

Predlog

**STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA
OPŠTINE KOTOR 2021-2024.**

Predlog Strategije zapošljavanja Opštine Kotor je pripremila Partnerska grupa za zapošljavanje, imenovana od strane predsjednika Opštine uz tehničku pomoć projekta „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje u Crnoj Gori“, koji se finansira iz EU-IPA sredstava u okviru Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu politiku 2015-2017 (SOPEES).

Svi pojmovi upotrebljeni u ovom dokumentu muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koji se odnose.

SADRŽAJ

1. UVOD	4
2. SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA	6
2.1 GEOGRAFSKI POLOŽAJ OPŠTINE I MJESNE ZAJEDNICE	6
2.2 DEMOGRAFSKA SLIKA	6
2.3 EKONOMIJA	8
3. TRŽIŠTE RADA	15
3.1 ZAPOSLENOST I ZARADE	15
3.2 NEZAPOSLENOST	17
3.3 PROGRAMI I MJERE ZAVODA ZA ZAPOS LJAVANJE.....	20
3.4 TRAŽNJA RADNE SNAGE	22
3.5 ZNANJA, VJEŠTINE I ZANIMANJA KOJA SU POTREBNA NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA	24
3.6 PONUDA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ODRASLIH U OPŠTINI	26
3.7 SOCIJALNA INKLUZIJA I SOCIJALNA ISKLJUČENOST	27
3.8 ZAKLJUČAK.....	28
4. SWOT ANALIZA.....	30
4.1 LOKALNO TRŽIŠTE RADA I RADNA SNAGA	31
4.2 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNE SNAGE U OPŠTINI.....	32
4.3 SOCIJALNA INKLUZIJA/SOCIJALNA ISKLJUČENOST NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA	33
4.4 KLJUČNI PROBLEMI TRŽIŠTA RADA OPŠTINE KOTOR.....	33
5. VIZIJA, CILJEVI, PRIORITETI I MJERE STRATEGIJE ZAPOS LJAVANJA.....	34
5.1 VIZIJA OPŠTINE U POGLEDU ZAPOS LJAVANJA I RAZVOJA RADNE SNAGE	34
5.2 CILJEVI	34
5.3 AKTIVNOSTI	34
6. UPRAVLJANJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I PROMOCIJA	36
7. AKCIONI PLAN ZAPOS LJAVANJA ZA 2021. GODINU	34

1. UVOD

Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore je u saradnji sa ključnim partnerima pokrenulo inicijativu kako bi se razvio lokalni pristup za rješavanje pitanja nezaposlenosti, sa naglaskom na pružanje podrške lokalnim zajednicama da pronađu sopstvena rješenja za izazove na lokalnim tržištima rada. Na taj način se aktivna politika zapošljavanja može bolje prilagoditi potrebama lokalnih tržišta rada i time povećati djelotvornost ukupne politike zapošljavanja u Crnoj Gori.

Opština Kotor je jedna od većine opština u Crnoj Gori koja se priključila inicijativi. Imenovana je lokalna partnerska grupa za zapošljavanje, čiji zadatak je izrada nacrtu lokalne strategije zapošljavanja za period 2021-2024. i odgovarajućeg godišnjeg akcionog plana, uz tehničku podršku projekta „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje“, koji se finansira iz EU-IPA sredstava u okviru Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu politiku 2015-2017 (SOPEES).

Stanje na tržištu rada u lokalnoj sredini rezultat je velikog broja faktora koji u različitim sredinama mogu da djeluju različitim intenzitetom. Za potrebe izrade strategije zapošljavanja faktori su organizovani u sljedećih pet grupa: demografski kontekst, opšti ekonomski kontekst, kontekst kvalifikacione i prostorne interakcije ponude rada i tražnje za radom – tj. kontekst tržišta rada, kontekst socijalne ranjivosti, te kontekst kvaliteta životnog okruženja. U tu svrhu korišćena je Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori urađena u okviru pomenutog EU SOPEES projekta. Analiza se oslanja na širok spektar sekundarnih izvora podataka, uključujući prije svega nacionalnu statistiku kao i kvalitativna istraživanja.

Kako bi se osiguralo da su procjene analize u potpunosti autoritativne i da imaju dodatnu vrijednost za lokalne partnere, korišćena je metodologija koja je omogućila da se znanja, stavovi i specifične informacije u posjedu lokalnih partnera u potpunosti uključe u strategiju. To je značilo dopunjavanje raspoloživih statističkih podataka iz postojećih zvaničnih izvora lokalno prikupljenim kvalitativnim i dodatnim kvantitativnim podacima koji su bili na raspolaganju lokalnim akterima.

U procesu izrade opštinskih Strategija zapošljavanja posebna pažnja je bila posvećena *usaglašenosti* prioriteta i ciljeva opštinskih strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa sa nacionalnim strateškim okvirom tj. Nacionalnom strategijom zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020, kao i drugim relevantnim strateškim dokumentima Crne Gore koji su vezani za zapošljavanje, obrazovanje i socijalnu isključenost: Strategija za socijalnu inkluziju Roma i Egipćana u Crnoj Gori 2016-2020., Strategija regionalnog razvoja Crne Gore 2014-2020, Strategija razvoja sistema socijalne i dječje zaštite za period od 2018. do 2022. godine, Strategija za integraciju lica sa invaliditetom u Crnoj Gori za period 2016-2020, Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2015-2025, Strategije razvoja turizma u Crnoj Gori do 2020. godine i Nacionalna strategija održivog razvoja Crne Gore do 2030.

Prioriteti Nacionalne strategije zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020. prepoznati su tokom procesa izrade lokalne strategije zapošljavanja kao relevantni za lokalno tržište rada opštine Kotor:

- PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stope nezaposlenosti;
- PRIORITET 2: Efikasno funkcionisanje tržišta rada;
- PRIORITET 3: Unapređenje kvalifikacija i kompetencija usklađenih sa potrebama tržišta rada;
- PRIORITET 4: Promovisanje socijalne inkluzije i smanjenje siromaštva.

U procesu izrade lokalne strategije zapošljavanja velika pažnja posvećena je pitanjima znanja, vještina i kompetencija koje su potrebne na tržištu rada, a takođe i izazovima u pogledu povećanja socijalne inkluzije i aktivacije ranjivih grupa. Naime, u Crnoj Gori prema procjeni Evropske komisije *„još uvijek ne postoji dovoljna efikasnost i pokrivenost aktivnih politika tržišta rada koje bi trebalo da*

postoje kako bi se pomoglo tražiocima posla u pronalaženju održivog zaposlenja, sa posebnim fokusom na prekvalifikaciju i usavršavanje”, a takođe je potrebno “jačanje aktivacije zapošljavanja izgradnjom jačih veza između zapošljavanja i socijalnih usluga, kao i veza između stručnog i visokog obrazovanja».¹

Zato ova strategija u najvećoj mogućoj mjeri strijemi ka unapređenju stanja ljudskih resursa i jačanju socijalne inkluzije na lokalnom nivou, što je takođe jedan od prioriteta Nacionalne strategije održivog razvoja do 2030. godine.

Prilikom izrade dokumenta, u obzir je uzet i strateški okvir politike zapošljavanja Evropske unije, naročito Evropski stub socijalnih prava i njegovih 20 ključnih načela svrstanih u tri kategorije: (i) Jednake mogućnosti i pristup tržištu rada, (ii) Pravedni uslovi rada i (iii) Socijalna zaštita i inkluzija.

Lokalna politika zapošljavanja treba prvenstveno da doprinese daljem socio-ekonomskom razvoju opštine. Strateškim planom razvoja Opštine Kotor 2020-2024. opredijeljen je opšti cilj prihvatljiv sa društvenog stanovišta i iz ugla zaštite životne sredine: “stvaranje povoljnog okruženja za socio-ekonomski razvoj i poboljšanje uslova života građana, unapređenjem infrastrukture i administrativno-institucionalnih kapaciteta, poštujući princip održivog razvoja očuvanjem kulturne baštine i prirodnih resursa, kao i usvajanjem principa savremenih lokalnih zajednica. “. Strateški ciljevi opštine do 2024. godine:

- | | |
|-----------------------------|---|
| Specifični strateški cilj 1 | Razvoj infrastrukture; |
| Specifični strateški cilj 2 | Razvoj ekonomskih aktivnosti; |
| Specifični strateški cilj 3 | Razvoj kulture, sporta, obrazovanja i socijalne zaštite; |
| Specifični strateški cilj 4 | Zaštita i valorizacija kulturne i prirodne baštine i životne sredine; |
| Specifični strateški cilj 5 | Informatičko – tehnološki razvoj opštine Kotor; |
| Specifični strateški cilj 6 | Unapređenje lokalne samouprave. |

Strategija zapošljavanja, može se, dakle, posmatrati kao dopuna postojećem Strateškom planu razvoja Opštine u pogledu zapošljavanja i razvoja radne snage, pošto je unapređenje zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa ključan i neizostavan korak ka daljem socio-ekonomskom i informatičko-tehnološkom razvoju opštine Kotor.

¹ Evropska komisija, Crna Gora 2020, Brisel, 6.10.2020

2. SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA

2.1 Geografski položaj opštine i mjesne zajednice

Opština Kotor nalazi se u jugozapadnom dijelu Crne Gore i obuhvata područje u obimu 335km². Područje opštine obuhvata: Stari grad Kotor, Dobrotu, Donji Orahovac, dio Gornjeg Orahovca, Dražin Vrt, Perast, Risan, Vitoglav, Strp, Lipce, Donji Morinj, Gornji Morinj, Kostanjicu, Donji Stoliv, Gornji Stoliv, Prčanj, Muo, Škaljare, Špiljare i morski basen Kotorsko - Risanskog zaliva.²

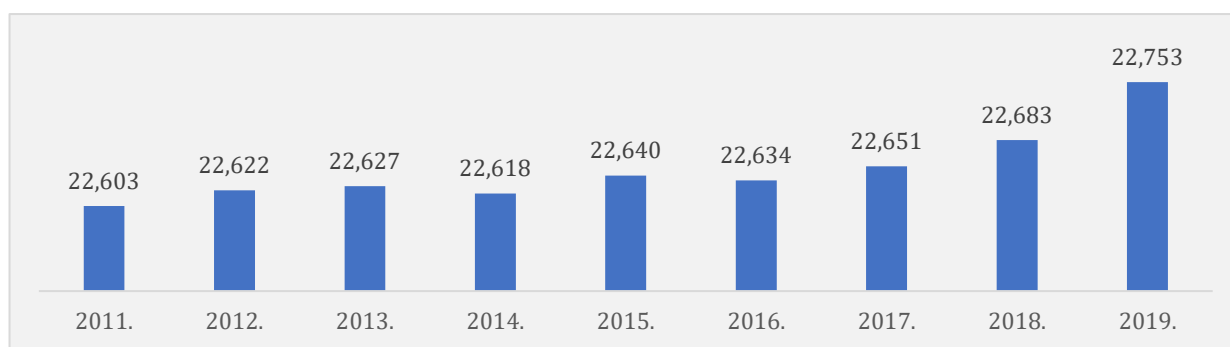
„Prirodno, kulturno i istorijsko područje Kotora sastavni je dio impresivne Boke Kotorske, jedinstvene prirodne luke na crnogorskoj obali istočnog Jadrana. Zahvaljujući svojoj izuzetnoj i univerzalnoj vrijednosti, uvršteno je u Uneskovu Listu svjetske baštine 1979. godine. Definicija zaštićenog područja 2011. godine obuhvatila je čitav zaliv. Prirodno i kulturno-istorijsko područje Kotora predstavlja skladnu kombinaciju raznolikih prirodnih fenomena i izgrađene baštine. Uz Kotorski i Risanski zaliv, sastavni dio zaštićenog područja Boka Kotorska obuhvata Tivatski zaliv i Hercegnovski zaliv. Sa svojim raznovrsnim i specifičnim prirodnim, geografskim, istorijskim i kulturnim obilježjima, Boka Kotorska predstavlja kulturni predio izuzetne i sveopšte vrijednosti.”³

Mjesne zajednice su dio jedinstvenog sistema lokalne samouprave i oblik neposrednog učešća građana u vršenju javnih poslova, koje se osnivaju radi zadovoljenja potreba i interesa lokalnog stanovništva i u kojoj se vrše poslovi koji su u funkciji zadovoljavanja zajedničkih potreba i interesa građana. U opštini Kotor postoje sljedeće mjesne zajednice: Stari Grad Kotor, Dobrota I, Dobrota II, Orahovac, Perast, Risan, Morinj, Donje Krivošije, Gornje Krivošije, Škaljari, Muo, Prčanj, Stoliv, Kavač, Mirac, Gornji Grbalj, Radanovići, Lastva Grbaljska, Vranovići, Savina i Glavatičići – Bigova.⁴

2.2 Demografska slika

Prema podacima Popisa 2011. godine na teritoriji opštine Kotor evidentiran je 22.601 stanovnik. Popis stanovništva prema polu iz 2011. godine pokazuje da je u Kotoru broj ženske populacije (11.764) veći za 1,22% od muške populacije (10.837). Prosječna starost stanovništva u opštini je iznosila 39,5 godina, što je više u odnosu na prosječnu starost u Crnoj Gori (37,2 godina).

Grafik 1: Procjena broja stanovnika opštine Kotor, sredinom godine



Izvor: MONSTAT

Prema procjenama MONSTAT-a, populacija opštine Kotor je u 2019. godini iznosila 22.753, što je činilo približno 3,7% ukupne populacije Crne Gore i 14,7% populacije Primorskog regiona. Ukupna populacija u posmatranom periodu je ostala na gotovo istom nivou. Broj stanovnika u opštini se povećao za 150 stanovnika u periodu od 2011. do 2019. godine (rast od 0,7%).

² Zakon o zaštiti prirodnog i kulturno-istorijskog područja Kotora, 20. novembar 2013. godine

³ Strateški plan razvoja opštine Kotor 2020-2024

⁴ <https://www.kotor.me/>

Takođe, za razliku od većine opština Primorskog regiona, prirodni priraštaj u opštini Kotor je u kontinuitetu blago pozitivan. Opština Kotor je u periodu 2011-2019. od opštine sa negativnim migracionim bilansom postala opština sa pozitivnim migracionom bilansom. Tako je negativni migracioni bilans u 2011. godini iznosio -35, da bi u 2017. godini bio zabilježen pozitivni migracioni bilans u iznosu od 13 osoba, a u 2019. godini već 67 osoba.

Tabela 1: Prirodni priraštaj i unutrašnje migracije

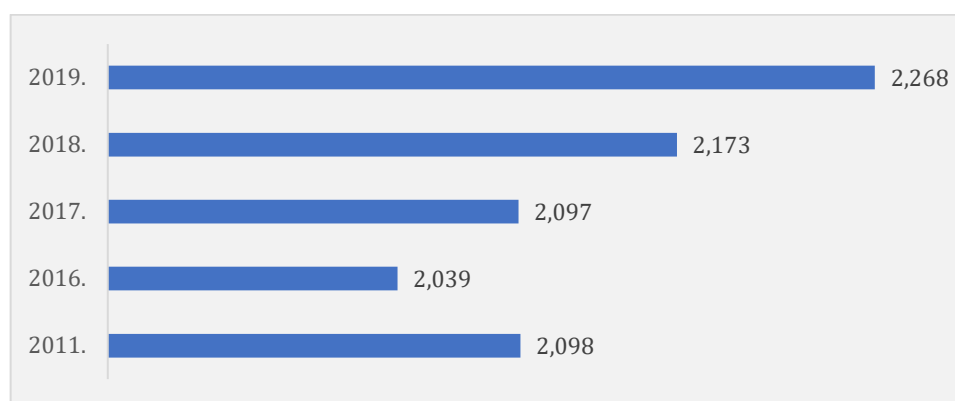
Godina	Prirodni priraštaj	UNUTRAŠNJE MIGRACIJE		
		Doseljeni	Odseljeni	Migracioni saldo
2011.	27	133	168	-35
2016.	43	197	211	-14
2017.	34	245	232	13
2018.	15	342	292	50
2019.	34	344	277	67

Izvor: MONSTAT

Kad su u pitanju unutrašnje migracije, na osnovu podataka iz 2019. godine može se zaključiti da se najviše stanovnika iz Kotora seli u opštine Primorskog regiona, ukupno oko 56% svih odseljenih (Tivat 72, Budva 44, Herceg Novi 29, Bar 8, Ulcinj 3). Među destinacijama odseljavanja treba napomenuti Podgoricu (22% svih odseljenih), Nikšić (7,6% svih odseljenih) i Cetinje (5,1%). Kad je riječ o doseljenjima, prednjače oni koji se u Kotor doseljavaju iz Podgorice (14,8%), Tivta (14,8%), Budve (13,4% svih doseljenih), Nikšića (12,5% svih), Bijelog Polja (8,7%), Berana (6,1%), Cetinja (6,1%) itd. Iz Sjevernog regiona u Kotor se doselila gotovo četvrtina svih doseljenih u 2019. godini.

Broj djece upisane u osnovne škole se povećao u periodu 2011-2019. za 170 ili 8,1%, što ukazuje na to da se tokom prethodnih godina u Kotor doseljavala uglavnom mlađa populacija.

Grafik 2. Broj djece upisane u osnovnu školu u opštini Kotor



Izvor: MONSTAT

Obrazovna struktura odraslog stanovništva je jedan od ključnih faktora za socio-ekonomski razvoj društva pa i lokalnog tržišta rada. Prema posljednjem popisu stanovništva opština Kotor ima manji udio stanovništva sa završenom osnovnom školom ili bez nje ali veći udio stanovništva sa srednjim i visokim stepenom obrazovanja u odnosu na prosjek Crne Gore.

Tabela 2: *Obrazovna struktura stanovništva (starosti 15 i više godina)*⁵

Stepen obrazovanja	Kotor	%	Crna Gora	%
Bez školske spreme	210	1,1	11.324	2,3
Nepotpuna osnovna škola	1.112	5,9	36.783	7,3
Osnovno obrazovanje	2.800	14,9	104.415	20,8
Srednje obrazovanje	10.131	53,7	260.277	51,9
Više obrazovanje	1.983	10,5	26.170	5,2
Visoko obrazovanje	2.025	10,7	49.469	9,9
Postdiplomske studije	161	0,9	3.000	0,6
Doktorat	38	0,2	964	0,2
Osnovne akademske studije	133	0,7	2.756	0,5
Osnovne primijenjene studije	44	0,2	1.343	0,3
Postdiplomske specijalističke studije	66	0,4	1.528	0,3
Postdiplomske magistarske studije	32	0,2	713	0,1
Ostalo (bez izjašnjenja)	114	0,6	2.536	0,5
Ukupno	18.849	100,0	501.278	100,0

Izvor: MONSTAT

2.3 Ekonomija

2.3.1 Postojeća situacija i ekonomski trendovi

Prema *indeksu konkurentnosti opština*⁶, opština Kotor zauzima 4. mjesto od 23 opštine u periodu 2015-2017. godine. U odnosu na prosjek konkurentnosti svih lokalnih samouprava, indeks konkurentnosti u Kotoru iznosio je 140,2, što znači da je iznad prosjeka Crne Gore. U poređenju sa prethodnim mjerenjem (2012-2014) ovaj indikator pokazuje bolji rezultat, odnosno rast vrijednosti od 11,5 poena.

Tabela 3: Ocjena nivoa konkurentnosti opštine Kotor

	2009. -2011.	2012.-2014.	2015.-2017.
Indeks konkurentnosti	135	128,7	140,2
Stepen konkurentnosti	4	5	4

Izvor: Ministarstvo ekonomije Crne Gore

Kad je riječ o indikatoru – *indeksu razvijenosti opština*⁷, u periodu 2016-2018. u Kotoru je ovaj pokazatelj bio na nivou od 118,73, što predstavlja pogoršanje za 13,9 poena u poređenju sa 2013-2015. godinom kada je indeks iznosio 132,63 (Crna Gora =100). U posljednjem periodu mjerenja indeksa razvijenosti opštine, Kotor zauzima 4. mjesto među 23 opštine u Crnoj Gori, što predstavlja pogoršanje za jednu poziciju u odnosu na prethodni period.

⁵ Napomena: Moguće je da izvjestan (nepoznat) broj lica pripada u više kategorija pa se podaci moraju posmatrati sa rezervom.

⁶ Indeks konkurentnosti predstavlja trogodišnji prosjek pokazatelja poslovnog okruženja i poslovnog sektora, koji se izračunava na osnovu analize kvalitativnih i kvantitativnih podataka na nivou jedinice lokalne samouprave. Indeks konkurentnosti dakle predstavlja kompozitni pokazatelj dobijen na osnovu 125 indikatora i to: 96 statističkih i 29 anketnih, strukturiranih u osam skupova (podfaktora), koje formiraju dva faktora konkurentnosti: poslovno okruženje i poslovni sektor. U ukupnoj strukturi indeksa konkurentnosti, poslovno okruženje predstavlja dominantan faktor sa ponderom 0,844, dok kvalitet poslovnog sektora ima manji uticaj sa ponderom 0,166.

⁷ Indeks razvijenosti predstavlja trogodišnje prosječno ponderisano odstupanje standardizovanih vrijednosti osnovnih pokazatelja od nacionalnog prosjeka. Pokazatelji koji ulaze u sastav indeksa razvijenosti izračunati su na osnovu podataka u periodu od tri godine koje prethode postupku ocjenjivanja i to su: stopa nezaposlenosti, dohodak JLS per capita, budžetski prihodi JLS (sopstveni zakonom ustupljeni) per capita, stopa rasta stanovništva i stopa obrazovanja stanovništva na nivou JLS

Tabela 4: Ocjena nivoa razvijenosti opštine Kotor

	2010 - 2012	2013.-2015.	2016.-2018.
Indeks razvijenosti	143,21	132,63	118,73
Stepen razvijenosti	4.	3	4

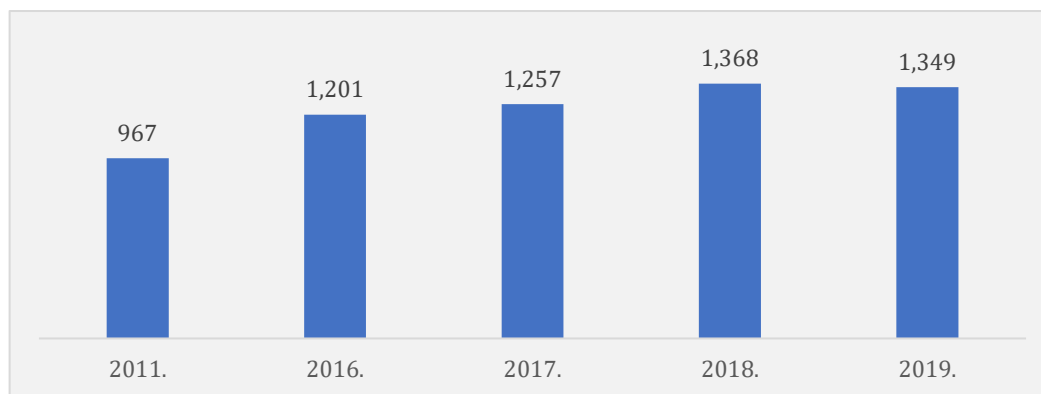
Izvor: Ministarstvo ekonomije Crne Gore

2.3.2 Aktivni poslovni i privredni subjekti u opštini

Prema podacima Monstata (Statistički biznis registar Crne Gore), u 2019. godini ukupan broj privrednih subjekata u opštini Kotor iznosio je 1.349, što je za 382 ili 39,5% privrednih subjekata više u odnosu na 2011. godinu. Povećanje broja privrednih subjekata je vjerovatno izazvano turističkim bumom posljednjih godina, a opština Kotor je u posmatranom periodu postala prepoznata kao svjetska kruzer destinacija.

Broj aktivnih poslovnih subjekata u Kotoru u 2019. godini predstavlja 10,3% svih aktivnih poslovnih subjekata u Primorskom regionu i 3,9% svih u Crnoj Gori.

Grafik 3. Broj aktivnih poslovnih subjekata u opštini



Izvor: MONSTAT

Uzimajući u obzir broj aktivnih poslovnih subjekata proračunato po glavi stanovnika (5,93) opština Kotor nalazi se značajno ispod prosjeka Primorskog regiona (8,49), ali iznad prosjeka u Crnoj Gori (5,58). Ipak, u odnosu na 2011. godinu, kad je ovaj indikator iznosio 4,28, registrovan je značajan rast ovog indikatora.

Tabela 5: Aktivni poslovni subjekti na ukupan broj stanovnika

	Aktivni poslovni subjekti/ukupan broj stanovnika *100			
	2011.	2016.	2018.	2019
Kotor	4,28	5,31	6,03	5,93
Primorski region	5,84	7,59	9,19	8,49
Crna Gora	3,41	4,54	5,43	5,58

Izvor: MONSTAT, kalkulacije autora

Privreda opštine Kotor dominantno je zasnovana na sektoru mikro i malih preduzeća. Prema podacima Poreske uprave među poslovnim subjektima koji su predali finansijski izvještaj za 2019. godinu 98,7% su bila preduzeća koja zapošljavaju do 50 radnika, dok je svega 11 preduzeća zapošljavalo preko 51 radnika (od čega nijedno preduzeće nije zapošljavalo preko 250 radnika).

Ipak, broj privrednih subjekata koji su predali finansijski izvještaj za 2019. godinu povećao se za 293 ili 39,3% u odnosu na 2017. Na ovo povećanje uticalo je u najvećoj mjeri povećanje broja mikro i malih preduzeća. U 2019. godini broj tih preduzeća povećao se za 291 ili za 39,6% u odnosu na 2017., dok se broj srednjih preduzeća u posmatranom periodu povećao samo za 2 (1,8%).

Tabela 6: Struktura privrednih subjekata prema broju zaposlenih

	Broj privrednih subjekata	BROJ ZAPOSLENIH					
		0-1	2-5	6-50	51-100	101-250	preko 250
2017.	746	331	298	106	6	5	0
2019.	1.039	490	396	140	9	4	0

Izvor: Crnogorska privreda 2018, 2020, Privredna komora Crne Gore

Prema broju privrednih subjekata u Kotoru preovlađuju djelatnosti Trgovina na veliko i trgovina na malo, popravka motornih vozila i motocikala (25,2% svih u 2019. godini), Usluge smještaja i ishrane (15,4%) i Stručne, naučne, inovacione i tehničke djelatnosti (11,5%).

U 2019. primijećeno je u odnosu na 2017. godinu povećanje broja privrednih subjekata naročito u trgovini (za 21,3%).

Tabela 7: Pregled podataka o privrednim subjektima u 2019. godini

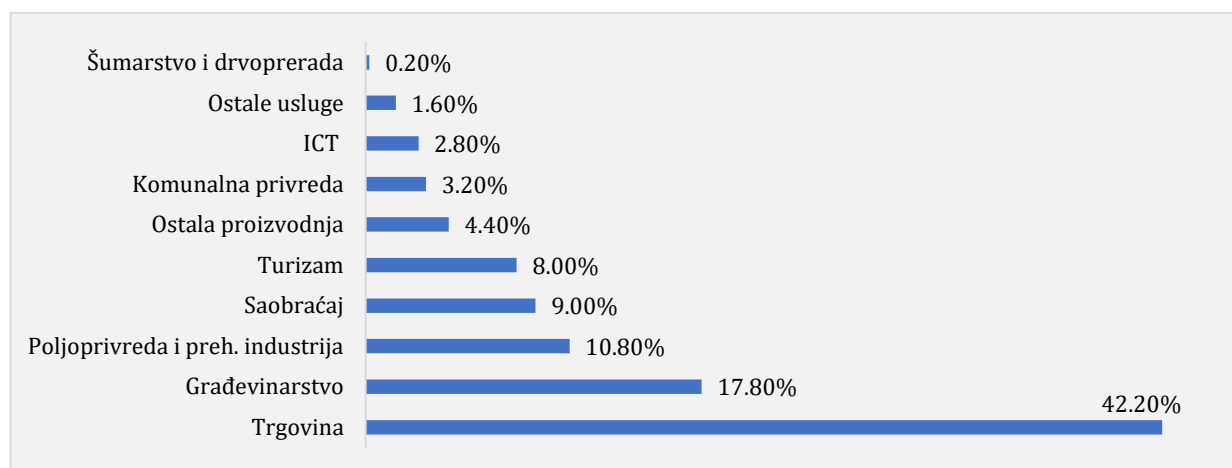
	Broj privrednih subjekata	Prihodi u EUR	Prihodi Učešće	Bruto zarade
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	18	7.129.010	2,6	463.658
Vađenje ruda i kamena	4	3.456.132	1,3	387.482
Prerađivačka industrija	56	48.397.186	17,6	4.565.245
Snabdijevanje električnom energijom gasom i parom	1	10.000	0,0	6.123
Snabdijevanjem vodom, upravljanje otpadnim vodama	4	7.767.638	2,8	2.610.827
Građevinarstvo	93	18.375.021	6,7	2.505.670
Trgovina na veliko i trgovina malo i popravka motornih vozila	262	111.816.190	40,6	7.457.514
Saobraćaj i skladištenje	85	29.960.996	10,9	3.078.857
Usluge smještaja i ishrane	160	28.824.757	10,5	3.996.901
Informisanje i komunikacije	15	1.090.629	0,4	234.886
Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	1	276.885	0,1	23.833
Poslovanje nekretninama	62	1.437.545	0,5	517.342
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	119	8.643.564	3,1	1.114.064
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	74	5.422.280	2,0	952.529
Obrazovanje	8	687.407	0,2	154.758
Zdravstvena i socijalna zaštita	25	776.875	0,3	353.203
Umjetnost, zabava i rekreacija	17	279.257	0,1	46.653
Ostale uslužne djelatnosti	35	1.178.797	0,4	255.179
Ukupno	1.039	275.530.169	100,0	28.724.724

Izvor: Crnogorska privreda 2020, Privredna Komora Crne Gore

U 2019. godini najveće učešće u ukupnim prihodima u Kotoru imali su privredni subjekti u djelatnosti Trgovina na veliko i trgovina malo i popravka motornih vozila (40,6% ukupnih prihoda),

Prerađivačka industrija (17,6%), Saobraćaj i skladištenje (10,9%) i Usluge smještaja i ishrane (10,5%).

Grafik 4: Učešće privrednih subjekata u ukupnim prihodima u opštini, 2017. godina



Izvor: Crnogorska privreda 2018, Privredna komora Crne Gore

U 2017. godini najveće učešće u ukupnim prihodima u Kotoru imali su privredni subjekti u djelatnosti trgovine, građevinarstva i poljoprivrede sa prehrambenom industrijom koji su zajedno ostvarili 70,8% prihoda svih privrednih subjekata u ovoj opštini u navedenom periodu.

Uprkos povećanju broja poslovnih subjekata u djelatnosti trgovine u 2019. u odnosu na 2017. godinu učešće te djelatnosti u ukupnim prihodima smanjilo se sa 42,20% na 40,6%.

2.3.3 Turizam

Kao i kod većine primorskih opština, turizam je od bitnog značaja za privredni razvoj opštine Kotor. Turizam se razvija u okolnostima rastućeg broja dolazaka turista sa kraćim zadržavanjem.

Tabela 8: Dolasci i noćenja turista u opštini Kotor, 2014-2019

Godina	Dolasci turista	Noćenja turista
2014.	58.512	287.312
2015.	75.007	358.609
2016.	88.814	414.817
2017.	112.789	466.807
2018.	139.573	571.867
2019.	170.852	680.640
2020.	23.107	102.723

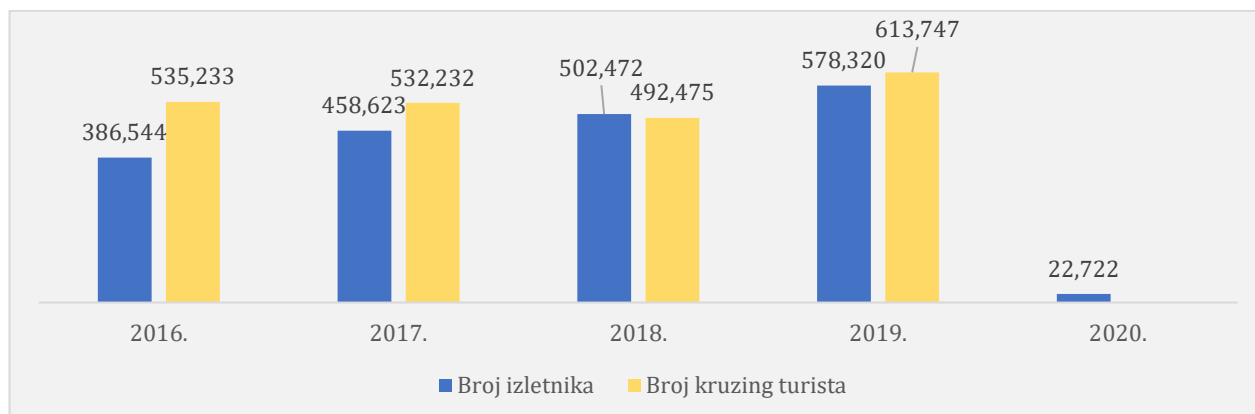
Izvor: MONSTAT (2014-2019),
Turistička organizacija Kotor za 2020.

Prema podacima MONSTAT-a, opština Kotor registruje porast dolazaka i noćenja turista tokom prethodnih godina. Tokom 2019. godine, broj dolazaka turista je bio za 10,2% veći u odnosu na prethodnu godinu i oko 3 puta veći u odnosu na 2014. godinu. Broj noćenja turista je zabilježio rast u 2019. godini od 19% u odnosu na 2018. i za 2,4 puta više u odnosu na 2014. godinu. U 2020. godini broj dolaska i noćenja turista značajno je smanjen zbog pandemije prouzrokovane Kovid 19.

“Najznačajniji broj posjetilaca je posljedica povećanog broja dolazaka brodova na kružnim putovanjima (kruzera), ali i povećanja broja izletničkih grupnih posjeta autobusima iz regiona. S tim u vezi, došlo je do značajnih promjena u vrsti i karakteru turističkih djelatnosti u opštini, posebno u užem gradskom jezgru koje se ogledaju u povećanju broja suvenirnica i restorana, ali i dinamičnom

razvoju ostalih djelatnosti posvećenim izletničkim programima, od poslova turističkog vođenja, pa do usluga iznajmljivanja drumskog i pomorskog prevoza”.⁸

Grafik 5: Broj izletnika i broj kruzing turista



Izletnički turizam doživio je u posljednjim godinama ekspanzivan rast i u mnogome je promijenio karakter ukupne turističke ponude grada. Prema podacima Turističke organizacije opštine Kotor broj izletnika se u prethodnim godinama konstantno povećavao, tako da je u 2019. evidentirano za 191.776 više izletnika u odnosu na 2016. godinu, što predstavlja povećanje za 49,6%. Zbog već pomenutog uticaja pandemije njihov broj se u 2020. smanjio 25,5 puta u odnosu na prethodnu godinu.

Kotor je u svijetu prepoznata kruzing destinacija. Najveći broj kruzing turista zabilježen je u 2019. godini, čak za 14,7% više nego u 2016. godini. Ipak, *“rast broja posjetilaca sa kraćim zadržavanjem uzrokuje otežano funkcionisanje grada usljed nedovoljno prilagođene saobraćajne ali i ostale komunalno-tehničke infrastrukture. Postoji značajan nesklad između poslovnih ambicija turističkog i lučkog sektora po pitanju prihvata gostiju i kruzera i realnih kapaciteta grada”⁹.*

Prema podacima iz Strateškog plana razvoja opštine Kotor 2020-2024. ostvaren je značajan napredak u broju i kvalitetu smještajnih kapaciteta ove opštine. U 2011. godini u opštini su bila 24 hotela sa 1.158 kreveta. U 2019. godini na području kotorske opštine su 34 hotela, (sa 1421 krevetom), 7 hostela (sa 480 ležaja) i 4 auto kampa. Posebno važan pomak u smještajnim kapacitetima vezan je za kategorije hotela. Dok je u 2011. godini bio samo jedan hotel sa 5* u 2019. godini taj broj je porastao na 6, a broj hotela sa 4* sa 13 u 2011. na 17 u 2019. godini.

2.3.4 Poljoprivreda

“U ranijim baznim i strateškim dokumentima o razvoju poljoprivrede, ova djelatnost određivana je kao jedan od prioritetnih pravaca razvoja. Ipak, poljoprivreda je zadržala glavne osobine tradicionalnog niskoproduktivnog sektora. Imajući u vidu da je zemljište jedan od najvažnijih i najosjetljivijih prirodnih resursa i da je visokokvalitetno poljoprivredno tlo jako deficitarno na teritoriji opštine, neophodno je njegovo očuvanje za primarnu namjenu.”¹⁰

Prema podacima Ministarstva za poljoprivredu i ruralni razvoj na teritoriji opštine Kotor do kraja 2019. godine registrovana su ukupno 53 poljoprivredna gazdinstva, od koji se 12 registrovalo u 2019. godini (11 fizičkih lica i 1 pravno lice).¹¹

⁸ Strateški plan razvoja opštine Kotor 2020-2024.

⁹ Isto.

¹⁰ Isto

¹¹ Registar poljoprivrednih gazdinstava, Ministarstvo poljoprivrede i ruralnog razvoja, 2020.

Ukupan broj registrovanih poljoprivrednih osiguranika u 2019. godini u Kotoru iznosio je svega 18. Ipak, u odnosu na 2011. godinu, broj poljoprivrednih osiguranika je povećan za 50%, a učešće u ukupnom broju na nivou Crne Gore povećano sa 0,8% u 2011. na 1,1% u 2019. godini.

Tabela 9: Poljoprivredni osiguranici

	Poljoprivrednici osiguranici		
	2011.	2018.	2019.
Kotor	12	17	18
Primorski region	148	260	271
Crna Gora	1480	1527	1587

Izvor: MONSTAT, Mjesečni statistički pregled, br. 10 /2020

Poljoprivrednicima u opštini Kotor na raspolaganju su podsticajne mjere u poljoprivredi u okviru lokalnog budžeta sa ciljem da se uz modernizaciju proizvodnje, usmjeravanjem proizvođača tržišnim uslovima i standardima EU, poveća broj registrovanih poljoprivrednika i poljoprivrednih gazdinstava, kao i zaposlenih u poljoprivredi, te poveća iskorišćenost poljoprivrednih resursa i ukupne poljoprivredne proizvodnje, kao i da poljoprivredu učini porodičnim preduzetništvom. Program podsticajnih mjera subvencija u poljoprivredi dostupan je fizičkim i pravnim licima registrovanim za obavljanje poljoprivredne djelatnosti sa prebivalištem, odnosno sjedištem i poljoprivrednom proizvodnjom na području Opštine Kotor.¹² Opština dodjeljuje subvencije za podršku voćarskoj proizvodnji, razvoju maslinarstva, povrtarsku i cvječarsku proizvodnju, pčelarstvo, stočarstvo, zatim ribarstvo i marikulturu, te uzgoj i preradu ljekovitog i aromatičnog bilja.¹³ U okviru opštinskog budžeta planirana sredstva za subvencioniranje poljoprivrede su iznosila za 2019. godinu 80.000 EUR¹⁴, od čega je raspodijeljeno 73.111,39 EUR¹⁵, dok je za 2020. godinu planirano 50.000¹⁶ a raspodijeljeno 36,368,99EUR.¹⁷

Opština organizuje informativne radionice za poljoprivrednike u opštini, kako bi ih upoznala sa procesom prijave putem Registra poljoprivrednih gazdinstava, čime stiču pravo na podsticajna sredstva iz lokalnog budžeta opštine i nacionalnog Agrobudžeta. Svi subjekti koji su se registrovali prije 2016. godine treba da izvrše preregistraciju. Broj poljoprivrednih gazdinstava na početku 2021. godine iznosi 102, što pokazuje da podsticaji utiču i motivišu ljude da registruju svoje gazdinstvo.

Kotor ima mogućnost korišćenja programa Ministarstva poljoprivrede, kao što su *Program razvoja poljoprivrede i ruralnih područja u okviru IPARD-a i nacionalne mjere podrške*. Što se tiče IPARD-a, pored postojećih mjera za podršku investicijama u primarnu poljoprivrednu proizvodnju i prerađivački sektor, Ministarstvo poljoprivrede će započeti implementaciju nove mjere – *Diverzifikacija gazdinstava i razvoj poslovanja u 2021. godini*. Poljoprivrednicima će na raspolaganju biti sredstva za podršku za preradu na gazdinstvu, ruralni turizam i razvijanje zanata.

2.3.5 Pomorska privreda i pomorstvo

Pomorska privreda pored luka obuhvata pomorske kompanije, agencije za posredovanje pri ukrcaju pomoraca, firme za snadbijevanje brodova i jahti, firme za lokalni pomorski prevoz malim brodićima, itd. Nažalost, za potrebe ove studije nijesu nam bili dostupni podaci o pomorskoj privredi i pomorcima.

¹² Strateški plan razvoja opštine Kotor 2020-2024; www.kotor.me

¹³ Program podsticajnih mjera subvencija u poljoprivredi na području opštine Kotor za 2019. godinu

¹⁴ Isto.

¹⁵ Rješenja o raspodjeli podsticajnih mjera subvencija u poljoprivredi na području opštine Kotor za 2019. godinu

¹⁶ Program podsticajnih mjera subvencija u poljoprivredi na području opštine Kotor za 2020. godinu

¹⁷ Rješenja o raspodjeli podsticajnih mjera subvencija u poljoprivredi na području opštine Kotor za 2020. godinu

Luka Kotor je od izuzetne važnosti za pomorsku privredu Crne Gore i određena kao trgovačka luka nacionalnog značaja.¹⁸ Nakon katastrofalnog zemljotresa 1979. godine obavljena je rekonstrukcija i dužina operativne obale je povećana za oko 50 m. Luka Kotor je 1984. godine dobila status luke za međunarodni saobraćaj. *Luka se dominantno orijentiše na dvije ciljne grupe i to: (i) nautičarima, odnosno putnicima namjernicima na jahtama i (ii) putničkim i turističkim brodovima – kruzerima.*¹⁹

Pomorstvo je za Kotor uvijek bilo od velike važnosti, a prihodi pomoraca važan doprinos ekonomskoj situaciji stanovništva opštine. Imajući u vidu dugu pomorsku tradiciju kao i komparativne prednosti Kotora, od velike važnosti je zapošljavanje pomoraca, a posebno mladog pomorskog kadra. U tom cilju treba podržati napore Crnogorske plovidbe kao i nekoliko agencija koje se bave posredovanjem pri zapošljavanju pomoraca, kod nadležnih ministarstava za stvaranje povoljnog poslovnog zakonskog okvira i, takođe, pospješiti brži razvoj privatnog pomorskog preduzetništva, kao što je npr. privatno-javno partnerstvo, itd.

Prema mišljenju članova lokalnog partnerstva za zapošljavanje u Kotoru je potrebno razviti pomorsku privredu, a u crnogorskom sistemu jasno podijeliti nadležnosti vezano za pomorstvo, uključujući posredovanje i zapošljavanje kadrova u toj djelatnosti.

2.3.6 Podrška preduzetništvu

U okviru podrške preduzetništvu u opštini Kotor potrebno je napomenuti usvajanje Odluke o kriterijumima, načinu i postupku raspodjele sredstava za podršku ženskom preduzetništvu, na osnovu koje je u budžetu za 2020. a i za 2021. godinu opredijeljeno 15.000 EUR za žene preduzetnice.

Takođe, opština Kotor nudi podršku stvaranju klastera. Strateškim planom razvoja opštine 2020-2024. planirano je osnivanje klastera proizvođača zdrave hrane, hotelijera i ugostitelja. U tu svrhu alocirana su sredstva u okviru lokalnog budžeta za 2020 i za 2021. godinu.

Između brojnih projekata predviđenih Strateškim planom razvoja opštine Kotor na ovom mjestu izdvajamo projekat *Razvoj digitalnih inovacijskih centara-development through DIHs, koji se sprovodi u okviru Interreg IPA programa prekogranične saradnje Hrvatske, Bosne i Hercegovine i Crne Gore*. Ovaj projekat ima za cilj da riješi problem nekonkurentnosti projektnog područja, problem nedovoljno izgrađene poslovne infrastrukture, nedostatka specifičnih znanja i vještina koji su generator konkurentnosti privrednih subjekata, kao i nedostatka umrežavanja preduzetnika. Projekat se fokusira na razvoj digitalne tehnologije kroz uspostavljanje 4 digitalna inovacijska centra i na osnovni pristup rješavanja zajedničkih izazova koji će se ogledati kroz umrežavanje kao moderan poslovni model, a to je i svrha osnivanja DIH-a. Konkretno, očekivan rezultat je uspostavljen digitalni inovacijski centar u Kotoru.

Dodatno u okviru *specifičnog strateškog cilja 5. Informatičko – tehnološki razvoj opštine Kotor*, planirani su i drugi projekti za razvoj digitalnih inovacija, npr. Projekat pokrivenosti centra grada bežičnim internet signalom; *Zaštita* podvodnog nasljeđa kroz digitalizaciju i valorizaciju savremene turističke ponude; Projekat “Virtuelna i augmentovana realnost”, Nabavka i ugradnja IT opreme za marinski dio, itd.

2.3.7 Poslovno okruženje

Opština Kotor se pridružila procesu dobijanja BFC SEE sertifikata²⁰ što ukazuje na odgovarajuće kapacitete i strateško opredjeljenje opštine da unaprijedi poslovni ambijent, privuče investicije koji bi dalje podstakle lokalni privredni razvoj.

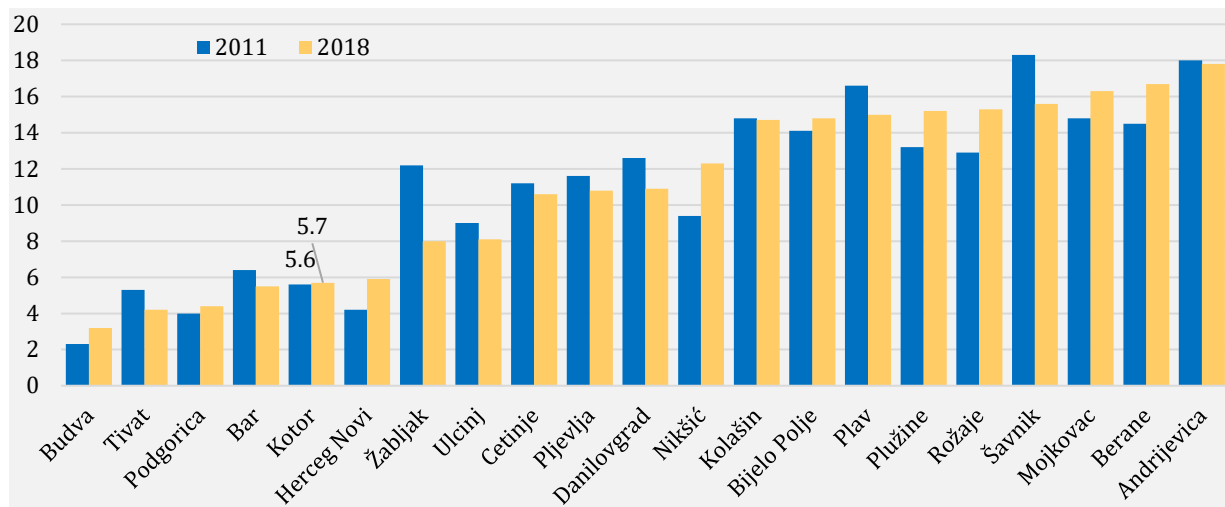
¹⁸ Strategija razvoja pomorske privrede Crne Gore

¹⁹ isto

²⁰ Business Friendly Certificate In South East Europe, BFC SEE je Program sertifikacije lokalnih samouprava jugoistočne Evrope koji podrazumijeva uspostavljanje jednakih standarda u radu lokalne samouprave u širem administrativnom postupanju prema privredi a u svrhu podsticanja ekonomskog razvoja.

3. TRŽIŠTE RADA

Grafik 6: Rangiranje opština – kompozitni indikator (poređenje)



Izvor: <http://eesp.me/wp-content/uploads/2020/06/analiza-lokalnih-trzista.pdf>

Prema kompozitnom indeksu stanja na tržištu rada koji je kreiran za potrebe analize lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori i koji uključuje deset pojedinačnih indikatora²¹, opština Kotor je i u 2011. godini i u 2018. godini bila na 5. mjestu. Po ovom indeksu, opština Kotor ima povoljnije stanje na tržištu rada od dvije od šest opština Primorskog regiona (Herceg Novog i Ulcinja).

Prosječna vrijednost kompozitnog indikatora u Kotoru je na skoro istom nivou u obje analizirane godine (5,6 u 2011. i 5,7 u 2018. godini). U osnovi, relativna pozicija opštine Kotor u odnosu na druge opštine u Crnoj Gori ostala je nepromijenjena između 2011. i 2018. godine.

3.1 Zaposlenost i zarade

U cilju sveobuhvatnog sagledavanja stanja na tržištu rada u nastavku je data analiza kretanja zaposlenosti i zarada tokom perioda od 2011. godine, kao i odnos između broja zaposlenih i broja penzionera u opštini Kotor.

3.1.1 Zaposlenost

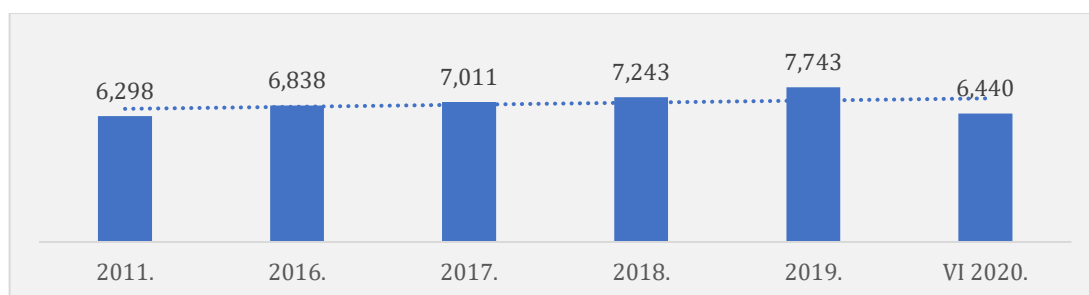
U periodu od 2011. do 2019. godine podaci o broju zaposlenih u opštini Kotor pokazuju konstantni rast. U 2019. broj zaposlenih iznosi 7.743 što predstavlja povećanje za 22,9% u odnosu na 2011. godinu i 6,9% u odnosu na prethodnu 2018. godinu.

Međutim, tokom prvih šest mjeseci 2020. godine broj zaposlenih je smanjen usljed krize i smanjene ekonomske aktivnosti izazvane pandemijom COVID-19 virusa. Zatvaranje privrednih djelatnosti tokom drugog kvartala i veliki pad u uslužnim djelatnostima je uticao na stanje na tržištu rada i smanjenje broja zaposlenih. U odnosu na kraj 2019. godine, broj zaposlenih je u prva dva kvartala

²¹ Kompozitni indikator sačinjavaju sljedeći pokazatelji stanja na tržištu rada: Gustina naseljenosti, Migracioni saldo, izražen kao neto migracije / ukupno stanovništvo, Broj članova porodice koji primaju MOP kao % ukupnog stanovništva; Visokoškolci na programu / ukupno stanovništvo; Zaposleni / ukupno stanovništvo; Prosječna zarada; Platni fond per capita; Nezaposleni / ukupno stanovništvo; Aktivni poslovni subjekti per capita; Broj slobodnih radnih mjesta / broj stanovnika. Kompozitni indikator tržišta rada izračunava se jednostavno iz svojih sastavnih djelova, odnosno 10 reprezentativnih indikatora. Za svaki indikator opštine se rangiraju ocjenama od 1 do 21, pri čemu je 1 ocjena koju ima najbolja opština, a 21 rezultat opštine koja stoji najlošije u pogledu posmatranog indikatora. Više u: Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori, M. Arandarenko, M. Mirković, 2020

2020. bio manji za 16,8%. Prema podacima Monstata, zaposlenost se u periodu od juna do kraja 2020 dodatno smanjila, tako da je prosječan broj zaposlenih u 2020. godini iznosio je 6.352, što predstavlja smanjenje za 17,96% u odnosu na 2019. godinu.

Grafik 7: Broj zaposlenih, 2011 – VI 2020.



Izvor: MONSTAT

Opština Kotor zapošljava 13% radne snage zaposlene u Primorskom regionu, odnosno 3,8% ukupnog broja zaposlenih u Crnoj Gori (2019.).

Tokom posmatranog perioda, odnos između broja zaposlenih i broja stanovnika se povećavao. U 2011. godini, ovaj pokazatelj je bio na nivou od 0,28, dok je 2019. godine iznosio 0,34, što potencijalno ukazuje na poboljšanje stanja u pogledu zapošljavanja na lokalnom tržištu rada tokom prethodnih godina. U odnosu na Crnu Goru, odnos između broja zaposlenih i broja stanovnika u Kotoru je nešto viši od prosjeka na nivou Crne Gore (0,33) ali ipak niži od prosjeka u Primorskom regionu (0,38).

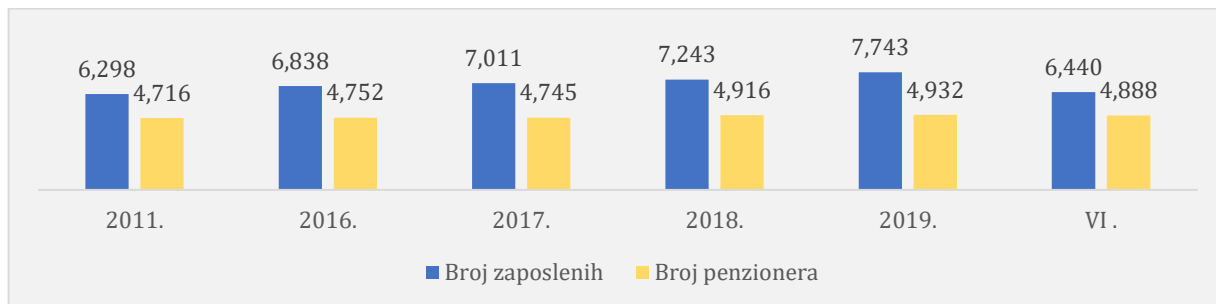
Tabela 10: Pregled broja zaposlenih u privrednim subjektima u sektorima djelatnosti u opštini Kotor, 2019.

	Broj zaposlenih	Zaposleni-učešće %
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	83	1,8
Vađenje ruda i kamena	73	1,6
Prerađivačka industrija	463	9,9
Snabdijevanje električnom energijom gasom i parom	1	0,0
Snabdijevanjem vodom, upravljanje otpadnim vodama	228	4,9
Građevinarstvo	405	8,7
Trgovina na veliko i trgovina 16al oi popravka motornih vozila	1262	27,1
Saobraćaj i skladištenje	457	9,8
Usluge smještaja i ishrane	920	19,7
Informisanje i komunikacije	41	0,9
Finansijske djelatnosti i djelatnost osiguranja	8	0,2
Poslovanje nekretninama	105	2,3
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	259	5,6
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	183	3,9
Obrazovanje	19	0,4
Zdravstvena i socijalna zaštita	64	1,4
Umjetnost, zabava i rekreacija	22	0,5
Ostale uslužne djelatnosti	71	1,5
Ukupno	4.664	100,0

Izvor: Crnogorska privreda 2020, Privredna Komora Crne Gore

Posmatrano po djelatnosti, najveći procenat zaposlenih u privrednim subjektima radi u trgovini (27,1%), kao i u uslugama smještaja i ishrane (19,7%). Značajan broj zaposlenih evidentiran je i u prerađivačkoj industriji (9,9%), u djelatnosti saobraćaj i skladištenje (9,8%) i građevinarstvo (8,7%).

Grafik 8: Broj penzionera i broj zaposlenih, 2011-2020.



Izvor: MONSTAT, Fond PIO

Tokom perioda 2011. do 2019. godine broj registrovanih zaposlenih u odnosu na broj penzionera je pokazivao povoljna kretanja. U odnosu na 2011. godinu broj penzionera je porastao za 4,6%, dok je broj zaposlenih u istom periodu porastao za 22,9%. Odnos između broja zaposlenih i broja penzionera je 2011. godine iznosio 1,3, a u 2019. godini već 1,6. U prvoj polovini 2020. godine taj odnos se zbog značajnog smanjenja zaposlenosti pogoršao i iznosi 1,3 što je isto kao u 2011. godini.

3.1.2 Prosječna zarada

U posmatranom periodu neto prosječna zarada u opštini Kotor porasla je sa 472 EUR u 2011. na 508 EUR u 2018. godini, što predstavlja nominalni rast od 7,6%, dok je u realnim izrazima zarada smanjena za 4,3%. Prosječna neto zarada u Kotoru predstavljala je 99,4% prosječne zarade u Crnoj Gori.

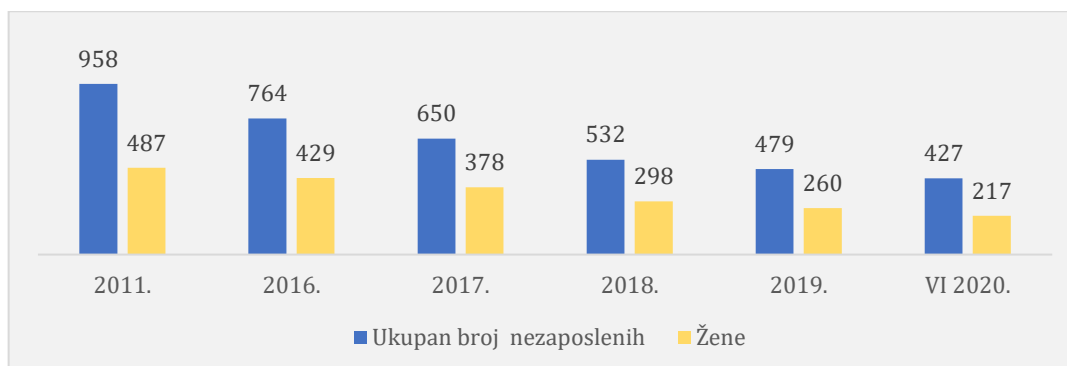
Procjena platnog fonda per capita bila je 161,0 EUR u 2018. godini što je nominalni rast od čak 22,4% u odnosu na 2011. godinu. Platni fond per capita opštine Kotor predstavlja 103,1% prosjeka Crne Gore koji je u 2018. iznosio 156,14 EUR.

Prosječna zarada bez poreza i doprinosa (neto) u 2019. Godini iznosila je 531 EUR, što je za 3,1% više od prosjeka u Crnoj Gori (515 EUR). U junu 2020. Godine neto prosječna zarada porasla je na 545 EUR, što je za 3,4% više od prosjeka Crne Gore (527 EUR).

3.2 Nezaposlenost²²

Tokom perioda od 2011-2019. zabilježen je pad broja nezaposlenih u opštini Kotor. Registrovana nezaposlenost se u tom periodu prepolovila, sa 958 koliko je iznosila 2011. na 479 u 2019. godini.

Grafik 9: Broj nezaposlenih lica, 2011.- VI 2020.



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaj o radu 2011-2020.

²² Podaci o nezaposlenima i programima i mjerama preuzeti su iz Godišnjih izvještaja o radu ZZZCG ili posredovano direktno od ZZZCG za potrebe izrade lokalnih strategija zapošljavanja

Dok se na nivou Crne Gore ukupna nezaposlenost u prvoj polovini 2020. godine zbog uticaja pandemije na ekonomiju i tržište rada povećala za 11,4% u odnosu na kraj 2019. godine, u Kotoru se nezaposlenost u tom periodu dodatno smanjila za 10,9%.

U 2019. registrovana nezaposlenost u opštini Kotor je činila 1,9% ukupnog stanovništva opštine, što je na nižem nivou u odnosu na prosjek u Primorskom regionu (3,4%) i u odnosu na prosjek u Crnoj Gori (6,0%).

3.2.1 Strukturne karakteristike nezaposlenih lica prijavljenih na Birou rada Kotor

Jedan od značajnih segmenata analize tržišta rada je sveobuhvatni pregled strukture nezaposlenosti na nivou opštine Kotor, na osnovu koje se mogu uočiti izazovi lokalnog tržišta rada, ali i definisati budući pravci djelovanja.

Nezaposlenost žena

Broj žena prijavljenih na evidenciji Biroa rada Kotor se takođe smanjio sa 487 u 2011. godini na 260 u 2019. godini (smanjenje od 46,6%). Broj nezaposlenih žena predstavlja 54,3% ukupnog broja nezaposlenih u 2019. godini. U odnosu na 2011. godinu učešće nezaposlenih žena u ukupnoj nezaposlenosti povećalo se za oko 4 procentna poena.

U Crnoj Gori se u junu 2020. godine ukupan broj nezaposlenih žena u odnosu na kraj 2019. godine povećao za 10,3% a u Kotoru se njihov broj smanjio čak za 16,5%.

Obrazovna struktura nezaposlenih lica

Sa stanovišta obrazovne strukture nezaposlenih u opštini Kotor najviše je *srednjkvalifikovanih* osoba²³. Tokom analiziranog perioda od 2011-2019. godine, učešće srednjkvalifikovanih osoba u ukupnom broju nezaposlenih se smanjivalo. Naime, 2011. godine srednjkvalifikovane osobe su činile 57,4% ukupnog broja nezaposlenih, da bi njihovo učešće palo na 44,7% u 2019. godini. Broj nezaposlenih sa srednjim obrazovanjem se u uporednom periodu smanjio sa 550 na 214, odnosno za 61,1%. Najveće smanjenje broja nezaposlenih evidentirano je kod lica sa III stepenom stručne spreme.

Tabela 11: Nezaposlena lica prema stepenu stručne spreme i polu

	Ukupno	Žene	Stepen stručne spreme																			
			I	I ž	II	II ž	III	III ž	IV	IV ž	V	V ž	VI-1	VI-1 ž	VI-2	VI-2 ž	VII-1	VII-1 ž	VII-2	VII-2 ž	VIII	VIII ž
2011.	958	487	85	38	81	51	279	111	262	136	9	1	86	35	2	0	144	108	10	7	0	0
2016.	764	429	53	23	27	14	148	61	202	111	4	0	42	22	0	0	280	191	8	7	0	0
2017.	650	378	52	28	26	15	142	57	160	95	2	1	32	16	0	0	224	157	12	9	0	0
2018.	532	298	47	23	21	12	95	34	109	55	2	1	34	12	0	0	217	157	6	4	1	0
2019.	479	260	42	20	18	12	83	27	129	65	2	0	25	10	0	0	173	121	6	5	1	0
VI 2020.	427	217	31	10	19	13	89	35	150	80	1	0	30	8	0	0	101	68	5	3	1	0

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2011-2020

U pogledu obrazovne strukture ovoj grupi prema broju nezaposlenih slijede *visokokvalifikovane* nezaposlene osobe. U posmatranom periodu njihov udio u ukupnoj nezaposlenosti povećao se sa 25,3% u 2011. na 42,8% u 2019. godini, iako se njihov broj u tom periodu realno smanjio sa 242 na 205. odnosno za 15,2%.

²³ Pod niskokvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim I i II stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija; Pod srednjkvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim III, IV i V stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija; Pod visokokvalifikovanim osobama se smatraju osobe sa stečenim VI, VII, VIII i VIII stepenom kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija.

Broj *niskokvalifikovanih* na evidenciji nezaposlenih se u posmatranom periodu takođe smanjio, sa 166 u 2011. na 50 u 2019. godini, što predstavlja smanjenje za 63,9%. U 2011. niskokvalifikovane osobe čine 17,3% ukupnog broja nezaposlenih, dok su u 2019. one predstavljale 10,4% ukupne nezaposlenosti

Specifičnost opštine Kotor je da se uprkos pandemiji i njezinom uticaju nezaposlenost u 2020. godini smanjila. Ipak izuzetak su srednjekvalifikovani čiji se broj na evidenciji biroa rada povećao sa 214 u 2019. godini na 240 u junu 2020. godine.

Dugoročna nezaposlenost

Sa stanovišta dužine čekanja na posao, tokom prethodne dvije godine zabilježen je pad broja dugoročno nezaposlenih, to jest onih koji čekaju na zaposlenje 12 mjeseci i više. Na kraju 2019. godine od ukupnog broja nezaposlenih 140 ili 29,2% je tražilo zaposlenje duže od 12 mjeseci, dok je njihov broj i učešće u ukupnoj nezaposlenosti u 2017. godini bio na većem nivou (233 ili 35,8%).

Tabela 12: Nezaposlena lica na evidenciji Biroa rada prema dužini traženja posla, 2017 – 2020.

	Ukupno	Žene	Dužina traženja zaposlenja													
			Do6m		Preko 6do9m		Preko 9do12m		Preko 1do3g		Preko 3do5g		Preko 5do8g		Preko 8g	
			Do6m	Žene	Preko 6do9m	Žene	Preko 9do12m	Žene	Preko 1do3g	Žene	Preko 3do5g	Žene	Preko 5do8g	Žene	Preko 8g	Žene
2017.	650	378	344	236	38	22	35	19	118	62	25	14	23	8	67	17
2018.	532	298	311	192	27	18	24	10	85	47	22	10	11	7	52	14
2019.	479	260	299	180	29	19	11	5	57	29	32	10	11	6	40	11
VI 2020.	427	217	217	122	53	30	22	7	58	33	25	9	17	7	35	9

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Na kraju drugog kvartala 2020. njihov broj se blago smanjio (na 135) ali zbog smanjenja nezaposlenosti njihov udio se povećao na 31,6%. Udio žena prijavljenih na evidenciji 12 mjeseci i više je u posmatranom periodu niži od prosjeka (od 21,5% u 2019. godini do 26,7% u junu 2020. godine)

Najveći procenat dugoročno nezaposlenih čeka na zaposlenje od jedne do tri godine, mada se taj procenat smanjivao tokom prethodne tri godine. U 2018. učešće ove kategorije u ukupnom broju dugoročno nezaposlenih je bilo na nivou od 18,2%, dok je na kraju šestog mjeseca 2020. iznosilo 13,5%.

Radni staž

Najveći broj nezaposlenih na evidenciji Biroa rada Kotor je sa radnim stažom. Broj nezaposlenih bez radnog staža se u periodu od 2018. do juna 2020. godine smanjio za 51,9%, a takođe i njihov udio u ukupnoj nezaposlenosti (40,6% u 2018 godini i 24,4% u junu 2020. godine). Broj žena bez radnog staža se u tom periodu takođe smanjio. Dok je u 2018. godini 44% svih nezaposlenih žena bilo je bez radnog staža, u junu 2020. godine njihov udio iznosi 23,4%.

Tabela 13: Nezaposlena lica prema radnom stažu, 2018-VI 2020. godine

	Ukupno	Žene	Bez staža	Žene	Sa stažom	Žene
2018.	532	298	216	131	316	167
2019.	479	260	172	104	307	156
VI 2020.	427	217	104	50	323	167

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Starosna struktura

Sa stanovišta starosne strukture, nezaposleni mlađi od 30 godina čine 33,2% (159) ukupnog broja nezaposlenih u 2019. godini. U odnosu na 2018. kad jih je bilo 188 ovaj procenat je smanjen za 2,1 procentnih poena. Njihov broj u posmatranom periodu pada, tako da je na evidenciji Biroa rada u junu 2020. godine bilo prijavljeno 97 mladih što čini 22,7% ukupne nezaposlenosti u tom periodu. Udio mladih je veći kod nezaposlenih žena nego muškaraca.

Tabela 14: Nezaposlena lica prema godinama starosti na evidenciji ZZZCG Biro rada Kotor

	Ukupno	Žene	Godine starosti											
			Do18g	Žene	Preko 18 do 25g	Žene	Preko 25 do 30g	Žene	Preko 30 do 40g	Žene	Preko 40 do 50g	Žene	Preko 50g	Žene
2018.	532	298	0	0	95	67	93	58	119	67	83	49	142	57
2019.	479	260	1	0	70	47	88	56	116	61	66	35	138	61
VI 2020.	427	217	0	0	41	20	56	34	100	46	78	42	152	75

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Značajan pokazatelj stanja na tržištu rada predstavlja i učešće nezaposlenih starijih od 50 godina. U 2019. godini blizu 29% nezaposlenih na evidenciji biroa rada Kotor bili su stariji od 50 godina. U prvoj polovini 2020. godine nezaposlenost se povećala jedino u toj starosnoj grupi (za 10%) u odnosu na 2019., a time i njihovo učešće u ukupnoj nezaposlenosti (35,6%).

Lica sa invaliditetom

U odnosu na 2018. godinu, broj lica sa invaliditetom na evidenciji nezaposlenih se smanjio sa 59 na 50 u junu 2020. godine. Učešće lica sa invaliditetom u ukupnom broju onih koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih se blago povećalo tokom posljednje dvije godine (sa 11,1% u 2018. na 11,7% u VI 2020). Ipak, njihov udio u ukupnoj nezaposlenosti u Kotoru je znatno niži od prosjeka u Crnoj Gori (29,7%).

Žene predstavljaju manje od polovine ukupnog broja nezaposlenih sa invaliditetom koji se nalaze na evidenciji nezaposlenih, dok na nivou Crne Gore njihov udio iznosi 60,2%.

Tabela 15: Lica sa invaliditetom prijavljena na evidenciji Biroa rada

	2018.		2019.		VI 2020.	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Kotor	59	22	57	22	50	20
Crna Gora	8.222	4.477	11.163	6.720	11.067	6.696

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2018-2020.

Među licima sa invaliditetom je više nego polovina srednjekvalifikovanih, a zatim slijede nekvalifikovane osobe. Više od polovine lica sa invaliditetom je starije od 50 godina.

3.3 Programi i mjere Zavoda za zapošljavanje²⁴

Zavod za zapošljavanje sprovodi niz politika i programa u cilju smanjenja broja nezaposlenih. Politike koje se u tom domenu sprovode odnose se na stručni tretman nezaposlenih, aktivne mjere zapošljavanja, profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, stručno osposobljavanje lica sa stečenim visokim obrazovanjem i drugo.

²⁴ Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

3.3.1 Stručni tretman nezaposlenih lica

Biro rada Kotor organizuje informativne razgovore i individualne intervjuje, kao i informativno-motivacione seminare, te priprema individualne planove zapošljavanja za nezaposlena lica u cilju njihovog efikasnijeg uključivanja na tržište rada.

Tokom 2019. godine obavljeno je 541 intervju sa nezaposlenim licima i 147 informativnih razgovora. Takođe, prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti²⁵ utvrđuje se individualni plan zapošljavanja sa nezaposlenim licem u roku od 45 dana nakon prijave u evidenciju ZZZCG radi pripreme za zapošljavanje i aktivnog traženja zaposlenja. Dodatno, tokom 2019. je u informativno-motivacione seminare bilo uključeno 27 nezaposlenih lica.

3.3.2 Aktivne mjere zapošljavanja

Tabela 16: Uključivanje nezaposlenih u aktivne mjere zapošljavanja²⁶

	Javni rad	Obrazovanje i osposobljavanje odraslih	Osposobljavanje za samostalan rad	Osposobljavanje za rad kod poslodavca	Ostali programi*	Ukupno
2019.	3	1	0	0	1	5
2018.	7	1	0	0	1	9
2017.	11	1	0	0	3	15
2016.	8	21	1	1	6	37

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Izvještaji o radu 2016-2019.

* Pilot program Mladi su naš potencijal (2016) i Stop sivoj ekonomiji

U periodu od 2016. do 2019. godine broj uključenih nezaposlenih lica u mjere aktivne politike zapošljavanja se konstantno smanjuje. Najmanji broj nezaposlenih lica bio je uključen 2019. godine, tačnije 5, što predstavlja 1,4% prosječnog broja nezaposlenih na evidenciji u toj godini. Obuhvat nezaposlenih lica mjerama aktivne politike zapošljavanja je značajno niži od prosjeka na nivou Crne Gore (6,0%). U odnosu na 2016. godinu broj uključenih lica u mjere zapošljavanja u 2019. je čak 7,4 puta manji.

Program javnih radova je realizovan tokom cijelog analiziranog perioda. Takođe, konstantno se realizuje program osposobljavanja odraslih, ali je obuhvat zanemarljiv. Interesovanje za obrazovanje odraslih je sporadično. Nezaposlena lica su nakon završenog sezonskog zapošljavanja, kada su u radnoj dinamici, više zainteresovana za obuke.

Zabrinjujuće je da se programi osposobljavanja na radnom mjestu koji omogućavaju sticanje radnog iskustva i specifičnih vještina za obavljanje radnih zadataka u posljednje tri godine u Kotoru ne organizuju. Mjere aktivne politike zapošljavanja i programi obrazovanja koji se nude su prema mišljenju članova lokalnog partnerstva za zapošljavanje zastarjeli.

3.3.3 Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditetom

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom²⁷, u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore organizovan je Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Fond se finansira iz sredstava koja su obezbijedena iz posebnog doprinosa, koji uplaćuju poslodavci koji nijesu ispunili propisanu kvotu pri zapošljavanju lica sa invaliditetom. Sredstva Fonda, shodno Zakonu mogu se koristiti, za: mjere i aktivnosti profesionalne rehabilitacije za nezaposlena i zaposlena lica sa invaliditetom, sufinansiranje posebnih organizacija za

²⁵ Usvojen 4. aprila 2019. godine

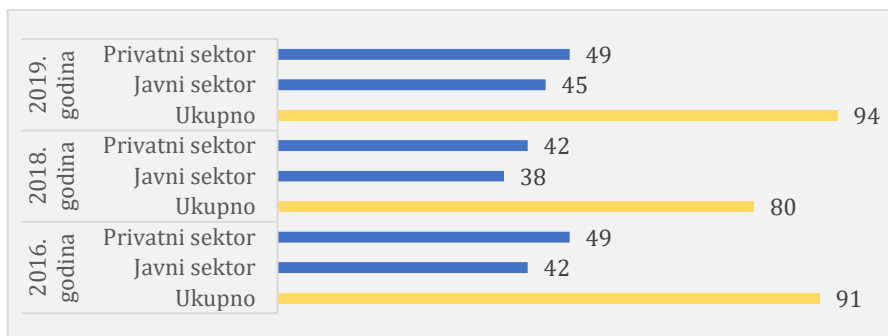
²⁶ »Stop sivoj ekonomiji« i »Mladi su naš potencijal« (2016. godine)

²⁷ »Službeni list CG», br.49/2008, 73/2010, 39/2011 i 55/2016

zapošljavanje, programe aktivne politike zapošljavanja u kojima učestvuju lica sa invaliditetom, subvencije, finansiranje grant šema i novčane pomoći za učesnike u mjerama profesionalne rehabilitacije²⁸. Tokom 2019. godine u Kotoru je u mjere profesionalne rehabilitacije bilo uključeno 21 nezaposleno lice sa invaliditetom, što predstavlja blizu 37% ukupnog broja svih lica sa invaliditetom na evidenciji Biroa rada.

3.3.4 Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem

Grafik 10: Stručno osposobljavanje lica sa stečenim visokim obrazovanjem



Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

U periodu od 2016-2019. broj uključenih visokoškolaca u Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem je varirao. U 2019. godini ovim programom su bila obuhvaćena 94 svršena visokoškolca, što je za 17,5% više u odnosu na 2018. i 3,3% više u odnosu na 2016.

Sa stanovišta sektora obavljanja stručnog osposobljavanja, diplomirani studenti su u većem procentu dobili zaposlenje u privatnom u odnosu na javni sektor. Od ukupnog broja obuhvaćenih visokoškolaca ovim programom, 52,1% je dobilo zaposlenje u privatnom sektoru, dok je 47,9% zaposleno na period od deset mjeseci u javnom sektoru tokom 2019. godine. Veći procenat uključenih visokoškolaca u privatnom u odnosu na javni sektor može ukazivati na povoljno stanje u lokalnoj privredi u pogledu tražnje za visokoškolcima.

U Kotoru je 2019. obuhvaćeno 2,9% ukupnog broja visokoškolaca koji su obuhvaćeni Programom na nivou Crne Gore.

Prema mišljenju članova lokalnog partnerstva za zapošljavanje program osposobljavanja visokoškolaca nije dao željene efekte jer mladi na tim radnim mjestima često ne nauče dovoljno, ili čak uopšte ne dolaze na posao.

3.4 Tražnja radne snage

3.4.1 Oglašena slobodna radna mjesta

Tražnja radne snage najčešće se posmatra kroz prijavu slobodnih radnih mjesta na Birou rada u određenom periodu i zapošljavanja iz evidencije Biroa rada.

Tabela 17: Slobodna radna mjesta, 2018. i 2019.

	SLOBODNA RADNA MJESTA		Indeks 2019:2018
	2018.g.	2019.g.	
Kotor	1.793	1.426	79,53
Crna Gora	29.366	32.344	110,14

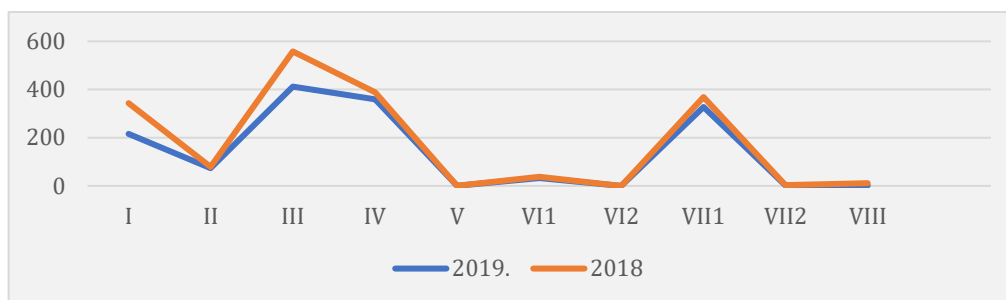
Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

²⁸ Zavod za zapošljavanje Crne Gore (2019) Izvještaj o radu za 2019. godinu, str. 31.

Broj oglašanih slobodnih radnih mjesta je u 2019. godini iznosio 1426, što je smanjenje od 367 radnih mjesta u odnosu na 2018. godinu, odnosno smanjenje za 20,5%. Sa druge strane, na nivou Crne Gore je u 2019. godini zabilježeno povećanje slobodnih radnih mjesta za 10,14% u odnosu na 2018. godinu.

Pad slobodnih radnih mjesta je evidentiran u svim stepenima stručne spreme, najviše kod I stepena (za 37,2%) i III stepena (za 26,2%), zatim slijede VI-1 (za 15,7%), VII-1 (za 12,5%). Najmanji pad tražnje primijećen je kod IV stepena (za 7,7%) i II stepena (za 6,3%).

Grafik 11: Oglašena slobodna radna mjesta prema stepenu stručne spreme, 2018. i 2019.



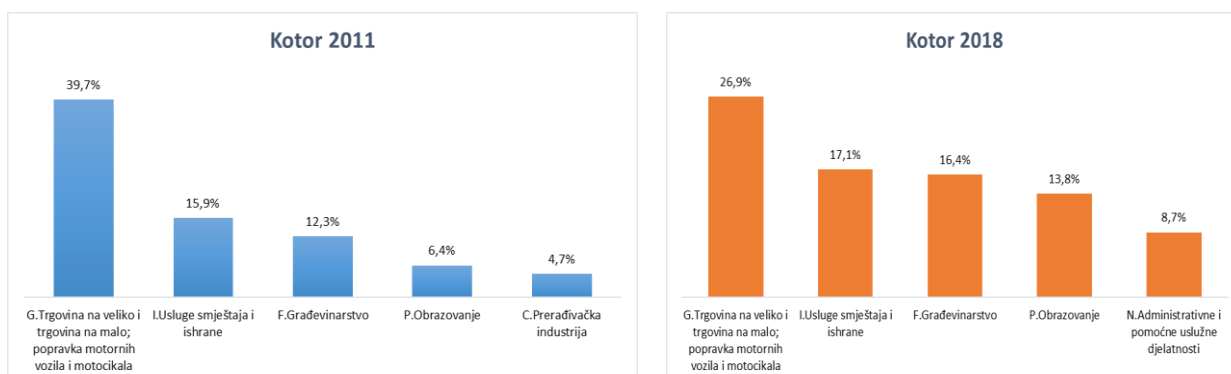
Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

U ukupnom broju oglašanih slobodnih radnih mjesta u 2018 i 2019. godini preovlađuje tražnja za radnicima sa III stepenom obrazovanja, zatim slijedi tražnja za licima sa IV i sa VII-1 stepenom obrazovanja. U 2019. godini sa 28,9% preovlađuje tražnja za licima sa III stepenom, zatim sa 25,2% slijedi IV stepen i sa 26,3% VII-1 stepen obrazovanja.

Posmatrano po djelatnostima, u strukturi oglašanih radnih mjesta u 2018. godini najveće učešće imaju trgovina (26,9%) i usluge smještaja i ishrane kao drugi najzastupljeniji u strukturi slobodnih radnih mjesta (17,1%).

U odnosu na 2018. u 2011. godini je znatno veće učešće u ukupnom broju oglašanih radnih mjesta bilo u djelatnosti trgovine i u prerađivačkoj industriji. U 2018. godini je veće učešće oglašanih radnih mjesta u građevinarstvu, obrazovanju i u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima. Broj oglašanih radnih mjesta u trgovini se u 2018. godini smanjio za 12,8 procentnih poena u odnosu na 2011. godinu.

Grafik 12: Oglašena radna mjesta prema djelatnostima, 2011. i 2018.



Izvor: Zavod za zapošljavanje

3.4.2 Zapošljavanje nezaposlenih lica iz evidencije

Tabela 18: Zapošljavanje iz evidencije Biroa rada Kotor, 2018. i 2019. godine

	UKUPNO			
	2018.		2019.	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Kotor	464	266	370	234
Crna Gora	15.360	8.867	13.314	8.005

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

U 2019. godini zaposlilo se 370 lica sa evidencije, što u odnosu na 2018. godinu predstavlja smanjenje od 20,3%. U istom periodu zapošljavanje iz evidencije nezaposlenih u Crnoj Gori smanjilo se za 13,3%. Među zaposlenima iz evidencije Biroa rada Kotor u 2019. godini je čak 234 ili 63,2% žena, što je više od prosjeka u Crnoj Gori (60,1%). Među licima koja su se zaposlila u 2019. godini preovlađuju lica sa VII-1 stepenom a zatim slijede lica sa IV stepenom obrazovanja.

Tabela 19: Zapošljavanje nezaposlenih lica iz evidencije Biroa rada Kotor, 2018. i 2019.

	Stepen obrazovanja i žene																				Ukupno	Žene
	I	Žene	II	Žene	III	Žene	IV	Žene	V	Žene	VI1	Žene	VI2	Žene	VII1	Žene	VII2	Žene	VIII	Žene		
2018.	31	19	5	4	67	28	162	92	3	0	11	5	0	0	178	112	7	6	0	0	464	266
2019.	25	10	8	7	41	18	124	69	0	0	9	7	0	0	158	118	5	5	0	0	370	234

Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

3.4.3 Sezonsko zapošljavanje

Sezonsko zapošljavanje u Kotoru je variralo tokom perioda 2016-2019. U Kotoru je na sezonskim poslovima bilo zaposleno najviše u 2017. godini – 735 lica, što je predstavljalo 7,7% sezonskog zapošljavanja u Crnoj Gori. U 2019. godini bilo je uključeno 307 lica, čime se učešće Kotora u sezonskom zapošljavanju u Crnoj Gori smanjilo na 2,6%.

Tabela 20: Sezonsko zapošljavanje

	2016.	2017.	2018.	2019.	2020 (VI)
Kotor	694	735	275	307	40
Crna Gora	9.551	9.546	9.229	11.855	3.081
% od ukupnog broja	7,3	7,7	2,9	2,6	1,3

Izvor: Zavod za zapošljavanje

Zbog pandemije i njezinog uticaja na ekonomiju broj zaposlenih u sezonskom zapošljavanju se u prvoj polovini 2020. godini smanjio u cijeloj Crnoj Gori za oko 3,8 puta, a u Kotoru čak za 7,7 puta u odnosu na prethodnu godinu.

3.5 Znanja, vještine i zanimanja koja su potrebna na lokalnom tržištu rada

Kretanje nezaposlenosti, novoprijavljenih na evidenciju zavoda zapošljavanja i oglašavanja slobodnih radnih mjesta ukazuju na deficitarna zanimanja na lokalnom tržištu rada. Tokom 2018. godine, najdeficitarnija zanimanja su bila zanimanja sa srednjom stručnom spremom, među kojima su trgovci, obrađivači metala, automehaničari, zanimanja drumskog saobraćaja, ali i prirodno-matematička zanimanja.²⁹

²⁹ Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori, M. Arandarenko, M. Mirković

U cilju prikupljanja aktuelnih informacija o potrebama na tržištu rada, predstavnici lokalne uprave su tokom proljeća 2020. anketirali najveće poslodavce u Kotoru (8), koji zapošljavaju 50-250 radnika i koji su u proteklom periodu tražili radnike.

Ključni nalazi:

- Poslodavci su **tražili radnike sa zanimanjima** u sektoru logistike i sektoru prodaje, dostavljači robe, magacinski radnici, agenti prodaje, pomoćni radnici, viljuškaristi, vozači, komercijalisti, trgovci, vozači teretnih vozila, računovođe, radnici na poljoprivrednom gazdinstvu (rad sa stokom i rad u mljekari), prodavci, elektro struka i građevinski inženjeri.
- **Problemi** sa kojima se suočavaju poslodavci prilikom zapošljavanja radnika: nedostatak kvalifikovane radne snage, nedostatak volje za učenjem, brzo odustajanje i napuštanje radnog mjesta, nepouzdanost, neodgovornost, sporo popunjavanje radnih mjesta, nedostatak radnih navika, nepoštovanje pravila rada. Radnici ne žele da rade fizičke poslove. Slaba je obaviještenost firmi o slobodnoj radnoj snazi, pa poslodavci smatraju da bi Zavod za zapošljavanje trebao redovno da ih informiše.
- **Poslodavci od budućih radnika očekuju sljedeće:** poznavanje nekog stranog jezika, radno iskustvo (od 3-5 godina), poznavanje rada na građevinskim mašinama (ali zbog rizika nijesu zainteresovani za osposobljavanje radnika uz podršku države), rad sa određenim alatima, IT vještine, vozačka dozvola (B, C kategorije), posjedovanje licenci a i lične karakteristike, npr.: marljivost, volja za napredovanjem, ljubaznost, čistoća, samoinicijativa, učenje, savjestan rad, timski rad.
- **Korišćenje pomoći pri zapošljavanju:** poslodavci uglavnom nijesu zadovoljni saradnjom sa zavodom. Samo jedan poslodavac je rekao da su koristili program za pripravnike. Mnogi poslodavci smatraju da lica na zavodu nijesu prijavljena da bi zaista tražila i našla posao.
- **Spremnost za obučavanje nezaposlenih lica** – uglavnom su spremni da sprovedu obuku (osim kada je riječ o korišćenju građevinskih mašina).
- **Prijedlozi u pogledu pomoći koje su predložili poslodavci:** finansijska pomoć, subvencije za obuke i edukacije, oslobađanje od poreza i doprinosa za najmanje 3 mjeseca za novozaposlene, mlada kvalifikovana radna snaga iz Crne Gore, organizovanje obuka/treninga/seminara na lokalnom nivou, manje administracije, otvaranje granica (zbog zapošljavanja kuvara iz Srbije).

U opštini Kotor ključna deficitarna zanimanja su prema podacima Biroa rada zanimanja u djelatnosti: ugostiteljstvo (kuvari, pomoćni kuvari, sobarice) i trgovina. Uprkos činjenici da su na Birou rada prijavljena nezaposlena lica sa pomenutim zanimanjima, oni odbijaju posao jer ne žele da rade u određenim firmama i pod uslovima koji se nude. Ovo je jedan od razloga zašto se i pored domaće radne snage, zapošljava strana.

Prema podacima i informacijama Biroa rada Kotor poslodavci u 2020. godini najviše su tražili radnike u oblastima trgovine, preciznije trgovine sa prehranom.

Znanja i vještine koji su potrebni za dalji socio-ekonomski razvoj opštine

Prema mišljenju članova lokalnog partnerstva za zapošljavanje bilo bi potrebno uraditi prognozu potreba tržišta rada (strukovnih i visokoobrazovnih zanimanja). Ipak, imajući u vidu postojeći obim i strukturu tražnje i ponude radne snage koja se u Kotoru "uvozi" u velikoj mjeri, očigledno će i u budućnosti nedostajati građevinski radnici (zidari, tesari, vodoinstalateri, elektroinstalateri i sl.), kao i radnici u ugostiteljstvu (kuvari, slastičari, konobari, ...).

Strateškim planom opštine Kotor predviđa se uvođenje koncepta smart city, što stvara potrebu za podrškom unapređenju IT vještina radne snage u pravcu "smart workforce" tj. IT stručnjacima, tehničarima i inženjerima i sl.

Takođe, u Kotoru bi bilo potrebno podržati tradicionalne zanate i u tu svrhu organizovati adekvatne obuke. Preovlađujuća orjentisanost na uslužne djelatnosti može da utiče na veću ranjivost lokalne ekonomije kako se i pokazalo tokom pandemije, pa je potrebno podržavati i druge privredne djelatnosti.

3.6 Ponuda obrazovanja i osposobljavanja odraslih u opštini

Učenje i obrazovanje odraslih predstavljaju značajnu komponentu procesa cjeloživotnog učenja koje objedinjuje različite oblike i programe formalnog obrazovanja, neformalnog, informalnog i samousmjerenog učenja (Strategija obrazovanja odraslih Crne Gore 2015-2025).

Strategija obrazovanja odraslih definiše sljedeće prioritetne ciljeve:

- Povećati socijalnu uključenost odraslih građana kroz aktivnosti cjeloživotnog učenja i obrazovanja;
- Unapređivati znanja, vještine i kompetencije odraslih za zapošljivost, mobilnost na tržištu rada i konkurentnost;
- Povećati kompetencije zaposlenih u cilju postizanja bržeg privrednog rasta;
- Uspostaviti sistem osiguranja kvaliteta u obrazovanju odraslih;
- Obezbjediti fleksibilan i održiv sistem obrazovanja odraslih.

U posljednjim godinama u Crnoj Gori je vidljiv napredak u ovoj oblasti kako u pogledu usvajanja novih programa obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije tako i za sticanje i unapređenje ključnih kompetencija. Takođe, značajno se povećao broj licenciranih organizatora obrazovanja u Crnoj Gori ali i u opštini Kotor.

LICENCIRANI ORGANIZATORI OBRAZOVANJA ODRASLIH U OPŠTINI KOTOR³⁰

U opštini Kotor postoje troje licenciranih organizatora obrazovanja odraslih ,koji ukupno nude 11 programa obrazovanja odraslih.

JU GIMNAZIJA	
<input type="checkbox"/> Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Turistički vodič/kinja
<input type="checkbox"/> Programi za sticanje ključnih kompetencija – strani jezici	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strani jezici (engleski, italijanski, ruski, španski, francuski i turski), rad na računaru (Modul 1 i modul2)
SREDNJA POMORSKA ŠKOLA	
<input type="checkbox"/> Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – prekvalifikacija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kadet brodomašinske struke ▪ Kadet nautičke struke
JU RESURSNI CENTAR ZA SLUH I GOVOR "DR PERUTA IVANOVIĆ	
<input type="checkbox"/> Programi obrazovanja za sticanje stručne kvalifikacije – osposobljavanje	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Konfektionar/ka ▪ Muški i ženski frizer/ka ▪ Obučar/ka ▪ Pomoćni/a frizer/ka ▪ Pomoćnik/ca konfektionara/ke ▪ Pomoćnik/ca obučara/ke ▪ Sobar/ica
<input type="checkbox"/> Programi obrazovanja za sticanje i unaprijeđenje ključnih kompetencija – pismenost	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Program obrazovanja za učenje crnogorskog znakovnog jezika (nivo A i nivo B)

Ponuda programa obrazovanja odraslih u Kotoru je prilično skromna i ne uključuje programe za sticanje ključnih kompetencija koje su potrebne na tržištu rada, to jest naprednih, IT vještina i , komunikacionih vještina. Takođe, trenutna ponuda ne nudi znanja i vještine koje bi odgovarale strateškim razvojnim ciljevima opštine, te ne uzima u obzir sve veći broj bolje obrazovane radne snage.

³⁰ <https://mps.gov.me/rubrike/obrazovanje-odraslih>

Pomorski fakultet je pored Srednje pomorske škole takođe licencirani centar za oblasti pomorstva. Ipak, određene obuke u oblasti pomorstva, koje su neohodne za rad u toj djelatnosti i ne sprovode se u Crnoj Gori, pomorci dobijaju u Hrvatskoj, ali se one ne priznaju u Crnoj Gori.

Pored akreditovanih programa obrazovanja odraslih realizuju se i druge aktivnosti na polju obrazovanja i učenja odraslih, naročito kroz projekte i programe NVO sektora, koji predstavljaju značajan doprinos povećanju socijalne uključenosti odraslih, unapređenju njihovih znanja, vještina i kompetencija u različitim oblastima. Podaci o tim programima i ukupnom broju uključenih odraslih u Kotoru za sada nijesu na raspolaganju.

3.7 Socijalna inkluzija i socijalna isključenost

Pojam socijalne inkluzije ili socijalne isključenosti razmatra se kroz proces interakcije između pojedinca i njegovog/njezinog društvenog, pravnog i ekonomskog okruženja tokom kojeg se identifikuju konkretne prepreke za učešće i uključivanje, kao što su institucionalne prepreke (diskriminacija, nedostatak infrastrukture, nepostojanje/ ograničenost usluga), prepreke na nivou zajednice (marginalizacija) i lične prepreke (nedostatak obrazovanja, obuke i vještina).

Socijalna isključenost često je povezana sa siromaštvom. Siromaštvo je takođe višedimenzionalan fenomen koji se najčešće vezuje za nedostatak finansijskih sredstava ("monetarno siromaštvo") kako bi se zadovoljio određeni nivo osnovnih životnih potreba ("linija siromaštva").³¹ Prema Anketi o dohotku i uslovima života za 2019. (MONSTAT), čak 45,5% nezaposlenih lica u Crnoj Gori izloženo je riziku od siromaštva.

3.7.1 Korisnici socijalne zaštite

Tabela 21: Korisnici prava na materijalno obezbjeđenje porodice (MOP)

	MATERIJALNO OBEZBJEĐENJE PORODICE								Broj članova porodice korisnika MOP-a/ukupno stanovništvo			
	2011.		2016.		2018.		2019.		2011.	2016.	2018.	2019.
	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova				
Kotor	145	424	54	124	48	113	41	92	1,9	0,5	0,5	0,4
Primorski region	1.447	3.866	1.024	2.950	868	2.631	750	2.310	2,6	1,9	1,7	1,5
Crna Gora	14.636	42.879	8.961	26.873	9.319	31.066	8.777	29.470	6,9	4,3	5,0	4,7

Broj korisnika MOP-a se u Kotoru u periodu 2011. do 2019. značajno smanjio. Broj porodica u 2011. godini iznosio je 145 a u 2019. godini 41, što predstavlja smanjenje čak za 71,7%. U istom periodu broj članova porodica smanjio se sa 424 u 2011. na 92 u 2019. godini što predstavlja smanjenje za 78,3%.

Broj članova - korisnika MOP-a na ukupno stanovništvo iznosio je 0,4 u 2019. godini što je manje od prosjeka Crne Gore (4,7) i od prosjeka u Primorskom regionu (1,5).

Uprkos navedenom veliki broj materijalno ugroženih lica konstantno podnosi zahtjeve za jednokratnu pomoć, a kao glavni razlog navode nezaposlenost. Za mlade, većinom pripadnike RE populacije, koji napuštaju Dom Mladosti u Bijeloj, Opština Kotor planira obezbjeđivanje smještaja na period od dvije do tri godine. Za njih je neophodno obezbjeđiti pomoć u traženju zaposlenja i što brže zapošljavanje kako se ne bi vratili prosjačenju i drugim socijalnim problemima.

Izmjenom Zakona o posredovanju pri zapošljavanju desila se velika promjena na evidenciji Zavoda. Ranije, uslov da bi neko imao pravo na zdravstveno i materijalno obezbjeđenje bio je da budu na evidenciji Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Iz tog razloga postojao je određeni broj lica

³¹ Statistika dohotka i uslova života, MONSTAT, 2018.

prijavljenih zbog dostupnosti zdravstvenih i socijalnih usluga, a koji nijesu tražili zaposlenje. Promjenom zakona svi prijavljeni moraju da aktivno traže posao, odnosno, radno sposobni korisnici MOP-a moraju aktivno tražiti posao da bi primali to materijalno davanje. Lica koja su na evidenciji Zavoda od 2 do 3 godine su uglavnom lica koja čekaju neki (obećani) konkretni posao ili sezonsko zapošljavanje.

Nezaposlena lica starosti preko 50 godina, koja traže posao su uglavnom korisnici novčane nadoknade.

3.7.2 Grupe u nepovoljnom položaju na tržištu rada u Kotoru

Na osnovu analize podataka prikupljenih iz sekundarnih izvora informacija i poznavanja situacije na lokalnom tržištu rada članovi lokalnog partnerstva za zapošljavanje odredili su grupe koje su u najnepovoljnijem položaju na lokalnom tržištu rada.

- Lica sa invaliditetom;
- Dugoročno nezaposlena lica sa IV stepenom stručne spreme;
- Mladi, pripadnici RE populacije
- Visokoškolci nakon stručnog osposobljavanja koji su prijavljeni na evidenciji Biroa rada Kotor najmanje 6 mjeseci;
- Pomorska zanimanja – lica koja čekaju zaposlenje na međunarodnom tržištu rada (oni koji prvi put traže zaposlenje).

Ove grupe treba uzeti u obzir pri kreiranju i sprovođenju mjera aktivne politike zapošljavanja.

3.8 Zaključak

Broj nezaposlenih u opštini Kotor se kontinuirano smanjuje, tako da je Kotor jedna od onih rijetkih opština u Crnoj Gori u kojoj je tražnja radne snage zapravo veća od prosječnog broja nezaposlenih koji traže posao. Naročit problem je u priličnom dijelu nezaposlenih koji nemaju znanja i vještine koje se traže na tržištu rada a često i nijesu motivisani za zaposlenje. Interesovanje nezaposlenih, naročito mladih nije u skladu sa strukturom privrede i tražnje u opštini Kotor, jer je interesovanje za zaposlenje u ugostiteljstvu i trgovini relativno skromno.

Podaci ukazuju da bi politike zapošljavanja i sveukupne politike lokalne uprave u ovoj opštini trebale biti usmjerene na najosjetljivije grupe na tržištu rada, a to su lica sa invaliditetom, dugoročno nezaposlena lica sa IV stepenom stručne spreme, a i visokoškolci nakon stručnog osposobljavanja koji su prijavljeni na evidenciji Biroa rada Kotor najmanje 6 mjeseci.

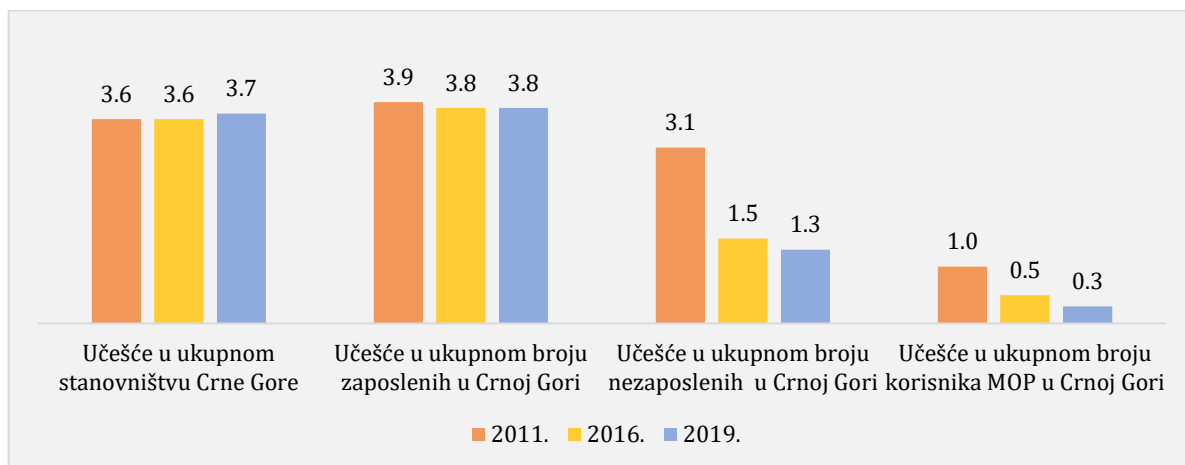
Iako broj mladih na evidenciji Biroa rada drastično opada, potrebno je osmisliti mjere aktivne politike zapošljavanja putem kojih bi se u najkraćem mogućem periodu nakon prijave na evidenciju ti mladi aktivirali i uključili u zaposlenje.

Određen problem predstavlja i dugoročna nezaposlenost. Nezaposlena lica koja su prijavljena na evidenciji 12 mjeseci i više potrebno je aktivirati kroz mjere aktivne politike zapošljavanja. Pri tom je potrebno naglasiti da je za tu grupu nezaposlenih potrebno inovirati pristupe i mjere aktivne politike zapošljavanja koje treba da targetiraju kako nedostatak adekvatnih znanja, vještina i često radnih navika, tako i njihove određene lične karakteristike, koje su najčešće i razlog neaktivnosti. Pri tom se ne smije zaboraviti da bi podrška tradicionalnim zanatima mogla da bude odlična šansa za određen broj dugoročno nezaposlenih lica.

Takođe, posebna pažnja treba biti usmjerena na osobe bez formalnog radnog staža koje čine preko 35% svih nezaposlenih u ovoj opštini.

Veću pažnju je u budućnosti potrebno posvetiti obrazovanju radne snage, jer su znanja i vještine uslov socio-ekonomskog razvoja svake opštine. Kotoru su naročito potrebna vrhunska tehnološka znanja da bi se strateški ciljevi opštine ostvarili. Prilika za kreiranje novih pristupa i novih programa nudi se u okviru EU-IPA programa.

Grafik 13: Odabrani indikatori za opštinu Kotor u odnosu na Crnu Goru – učešće % (2011.-2019.)



Izvor: MONSTAT, Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore, ZZZCG

4. SWOT ANALIZA

Lokalno tržište rada zavisi od okruženja koje utiče na njegovo djelovanje. Da bi se identifikovale prednosti i slabosti (unutrašnje okruženje) i mogućnosti i prijetnje (spoljno okruženje) koje utiču na lokalno tržište rada i radnu snagu korišćena je metoda SWOT analize.

U prvom koraku urađena je SWOT analiza funkcionisanja lokalnog tržišta rada. Ljudski kapital je jedan od najvažnijih faktora uticaja na dalji socio-ekonomski razvoj opštine. Ulogu i značaj kako cjeloživotnog učenja tako i obrazovanja odraslih za funkcionisanje tržišta rada prepoznala je i partnerska grupa za zapošljavanje opštine Kotor.

Posebna pažnja posvećena je socijalnoj inkluziji na lokalnom tržištu rada sa ciljem da se putem SWOT analize stekne bolji uvid i razumijevanje situacije. To je predušlov za adekvatno targetiranje onih koji su u najnepovoljnijem položaju na lokalnom tržištu rada, kao i za kreiranje programa i mjera koje odgovaraju potrebama specifičnih ciljnih grupa.

Na kraju SWOT analize identifikovane su ključne šanse i prijedlozi za unapređenje zapošljavanja, obrazovanja odraslih i socijalne uključenosti i identifikovani ključni izazovi.

4.1 LOKALNO TRŽIŠTE RADA I RADNA SNAGA

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prirodni resursi za razvoj turizma ▪ Povezanost potreba tržišta rada i obrazovnih institucija u oblasti turizma ▪ Kotor pod zaštitom UNESCO-a ▪ Bogata kulturna baština svih vidova (umjetnost, muzika, folklor, zanatlije, manifestacije i sl.) ▪ Postojanje firmi koje se bave nautičkim turizmom ▪ Specifične usluge u oblasti aktivnog turizma (hiking) ▪ Pomorci imaju uticaj na suficit budžeta ▪ Pomorska tradicija ▪ Prirodni uslovi za razvoj nautičkog turizma ▪ Luka Kotor, krizing turizam ▪ Prepoznatljivost grada u svijetu ▪ Razvijen sistem obuke pomoraca ▪ Postojanje pomorskih firmi (Crnogorska plovidba) i agencija koje posreduju pri zapošljavanju ▪ Lokalna samouprava prepoznaje značaj preduzetništva za razvoj opštine i kreiranje novih radnih mjesta i za 2020. god. kreira budžetske linije za podsticaje u poljoprivredi, podršku ženskom preduzetništvu i razvoju klastera. ▪ Postoji potencijal za razvoj poljoprivrede, ribarstva i marikulture 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Slaba povezanost poljoprivrede i turizma ▪ Mogućnosti zapošljavanja samo u sezoni ▪ U pomorstvu - nedostatak baze podataka o pomorcima, pomorstvo nema adekvatan status, nije prepoznato kao prioritet, nerazvijenost lokalnog pomorskog klastera. ▪ Odliv radne snage u zemlje regiona koje su platežno konkurentnije ▪ Siva ekonomija (neprijavljen rad) ▪ Nedostatak autentičnih kotorskih proizvoda ▪ Nepostojanje adekvatnog načina registracije kućne radinosti i sporednih zanimanja kao dodatnih zanimanja koja fizička lica mogu obavljati uz radni odnos ▪ Neadekvatno i nedovoljno obrazovanje, kao i nepostojanje individualne vizije nezaposlenih i njihovog plana zapošljavanja ▪ Velik broj nezaposlenih visokoškolaca čiji broj još raste ▪ Nezainteresovanost za prekvalifikacije ili obuke za deficitarna zanimanja ▪ Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada ▪ Nezaposlena lica posebno visokoškolci su veoma selektivni u pogledu zapošljavanja ▪ Neznanje o ulozi socijalnih partnera i strukovnih udruženja, njihova slaba povezanost i dijalog ▪ Nedovoljno uključivanje privrednika u kreiranje zakonskog okvira vezano za zapošljavanje ▪ Nedostatak inovativnih biznis ideja
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kreiranje strategije zapošljavanja ▪ Razvoj malih preduzetnika i startupova - prilika za mlade ▪ Razvoj kreativnih industrija ▪ Ruralni turizam ▪ Podrška lokalne samouprave razvoju preduzetništva kroz bespovratna sredstva - žensko preduzetništvo, preduzetništvo mladih itd. ▪ EU fondovi ▪ Dobra promocija resursa i potencijala opštine Kotor za privlačenje novih investitora; u tom pogledu pomoć bi mogla da nudi i ambadorska diplomatska mreža u svijetu ▪ Uključivanje pomoraca kao potencijalnih investitora u projektima kao što je privatno javno partnerstvo ▪ Izgradnja hotela većih kapaciteta ▪ Povezivanje turizma i poljoprivrede ▪ Osnivanje preduzeća za zaštitu kulturnih 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preveliko oslanjanje na tranzitni turizam ▪ građevinski lobi ▪ Za pomorstvo - loš zakonski okvir u vezi sa kompetencijama u oblasti pomorstva, nedostatak državnog pomorskog klastera, konkurencija iz okruženja, nepovoljni ugovori o radu itd. ▪ Pandemije ▪ Prirodne katastrofe (zemljotres) ▪ Odliv radne snage (Hrvatska)

<p>dobara Kotora</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Saradnja lokalne samouprave sa udruženjima preduzetnika 	
--	--

KLJUČNE RAZVOJNE ŠANSE ZA UNAPREĐENJE ZAPOŠLJAVANJA

1. Poljoprivreda
2. Turizam (naročito usluge koje podržavaju turizam)
3. Preduzetništvo
4. Pomorstvo

KLJUČNI IZAZOVI

- Nemotivisanost za cjeloživotno učenje (kvalifikacija, prekvalifikacija).
- Neznanje zaposlenih i nezaposlenih o stanju na raznim tržištima rada.
- Preduzetnički duh nije razvijen u odnosu na mogućnosti koje su se do sada nudile.

4.2 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNE SNAGE U OPŠTINI

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Duga tradicija i iskustvo u sprovođenju obrazovanja odraslih ▪ Licencirani organizatori obrazovanja odraslih ▪ Kontinuirana saradnja ZZZCG i institucija ▪ Motivisanost za obrazovanje odraslih 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedostatak prakse tokom obrazovanja ▪ Nedostatak radnog iskustva ▪ Zastarjela ponuda programa obrazovanja odraslih ▪ Neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada ▪ Nedostatak obuka za nove tehnologije u pomorstvu
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rad od kuće ▪ Praktičan rad kod poslodavca (obuka na radnom mjestu) ▪ Online obuke ▪ Strategija za cjeloživotno preduzetničko učenje ▪ Fleksibilizacija ponude obrazovanja (prilagođavanje potrebama) ▪ Zakonski okvir (npr. za pomorstvo) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pandemije ▪ Situacija na tržištu rada kao posljedica pandemije ▪ Nestabilna politička situacija

PRJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE U POGLEDU ZNANJA I VJEŠTINA RADNE SNAGE

1. Podržati unapređenje IT vještina
2. Obuke u oblasti proizvodnje (preusmjeriti se sa uslužnih djelatnosti)
3. Podržati tradicionalne zanate
4. Obuke o razvijanju projekata za EU fondove

KLJUČNI IZAZOVI

- Nedostatak finansija
- Zastarjela tehnologija

4.3 SOCIJALNA INKLUZIJA/SOCIJALNA ISKLJUČENOST NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Postojanje relevantnih insitucija ▪ Institucionalna podrška za lica sa invaliditetom ▪ Lokalna uprava i Sektor za kulturu, sport i društvenu djelatnost (jednokratna socijalna pomoć, stipendije) ▪ Lokalni akcioni plan za mlade ▪ Strateški plan razvoja – plan podrške lokalnih inicijativa za zapošljavanje ▪ Omladinski klub ▪ Lokalni akcioni plan za LSI (u izradi) ▪ Lokalni akcioni plan socijalne i dječije zaštite (u izradi) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedovoljno korišćenje mjera Fonda za profesionalnu rehabilitaciju ▪ Nedosljedna primjena zakona ▪ Predrasude za zapošljavanje ranjivih grupa ▪ Predrasude i strah od neuspjeha ranjivih grupa ▪ Siva ekonomija ▪ Neadekvatni programi i mjere za zapošljavanje ▪ Neadekvatna znanja i vještine za pisanje i sprovođenje EU projekata
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondovi EU i drugi donatori ▪ Mjere Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pandemije ▪ Posljedice pandemije na ekonomsku situaciju

PRJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE

1. Institucionalno povezivanje – socijalno partnerstvo
2. Izrada lokalne inicijative za ciljnu grupu ranjivih lica na tržištu rada

4.4 KLJUČNI PROBLEMI TRŽIŠTA RADA OPŠTINE KOTOR

Na osnovu analize tržišta rada i prikupljenih sekundarnih podataka, te SWOT analize, definisani su sljedeći ključni problemi tržišta rada opštine Kotor:

- Neusklađenost ponude i podražnje
- Siva ekonomija
- Nedostatak inovativnih biznis ideja

5. VIZIJA, CILJEVI, PRIORITETI I MJERE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA

5.1 VIZIJA OPŠTINE U POGLEDU ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA RADNE SNAGE

»Tržište rada sa diverzifikovanim i sigurnim radnim mjestima i radnom snagom spremnom za usvajanje novih znanja i vještina, koje će se prilagođavati tržištu rada u okviru ekonomskog rasta i razvoja opštine.«

5.2 CILJEVI

Strateški cilj	Povećanje zaposlenosti
-----------------------	-------------------------------

Cilj 1	Povećanje uklađenosti ponude i tražnje
---------------	---

Cilj 2	Smanjenje sive ekonomije
---------------	---------------------------------

Cilj 3	Pokretanje i razvoj inovativnih biznisa
---------------	--

Pokazatelj uspjeha	Izvor	Polazna vrijednost 2019.	Ciljna vrijednost 2024
Broj zaposlenih	MONSTAT	6.440 (jun 2020.) ³²	7.500
Broj nezaposlenih lica uključenih u programe obrazovanja i mjere osposobljavanja	Zavod za zapošljavanje – Godišnji izvještaj o radu	1	5% od prijavljenih nezaposlenih lica, godišnje
Broj privrednih subjekata (Privredna komora)	Privredna Komora Crne Gore, Poreska uprava Crne Gore ³³	1.039	1.440

5.3 AKTIVNOSTI

Cilj 1 Povećanje uklađenosti ponude i tražnje			
	Aktivnosti	Ciljna grupa	Vremenski okvir
1.1	Praćenje potreba poslodavca	Poslodavci	2021.-2024.
1.2	Informisanje i promocija potreba tržišta rada	Nezaposleni, mladi	2021.-2024.
1.3	Uspostavljanje i ažuriranje Registra privrednih subjekata	Privredni subjekti	2021.-2024.
1.4	Promocija osposobljavanja na radnom mjestu za poznatog poslodavca	Poslodavci, nezaposlena lica	2021.-2024.
1.5	Osposobljavanje na radnom mjestu (mjera Zavoda za zapošljavanje Crne Gore)	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG- Biroa rada	2021.-2024.
1.6	Sprovođenje programa obrazovanja i osposobljavanja (ZZZCG)	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG- Biroa rada	2021.-2024.
1.7	Informativno-motivacione aktivnosti	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG- Biroa rada	2021.-2024.

³² Smanjenje broja zaposlenih je posljedica zatvaranja malih trgovina, smanjenja mogućnosti pružanja usluga smještaja i ishrane usljed Kovid krize

³³ Crnogorska privreda 2020, Privredna komora, www.privrednakomora.me

1.8	Programi za sticanje ključnih vještina – napredne IT vještine	Zaposleni, nezaposleni	2021-2024.
1.9	Razvoj novih programa obrazovanja odraslih	Odrasli, zaposlena i nezaposlena lica	2022-2024.
1.10	Programi obrazovanja i osposobljavanja za deficitarna zanimanja (IPA)*	Nezaposlena lica	2022-2023.

Cilj 2 Smanjenje sive ekonomije

	Aktivnosti	Ciljna grupa	Vremenski okvir
2.1	Poreske olakšice za prvu godinu poslovanja (npr. komunalne takse)	Počotnici u biznisu	2021.-2024.
2.2	Podrška samozapošljavanju	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG- Biroa rada	2021-2024.
2.3	Identifikovanje ključnih barijera za formalno poslovanje	Poslodavci, nezaposlena lica	2021.-2024.
2.4	Kampanja "Registruj svoj biznis"	Neregistrovani biznisi	2022.-2024
2.5	Podrška registraciji biznisa, informativni, motivacioni i edukacioni seminari iz oblasti preduzetništva u okviru aktuelnih zakona (registracija firme, poslovanje i uklapanje na tržište rada, konkurencija, rizici, radni odnosi, osnovno računovodstvo, biznis plan i slično)	Preduzetnici, nezaposlena lica	2021.-2024.

Cilj 3 Pokretanje i razvoj inovativnih biznisa

	Aktivnosti	Ciljna grupa	Vremenski okvir
3.1	Podrška zanatima	Zanatlije, nezaposlena lica	2021-2024.
3.2	Subvencije za startup-ove	Počotnici u biznisu	2022.-2024.
3.3	Radionice za generisanje biznis ideja	Zaposlena i nezaposlena lica	2021-2024
3.4	Promocija dobrih inovativnih praksi	Poslodavci iz zemlje i inostranstva	2022.-2024.
3.5.	IT akademije od uspješnih start-upova	Zaposlena i nezaposlena lica	2022.-2024.
3.6	Nagrade za najuspješnije inovativne biznise	Biznisi koji posluju u opštini	2022.-2024.
3.7	Web stranica za poslovnu zajednicu Kotora	Preduzetnici i MMSP	2021.-2024.
3.8	Podrška ženskom preduzetništvu	Nezaposlene žene, preduzetnice i privredna društva u kojima su žene nosioci biznisa	2021-2024.
3.9	Program razvoja preduzetništva	Preduzetnici, mladi, počotnici u biznisu, poslovna udruženja i klasteri itd.	2021.-2024.
3.10	Program podsticaja u poljoprivredi	Poljoprivredna gazdinstva	2021.-2024.
3.11	Inicijative sa lokalnog nivoa za obezbjeđenje dodatnih izvora finansiranja za pokretanje i razvoj malog biznisa (fondovi, alter modus, IRF, banke...) za nezaposlene i poslodavce iz opštine Kotor	Poslodavci, nezaposleni	2021.-2024.

6. UPRAVLJANJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I PROMOCIJA

UPRAVLJANJE

Za koordinaciju sprovođenja Strategije zapošljavanja biće odgovorna Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj.

Strategija se implementira i prati kroz godišnje akcione planove zapošljavanja, koji definišu aktivnosti koje se sprovode na godišnjem nivou, a za svaku aktivnost definišu se ciljne grupe, broj uključenih, očekivani rezultati, okvirna finansijska sredstva, izvori finansiranja i odgovorne institucije za sprovođenje.

Za pripremu godišnjeg akcionog plana odgovoran je Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj u saradnji sa lokalnom partnerskom grupom za zapošljavanje.

PRAĆENJE

Sa ciljem praćenja realizacije Strategije zapošljavanja definisan je monitoring sistem koji uključuje indikatore (pokazatelje) uspješnosti za strateški cilj i operativne ciljeve, uz definisanu polaznu osnovu i planirane rezultate.

Za redovno i kontinuirano praćenje sprovođenja ove Strategije i akcionog plana staraće se Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj i lokalna partnerska grupa za zapošljavanje.

IZVJEŠTAVANJE

Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj će u saradnji sa lokalnom partnerskom grupom jednom godišnje pripremiti izvještaj o sprovođenju strategije zapošljavanja i akcionog plana, koji se prosljeđuje skupštini.

PROMOCIJA

Za promociju će se koristiti različiti kanali informisanja i promocije, prvenstveno sajt opštine.

AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA OPŠTINE KOTOR ZA 2021. GODINU

AKCIONI PLAN ZAPOŠLJAVANJA OPŠTINE KOTOR ZA 2021. GODINU³⁴

Strateški cilj	Povećanje zaposlenosti						
Cilj 1	Povećanje usklađenosti ponude i tražnje						
Aktivnost/mjera	Ciljna grupa	Planiran broj uključenih	Očekivan rezultat	Potrebna finansijska sredstva	Izvor finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje
1.1 Praćenje potreba poslodavaca	Poslodavci	15	Bolje sagledavanje potreba poslodavaca	/	ZZZCG	I, II, III, IV	ZZZCG – Biro rada Kotor
1.1.1 Inicijiranje saradnje sa javnim ustanovama	Javne ustanove (predškolske ustanove, osnovne, srednje škole, fakulteti, Kulturni centar, OJU Muzeji, JU Dom starih, itd.)	10 ustanova	Prikupljeni podaci o planiranim SRM u roku od 4 godine i plan prioriteta opštinskih stipendija za visoko obrazovanje	/	Opština Kotor	IV	Opština Kotor-Sekretarijat za kulturu, sport i društvene djelatnosti
1.2 Informisanje i promocija potreba tržišta rada	Nezaposleni, mladi	Svi nezaposleni, mladi	Brze i lakše informisanje o dostupnosti na TR	Redovna aktivnost	ZZZCG	I, II, III, IV	ZZZCG – Biro rada Kotor NVO, škole, fakulteti
1.3 Uspostavljanje i ažuriranje Registra privrednih subjekata	Privredni subjekti	Svi privredni subjekti na teritoriji opštine Kotor	Kreirana baza-Registar privrednih subjekata (u excel-u)	/	Opština Kotor	I kvartal	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj
1.4 Promocija osposobljavanja na radnom mjestu za poznatog poslodavca	Poslodavci, nezaposleni	Poslodavci, nezaposleni	Povećan broj uključenih u program	Redovna aktivnost	ZZZCG	I, II, III, IV	ZZZCG-biro rada Kotor
1.5 Osposobljavanje na radnom mjestu (ZZZCG)							

³⁴ Aktivnosti Biroa rada su planirane na osnovu sprovođenja Programa rada ZZZCG u prethodnim godinama. Program rada ZZZCG za 2021. godinu u fazi pripreme ovog Akcionog plana zapošljavanja nije usvojen.

Strategija zapošljavanja Opštine Kotor - Predlog

1.5.1 Osposobljavanje za samostalan rad	Nezaposlena lica na evidenciji Biroa rada bez radnog iskustva u nivou obrazovanja	1-3	Najmanje 1 produži radni odnos nakon 6 mjeseci obuke	2.180 EUR (Prosječan trošak na 1 uključeno lice)	ZZZCG	I, II, III, IV	ZZZCG – Biro rada Kotor u saradnji sa poslodavcima
1.5.2 Osposobljavanje kod poslodavca	Nezaposlena lica na evidenciji Biroa rada, koja su zbog nedostatka praktičnih znanja i vještina u nepovoljnijem položaju na tržištu rada	1-3	Najmanje 1 od uspješnih učesnika produži radni odnos nakon 3 mjeseci obuke	1.090 EUR (Prosječan trošak na 1 uključeno lice)	ZZZCG	I, II, III, IV	ZZZCG – Biro rada Kotor u saradnji sa poslodavcima
1.6 Sprovođenje programa obrazovanja i osposobljavanja	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG-Biroa rada Kotor sa suficitarnim zanimanjima	Najmanje 12	Najmanje 90% uspješno završilo; najmanje 20% uspješnih učesnika produže radni odnos	Cca 600 EUR na jedno uključeno lice	ZZZCG ili prijava na poziv u okviru SOPEES (IPA) poziva za deficitarna zanimanja	II, III, IV	ZZZCG – Biro rada Kotor
1.7 Informativno – motivacione aktivnosti	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG-Biroa rada Kotor	20	Najmanje 10% uključenih u mjere APZ ili aktivno traže posao	Redovna aktivnost	ZZZCG	IV	ZZZCG – biro rada Kotor
1.8 Programi za sticanje ključnih vještina – napredne IT vještine	Nezaposleni	15	Bolja obučenost i korišćenje naprednih IT vještina za potrebe biznisa	400 EUR u prosjeku na 1 uključeno lice	ZZZCG – biro rada Kotor	IV	ZZZCG – biro rada Kotor

Cilj 2		Smanjenje sive ekonomije					
Aktivnost/mjera	Ciljna grupa	Planiran broj uključenih	Očekivan rezultat	Potrebna finansijska sredstva	Izvor finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje
2.1 Poreske olakšice za prvu godinu poslovanja (npr. smanjenje komunalne takse)	Počotnici u biznisu	50	Povećan broj registrovanih privrednih subjekata	/	/	I, II, III, IV	Sekretarijat za razvoj preduzetništva , komunalne poslove i saobraćaj,

Strategija zapošljavanja Opštine Kotor - Predlog

							Direkcija za uređenje i izgradnju Kotora, Sekretarijat za budžet i finansije
2.2 Podrška samozapošljavanju	Nezaposlena lica prijavljena na evidenciji ZZZCG – Biroa rada	40	Zavisi od kvote koja je definisana programom	3.000 -7.500 EUR za 1 odobren biznis plan	ZZZCG-IPA	I - IV	ZZZCG- Biro rada Kotor
2.3 Identifikovanje ključnih barijera za formalno poslovanje (ankete i razgovori sa poslodavcima i potencijalnim preduzetnicima)	Poslodavci, preduzetnici i nezaposlena lica	50 poslodavaca/preduzetnika 50 nezaposlenih lica	Identifikovane biznis barijere, Izvještaj	/	/	II kvartal	Sekretarijat za razvoj preduzetništva , komunalne poslove i saobraćaj
2.5 Podrška registraciji biznisa, informativni, motivacioni i edukacioni seminari iz oblasti preduzetništva u okviru aktuelnih zakona (registracija firme, poslovanje i uklapanje na tržište rada, konkurencija, rizici, radni odnosi, osnovno računovodstvo, biznis plan i slično)	Preduzetnici i nezaposlena lica	30	Povećan broj privrednih subjekata i povećan broj zaposlenih	/	/	I, II, III, IV	Sekretarijat za razvoj preduzetništva , komunalne poslove i saobraćaj i ZZZCG Biro rada Kotor

Cilj 3		Povećanje broja inovativnih biznisa					
Aktivnost/mjera	Ciljna grupa	Planiran broj uključenih	Očekivan rezultat	Potrebna finansijska sredstva	Izvor finansiranja	Period sprovođenja (kvartal)	Odgovornost za sprovođenje
3.1 Podrška zanatima (organizacija manifestacija, zakup štandova, promocija...)	Zanatlije, nezaposlena lica	70	Povećan broj prijava zanata	500,00 EUR	Budžet opštine Kotor	III kvartal	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj

Strategija zapošljavanja Opštine Kotor - Predlog

3.2 Radionice za generisanje novih biznis ideja	Zaposlena i nezaposlena lica	20	Osmišljavanje novih ideja za pokretanje malog biznisa	U skladu sa Programom rada ZZZCG	U skladu sa Programom rada ZZZCG	IV kvartal	ZZZCG – Biro rada Kotor
3.7 Web stranica za poslovnu zajednicu Kotora	Biznisi iz Kotora	200	Promocija, informisanje, podaci	2,000.00 EUR	Budžet opštine Kotor	III, IV kvartal	Sekretarijat za razvoj preduzetništva , komunalne poslove i saobraćaj
3.8 Podrška ženskom preduzetništvu	Nezaposlene žene, preduzetnice i privredna društva u kojima su žene nosioci biznisa	Min.3	Ekonomsko osnaživanje žena	15,000.00 EUR	Budžet opštine Kotor	II, III kvartal	Sekretarijat za razvoj preduzetništva , komunalne poslove i saobraćaj
3.9 Program razvoja preduzetništva ³⁵	Preduzetnici, mladi preduzetnici, početnici u biznisu, poslovna udruženja i klasteri itd.	30	Subvencije, novi biznisi i razvoj postojećih, promocija i podrška preduzetništvu	15,000.00	Budžet opštine Kotor	III, IV kvartal	Sekretarijat za razvoj preduzetništva , komunalne poslove i saobraćaj
3.10 Program podsticaja u poljoprivredi	Poljoprivredna gazdinstva	30	Povećanje broja registrovanih gazdinstava, subvencije	75,000.00	Budžet opštine Kotor	III kvartal	Sekretarijat za razvoj preduzetništva , komunalne poslove i saobraćaj
3.11 Inicijative sa lokalnog nivoa za obezbjeđenje dodatnih izvora finansiranja za pokretanje i razvoj malog biznisa (fondovi, alter modus, IRF, banke...) za nezaposlene i poslodavce iz opštine Kotor	Početnici u biznisu, nezaposleni	100	Novi izvori finansiranja	/	/	III, IV kvartal	ZZZCG –Biro rada Kotor, Sekretarijat za razvoj preduzetništva , komunalne

³⁵ Program razvoja preduzetništva na osnovu kojeg je planirana aktivnost 3.9 je u formi Nacrta, a u fazi pripreme ovog Akcionog plana zapošljavanja još nije usvojen od strane skupštine.

Strategija zapošljavanja Opštine Kotor - Predlog

							poslove i saobraćaj
--	--	--	--	--	--	--	---------------------