

**PROGRAM
RAZVOJA TRŽIŠTA RADA OPŠTINE KOTOR
2026 - 2027
I
AKCIONI PLAN 2026 - 2027**

jul, 2026

Napomena: “Svi pojmovi upotrijebljeni u ovom dokumentu u muškom gramatičkom rodu obuhvataju muški i ženski rod lica na koji se odnose.”

SADRŽAJ:

	str.
1. Uvod.....	4
2. Pravni i institucionalni okvir.....	5
3. Analiza stanja.....	5
3.1 Zaposlenost.....	5
3.2 Nezaposlenost.....	6
3.3 Dominantni sektori.....	6
3.4 Pomorstvo.....	7
3.5 Sezonalnost.....	8
3.6 Deficitarna radna snaga.....	8
3.7 Strana radna snaga.....	9
3.8 Obrazovanje i vještine.....	10
3.9 Saradnja obrazovnih institucija i biznis sektora.....	13
3.10 Programi i mjere ZZZCG - Biro rada Kotor.....	14
4. Ključni izazovi.....	15
5. Ciljevi programa.....	16
6. Mjere, aktivnosti i indikatori.....	17
7. Upravljanje, praćenje, izvještavanje i promocija.....	18
8. Prilog : Akcioni plan 2026 – 2027.....	18

1. Uvod

Opština Kotor je jedna od većine opština u Crnoj Gori koja se 2019. godine priključila inicijativi Ministarstva rada i socijalnog staranja Crne Gore i ključnih partnera, razvoja lokalnog pristupa za rješavanje pitanja nezaposlenosti, sa naglaskom na pružanje podrške lokalnim zajednicama da pronađu sopstvena rješenja za izazove na lokalnim tržištima rada. Na ovaj način se aktivna politika zapošljavanja bolje prilagođava potrebama lokalnih tržišta rada i time povećava djelotvornost ukupne politike zapošljavanja u Crnoj Gori.

Imenovana je lokalna partnerska grupa za zapošljavanje, čiji zadatak je bio izrada nacrtu Strategije zapošljavanja Opštine Kotor 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). Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Opštine Kotor (LPZ Kotor) je pripremilo i sproveo AP zapošljavanja za 2022. i 2023. godinu. AP zapošljavanja za 2024. godinu je takođe bio pripremljen i dostavljen SO Kotor, te naknadno usvojen. LPZ je preko svoje predsjednice o svom radu polugodišnje obavještavalo Predsjednika Opštine. Takođe su SO podnošeni Izvještaji o realizaciji akcionih planova.

Obzirom da su istekli ključni dokumenti – lokalna Strategija zapošljavanja Opštine Kotor 2021-2024 i Nacionalna Strategija zapošljavanja 2021-2025 Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Opštine Kotor na sastanku održanom 16.04.2026. god. odlučilo je da kao prelazno rješenje, do donošenja nove Nacionalne Strategije kao i Strategije zapošljavanja Opštine Kotor, pristupi izradi **Programa mjera za razvoj tržišta rada u opštini Kotor 2026-2027 god.** (u daljem tekstu Program). Na ovaj način bi se zadržao kontinuitet i adresirali izazovi sa kojima se tržište rada trenutno suočava.

Kako je stanje na tržištu rada u opštini rezultat velikog broja faktora, za potrebe izrade Programa prikupljeni su indikatori za opštinu Kotor iz sekundarnih izvora podataka, uključujući prije svega nacionalnu statistiku kao i kvalitativna istraživanja. Raspoloživi statistički podaci iz postojećih zvaničnih izvora dopunjeni su lokalno prikupljenim kvalitativnim i dodatnim kvantitativnim podacima koji su bili na raspolaganju lokalnim akterima na tržištu rada, prvenstveno članovima LPZ-a. Pored navedenog, prije početka izrade Programa sprovedena je *Anketa o potrebama poslodavaca u opštini Kotor za radnom snagom* i rezultati iste su korišćeni prilikom kreiranja mjera programa.

2. Pravni i institucionalni okvir

Pravni osnov za donošenje Programa je Zakon o lokalnoj samoupravi, gdje se u članu 26 navodi da lokalne samouprave donose planove i programe za pojedine djelatnosti. Nadalje, u članu 27 su sadržani nadležnosti koje se mogu uređivati i to stav 6 u kojem se navodi da lokalna samouprava uređuje i obezbjeđuje uslove za razvoj preduzetništva, zatim stav 12 koji kaže da lokalna samouprava uređuje, organizuje i stvara uslove i stara se o razvoju turizma, kao i razvoju djelatnosti kojima se unapređuje razvoj turizma, te stav 15 u kojem piše da lokalna samouprava u skladu sa mogućnostima, učestvuje u obezbjeđivanju uslova i unapređenju djelatnosti: ... obrazovanja, socijalne i dječje zaštite, **zapošljavanja** i drugih oblasti od interesa za lokalno stanovništvo i vrši prava i dužnosti osnivača ustanova koje osniva u ovim djelatnostima, u skladu sa zakonom.

Ključni akteri na lokalnom tržištu rada su: Opština Kotor, ZZZCG, obrazovne institucije i privreda tj. poslodavci odnosno strukovna i poslovna udrženja. U skladu sa tim, rješenjem predsjednika opštine br. 01-018/26-8218 od 28.04.2026. god. imenovani su članovi Lokalnog partnerstva za zapošljavanje koji će pripremiti Program mjera za razvoj tržišta rada u opštini Kotor 2026-2027 god.

3. Analiza stanja

3.1 Zaposlenost

Tabela 1: Pregled prosječnog broja zaposlenih u opštini Kotor.

Godina	Prosječan broj zaposlenih u opštini
Ø 2021	6577
Ø 2022	7836
Ø 2023	8558
Ø 2024	8969

Izvor: MONSTAT, Statistički godišnjak, 2025.god.

Prema podacima Biroa rada Kotor, preko Zavoda za zapošljavanje Crne Gore je u opštini Kotor zapošljeno 295 lica, dok je u 2025. godini zapošljeno 218 lica. Slijedi prikaz broja zaposlenih u odnosu na nivo kvalifikacije.

Tabela 2: Zaposleni u opštini Kotor preko ZZZCG po nivoima kvalifikacije u 2024. i 2025. godini

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VII2	Ukupno:
2024.	24	4	44	123	2	7	86	8	295
2025.	15	2	29	90	2	28	48	4	218

Izvor: Biro rada Kotor

3.2 Nezaposlenost

Prema podacima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u opštini Kotor je stopa nezaposlenosti (odnos broja registrovanih nezaposlenih i aktivnog stanovništva (registrovani nezaposleni i registrovani zaposleni)) u 2025. godini iznosila 1.53 i predstavlja najnižu stopu u Crnoj Gori, dok je stopa nezaposlenosti na nivou Crne Gore 9.63.

Tabela 3: Pregled broja nezaposlenih na dan 31.12. 2025. god.

31.12.2024.			31.12.2025.		
Ukupno	Žene	Muškarci	Ukupno	Žene	Muškarci
218	131	87	212	124	88

Izvor: ZZZCG, Godišnji izvještaj o radu za 2025. god.

3.3 Dominantni sektori

Posljednji dostupni podaci koji prikazuju podatke o broju i strukturi privrednih subjekata odnose se na 2022. godinu. Broj aktivnih poslovnih subjekata u 2022. godini bio je 1462, dok je finansijske iskaze za 2022. god. predao 1321 privredni subjekat. Prema podacima PKCG (*Analiza poslovanja crnogorske privrede u 2023. godini*) zaključujemo da je najveći broj zaposlenih u sektoru *trgovine na veliko i malo i popravka motornih vozila*(1195) te *usluge smještaja i ishrane* (1152). Kotorski poslodavci su u 2022. god. zapošljavali 5071 lice.

Tabela 4: Pregled podataka o broju i veličini privrednih subjekata i zaposlenima po sektoru djelatnosti

Sektor djelatnosti:	Broj privrednih subjekata						Broj zap.
	Ukupno:	0-1 zap.	2-10 zap.	11-50 zap.	51-250 zap.	Preko 250 zap.	
Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo	22	14	6	2	0	0	79
Vađenje ruda i kamena	3	0	2	0	1	0	74
Prerađivačka industrija	63	31	25	6	1	0	416
Snadbijevanje el.energijom, gasom i parom	1	1	0	0	0	0	1
Snadbijevanje vodom i upravljanje otp.vodama	4	0	2	0	2	0	261

Građevinarstvo	94	61	28	4	1	0	322
Trgovina na veliko i malo i popravka mot. vozila	270	144	109	14	3	0	1195
Saobraćaj i skladištenje	106	50	47	7	2	0	538
Usluge smještaja i ishrane	215	69	119	25	2	0	1.152
Informisanje i komunikacije	44	39	4	1	0	0	55
Finansijske djelatnosti i djel. osiguranja	0	0	0	0	0	0	0
Poslovanje nekretninama	84	64	20	0	0	0	112
Stručne, naučne i tehničke djelatnosti	185	123	60	2	0	0	350
Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti	107	71	35	1	0	0	201
Državna uprava i odbrana i obavezno soc. osigur.	0	0	0	0	0	0	0
Obrazovanje	9	2	6	1	0	0	49
Zdravstvena i soc. zaštita	24	5	19	0	0	0	65
Umjetnost, zabava i rekreacija	25	17	7	0	1	0	89
Ostale uslužne djelatnosti	65	41	23	1	0	0	112
UKUPNO	1321	732	512	64	13	0	5071

Izvor: PKCG, Crnogorska privreda 2023

3.4 Pomorstvo

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. Nažalost, podaci o pomorskoj privredi i pomorcima nisu dostupni obzirom da se pomorci ukrcavaju na brodove najčešće preko stranih agencija i ne nalaze se u evidencijama ZZZCG.

I pored ograničene dostupnosti zvaničnih statističkih pokazatelja, nesporno je da pomorski sektor predstavlja jedan od značajnijih izvora prihoda za stanovništvo opštine Kotor, te da ostvaruje multiplikativne efekte na lokalnu ekonomiju kroz potrošnju domaćinstava, investicije i razvoj uslužnih djelatnosti. Dugogodišnja tradicija pomorskog obrazovanja i prisustvo institucija koje obrazuju pomorski kadar predstavljaju važan razvojni resurs i osnov za očuvanje konkurentnosti lokalne radne snage na međunarodnom tržištu rada.

U narednom periodu neophodno je intenzivirati aktivnosti usmjerene na unapređenje kvaliteta pomorskog obrazovanja i stručnog usavršavanja, jačanje saradnje između obrazovnog sistema, pomorskih kompanija i nadležnih institucija, kao i kreiranje mjera koje će doprinijeti većoj zapošljivosti mladih pomoraca. Istovremeno, potrebno je razvijati adekvatne mehanizme za prikupljanje i analizu podataka o pomorcima i njihovom ekonomskom doprinosu, kako bi se omogućilo kvalitetnije planiranje razvojnih politika i donošenje odluka zasnovanih na relevantnim pokazateljima.

S obzirom na istorijski, ekonomski i društveni značaj pomorstva za Kotor, očuvanje i dalji razvoj ovog sektora predstavljaju strateški prioritet, posebno u kontekstu potreba tržišta rada i nastojanja da se obezbijedi održiv i inkluzivan lokalni razvoj.

3.5 Sezonalnost

Prema podacima Biroa rada Kotor, u periodu od 1.marta do 25. juna 2026. godine oglašeno 322 slobodnih radnih mjesta (126 sezonskih i 196 na određeno). Najviše oglašanih radnih mjesta je za: konobare, kuvare, pomoćni kuvare, prodavače, sobarice i higijeničari. Takođe se sporadično oglašavaju radna mjesta za: recepcionere, SSS – referente, administrativne radnike, vozače.

Više od polovine svih gore navedenih oglašanih radnih mjesta se odnosi na zapošljavanje na određeno a ne kao sezonski poslovi iako se radi o sezonskom zapošljavanju.

3.6 Deficitarna zanimanja

Kretanje nezaposlenosti, novoprijavljenih na evidenciji Zavoda za zapošljavanje i oglašavanja slobodnih radnih mjesta ukazuju na deficitarna zanimanja na lokalnom tržištu rada. Prema podacima Biroa rada Kotor, u opštini Kotor ključna deficitarna zanimanja su zanimanja u turizmu i ugostiteljstvu, trgovini, građevinarstvu i uslužnim djelatnostima.

Sekretarijat za kulturu, sport i društvene djelatnosti je LPZ-u dostavio rezultate aktivnosti sprovedene u okviru AP zapošljavanja za 2022-2023 godinu, koja se odnosila na prikupljanje informacija o deficitarnom kadru u javnim ustanovama u opštini Kotor u 2023. godini.

Tabela 5: Deficitarni kadar u javnim ustanovama u opštini Kotor u 2023. godini

Resursni centar za rehabilitaciju sluha i govora "Dr Peruta Ivanović"	- Surdoaudiolozi - Logopedi - Oligofrenolozi
OŠ "Njegoš"	- U posljednjih deset godina izražen je deficit kvalifikovanih nastavnika, posebno u oblastima: matematike, fizike, hemije, muzičke kulture, istorije i razredne nastave.
OŠ "Ivo Visin"	- Nastavnici matematike i fizike, biologije i hemije, informatike i razredne nastave.
ŠOSMO "Vida Matjan"	- nastavnik klavira - nastavnik gitare - nastavnik trube - nastavnik saksofona - nastavnik klarineta - nastavnik violine
OJU "Muzeji"	- Deficit muzejskog kadra, posebno u domenu etnologije – antropologije, arheologije i istorije umjetnosti.

Izvor: Izveštaj o realizaciji AP zapošljavanja 2022-2023, nosilac aktivnosti Sekretarijat za kulturu, sport i društvene djelatnosti

3.7 Strana radna snaga

U 2025. godini su, prema Izveštaju o radu ZZZCG za 2025. godinu, izdato ukupno (u kvoti i van kvote) 2102 dozvole za privremeni boravak i rad stranaca u opštini Kotor.

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje, na osnovu dosadašnjih trendova i stanja na tržištu rada (odnosa ponude i tražnje poslova) smatra da će potražnja za stranom radnom snagom rasti i to ne samo kada su sezonski poslovi u pitanju već za zanimanja i angažovanje tokom cijele godine.

U cilju prikupljanja aktuelnih informacija o potrebama na tržištu rada, predstavnici Lokalnog partnerstva za zapošljavanje opštine Kotor sproveli su **Anketu o potrebama poslodavaca u opštini Kotor za radnom snagom (jun, 2026.)**. Učešće u anketi su uzela 24 poslodavca.

Ključni nalazi ankete (1. dio):

- Najtraženija zanimanja od strane anketiranih poslodavca su **konobari, kuvari, sobarice, recepcioneri, vozači, prodavci i dr.** Upravo ta zanimanja, prema odgovorima anketiranih poslodavaca, je i najteže popuniti. Nivo

kvalifikacija koji najviše nedostaje anketiranim poslodavcima je SSS (47,6%), NK/KV (23,8%) te specijalizovana i stručna zanimanja (19%).

- Najveći broj anketiranih poslodavaca (87,5%) je u posljednje 3 godine angažovalo strane radnike, te najveći broj istih je angažovalo deset ili više stranih radnika godišnje. Zanimanja za koja anketirani poslodavci najčešće angažuju strane radnike su već pomenuta najtraženija zanimanja: **kuvar, konobar, sobarice, higijeničarke i dr.**
- Kao **prednosti zapošljavanja stranih radnika** poslodavci najčešće navode: odgovorniji su, voljni da rade, samoinicijativni, obavljaju posao bez prigovora, ne traže visoku platu, kulturni su i imaju poslovnu etiku, vrijedni su i sl. Kao **nedostatke zapošljavanja strane radne snage** poslodavci uglavnom navode sledeće: dug i komplikovan proces prijavljivanja, neizvjesnost dalje saradnje, treba im obezbjediti smeštaj, jezička barijera i dr.
- Kao **glavne razloge otežanog pronalaska radnika**, anketirani poslodavci, uz mogućnost davanja više odgovora, navode: niska zainteresovanost kandidata (79,2%), nedostatak kvalifikovanih kandidata (54,2%), visoka očekivanja kandidata (50%), nedostatak radnog iskustva (37,5%), odlazak radne snage u inostranstvo (29,2%), nedovoljna mobilnost radnika (16,7%), država je poželjniji poslodavac jer daje uslove koje privatnici ne mogu (4,2%).
- 45,8% anketiranih poslodavaca procenjuje da će **potreba za radnom snagom** u naredne 3 godine značajno rasti, 29,2% da će umjerno rasti, 16,7% da će ostati ista, dok 8,3% poslodavaca procenjuje da će se potreba za radnom snagom u naredne 3 godine smanjiti.

3.8 Obrazovanje i vještine

U opštini Kotor postoje tri **srednje škole**:

- Gimnazija Kotor (5 programa: opšta gimnazija, matematički smjer, filološki smjer, zdravstveni tehničar, ekonomski tehničar)
- Srednja pomorska škola Kotor (3 programa: nautički tehničar, brodomašinski tehničar, tehničar za špediciju, carinu i organizaciju transporta)
- Srednja muzička škola "Vida Matjan"

Tabela 6: Licencirane **ustanove visokog obrazovanja** u opštini Kotor

Fakultet za turizam i hotelijerstvo, Kotor	Pripadnost studija	broj godina	master	doktorske
<i>Turizam i hotelijerstvo</i>	Akadske	3		
<i>Turizam</i>	Akadske		2	3
<i>Međunarodno hotelijerstvo</i>	Akadske		2	
Pomorski fakultet, Kotor	Pripadnost studija	broj godina	master	doktorske
<i>Menadžment u pomorstvu i logistika</i>	Akadske	3	2	3

<i>Brodomašinstvo</i>	Akadske	3		
<i>Nautika i pomorski saobraćaj</i>	Akadske	3		
<i>Pomorska elektrotehnika</i>	Akadske	3		
<i>Pomorske nauke</i>	Primijenjene		2	3
Interdisciplinarni studijski program na engleskom jeziku: <i>Maritime environmental protection and management</i>	Akadske		2	

Izvor: <https://www.gov.me/mps/slobodan-pristup-informacijama/licencirane-ustanove-obrazovanja>

U intervjuu koji je nedavno dao za CDM, redovni profesor ekonomije i turizma Ivo Županović je rekao da je jedan od ključnih razloga zbog kojih turistički sektor u Crnoj Gori sve teže pronalazi radnu snagu neusaglašenost sistema obrazovanja sa potrebama tržišta rada u pojedinim opštinama. **“Na primjer, Kotor nema srednje obrazovanje u domenu turističkog tehničara, niti na nivou turizmu komaptibilnih djelatnost poput trgovine. Takođe ni srednje obrazovanje kada je u pitanju diversifikacija privrednih djelatnosti, poput IT tehničara ili tehničara web aplikacija.”** – rekao je Županović.

Županović smatra i da sezonski karakter posla sigurno utiče na odabir djelatnosti, te da je stoga neophodno stvoriti preduslove za ekstenziju turističke sezone. “U kontekstu produžetka sezone, tu prije svega mislim na MICE industriju i visoke finansijske benefite od iste”- navodi Županović. **Prema njegovim rječima, u dijelu hotelskih kapaciteta, potrebno je dalje snaženje, a prije svega prepoznavanje značaja srednjeg mendažmenta, jer se prevashodno na tom nivou očekuje najveća inkluzija zaposlenih sa visokim obrazovanjem.**

Izvor: <https://www.cdm.me/ekonomija/moze-li-turizam-bez-stranih-radnika-kako-zadrzati-domaci-kadar/>

Tabela 7: Licencirani organizatori obrazovanja odraslih u opštini Kotor

JU Srednja pomorska škola	• Program obrazovanja za osposobljavanje za zanimanje Kadet nautičke struke • Program obrazovanja za osposobljavanje za zanimanje Kadet brodomašinske struke • Program obrazovanja za osposobljavanje za zanimanje Pomoćni Kuvar/ica • Nautički oficir na radnom novu • Brodomašinski oficir na radnom nivou
JU Gimnazija – Kotor	• Program obrazovanja odraslih za učenje rada na računaru

	• Program obrazovanja odraslih za učenje engleskog jezika • Program obrazovanja za učenje njemačkog jezika • Program obrazovanja za učenje Španskog jezika • Program obrazovanja za učenje italijanskog jezika • Program obrazovanja za učenje francuskog jezika • Program obrazovanja za učenje ruskog jezika • Program obrazovanja obrazovanja za osposobljavanje za zanimanje Turistički vodič/vodičkinja
JU Resursni centar za sluh i govor „Dr Peruta Ivanović”	• Program obrazovanja za učenje crnogorskog znakovnog jezika (nivo A i nivo B) • Konfektionar/ka • Muški i ženski frizer/ka • Obučar/ka • Pomoćni/a frizer/ka • Pomoćnik/ca konfektionara/ke • Pomoćnik/ca obučara/ke • Sobar/ica
PU Maritime academy Kotor	• Nautički oficir na radnom novu • Brodomašinski oficir na radnom nivou

Izvor: <https://www.gov.me/mps/slobodan-pristup-informacijama/licencirane-ustanove-obrazovanja>

Kao što se vidi u gornjoj tabeli u opštini Kotor postoje četiri licencirana organizatora obrazovanja odraslih, koji ukupno nude 23 programa obrazovanja odraslih.

Ključni nalazi ankete (2. dio):

- Poslodavci većinom smatraju da **kandidatima najčešće nedostaje** iskustvo, motivacija i želja za rad, poznavanje engleskog jezika, kućno vaspitanje i kultura, inicijativa i dr.
- Od tzv. „mekih“ **vještina koje najčešće nedostaju kandidatima** uz mogućnost davanja više odgovora, anketirani poslodavci su naveli: odgovornost (83,3%), komunikacija(41,7%), organizacija (41,7%), timski rad (37,5%), inicijativa (37,(%) i dr.
- Većina anketiranih poslodavaca (70,8%) smatra da kandidatima ne **nedostaju znanja stranih jezika**. Oni koji smatraju da kandidatima nedostaje znanje stranih jezika (28,2%) pretežno navode da kandidatima nedostaje poznavanje engleskog jezika, dok jedan poslodavac navodi nedostatak poznavanja njemačkog, francuskog i ruskog jezika.
- 87,5% anketiranih poslodavaca je **spremno zaposliti i obučiti kandidate** bez iskustva. Na pitanje: Koliko dugo traje osposobljavanje novog radnika u vašoj firmi, više od polovine anketiranih poslodavca (58,3%) odgovorilo je da osposobljavanje traje do 1 mjesec, dok je 16,7% poslodavaca odgovorilo da osposobljavanje traje od 1 do 3 mjeseca, odnosno više od 6 mjeseci. 8,3% poslodavaca je reklo da osposobljavanje traje 3-6 mjeseci.

3.9 Saradnja obrazovnih institucija i biznis sektora

Ključni nalazi ankete (3. dio):

- 62,5% anketiranih poslodavaca **ne sarađuje sa školama/fakultetima.**
- Tačno dvije trećine anketiranih poslodavaca bi bili **zainteresovani za uključivanje u dualno obrazovanje/praktičnu nastavu**, dok bi tek malo više od polovine anketiranih poslodavaca (54,2%) **stipendiralo najbolje studente** i na taj način obezbjedili kvalitetan budući kadar za svoje preduzeće.

“Dan plave karijere”

Dan plave karijere predstavlja značajnu aktivnost usmjerenu na promociju obrazovnih i profesionalnih mogućnosti u oblastima pomorstva, brodarstva, logistike, nautičkog turizma i drugih sektora plave ekonomije. Manifestacija povezuje studente sa predstavnicima privrede i javnog sektora, omogućavajući im da se upoznaju sa potrebama tržišta rada, mogućnostima stručnog razvoja i karijerama u oblastima pomorstva i plave ekonomije.

Organizatori događaja su Pomorski fakultet Kotor Univerziteta Crne Gore, Studentska organizacija Pomorskog fakulteta Kotor i Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj Opštine Kotor.

Kroz realizaciju ove aktivnosti unaprijeđena je saradnja između obrazovnog sistema i tržišta rada, povećana informisanost mladih o perspektivnim zanimanjima i stvorene dodatne mogućnosti za povezivanje sa poslodavcima.

Poseban značaj ove inicijative ogleda se u njenom doprinosu razvoju ljudskih resursa u sektorima plave ekonomije, koji predstavljaju jedan od ključnih potencijala održivog ekonomskog razvoja primorskog područja. Kroz direktnu komunikaciju sa poslodavcima, mladi stiču relevantne informacije o karijernim putevima, mogućnostima stručne prakse, stipendijama i zapošljavanju, čime se podstiče njihova aktivnija uključenost u procese planiranja profesionalnog razvoja.

Podrškom i finansiranjem Dana plave karijere, Opština Kotor potvrđuje svoju posvećenost razvoju ljudskih resursa, unapređenju zapošljivosti mladih i promociji sektora od strateškog značaja za lokalni razvoj. Aktivnost doprinosi jačanju kapaciteta mladih za uključivanje na tržište rada i afirmaciji plave ekonomije kao jednog od ključnih razvojnih potencijala Kotora.

„Sajam sezonskog zapošljavanja - Summer job“

Studentski parlament Univerziteta Crne Gore u saradnji sa Kancelarijom za razvoj karijere i cjeloživotno učenje Univerziteta Crne Gore svake studijske godine organizuje „Sajam sezonskog zapošljavanja - Summer job“ – događaj koji na jednom mjestu okuplja najveći broj maturanata, studenata i poslodavca iz oblasti turizma i ugostiteljstva, a koji se tradicionalno održava krajem februara ili početkom marta u Univerzitetskom sportsko-kulturnom centru u Podgorici i na Fakultetu za turizam i hotelijerstvo Univerziteta Crne Gore u Kotoru.

Sa svojom 18 godina dugom tradicijom „Summer job“ je jedan od najvećih sajmova sezonskog zapošljavanja u Crnoj Gori, uz pomoć kojeg svake godine u prosjeku svoje prvo radno iskustvo stekne veliki broj mladih ljudi. Kompanije izlagači prezentuju svoje potrebe za sezonskim zapošljavanjem i ujedno imaju jedinstvenu priliku da na jednom mjestu, između velikog broja mladih i obrazovanih ljudi, naprave selekciju i odaberu one koje smatraju kvalifikovanim za potrebe njihovog poslovanja. Imajući u vidu značaj sezonskih poslova za privredu Crne Gore i veliko učešće strane radne snage tokom sezone, **osnovni cilj ovog projekta je povećanje učešća domaće radne snage** koja je pokazala veliko interesovanje za rad na sezonskim poslovima u Crnoj Gori.

Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj Opštine Kotor, prepoznajući značaj ovog sajma, već tri uzastopne godine (od 2024. godine) učestvuje u realizaciji istoga na Fakultetu za turizam i hotelijerstvo u Kotoru pružajući finansijsku podršku Studentskom parlamentu UCG.

3.10 Programi i mjere ZZZCG - Biro rada Kotor

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. U nastavku je pregled programa i mjera koje se sprovode u opštini Kotor u posljednje tri godine.

Prema podacima Biroa rada Kotor, u opštini Kotor se sprovodi **Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem**. Za ovaj program se u opštini Kotor u 2024. godini prijavio 51 korisnik, a u 2025. godini su se prijavila 64 korisnika. Radionicama je prisustvovao 41 korisnik 2024. god. odnosno 32 korisnika 2025. god.

Radionici **“Prednosti sezonskog zapošljavanja”** je 2024. godine prisustvovalo 64 lica, dok je 2025. godine prisustvovalo 60 lica.

Na **Sajam sezonskog zapošljavanja Summer job**, Biro rada Kotor je pozvao 30 lica u 2024. godini, 12 u 2025. godini i 6 lica u 2026. godini.

Kroz program **“Direktno otvaranje radnih mjesta – javni rad socijalnog sadržaja** “zapošljena su 2 lica u 2025. godini i 1 lice u 2026. godini.

U 2025. godini za obuku za digitalne vještine u okviru **Programa obrazovanja odraslih za sticanje ključnih kompetencija** prijavila su se 4 lica od kojih su 2 lica završila obuku.

Za program **“Podsticaji za samozapošljavanje”**, prijavilo se 8 lica, radionicu su pohađala 3 lica koja su odustala od prijave na ovaj program.

Možemo zaključiti da se broj uključenih nezaposlenih lica u mjere aktivne politike zapošljavanja u opštini Kotor konstantno smanjuje i da je interesovanje za iste sporadično.

4. Ključni izazovi

Analizom stanja na tržištu rada, kao i kroz rad LPZ-a, identifikovano je nekoliko ključnih izazova koji značajno utiču na funkcionisanje lokalnog tržišta rada.

Prije svega, **izražen sezonski karakter zapošljavanja** dovodi do velike fluktuacije radne snage, posebno u djelatnostima turizma, ugostiteljstva i trgovine. Tokom turističke sezone dolazi do naglog povećanja potrebe za radnicima, dok se nakon završetka sezone broj zaposlenih značajno smanjuje, što utiče na stabilnost zaposlenosti i otežava dugoročno planiranje poslovanja. Poslodavci se suočavaju sa problemom kako da zadrže radnu snagu nakon sezone.

Drugi značajan izazov predstavlja **deficit domaće radne snage**, koji se ogleda u nedostatku radnika različitih profila, naročito u sektorima turizma, ugostiteljstva, trgovine, građevinarstva i dr. Poslodavci sve teže pronalaze odgovarajuće domaće radnike, posebno sa III i IV stepenom kvalifikacije, zbog čega su primorani da angažuju radnu snagu iz inostranstva.

Na navedeno se nadovezuje i **odliv radne snage**, posebno mladih koji zbog boljih uslova rada i viših zarada posao pronalaze u drugim državama. Ovaj trend dodatno produbljuje deficit radne snage i smanjuje raspoloživost stručnih kadrova na lokalnom tržištu rada.

Jedan od sistemskih izazova jeste **neusklađenost obrazovnog sistema sa potrebama tržišta rada**. Obrazovni programi i struktura upisanih učenika, posebno u srednjim školama, ne prate u dovoljnoj mjeri potrebe privrede, što rezultira nedostatkom kadrova u deficitarnim zanimanjima: konobari, kuvari, pomoćni kuvari, prodavači i dr.

Pored navedenog, kao izazov je prepoznata i **zakonska regulativa koja uređuje zapošljavanje stranih državljana**. Iako zapošljavanje stranaca predstavlja jedan od

načina prevazilaženja nedostatka domaće radne snage, administrativne procedure i pojedina zakonska rješenja mogu otežati pravovremeno angažovanje potrebnih radnika, naročito u djelatnostima koje imaju izražen sezonski karakter.

Ovi izazovi ukazuju na potrebu za koordinisanim djelovanjem lokalne samouprave, obrazovnih institucija, poslodavaca i nadležnih državnih organa, kako bi se unaprijedila usklađenost ponude i tražnje na tržištu rada, povećala dostupnost kvalifikovane radne snage i stvorili uslovi za održiv razvoj lokalne privrede.

5. Ciljevi Programa

Na osnovu sprovedene analize stanja na tržištu rada, rezultata anketnog istraživanja, analize dostupnih statističkih podataka, identifikovanih razvojnih potreba, kao i zaključaka i preporuka LPZ-a, definisani su opšti i specifični ciljevi Programa razvoja tržišta rada 2026-2027.

Opšti cilj:

**“Povećanje dostupnosti kvalifikovane radne snage
u skladu sa potrebama lokalne privrede”**

Specifični ciljevi:

- **SC1: Jačanje konkurentnosti domaće radne snage i stvaranje uslova za njeno dugoročno zadržavanje na lokalnom tržištu rada;**
- **SC2: Unapređenje kompetencija radne snage u skladu sa potrebama tržišta rada;**
- **SC3: Unapređenje saradnje između sistema obrazovanja, poslodavaca i lokalne samouprave radi usklađivanja obrazovnih programa sa potrebama tržišta rada i lakšeg prelaska iz obrazovanja u svijet rada;**
- **SC4: Uspostaviti efikasan sistem podrške poslodavcima u planiranju i zakonitom zapošljavanju strane radne snage.**

Ovako definisanim ciljevima rješava se pitanje deficita domaće radne snage i odliva iste (SC1), podiže kvalitet i zapošljivost radne snage kroz obuke i razvoj vještina (SC2), djeluje preventivno, kako bi se u budućnosti obrazovao kadar koji je privredi zaista potreban (SC3) i uređuje sistem zapošljavanja stranih radnika (SC4). Definisani ciljevi Programa su usmjereni na unapređenje funkcionisanja lokalnog tržišta rada, ublažavanje uočenih izazova, jačanje konkurentnosti radne snage i stvaranje uslova za održiv privredni razvoj. Njihova realizacija zahtijeva koordinisano djelovanje lokalne samouprave, institucija nadležnih za obrazovanje i zapošljavanje, poslodavaca i drugih relevantnih aktera.

6. Mjere, aktivnosti i indikatori

Program razvoja tržišta rada 2026-2027	
Opšti cilj:	“Povećanje dostupnosti kvalifikovane radne snage u skladu sa potrebama lokalne privrede”
SC1:	Jačanje konkurentnosti domaće radne snage i stvaranje uslova za njeno dugoročno zadržavanje na lokalnom tržištu rada
Mjera 1.1:	Promovisanje zapošljavanja domaće radne snage
Aktivnosti:	Promotivne kampanje, organizovanje i/ili podrška sajmovima zapošljavanja, povezivanje poslodavaca i lica koji traže zaposlenje
Indikatori:	Broj organizovanih događaja, broj učesnika, broj realizovanih zaposlenja
Mjera 1.2:	Podsticanje poslodavaca na stipendiranje učenika/studenata i obezbjeđivanje zaposlenja nakon školovanja
Aktivnosti:	Izrada modela programa stipendiranja (koji bi podrazumjevao obavezu rada kod poslodavca određeni period nakon završetka školovanja) u saradnji sa poslodavcima i obrazovnim ustanovama, promocija stipendijskih programa među učenicima/studentima.
Indikatori:	Broj poslodavaca uključenih u program, broj stipendista/ zaključenih ugovora o stipendiranju, broj stipendista koji su zasnovali radni odnos sa poslodavcem nakon završenog školovanja, procenat lica koja su ostala u radnom odnosu kod poslodavca nakon isteka ugovorne obaveze.
Mjera 1.3:	Subvencije za sezonsko zapošljavanje lokalne radne snage
Aktivnosti:	Donošenje odluke o subvencionisanju u kojoj bi bili definisani kriterijumi na način da ova mjera bude dodatni motiv a ne djelimična zamjena troška zareda, Javni poziv, ugovori o subvencionisanju .
Indikatori:	Iznos subvencija, broj podržanih poslodavaca, broj podržanih lokalnih sezonaca
SC2:	Unapređenje kompetencija radne snage u skladu sa potrebama tržišta rada
Mjera 2.1:	Organizovanje obuka za deficitarna zanimanja
Aktivnosti:	Identifikacija potreba, realizacija obuka, subvencije za učesnike obuka
Indikatori:	Broj obuka, broj polaznika, procenat zaposlenih nakon obuke
Mjera 2.2:	Promocija cjeloživotnog učenja
Aktivnosti:	Informativne kampanje, radionice, promocija digitalnih i preduzetničkih vještina
Indikatori:	Broj događaja, broj učesnika
SC3:	Unapređenje saradnje između sistema obrazovanja, poslodavaca i lokalne samouprave radi usklađivanja obrazovnih programa sa potrebama tržišta rada i lakšeg prelaska iz obrazovanja u svijet rada
Mjera 3.1:	Razvoj praktične nastave (dualno obrazovanje)
Aktivnosti:	Formiranje, baze zainteresovanih poslodavaca, promocija, potpisivanje sporazuma, organizovanje prakse kod poslodavca
Indikatori:	Broj poslodavaca, broj učenika/studenata na praksi
Mjera 3.2:	Praćenje potreba tržišta rada
Aktivnosti:	Godišnje ankete poslodavaca - analiza deficitarnih zanimanja

Indikatori:	Broj sprovedenih anketa, broj anketiranih poslodavaca, izrađen godišnji izvještaj (analiza)
SC4:	Uspostaviti efikasan sistem podrške poslodavcima u planiranju i zakonitom zapošljavanju strane radne snage
Mjera 4.1:	Razvoj organizovanog sistema posredovanja i podrške pri zapošljavanju strane radne snage
Aktivnosti:	Analiza modela organizovanog posredovanja u zapošljavanju stranih radnika, studijska posjeta agencijama u EU za posredovanje u zapošljavanju strane radne snage, izrada modela funkcionisanja lokalnog servisa/agencije
Indikatori:	Izrađena studija izvodljivosti
Mjera 4.2:	Unapređenje saradnje sa nadležnim institucijama
Aktivnosti:	Inicijative za unapređenje procedura, sastanci sa predstavnicima nadležnih institucija
Indikatori:	Broj inicijativa i rezultat istih, broj sastanaka
Mjera 4.3:	Planiranje potreba za stranom radnom snagom
Aktivnosti:	Godišnja analiza potreba poslodavaca, izrada preporuka za plansko zapošljavanje
Indikatori:	Izrađena analiza, broj poslodavaca uključenih u analizu

7. Upravljanje, praćenje, izvještavanje i promocija

Za koordinaciju sprovođenja Programa biće odgovoran Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj.

Program se implementira i prati kroz dvogodišnji akcioni plan, koji definiše 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 dvogodišnjeg akcionog plana odgovoran je Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj u saradnji sa Lokalnim partnerstvom za zapošljavanje.

Sa ciljem praćenja realizacije Programa definisan je monitoring sistem koji uključuje indikatore (pokazatelje) uspješnosti za ciljeve Programa.

Za redovno i kontinuirano praćenje sprovođenja ovog Programa i akcionog plana staraće se Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj i Lokalno partnerstvo za zapošljavanje.

Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj će u saradnji sa Lokalnim partnerstvom pripremiti Izvještaj o sprovođenju Programa i godišnjeg akcionog plana, koji se proslijeđuje skupštini.

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

8. Prilog: Akcioni plan 2026 – 2027

Specifični cilj 1: Jačanje konkurentnosti domaće radne snage i stvaranje uslova za njeno dugoročno zadržavanje na lokalnom tržištu rada								
Mjera	Aktivnost	Nosilac	Partneri	Rok	Indikator	Ciljna vrijednost	Potrebna finansijska sredstava	Izvor finansiranja
M1.1: Promovisanje zapošljavanja domaće radne snage	A1.1.1: Povezivanje poslodavaca i lica koja su u potrazi za zaposlenjem kroz organizovanje/podršku sajmovima i sl. događajima	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj, LPZ	Obrazovne institucije, poslodavci, Studentske organizacije i dr.	2026-2027	Broj podržaih događaja godišnje, broj učesnika, broj potpisanih ugovora	Min. 2 događaja/ god.	10000 EUR/god.	Budžet lokalne samouprave
M1.2: Podsticanje poslodavaca na stipendiranje učenika/studenata i obezbjeđivanje zaposlenja nakon školovanja	A1.2.1: Kampanja za prikupljanje informacija o zainteresovanim poslodavcima A.1.2.2: Izrada modela programa stipendiranja A1.2.3: Promocija stipendijskih programa među učenicima/studentima	LPZ	Obrazovne institucije, poslodavci, učenici/studenti		Broj poslodavaca uključenih u program, broj stipendista/ zaključenih ugovora o stipendiranju	Min 10 poslodavaca Min 10 stipendista/ ugovora	-	-
M1.3: Subvencije za sezonsko zapošljavanje lokalne radne snage	A1.3.1: Donošenje Odluke o subvencionisanju troškova zarada za lokalne sezone radnike A1.3.2: Javni poziv za poslodavce za subvencionisanje zarade lokalne sezone radne snage i potpisivanje ugovora (poslodavci i zaposleni)	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj, LPZ	Poslodavci, ZZZCG	Donošenje Odluke: decembar 2026., Javni poziv: april 2027.	Iznos subvencija, broj podržanih poslodavaca, broj podržanih lokalnih sezonaca	Donijeta odluka, raspisan javni poziv, dodjeljeno min. 100 subvencija	100000 EUR	Budžet lokalne samouprave

PROGRAM RAZVOJA TRŽIŠTA RADA 2026-2027 | AKCIONI PLAN 2026-2027

	A1.3.3. Kontrola realizacije kako bi se obezbjedila transparentnost i spriječile eventualne zloupotrebe							
Specifični cilj 2: Unapređenje kompetencija radne snage u skladu sa potrebama tržišta rada								
Mjera	Aktivnost	Nosilac	Partneri	Rok	Indikator	Ciljna vrijednost	Potrebna finansijska sredstava	Izvor finansiranja
M2.1: Organizovanje obuka za deficitarna zanimanja	A2.1.1: Identifikacija potreba za obukama A2.1.2: Održavanje obuka	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj, LPZ	Predavači	2026-2027	Broj obuka, broj polaznika, procenat zaposlenih nakon obuke	Min 1 obuka /god.	1000 EUR/god.	Budžet lokalne samouprave
M2.2: Promocija cjeloživotnog učenja	A 2.2.1: Promocija dostupnih programa cjeloživotnog učenja A 2.2.2: Promocija digitalnih i preduzetničkih vještina (radionice)	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj, LPZ	Obrazovne institucije, lokalni radio emiter	2026-2027	Broj događaja	Min 1 događaj/ god. Min 1 radionica/ god.	1000 EUR/god.	Budžet lokalne samouprave
Specifični cilj 3: Unapređenje saradnje između sistema obrazovanja, poslodavaca i lokalne samouprave radi usklađivanja obrazovnih programa sa potrebama tržišta rada i lakšeg prelaska iz obrazovanja u svijet rada								
Mjera	Aktivnost	Nosilac	Partneri	Rok	Indikator	Ciljna vrijednost	Potrebna finansijska sredstava	Izvor finansiranja
M3.1: Razvoj praktične nastave (dualno obrazovanje)	A 3.1.1: Organizovati praksu kod poslodavaca (izbor poslodavaca, učenika/studenata raspored i sl.) A 3.1.2: Potpisivanje sporazuma	Obrazovne ustanove, Poslodavci	Opština Kotor	2027	Broj sporazuma	15 učenika/ studenata	1500 EUR	Budžet lokalne samouprave

PROGRAM RAZVOJA TRŽIŠTA RADA 2026-2027 | AKCIONI PLAN 2026-2027

	(obrazovna ustanova i poslodavca)							
M3.2: Praćenje potreba tržišta rada	A.3.2.1: Anketa za poslodavce - analiza deficitarnih zanimanja	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj, LPZ	Poslodavci	2027	Izveštaj o rezultatima ankete	1 anketa godišnje	-	-
Specifični cilj 4: Uspostaviti efikasan sistem podrške poslodavcima u planiranju i zakonitom zapošljavanju strane radne snage								
Mjera	Aktivnost	Nosilac	Partneri	Rok	Indikator	Ciljna vrijednost	Potrebna finansijska sredstava	Izvor finansiranja
M4.1: Razvoj organizovanog sistema posredovanja i podrške pri zapošljavanju strane radne snage	A4.1.1 Analiza modela organizovanog posred.u zapošljav. stranih radnika, A4.1.2 studij. posjeta agenc. u EU za posred. u zapošljav. strane rad. snage, A 4.1.3 izrada modela funkcionis, lokalnog servisa/agencije	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj, LPZ	Strane agencije, lokalni poslodavci	2027	1 studijska posjeta, 1 Izrađena studija izvodljivosti	1 realizovana studijska posjeta, studija izvodljivosti	10000 EUR	Budžet Opštine Kotor
M4.2: Unapređenje saradnje sa nadležnim institucijama	A.4.2.1: Sastanci sa predstavnicima nadležnih institucija A 4.2.2: Inicijative za unapređenje procedura	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj, LPZ	ZZZCG, MUP, Fond PIO, Poreska uprava	2027	Broj inicijativa i rezultat istih, broj sastanaka	Održan min.1 sastanak, upućena min.1 inicijativa	-	-
M4.3: Planiranje potreba za stranom radnom snagom	A 4.3.1 Analiza potreba poslodav. za stranom rad. snagom A 4.3.2 izrada preporuka za plansko zapošljavanje	Sekretarijat za razvoj preduzetništva, komunalne poslove i saobraćaj, LPZ	Poslodavci	2027	Izrađena analiza, broj poslodav. uključenih u analizu, br. def. preporu.	Min 100 uključenih poslodavaca, min 10 preporuka	-	-