



Zavod za zapošljavanje

Employment Agency Of Montenegro

CRNE GORE

Analiza mjera aktivne politike zapošljavanja na sezonskim poslovima

Podgorica, april 2014. godine

UVODNE NAPOMENE

Analiza je pripremljena na osnovu zaključaka Vlade Crne Gore, sa sjednice od 19. marta 2014. godine povodom razmatranja i usvajanja Plana aktivnosti u cilju većeg sezonskog zapošljavanja domaće radne snage, prema kojem se zadužuje Zavod za zapošljavanje Crne Gore da pripremi i Vladi dostavi do 19. aprila ove godine, analizu mjera aktivne politike zapošljavanja koje sprovodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore, sa analizom njegovih kapaciteta u segmentu sezonskog zapošljavanja.

Analiza nekih mjera i aktivnosti aktivne politike zapošljavanja koje su u određenoj mjeri vezane i za sezonsko zapošljavanje, obrađene su Izvještajem o realizaciji Akcionog plana zapošljavanja za 2013. Godinu.

Pristup u izradi ove analize je bio da se kroz uvid u obim i strukturu sezonskog zapošljavanja, te sagledavanjem dosadašnjih mjera aktivne politike zapošljavanja, objektivizira mogućnost većeg zapošljavanja domaće radne snage i u tom smislu predlože odgovarajuće mjere.

Obrada problematike vršena je na osnovu podataka, evidencija i analitičkih materijala Zavoda za zapošljavanje Crne Gore.

I Osnovne karakteristike sezonskog zapošljavanja u Crnoj Gori

Ublažavanju posljedica nezaposlenosti u Crnoj Gori doprinosi i sezonsko zapošljavanje, koje se potvrđuje sve većim zapošljavanjem nezaposlenih lica sa evidencije Zavoda **za zapošljavanje**, i ne samo u turizmu i ugostiteljstvu već je prisutno i u drugim djelatnostima: građevinarstvu, poljoprivredi i trgovini. Tako se, **prethodnih nekoliko godina**, u toku sezone, na ovim poslovima angažovalo oko 20% od ukupnog broja nezaposlenih lica.

Opšta karakteristika sezonskih poslova je njihova neravnomjernost, odnosno, **različit intenzitet** potreba u toku godine, dužine trajanja radnog vremena, uslova u kojima se obavljaju i sl.

Zavod svojim mjerama i aktivnostima nastoji da uposli što veći broj sezonskih radnika, kao i da kod poslodavaca izdejstvuje što povoljnije uslove za njihovo zapošljavanje: bolje plate, povezivanje radnog staža, smještajne uslove i ishranu, plaćene prevozne troškove i dr.

Shodno Operativnom planu Zavoda za 2013. godinu, područne jedinice Zavoda su preduzimale brojne i opsežne aktivnosti na pripremi sezonskog zapošljavanja, kako bi ostvarili planirani broj zapošljavanja na sezonskim poslovima (10.000).

U prethodnoj godini zaposlena su 10.542 radnika na sezonskim poslovima (tab. br.1) najviše u oblasti turizma i ugostiteljstva, trgovine i poljoprivrede. Na vrijeme započete, dobro pripremljene i realizovane brojne aktivnosti sa nivoa Zavoda i biroa rada u cilju realizacije plana sezonskog zapošljavanja u 2013. godini omogućili su njegovo ostvarenje za 5,4% više od planiranog.

Sezonsko zapošljavanje u 2013. godini – plan i realizacija

(Tab. 1.)

r.b.	Područna jedinica	Plan 2013	Ostvarenje plana	Procenat ostvarenja
1.	Podgorica	2.600	2695	103,60
2.	Herceg Novi	2.100	2388	113,71
3.	Bar	2.300	2558	111,21

4.	Nikšić	900	681	75,66
5.	Berane	750	920	122,66
6.	Bijelo Polje	750	815	108,66
7.	Pljevlja	600	485	80,83
UKUPNO:		10.000	10.542	105,42

Na povećano sezonsko zapošljavanje **uticala je veća zainteresovanost domaće radne snage za sezonske poslove** posebno nekvalifikovane i polukvalifikovane radne snage, veće i stimulirano zapošljavanje mladih, kao i evidentno veće zalaganje od strane svih biroa rada u sprovođenju mjera i aktivnosti predviđenih planom sezonskog zapošljavanja za 2013. godinu.

Broj angažovanih sezonskih radnika je značajan s obzirom na uticaj globalne ekonomske krize u Crnoj Gori, na neadekvatnu kvalifikacionu strukturu radne snage sa evidencije Zavoda, slabu mobilnost, niske zarade, kao i otežane uslove sezonskog rada. Ovdje treba imati u vidu i činjenicu da je na prostoru Crne Gore u prethodne dvije godine angažovano oko 20.000 stranih radnika.

Najviše zapošljavanja zabilježeno je u oblasti turizma i ugostiteljstva, trgovine, poljoprivrede (tab.2).

Sezonsko zapošljavanje po djelatnostima - 2013.

(Tab. 2.)

Područna jedinica	Turizam i ugostiteljstvo	Poljoprivreda	Građevinarstvo	Trgovina	Ostale djelatnosti	UKUPNO
Podgorica	1418	581	15	368	312	2695
Nikšić	462	28	15	120	57	681
Pljevlja	467	5	2	3	8	485
Herceg Novi	1338	22	22	482	525	2388
Bar	1528	0	10	847	172	2558
Berane	588	31	55	73	173	920
Bijelo Polje	731	26	6	52	0	815
UKUPNO	6532	693	125	1945	1246	10542

Posmatrano po područnim jedinicama, **najviše sezonaca** je zaposleno sa evidencije Područne jedinice Bar, slijede Podgorica i Herceg Novi. Slabo ili nedovoljno angažovanje lica sa evidencije područnih jedinica sa sjevera naše države upućuje na činjenicu slabe mobilnosti radne snage, prijavljivanja nezaposlenih na evidenciju Zavoda samo zbog ostvarivanja prava na zdravstveno osiguranje, odvijanja sezonskog zapošljavanja u vrijeme poljoprivredne sezone u sjevernom regionu itd.

U tabelama 3 i 4 dat je pregled kretanja sezonskog zapošljavanja po djelatnostima i stručnoj spremi u posljednje tri godine.

Sezonsko zapošljavanje po djelatnostima – 2011., 2012. i 2013.

(Tab. 3.)

God.	Turiz. i ugost.	%	Polj op.	%	Građevinar.	%	Trgov.	%	Ostale djelat.	%	Ukup.
2011	5141	60,5	307	3,6	334	3,9	1321	15,6	1389	16,4	8492
2012	5856	61,4	388	4,1	95	1,0	1518	15,9	1680	17,6	9537
2013	6532	61,9	693	6,6	125	1,2	1945	18,5	1246	11,8	10541

Iz datog pregleda uočljivo je da se iz godine u godinu povećava zapošljavanje domaće radne snage na sezonskim poslovima, što je rezultat kvalitetnog rada sa nezaposlenim licima u dijelu **informisanja, motivacije i animiranja za prihvatanje ovog vida radnog angažovanja**, pripreme nezaposlenih za rad u sezoni (programi aktivne politike zapošljavanja), stimulativnih mjera prema poslodavcima da zapošljavaju domaću radnu snagu, itd.

Sezonsko zapošljavanje po stručnoj spremi – 2011., 2012. i 2013.

(Tab. 4.)

	I	II	III	IV	V	VI	VII	Ukupno
2011	1909	281	2389	3054	32	173	654	8492
2012	1883	345	2604	3667	34	165	839	9537
2013	2161	351	2741	4243	42	217	787	10542

Posmatrano **po stručnoj spremi**, uočljiv je trend rasta zapošljavanja od 2011. do 2013. godine u svim stepenima, što posebno ohrabruje i potvrđuje gore iznešene navode o kvalitetu usluga koje Zavod pruža svojim korisnicima u segmentu afirmacije sezonskog zapošljavanja.

U tabeli br. 5 dat je pregled sezonskog zapošljavanja počev od 2005. do 2013. godine sa ciljem da se prikaže dinamika zapošljavanja, sa akcentom na posljednje tri godine, gdje se u kontinuitetu ostvaruje značajan rast.

Sezonsko zapošljavanje 2005. - 2013. godina

(Tab. 5.)

Godina	Broj sezonskog zapošljavanja
2005	4017
2006	6592
2007	8976
2008	6712
2009	5348
2010	6541
2011	8492
2012	9537
2013	10542

U predkriznom periodu (2005.-2008. godine) uočljiv je značajan rast sezonskog zapošljavanja, dok je u periodu krize od 2010. i 2011. god., uslijed smanjene privredne aktivnosti, **došlo do određene stagnacije** da bi, nakon toga, **ostvarivan kontinuirani rast** tog zapošljavanja.

II Analiza mjera i aktivnosti koje se odnose na sezonsko zapošljavanje

Zavod je u 2013. godini realizovao niz mjera prema nezaposlenim licima, poslodavcima i mladima (đacima i studentima), kako bi se pospješio kvalitet posredovanja pri sezonskom zapošljavanju i povećala konkurentnost tražilaca posla, a sve u cilju što većeg zapošljavanja na tim poslovima, kako lica sa evidencije, tako i mladih koji su još u procesu obrazovanja:

1. Zavod za zapošljavanje Crne Gore već nekoliko godina **intenzivno radi na unapređivanju tehnologije rada** koja u svojoj organizacionoj strukturi na jedinstven način obezbjeđuje uspostavljenje njegove uloge efikasnog servisa nezaposlenim i poslodavcima na tržištu rada, a kvalitetna informatička podrška omogućava efikasno praćenje realizacije uspostavljene tehnologije rada, sprovođenje mjera i aktivnosti i njihovo analiziranje.

Posebna pažnja se posvetila realizaciji raznih vidova rada sa nezaposlenim licima (informativni razgovori, motivacioni seminari, intervjui, planovi zapošljavanja) kroz koje se oni motivišu i animiraju u pogledu aktivnog traženja zaposlenja, odnosno uključivanja u programe koji povećavaju mogućnost njihove veće zapošljivosti.

Isto tako, saglasno uspostavljenoj tehnologiji rada i potrebi potpunijeg praćenja strukture nezaposlenih, **u svim organizacionim jedinicama, nezaposleno lice ima svog savjetnika** koji neposrednim kontaktima obavještava nezaposleno lice o mogućnosti njegovog zapošljavanja, povezuje ga sa poslodavcima i predlaže mjere i aktivnosti koje doprinose većoj mogućnosti njegovog zapošljavanja.

Takođe se kontinuirano unapređuje sagledavanje, obim i struktura potreba poslodavaca i saglasno tome predlažu mjere i programi koji su u funkciji njihovog potpunijeg zadovoljavanja.

2. Polazeći od toga, da **poslodavci, kao jedan od glavnih razloga zapošljavanja stranaca navode nedovoljnu obučenost**, odnosno, nedostatak potrebnih znanja i vještina domaće radne snage za rad na sezonskim poslovima, Zavod je kreirao niz mjera koje utiču na povećanje konkurentnosti domaćih radnika, prije svega, kroz **programe obrazovanja i osposobljavanja** odraslih koji se realizuju u saradnji sa licenciranim provajderima obuke. Predhodne godine kroz različite vrste programa iz oblasti turizma i ugostiteljstva finansirana je obuka 85 nezaposlenih lica (65.171,50 Eur). Disproporcije između ponude i tražnje na tržištu rada nameću potrebu realizacije više programa koji bi bili u funkciji ublažavanja te disproporcije. Međutim, prisutna budžetska ograničenja to ne omogućavaju.
3. U 2013. godini nastavljena je **realizacija Projekta »Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima«**. Ovaj Projekat je namijenjen poslodavcima koji dobijaju određene subvencije ukoliko na sezonskim poslovima zaposle mlade do 25 godina starosti. Razlozi za pokretanje projekta su uzrokovani nizom razloga:
 - Značajno učešće mladih na evidencijama Zavoda;
 - Značajan potencijal mladih koji su u procesu školovanja, a mogli bi da se radno angažuju;
 - Nedovoljno učešće mladih na sezonskim poslovima, što nije slučaj u evropskim zemljama;
 - Veliko učešće strane radne snage na ovim poslovima, što otvara mogućnost angažmana domaćih radnika;
 - Potreba da se sezonski poslovi legalizuju, te smanji rad na crno u ovoj oblasti;

- Nedovoljno shvatanje i uvažavanje značaja sezonskih poslova za privredu Crne Gore imajući u vidu da gro naše privrede ima sezonski karakter (ugostiteljstvo, trgovina, poljoprivreda, građevinarstvo...).

Pravo na subvenciju po ovom Programu imali su oni poslodavci koji su u periodu njegovog važenja (01.06-30.09.2013. godine) zaposlili mlade do navršениh 25 godina starosti koji, u prethodnih 6 mjeseci, nisu bili u radnom odnosu, a koji su crnogorski državljani. Poslodavac koji je u periodu trajanja Programa radno angažovao, odnosno zaposlio nezaposleno lice do navršениh 25 godina starosti i sa tim licem zaključio ugovor o radu i izvršio prijavu novozaposlenog u Poreskoj upravi, ostvario je pravo na subvenciju od Zavoda u iznosu: 100 € mjesečno za mlade bez radnog staža i 80 € mjesečno za mlade sa radnim stažom.

Ukupan broj odobrenih subvencija poslodavcima, za nova sezonska zapošljavanja u periodu 01.06.2013. do 30.09.2013. godine iznosio je 4.455, subvencionisani iznos 388.401,00 €. Ukupan broj lica za čije su zapošljavanje odobravane subvencije poslodacima iznosio je 1.999, u prosjeku 2,23 subvencija po jednom licu, prosječni ukupni subvencionisani iznos po jednom licu – 193 €, odnosno zapošljeno lice je u prosjeku radilo 73 dana.

4. U 2013. godini Centri za informisanje i profesionalno savjetovanje (CIPS -ovi), u saradnji sa licenciranim provajderima obuke, **realizovali su pilot program kratkih obuka** koji je obuhvatio 1.642 đaka i studenata (50.000€) zainteresovanih za zapošljavanje u oblasti ugostiteljstva i turizma, trgovini, poljoprivredi, preradi hrane, građevinarstvu i drugim djelatnostima sezonskog karaktera. Nakon toga, u njihovom zapošljavanju posredovali su savjetnici za rad sa poslodavcima.
5. U saradnji sa NVO „Tvrđava“, Zavod je realizovao **projekat „Ljeto za zaradu“**. Kroz ovaj projekat, dodatno su se, nakon obilaska velikog broja poslodavaca i sagledavanje njihovih potreba, te anketiranja srednjoškolaca i studenata animirali mladi da se prijave za obavljanje sezonskih poslova. Ova NVO inovira bazu zainteresovanih kandidata za sezonski rad, sajt (najposjećeniji sajt kada je u pitanju sezonsko zapošljavanje) i call Centar posredstvom kojeg se ostvaruje komunikacija sa tražiocima tog zapošljavanja.
6. Da bi se sagledala struktura sezonskog zapošljavanja Zavod je u prvoj polovini aprila prošle godine obavio **Anketu na uzorku od 274 poslodavca** u primorskom regionu za 74 zanimanja odnosno vrsta poslova koji bi se obavljali u vrijeme tursitičke sezone. Analitički osvrt na dobijene rezultate tom anketom govori sledeće:

- Da kod većine poslodavaca, nije od presudnog značaja kvalifikaciona struktura budući da se ona kreće, po pravilu od I do III stepena stručne spreme, što potvrđuje naprijed izvedenu konstataciju da se često lica sa srednjem stepenom obrazovanja zapošljavaju na poslovima koji su kroz prijavljivana slobodna radna mjesta nominovana kao NK;
- Kod više od 50% obuhvaćenih zanimanja odnosno poslodavaca nije preovladajuće radno iskustvo;
- Trajanje sezonskog rada najčešće je od 2 do 5 mjeseci, a izuzetno duže od toga;
- Kod više od polovine anketiranih poslodavaca za vrijeme sezonskog rada obezbijeđen je smještaj i ishrana. Međutim, okolnost da kod 28% to nije obezbijeđeno donekle može uticati na zapošljavanje domaće radne snage posebno iz sjevernog regiona;
- Prosječna neto zarada prema anketi poslodavaca se najšće kreće u rasponu od 250-350 Eur-a.

Podaci dobijeni na navedenom uzorku, imajući u vidu da je on sačinjen na osnovu uobičajene strukture zaposlenih u oblasti ugostiteljstva, trgovine i građevinarstva mogu se transponovati na ukupnu strukturu sezonskog zapošljavanja u oblasti navedenih djelatnosti. Ovo potvrđuje i **činjenica** da se u oblasti ugostiteljstva najveći broj zapošljavanja odnosi na konobare, kuvare, pomoćne ugostiteljske radnike i sobarice, a u oblasti trgovine na prodavače i pomoćne radnike.

III. Kapaciteti Zavoda za zapošljavanje u segmentu sezonskog zapošljavanja

Zavod za zapošljavanje je kadrovski i organizaciono osposobljen za obavljanje poslova iz segmenta sezonskog zapošljavanja, kao kvalitetan servis poslodavcima i tražiocima posla. Tako je u okviru Sektora za poslove zapošljavanja formiran **Odsjek za rad sa poslodavcima** koji **planira i prati realizaciju mjera i aktivnosti** usmjerenih ka većem zapošljavanju domaće radne snage na sezonskim poslovima kao i da, u tom cilju, koordinira rad između Centralne službe i područnih jedinica. Tako Odsjek kreira i prati realizaciju programa obuka i osposobljavanja prema zahtjevima poslodavaca, učestvuje u organizovanju promotivnih aktivnosti, okruglih stolova, sajmova zapošljavanja, press konferencija, priprema promotivne materijale i sl.

Takođe, u **svim područnim jedinicama i biroima se obavljaju aktivnosti na unapređenju sezonskog zapošljavanja**, koje se odnose na: individualni i grupni rad

sa nezaposlenima (motivacija, savjetovanje i usmjeravanje, evidentiranje zainteresovanosti za sezonske poslove), poslove posredovanja (regrutacija iz evidencije, predselekcije na osnovu zahtjeva poslodavaca, upućivanje na intervju, psiho-socijalna priprema nezaposlenih lica kroz motivaciono-informativne seminare i dr.) i uspostavljanje kontakata sa poslodavcima (neposredni obilasci, tzv. mobilni timovi radi prikupljanja potreba i sl.).

U vrijeme pripreme i u toku turističke sezone, komunikacija između savjetnika za rad sa poslodavcima iz različitih organizacionih jedinica je intenzivnija tako da svi savjetnici komuniciraju, neposredno i preko interne mreže Zavoda - Forum, sve u cilju kvalitetnog i efikasnog zadovoljenja potreba poslodavaca. Njihova imena i brojevi telefona savjetnika istaknuti su na sajtu i oglasnim tablama Zavoda, što poslodavcima omogućava neposredni kontakt. Ukoliko poslodavci imaju potrebu za radnicima, a savjetnik koga je poslodavac kontaktirao nije u mogućnosti da odgovori ponudom iz evidencije svog biroa, u obavezi je da stupi u kontakt sa savjetnicima iz drugih biroa kako bi zadovoljio potrebe poslodavaca.

Takođe, **mobilni timovi Zavoda,** kroz neposredni kontakt sa poslodavcima, prikupljaju njihove kadrovske potrebe. Pri tome se posebno akcenat stavlja na poslodavce koji su u prethodnim godinama zapošljavali najviše stranaca, kako bi se dijagnosticiralo realno stanje i predložila rješenja za konkretan problem za svakog poslodavca. Poslodavcima je sugerisano veće korišćenje stimulativnih mjera ukoliko zaposle domaću radnu snagu što je predviđeno Uredbom o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica koje se, između ostalog, odnose i na zapošljavanje u vrijeme turističke sezone.

Zahvaljujući dobroj informatičkoj podršci sva nezaposlena lica, pa i nezaposlena lica zainteresovana za sezonsko zapošljavanje, imaju sve potrebne podatke o prijavljenoj tražnji, a time je Zavodu omogućeno da blagovremeno reaguje i u tom cilju brzo i kvalitetno odgovori.

IV PLANIRANE AKTIVNOSTI

Zavod za zapošljavanje Crne Gore unapređuje način posredovanja u sezonskom zapošljavanju domaće radne snage. On se ogleda prije svega u blagovremenoj i kontinuiranoj komunikaciji na relaciji Zavod – poslodavac i Zavod – lice zainteresovano za rad na sezonskim poslovima, kao i na intenzivnoj međusobnoj razmjeni informacija zaposlenih zaduženih za sezonsko zapošljavanje u svim opštinama u Crnoj Gori.

Naravno da je puno faktora koji, i pored dobre selekcije, mogu uticati na to da li će se poslodavac odlučiti za predloženog kandidata, međutim smatramo da će uz jedan sistemski, sveobuhvatan pristup problemu sezonskog zapošljavanja, povjerenje

poslodavaca u mogućnosti, znanja i vještine domaće radne snage rasti, a isto tako da će i interesovanje za sezonskim radom biti povećano.

Cilj je stvoriti ambijent u kojem će poslodavci imati interes da zaposle domaće radnike, kao i da se sezonski rad učiniti privlačnijim domaćem radniku.

U tom smislu, Zavod za zapošljavanje Crne Gore će sprovoditi sljedeće mjere:

1.Intenzivirati i kontinuirano inovirati rad sa licima sa evidencije nezaposlenih u cilju podizanja nivoa njihove informisanosti i motivisanosti za rad na sezonskim poslovima.

2.Sagledati mogućnost obezbjeđivanja dodatnih finansijskih sredstva za uključivanje većeg broja učesnika programa obuke za rad na sezonskim poslovima, a prije svega za potrebe turističke privrede. Naime, budžetom obezbijeđenim sredstvima dimenzionarani su obim i struktura programa obuke. Međutim, u uslovima kada tražnja za pojedinim zanimanjima višestruko prevazilazi ponudu, nameće se potreba realizacije programa obuke kojima bi se u većoj mjeri, od planom predviđenog, zadovoljila prisutna tražnja. Ovo se prije svega odnosi na programe obuke za potrebe turističke privrede (kuvara, konobara, poslastičara, recepcionera, turističkih vodiča, animatora i drugih) kao i ostalih djelatnosti sezonskog karaktera. Dodatna sredstva bi ublažila navedenu disproporciju na tržištu rada.

3. Stvarati uslove za povećanje mobilnosti domaće radne snage za rad na sezonskim poslovima (obezbjeđenje putnih troškova, troškova izdavanja sanitarnih knjižica...);

4.Intenzivirati rad sa poslodavcima u cilju njihovog boljeg informisanja, motivisanja i animiranja da zapošljavaju domaću radnu snagu (Uredba o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica, subvencije za zapošljavanje mladih...);

5.Realizovati Program pripreme nezaposlenih lica za rad na sezonskim poslovima, koji poslodavcima omogućava da sami odaberu polaznike, da ih obuče za svoje potrebe, u svom prostoru, po svom programu i da nakon obuke pripremljene kandidate zaposle tokom sezone;

6.Nastaviti sa realizacijom Projekta »Zaposlimo naše mlade na sezonskim poslovima« (ovaj Projekat je namijenjen poslodavcima koji će dobiti određene subvencije ukoliko na sezonskim poslovima zaposle mlade do 25 godina starosti);

7.Pokretanje Portala na kojem će se direktno sučeljavati ponuda i tražnja (elektronska berza rada kako bi se na brz, jednostavan i efikasan način posredovalo u zapošljavanju);

8.Intenzivirati marketinške aktivnosti u cilju većeg zapošljavanja domaće radne snage.