

STRATEGIJA ZAPOŠLJAVANJA OPŠTINE ŠAVNIK 2021-2025

Nacrt Strategije zapošljavanja opštine Šavnik je pripremila Partnerska grupa za zapošljavanje, imenovana od strane predsjednika Opštine Šavnik, 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 socijalne politike 2015-2017 (SOPEES).

SADRŽAJ

1. UVOD.....	4
2. SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA	5
2.1 DEMOGRAFSKA SLIKA	5
2.2 EKONOMIJA.....	7
3. TRŽIŠTE RADA	10
3.1 ZAPOSLENOST I ZARADE.....	11
3.2 NEZAPOSLENOST	12
3.3 PROGRAMI I MJERE ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE BIRO RADA ŠAVNIK.....	14
3.4 TRAŽNJA RADNE SNAGE.....	15
3.5 DEFICITARNA I POTENCIJALNO DEFICITARNA ZANIMANJA	17
3.6 PONUDA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ODRASLIH U OPŠTINI.....	18
3.7 SOCIJALNA INKLUSIJA.....	18
3.8 ZAKLJUČAK.....	19
4. SWOT ANALIZA.....	19
4.1 TRŽIŠTE RADA I RADNA SNAGA.....	20
4.2 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNE SNAGE U OPŠTINI	21
4.3 SOCIJALNA INKLUSIJA/SOCIJALNA ISKLJUČENOST NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA	21
4.4. KLJUČNI PROBLEMI TRŽIŠTA RADA OPŠTINE ŠAVNIK	22
5. VIZIJA, CILJEVI, PRIORITETI I MJERE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA.....	22
5.1 VIZIJA OPŠTINE U POGLEDU ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA RADNE SNAGE	22
5.2 CILJEVI I AKTIVNOSTI ZA PERIOD 2021-2025	23
6. UPRAVLJANJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I PROMOCIJA	24

1. UVOD

Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore je u saradnji sa ključnim partnerima pokrenulo inicijativu kako bi razvilo 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 Šavnik je jedna od mnogih opština u Crnoj Gori koja se priključila inicijativi. Imenovana je lokalna partnerska grupa za zapošljavanje, čiji zadatak je izrada nacrta lokalne strategije zapošljavanja i odgovarajućeg godišnjeg akcionog planaza period 2021-2025. i odgovarajući akcioni plan za 2021. godinu, uz tehničku podršku projekata „Dalji razvoj lokalnih inicijativa za zapošljavanje“, koji se finansira iz EU-IPA sredstava u okviru Sektorskog operativnog programa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalne politike 2015-2017 (SOPEES).

Stanje na tržištu rada u lokalnoj sredini rezultanta 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 - t.j. kontekst tržišta rada, kontekst socijalne ranjivosti, te kontekst kvaliteta životnog okruženja. Tom svrhom korištena je Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori urađena u okviru pomenutog EUSOPEES projekta. Analiza se oslanja na širok spektar sekundarnih izvora podataka, uključujući prije svega nacionalnu statistiku kao i kvalitativna istraživanja.

Da bi se osiguralo da su procjene analize u potpunosti autoritativne i da imaju dodatnu vrijednost za lokalne partnere, metodologija koja je korišćena omogućila je da se znanja, stavovi i specifične informacije kojima raspolažu lokalni partneri 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 posebna pažnja je bila posvećena *usaglašenosti* ciljeva opštinske strategija zapošljavanja sa nacionalnim strateškim okvirom t.j. 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 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 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 Šavnik:

- PRIORITET 1: Povećanje zaposlenosti. Smanjenje stopne 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 postoji nedovoljna efikasnost i pokrivenost aktivnih politika tržišta rada koje bi trebalo da postoje da se pomogne tražiocima posla u pronalaženju održivog zaposlenja, sa posebnim*

fokusom na prekvalifikaciju i usavršavanje”, a takođe potrebno je “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, pa je u procesu izrade lokalne strategije zapošljavanja potrebno uzeti u obzir prioritete i ciljeve opšte strategije razvoja opštine. Strateški plan razvoja opštine Šavnik je istekao 2017. godine. Ipak, strateški ciljevi razvoja opštine su ostali isti, ali se očekuje da će se u narednom periodu unaprijediti mehanizmi za njihovu realizaciju.

2. SOCIO-EKONOMSKA SITUACIJA

Opština Šavnik nalazi se u Sjevernom regionu Crne Gore, u visoko-planinskoj zoni Dinarida. Površina opštine iznosi 553 km². Opština se sa juga granici opštinom Nikšić, sa istoka su opštine Kolašin i Mojkovac, sa zapadne strane Plužine, dok je na sjevernoj strani opština Žabljak. Teritoriju opštine Šavnik čine varošice Šavnik i Boan i sela: Bare, Borovac, Godijelji, Grabovica, Gradac, Gornja Bijela, Donja Bijela, Gornja Bukovica, Donja Bukovica, Vrtoc Polje, Duzi, Dubrovsko, Dobra Sela, Komarnica, Kosorici, Krnja Jela, Malinsko, Milosevici, Mljeticak, Mokro, Petnjica, Poscenje, Pridvorica, Previs, Provalija, Sirovac, Slatina, Strug, Timar i Tusinja.²

2.1 DEMOGRAFSKA SLIKA

Grafik 1: Procjena broja stanovnika opštine Šavnik, sredinom godine



Izvor: MONSTAT

Opština Šavnik jedna je od najmanje naseljenih opština Sjevernog regiona i Crne Gore uopšte. Prema procjeni MONSTAT-a u 2019. godini opština imala je 1558 stanovnika. Kontinuirano smanjenje ukupne populacije ove opštine dovelo je do toga da u 2019. godini opština broji 24,7% manje stanovnika u odnosu na popisnu 2011. godinu. U 2019. godini ukupno stanovništvo ove opštine činilo je 0,25% ukupne populacije u Crnoj Gori, odnosno 0,96% populacije Sjevernog regiona.

¹ Evropska komisija, Crna Gora 2020, Brisel, 6.10.2020

² <https://ekozona.wordpress.com/savnik/>

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik

Smanjenje stanovništva tokom prethodnih godina posljedica je dvostrukih negativnih demografskih trendova – negativnog prirodnog priraštaja i negativnog migracionog salda. Prema procjenama Monstata, samo u 2019. godini ukupno stanovništvo je u odnosu na prethodnu godinu smanjeno za 7,5% i to 1,7% po osnovu negativnog prirodnog priraštaja i čak 5,5% po osnovu negativnog migracionog salda.

Tabela 1: Prirodni priraštaj i unutrašnje migracije

Godina	Prirodni priraštaj	Doseljenja	UNUTRAŠNJE MIGRACIJE	
			Odseljenja	Migracioni saldo
2011.	-18	4	81	-77
2016.	-23	60	53	7
2018.	-21	22	109	-87
2019.	-29	15	108	-93

Izvor: MONSTAT

Kad su u pitanju unutrašnje migracije, stanovništvo se iz Šavnika uglavnom seli u Nikšić (63,3% svih odseljenih u 2018. godini) i Podgoricu (23,9%). Sa druge strane, doseljenja u Šavnik su malobrojna, a doseljeni su takođe najbrojniji iz Nikšića (59,1%) i Podgorice (27,3%).

Negativni demografski trendovi posljednjih godina su se snažno odrazili na broj djece u osnovnim školama. Ovaj broj se u periodu 2011-2019. smanjio čak za 62 ili 40,3%.

Obrazovna struktura stanovništva (starosti 15 i više godina)³

Obrazovna struktura odraslog stanovništva je jedan od ključnih faktora za socio-ekonomski razvoj društva pa i lokalnog tržišta rada.

Tabela 2: Obrazovna struktura stanovništva (starosti 15 i više godina), Popis 2011

STEPEN OBRAZOVANJA	ŠAVNIK	%	CRNA GORA	%
BEZ ŠKOLSKE SPREME	60	3,4	11324	2,3
Nepotpuna osnovna škola	226	12,7	36783	7,3
Osnovno obrazovanje	476	26,8	104415	20,8
Srednje obrazovanje	830	46,7	260277	51,9
Više obrazovanje	81	4,6	26170	5,2
Visoko obrazovanje	86	4,8	49469	9,9
Postdiplomske studije	2	0,1	3000	0,6
Doktorat		0,0	964	0,2
Osnovne akademske studije	1	0,1	2756	0,5
Osnovne primijenjene studije	2	0,1	1343	0,3
Postdiplomske specijalističke studije	2	0,1	1528	0,3
Postdiplomske magistarske studije		0,0	713	0,1
Ostalo (bez izjašnjenja)	10	0,6	2536	0,5
UKUPNO	1776	100,0	501278	100,0

Izvor: MONSTAT, popis 2011.

Prema posljednjem popisu stanovništva opština Šavnik ima u odnosu na prosjek Crne Gore veći udio stanovništva sa nepotpunom osnovnom školom istanovništva sa završenom srednjom školom ali manji udio stanovništva sa visokim stepenom obrazovanja.

³Napomena: Izvjestan (nepoznat) broj lica moguće da pripada u više kategorija pa se podaci moraju rezervisano posmatrati

1.2 EKONOMIJA

2.2.1 Postojeća situacija i ekonomski trendovi

Opština Šavnik raspolaže značajnim prirodnim resursima za razvoj turizma, šumarstva, ribarstva, energetike i poljoprivredne proizvodnje. Upravo te oblasti su i identifikovane kao najznačajnije u prethodnom strateškom razvojnom dokumentu ove opštine.

Prema indeksu konkurentnosti⁴, opština Šavnik zauzima 20. mjesto od 23 opštine u periodu 2015-2017. godine. U drugom periodu mjerjenja (2012-2014) ovaj indikator u poređenju sa prethodnim mjerjenjem (2009-2011.), pokazuje bolji rezultat, odnosno rast vrijednosti indeksa od 5,41 rast za četiri pozicije na rang listi opština, U odnosu na prosjek konkurentnosti svih lokalnih samouprava, indeks konkurentnosti opštine u periodu 2015-2017. iznosi 65,4, što je značajno ispod prosjeka Crne Gore. U poređenju sa prvim mjerjenjem (2009.-2011.) kad je opština zauzimala zadnje, 21. mjesto ovaj indikator pokazuje blago povećanje i poboljšanje pozicije za jedno mjesto.

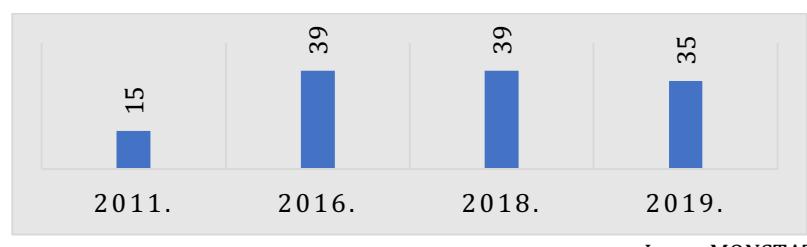
	2009. -2011.	2012.-2014.	2015.-2017.
Indeks konkurentnosti	64,40	69,8	65,4
Stepen konkurentnosti	21	17	20

Kad je riječ o indikatoru – *indeksu razvijenosti jedinica lokalne samouprave*⁵, u periodu 2016-2018. u Šavniku je ovaj pokazatelj bio na nivou od 66,45, što je značajno više u poređenju sa 2013-2015. godinom kada je indeks iznosio 49,75 (Crna Gora =100).

	2013.-2015.	2016.-2018.
Indeks razvijenosti	49,75	66,45
Stepen razvijenosti	20	16

Aktivni poslovni subjekti u opštini

Grafik 2: Broj aktivnih poslovnih subjekata u opštini ŠAVNIK



Izvor: MONSTAT

Prema podacima Monstata, u 2018. godini je ukupan broj privrednih subjekata u opštini Šavnik iznosio 39, što je za 24 privredna subjekta više u odnosu na 2011. godinu, kada ih je bilo samo 15. U 2019. godini broj aktivnih poslovnih subjekata smanjio se za 10,3%. Broj aktivnih poslovnih

⁴Indeks 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.

⁵Indeks 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 stnovništva na nivou JLS

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik

subjekata Šavniku u 2019. godini predstavlja, u odnosu na Sjeverni region 0,9% i u odnosu na Crnu Goru 0,1%.

Tabela 3: Aktivni poslovni subjekt na ukupan broj stanovnika

	Aktivni poslovni subjekti/ukupan broj stanovnika *100			
	2011.	2016.	2018.	2019.
Šavnik	0,72	2,17	2,32	2,25
Sjeverni region	1,67	2,03	2,29	2,31
Crna Gora	3,41	4,54	5,43	5,58

Izvor: MONSTAT

Broj aktivnih poslovnih subjekata proračunato po glavi stanovnika se u periodu 2011. do 2019. takođe povećao, iako u nešto manjem obimu nego u prosjeku u Sjevernom regionu i značajno manje u odnosu na prosjek Crne Gore.

Prema podacima Poreske uprave je finansijski izvještaj u 2018. i 2019. godini predalo po 29 poslovnih subjekata. Najviše poslovnih subjekata koji su predali finansijski izvještaj je u djelatnosti (i) trgovina na veliko i trgovina na malo i popravka motornih vozila i motocikala (ii) usluge smještaja i ishrane.

Tabela 4: Broj poslovnih subjekata koji su predali finansijski izvještaj, 2018. i 2019.

DJELATNOST	2018.	2019.
A POLJOPRIVREDA, ŠUMARSTVO I RIBARSTVO	1	1
C PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA	3	2
D. SNABDIJEVANJE ELEKTRIČNOM ENERGIJOM; GASOM; PAROM I KLIMATIZACIJOM	3	3
F GRAĐEVINARSTVO	1	2
G TRGOVINA NA VELIKO I TRGOVINA NA MALO I POPRAVKA MOTORNIH VOZILA I MOTOCIKALA	7	7
H SAOBRAĆAJ I SKLADIŠTENJE	3	3
I USLUGE SMJEŠTAJA I ISHRANE	6	7
M STRUČNE, NAUČNE, INOVACIONE I TEHNIČKE DELATNOSTI	3	3
R UMJETNOST, ZABAVA I REKREACIJA	1	1
S OSTALE USLUŽNE DJELATNOSTI	1	
UKUPNO	29	29

Izvor: Poreska uprava Crne Gore

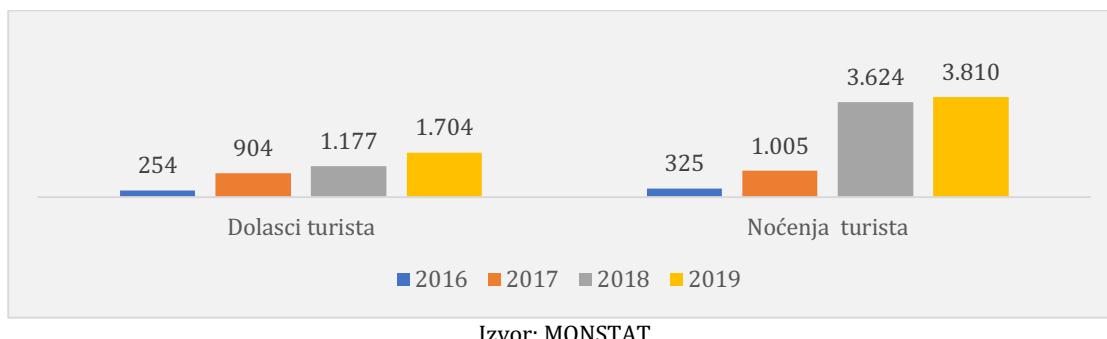
Među 26 privrednih subjekata koji su u 2017. godini predali finansijski izvještaj je 17 mikro preduzeća (zaposleno 1-2 lica), sedam sa 2-5 zaposlenih i dva preduzeća sa 6-50 zaposlenih radnika.⁶

Turizam

Turizam je prepoznat kao jedna od strateških grana razvoja u opštini. Plan razvoja turizma u opštini obuhvata izgradnju eko-sela, markiranje planinarskih staza, unapređenje postojeće ponude, njena promocija i uvođenje novih sadržaja za turiste. Posebnu turističku atrakciju predstavljaju kanjon Nevidio i Boljske grede, po čemu je opština prepoznatljiva. Međutim, na teritoriji opštine ne postoje licencirani turistički vodiči, planinski vodiči niti vodiči kroz kanjon, pa su neophodna dalja ulaganja u kvalifikovanu lokalnu radnu snagu koja će znanjem i vještinama pratiti planirani razvoj opštine

⁶ Crnogorska privreda 2018., Privredna komora Crne Gore

Grafik 3: Dolasci i noćenja turista, 2016-2019



Podaci MONSTAT-A o broju posjeta turista i naročito broju ostvarenih noćenja pokazuju trend rasta, naročito u 2018. i 2019. godini. U 2019. godini je ostvareno oko dvanaest puta više noćenja turista u odnosu na 2016. godinu. Većinu noćenja su u 2019. godini ostvarili strani turisti (96,4%).

Poljoprivreda

Poljoprivreda je vjekovima bila osnovna djelatnost ljudi ovog kraja. Prema podacima Lokalne uprave u opštini Šavnik je u 2019. godini registrovano 220 poljoprivrednih gazdinstava u 2020. godini 234.

Tabela 5: Poljoprivredni osiguranici (MONSTAT)

	Poljoprivredni osiguranici		
	2011.	2018.	2019.
Šavnik	21	25	28
Sjeverni region	718	664	694
Crna Gora	1480	1527	1603

Ukupan broj registrovanih poljoprivrednih osiguranika u decembru 2019. godine u Šavniku bio je 28, što predstavlja 4% ukupnog broja u Sjevernom regionu i 1,7% ukupnog broja na nivou Crne Gore. Dok se u 2019. godini u odnosu na 2011. godinu broj poljoprivrednih osiguranika u Sjevernom regionu smanjio, u Šavniku se u tom periodu povećao za 33,3%.

Opština Šavnik ima potencijal za razvijanje poljoprivrede. Gajenje ovaca, koza, govedi i konja je tradicija. Meso, mlijeko, skorup, sir, koza i vuna su proizvodi sa prepoznatljivim kvalitetom. Sijanje ječma, raži, ovsa i helde, iako već pomalo zaboravljeno, treba obnoviti jer postoje dobri uslovi za njihovo uspijevanje. Posebnu pažnju treba pokloniti voćarstvu jer je predio niskog Drobnjaka idealno područje za uzgoj šljive, jabuke i kruške.⁷

Pri tom, opština ima mogućnosti korišćenja Programa razvoja poljoprivrede i ruralnih područja Crne Gore u okviru IPARD III za podršku poljoprivrednicima, unapređenje javne infrastrukture, puteva, mehanizacije, itd.

Izvorske vode

⁷<https://ekozona.wordpress.com/savnik/>

Veliko bogastvo opštine su izvorske vode i potencijali za izgradnju postrojenja za punjenje i flasiranje. Prema kvalitetu i izdašnosti evidentirano je 5-6 izvora koji se mogu rentabilno eksplorisati. Fabrika Diva (durmitorska izvorska voda) u svijet šalje vodu sa izvora Gusarevc, koji se nalazi na 1400 metara nadmorske visine, u okviru Nacionalnog parka „Durmitor“, a u 2019. godini započeo je sa radom nov pogon te firme.

Tokom procesa dalje valorizacije vodnih resursa, između ostalog, planiran je razvoj sportova na vodi, ribolovi i izgradnja velike hidrocentrale na Komarnici.

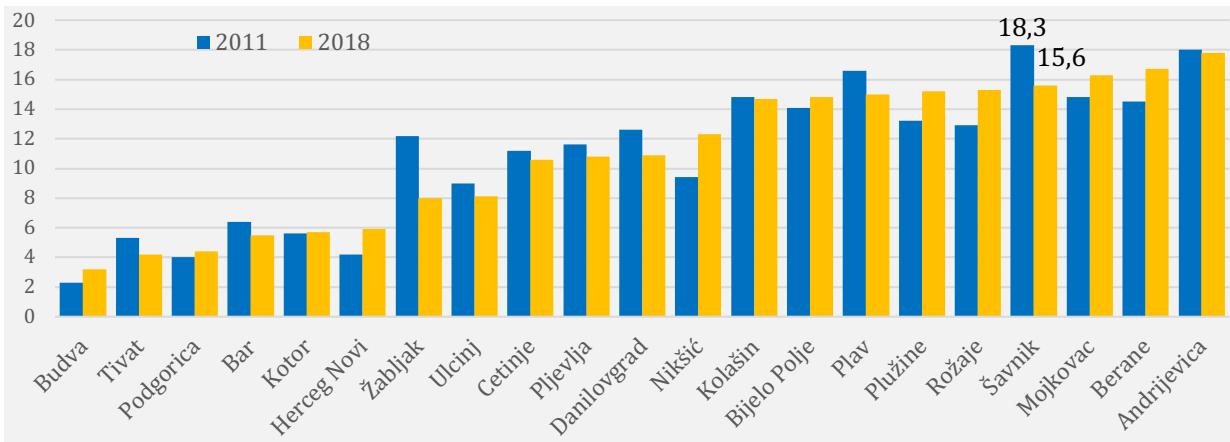
Poslovno okruženje

U Šavniku je u toku 2018. godine pokrenuto pitanje osnivanja Biznis zone „Boan“, dok je Odluka o osnivanju donijeta 12. aprila 2019. godine. Prema planu, opština će zainteresovanim investitorima dati u zakup ukupnu površinu od 16.154 metra kvadratna, a lokalna uprava će sredstvima iz budžeta obezbijediti nedostajuću infrastrukturu biznis zone. Investitori, kojima će biti obezbijedene povoljne cijene zakupa zemljišta, u biznis zoni „Boan“ moći će da pokrenu više vrsta prerađivačkih djelatnosti. Kako je navedeno u odluci o osnivanju u biznis zoni privredni subjekti mogu otvoriti pogon za proizvodnju i pakovanje mlječnih proizvoda (sirara), stanice za otkup i pakovanje ljekovitog bilja, stočnu pijacu, klanicu i sušaru, stanicu za otkup i sušenje koža, stanicu za otkup i sušenje voća, te druge proizvodno-prerađivačke sadržaje, odnosno prerađivačku industriju (prehrambena, duvanska, industrija kože i obuće, laka hemijska industrija, metalurgija, mašinska industrija, elektroindustrija, grafička industrija, građevinska, drvna industrija...), navedeno je u datojo Odluci.

Cilj oživljavanja Boana je podrška ekonomskom razvoju Šavnika, podsticanje investicija i otvaranje novih radnih mesta. Stoga je odlukom predviđeno niz olakšica za buduće investitore u zavisnosti od zakupljene površine, veličine izgrađenog objekta, ali i broja zaposlenih radnika. Između ostalog, investitori koji zaposle više od deset radnika biće oslobođeni i naknade za komunalno opremanje građevinskog zemljišta, kao i prireza poreza na dohodak fizičkih lica.

3. TRŽIŠTE RADA

Grafik 4: Rangiranje opština – kompozitni indikator (poređenje)



Prema kompozitnom indeksu stanja na tržištu rada⁸, konstruisanom specifično za potrebe ove analize na osnovu deset pojedinačnih indikatora, opština Šavnik je u 2011. godini bila na

⁸Kompozitni 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

posljednjem 21. mjestu od 21 opštine u Crnoj Gori, da bi u 2018. godini popravila svoj relativni položaj za tri mjesta i našla se na 18. mjestu. To ukazuje na lošije performanse tržišta rada u odnosu na skoro sve druge opština u Crnoj Gori, kao i na ispodprosječnu poziciju u okviru Sjevernog regiona.

U pogledu prosječne vrijednosti kompozitnog indikatora, Šavnik je takođe popravio svoj skor u 2018. godini na 15,6, sa 18,3 u 2011. godini (manja prosječna vrijednost tipično označava bolju poziciju).

U osnovi, relativna pozicija opštine Šavnik u odnosu na druge opštine u Crnoj Gori i u Sjevernom regionu poboljšana je između 2011. i 2018. godine, ali niska opšta pozicija ukazuje na to da je stanje na tržištu rada u ovoj opštini veoma teško.

3.1 ZAPOSLENOST I ZARADE

Podaci Monstata o broju zaposlenih pokazuju trend povećanja. U odnosu na 2011. godinu se broj zaposlenih u 2019. godine povećao za 35,4%. Sa 287 zaposlenih lica, Šavnik zapošljava 1% radne snage zaposlene u Sjevernom regionu, i predstavlja 0,14% ukupne zaposlenosti u Crnoj Gori.

Grafik5: Broj zaposlenih, Šavnik, 2011.-2019.



Izvor: MONSTAT

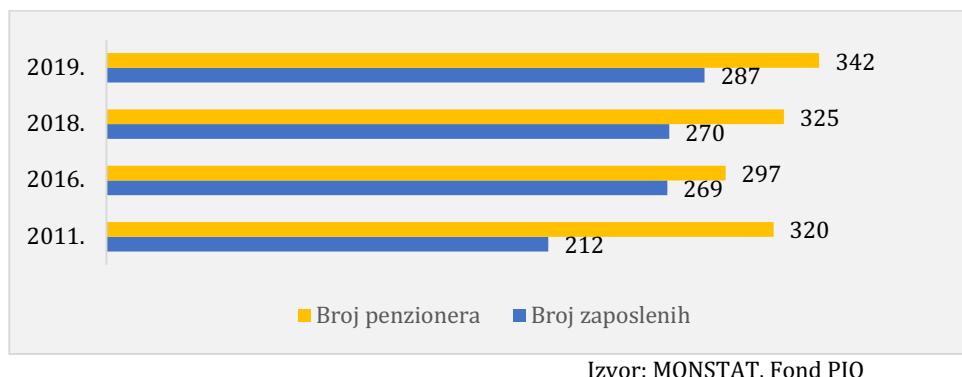
Odnos između broja registrovanih zaposlenih i broja stanovnika iznosi 0,18, što je slično prosjeku u Sjevernom regionu (0,17) aliznačajnomanje u odnosu na prosjek Crne Gore (0,33).

Prema procjenama lokalnog tima, dnevne migracije lica iz susjednih opština zaposlenih u Šavniku predstavljaju oko petinuukupne zaposlenosti u opštini. Sa druge strane, zanemarljiv broj je onih koji svakodnevno putuju u drugu opštinu gdje imaju zaposlenje. Prosječna dužina komutiranja zaposlenih koji putuju u druge opštine je od 60 do 110 minuta u oba pravca.

Grafik6: Broj penzionera i broj zaposlenih, Šavnik, 2011-2019

mesta / 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

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik



Izvor: MONSTAT, Fond PIO

Poređenje broja zaposlenih i broja penzionera u posmatranom periodu 2011-2019. godine ukazuje na blago poboljšanje stanja na lokalnom tržištu rada. Međutim, indikator je i pored pozitivnih kretanja na niskom nivou. U 2011. godini ovaj pokazatelj je iznosio 0,66, dok je u 2018. ovaj pokazatelj bio veći i iznosio 0,83 a u 2019. godini 0,84.

Prosječna zarada

U posmatranom periodu neto prosječna zarada u opštini Šavnik porasla je sa 393 EUR u 2011. na 440 EUR u 2018. godini, što predstavlja nominalni rast od 12,0%. Međutim, prosječna neto zarada je opala za 0,4% u realnim izrazima. Prosječna neto zarada u Šavniku je predstavljala 86,1% prosječne zarade u Crnoj Gori. Procjena platnog fonda per capita bila je 64,9 EUR u 2018. godini što je nominalni rast od 61,4% u 2018. u odnosu na 2011. godinu. Prema ovom indikatoru, Šavnik spada u opštine sa najmanjim platnim fondom per capita (Andrijevica i Rožaje su jedine opštine koje imaju manji platni fond per capita u odnosu na Šavnik). Platni fond per capita opštine Šavnik predstavlja 41,6% prosjeka Crne Gore koji je u 2018. iznosio 156,14 EUR.

U 2019. godina neto prosječna zarada ostala je na istom nivou kao prethodne godine (440 EUR) dok se na nivou Crne Gore u istom periodu povećala za 0,78% (od 511 EUR na 515 EUR).

3.2 NEZAPOSLENOST⁹

Grafik7: Broj nezaposlenih lica, Šavnik, 2011.- VI. 2020.



Broj registrovano nezaposlenih lica se u periodu od 2011. do 2016. godine povećao za oko 44,9%, a kod žena čak za 72,5%. Barem djelimično razlog tolikog rasta treba tražiti u činjenici da je izmjena Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti iz 2016. doprinijela da se veliki broj žena prijavi kao nezaposlene kako bi stekle pravo na doživotnu naknadu, jer je registracija u evidenciji nezaposlenih u Zavodu za zapošljavanje bila jedan od uslova za naknadu.

U periodu od 2016.godine do 2019. godine broj registrovanih nezaposlenih smanjio ukupno za 51,6%, a u pogledu žena za 56,5%.

⁹Podaci o nezaposlenima, programima i mjerama aktivne politike zapošljavanja preuzeti su iz Godišnjih izvještaja o radu ZZZCG ili posredovanidirektno od ZZZCG za potrebe izrade lokalnih strategija zapošljavanja

U 2019. registrovana nezaposlenost je činila 4,8% ukupnog stanovništva opštine, što ukazuje na bolju situaciju nego je to u prosjeku u Sjevernom regionu (11,7%) i na nivou Crne Gore (6,05). Trend smanjivanja broja nezaposlenih se nastavio i u 2020. godini uprkos u prosjeku negativnom uticaju kovid 19 na djelovanje tržišta rada u Crnoj Gori.

3.2.1 Strukturne karakteristike nezaposlenih lica prijavljenih na Birou rada Šavnik

Sa stanovišta ***obrazovne strukture nezaposlenih*** najviše je osoba sa IV. stepenom stručne spreme, za kojima sljede lica sa III. stepenom i nekvalifikovani.

Tabela 6: Nezaposlena lica prema stepenu stručne spreme i polu

	Ukupno	Žene	I	I ž	II	II ž	III	III ž	IV	IV ž	V	V ž	VI-1	VI-1ž	VI-2	VI-2ž	VII-1	VII-1ž	VII-2	VII-2ž	VIII	VIIIž
2011.	107	40	20	9	7	2	32	10	36	14	0	0	2	0	0	0	10	5	0	0	0	0
2016.	155	69	13	8	3	1	41	10	59	29	1	0	3	3	0	0	34	17	1	1	0	0
2017.	116	46	17	11	4	1	28	4	38	13	0	0	2	2	0	0	24	12	3	3	0	0
2018.	86	36	12	8	4	2	17	3	29	9	0	0	0	0	0	0	23	13	1	1	0	0
2019.	75	30	14	8	1	0	16	3	30	10	1	0	1	1	0	0	12	8	0	0	0	0
VI.2020.	63	28	11	9	1	0	13	4	27	9	0	0	1	1	0	0	10	5	0	0	0	0

Broj ***dugoročno nezaposlenih osoba***, dakle onih koji su prijavljeni na evidenciji Biroa rada 12 mjeseci i više se u Šavniku povećava uprkos ukupnom smanjivanju broja nezaposlenih lica. Među dugoročno nezaposlenim licima preovlađuje muška populacija.

Tabela 7: Dugoročno nezaposlena lica na evidenciji Biroa rada Šavnik

	Ukupno	ž	DUGOROČNO NEZAPOSLENA LICA			
			Broj	% od svih	Žene	% od svih žena
2017.	116	46	40	34,5	14	30,4
2018.	86	36	42	48,8	14	38,9
2019.	75	30	37	49,3	10	33,3
VI.2020.	63	28	36	57,1	11	39,3

Dok se u prvoj polovini 2020. godine udio dugoročno nezaposlenih lica u odnosu na prethodnu godinu smanjio u Crnoj Gori se u Šavniku njihov udio povećao.

Tabela 8: Nezaposlena lica bez radnog staža na evidenciji ZZZCG Biro rada Šavnik

Godina	Ukupan broj nezaposlenih	ž	BEZ RADNOG STAŽA	
			SVI	Žene
2017.	116	46	37	14
2018.	86	36	32	9
2019.	75	30	21	5
VI. 2020	63	28	21	5

Udio lica bez radnog staža prijavljenih na evidenciji Biroa rada se u posmatranom periodu kreće između 37% (2018.godine) i 28% (2019.godine). Njihov udio konstantno je ispod prosjeka Crne Gore. Bez radnog iskustva je više muškaraca nego žena. Potrebno je naglasiti da je nedostatak radnog iskustva više prisutno kod muškaraca nego kod nezaposlenih žena.

Tabela 9: Nezaposlena lica prema godinama starosti na evidenciji ZZZCG Biro rada Šavnik

Godina	GODINE STAROSTI													
	Ukupno	ž	Do 18g	ž	Preko 18 do	ž	Preko 25 do	ž	Preko 30 do	ž	Preko 40 do	ž	Preko 50g	ž

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik

					25g		30g		40g		50g			
2017.	116	46	1	1	17	6	25	11	28	15	7	3	38	10
2018.	86	36	1	1	26	10	17	9	13	8	9	4	20	4
2019.	75	30	0	0	14	6	11	5	10	3	14	5	26	11
VI. 2020.	63	28	0	0	12	4	12	5	7	3	10	6	22	10

U pogledu starosne strukture nezaposlenih primjećuje se smanjivanje broja mlađih starosti do 30 godina na evidenciji.

Tabela 10: Lica sa invaliditetom prijavljena na evidenciji Biroa rada Šavnik

	2018.		2019.		VI.2020.	
	Total	ž	Total	ž	Total	ž
Šavnik	13	2	11	2	10	2
Crna Gora	8222	4477	11163	6720	11067	6696

Broj lica sa invaliditetom na evidenciji Biroa rada Šavnik se smanjuje. U 2019.godini je njihovo učešće u ukupnoj nezaposlenosti iznosilo 14,7%, što je značajno manje od učešća lica sa invaliditetom u ukupnoj nezaposlenosti u Crnoj Gori (29,7%).

Posmatrano po stepenu obrazovanja među licima sa invaliditetom u Šavniku preovlađuju lica sa III. stepenom stručne spreme, a zatim slijede nekvalifikovani i oni sa završenom četvorogodišnjom srednjom školom. Oko 60% lica sa invaliditetom je starije od 50 godina.

3.3 PROGRAMI I MJERE ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE BIRO RADA ŠAVNIK¹⁰

Stručni tretman nezaposlenih lica

Zavod za zapošljavanje Crne Gore u cilju pružanja pomoći nezaposlenim osobama vodi informativne razgovore i individualne intervjuje, organizuje informativno-motivacione seminare i priprema individualne planove zapošljavanja.

U 2019. godini savjetodavne usluge sprovedene su za nezaposlena lica, kroz 19 intervjuja i 31 informativni razgovor. U skladu sa Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti¹¹ 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. Savjetovanje se sprovodi i kroz informativno-motivacione radionice, u koje u 2019.godini u Šavniku nije bilo uključeno nijedno lice.

Usluge **karijernog savjetovanja** jesu dostupne nezaposlenim licima u Šavniku.

Aktivne mjere zapošljavanja

Tabela 11: Uključivanje nezaposlenih u aktivne mjere zapošljavanja

	Obrazovanje i ospozobljavanje odraslih	Javni radovi	Ospozobljavanje za rad kod poslodavca	Ospozobljavanje za samostalan rad	Program "Stop sivoj ekonomiji"	Ukupno
2017.	16	12	1	2	0	31
2019.	0	2	0	0	0	2

¹⁰Izvor: Zavod za zapošljavanje Crne Gore

¹¹Usvojen 4. aprila 2019.godine

Dok je u 2017. godini u neku od aktivnih mjera zapošljavanja bilo uključeno 31 lice, u 2019. godini su bila uključena samo 2 nezaposlena lica.

Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditetom

U skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom¹², u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore organizovan je Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom. Sredstva Fonda se prvenstveno obezbjeđuju 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 zapošljavanje, programe aktivne politike zapošljavanja u kojima učestvuju lica sa invaliditetom, subvencije, finansiranje grant šema i novčane pomoći za učesnike u mjerama profesionalne rehabilitacije

U mjeru profesionalne rehabilitacije u 2017. godini i 2019. godini nije bilo uključeno nijedno lice sa invaliditetom.

Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem

Tabela 12: Stručno osposobljavanje lica sa stečenim visokim obrazovanjem

2016. godina			2018. godina			2019. godina		
UKUPNO	Javni sektor	Privatni sektor	UKUPNO	Javni sektor	Privatni sektor	UKUPNO	Javni sektor	Privatni sektor
5	4	1	6	5	1	9	8	1

Podaci o broju visokoškolaca obuhvaćenom Programom stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem pokazuju trend povećanja od 5 visokoškolaca uključenih u 2016. do 9 uključenih u 2019. godini. Preovlađuju visokoškolci koji su našli zaposlenje u javnom sektoru.

U odnosu na broj stanovnika, broj visokoškolaca u 2019. godini iznosio je 0,58 što je iznad prosjeka Crne Gore (0,53).

3.4TRAŽNJA RADNE SNAGE

Tabela 13: Slobodna radna mjesta 2018 g. i 2019 g

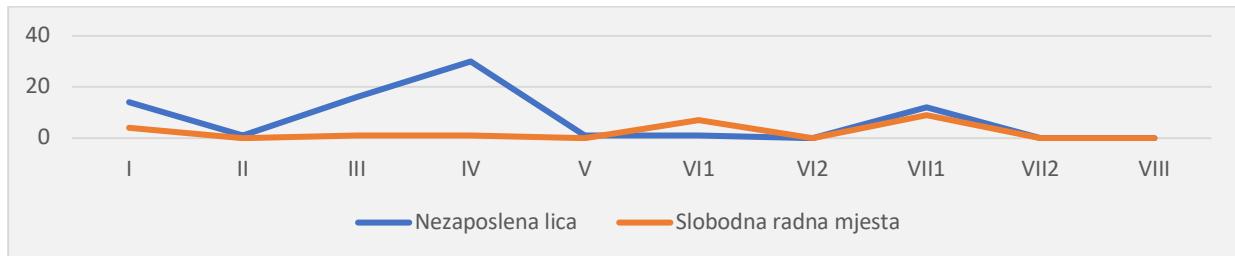
	SLOBODNA RADNA MJESTA		Indeks 2019:2018
	2018.g.	2019.g.	
Šavnik	39	22	56,4
Crna Gora	29366	32344	110,14

Kad je riječ o slobodnim radnim mjestima, ukupno 22 radnih mesta je oglašeno u 2019. godini, što predstavlja smanjenje za 43,6% u odnosu na 2018. godinu.

Grafik8: Nezaposlenih lica i oglašena slobodna radna mjesta prema stepenu stručne spreme, 2019

¹²“Službeni list CG”, br.49/2008, 73/2010, 39/2011 i 55/2016

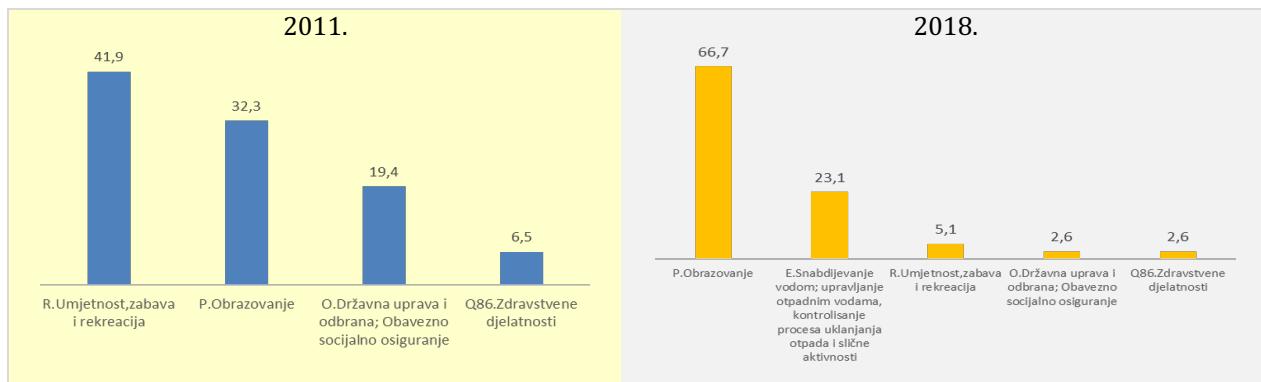
Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik



Čak 72,7% ukupnog broja slobodnih radnih mesta u 2019.godini odnosi se na tražnju visokokvalifikovanih lica (7 sa VI/1.stepenom i 9 sa VII/1.stepenom.) Ipak, kod interpretacije ovih podataka treba imati u vidu da je najviše tražnje iskazano u sektoru obrazovanja, t.j. u sektoru koji traži visokokvalifikovane stručnjake. Radna mjesta u tom sektoru se najčešće oglašavaju na određeno vrijeme i često se ponavljaju, što iskrivljuje sliku o stvarnoj tražnji za radnom snagom u ovom sektoru.

Najveća diskrepanca u pogledu potražnje i ponude, t.j. obrazovne strukture nezaposlenih je kod lica sa III i IV stepenom stručne spreme.U pogledu tražnje zasrednjekvalifikovanim radnicima(III. i IV: stepen) došlo je do najveće promjene na lokalnom tržištu rada, jer je još u 2016. godini tražnja za tim radnicima predstavljala 44,4% ukupnog broja oglašenih slobodnih radnih mesta.

Grafik 9: Oglašena radna mjesta prema djelatnostima



Posmatrano po djelatnostima, u strukturi oglašenih radnih mesta u 2018. godini najveće učešće ima javni sektor, gdje prednjači sektor obrazovanja sa dvije trećine ukupnog broja oglašenih radnih mesta. U odnosu na 2011. godinu, struktura slobodnih radnih mesta se nije bitnije mijenjala. Takva kretanja ukazuju na teško stanje na tržištu rada i sve veće odsustvo radnih mesta u realnom sektoru, što se ne može smatrati pozitivnim razvojem.

Zapošljavanje nezaposlenih lica iz evidencije

U 2019. godini se broj zaposlenih iz evidencije Biroa rada Šavnik smanjio čak za 47,6% u odnosu na 2018. Godinu, što je značajno veće smanjenje nego u prosjeku u Crnoj Gori.

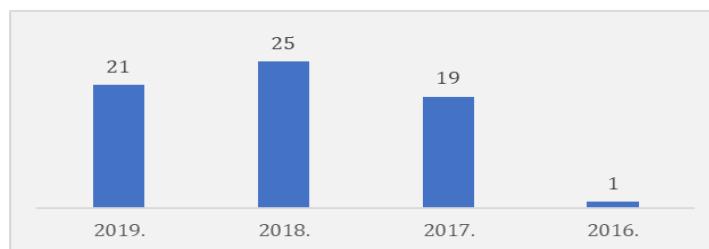
Tabela 14: Zapošljavanje, 2018 g. i 2019.g

	UKUPNO		Indeks 2019:2018
	2018.g	2019.g	
Šavnik	42	22	52,4
Crna Gora	15360	13314	86,7

U 2019. se sa evidencije Biroa rada Šavnik zaposlilo 22 lica, među kojima preovlađuju lica sa IV. stepenom stručne spreme (10 zaposlenih lica), za kojim slijede lica sa III. stepenom stručne spreme (5 zaposlenih).

Sezonsko zapošljavanje

Grafik 10: Sezonsko zapošljavanje nezaposlenih lica, 2016-2019



S aspekta perioda posmatranja, najveći broj uključenih u sezonsko zapošljavanje bilo je u 2018. godini (25 ili 0,3% ukupnog broja u Crnoj Gori). U 2019. godini je 21 lice iz evidencije Biroa rada Šavnik bilo uključeno u sezonsko zapošljavanje, što predstavlja 0,2% ukupnog broja zaposlenih na sezonskim poslovima u Crnoj Gori.

3.5 DEFICITARNA I POTENCIJALNO DEFICITARNA ZANIMANJA

Deficitarna i potencijalno deficitarna zanimanja na lokalnom tržištu rada pratimo kroz kretanje broja nezaposlenih, novoprijavljenih na evidenciju zavoda, zapošljavanja i oglašavanja slobodnih radnih mjesta. Tokom 2018. godine, najdeficitiranija zanimanja su bili trgovci, šumari, bravari, mehaničari i mašinisti, automehaničari, ali i zanimanja sa visokom stručnom spremom kao što su ekonomisti.¹³

Sa ciljem prikupljanja informacija o potrebama na tržištu rada predstavnici lokalne uprave održali su sastanke sa poslodavcima u opštini.

Ključni nalazi:

- Zbog pandemije, u 2020. godini poslodavci nisu imali potrebu za novom radnom snagom, iako se nadaju da će čim se situacija stabilizuje biti u mogućnosti da zaposle nova lica. Dodatno, kriza prouzrokovana pandemijom je dovela do smanjenja obima posla, a kod nekih poslodavaca i do viška radnika. Oni koji zapošljavaju ili planiraju dodatno zapošljavanje, najčešće nude poslove privremenog karaktera, u toku ljetnjih mjeseci.
- S obzirom na djelatnosti koje su zastupljene na teritoriji opštine, poslodavci traže radnu snagu u *ugostiteljstvu i povezanim uslugama*, konobare, kuvare, trgovce, ali i radnike u stočarstvu, obično sa prethodnim iskustvom neophodnim za radno mjesto, poznavanje engleskog jezika i rada na računaru.
- Pojedini poslodavci su izrazili spremnost da obučavaju nekvalifikovane kadrove sa ili bez finansijske podrške.
- Neki od ključnih problema sa kojima se poslodavci suočavaju pri zapošljavanju novih radnika su neiskustvo i nestabilnost u trajanju zaposlenja, nedostatak školovanog kadra ili nedostatak radne snage iz opštine Šavnik, onima kojima je prioritet ali i najpraktičnije rješenje, da nađu lokalne radnike.
- Većina poslodavaca nije do sada koristila neku pomoć kod obrazovanja i zapošljavanja novih radnika, ali su zainteresovani za mјere koje je moguće iskoristiti u procesu zapošljavanja. Poslodavci bi cijenili finansijsku, savjetodavnu i druge raspoložive vidove podrške, kao i lakši pristup potrebnim informacijama. Što se tiče finansijske podrške, smatraju da bi se trebala usmjeriti za razvoj turističkih usluga na sjeveru Crne Gore zemlje. Npr. etno sela planiraju da formiraju farme kao dodatnu djelatnost, kako bi hranu plasirali u ugostiteljskim objektima.
- Pojedini poslodavci su zainteresovani za uspostavljanje platforme za komunikaciju između poslodavaca i radne snage, koja bi olakšala traženje radnika, predstavljanje ponude poslova i mobilnost radnika u opštini Šavnik i regionu.

¹³Analiza lokalnih tržišta rada u Crnoj Gori, M. Arandarenko i M. Mirković, 2020

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik

Prema podacima i informacijama Biroa rada Šavnik *deficitarna zanimanja na nivou VII stepena obrazovanja, konkretno diplomirani ekonomista, pravnik, profesor razredne nastave i psiholog. Suficitarno zanimanje je tehničar stočarstva.*

Ključan problem je nezainteresovanost i nemotivisanost mnogih nezaposlenih lica za mjere aktivne politike zapošljavanja.

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 samousmjereno 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;
- Obezbijediti fleksibilan i održav sistem obrazovanja odraslih.

U poslednjim godinama u Crnoj Gori vidljiv je 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. Ipak u opštini Šavnik trenutno nema licenciranih organizatora obrazovanja odraslih, ali je moguće koristiti programe koje nude licencirani organizatori u Nikšiću (kojih ima ukupno 12 prema evidenciji Centra za stručno obrazovanje).

3.7 SOCIJALNA INKLUIZIJA

Aktivnosti usmjerene na povećanje socijalne inkluzije su od velike važnosti za povećanje zapošljenosti i stvaranje jednakih mogućnosti za sve građane, ali pošto je sutacija u tom pogledu po opština različita, svaka opština treba da usvoji pristup prilagođen lokalnom kontekstu.

U Šavniku je najavljena izrada Lokalnog akcionog plana za socijalnu inkluziju, ali je proces usporen zbog situacije prouzrokovane Kovid-19 krizom.

Korisnici socijalne zaštite

UkupanbrojkorisnikaMOP-a – članova porodice jeu 2011. godini Šavniku iznosio 188, što je činilo čak 9,1% ukupnog stanovništva opštine. Broj korisnika se od 2016. godine dalje smanjivao na godišnjem nivou tako da je 2019. godine iznosio 78 ili 5,0% ukupnog stanovništva. Ovaj indikator u posmatranom periodu je u odnosu na prosjek Sjevernog regiona niži ali je nešto viši u odnosu na Crnu Goru. .

Tabela 14: Korisnici materijalnog obezbeđivanja porodica (MOP)

	MATERIJALNO OBEZBEDIVANJE PORODICA								Broj članova porodice korisnika MOP-a/ukupno stanovništvo			
	2011.		2016.		2018.		2019.					
	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	Broj porodica	Broj članova	2011.	2016.	2018.	2019.
Šavnik	99	188	49	96	39	89	33	78	9,1	5,3	5,3	5,0
Sjeverni region	7934	22619	4153	12390	4646	16150	4487	15711	12,7	7,3	9,8	9,6
Crna Gora	14636	42879	8961	26873	9319	31066	8777	29470	6,9	4,3	5,0	4,7

Smanjenje broja korisnika je posljedica prije svega izmjena zakonske regulative i uvođenja socijalnog kartona kojim je "pročišćena" baza korisnika. Uvođenjem SWISS Socijalnog e-

kartona, koji je kompleksan informacioni sistem u okviru kojeg se sprovode postupci u sektoru socijalne zaštite, te donošenjem odgovarajućih pravilnika o pružanju usluga, kvalitet socijalne i dječje zaštite je značajno unaprijeđen.

Grupe u nepovoljnem položaju na tržištu rada u opštini Šavnik

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

- Lica sa nižim stepenom obrazovanja
- Osobe sa invaliditetom
- Nezaposlene žene starije od 45 godina, naročito iz ruralnih područja
- Dugoročno nezaposlena lica.

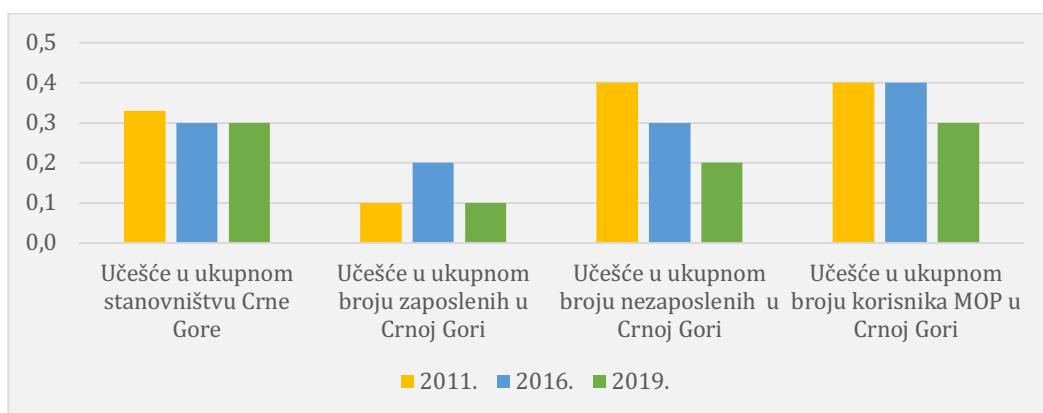
3.8 ZAKLJUČAK

Turistički i poljoprivredni potencijali opštine nijesu još uvijek valorizovani u potpunosti. Rezervoar radne snage se ubrzano prazni pojačanom emigracijom i starenjem stanovništva koje ostaje u opštini. Zbog navedenog je neophodno da se u opštini intenzivno i relativno brzo usmjeri ka projektima i privlačenju investicija u oblastima bi unaprijedila opštu sliku stanja na tržištu rada po svakom osnovu. Da bi se spriječila dalja migracija radno sposobnog stanovništva potrebno je više ulaganja u kreiranje radnih mјesta. Biznis zona „Boan“ u funkciji bi u tom pogledu predstavljala veliki doprinos. Pored podrške poljoprivredi i turizmu kao strateškim granama razvoja potrebna je podrša malim i srednjim preduzećima, a i razvoju zanatstva i prerađivanju hrane, možda i kao dodatne djelatnosti poljoprivrednih gazdinstava.

Politika zapošljavanja i sveukupne politike lokalne uprave u opštini bi trebale biti usmjereni na najosjetljivije grupe, to jest one koji su u najnepovoljnijem položaju na tržištu rada. Tu se prvenstveno misli na dugoročno nezaposlena lica, manje obrazovana lica, lica sa invaliditetom, nezaposlene žene starije od 45 godina, naročito iz ruralnih područja.

Nezainteresovanost i nemotivisanost nezaposlenih lisa su često pominjeni problemi, zato je potrebno veću pažnju posvetiti aktivaciji nezaposlenih lica, naročito onih koji su u riziku socijalne isključenosti i siromaštva.

Grafik 10: Odabrani indikatori za opštini Šavnik u odnosu na Crnu Goru (2011.-2019.)



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

4. SWOT ANALIZA

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik

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 korištena je metoda SWOT analize.

U prvom koraku urađena je SWOT analiza funkcionisanja lokalnog tržišta rada. Pošto je ljudski kapital jedan od najvažnijih faktora uticaja na dalji socio-ekonomski razvoj opštine i tržišta rada, druga SWOT analiza posvećena je znanjima i vještinama koje su potrebne na tržištu rada a time oblasti obrazovanja i osposobljavanja radne snage.

U trećem dijelu, 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 preduslov za adekvatno targetiranje onih koji su u najnepovoljnijem položaju na lokalnom tržištu rada, kao i za kreiranje programa i mjera koje odgovaraju potrebama tih ciljnih grupa.

Na kraju SWOT analize identifikovane su ključne šanse za unapređenje zapošljavanja i dati prijedlozi za unapređenje, te identifikovani ključni izazovi koje je pri tom potrebno uzeti u obzir.

4.1 TRŽIŠTE RADA I RADNA SNAGA

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none">▪ Prostorni plan opštine▪ Nastavak plana strateškog razvoja opštine do usvajanja novog plana▪ Prirodni resursi-akcenat na poljoprivredi turizmu▪ Šumarstvo, vodopривреда, vjerski turizam▪ Realizacija pitanja „Biznis zone“▪ Promocija turističke ponude sa akcentom na kanjon Nevidio i Park prirode "Dragišnica i Komarnica"▪ Ulaganje u infrastrukturu	<ul style="list-style-type: none">▪ Odsustvo dinamične razvojne politike▪ Nedovoljno iskorišteni i razvijeni prirodni resursi▪ Izrada plansko razvojne dokumentacije▪ Nedovoljna edukacija i nedostatak kvalifikovanog kadra▪ Migracija stanovništva i odlazak visokoobrazovnih kadrova u druge sredine▪ Nepovoljna demografska struktura stanovništva▪ Nedostatak sredstava▪ Nedovoljna promovisanost lokalnih potencijala▪ Nedovoljna saradnja sa susjednim opštinama i stvaranje regionalnih centara▪ Nedovoljna saradnja sa privrednim subjektima▪ Nedovoljan broj privrednih subjekata
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none">▪ Intenzivan razvoj stočarstva, proizvodnja autohtonih proizvoda i njihovo brendiranje▪ Povećanje broja registrovanih poljoprivrednih proizvođača▪ Razvoj turističke ponude i njegova promocija▪ Korišćenje obnovljivih vidova energije (hidropotencijali): izgradnja HE, Komarnica i drugi vidovi npr. vjetro-elektrane na Krnovu▪ Veći akcenat na razvoj seoskog i vjerskog turizma▪ Veće korišćenje svih dostupnih fondova	<ul style="list-style-type: none">▪ Globalne (negativan uticaj na cijelokupan društveni razvoj: epidemije, ratne opasnosti, migracije)▪ Opasnost od nemogućnosti plasmana i prodaje gotovih proizvoda▪ Intenzivnija podrška od Države i IPA fondova

KLJUČNE RAZVOJNE ŠANSE ZA UNAPREĐENJE ZAPOŠLJAVANJA

1. Poljoprivreda
2. Razvoj i iskorišćavanje prirodnih resursa-vode, vjetrene energije, šumski resursi i sl.
3. Svi vidovi turizma

KLJUČNI IZAZOVI

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik

- Nedovoljno kvalifikovani kadrovi
- Mali broj privrednih subjekata na teritoriji opštine
- Nedovoljna zainteresovanost nezaposlenih za dodatanom edukacijom
- Zadržavanje visokoškolaca i stručnih kadrova da ne odlaze u druge sredine
- Uključivanje lica sa invaliditetom u proces zapošljavanja

4.2 OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE RADNE SNAGE U OPŠTINI

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spremnost pojedinih privrednih subjekata da uposle određeni broj lica u čije bi obrazovanje investirali ▪ Spremnost lokalne samouprave da kroz određene vidove stimulansa i subvencija stimulišu poslodavce da zaposle određeni broj lica ▪ Mogućnosti dostupne kroz mјere aktivne politike zapošljavanja koju sprovodi Biro rada 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedovoljni resursi lokalne zajednice da na adekvatan način ulože u prekvalifikaciju nezaposlenih lica ▪ Pasivnost nezaposlenih lica /nespremnost da aktivno traže posao ▪ Nedovoljna saradnja i nepovjerenje u mogućnost zajedničkog udruživanja za osnivanje zajedničkih gazdinstava ili preduzeća
ŠANSE/MOGUĆNOSTI	PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prilagoditi sistem obrazovanja lokalnim potrebama tržišta rada ▪ Mogućnost apliciranja za više različitih vrsta poslova ▪ Mogućnost prekvalifikacije zanimanja, odlazak na edukativne radionice ▪ Mogućnost pokretanja sopstvenog biznisa uz podršku lokalne samouprave 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pandemija ▪ Nepovjerenje u poslodavce ▪ Hiperprodukcija kadrova za suficitarna zanimanja

PRJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE U POGLEDU ZNANJA I VJEŠTINA RADNE SNAGE:

1. Pružiti svakom nezaposlenom mogućnost obrazovanja u skladu sa njegovim afinitetima i mogućnostima

KLJUČNI IZAZOVI

- Nezainteresovanost nezaposlenih lica za uključivanje u razne vidove programa koje nudi ZZZ
- Nemotivisanost nezaposlenih lica
- Loši uslovi rada
- Neprihvatanje posla na 1-2 mjeseca
- "Strah" od odlaska u veće sredine radi zapošljavanja

4.3 SOCIJALNA INKLUIZIJA/SOCIJALNA ISKLJUČENOST NA LOKALNOM TRŽIŠTU RADA

PREDNOSTI	SLABOSTI
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dobar zakonski okvir na lokalnom nivou ▪ Spremnost lokalne samouprave da finansijski podrži zapošljavanje lica osjetljivih na tržištu rada ▪ Dostupnost poreskih olakšica poslodavcima koji upošljavaju lica u nepovoljnem položaju na tržištu rada (OSI, kandidate za sezonsko zapošljavanje itd.) ▪ Dostupna podrška lokalne uprave za učešće nezaposlenih lica u programima obrazovanja i 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nedovoljan broj privrednih subjekata na teritoriji opštine ▪ Otpor poslodavaca prema osobama sa invaliditetom i starijim nezaposlenim licima ▪ Nedovoljno izgrađena svijest o značaju cjeloživotnog obrazovanja i prekvalifikacijama u skladu sa potrebama tržišta rada ▪ Nedostatak motivacije (apatija) kod dugoročno nezaposlenih lica

osposobljavanja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Povoljan geografski položaj opštine 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nerazvijeno lokalno tržište rada ▪ Najkvalitetnija radna mjesta nijesu dostupna lokalnoj radnoj snazi
ŠANSE/MOGUĆNOSTI		PRIJETNJE
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dostupnost fondova za obrazovanje i zapošljavanje (EU i drugi) ▪ Dostupnost sredstava podrške od Ministarstva poljoprivrede (npr. bespovratni krediti), naročito za mlade osobe i žene preduzetnice ▪ Mogućnosti za zapošljevanje i samozapošljavanje na sopstvenom imanju/domaćinstvu kroz razvoj turizma i nove turističke ponude ▪ Mogućnost udruživanja više učesnika u turističkoj ponudi (kreiranje i sinergija lokalnih biznisa) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nepovoljna ekonomska situacija na globalnom nivou uslijed epidemija i drugih opasnosti ▪ Smanjenje broja slobodnih radnih mesta u javnom sektoru ▪ Migracija mladih u druge sredine u potrazi za zaposlenjem ▪ Smanjenje dostupnosti servisa i institucija za podršku osobama u ruralnim područjima 	

PRIJEDLOZI ZA UNAPREĐENJE

1. Donošenje Lokalnog plana za socijalnu inkluziju za period 2020-2025.
2. Investiranje u ljudske resurse
3. Izgradnja bolje infrastrukture za pristup lica sa invaliditetom lokalnim institucijama i servisima
4. Unapređenje kanala komunikacije lokalne uprave, kako bi se lokalno stanovništvo bolje informisalo o mogućnostima za obrazovanje, osposobljavanje i zapošljavanje (npr. internet stranica)

IZAZOVI U POGLEDU REALIZACIJE NAVEDENIH PRJEDLOGA ZA UNAPREĐENJE

- Smanjenje i zaustavljanje trenda migracije stanovništva
- Nedostatak potrebnih servisa podrške na nivou opštine
- Nedostatak nevladinih organizacija na teritoriji opštine, koje bi mogle dati značajan doprinos promociji socijalnog preduzetništva

4.4. KLJUČNI PROBLEMI TRŽIŠTA RADA OPŠTINE ŠAVNIK

Na osnovu analize tržišta rada i prikupljenih sekundarnih podataka, SWOT analiza, identifikovani su sljedeći ključni problemi lokalnog tržišta i zapošljavanja u Šavniku:

1. Mali broj privrednih subjekata na teritoriji opštine
2. Nedovoljno kvalifikovana radna snaga u pogledu potreba tržišta rada (aktivni turizam, ugostiteljstvo, trgovina, zanatske djelatnosti)
3. Nedostatak znanja i vještina nezaposlenih lica da prepoznaju i valorizuju prirodne resurse u opštini
4. Nemotivisanost nezaposlenih lica
5. Nedovoljna informisanost i otpor prema udruživanju, kao i nedostatak preduzetničkog duha među ženama u ruralnim sredinama koje posjeduju tradicionalne vještine i znanja

5. VIZIJA, CILJEVI, PRIORITETI I MJERE STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA

5.1 VIZIJA OPŠTINE U POGLEDU ZAPOŠLJAVANJA I RAZVOJA RADNE SNAGE

»Lokalno tržište rada nudi jednake mogućnosti za sve članove zajednice i dostupnost kvalitetnih radnih mesta lokalnom nezaposlenom stanovništvu.«

5.2 CILJEVI AKTIVNOSTI ZA PERIOD 2021-2025

STRATEŠKI CILJ: Povećanje zaposlenosti

OPERATIVNI CILJEVI

Cilj 1. Kreiranje novih radnih mjesta

Cilj 2. Jačanje znanja i vještina postojećih kadrova u skladu sa potrebama tržišta rada

Cilj 3. Povećanje socijalne uključenosti ranjivih grupa

AKTIVNOSTI U OKVIRU CILJEVA

Cilj 1.	Kreiranje novih radnih mjesta
----------------	-------------------------------

Aktivnost	Period sproveđenja
1.1. Podrška samozapošljavanju – bespovratna sredstva za samozapošljavanje – ZZZCG i IPA fondovi	2021-2025
1.2. Uspostavljanje funkcionalne Biznis zone BOAN	2021 - 2025
1.3 Povećanje proizvodnje i dodatno zapošljavanje (npr. proizvodnja vode DIVA)	2021
1.4 Povećanje turističke ponude (etno sela, kanjon, Park prirode)	2021-2025

Cilj 2.	Jačanje znanja i vještina postojećih kadrova u skladu sa potrebama tržišta rada
----------------	---

Aktivnost	Period sproveđenja
2.1. Programi obrazovanja i osposobljavanja za deficitarna zanimanja (ugostiteljstvo, trgovina, zanatstvo, rukovaoci građevinskim mašinama)	2021-2025
2.2. Programi za sticanje ključnih vještina (IT vještine, strani jezici)	2021-2025
2.3 Programi osposobljavanja na radnom mjestu (osposobljavanje kod poslodavca, osposobljavanje za samostalan rad)	2021-2025

Cilj 3.	Povećanje socijalne uključenosti ranjivih grupa
----------------	---

Aktivnost	Period sproveđenja
3.1 Podrška socijalnoj uključenosti i zapošljavanju lica sa invaliditetom (Promocija zapošljavanja lica sa invaliditetom, Profesionalna rehabilitacija lica sa invaliditeom, Kancelarija za lica sa invaliditetom)	2021-2025
3.2 Udruživanje žena sa ruralnih područja – osnivanje socijalnog preduzeća, zadruge ili klastera	2021-2025
3.3 Javni radovi (za dugoročno nezaposlena lica, lica starija od 45 godina)	2021-2025

POKAZATELJI USPJEHA

Pokazatelj	Polazna vrijednost	Ciljna vrijednost 2025.
-------------------	---------------------------	--------------------------------

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik

	2019.	
Broj zaposlenih	287	Broj zaposlenih povećan za 21% (347 zaposlenih u 2025.) (Prosječno najmanje 12 dodatnih zaposlenja na godišnjem nivou).
Kreiranje novih radnih mesta	0	25 novih radnih mesta (U prosjeku 5 novih radnih mesta na godišnjem nivou)
Broj lica koja su stekla dodatna znanja i vještina	0 u programe mjera APZ + 9 u Stručno osposobljavanje visokoškolaca	Najmanje 12 odraslih uključenih u programe obrazovanja i osposobljavanja na godišnjem nivou (bez stručnog osposobljavanja visokoškolaca). Ukupno: najmanje 60 lica (bez stručnog osposobljavanja visokoškolaca).
Broj zaposlenih lica sa invaliditetom	0	Najmanje 5 lica sa invaliditetom zaposleno (najmanje 1 lice na novo zaposleno na godišnjem nivou)
Broj uključenih u javne radove	2	Najmanje 3 nezaposlena lica uključena na godišnjem nivou Ukupno: 15
Socijalno preduzeće, zadruga ili klaster	0	1 socijalno preduzeće, zadruga ili klaster osnovano do 2025.

6. UPRAVLJANJE, PRAĆENJE, IZVJEŠTAVANJE I PROMOCIJA

UPRAVLJANJE

Za koordinaciju sprovođenja Strategije zapošljavanja biće odgovoran Sekretariat lokalne uprave Opštine Šavnik.

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

Za pripremu godišnjeg akcionog plana odgovoran je Sekretariat lokalne uprave Opštine Šavnik, 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 definisani polaznu osnovu i planirane rezultate.

Za redovno i kontinuirano praćenje sprovođenja ove Strategije i akcionog plana staraće se Sekretariat lokalne uprave Opštine Šavnik i lokalna partnerska grupa za zapošljavanje.

IZVJEŠTAVANJE

Sekretariat lokalne uprave Opštine Šavnik će u saradnji sa lokalnom partnerskom grupom jednom godišnje pripremiti izvještaj o sprovođenju strategije zapošljavanja i akcionog plana, koji se prosljeđuje skupštini.

PROMOCIJA

Strategija zapošljavanja Opštine Šavnik

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