj Gori. U svom

sastavu UDG ima 5 fakulteta i Centar za strane jezike. Savjet za visoko obrazovanje je 2007. godine izdao licence i akreditacije za rad dva fakulteta, a kasnije su osnovani i ostali fakulteti.

Članice UDG-a su:

- Fakultet za međunarodnu ekonomiju, finansije i biznis,
- Fakultet za informacione sisteme i tehnologije,
- Fakultet pravnih nauka,
- Humanisticke studije,
- Fakultet umjetnosti,
- Centar za strane jezike.

UDG je lociran u opštini Podgorica u novoizgrađenom objektu koji je opremljen najsavremenijom tehnologijom (call conference, LCD, informatizovan sistem prijave ispita, 250 računara, biblioteka).

Pokazatelj	Iznos
Odnos broja studenata u odnosu na broj nastavnog osoblja	11,2
Prihod po kreditu bolonje	25 eura

Veze sa tržištem rada ostvaruju se kroz intezivnu saradnju sa institucijama kao što su Zavod za zapošljavanje i razne agencije za istraživanje tržišta rada. Redovno se prikupljaju i statistički podaci o broju zaposlenih, o deficitarnim kadrovima, deficitarnim vještinama na osnovu kojih se prave planovi pojedinih fakulteta.

Veoma je značajan fokus UDG-ja na sticanje iskustva u praktičnom radu. U prosjeku 80% studenata u edukaciji prođe kroz obuku u okviru praktičnog rada. Praksa se organizuje u saradnji sa Montenegro biznis alijansom, na osnovu ugovora sa poslodavcima i u trajanju je od jedne do tri nedelje. Postoje i primjeri organizovanja prakse u inostranstvu u zemljama kao što su: Tunis, Španija, Kanada, Hrvatska, Slovenija i Austrija.

Zbog činjenice da se iskustva stečena na fakultetima mogu iskoristiti u praksi UDG je cijenjen u biznis zajednici tako da pojedine firme finansiraju svojim zaposlenima upis na specijalističke studije i na postdiplomske studije. Postoje primjeri da firme stipendiraju dobre studente nakon čega je očekivano da im ponude zaposlenje. Prva generacija studenata Fakulteta za međunarodnu ekonomiju finansije i biznis i Fakulteta pravnih nauka završiće studije u toku 2010. godine, kada će se kroz sticanje zaposlenja odslikati tržišna vrijednost UDG-ja.

Nastavni plan i program usklađeni su sa bolonjskim standardima a kursevi su organizovani na osnovu istraživanja stvarnih želja studenata, inicijative profesora i stalnim praćenjem dešavanja na tržištu rada. Među značajnijim gostujućim predavačima su: Peter Mank, Predrag Mijatović, Direktor svjetske turističke organizacije, guverner Narodne Banke Srbije i Oliver Korlet vođa projekta izgradnje marine u Tivtu, a postoje i razne otvorene tribine.

## Univerzitet Donja Gorica u brojkama

Ukupan broj studenata u akademskoj 2009/2010 godini	1 198
Prva godina studija	503
Druga godina studija	497
Treća godina studija	198
Četvrta godina studija	-
Peta godina studija	-
Broj studenata na poslijediplomskim studijama	-

Broj akademskog osoblja	107
Broj vannastavnog osoblja	-
Broj fakulteta	5
Samostalna visoka škola	-
Visoke škole u okviru fakulteta	-
Kapaciteti obrazovnih ustanova	4 000
Broj domova	-

#### 6.1.1.4 Fakultet za poslovni menadžment u Baru

Fakultet za poslovni menadžment u Baru (FPM) počeo je sa radom 2005. godine. Lociran je u samom centru Bara i trenutno se obavlja nastava u 11 prostorija koje nisu u vlasništvu Fakulteta. Sale kojima se vrše predavanja su opremljene sistemom za ozvučenje a postoji i računarska sala.

Pokazatelj	Iznos
Odnos broja studenata u odnosu na broj nastavnog osoblja	136,5
Prihod po kreditu bolonje	25 eura

Nastavni planovi i programi usklađeni su sa Bolonjskom deklaracijom. Koristi se savremeni koncept nastave koji podrazumijeva kombinaciju nastave, vježbi, seminarskih radova kao i van-nastavnih aktivnosti. U toku nastavnog procesa koriste se razni pristupi kao što su: rad u malim grupama, mentorski rad, konsultacije, timski rad, studije slučaja (case study) i slično.

Studijski programi na FPM-u su:

- Poslovni menadžment u carini, špediciji i osiguranju,
- Poslovno-pravni engleski jezik,
- Poslovna psihologija,
- Menadžment u finansijskom poslovanju,
- Menadžment u poslovno-civilnoj bezbjednosti.

Diplomirani studenti mogu tražiti zaposlenje u raznim institucijama kao što su:

- finansijske institucije, koje obuhvataju banke, osiguravajuće kompanije, penzionate fondove, brokerske kuće, finansijski sektori kompanija,
- agencije i kompanije u oblasti špedicija, carina, informacionih sistema,
- institucije, organizacije i agencije koje se bave poslovnom informatikom,
- institucije, organizacije i agencije koje se bave civilnom bezbjednošću,<sup>27</sup>

Vrijednovanje diplome je mjereno brzim razvojem institucije i velikim brojem studenata koji su završili fakultet i koji su u radnom odnosu (podatak je baziran na procjeni, ne postoji zvanična evidencija o zapošljavanju studenata sa FPM).

Studenti profesionalnu praksu obavljaju u firmama u zemlji dok postoje primjeri razmjene studenata. Fakultet podstiče trend da pojedine institucije sponzorišu određene smjerove i do sada su ostvarili značajnu saradnju sa CDT-om, MUP-om. Saradnja sa lokalnom zajednicom, posebno sa biznis okruženjem odvija se i kroz gostujuća predavanja, posebno u periodu kada su aktuelni seminari.

<sup>27</sup> Fakultet za poslovni Menadžment u Baru - Mogućnost zaposlenja: <http://www.fpm.me/home.htm>

## Fakultet za poslovni menadžment u brojkama

Ukupan broj studenata u akademskoj 2009/2010 godini	1 092
Prva godina studija	311
Druga godina studija	391
Treća godina studija	390
Specijalističke studije	12
Broj studenata na poslijediplomskim studijama	-
Broj akademskog osoblja	12
Broj vannastavnog osoblja	4
Broj fakulteta	-
Samostalna visoka škola	-
Visoke škole u okviru fakulteta	-
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	-

### 6.1.2 Srednjoškolski sistem

Srednjoškolski sistem u Crnoj Gori podijeljen je na tri grupe:

1. **Gimnazija** čiji program traje 4 godine i pokriva oblasti opštег i šireg obrazovanja. Trenutno je u Crnoj Gori ovaj oblik škole najcijenjeniji jer polaznici stiču preduslove za upis na različite fakultete. Obzirom da je broj đaka koji se prijavljuju na upis u gimnaziju najveći u odnosu na ostale tipove škole, standardi za upis su takođe veći nego u ostalim tipovima škola tj. od đaka se zahtijeva visociji prosjek ocjena na kraju osnovne škole
2. **Stručna škola** – Stručne škole okvirno traju od 3 do 4 godine zavisno od oblasti koja se izučava. Primjeri stručnih škola su npr. ekonomski ili elektrotehnička i sl. Đaci koji upisuju stručne škole specijalizuju se za određenu struku dok program i dalje uključuje opšte oblasti. Po završetku stručnih škola đaci imaju pravo da se upisuju na fakultet tj. priznaje im se stečeno obrazovanje.
3. **Zanatska škola** – u trajanju je od 3 godine, uključuje obaveznu praksu, po tome se zanatske škole razlikuju od ostalih. Nakon završene škole đaci nemaju opciju da nastave dalju edukaciju već su profilisani za zanatski rad (frizeri, konobari, kuvari i slično).

Đaci se mogu upisivati u bilo koji tip škole zavisno od njihovih interesovanja i njihovih ocjena u osnovnoj školi.

Sve srednje škole u Baru, Budvi i Ulcinju pripadaju državnom sistemu obrazovanja i finansirane su iz državnog budžeta<sup>28</sup>. Samim tim nastavni programi su u nadležnosti Ministarstva nauke i obrazovanja koje utvrđuje opšti dio javno važećeg obrazovnog programa na predlog Savjeta za opšte obrazovanje Crne Gore. Ovaj savjet sačinjavaju: jednu trećinu predstavnici iz reda **nastavnika** iz oblasti predškolskog vaspitanja i obrazovanja, osnovnog obrazovanja i vaspitanja, srednjeg opštег obrazovanja, jednu trećinu **predstavnici nacionalnih i etničkih grupa** koje predlažu Ministarstvo i Zavod za školstvo, a jednu trećinu članovi iz reda **naučnih radnika** iz oblasti društvenih, prirodnih i umjetničkih disciplina predlaže univerzitet<sup>29</sup>. Bilo kakva promjena nastavnog plana i programa mora se poslati na odobrenje nadležnim organima. Ovo čini srednjoškolske institucije veoma nefleksibilnim za promjene na tržištu jer sama procedura za izmjenu traje dug vremenski period.

<sup>28</sup> Ukaz o proglašenju opštег zakona o obrazovanju i vaspitanju, član 136. <http://www.gov.me/files/1197972663.doc>

<sup>29</sup> Ukaz o proglašenju opštег zakona o obrazovanju i vaspitanju, član 32. <http://www.gov.me/files/1197972663.doc>

Analizom smo obuhvatili sve srednje škole u državnom sistemu obrazovanja koje su osnovane na teritoriji Bara, Budve i Ulcinja. Zbog činjenice da je Podgorica glavni obrazovni centar u Crnoj Gori i zbog mogućnosti upoređivanja podataka (južni region Crne Gore u odnosu na centralni) u analizu smo uključli i tri srednje škole u Podgorici od toga su 2 stručne škole i jedna gimnazija.

#### *6.1.2.1 Srednje škole u Podgorici*

##### Gimnazija „Slobodan Škerović“ Podgorica

Gimnazija „Slobodan Škerović“ je edukativna institucija sa najdužom tradicijom u Podgorici. Osnovana je još 1907. godine a u Crnoj Gori je u tom periodu postojala jedino gimnazija na Cetinju.

Trenutno raspolaže sa 30 učionica od kojih su u nastavnom procesu 26+2 učionice, biblioteka sa čitaonicom (multimedijalna sala), sportska hala, izložbeni salon, svečana sala, dvije računarske sale sa po 15 kompjutera u svakoj. Broj učenika u odnosu na broj nastavnog osoblja je 16,42.

Gimnazija je obrazovna ustanova koja je namijenjena da pruži široko obrazovanje đacima i da ih pripremi za fakultet.

Obzirom da ne postoji zvanična evidencija o rejtingu škole potvrda o kvalitetu se sagleda kroz brojna osvojena prva mjesta na državnim takmičenjima kao i kroz veliki broj bivših učenika koji su najbolji na svojim fakultetima.

Gimnazija ne prati potrebe poslodavaca na lokalnom tržištu, već dobija izvještaje od Ministarstva za prosvjetu i nauku Vlade Crne Gore na osnovu kojih se usklađuje i usaglašava nastavni plan i program. Ne postoje evidencije o formalnim vezama sa biznis zajednicom i obaveza rada u praksi ne postoji za đake u Gimnaziji.

##### **Gimnazija „Slobodan Škerović“ u brojkama**

Ukupan broj đaka u školskoj 2009/2010 godini	1 609
Prvi razred	416
Drugi razred	432
Treći razred	368
Četvrti razred	393
Broj nastavnika	98
Broj vannastavnog osoblja	18
Broj članova uprave	10
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	1

##### Ekonomска škola „Mirko Vešović“ Podgorica

Ekonomski fakultet je lociran u Podgorici i počela je sa radom 1923. godine. Tokom svog poslovanja pratila je brojne reforme vaspitno-obrazovnog sistema i mijenjala nazive od Trgovačke škole, Državne trgovačke akademije, Ekonomskog tehnikuma, Srednje ekonomске škole do konačnog naziva Javna ustanova Srednja ekonomski »Mirko Vešović«. U školi ima 29 učionica, od kojih su tri opremljene i jedna je računarska sala sa petnaest računara. Broj učenika u odnosu na broj nastavnog osoblja je 16.33.

*Obrazovni profil* koji se edukuje u ovoj školi su ekonomski, komercijalni i pravni tehničar što daje zanimanja koja se ubrajamaju u 10 najbrojnijih zanimanja sa srednjim stručnom spremom u Crnoj

Gori. Tržište rada se kao i u Gimnaziji prati jedino preko evidencije Ministarstva prosvjete i nauke na osnovu koji se revidira nastavni program. Obzirom na informacije koje neformalno dobijaju od strane poslodavaca uprava škole uočila je problem adekvatnog obrazovanja kadrova i usklađivanja nastavnog plana sa tržištem rada. Jedan od pristupa rješavanju ovog problema je organizovanje posjeta važnim institucijama iz oblasti ekonomije i prava kao što su npr. Centralna Banka, Trezor, razne brokerske kuće, poslovne banke i slično.

Diplomu srednje ekonomski škole teško je vrijednovati jer ne postoje nezavisni rejtinzi niti postoji postupak preciznog mjerjenja o tome koliko đaka dobije zaposlenje nakon završetka školovanja ili koliko đaka nastavi dalje školovanje. Neformalno postoje brojni primjeri da đaci nastavljaju školovanje, ali u kojem je to procentu nije poznato.

Osnovni podaci o Ekonomskoj školi mogu se naći u tabeli:

#### **Ekonomska škola „Mirko Vešović“ u brojkama**

Ukupan broj đaka u školskoj 2009/2010 godini	1 781
Prvi razred	369
Drugi razred	413
Treći razred	477
Četvrti razred	524
Broj nastavnika	109
Broj vannastavnog osoblja	15
Broj članova uprave	3
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	-

#### **Elektrotehnička škola „Vaso Aligrudić“ Podgorica**

Javna ustanova Elektrotehnička škola „Vaso Aligrudić“ u Podgorici osnovana je 1946. godine. Počela je sa radom zajedno sa građevinskom i hemijskom školom sa kojima i danas radi. Od dana osnivanja do danas mijenjala je nazive od Srednje tehničke škole do Industrijsko tehničke škole, Industrijske škole, Tehničkog školskog centra, Obrazovnog centra za tehnička zanimanja i slično, sve do dobijanja sadašnjeg naziva. Škola ima tri računarske sale koje su opremljene savremenim računarima. Ima 19 kabinet, laboratoriju, multimedijalnu salu za strane jezike. Svi kabineti su pod video nadzorom. Broj đaka u odnosu na broj nastavnog osoblja je 13,61.

Nastavni plan i program ove institucije realizuje se još od 1985. godine. Nastavni planovi su revidirani tokom vremena i od januara 2000. godine usaglašeni su nastavni planovi i programi za obrazovne profile III, IV i V stepena stručne spreme koji su predstavljeni u Tabeli <sup>30</sup>:

**Nastavni planovi i programi za III  
stepen**

**Nastavni planovi i programi za V stepen**

<sup>30</sup> Istorija škole - <http://www.mojaskola.me/elektrotehnicka-pg/skola/>

- Autoelektričar
- elektroinstalater
- elektromehaničar mašina i opreme

- elektrotehničar specijalista za elektroniku
- elektrotehničar specijalista za telekomunikacione mreže
- elektrotehničar specijalista za telekomunikacione uređaje
- elektrotehničar specijalista za automatiku
- elektrotehničar specijalista za računarsku opremu
- elektroenergetičar specijalista za postrojenja elektrana
- elektroenergetičar specijalista za mreže i postrojenja
- elektroenergetičar specijalista el.aparata i uređaja u domaćinstvu
- elektroenergetičar specijalista za električne instalacije
- elektroenergetičar specijalista za liftove i pokretne stepenice
- autoelektričar specijalista

#### Nastavni planovi i programi za IV stepen

- elektrotehničar energetike
- elektrotehničar elektronike
- elektrotehničar telekomunikacija
- elektrotehničar pogona
- elektrotehničar za rashladne i termičke uređaje
- elektrotehničar radio i video tehnike

U periodu od 2003-2004. godine nastavni kadar Elektrotehničke škole učestvuje u izradi kataloga znanja za stručni dio obrazovnih programa i revidiraju se stari i kreiraju se novi obrazovni profili:

- elektrotehničar računara,
- elektrotehničar elektronike,
- elektrotehničar telekomunikacija i
- monter telekomunikacionih mreža.

Ovim potezom se javna ustanova zvanično uključuje u reformu obrazovanja i po prvi put upisuje učenike za gore navedene obrazovne profile u školskoj 2006/2007 godini.

U najavi je otvaranje novih smjerova kao što su tehničar multimedija u saradnji sa Atlas Grupom jer je to zanimanje deficitarno u Crnoj Gori.

Po postojećoj proceduri i u skladu sa zakonom smjerovi se predlažu Ministarstvu prosvjete i nauke i ono ih u većini odobrava. Tražnja za kadrovima se prati preko navedenog ministarstva i državne institucije Centra za stručno obrazovanje. Ne prate se podaci o broju zaposlenih đaka kao što ne postoji evidencija o broju đaka koji nastavljaju školovanje. Na osnovu procjene direktora škole broj đaka koji nastavljaju dalje školovanje je velik. Ne postoje programi razmjene studenata sa inostranstvom međutim postoje programi obavezne profesionalne prakse u firmama iz Crne Gore u trajanju od 10 do 15 dana zavisno od smjera. Primjera stipendija od strane sponzora tj. privrednika u Crnoj Gori nema, međutim Ministarstvo nagradjuje đaka generacije. U tabeli su prikazani osnovni statistički podaci o elektrotehničkoj školi.

#### Elektrotehnička škola „Vaso Aligrudić“ u brojkama

Ukupan broj đaka u školskoj 2009/2010 godini	1 048
Prvi razred	283
Drugi razred	284
Treći razred	296
Četvrti razred	185
Broj nastavnika	77
Broj vannastavnog osoblja	13
Broj članova uprave	-

### 6.1.2.2 Srednje škole u Baru

#### Gimnazija „Niko Rolović“ Bar

Gimnazija „Niko Rolović“ u Baru osnovana je 06. Novembra 1920 godine kao četvororazredna škola a počela je sa radom godinu dana kasnije. Prvobitno je bila osnovana u Starom Baru dok se kasnije 1972 godine preselila u novoizgrađeni objekat u centru grada Bara. Škola posjeduje informatički kabinet sa 23 računara dok se u skorijem periodu očekuje i opremanje kabineta fizike, hemije i biologije. Broj učenika u odnosu na broj nastavnog osoblja je 16.41. Obrazovni profil đaka u gimnaziji je opštег tipa i veoma veliki broj đaka nastavlja dalju edukaciju na raznim fakultetima. Po riječima direktora škole, gimnazija ima najbolji rejting od svih škola u Baru što daje prednost đacima Gimnazije prilikom upisa na fakultet.

Što se tiče veza sa tržištem rada ne postoje primjeri radne prakse u zemlji i inostranstvu niti je praksa obavezna za učenike gimnazije. Nisu identifikovane veze sa biznis zajednicom već đaci stiču opšte obrazovanje i očekuje se da će nakon završetka gimnazije nastaviti dalje školovanje.

Kada govorimo o stipendijama značajno je naglasiti da lokalna samouprava svake godine dodjeljuje nagrade najboljim učenicima Bara. Najbolji učenici primaju i stipendiju od Vlade Crne Gore. Pored toga, škola ima oročena sredstva gdje od kamate tih sredstava nagrađuje najbolje učenike I., II., III. i IV. razreda kao i đaka generacije. Postoji praksa da najbolji đaci učestvuju na festivalima znanja koji se održavaju u Herceg Novom i u Bijeloj.

#### **Gimnazija „Niko Rolović“ u brojkama**

Ukupan broj đaka u školskoj 2009/2010 godini	722
Prvi razred	204
Drugi razred	195
Treći razred	163
Četvrti razred	160
Broj nastavnika	44
Broj vannastavnog osoblja	9
Broj članova uprave	6
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	-

#### Javna ustanova Srednja poljoprivredna škola Bar

Srednja poljoprivredna škola u Baru formirana je rješenjem Ministarstva poljoprivrede i šumarstva 1945. godine. U prethodnom periodu mijenjala je razne nazive sve do 1993 kada je dobila sadašnji naziv. Škola sadrži sledeće kapacitete: 19 kabinetova za nastavu i tri računarske učionice. U prethodnoj godini nastavu je pohađalo 522 učenika raspoređenih u 22 odjeljenja<sup>31</sup>

$$\text{Broj učenika/Broj nastavnog osoblja} = 10,44$$

<sup>31</sup> Srednja poljoprivredna škola Bar – Škola, <http://www.mojaskola.me/poljoprivredna-br/skola/>

U školi postoji nekoliko smjerova koji su grupisani prema strukama. Tri smjera su poljoprivredne struke (prehrambeni tehničar, poljoprivredni tehničar, veterinarski tehničar). Iz saobraćajne struke postoje sledeći smjerovi: brodomašinski tehničar, nautički tehničar, špeditorsko-agencijski tehničar, carinski tehničar. Iz oblasti mašinstva i obrade metala postoje sledeći smjerovi; automehaničar (III stepen stručne spreme) i instalater sanitarija, centralnog grijanja i klimatizacije (III stepen stručne spreme). Iz oblasti ličnih usluga postoji smjer frizer-ka (III stepen stručne spreme).

Srednja poljoprivredna škola u Baru je prema procjeni direktora u rangu ostalih srednjih škola. Institucija se ne nalazi na rang listi, jer takva lista ne postoji u Crnoj Gori, međutim rejtingu škole doprinosi činjenica da je najstarija poljoprivredna škola u Crnoj Gori.

Praksa je obavezna u Srednjoj poljoprivrednoj školi i obavlja se u skladu sa obrazovnim profilom: u luci, frizerskim salonima, u veterinarskim stanicama, automehaničarskim radnjama. Npr. frizeri dva radna dana provode na predavanjima u školi a preostala tri na praksi u frizerskim salonima. Škola blisko sarađuje sa institucijama u kojima se obavlja praksa i od njih crpe informacije o potrebama tržišta rada. Prema riječima direktora škole veoma je značajna saradnja sa ZZZCG i njegovom novoosnovanom institucijom u Baru Centrom za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS). Od navedenih institucija iz lokalne zajednice prikupljaju se podaci za određenim profilom koji je nezadovoljen pa se na Vijeću škole razmatra koji smjerovi treba da se otvore, koji zaduze a koji da se ukinu. Ti predlozi se šalju Ministarstvu za prosvjetu i nauku Crne Gore a zatim se vrši usklađivanje.

Gostujući predavači su obavezni, njih ima ukupno 14, to su ljudi iz struke koji svoje znanje stečeno velikim i bogatim iskustvom prenose na učenike. To su kapetani, profesionalni frizeri, automehaničari.

Što se tiče stipendiranja postoji dobra saradnja sa firmom Nimont, sa Lukom Bar, sa Lučkom kapetanijom, sa zavodom za suptropske kulture kao i sa veterinarskim stanicama.

### **Poljoprivredna škola u brojkama**

Ukupan broj đaka u školskoj 2009/2010 godini	522
Prvi razred	205
Drugi razred	113
Treći razred	143
Četvrti razred	91
Broj nastavnika	50
Broj vannastavnog osoblja	19
Broj članova uprave	6
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	1

### **Javna ustanova Srednja Ekonomsko - ugostiteljska škola u Baru**

Javna Ustanova Srednja Ekonomsko ugostiteljska škola relativno je nova i osnovana je marta 2003. godine u Baru. Škola se razvila na osnovu potreba tržišta i tražnje đaka za ovim smjerovima. Proces osnivanja trajao je nekoliko godina – prvo su se u srednjoj poljoprivrednoj školi formirali ugostiteljski smjerovi (konobari i kuvari), da bi se naknadno razvila tražnja za ekonomskim smjerovima. Kada je 2003/2004 godine objavljen upis za tri obrazovna profila: ekonomski tehničar, komercijalni tehničar i pravni tehničar na upis se prijavilo dvostruko više đaka nego što je škola mogla da primi.

U školi ima 26 učionica, jedna informatička učionica, jedna učionica za praktičnu nastavu, fiskulturna sala, radionicu, biblioteku. Škola takođe posjeduje i tehničku opremu: grafskope, radio kasetofone, TV prijemnik, DVD, 25 računara i jedan video projektor. Takođe postoji saradnja sa Kultur-Kontakt Austrija. To je kompanija koja finansira i pomaže razvoj smjera ekonomija tj. ekonomski

tehničar. Skoro je i opremljen kabinet za ugostiteljski smjer za koje je uloženo 50 000 eura. Broj učenika u odnosu na nastavno osoblje je 15, 4.

Obrazovni profili koji se edukuju u Ekonomsko -ugostiteljskoj školi usklađeni su sa standardima koje je propisalo Ministarstvo u Crnoj Gori. Po procjeni direktora i škola je u istom rangu kao i škole ovakvog tipa u Podgorici. Internšip programa u inostranstvu nema, međutim kroz saradnju sa Kultur Kontakt Austrija formiran je projekat kroz koji se od strane škole osnovalo šest preduzeća, koja su se naknadno registrovala na državnom nivou. Preduzeća su od strane organizatora projekta dobila dva računara, kancelarijski materijal i po 50 eura mjesečno da vode poslovanje preduzeća. Kroz praktičan rad u ovim »virtuelnim preduzećima« đaci stiču praktična iskustva koja će kasnije moći da iskoriste u radu nakon završetka škole. Osim navedenog postoje primjeri profesionalne prakse u trajanju od 10 do 30 dana, koja se izvodi u raznim preduzećima kao što su hoteli, restorani, banke i slično i praksa u Opštini Bar.

Jedan od značajnih programa u koji je Ekonomsko – ugostiteljska škola uključena je program BSC Bar, sproveden od holandske organizacije SPARK. Ovo je ključni projekat škole jer se kroz njega Ekonomski škola uključila u osnivanje prvog inkubatora u Baru dok su đaci škole stekli mogućnost da kroz podršku inkubatora razvijaju svoja mala i srednja preduzeća. Sa druge strane, projekat je bitan jer kroz razne radionice koje se osnivaju u saradnji sa BSC Bar đaci stiču preduzetnička znanja i vještine koje će moći da primijene u praksi, kao i međunarodno priznate sertifikate.

### Srednja Ekonomsko – ugostiteljska škola Bar u brojkama

Ukupan broj đaka u školskoj 2009/2010 godini	762
Prvi razred	203
Drugi razred	201
Treći razred	190
Četvrti razred	168
Broj nastavnika	50
Broj vannastavnog osoblja	8
Broj članova uprave	5
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	1

#### 6.1.2.3 Srednje škole u Budvi

##### Srednja mješovita škola „Danilo Kiš“ Budva

Srednja mješovita škola „Danilo Kiš“ osnovana je 1978 godine na osnovu rješenja Republičkog sekretarijata za obrazovanje. Sadašnji naziv dobila je 1994 godine kada je Školski odbor donio odluku da u nazivu škole doda ime našeg poznatog književnika Danila Kiša.

U Školi postoje 24 učionice i 3 kabineta (za birotehniku, informatiku i za obuku učenika ugostiteljske škole). Kabinet za informatiku opremljen je sa 24 računara. Računarima je opremljena i zbornica (3), biblioteka (1), kancelarije, i omogućeno je povezivanje na Internet. Instaliranje novog servera omogućilo je da svaki nastavnik dobije svoj nalog na sistemu. U amfiteatru postoje TV aparati i DVD plejeri za potrebe nastave različitih predmeta. Svečana sala je opremljena LCD projektorom. Možemo zaključiti da škola ima sve neophodne uslove za rad.

## **Broj učenika/Broj nastavnog osoblja = 15,38**

Broj đaka u školi se u prethodnih nekoliko godina kretao u rasponu od 1 000 do 1 350.

Škola realizuje programe<sup>32</sup>:

### **a) Gimnazije:**

- opšti smjer ( 3 odjeljenja);
- opšta gimnazija : novi obrazovni program (9 odjeljenja).

### **b) Stručnog obrazovanja u trajanju od četiri godine iz područja rada:**

*I Turizam, ugostiteljstvo, trgovina: obrazovni profil*

- turistički tehničar ( 11 odjeljenja);
- tehničar usluživanja (4 odjeljenja);
- tehničar kulinarstva (4 odjeljenja);
- tehničar prodaje (4 odjeljenja);
- tehničar marketinga i trgovine(2 odjeljenja)

*II Ekonomija, pravo, administracija: obrazovni profil –*

- ekonomski tehničar (1 odjeljenja);

Redovnu praksu kao dio nastavnog procesa obavljaju učenici turističke, trgovačke i ugostiteljske struke. Praksu vode profesori određene struke u skladu sa planom i programom škole. Praksa se obavlja u raznim institucijama sa kojima škola sklapa ugovor početkom godine a to mogu biti: turističke i ugostiteljske institucije (hoteli), trgovinski objekti privatnog vlasništva i slično. Za učenike ugostiteljske škole postoje kapaciteti za obavljanje prakse u samoj školi u okviru školskog restorana i kuhinje. Uprava škole pridaje velik značaj praktičnom radu i u obavezi su da posjećuju radna mjesta na kojima đaci obavljaju praksu. Iz ovih posjeta crpe se značajne informacije o potrebama na tržištu rada.

### **Srednja mješovita škola „Danilo Kiš“ u brojkama**

Ukupan broj đaka u školskoj 2009/2010 godini	1 000
Prvi razred	272
Drugi razred	272
Treći razred	226
Četvrti razred	230
Broj nastavnika	65
Broj vannastavnog osoblja	17
Broj članova uprave	3
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	1

<sup>32</sup> Srednja mješovita škola Danilo Kiš, O školi: <http://www.mojaskola.me/mjesovita-bd/skola/>

#### *6.1.2.4 Srednje škole u Ulcinju*

##### Javna ustanova Srednja mješovita škola „Bratstvo jedinstvo“ Ulcinj

Javna ustanova Srednja mješovita škola „Bratstvo jedinstvo“ počela je sa radom kao „Škola za učenike u industriji i zanatstvu“ 1947. godine. Sve do 1974. godine škola je radila samostalno, a navedene godine obavljena je integracija sa Gimnazijom i stručnom školom i formiran je školski centar.

Škola radi u dvije smjene, nastava se u njoj izvodi na crnogorskom i albanskom jeziku. Prema poslednjim podacima škola ima 1 300 učenika raspoređenih u 44 odjeljenja i 94 radnika, od kojih su 79 direktno u nastavi, a 14 pomoćno i vannastavno osoblje. Škola ima biblioteku sa oko 12 000 knjiga.

$$\text{Broj učenika/Broj nastavnog osoblja} = 16,53$$

. U školi se obrazuju kadrovi za različita zanimanja tj. obrazovne profile:

- Gimnazija – opšti smjer
- Trgovina, turizam i ugostiteljstvo – turistički tehničar, konobar i prodavac
- Mašinstvo i obrada metala - Automehaničar
- Elektrotehnika – Elektromehaničar mašina
- Lične usluge - Frizer

Dva obrazovna profila IV stepena stručnosti: Gimnazija - Opšteg tipa i Turistički Tehničar dok su preostalih sedam obrazovnih profila trećeg stepena stručnosti.

U zadnjih četiri godine u ovoj školi uložena su znatna materijalna sredstva od strane humanitarnih organizacija, Ministarstva i donatora. Znatno su poboljšani higijensko-sanitarni uslovi i u školi su sanirani svi mokri čvorovi i prateće prostorije, fiskulturne sale, svlačionice i kupatila. Od strane Humanitarne Organizacije 'HELP' dograđene su dvije prostorije u kojoj su smješteni zbornica i školska biblioteka.

#### **Srednja mješovita škola „Bratstvo jedinstvo“ u brojkama**

Ukupan broj đaka u školskoj 2009/2010 godini	1 306
Prvi razred	-
Drugi razred	-
Treći razred	-
Četvrti razred	-
Broj nastavnika	79
Broj vannastavnog osoblja	14
Broj članova uprave	-
Kapaciteti obrazovnih ustanova	-
Broj domova	-

#### **6.2 Veza između edukativnih institucija i tržišta rada**

Svi edukativni sistemi se danas susrijeću sa izazovom razvijanja vještina, znanja i ponašanja studenata koji su u skladu sa potrebama poslodavaca tj. tržišta rada. Upravo iz tranzisionog karaktera naše privrede u protekle dvije decenije proizilazila je i potreba da se edukativni sistemi usklade sa

novonastalom situacijom koja zahtijeva tržišno ponašanje. U centralno planskoj ekonomiji koja je nekada postojala, pošto je proizvodnja bila planirana i kontrolisana, broj ljudi koji je bio potreban za određene poslove kao i način njihove edukacije bio je manje više predvidiv i mehanički. Sa pojmom tranzicije pojavio se i holistički pristup koji diktira stanje kontinuirane nepredvidivosti koja zavisi od tražnje. Tražnja za proizvodima i uslugama na slobodnom tržištu diktira tražnju za radnom snagom. Kako su promjene na tržištu konstantne i teže predvidive to je i teže edukativnim institucijama da stvaraju programe koji će zadovoljiti ovako rastuće i diversifikovane potrebe ljudi.

Imajući u vidu gore navedeno radi sprovođenja analize edukativnih institucija kreiran je upitnik koji bi adresirao izazove sa kojima se navedene institucije srijeću a koje diktira novonastala situacija na tržištu. Cilj upitnika je da se identifikuju slabe tačke u prikupljanju i prezentiranju informacija na tržištu rada kako bi se poboljšao kvalitet, jasnoća i preciznost informacija koje dobijaju edukativne institucije na tržištu. Upravo iz tih razloga upitnik sadrži pitanja koja direktno tangiraju tip i kvalitet veza između tržišta rada i edukativnih institucija.

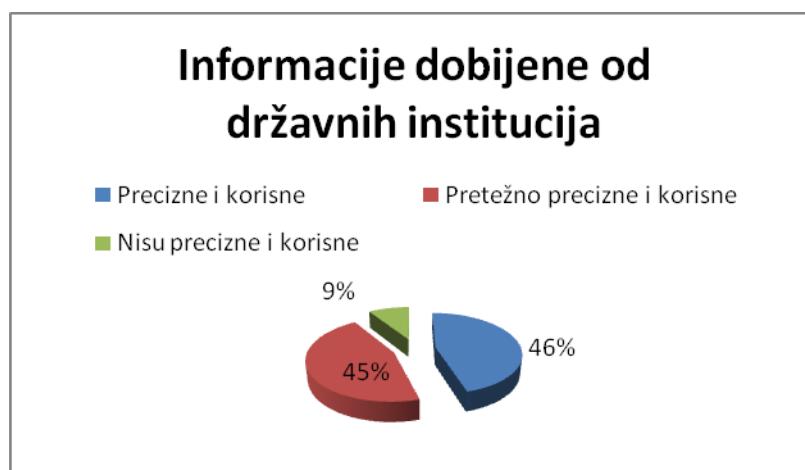
Analiza je pokazala sledeće:

**1.** Za poznavanje tržišta rada veoma je bitno prepoznati da postoje različiti izvori informacija sa tržišta rada tj. nekoliko različitih organizacija sa tržišta rada proizvode značajne informacije o stanju, trendovima i potrebama tržišta rada. Imajući ovo u vidu identifikovani su sledeći izvori:

- **državne institucije** (nadležno ministarstvo, zavod za zapošljavanje),
- **pojedinačni poslodavci i unije poslodavaca** (privredna komora, unija poslodavaca, MBA, veliki poslodavci – internacionalne kompanije uglavnom),
- **grupe zanimanja** (asocijacije različitih vrsta zanimanja) i
- **profesionalna i regulativna tijela** (tijela koja predstavljaju profesije i daju edukaciju i kvalifikacije kao i tijela koja regulišu aktivnosti pojedinih profesija).

Rezultati su pokazali da veoma mali broj ispitanika ocijenjuje da su informacije dobijene od raznih aktera precizne i korisne. U kvalitetu informacija po mišljenju ispitanika prednjače državne institucije - pet od 11 ispitanika se složilo da su informacije dobijene od **državnih institucija** precizne i korisne, zatim pet misli da su informacije sa ovog izvora pretežno precizne i korisne a samo jedan ispitanik misli da informacije dobijene od državnih institucija nisu precizne.

Rezultati su prikazani u grafiku.



Što se tiče ostalih institucija uglavnom jedan do dva ispitanika smatraju da je informacija dobijena od ostalih institucija precizna i korisna. Tri ispitanika uopšte ne skupljaju informacije od pojedinačnih poslodavaca, pet institucija uopšte ne skuplja informacije od grupa zanimanja dok čak devet institucija uopšte ne koriste profesionalna i regulatorna tijela kao izvore informacija.

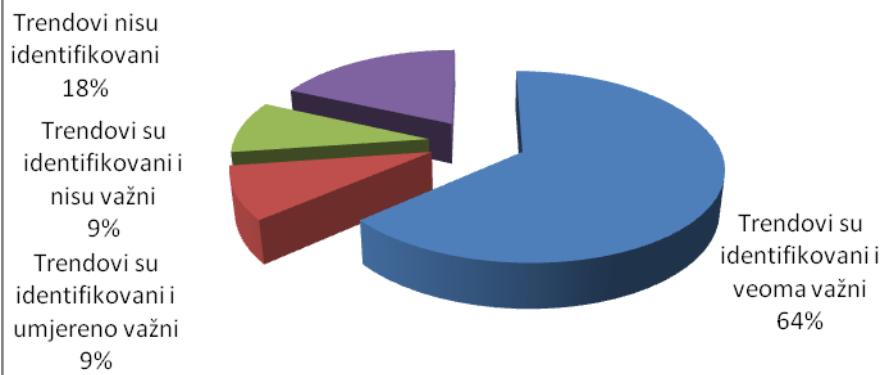
Ono što odgovori pokazuju jeste da edukativne institucije dobijaju informacije iz više izvora ali je jasno naglašen intezitet državnih institucija. Veoma bitan pokazatelj kvaliteta i upotrebljivosti informacija svakako su pojedinačni poslodavci i unije, grupe zanimanja i profesionalna i regulatorna tijela. Međutim njihova zastupljenost je mala a u slučaju profesionalnih i regulatorna tijela skoro da ne postoji. Ovo dosta govori o nasleđu sistema iz prošlosti koji se dominantno oslanjao na predvidljivosti kontrolisanog tržišta.

**2. Kada istražujemo način na koji se informacije sa tržišta rada identificuju i prikupljaju** evidentno je da se većina informacija dobija prikupljanjem i obradom postojećih podataka. Odgovori na ovo pitanje su pokazali da samo dva ispitanika smatraju da je informacija dobijena putem specijalnih upitnika precizna i korisna, a čak njih pet uopšte ne prikuplja informacije ovim putem. Ako se još uzme u obzir i to da čak pet ispitanika ne prikuplja uopšte informacije na osnovu procjene okruženja stiče se utisak da u većini edukativnih institucija dominira pasivan pristup ka tržištu rada. Međutim, za pravilno kreiranje kurikuluma i njegovo usklajivanje sa potrebama tržišta rada potrebno je biti proaktiv i istraživati tržište na najbolji mogući način.

**3. Da bi informacija koja stiže sa tržišta rada bila validna i upotrebljiva za edukativnu instituciju** ona mora biti izražena što preciznije kako bi pomogla u definisanju specifičnosti kurikuluma kao odgovor na potrebe tržišta rada. **Prilikom istraživanja načina na koji su izražene informacije sa tržišta rada uočili smo** da samo jedan ispitanik dobija informacije izražene u obliku vještina dok njih 10 ne dobija uopšte informacije na ovaj način govori o nepreciznosti izražavanja potreba tržišta rada. Poslodavci svoje potrebe za radnicima izražavaju u obliku kratkog opisa radnog mjesta ili opisa posla, umjesto da pruže čitav niz distinkcija i specifičnosti I potrebnih vještina za obavljanje te vrste posla. Što je više specifičnosti to je i odgovor na zahtjeve tržišta preciznije kreiran a samim tim i cilj edukativnih institucija ostvaren.

**4. Edukativne institucije dobijaju informacije sa tržišta rada o značajnim promjenama koje zahtijevaju odgovor.** **Prilikom identifikovanja trendova na tržištu rada značajno je identifikovati i prirodu samog trenda (promjene).** Ove promjene (trendovi) se mogu kategorizovati kao promjene u tehnologiji, regulaciji, promjene na tržištu i potrošačkim zahtjevima, u organizaciji rada i promjene u kulturi. Usled veoma brzih promjena u tehnologiji, skoro da je finansijski nemoguće da edukativne institucije isprate ovaj razvoj. Upravo iz tih razloga je veoma bitno identifikovati ove trendove i preporuka za edukativne institucije je da stvaraju partnerstva sa kompanijama koje su u posjedu ovih tehnologija. Ono što se moglo zaključiti iz odgovora na ovo pitanje jeste da većina smatra ove trendove veoma važnim i identifikovanim. U toku intervjuja moglo se zaključiti da pojedine institucije, posebno srednje škole, naginju ka partnerstvima sa liderskim kompanijama u Crnoj Gori a koje posjeduju tehnologiju neophodnu za specifične vrste treninga i edukaciju.

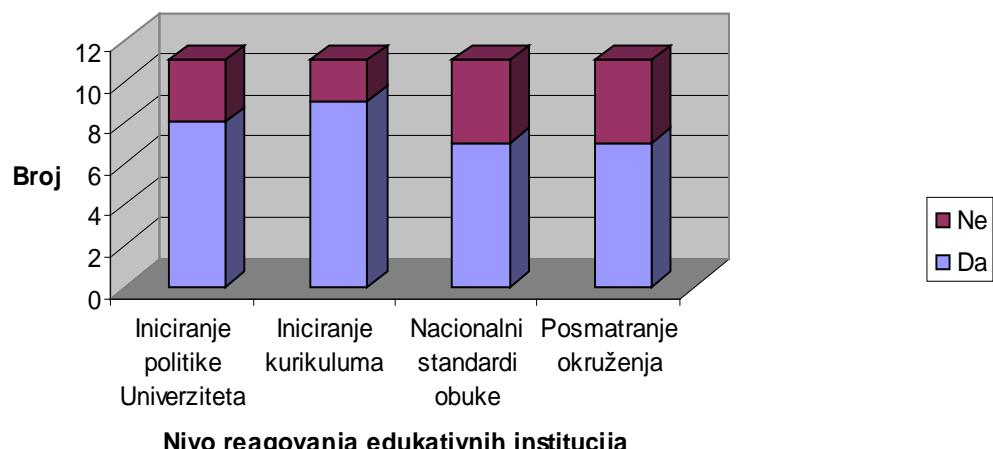
## Trendovi informacija sa tržišta rada za promjene u tehnologiji



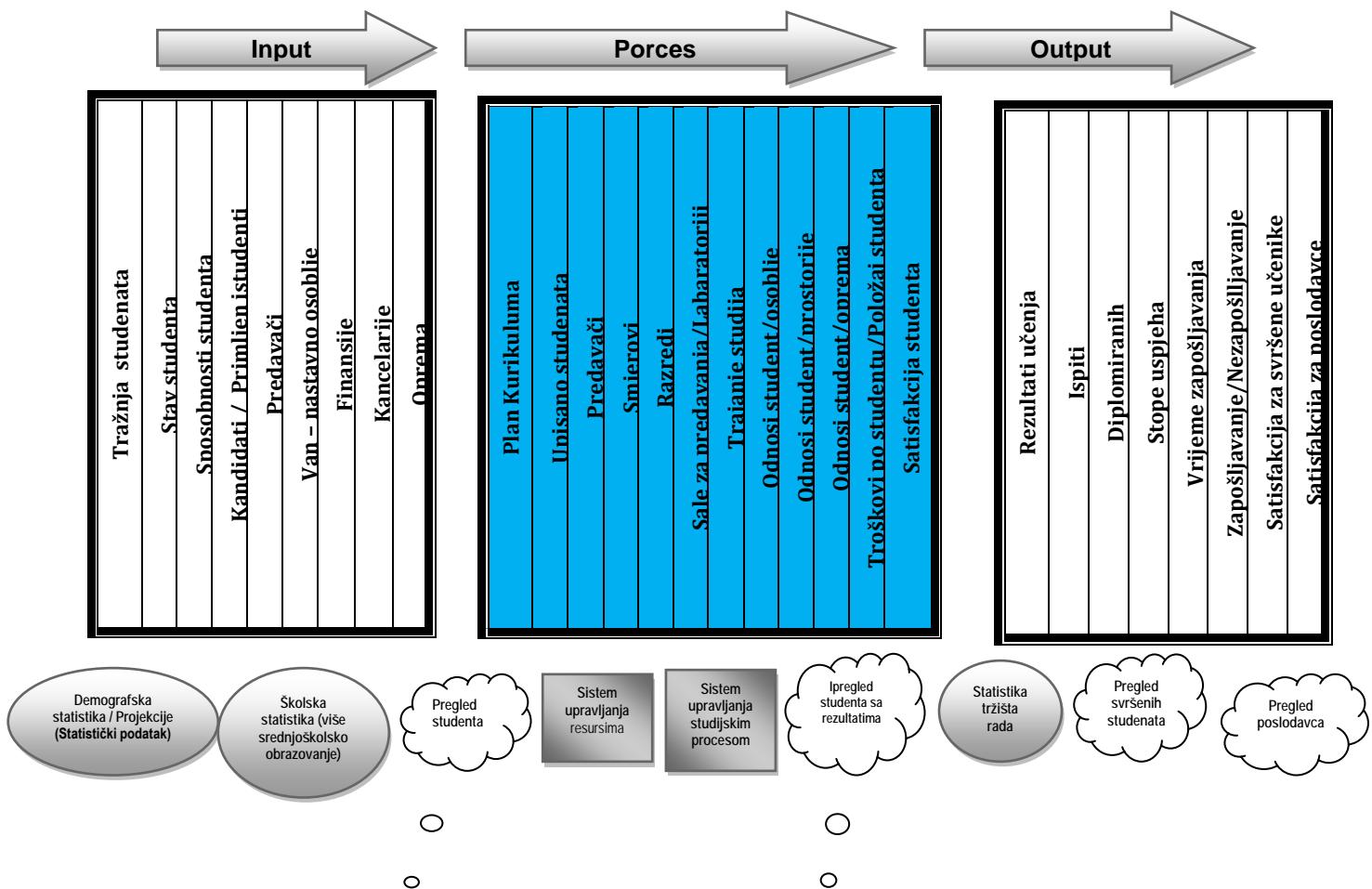
Promjene na tržištu i potrošačkim zahtjevima su takođe veoma bitni kao trend. Ovi trendovi su često uopšteni i teško ih je identifikovati. Međutim, oni svakako nameću ozbiljan zadatak za edukativne institucije jer se potrebno unaprijed pripremiti za potencijalne promjene. Ovo podrazumijeva razvoj brojnih ključnih vještina, posebno u oblasti komunikacije i grupnog rada i oni se moraju što prije implementirati u standardni kurikulum. Direktno iskustvo, odnosno praksa u kompanijama je svakako jedan od načina da se prevaziđe problem koji je nastao jer ovaj trend nije uključen u kurikulum. Preporuka edukativnim institucijama je da ovaj trend proprate razvojem kurikuluma.

**5. Kada su bitne promjene na tržištu rada identifikovane edukativne institucije mogu reagovati na nekoliko različitih nivoa:** iniciranjem politike Univerziteta ili škole, iniciranjem promjena kurikuluma, iniciranjem nacionalnih standarda obuke i posmatranjem okruženja. Veoma je bitno istražiti način na koji informacije sa tržišta rada utiču na univerzitetski/školski sistem. U našoj analizi dobili smo rezultate da ispitanici smatraju da informacije na tržištu najviše utiču na iniciranje promjene kurikuluma.

### Uticaj trendova sa tržišta na reagovanje edukativnih institucija



**6. Sa aspekta kvaliteta promjene djelova sistema edukativnih institucija veoma bitna je informacija o tome koji je dio univerzitetskog/školskog sistema pod uticajem tržišta rada: input, proces ili proizvod. U dolje prikazanoj šemi vidimo informacije u odnosu na njihove izvore<sup>33</sup>**



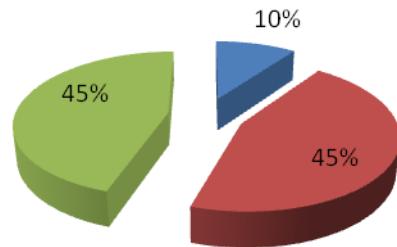
U našoj analizi dobili smo sledeće rezultate: sedam ispitanika smatra da je input pod uticajem tržišta rada a četiri ispitanika ne misle tako. Sa druge strane svi ispitanici smatraju da su proces i proizvod pod uticajem tržišta rada.

7. Kada su identifikovani trendovi i kada postoje nivoi reagovanja onda se posmatra način reagovanja edukativnih institucija na tržište rada. Veoma je bitno da edukativne institucije ne reaguju refleksno tj. tek kad je neki trend nastao i izazvao promjene. Od institucija koje su bile uspješne u prošlosti se očekuje da odgovorno reaguju, tj. da reaguju strateški. Pod ovim podrazumjevamo da unaprijed predvide promjene i pripreme svoje aktivnosti u skladu sa tim promjenama.

<sup>33</sup> Cards 2003, Informacioni sistemi u visokom obrazovanju, Dr.Edgar Frackman, strana. 12, [http://forum.azvo.hr/cd/LinkedDocuments/Higher\\_Education\\_Information\\_Systems.pdf](http://forum.azvo.hr/cd/LinkedDocuments/Higher_Education_Information_Systems.pdf)

## Kako vaš sistem reaguje na tržište rada?

■ Reaktivno ■ Odgovorno ■ Strateški



8. Ispitanicima je postavljeno pitanje o tome koje su ključne teme u odnosima njihovog sistema i tržišta rada. Na osnovu rezultata možemo uočiti da je evidentno da postoji dokaz o tražnji za širokim spektrom kvalifikacija studenata tj. Učenika. Velika većina ispitanika smatra da postoje dokazi o reformama kurikulukma ka kurikulumu koji će potencirati potrebu razvijanja ključnih/bazičnih vještina. Potvrđeno je i da postoje primjeri saradnje Vladinih agencija, obrazovnih institucija i društvenih institucija na usklađivanju edukativnih sistema sa tržištem rada.

## 7 Zaključci i preporuke za eliminisanje jaza izmedju ponude i potražnje na tržištu rada

Glavni zadaci ove studije odnose se na identifikovanje usklađenosti ponude i tražnje radne snage kao i na usklađenost obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada. Da bi efektivno pristupili ostvarenju cilja studije prvenstveno ćemo izvesti zaključke o:

1. Postojećim neusklađenostima na tržištu rada, tj. u kojim djelovima smo uočili jaz u ponudi i tražnji;
2. Identifikovanim trendovima na tržištu rada na koje je potrebno reagovati kroz programe tj. politiku zapošljavanja;
3. Neusklađenosti nastavnih planova i programa u edukativnim institucijama sa stvarnim potrebama na tržištu rada.

Nakon formiranja zaključaka daćemo preporuke za konkretne mјere koje bi se mogle preduzeti da se navedene situacije na tržištu rada prevaziđu.

### 7.1 Glavni nalazi istraživanja poslodavaca i nezaposlenih lica na tržištu rada u opština Bar, Budva i Ulcinj

Analizom poslodavaca u opština Bar, Budva i Ulcinj uspjeli smo da uočimo nekoliko trendova vezanih za pristup poslodavaca tržištu rada, za njihovo planirano zapošljavanje kao i za njihova očekivanja vezana za tržište rada. Na osnovu uočenih trendova u mogućnosti smo da kreiramo zaključke i preporuke za dalji rad sa poslodavcima.

- Na tržištu poslodavaca uočene su **smanjene potrebe za radnom snagom u odnosu na 2008. godinu**: Poslodavci uglavnom zapošljavaju nove radnike na kratak vremenski period (*sezonski ili po potrebi*), dok se održava nizak nivo zaposlenih na duži vremenski period (*na neodređeno vrijeme*). Obzirom na trenutnu situaciju na tržištu i na dalje veoma rigidne zakone vezane za zapošljavanje, poslodavci uglavnom ne daju ugovore radnicima na rok duži od 3 mjeseca. Ovakvim načinom zapošljavanja kreira se situacija da je broj novozaposlenih u 2009. godini dva do tri puta veći nego što je broj otvorenih radnih mјesta. Naime, radi se o istim radnicima koji se zapošljavaju na isto radno mjesto nekoliko puta u toku godine. Ovo je veoma velik problem, prvenstveno zato što korumpira podatke zvaničnih institucija koje prate nezaposlenost npr. ZZZCG tako da se ne dobija jasna slika o stvarnom stanju nezaposlenosti kao i o stvarnim potrebama za radnom snagom od strane poslodavaca. Registrovana stopa nezaposlenosti i broj otvorenih radnih mјesta zbog navedenog načina zapošljavanja ne pokazuju stvarnu sliku na tržištu, međutim dubljom analizom ovih pokazatelja uspjeli smo da registrujemo smanjene potrebe za dodatnom snagom. Ovim se potvrđuje da se stvarno stanje ekonomije u Crnoj Gori, koja je u fazi recesije odrazilo na zapošljavanje i da bi trebalo krenuti sa *mjerama podsticanja zapošljavanja*.
- **Deficitarna zanimanja u 2009. godini su iz oblasti turizma i ugostiteljstva:** Potrebe poslodavaca uglavnom se kreću u pravcu traženja lica *ugostiteljskih zanimanja* kao što su kuvar, konobar, poslaštičar i drugi. Ova tendencija posebno je uočena u opštini Budva gdje se uglavnom traže zaposleni sa srednjom stručnom spremom. Osnovna neusklađenost u ponudi i tražnji za radnom snagom sa stanovišta poslodavaca odnosi se na činjenicu da postoje i lica koja posjedu zanimanja koja poslodavci traže, ali ipak ne mogu da se zaposle jer ne posjedu dovoljno *specifičnih*

*znanja* koje poslodavci zahtjevaju. Osim specifičnih značaja poslodavci zahtijevaju i *poznavanje stranih jezika, vještine timskog rada i komunikacije*. Poslodavci takođe imaju nizak nivo sopstvenih kapaciteta za traženje deficitarnog kadra. Veoma malo poslodavaca kreiraju i koristi svoje baze podataka (bivši radnici, pripravnici i sl.).

- Analiza je u velikoj mjeri ukazala na ***ne postojanje saradnje sa edukativnim institucijama***: Prilikom traženja radne snage poslodavci su uglavnom koriste *običajne načine traženja radne snage*: pomoć ZZZCG, lična poznanstva i oglašavanje u medijima. Što se tiče saradnje sa edukativnim institucijama u opština Bar, Budva i Ulcinj gotovo da nema saradnje. Poslodavci ne prepoznaju edukativne institucije kao značajne prilikom traženja radnika. Veliko nepovjerenje kreirano je iz činjenice što poslodavci često moraju da ulazu sopstvena sredstva u edukaciju radnika jer zaposleni nisu stekli praktična znanja tokom školovanja. Sa druge strane evidentirano je da edukativne institucije u ovim opština do sada veoma rijetko koriste bilo kakav oblik saradnje sa poslodavcima. Pozitivan primjer je Poljoprivredna škola u Baru u kojoj je evidentirana saradnja sa privrednicima, u vidu obavezne prakse koju đaci u ovoj školi imaju. Ovaj vid saradnje odrazio se na promjene u kurikulumu škole i na vanškolske aktivnosti. Sa druge strane brzina uskladišvanja sa tržistem rada, posebno kod srednjih škola, zavisi od fleksibilnosti rada državnih institucija, konkretno od Ministarstva za posvjetu i nauku koje vrši uskladišvanje nastavnog plana i programa.
- Na tržištu rada postoji jasno definisan ***nesklad između očekivanja i potreba poslodavaca u odnosu na očekivanja i potrebe radne snage***: Poslodavci često ističu *nemotivisanost domaće radne snage* da obavlja poslove i zato pribjegavaju zapošljavanju stranih lica. Percepција poslodavaca je da su očekivanja nezaposlenih na ovom području znatno visoka u pogledu *poročnije plate i boljih uslova rada*, pa su zbog toga nemotivisani da rade. Doноšenjem novog Zakona o zapošljavanju znatno je otežan postupak zapošljavanja stranih lica tj. zahtjeva se više administrativnih procedura prilikom zapošljavanja, zahtjevaju se dodatne takse i sl. Međutim, ovo nije uticalo na smanjenje zapošljavanja stranaca. Problem motivacije poslodavci bi mogli ublažiti kroz poboljšanje uslova rada, stimulisanje zarade zaposlenog, omogućavanje dodatnog usavršavanja i slično. Sa druge strane, nezaposleni bi trebalo da svoje želje i mogućnosti prilikom traženja zaposlenja usklade sa činjeničnom situacijom i sa trendovima na tržištu rada i da budu realniji prilikom izbora radnog mjesta.

Sa druge strane na osnovu analize ponude na tržištu rada uočili smo sledeće:

- Nezaposlena lica u navedenim ***opština veoma rijetko koriste aktivne načine traženja posla***: Ne koriste baze koje imaju ZZZCG niti pomoć privatnih agencija za zapošljavanje. Nezaposleni nisu skloni volonterskom radu i veoma mali broj nezaposlenih (gotovo zanemarljiv) istovremeno radi i školuje se. Uglavnom kada završe školu, bilo da se radi o srednjem ili visokom obrazovanju nemaju gotovo nikakvu praksu. Samim tim ponuda radne snage na tržištu prilično je unificirana. Sa druge strane zaposleni su u velikoj mjeri bili aktivniji prilikom traženja posla i koristili su nekoliko izvora da bi došli do radnog mjesto.
- ***Ponuda radne snage uglavnom se sastoji od osoba sa srednjom stručnom spremom*** što je u skladu sa tražnjom. Međutim, uočeno je da druge strane da srednjoškolci naduže čekaju na zaposlenje, dok visokoškolci najkraće čekaju na zaposlenje. Nedostatak poslova za osobe sa VI ili VII stepenom obrazovanja visokoškolci često nadoknađuju tako što prihvataju radna mjesta koja su po specifikaciji definisana za radnike sa nižom stručnom spremom. Nedostatak praktičnih znanja i vještina i radnih iskustava visokoškolci kompenzuju visokim obrazovanjem i na osnovu toga još uvijek uspijevaju da se diferenciraju na tržištu rada u odnosu na srednjoškolce i da brže dođu do zaposlenja.
- Među nezaposlenima postoji i veliko ***ne razumijevanje i nepoznavanje tražnje za radnom snagom***. Primjetno je da nezaposleni ne ističu radno iskustvo kao ključnu osobinu koju poslodavci traže prilikom zapošljavanja. Na rang listi poslodavaca radno iskustvo se visoko cijeni. Prema

mišljenju nezaposlenih, poslodavci najviše cijene osobine kao što su: tačnost, ljubaznost, komunikativnost i odgovornost. Ova percepcija je tačna, međutim nezaposleni previđaju da se ove karakteristike mogu uočiti jedino kroz probni rad ili preko preporuka sa predhodnog radnog iskustva. Takođe je uočen i jaz između potrebe poslodavca da ima radnika koji posjeduje uska stručna znanja i vještine i nezaposlenih koji ne vide potrebu za posjedovanjem istih. To bi se moglo ublažiti podizanjem nivoa svijesti i edukacijom nezaposlenih i ukazivanjem na činjenicu šta poslodavci traže, kao i kroz njihovo prilagođavanje potrebama poslodavaca kroz razne vidove specijalizovanih obuka. Našim istraživanjem se pokazalo da je prilikom zapošljavanja veoma značajno posjedovanje znanja rada na računaru i znanja stranih jezika.

- ***U ponudi radne snage uglavnom su nezaposlene mlađe osobe:*** Moguće objašnjenje bi se moglo tražiti u nedostatku praktičnih znanja kod mlađih ljudi jer često nemaju sertifikate o npr. poznavanju stranih jezika ili o vještinama rada na računaru. Evidentirane su i potrebe za usavršavanjem mlađih osoba za sticanje vještine timskog rada i komunikacije. Uočen je i veoma velik odliv mlađe radne snage koji je posebno prisutan u Budvi što se može objasniti činjenicom da je u ovoj opštini dominantno zapošljavanje „sezonaca“ a njih po pravilu čine osobe do 35 godina starosti.
- Poseban segment na tržištu rada predstavlja tržište rada za osobe sa invaliditetom. Situacija na ovom tržištu znatno je drastičnija jer postoji veoma veliki ***jaz između ponude i tražnje osoba sa invaliditetom***. Iako je od ove godine na snazi *Zakon o zapošljavanju lica sa invaliditetom*, kojim su propisane poreske olakšice za poslodavce koji zapošljavaju ova lica veoma mali broj poslodavaca zapošljava osobe sa invaliditetom. Razlog za malo zapošljavanje zapošljivost ovih lica leži u nespremnosti poslodavaca da ih zaposle zbog toga što su u okviru svojih udruženja, što uslovjava njihovu odsutnost sa tržišta rada, kreira predrasude o njihovim sposobnostima..

## 7.2 Glavni nalazi istraživanja edukativnih institucija u opštinama Bar, Budva i Ulcinj

Okruženje u kojima posluju edukativne institucije visokog i srednjeg obrazovanja drastično se promijenilo poslednjih godina. Najvidljivija promjena svakako je promjena odnosa Vlade i visokoobrazovnih institucija. Uloga Vlade, iako je i dalje vodeća, postaje manje dominantna i edukativne institucije počinju da se okreću tržištu prilikom kreiranja svojeg kurikuluma. Najevidentnija je promjena u trendovima sa aspekta tehnologije i organizacije rada edukativnih institucija.

Analizirali smo tržište rada za završene studente i srednjoškolce i sa strane tražnje (analiza poslodavaca) i sa strane ponude (analiza osnovnih karakteristika nezaposlenih i zaposlenih lica). Samim tim možemo zaključiti da je formirana jasna slika o tome u kojem smjeru bi edukativne institucije trebale da unaprijede svoje poslovanje.

- Uočeno je da je sa ekspanzijom visokog obrazovanja širom svijeta, visoko obrazovanje proizvelo veliku ponudu radne snage iz kvantitativne perspektive, ali ne i iz kvalitativne jer nisu svi svršeni studenti spremni za svoje buduće poslove. Nespremnost radne snage se obično ogleda ***u sporom prilagođavanju poslovima koji se od njih zahtijevaju koje je nastalo kao posledica kasnog ulaženja u oblasti interesovanja***. Program edukativnih institucija osmišljen je tako da se učenici – đaci često samo na kraju studija u obliku smjerova ili čak diplomskih radova uvode u oblast kojom će se kasnije baviti.
- ***Nedostatak prakse*** je takođe evidentan pokazatelj koji dominantno utiče proces učenja srednjoškolca ili studenta. Moramo istaći da su ovdje u prednosti srednje stručne škole jer već dugi niz godina imaju mehanizme koje kroz praksu đake opredjeljuju za njihova buduća zanimanja.
- Edukativne institucije u Crnoj Gori još uvijek ***ne percipiraju tržište kao veoma bitan mehanizam na svim poljima***. Veoma je značajno da edukativne institucije počnu da uočavaju ograničenja tržišta i da preuzimaju samonicitativne poteze. Prema tome, kada tržište rada traži od edukativnih institucija efektivniju radnu snagu i kada tražnja postaje diversifikovanija, edukativne institucije moraju prilagođavati svoje kurikulume.

- Veze između edukativnih institucija i tržišta rada su jedna od ključnih tema za raspravu kad god su promjene i inovacije edukativnih sistema u pitanju. Pošto je tražnja za radnom snagom tokom godina postala sve diversifikovanija, moramo biti svjesni i složiti se da visokobrazovne institucije i edukativne institucije generalno moraju biti dobro informisane o očekivanjima spoljnog svijeta da bi preuzele neophodnu proaktivnu ulogu. Kako je istraživanje pokazalo evidentno je da se većina informacija dobija prikupljanjem i obradom postojećih podataka. Ako se još uzme u obzir i to da većina ispitanih institucija uopšte ne prikuplja informacije na osnovu istraživanja e okruženja, stiče se utisak da u većini edukativnih institucija ***dominira pasivan pristup ka istraživanju tržišta rada***.
- Što se tiče tipova vještina koje se traže, postoje široka očekivanja. Visoko obrazovanje treba da podstiče opšte znanje, fleksibilnost, društvene vještine i individualnost više nego u prošlosti. Uzimajući u obzir kompleksnost teme, metodološki problemi identifikovanja zahtjeva posla i vezanih vještina za isti, rastuću različitost srednjih škola, neizvjesnosti tržišta rada za diplomirane studente, i različitost tranzicija u svakoj od crnogorskih edukativnih institucija, nije nas iznenadila činjenica da među predstvincima edukativnih institucija ***postoji mnoštvo različitih mišljenja oko promjena u opisima poslova, zahtjevima posla i optimalnim odgovorima u vidu kurikuluma***. Sa druge strane primjećuje se, makar na prvi pogled, ogroman nivo konsenzusa kada je u pitanju generalan izgled kurikuluma, a koji je poželjan u visokom obrazovanju.
- ***Interdisciplinarnost znanja je takođe nešto što se traži više nego u prošlosti***. Ova tendencija u učenju i predavanju je bazirana na pretpostavci da discipline imaju tendenciju da razdvajaju znanje i da postaju vještački segmentirane, na način koji ne korespondira sa stvarnošću koja se analizira i saproblema koji se trebaju riješiti upotrebo sistematisiranog znanja.
- ***Uprave fakulteta ili univerzitea, prilikom formiranja studijskih programa vode*** računa da kreiraju ponudu koja bi mogla da privuče veći broj studenata. Rezultat ovoga je ***masovna proizvodnja unificiranog kadra koji ne odgovara na potrebe i tražnju na tržištu rada***. Ovo stvara poslodavcima ogromne probleme pri zapošljavanju, jer moraju koristiti dodatne napore da bi obučili svoje novozaposlene što iziskuje dodatne troškove. Takođe se kreira i nepovjerenje od strane poslodavaca prema edukativnim institucijama i procjene kvaliteta novozaposlenog radnika na taj način često puta znaju biti i pogrešne. Na tržištu poslodavci često ne žele da zaposle studente koji su najbolji i imaju najbolji projekti. Ovo je klasična devijacija tržišta nastala kao posledica unificiranosti i nemogućnosti kvalitetne procjene o tome koliko su student ili učenici sposobni za praktičnu primjenu znanja. Studenti potom moraju ulagati dodatna sredstva u specijalističke obuke kako bi ispratili promjene na koje su našli pri zapošljavanju. Često se može čuti i kako pojedini dobri studenti čekaju i do dvije godine zaposlenje u struci zbog masovnosti opštih zanimanja. Pod opštim zanimanjima smatramo kada se student koji završi neki fakultet jednostavno zove po tom fakultetu a ne po unutarnjim distinkcijama struke, npr: pravnik, ekonomista, fizičar, matematičar, menadžer i slično.
- Bez obzita na evidentirane problem kurikulum je i dalje nefleksibilan na promjene koje su nastale na tržištu rada tj. još uvjek se ozbiljno ne tretiraju novonastale situacije na tržištu. Iako postoje inicijative za promjene u okviru postojećih planova i programa ne primjenjuju se sistematski.
- Sa druge strane, tržište tražnje za random snagom se znatno brže mijenja. Poslodavce, u praksi, sve više zanimaju mehanizmi brzog odabira kandidata, ali i brzog odustajanja od kandidata ukoliko se ne pokažu dovoljno spremnima za izazove koje im tržište nameće. Upravo u tom smislu edukativne institucije bi trebale više gledati na korisnost i prodaju njihovih proizvoda u budućnosti. U protivnom biće besmisleno ulagati u edukaciju ukoliko nije vrijednovana od strane tržišta rada.

### 7.3 Preporuke za prevazilaženje postojećeg stanja

Na osnovu istraživanja, možemo dati preporuke svim akterima kako da unaprijede svoje poslovanje i na bolji način usklade svoje aktivnosti na tržištu rada. Konkretnе mjere koje predlažemo usmjerene su na sve aktere na tržištu rada i predstavljaju preporuke o tome šta bi oni mogli preuzeti kako bi umanjili jaz između ponude i tražnje za radnom snagom.

## **Preporuke za edukativne institucije odnose se na:**

- **Promijene načina definisanja kurikuluma da bi edukativne institucije** bile u mogućnosti da kreiraju aktivnije učesnike na tržištu rada. Definicija kurikuluma se može svesti na sredstva i ciljeve. U ovoj dimenziji ciljeve često posmatramo kao namjeravane rezultate učenja. Kada se kurikulum definiše na ovaj način forma njegovog sadržaja može biti izražena u obliku ponašanja: „biti sposoban/na da nešto uradiš“; ekspresivna: „imati bogat ali nedefinisan potencijal“; substance: „znati ovo ili to“. Definicija kurikuluma u smislu namjeravanih rezultata učenja implicira da se predmeti, kursevi i smjerovi biraju na način da reflektuju ove rezultate. Ovo praktično znači da bi kurikulum ispravno trebalo bazirati na rezultate učenja koji su u službi što bolje pripremljenosti đaka ili studenta da bude sposoban da nešto uradi. Dakle, definisati znanje na taj način bi značilo da student nešto zna samo ako je sposoban da to nešto i primijeni. Crnogorske edukativne institucije, kako je istraživanje pokazalo, se nalaze na putu tranzicije ka ovakvom načinu definisanja kurikuluma. Ova promjena je višestruko važna jer će uveliko olakšati buduća zaposlenja i umanjiti jaz između onoga što poslodavci traže i onoga što se u školi uči.
- **Podsticanje edukativnih institucija da same istražuju tržište, a ne da koriste samo sekundarne izvore podataka** koji često ne daju dovoljno informacija jer nisu u skladu sa specifičnostima oblasti rada edukativnih institucija. Jedino će na ovaj način edukativne institucije biti spremne da odgovore potrebama da se studenti pripreme za neodređene buduće poslove, za nove oblike zapošljavanja i da doprinose inovacijama u društvu.
- Pronalaženje balansa između:

- Potrage za znanjem radi samog znanja i njegove direktnе koristi na tržištu rada;
- Između podsticanja opštih vještina i obezbjeđivanja specifičnog znanja,
- Između reakcija na tražnju izraženu od strane Zavoda za zapošljavanje i formiranja i oblikovanja sfere rada proaktivno kroz sopstvena istraživanja.

Dakle, svrha i sadržaj kurikuluma se moraju mijenjati u skladu sa evidentnim promjenama na tržištu rada, a u isto vrijeme **tržištu treba nuditi nešto novo i strateški predviđjeti na tržištu rada**. Ovo će u mnogome zavisiti od fleksibilnosti edukativnih institucija da se postave na terenu tržišta rada, i potom brzine mijenjanja pozicija u skladu sa tražnjom i očekivanjima istog

- **Uzmjeravanje Univerziteta sa predavanja na učenje.** Ovo podrazumijeva da onaj koji predaje treba imati orijentisani model interakcija, što praktično znači da bi postojeća metodološka dominacija velikog broja disciplina trebala biti promijenjena. Evidentirana je takođe potreba za uvođenjem kvalitetnih edukativnih usluga. Naime, evidentan je biznis model visoko obrazovnih institucija koji se bazira na ekonomiji obima: Veliki broj studenata, isti kurikulum za sve, šablonska proizvodnja sa istom prodajnom cijenom. Efekti ovoga se uveliko osjećaju i na tržištu rada, a budućnosti mogu predstavljati veliku kočnicu za razvoj tržišta.
- **Organizovanje sajmova zapošljavanja tj. berzi rada** gdje bi se na jednom mjestu našli predstavnici poslodavaca iz ove tri opštine, stručne obrazovne institucije koje školju učenike i studente kao i nezaposlena lica. Projekti ovakve vrste postoje u Podgorici i veoma su uspješni. Mislimo da su edukativne institucije prava mjesta za organizovanje ovih sajmova i da bi takva praksa trebala da postoji u svim opštinama. Edukativne institucije bi trebale biti pokretač organizovanja sajmova koji su u skladu sa njihovom oblasti edukacije. U razvijenim zemljama Evrope i svijeta, postoji praksa da edukativne institucije jednom ili čak dva puta u toku godine organizuju velike sajmove zapošljavanja kako bi unaprijedili zapošljavanje svojih studenata/đaka. Snaga same institucije mjeri se brojem posjetioča ovakvih sajmova, dok nastavni program dobija sekunadnu ulogu. Mislimo da bi ova praksa trebala da postoji u svim analiziranim opštinama, i da bi se ovakvom aktivnošću sa jedne strane povratilo povjerenje poslodavaca u edukativne institucije, a sa druge strane edukativne institucije bi mogle da dobiju jasne informacije o potrebama na tržištu rada i da u skladu sa tim mijenjaju svoj kurikulum. Analiza je dalje pokazala da edukativne institucije imaju

dovoljno sopstvenih kapaciteta i da bi u saradnji sa privrednim udruženjima mogle biti organizator ovakvih aktivnosti.

- **Organizovanje obuka za sticanje posebnih znanja i vještina.** U opštinama Bar, Budva i Ulcinj od strane poslodavaca posebno je istaknuto da su njihovom kadru potrebne obuke za sticanje vještina timskog rada i komunikacije. Sa druge strane evidentne su potrebe za preduzetničkim vještinama. Obzirom na razvoj ekonomije u ovom regionu, kao i na pretežnu djelatnost koja je uslužnog karaktera i u velikoj mjeri usmjerena na komunikaciju, očekujemo da će se ovaj trend nastaviti i proširiti. Biro rada u ovim opštinama do sada nije podržavao ili organizovao obuke ovakve vrste za nezaposlene. Stoga, kao jednu od mjera osposobljavanja nezaposlenih za tržište rada, preporučujemo organizovanje ovakvih obuka u okviru ZZZCG.

**Formiranje programa ugovorene prakse tokom školovanja.** Poslodavci često koriste pripravnički staž kao neki vid probnog rada kako bi svoje radnike osposobili za radna mjesta. Ovaj program sufinansiran je iz budžeta države. U najavi Vlade Crne Gore pripravnički staž će od 01.01.2010. godine biti volonterskog karaktera i postoji opravdana sumnja da će to imati negativne posledice na buduća zapošljavanja. Stoga predlažemo ugovorenu praksu kao praktičnije i transparentnije rešenje za pripremu i osposobljavanje radne snage. Uspješnost svihaktivnosti koje se sprovode na tržištu rada zavisi u velikoj mjeri od učešća svih aktera tržišta rada, a posebno poslodavaca.

#### **Preporuke za rad poslodavaca odnose se na:**

- Potrebno je motivisati preduzetnike da uzmu aktivnije učešće u kreiranju ovih i sličnih programa obuke koji bi doprinjeli da nezaposlena lica dobiju neophodna i nedostajuća znanja koja ih sad isključuju sa tržišta rada. Jedna od preporuka za ublažavanje ovog problema bi mogle biti određene **poreske olakšice prema poslodavcima** koji bi se uključili u programe obuka i prekvalifikacija (trenutno postoji ovakav program za uključivanje osoba sa invaliditetom). Sa druge strane, potrebno je **promotivnim aktivnostima i kampanjama animirati nezaposlene** da se uključe u iste, jer bi to bio najbrži i najsigurniji put za nalaženje posla.
- Neznatan je broj poslodavaca koji koristi baze podataka obrazovnih institucija prilikom zapošljavanja novih radnika. Često edukativne institucije ne umiju da kreiraju i vrednuju svoje baze podataka. **Edukativnim institucijama preporučujemo organizovanje seminarâ i radionica kojim bi im se predstavili i promovisali načini korišćenja svojih baza podataka za saradnju sa poslodavcima.** Jedaan ovedentiranih primjera dobre saradnje bio je program koji je sproveo ZZZCG u saradnji sa NVO sektorom, Ministarstvom i školama a odnosio se na kreiranje baze podataka maturanata o njihovoj zainteresovanosti za sezonski rad, saznaju se njihova znanja i vještine, npr. znanja stranih jezika ili predhodna radna iskustva, kao i zainteresovanost za neko konkretno zaposlenje, i u kojem gradu bi voljeli da rade. Druga faza ovog projekta je slanje informacija iz kreirane baze podataka poslodavcima, koji su predhodno iskazali zainteresovanost da prime u radni odnos maturante.

Na tržitu rada veoma značajnu ulogu igraju ZZZCG i ostale institucije i organizacije koje se bave problemom nezaposlenosti. Na kraju bi pružili preporuke koje se odnose na:

1. unapređenje nekih već postojećih programa koje pojedine od navedenih institucija sprovođe u drugim teritorijama koje nisu bile predmet našeg istraživanja
2. Eliminisanje određenih pslovnih barijera koje utiču na zapošljavanje

Preporuke za navedene institucije odnose se na:

- Širenje primjera dobre prakse kao što je npr. **Projekat šansa mladim menadžerima.** Projekat se sastoji od niza edukacija mladih nezaposlenih lica a zatim slijedi praksa u privrednim subjektima koji su se prijavili za učešće u programu. Trenutno se projekat realizuje u opštinama Podgorica, Nikšić, Cetinje, Bijelo Polje. Rezultati su prilično impresivni jer je poslije završenog projekta, gdje je na obuci

bilo 60 polaznika, zaposlenje je bilo veće od 90 procenata. Moramo naglasiti da je u projekat učestvovalo 40 preduzeća. Projekti poput ovog trebali bi se realizovati i u opština Bar, Budva i Ulcinj, pri čemu se mora imati u vidu da će od uspjeha motivacije poslodavaca i nezaposlenih koji bi se uključili u program zavisiti i uspješnost samog projekta

- ***Ukidanje poslovnih barijera*** a koje se ogledaju u administrativnim preprekama umnogome bi olakšali poslovanje, kao što je na primjer komplikovana procedura prijave radnika i slični problemi koji usporavaju razvoj biznisa. Navedena procedura posebno je komplikovana kod prijave radnika koji su strani državljeni. Poslodavci sa teritorije Bara, Budve i Ulcinja imaju teškoće prilikom zapošljavanja radnika iz inostranstva. Zbog objektivnih nemogućnosti da zaposle domaću radnu snagu kao što je nedostatak radne snage u sezoni, poslodavci zapošljavanju lica iz zemalja iz okruženje. Novim **Zakonom o zapošljavanju stranih lica** ta procedura je umnogome otežana i zakomplikovana. Administrativne prepreke koje su kreirane ovim zakonom sastoje se u: potrebi prikupljanja obimne dokumentacije, sporosti državnih institucija koje su uključene u ovaj process, visokim taksama i slaboj zaštite poslodavaca u slučajevima kad radnik prije vremena napusti poslodavaca, a poslodavac je već izvršio uplate svih taksi. U tom slučaju poslodavac nema mogućnost da uplaćena sredstva povrati ili da nađe novog radnika koji bi radio po osnovu tih plaćeni taksi. Osnovna preporuka bi bila da se uskladi zakonodavstvo kako bi se smanjenjem postojećih administrativnih prepreka omogućilo lakše zapošljavanje stranih lica, u cilju sniženja troškova poslodavaca i omogućavanja daljeg razvoja.
- ***Širenje programa razvoja preduzetništva*** kao što je postojeći program samo-zapošljavanja ZZZCG i kombinovanje ovog programa sa edukacijom iz oblasti biznisa i konsultantskim uslugama za unapređenje sopstvenog biznisa. Razvoj postojećih i formiranje novih MSP značajan je za razvoj čitave zemlje. Najefikasniji način kreiranja novih radnih mesta je kroz projekte podrške samozapošljavanju. Uspješnost u formiranju novih MSP imaće multiplikacione efekte na razvoj same privrede i na kreiranje novog zapošljavanja. Veoma je bitno naučiti iz predhodnog iskustva i eliminisati slabosti postojećeg programa kroz bolje praćenje novo-osnovanih preduzeća, mentorstvo i konsultantske usluge za razvoj njihovog biznisa. Prilikom realizacije ovog programa potrebno je uključiti sve aktere na tržištu rada: umrežavanje sa postojećim preduzetnicima.

Na kraju možemo zaključiti da edukacija igra veliku ulogu u pripremi mladih osoba za ulazak na tržište rada. Kvalitetno sprovedena edukacija omogućava mladim ljudima sticanje vještina i kompetencije koje su imneophodne da bi se uključili u proces rada, i mogućnost pravilnog učenja kroz iskustvo. Velika ekspanzija edukacije ne znači istovremeno i veliki ekonomski razvoj države, niti garantuje ekspanziju tržišta rada, što je cilj svake države. Ovom analizom pokušali smo da uočimo ostale faktore koje utiču na rast zapošljavanja i na ekonomski razvoj.

Prema podacima Svjetske Banke mnoge zemlje u razvoju kao što je Crna Gora bilježe veoma veliku ekspanziju edukacije – broj novootvorenih univerziteta, broj smjera i broj studenata znatno je povećan. Sa druge strane ekonomski indikatori ne prikazuju toliko velik razvoj ekonomije u Crnoj Gori. Obzirom da **edukacija oblikuje ponudu radne snage**, radi pravilog razumjevanja tržišta rada moramo posmatrati tražnju za radnom snagom i uočiti da li i **tražnja na tržištu radne snage koju formiraju poslodavci** bilježi isti razvoj.

Kao što smo vidjeli iz izraživanja u navedenim opština ne kreira se dovoljno radnih mesta i nova radna mesta nisu adekvatnog kvaliteta (često je dovoljna samo srednja stručna spremu što ne prati razvoj edukacije, već dovodi do toga da osobe sa visokom stručnom spremom prihvataju da rade na manje kvalitetnim i slabije plaćenim radnim mjestima čime nisu dobili povraćaj svoje investicije u edukaciju). Iako je veoma značajna uloga edukacije za buduće zapošljavanje, ne smije se zanemariti tražnja na tržištu rada na koju u velikoj mjeri utiče politika koju država vodi po pitanju:

1. podsticajnih mjera ne samo na tržištu rada, već i na ostalim tržištima,
2. stranih direktnih investicija,
3. ulaganja u tehničko tehnološki razvoj.

Iz ovog možemo zaključiti da ako želimo da postignemo optimalne rezultate, neophodna je saradnja svih aktera na tržištu rada: državnih institucija koje se bave zapošljavanjem, edukativnih institucija, poslodavaca i nezaposlenih lica. Povezanost navedenih institucija prije svega omogućila bi formiranje prave slike o potrebama svakog od ovih subjekata što bi dalo dalje smjernice za način kreiranja politike tržišta rada.

## 8 Literatura

1. Ekonomski politika Crne Gore za 2009, Vlada Crne Gore, 2009. god.
2. Tazzen Faish – Povezivanje edukativne politike sa rezultatima na tržištu rada, Svjetska Banka, Vašington, 2008. god.
3. Vukota B. Radulović, Tržište rada, Osvrt na nezaposlenost i strategiju zapošljavanja u Crnoj Gori, Podgorica, 2007. god.
4. Zavod za zapošljavanje, Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2007-2010, Podgorica, 2007. god.
5. CEEC u saradnji sa BSC Bar, Poslovanje i barijere u poslovanju u opština Bar, Budva i Ulcinj, Podgorica, 2008. god.
6. ETUC (European Trade Union Confederation), Mobilnost na tržištu rada i doživotno učenje, Brisel 2009. god.
7. Ana Krsmanović, Tržište rada, Determinante nezaposlenosti u Crnoj Gori uz poseban osvrt na poresko opterećenje troškova rada, Podgorica, 2007. god.
8. Monstat, SG-CG, Podgorica, 2009. god.
9. Zavod za zapošljavanje Crne Gore, zvanični nedjeljni izvještaji, [www.zzzcg.org](http://www.zzzcg.org)
10. Službeni list Crne Gore broj 64/02, Ukaz o proglašenju opštег zakona o obrazovanju i vaspitanju, <http://www.gov.me/files/1197972663.doc>
11. Fakultet za poslovni Menadžment u Baru - Mogućnost zaposlenja: <http://www.fpm.me/home.htm>
12. Elektrotehnička škola u Podgorici - <http://www.mojaskola.me/elektritehnicka-pg/skola/>
13. Univerzitet Donja Gorica, Obrazovni profil koji se stiče na UCG, [http://www.ucg.ac.me/cg/o\\_univerzitetu.htm](http://www.ucg.ac.me/cg/o_univerzitetu.htm)
14. Srednja poljoprivredna škola Bar – Škola, <http://www.mojaskola.me/poljoprivredna-br/skola/>
15. Srednja mješovita škola Danilo Kiš, O školi: <http://www.mojaskola.me/mjesovita-bd/skola/>
16. Dr.Edgar Frackeman, Informacioni sistemi u visokom obrazovanju, Cards 2003. god. [http://forum.azvo.hr/cd/LinkedDocuments/Higher\\_Education\\_Information\\_Systems.pdf](http://forum.azvo.hr/cd/LinkedDocuments/Higher_Education_Information_Systems.pdf)
17. Svjetska Banka i međunarodna finansijska korporacija, Doing Business 2009. god.

## 9 Prilozi

### 9.1 Struktura deficitarnih zanimanja na tržištu Bara, Budve i Ulcinja

Tabela 1. Deficitarna zanimanja u Ulcinju po obrazovnom profilu

Osnovni obrazovni profil	Zanimanje	Broj porebnih radnika	Stručna spremam
Ekonomija, pravo i administracija	knjigovodja	1	SSS
	službenik	1	SSS
	menadžer	2	VSS
	dip. pravnik	2	VSS
Kultura, umetnost i javno informisanje	dizajner	1	VSS
Lične usluge	tapetar	2	NK
Saobraćaj, skladištenje i veze	vozač	5	NK
Šumarstvo i obrada drveta	stolar	1	NK
	dipl. inž.drvoreda	1	VSS
Trgovina, ugostiteljstvo i turizam	magacioner	2	NK
	prodavac auto dijelova	2	NK
	sef sale	2	SSS
	konobar	2	SSS
	kuvar	3	SSS
Vaspitanje i obrazovanje	prof.flauta	1	VSS
	prof.matematike	2	VSS
	prof.fizike	1	VSS
	prof.violine	2	VSS
	prof.harmonike	1	VSS
ostalo	modelar-konstruktor	1	NK
	inženjer	1	VSS
<b>UKUPNO</b>		<b>34</b>	

Tabela 2. Deficitarna zanimanja u Baru po obrazovnom profilu

Osnovni obrazovni profil	Zanimanje	Broj porebnih radnika	Strucna sprema
Ekonomija, pravo i administracija	informaticar	1	VSS
	menadžer	3	VSS
	Elektrotehnika	1	VSS
	Geodezija i građevinarstvo	2	VSS
	Kultura, umetnost i javno informisanje	1	VSS
Lične usluge	kozmetičar	1	SSS
	manikir-peidkir	1	SSS
	serviser za auto klime	1	SSS
Poljoprivreda, proizvodnja i prerada hrane	tehnolog	5	SSS
Saobraćaj, skladištenje i veze	vozač	7	NK
	bagerista	2	NK
	instuktor	1	SSS
	dipl.inž. pomor.brodomat.	3	VSS
	pizza majstor	1	NK
Trgovina, ugostiteljstvo i turizam	poslastičar	10	NK
	roštiljdžija	2	NK
	kuvar	10	SSS
	prodavac	1	SSS
	konobar	18	SSS
	soc. radnik	1	VSS
Vaspitanje i obrazovanje	logoped	1	VSS
	vaspitač	1	VSS
	dip. farmaceut	1	VSS
Zdravstvo	stomatološki asistent	1	SSS
	pomoćni radnik	2	NK
ostalo	stražar	3	NK
<b>UKUPNO</b>		<b>81</b>	

Tabela 3. Deficitarna zanimanja u Budvi po obrazovnom profilu

Osnovni obrazovni profil	Zanimanje	Broj porebnih radnika	Stručna Sprema
Ekonomija, pravo i administracija	komercijalista	1	SSS
Lične usluge	frizer	2	NK
Trgovina, ugostiteljstvo i turizam	poslastičar	3	NK
	pekar	2	NK
	pizza majstor	2	NK
	kuvare	1	SSS
	trgovac	1	SSS

## 9.2 Spisak firmi i institucija koje su učestovale u istraživanju- prema obliku organizovanja

ULCINJ	
Veterinum	
O.S.Marsal Tito	
JU skola za osnovno muzicko obrazovanje	
Privatna gimnazija "Drita"	
Advokatska kancelarija Antono Markic	
Pelivan	
Amore	
"Meli-Company"	D.O.O.
Panacea	D.O.O.
Focus Company	D.O.O.
Smart Group	D.O.O.
Dely petrol	D.O.O.
Pizzeria Piano	D.O.O.
Becovic menagment group	D.O.O.
Rana Tours	D.O.O.
Barcelona	D.O.O.
Ben-Kujt	D.O.O.
Hamburger	D.O.O.
Panorama Tour	D.O.O.
Venus	D.O.O.
Monte KO	D.O.O.
Tenax	D.O.O.
Elsa	D.O.O.
Butrint	D.O.O.
Agris	D.O.O.
Cungu & Co.	D.O.O.
Diti trade	D.O.O.
Građacomerc	D.O.O.

Blini com	D.O.O.
Liman Comerc	D.O.O.
Hermatik	D.O.O.
Kallaba Company	D.O.O.
Capitol D	D.O.O.
Horizont	D.O.O.
Aerofarma	D.O.O.
Primus Electronics	D.O.O.
Milla impek	D.O.O.
Elita Group	D.O.O.
Euroflex	D.O.O.
Faf & Co	D.O.O.
Tapacir-kurti	D.O.O.
MSN company	D.O.O.
Alumil	D.O.O.
Ses-Metal	D.O.O.
Lali comerc	D.O.O.
Zanus	D.O.O.
Sinani&company	D.O.O.
Fish world	D.O.O.
CKB fil.	A.D.
Sava Montenegro AD	A.D.
Prva Banka CG AD	A.D.
NLB Montenegrubanka AD	A.D.
Hypo alpe adria banka	A.D.
Societe Generale Group	A.D.
Jadranprevoz	A.D.
Albatros	A.D.
Zeta-Italy	Preduzetnik
SZR "Moki"	Preduzetnik
STR "Start"	Preduzetnik
auto skola Mediteran	Preduzetnik
Hasa Glass	Preduzetnik

BAR	
Komunalne djelatnosti	
Caritas Barske Nadbiskupije	
Adria	
Uprava pomorske sigurnosti	
Uprava za sume uspostava Bar	
Ju centar za socijalni rad	
Start	
JU OS Anto Djedovic	
JU OS Jugoslavija	
JU Srednja Poljoprivredna skola	

Srednja ekonomsko-ugostiteljska skola	
JZU dom zdravlja	
Stella Alba	
Jankovic	
Belladonna	
Basketing	D.O.O.
Aragana	D.O.O.
Trend company	D.O.O.
On-Off	D.O.O.
Jur-info	D.O.O.
Apple Bulatovic	D.O.O.
Crnogorski telekom	D.O.O.
Posta CG Posta Bar	D.O.O.
Matprom	D.O.O.
Playmaker	D.O.O.
Pro Invest Group	D.O.O.
Italmont company	D.O.O.
Elektron	D.O.O.
Ariem	D.O.O.
Top Guard Security	D.O.O.
Megaprint	D.O.O.
Agroinvest	D.O.O.
Lahor	D.O.O.
Start design studio	D.O.O.
Centrobiro	D.O.O.
Antivari handmade	D.O.O.
Bar-Const. and Inv. Group	D.O.O.
Rasketic	D.O.O.
Kod Brkanovica	D.O.O.
Univerzal Beganovic	D.O.O.
Dt Termo MNE	D.O.O.
Ukus	D.O.O.
Tradeways	D.O.O.
Bisevic prevoz	D.O.O.
Train tours	D.O.O.
Nimont	D.O.O.
Gimnazija Niko Rolovic	D.O.O.
Veterinarska amb. Canis	D.O.O.
MNE Auto	D.O.O.
Praktikum	D.O.O.
Cumbu	D.O.O.
MNE Invest	D.O.O.
Ripsped	D.O.O.
Mibros	D.O.O.
Property Peko	D.O.O.
Pinako	D.O.O.

Piramida	D.O.O.
Aprosped	D.O.O.
Amar-komerc	D.O.O.
Jencin	D.O.O.
Luminalis	D.O.O.
Aerotours	D.O.O.
Samba	D.O.O.
BB	D.O.O.
Gmas	D.O.O.
Pod lozom	D.O.O.
Boris tours	D.O.O.
EM	D.O.O.
Ugostiteljska radnja	D.O.O.
Merit-komerc	D.O.O.
Danik	D.O.O.
Carapan company	D.O.O.
Pro Invest Group	D.O.O.
Infinitas	D.O.O.
Autosport BB	D.O.O.
Art-invest	D.O.O.
RTC Resort	D.O.O.
Grmožur	D.O.O.
Luk trade	D.O.O.
Finkom	D.O.O.
Mondrian	D.O.O.
Yomil	D.O.O.
Sea	D.O.O.
Jedra	D.O.O.
Ls-lolicom	D.O.O.
Miral	D.O.O.
Međedović Company	D.O.O.
Komerc Keka	D.O.O.
Galerija podova	D.O.O.
Rapex	D.O.O.
MB Splav	D.O.O.
Dumaks	D.O.O.
Metalac market Podgorica	D.O.O.
Mar-Mil	D.O.O.
Senja	D.O.O.
Tina Time	D.O.O.
Odyssee gradnja	D.O.O.
Padrino-mont	D.O.O.
Kristina trade	D.O.O.
Lektron	D.O.O.
Firma	D.O.O.
MB trade	D.O.O.

<b>Orlando</b>	D.O.O.
<b>MS Aktivus</b>	D.O.O.
<b>Vabone trade</b>	D.O.O.
<b>Bonesa</b>	D.O.O.
<b>Mobiland</b>	D.O.O.
<b>Preduzece</b>	D.O.O.
<b>Luna rossa</b>	D.O.O.
<b>In spe</b>	D.O.O.
<b>Indija shop</b>	D.O.O.
<b>Kale bike</b>	D.O.O.
<b>C.A.D.A.</b>	D.O.O.
<b>Delfin ltd</b>	D.O.O.
<b>CD-M</b>	D.O.O.
<b>Andato</b>	D.O.O.
<b>Regalo</b>	D.O.O.
<b>Lea razglednice</b>	D.O.O.
<b>Gomi mont</b>	D.O.O.
<b>Cong-co</b>	A.D.
<b>Crnogorska Komercijalna banka</b>	A.D.
<b>HTP Korali</b>	A.D.
<b>Nera</b>	O.D.
<b>Ultra</b>	Preduzetnik
<b>Beauty House</b>	Preduzetnik
<b>Đorđević</b>	Preduzetnik
<b>elektro-frigo "Klime"</b>	Preduzetnik
<b>Svetionik</b>	Preduzetnik
<b>Umjetnicki atage galerija</b>	Preduzetnik
<b>Burekdzinica Bulevar</b>	Preduzetnik
<b>Auto skola Vozac</b>	Preduzetnik
<b>Kalinic</b>	Preduzetnik
<b>Dublin pub</b>	Preduzetnik
<b>David</b>	Preduzetnik
<b>Time Out</b>	Preduzetnik
<b>Sidro</b>	Preduzetnik
<b>STK TMT</b>	Preduzetnik
<b>Bobana</b>	Preduzetnik
<b>optika Monokl</b>	Preduzetnik

## BUDVA

**Mediteran reklame**  
**JU OS Stefan Mitrov Ljubisa**

JU SS Danilo Kis	
Fashion shop	
Moment marketing group Montenegro	D.O.O.
Trenkwalder	D.O.O.
Black & White	D.O.O.
Home line	D.O.O.
Birch	D.O.O.
Stasa	D.O.O.
Zinik	D.O.O.
AMV Group	D.O.O.
Svicomm	D.O.O.
Scrittura	D.O.O.
Monteline travel	D.O.O.
Extra	D.O.O.
Erade	D.O.O.
MC Marina	D.O.O.
Odmonte	D.O.O.
Dubravski zaliv 2	D.O.O.
CMM	D.O.O.
Alu-team	D.O.O.
M&D Hunter	D.O.O.
Kairos beach	D.O.O.
Montenegro Art	D.O.O.
Lir	D.O.O.
6. Novembar	D.O.O.
Luka's	D.O.O.
Silver holiday	D.O.O.
Fit Budva	D.O.O.
Venessa turist	D.O.O.
Petrohotel	D.O.O.
Kasablanka	D.O.O.
Anita	D.O.O.
Lopez-tours	D.O.O.
Koroman	D.O.O.
W & Grand	D.O.O.
Monte sun	D.O.O.
Drobni pijesak	D.O.O.
Bukovik	D.O.O.
Ljubotinj	D.O.O.
Veluza	D.O.O.
Norma	D.O.O.
Brend	D.O.O.
V & D Perun	D.O.O.
BD Abramovic	D.O.O.
Maricevic company	D.O.O.
Sitar	D.O.O.

Atrium	D.O.O.
Ivijan	D.O.O.
Tamil	D.O.O.
Cadmus	D.O.O.
De Mode	D.O.O.
Palastura	D.O.O.
Maresco company	D.O.O.
Galiola	D.O.O.
Agaton	D.O.O.
MTK Commerce	D.O.O.
Drama	D.O.O.
Porto Budva Company	D.O.O.
Hattrick	D.O.O.
Fashion plus monte	D.O.O.
Ruz	D.O.O.
Fitex Mont	D.O.O.
Lorkit	D.O.O.
Memic trade	D.O.O.
Cipranic	D.O.O.
Moro Mou	D.O.O.
BD - 120	D.O.O.
Tesa	D.O.O.
Mijanovic trade	D.O.O.
Zavod za izgradnju	A.D.
Hotelska grupa "Budvanska rivijera"	A.D.
Bilans	Preduzetnik
Foto Suljak	Preduzetnik
Bingo	Preduzetnik
Radovic	Preduzetnik
Pekara Radovic	Preduzetnik
Enterijer	Preduzetnik
Elle	Preduzetnik
Lazaret	Preduzetnik
Horizont Budva	Preduzetnik
Narcis	Preduzetnik
L & M	Preduzetnik
Komovi	Preduzetnik
Dominus	Preduzetnik
Riblji restoran "R"	Preduzetnik
Curle	Preduzetnik
Burberry	Preduzetnik
AMC Budva	Preduzetnik
M&M Company	Preduzetnik
Univerzal	Preduzetnik

### **9.3 Spisak edukativnih institucija koje su uključene u istraživanje**

<b>Spisak predstavnika edukativnih institucija sa kojima je obavljena anketa/intervju</b>
Gimnazija Podgorica - Radiša Šćekić, psiholog
Ekonomski škola Podgorica - Svetozar J. Bojanić, direktor
Elektrotehnicka škola Podgorica - Veselin Beli Picurić, direktor
Univerzitet Crne Gore - Andelko Lojpur, prorektor
UDG - Sandra Tinaj, šef službe
Univerzitet Mediteran - Dragica Andelić, generalni sekretar
Poljoprivredna škola Bar - Ratka Gažević, pedagog
Ekonomski škola Bar - Ranko Barjaktarević, pomoćnik direktora
Gimnazija Bar - Marko Milošević, direktor
Fakultet za poslovni menadžment, Bar - Prof. dr Milenko Radoman, dekan
Srednja mješovita škola 'Bratstvo jedinstvo' Ulcinj - Hysein Katana, direktor
Srednja mješovita škola "Danilo Kiš" Budva - Srđa Popović, direktor

**Analiza je realizovana uz podršku partnera na projektu:**



Projekat je finansiran od strane Ministarstva  
inostranih poslova Holandije



Kulturni Centar Bar  
Srednja ekonomski škola

