

Udruženje za lokalne razvojne inicijative

ALDI Analytics

Bosansko-podrinjski kanton Goražde:

# ISTRAŽIVANJE POTREBA ZA RADNOM SNAGOM (IPRS) 2018-2020

April 2018



Ovaj projekat finansira Evropska unija

Udruženje za lokalne razvojne inicijative

ALDI Analytics

Bosansko-podrinjski kanton Goražde:

# ISTRAŽIVANJE POTREBA ZA RADNOM SNAGOM (IPRS) 2018 - 2020

April 2018

**IPRS 2018**

ISTRAŽIVANJE POTREBA ZA RADNOM SNAGOM

Udruženje za lokalne razvojne inicijative

ALDI Analytics

Panorama b.b.

73 000

Goražde

Bosna i Hercegovina

---

"Istraživanje je sprovedeno u okviru projekta "Uspostavljanje efikasnih načina participacije relevantnih aktera u procesu obrazovanja odraslih u kontekstu cjeloživotnog učenja" koji ima za cilj doprinijeti smanjenju nezaposlenosti, razvoju ljudskih resursa i poboljšanju tržišta rada na području Grada Goražde. Aktivnosti provodi Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Goražde koje je jedno od 15 takvih partnerstava u Bosni i Hercegovini uspostavljenih u sklopu krovnog projekta "Podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje u Bosni i Hercegovini" kojeg finansira Evropska unija (EU) sa 4 miliona eura a provodi Međunarodna organizacija rada (ILO)."

Ovaj priručnik je izrađen uz podršku Evropske unije. Sadržaj priručnika je isključiva odgovornost Lokalnog partnerstva za zapošljavanje BPK Goražde i ne odražava mišljenje niti stavove Evropske unije, odnosno Međunarodne organizacije rada (ILO).

© Udruženje za lokalne razvojne inicijative

# Predgovor

U posljednoj dekadi (2008-2017) Bosansko-podrinjski kanton Goražde (BPK Goražde) bilježi snažan ekonomski rast i ubrzano otvaranje novih radnih mjesta. Zahvaljujući ovom rastu BPK Goražde je postao region sa najmanjom stopom nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini što je izuzetno važan napredak obzirom da je nezaposlenost gorući socio-ekonomski problem u zemlji. Koliko je ekonomski rast u ovom periodu bio snažan najbolje govori podatak da se nezaposlenost smanjila za jednu četvrtinu i pored povećanja ukupne radne snage za 13 procenata. Značaj ovih promjena je od ključne važnosti jer govori da smanjenje nezaposlenosti nije posljedica rastuće pojave odliva radne snage u zemlje Evropske unije već prvenstveno u povećanju broja zaposlenih radnika na lokalnom tržištu rada i to za impresivnih 50 procenata.

Ekonomski napredak BPK Goražde nije ostao neprimjećen na području zapadnog Balkana, u kojem sve države u manjem ili većem obimu pate od hroničnog nedostatka novih radnih mjesta, visokih stopa nezaposlenosti i zabrinjavajućeg trenda odlaska radne snage u zemlje Evropske unije. Uspjeh na smanjenju nezaposlenosti je bio proizvod kombinacije novih investicija privatnog sektora, koja je iskoristila veliku ponudu nezaposlene radne snage sa jedne i podsticajne i harmonizovane politike u oblasti obrazovanja i obuke koja se provodila u partnerstvu javnog, privatnog i civilnog sektora sa druge strane.

Ostvareni rezultati na povećanju zaposlenosti pred ključne stakeholdere postavlja nekoliko važnih pitanja koji se tiču budućnosti tržišta rada na području BPK Goražde. BPK Goražde i pored izuzetnih rezultata na oporavku tržišta rada još uvijek je daleko od toga da smanji nezaposlenost u odnosu na razvijene zemlje svijeta. Na kraju 2017. godine stopa registrirane nezaposlenosti iznosila je 32 procenta i logično se nameće pitanje da li će se i u narednim godinama nastaviti rast prijeko potrebnih novih radnih mjesta. Međutim, podjednako važno pitanje jeste da li ubrzani trend smanjenja nezaposlenosti može usporiti proces otvaranja novih radnih mjesta zbog smanjenja ponude nezaposlenih osoba sa vještinama koje su relevantne za tržište rada i šta je potrebno uraditi da se to ne desi.

Jedan od osnovnih zadataka istraživanja potreba za radnom snagom jeste upravo pronalaženje odgovora na pitanje kakva je budućnost potražnje na tržištu rada BPK Goražde, uzimajući u obzir da se tržište rada postepeno oporavlja i u drugim dijelovima Bosne i Hercegovine zahvaljući provođenju socio-ekonomskih reformi u zemlji ali i ekonomskom oporavku Evropske unije koja je glavno izvozno tržište industrije Bosne i Hercegovine.

Ovaj izvještaj ide i korak dalje istražujući koliko je lokalno tržište rada pripremljeno da odgovori zahtjevima poslodavaca za osiguranjem kvalifikovane i stručne radne snage, te koje je mjere potrebno preduzeti kako bi se ublažili poremećaji na tržištu rada smanjenjem ponude radne snage opremljene vještinama koje su neophodne za osiguranje veće produktivnosti i konkurentnosti na tržištu.

U izvještaju su predstavljene preporuke koje adresiraju neka od najčešće postavljenih pitanja u debatama koje se vode u vezi budućnosti tržišta rada. Da li će kompanije nastaviti sa trendom potražnje za radnom snagom i da li će lokalno tržište rada moći na njih odgovoriti? Da li postoje poteškoće u pronalaženju radnika sa adekvatnim vještinama i ako postoji koje korake poduzeti kako bi se uskladila ponuda sa rastućom potražnjom? U kojem pravcu je potrebno ići kako bi se zadržao trend otvaranja novih radnih mjesta i kakvu ulogu u tom procesu imaju akteri koji su uključeni u proces razvoja vještina radne snage?

Ovaj izvještaj predstavlja aktivnosti programa Udruženja ALDI na smanjenju disbalansa između ponude i potražnje za radnom snagom. Ovaj izvještaj je izrađen na prethodnim rezultatima koje je ALDI imao na razvoju vještina radne snage i provođenju programa obuke i osposobljavanja nezaposlenih osoba kako bi se osigurala adekvatna ponuda radne snage rastućim potrebama lokalne industrije.

Ovo istraživanje je vođeno od tima Udruženja ALDI koje je u toku posljednja tri mjeseca 2017. godine prikupljao podatke neophodne za provođenje analize i izradu ovog izvještaja. Provođenje analize predvodio je Demir Imamović u bliskoj koordinaciji sa osobljem Udruženja ALDI. Mi se duboko zahvaljujemo svim članovima tima kao i partnerima u kompanijama i organizacijama koji su dali ogromni doprinos kroz iznošenje svojih stavova o ovim vrlo važnim pitanjima.

Namjera ovog izvještaja je da pruži doprinos svim stakeholderima zainteresovanim za tržište rada kroz obezbjeđenje podataka koji omogućavaju stvaranje uvida u stanje i trendove u potražnji na tržištu rada. Izvještaj će pomoći i našoj organizaciji pri formulisanju budućih ciljeva i aktivnosti u oblasti razvoja tržišta rada, posebno u identifikaciji strateških pravaca djelovanja na ispunjavanju naše misije na povećanju zaposlenosti i životnog standarda građana Bosansko-podrinjskog kantona Goražde. Mi pozdravljamo vaše komentare u vezi ovog istraživanja koji mogu biti upućeni na [aldi@aldi.ba](mailto:aldi@aldi.ba).

Goražde, 11.04.2018.

Meliha Gačanin

Izvršni direktor

Udruženje za lokalne razvojne inicijative

# Sadržaj

## Ukratko

Strana 1

## Sažetak nalaza i preporuke

Strana 7

---

## Kontekst

### 1. Osvrt na tržište rada Bosne i Hercegovine u Evropskom kontekstu

Strana 14

#### U fokusu: Tržište rada Federacije BiH i BPK Goražde

### 2. Stanje na tržištu rada Federacije BiH i Bosansko-podrinjskog kantona Goražde

Strana 22

### 3. Ključne promjene na tržištu rada Federacije BiH i BPK Goražde

Strana 32

---

## Šta misle poslodavci: Rezultati IPRS istraživanja

### 4. Postavljanje scene: Osnovni podaci o istraživanju

Strana 38

### 5. Očekivanja: Ključni faktori koji utiču na otvaranje novih radnih mjesta

Strana 45

### 6. Izazovi u pronalaženju adekvatnih kadrova

Strana 50

### 7. Projekcije očekivane potražnje za radnom snagom

Strana 59

---

## Razvoj kadrova: Možemo li više

### 8. Ekosistem za razvoj vještina radne snage u BPK Goražde

Strana 66

### 9. Kako do radnika sa vještinama relevantnim za tržište rada

Strana 73





# Ukratko o istraživanju

## Ciljevi istraživanja

Istraživanje potreba za radnom snagom (IPRS) provedeno je u periodu septembar – decembar 2017. godine među poslodavcima sa prostora Bosansko-podrinjskog kantona Goražde kako bi se identifikovali ključni trendovi u potražnji za radnom snagom kao i mogućnosti za unaprijeđenje ekosistema za razvoj vještina do 2020. godine.

Glavni ciljevi istraživanja bili su usmjereni na prikupljanje i analizu podataka sa ciljem identifikacije broja i vrste poslova u privrednim društvima sa prostora BPK Goražde za kojima se može očekivati potražnja do 2020. godine te nivoa i vrste vještina koje se zahtijevaju za ta radna mjesta, kao i trenutnih jazova u vještinama povezanim sa tim poslovima ili sektorima.

Pored toga, istraživanje je bilo usmjereno ka identifikaciji aktivnosti koje se poduzimaju od strane poslodavaca kako bi se prevazišli jazovi u vještinama te identifikovala uska grla ili prepreke koje stoje na putu unaprijeđenja dostupnosti radne snage u skladu sa razvojnim potrebama poslodavaca.

Na kraju, ali ne i najmanje važno, istraživanje je bilo usmjereno ka pronalaženju novih mogućnosti za saradnju između svijeta rada i svijeta obrazovanja na osiguranju adekvatne ponude radne snage sa znanjima i vještinama za kojima se očekuje povećana potražnja na tržištu rada u srednjeročnom periodu.

## Ko je učestvovao u IPRS?

Učešće u IPRS istraživanju bilo je otvoreno za sve poslodavce sa područja Bosansko-podrinjskog kantona Goražde koji su registrovani kao privredna društva (d.o.o. i d.d.) bez obzira na oblik vlasništva i na lokaciju sjedišta društva. Istraživanjem nisu obuhvaćene javne institucije koje finansiranje troškova radne snage osiguravaju iz javnih budžeta i koje politiku upravljanja ljudskim resursima provode u skladu sa zakonskom regulativnom, kao i obrti i radnici u slobodnim djelatnostima koji su registrovani u skladu sa zakonom o obrtu. Izuzetak od ovog pravila činila je mala grupa kontrolnih ispitanika koji su zaposleni u pravnim licima koje imaju status fondacije zadruga ili strukovnog udruženja iz oblasti biznisa kako bi se tokom provođenja istraživanja dobila dodatna perspektiva o njihovom viđenju stanja i perspektiva na tržištu rada Bosansko-podrinjskog kantona Goražde.

Zainteresovanost za istraživanje iskazalo je ukupno 80 poslodavaca od čega 70 privrednih društava i 10 organizacija u kontrolnoj grupi.



# Sažetak istraživanja i preporuke

## Zašto je važna snažna potražnja na tržištu rada?

Bosna i Hercegovina (BiH) se nalazi u ranoj fazi razvoja funkcionalne tržišne ekonomije, a ogromni socio-ekonomski zaostatak posebno u oblasti tržišta rada i naporima u suočavanju sa izazovima tržišta rada. Izostanak adekvatne potražnje za radnicima je izuzetno važno pitanje za BiH, obzirom da je nedostatak novih radnih mjesta iz tržišta rada izbacio svaku treću osobu u dobi od 25 do 64 godine koja nema posao jer za njima ne postoji potražnja na tržištu rada.

Od 2013. godine je primjetan oporavak tržišta rada koji je podstaknut snažnim rastom Bruto društvenog proizvoda (BDP) kao i naporima vlada na svim nivoima koje su donošenjem Reformske agende prepoznale hitnu potrebu pokretanja procesa oporavka i modernizacije ekonomije u cilju jačanja održivog, socijalno pravednog i stabilnog ekonomskog rasta i otvaranja radnih mjesta. U periodu od 2012. do 2016. godine prosječan godišnji broj registrovanih radnika u BiH se povećao za 5,6 procentna poena, najviše zahvaljujući rastu radnih mjesta u prerađivačkoj industriji (13,7%), trgovini (4%) i ugostiteljstvu (26,6%). Ovakav rast zaposlenosti omogućio je u prosjeku otvaranje 13.000 novih radnih mjesta godišnje, od čega u Federaciji BiH 9.000. Ukoliko bi se zadržao postojeći tempo otvaranja novih radnih mjesta najoptimističnije prognoze govore da bi BiH tek nakon 2050. godine dostigla trenutnu prosječnu stopu zaposlenosti zemalja EU.

Međutim, kao što ovo istraživanje pokazuje, sa povećanjem stope zaposlenosti sve više dolazi do izražaja pitanje kako osigurati odgovarajuću ponudu radne snage koja posjeduje adekvatna znanja i vještine koje su usklađene sa zahtjevima tržišta rada.

## Zašto IPRS?

Nezaposlenost u BiH ima tolike razmjere da je svako istraživanje povezano sa tržištem rada veoma korisno za sve stakeholdere zainteresovane za pronalaženje rješenja ovog gorućeg socio-ekonomskog problema. Za razliku od drugih istraživanja, IPRS je primarno usmjeren ka prikupljanju podataka o veličini i prirodi očekivane potražnje za radnom snagom sa posebnim akcentom na identifikaciji znanja i vještina radne snage neophodne za popunu novih radnih mjesta.

IPRS se proveo u Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde (BPK Goražde) koji već deset godina bilježi snažan trend otvaranja novih radnih mjesta i koji iza Kantona Sarajevo ima najveću stopu zaposlenosti u Federaciji BiH. Provođenje IPRS je važno jer BPK Goražde ima znatno drugačiju strukturu radne snage u odnosu na Federaciju BiH. Za razliku od Federacije BiH u ovom kantonu ključni generatori novih radnih mjesta su velike kompanije i preduzeća srednje veličine koja su aktivna u industrijskim sektorima i koji zapošljavaju 50 procenata ukupnog broja registrovanih radnika. Iz toga je izuzetno važno da se razumije kako poslodavci sa svoje strane vide trendove po pitanju potražnje za radnom snagom i koji su njihovi najveći izazovi u popuni radnih mjesta.

## Ko je učestvovao u IPRS?

IPRS je istraživanje otvoreno za sve poslodavce čija potražnja za radnom snagom zavisi od tržišnih prilika i koji su iskazali zainteresovanost za učešćem. U skladu sa tim i sa obzirom da poslodavci registrovani kao privredna društva predstavljaju dominantni izvor novih radnih mjesta u BPK Goražde, iz istraživanja su isključeni javni organi kao i pojedinci zaposleni u obrtima i slobodnim profesijama.

IPRS 2018 obuhvata 70 kompanija sa područja BPK Goražde kao i 10 organizacija koje nisu registrovane kao preduzeća, ali igraju značajnu ulogu na tržištu rada kao što su finansijske fondacije, privredna i obrtnička komora BPK Goražde, a čiji stavovi mogu biti jako korisni za definisanje prognoza u vezi tržišta rada. Stopa učešća poslodavaca u IPRS je izuzetno reprezentativna obzirom da je ovo prvo istraživanje ovakve vrste u kojem je obuhvaćeno oko 45 procenata aktivnih preduzeća koja zapošljavaju 55 procenata radnika u privatnom sektoru u BPK Goražde. Važno je istaknuti da su u IPRS podjednako zastupljena mikro, mala i srednja preduzeća, kao i velike kompanije, te da je obrazovna struktura i spolna zastupljenost radnika u ovim kompanijama proporcionalna ukupnoj obrazovnoj i starosnoj strukturi svih registrovanih radnika na području BPK Goražde.

## Nalazi i preporuke

**Poslodavci sa područja BPK Goražde su veoma optimistični po pitanju rasta potražnje za novim radnicima.**

Dvije trećine kompanija obuhvaćenih u IPRS ima pozitivan stav prema otvaranju novih radnih mjesta do kraja 2020. godine. Ovo je veoma dobar pokazatelj raspoloženja privatnog sektora o novom zapošljavanju za koje su zainteresovane ne samo kompanije koje su imale rast zaposlenosti tokom protekle godine (39% kompanija), već o otvaranju radnih mjesta razmišlja i značajan broj kompanija koje su stagnerale po pitanju otvaranja radnih mjesta u protekloj godini.

**Poslodavci sa iskustvom u otvaranju radnih mjesta imaju jasnije planove za nova zapošljavanja**

IPRS je pokazao da su poslodavci sa iskustvom u zapošljavanju optimističniji po pitanju novog zapošljavanja od kompanija koje su u protekloj godini stagnerale po pitanju otvaranja novih radnih mjesta. Dodatno, kompanije sa iskustvom u zapošljavanju imaju puno jasnije planove zapošljavanja i znatno su sigurnije u svojim namjerama da do 2020. godine prošire broj novih radnih mjesta. Sa druge strane, tri četvrtine kompanija bez iskustva u zapošljavanju novih radnika nisu planirale povećati broj radnih mjesta u narednim godinama što ukazuje na potrebu pružanja podrške ovim kompanijama u otvaranju novih radnih mjesta kako bi se osigurala veća diverzifikacija mogućnosti za zapošljavanje nezaposlenih osoba.

**Ulazak na nova i povećanje potražnje na postojećim tržištima ključni razlozi koji stoje iza planova kompanija za povećanjem broja radnika**

Kompanije koje imaju planove povećanja broja novih radnih mjesta do 2020. godine među ključne razloge za donošenje takve odluke naveli su da je razlog za takvu odluku planirani ulazak na nova tržišta (77% kompanija) kao i povećanje potražnje na postojećim tržištima (66%). Značajno je da kompanije do 50 radnika rast zaposlenosti zasnivaju na planovima

ulaska na nova tržišta dok kompanije do 250 radnika na povećanju potražnje na postojećim tržištima.

Sa druge strane, kompanije koje planiraju zadržati postojeći broj radnika navele su da su potrebe za promjenama u organizaciji, tehničko tehnološki razlozi, kao i nedostatak prostora za rad dodatnog broja radnika faktori koji su imali najveći uticaj da ne povećavaju broj radnika do 2020. godine.

### **Pred poslodavcima stoje značajni izazovi kako osigurati radnu snagu koja posjeduje adekvatna znanja i vještine**

Na području BPK Goražde u proteklih 10 godina broj nezaposlenih osoba se smanjio za jednu četvrtinu čime je ponuda radnika sa adekvatnim znanjima i vještinama potrebnih tržištu značajno umanjena. Da je smanjenje ponude na tržištu rada veliki izazov za privredu u kantonu najbolje ilustruje podatak da je 82 procenta kompanija obuhvaćenih IPRS smatra da postoje velike poteškoće u pronalaženju adekvatnih kadrova za popunu upražnjenih radnih mjesta.

### **Najveći izazov sa kojima se susreću poslodavci na tržištu rada jesu poteškoće da se pronađu kandidati sa potrebnim vještinama**

Prilikom popune upražnjenih radnih mjesta dvije trećine kompanija imaju problem da na tržištu rada pronađu kandidate sa potrebnim znanjima i vještinama. Od strane poslodavaca postoji značajna potražnja za obučenicima dok na tržištu rada nema dovoljno kvalifikovanih kandidata, ali ni radnika koji ispunjavaju uslove predviđene za rad na radnim mjestima. Pored toga, za poslodavce predstavlja ozbiljan problem što kandidati koji se prijavljuju na oglase za posao imaju slabe tehničke, ali i interpersonalne vještine (soft skills) koje su izuzetno značajne za poslodavce sa prostora BPK Goražde.

### **Poslodavci imaju najveće poteškoće u pronalasku radnika koji posjeduju zanimanje zanatskih majstora i tehničara / pridruženih profesionalaca**

Kada su u pitanja zanimanja radnika za kojima postoje najveći izazovi prilikom popune otvorenih radnih mjesta, poslodavci su istakli da nailaze na najveće poteškoće u pronalasku visokokvalifikovanih radnika, ali i univerzitetski obrazovanih tehničara i pridruženih profesionalaca. Poteškoće u pronalaženju radnika koji posjeduju ova zanimanja su posebno izražene kod kompanija koje zapošljavaju preko 250 radnika, kao i kod poslodavaca koji imaju iskustvo u zapošljavanju novih radnika. Sa druge strane, poslodavci najmanje poteškoće imaju u pronalaženju radnika za popunu radnih mjesta za obavljanje jednostavnih poslova, popunjavanju pozicija za menadžerske funkcije, kao i radnih mjesta za administrativne poslove.

### **Povećanje ponude obučenicima značajno bi uticalo na povećanje potražnje za radnom snagom**

Osiguranje adekvatne ponude obučenicima značajno bi uticalo na odluke poslodavaca da povećaju broj zaposlenih radnika. Ovo je posebno važno za kompanije koje imaju planove zapošljavanja i to posebno u slučaju kada bi došlo do povećanja ponude visokokvalifikovanih radnika i profesionalaca sa univerzitetskim obrazovanjem koji posjeduju vještine koje su relevantne za tržište rada. IPRS je pokazao da bi povećanje ponude obučenicima imao značajan uticaj na promjenu odluke kompanija koje nemaju planove zapošljavanja do 2020. godine ukoliko bi se na tržištu rada pojavili kandidati koji posjeduju znanja i vještine relevantne za tržište rada.

Kako bi ublažile posljedice nedostatka radnika sa potrebnim vještinama, poslodavci se najviše oslanjaju na interni razvoj kadrova

### **U naredne tri godine može se očekivati značajan rast potražnje za novim radnicima**

Poslodavci uključeni u IPRS su istaknuli potrebe za dodatnim zapošljavanjem 309 radnika u periodu od 2018 – 2020. godine, što je znak da će rast zaposlenosti u BPK Goražde nastaviti snažan pozitivan trend iz proteklih godina. Međutim, rezultati istraživanja ukazuju da je po pitanju novog zapošljavanja sektor industrije manje optimističan od kompanija iz uslužnih sektora koje su iskazale skoro dvije trećine ukupne potražnje za novim radnicima. Posmatrano po ekonomskim sektorima, najveću potražnju iskazala je prerađivačka industrija (32% ukupne potražnje), sektor trgovine (19%).

### **Potražnja za radnom snagom je veoma diverzifikovana i fokusirana na radnike sa srednjim nivoom vještina**

Iskazana potražnja za novim radnicima je veoma diverzifikovana po pitanju potrebnih znanja i vještina radnika, što je posebno izraženo kod zanimanja koja se stiču srednješkolskim obrazovanjem. Poslodavci su zainteresovani za 54 različita profila zanimanja, od čega je 19 profila zanimanja za radnike sa visokim stepenom vještina i 31 profil zanimanja za radnike sa srednjim nivoom vještina. Po pitanju obrazovanja radnika za kojima je iskazana potražnja, 69 procenata radnih mjesta zahtijeva srednješkolsko obrazovanje, a 24 procenta univerzitetsko obrazovanje.

### **U potražnji za visokoobrazovanim kadrovima na prvom mjestu nalaze se inženjerski stručnjaci, dok je potražnja za srednjoškolski obrazovanim radnicima najveća za operaterima na postrojenjima za obradu metala**

Poslodavci sa područja BPK Goražde su zainteresovani za širok spektar univerzitetski obrazovanih kadrova gdje prednjače inženjerski stručnjaci, menadžeri prodaje, marketinga i razvoj, arhitekta, urbanisti, geodeti i dizajneri. Tri četvrtine potražnje za univerzitetski obrazovanim radnicima dolazi od kompanija koje su aktivne u uslužnim sektorima, dok svega 18 procenata potražnje dolazi od kompanija iz industrijskih sektora.

Po pitanju potražnje za radnicima sa srednješkolskim obrazovanjem, poslodavci su ubjedljivo najveće potrebe iskazali za operaterima na postrojenjima za obradu metala (22% potražnje za radnicima sa srednjim nivoom obrazovanja), radnicima u prodaji (12%) i radnicima u personalnim uslugama (6%).

### **Postoje velike mogućnosti za unaprijeđenje ekosistema za razvoj vještina radne snage**

Iako je pronalaženje adekvatnih kadrova veliki izazov za poslodavce sa područja BPK Goražde, svega jedna trećina poslodavaca ima uspostavljenu saradnju sa školama, koja se prvenstveno ogleda u obezbjeđenju uslova za izvođenje stručne obuke učenika.

IPRS je pokazao da je dvije trećine poslodavaca zainteresovano za uspostavljanje saradnje sa školama po pitanju razvoja kadrova. Uključivanjem novih poslodavaca u saradnju sa školama osiguralo bi se značajno povećanje prostornih i kadrovskih kapaciteta koji bi mogli biti stavljani u funkciju razvoja vještina radne snage. Istraživanje je takođe pokazalo da je potrebno posvetiti posebnu pažnju razvoju pedagoških i andragoških vještina tutora u kompanijama kako bi se iskoristili puni potencijali kompanija u pogledu stručne obuke učenika i nezaposlenih osoba.

### **Kompanije smatraju da je veoma važno da radnici treba da posjeduju puno širi set vještina**

Razvoj vještina radne snage primarno je usmjeren ka razvoju tvrdih vještina koje se stiču procesom učenja u školama, na radnom mjestu ili izvan škole i radnog mjesta (hard skills). IPRS pokazuje da su kompanije zainteresovane za saradnju sa školama u razvoju tehničkih vještina radne snage, ali isto tako naglašavaju da je za njih skoro podjednako važno da radnici posjeduju razvijen set interpersonalnih vještina (soft skills) kao što su sposobnost rješavanja problema ili kritičkog razmišljanja.

Tehničke vještine nalaze se na prvom mjestu vještina za koje poslodavci smatraju da je izuzetno značajno da posjeduju kandidati za nova radna mjesta, međutim poslodavci su veoma zainteresovani da kandidati posjeduju i širok spektar digitalnih vještina posebno u pogledu digitalne pismenosti radne snage i digitalnih vještina neophodnih za rad na radnom mjestu.

### **Posredovanje javne službe za zapošljavanje (PES) poslodavci smatraju da je najefikasniji način pronalaska novih kadrova**

U procesu pronalaska i regrutovanja novih kadrova poslodavci se prvenstveno oslanjaju na podršku koju pruža kantonalna služba za zapošljavanje BPK Goražde za koju 61 procenat učesnika u IPRS smatra da je to efikasan način pronalaska novih radnika. Sa druge strane, tek 21 procenat poslodavaca smatra da je saradnja sa školama efikasan način pronalaska novih zaposlenika. Zanimljivo je da poslodavci ne pridaju značajnu pažnju modernim tehnikama privlačenja kadrova koja postaje sve popularnija u digitalizovanom društvu i koje su znatno više prihvaćene od strane mlađe populacije.

### **Razlozi izostanka saradnje poslodavaca sa školama većinom nisu povezani sa njihovom nezainteresovanošću za saradnjom**

IPRS je pokazao da dvije trećine poslodavaca nema uspostavljenu saradnju sa školama i razumijevanje okolnosti koje su do toga dovele je važno pitanje čiji odgovori mogu unaprijediti ekosistem za razvoj vještina radne snage. Istraživanje pokazuje da svega 30 procenata kompanija nije uključeno u saradnju sa školama zato što su kompanije nezainteresovane za saradnju, dok 70 procenata kompanija nije uspostavilo saradnju sa školama iz razloga koji se mogu unaprijediti kroz bolje upravljanje ovim procesom. Zanimljivo je da je 30 procenata kompanija za izostanak saradnje sa školama navelo nezainteresovanost škola, dok je 20 procenata kompanija za izostanak saradnje navelo da su ih njihove poslovne obaveze onemogućile da uspostave saradnju sa školama.

### **Iako se saradnja sa školama najvećim dijelom odnosi na obezbjeđenje stručne obuke, svega jedna trećina poslodavaca je imala iskustvo u zapošljavanju učenika nakon završetka obuke**

Poslodavci imaju uspostavljenu saradnju sa školama uglavnom u oblasti obezbjeđenja stručne obuke učenika. Skoro polovina kompanija pruža usluge stručne obuke u sektoru ekonomije, prava i trgovine (6 kompanija) i sektoru mašinstva i prerade metala (4 kompanije). IPRS je pokazao da je svega jedna trećina kompanija imala iskustvo u zapošljavanju učenika nakon završetka obuke, što je izuzetno nizak procenat ukoliko uzmemo u obzir značajne poteškoće sa kojima se poslodavci susreću prilikom pronalaska adekvatnih kadrova za popunu upražnjenih radnih mjesta.

### **U izvođenju praktične obuke poslodavci su identifikovali ključne poteškoće koje bi se mogle otkloniti kroz bolju saradnju sa školama**

Za slabo zapošljavanje učenika kod poslodavaca koji obezbjeđuju stručnu obuku neki od razloga se sigurno mogu pronaći u poteškoćama sa kojima se susreću poslodavci tokom pružanja stručne obuke učenika. IPRS je pokazao da se dvije trećine kompanija koje pružaju stručnu obuku suočavaju sa slabom zainteresovanošću učenika tokom izvođenja praktične obuke, dok je jedna trećina kompanija istakla da postoje značajne poteškoće u komunikaciji i koordinaciji aktivnosti sa školama. Kompanije su takođe istakle da se među poteškoćama u odvijanju praktične nastave nalaze i problemi vezani sa nedovoljnim fondom sati za praktičnu obuku kao i neusklađenosti obrazovnih programa sa potrebama kompanija.

**Kroz povećanje fonda sati i njeno prilagođavanje potrebama tržišta značajno bi se poboljšala stručna obuka učenika**

Kompanije koje pružaju stručnu obuku učenicima imaju nekoliko ključnih prijedloga kako obuku učenika učiniti efikasnijom čime bi se poboljšao proces sticanja znanja, povećala zainteresovanost većeg broja kompanija za uključivanje u saradnju sa školama ali i osigurala veća zainteresovanost učenika da stručno obrazovanje postane njihov prvi izbor.

Na prvom mjestu dvije trećine kompanija uključenih u obuku smatra da je potrebno da škole bolje pripreme učenike za praktičnu obuku, te da povećaju nastavni fond za praktičnu nastavu učenika.

1

Kontekst



## Sekcija 1

# Osvrt na tržište rada Bosne i Hercegovine u evropskom kontekstu

Za razumijevanje okolnosti u kojima se trebaju ispitati kvantitet i kvalitet potražnje za radnom snagom na području BPK Goražde korisno je razumjeti širi kontekst stanja na tržištu rada Bosne i Hercegovine.

Bosna i Hercegovina se nalazi u ranoj fazi razvoja funkcionalne tržišne ekonomije koja je karakteristična po neefikasnosti javnog sektora, sporom razvoju privatnog sektora i generalno niskim kapacitetima da bi se nosila sa konkurentskim pritiskom i tržišnim snagama unutar Evropske unije. Spori ekonomski i socijalni razvoj doveo je do ogromnog zaostajanja Bosne i Hercegovine za zemljama članicama Evropske unije posebno u oblasti tržišta rada i naporima u suočavanju sa izazovima tržišta rada.

Posljedice zaostajanja Bosne i Hercegovine za Evropskom unijom najvidljivije su u niskoj stopi ekonomske aktivnosti odraslog stanovništva koje je zbog visokih stopa nezaposlenosti i slabe potražnje za radnom snagom obeshrabreno za ulazak na tržište rada. Prema podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine o kretanjima na tržištu radne snage iz ankete o radnoj snazi (LFS), u 2016. godini zabilježena je stopa aktivnosti od 59,2 procenta, što je daleko ispod prosjeka Evropske unije (77,5%), dok je stopa aktivnosti mladih osoba za jednu četvrtinu manja u odnosu na EU.

Niska stopa ekonomske aktivnosti predstavlja veliki izazov za povećanje stope zaposlenosti odraslog stanovništva Bosne i Hercegovine. Povećanje stope zaposlenosti je jedan od ključnih ciljeva ekonomske politike ne samo Bosne i Hercegovine, već i Evropske unije, koja je postavila cilj da do 2020. godine osigura da 75 procenata stanovništva u dobi od 20 do 64 godine bude zaposleno. Bosna i Hercegovina nema definisan konkretan cilj na povećanju stope zaposlenosti iako je u 2016. godini

svoga 44,2 procenta stanovništva u dobi od 20-64 godine bilo zaposleno, a što je posebno zabrinjavajuće stopa zaposlenosti mladih do 24 godine iznosi svega 13,8 procenata.

Direktna posljedica niske stope zaposlenosti stanovništva Bosne i Hercegovine ogleda se u izuzetno visokim stopama nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini u 2016. godini iznosila je 25,4 procenta i trostruko je veća u odnosu na prosjek Evropske unije. U Bosni i Hercegovini do posla najteže dolaze mlade osobe i za razliku od Evropske unije u kojoj je stopa nezaposlenosti mladih na visokih 18,7 procenata, u Bosni i Hercegovini čak 54,3 procenta mladih nije u mogućnosti da pronađe zaposlenje.

### Karakteristike tržišta rada Bosne i Hercegovine i Evropske unije u 2016. godini

Stope izražene u %

Indikator	Bosna i Hercegovina	Evropska unija
Stopa aktivnosti (15-64)	54,2	73,0
Stopa aktivnosti (20-64)	58,8	77,5
Stopa aktivnosti (15-24)	30,2	41,7
Stopa zaposlenosti (15-64)	40,2	66,7
Stopa zaposlenosti (20-64)	44,2	71,1
Stopa zaposlenosti (15-24)	13,8	33,9
Stopa nezaposlenosti	25,4	8,6
Stopa nezaposlenosti (15-24)	54,3	18,7

Izvor: BHAS LFS 2016, Eurostat LFS 2016.



Obzirom na ozbiljnost izazova tržišta rada, vlasti Bosne i Hercegovine su donošenjem Reformske agende prepoznale hitnu potrebu pokretanja procesa oporavka i modernizacije ekonomije u cilju jačanja održivog, socijalno pravednog i stabilnog ekonomskog rasta i otvaranja radnih mjesta.

Osiguranje ekonomskog rasta je važno za razvoj tržišta rada zbog njegove pozitivne povezanosti sa kreiranjem radnih mjesta i smanjenjem nezaposlenosti. Ekonomski rast pozitivno utiče na kreiranje novih radnih mjesta na način da za svaki 1-procentni poen dodatnog rasta BDP rast ukupne zaposlenosti se kreće od 0,3 do 0.7 procentnih poena u zavisnosti od toga da li je rast zabilježen u razvijenoj ili zemlji u razvoju. U Bosni i Hercegovini uticaj rasta BDP na rast zaposlenosti iznosi oko 0,5 procentna poena, uzimajući u obzir izloženost ekonomije uticajima globalne recesije iz 2007. i finansijske krize iz 2010-2011 godine koja je imala snažan uticaj na usporavanje rasta BDP i smanjenje registrovane zaposlenosti.

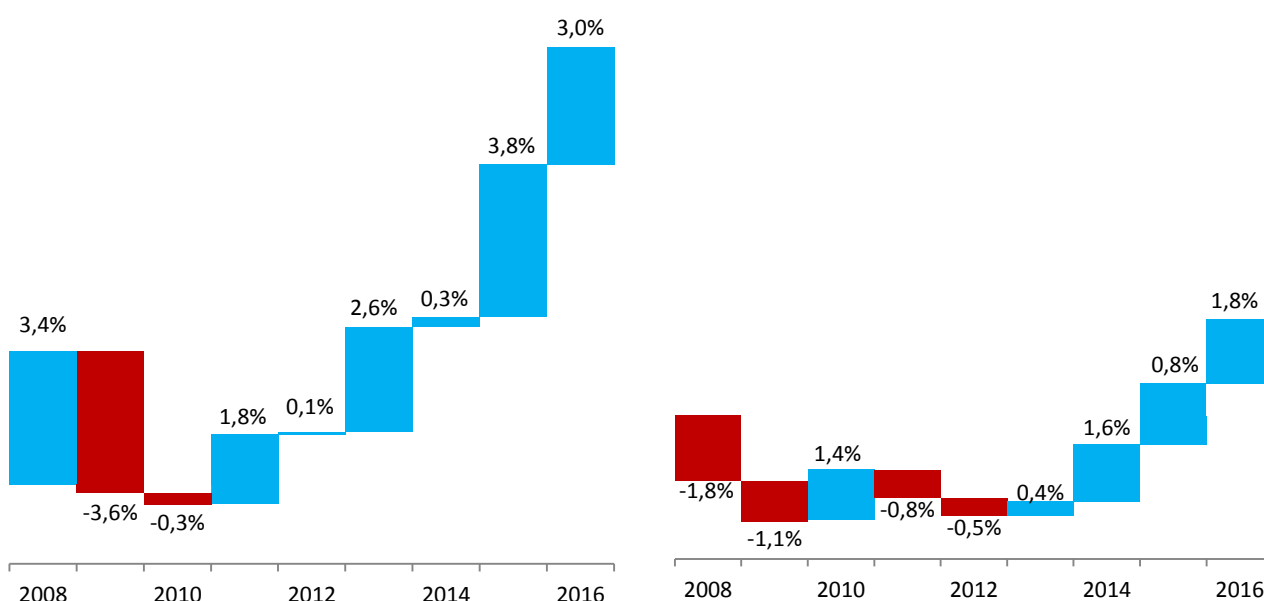
U posljednjih deset godina Bosna i Hercegovina je povećala realni BDP za 11,1 procentnih poena, što je uticalo da BDP Bosne i Hercegovine u 2016. godini prvi put pređe iznos od 30 milijardi KM (EUR 15,77B), odnosno 8,740 KM po glavi stanovnika (EUR 4469).

Dok je ekonomski rast dobar za kreiranje novih radnih mjesta važno je naglasiti da je njegov uticaj veći ukoliko se rast odvija u ekonomskim sektorima koji imaju potencijal za većom apsorpcijom radne snage kako u sektoru proizvodnje, tako i u sektoru usuga.

Međutim, rast registrovane zaposlenosti (radnici zaposleni u pravnim licima i slobodnim profesijama) je u istom periodu iznosio svega 2,7 procentna poena, najviše iz razloga što su generator BDP bili ekonomski sektori koji imaju potencijal za većom apsorpcijom radne snage, kao što je prerađivačka industrija bili snažno pogođeni tokom globalne recesije.

## Ekonomski oporavak i oporavak tržišta rada Bosne i Hercegovine nakon globalne krize iz 2007. godine

Od početka 2008. do kraja 2016. godine realni BDP Bosne i Hercegovine povećan je za 11,1 (prikaz lijevo), dok je u istom periodu stopa registrovane zaposlenosti povećana za 2,7 procenata (prikaz desno)



Izvor: BHAS: Saopštenje "BDP-rashodovni princip 2007- 2016". 30.09.2017. godine; Demografske i socijalne statistike: Statistika tržišta rada – Saopćenja, Zaposleni po djelatnostima, mjesečni podaci 2007- 2016. godine

Ostvareni ekonomski rast posljednjih godina je prenizak da bi doveo do značajnijeg poboljšanja životnih uslova za građane. Ono što je pozitivno jeste da se Bosna i Hercegovina vratila na stope rasta BDP iz perioda prije globalne krize i koji je bio usporen samo tokom 2014. godine kada su državu zahvatile velike poplave.

U 2016. godini BDP Bosne i Hercegovine je na izuzetno niskom nivou i u 2015 godini iznosio je svega 29 procenata EU prosjeka prema paritetu kupovne moći, odnosno 15 procenata u tekućim cijenama.

Razlog za ovako nisku poziciju Bosne i Hercegovine je u tome da su u istom periodu i druge zemlje ostvarile snažan rast BDP. Bosna i Hercegovina je od 2007. godine ostvarila rast realnog BDP od 11,1 procentnih poena, dok su u istom periodu zemlje članice EU ostvarile rast od 14,7 procentnih poena. Najbolji primjer jeste ako uporedimo rast BDP Bosne i Hercegovine i Hrvatske koje su u 2002. godini imale BDP od 1.336 eura, odnosno 4.884 eura i dok je Bosna i Hercegovina u 2016. godini dostigla BDP Hrvatske iz 2002. godine, Hrvatska je u međuvremenu svoj BDP povećala na 11.100 eura.

Međutim, ovo značajno povećanje vrijednosti BDP nije bilo dovoljno da se Bosna i Hercegovina pomakne sa dna ljestvice evropskih zemalja članica EU i potencijalnih članica na kojoj su iza nje samo Albanija i Kosovo.

### Regionalne razlike u BDP

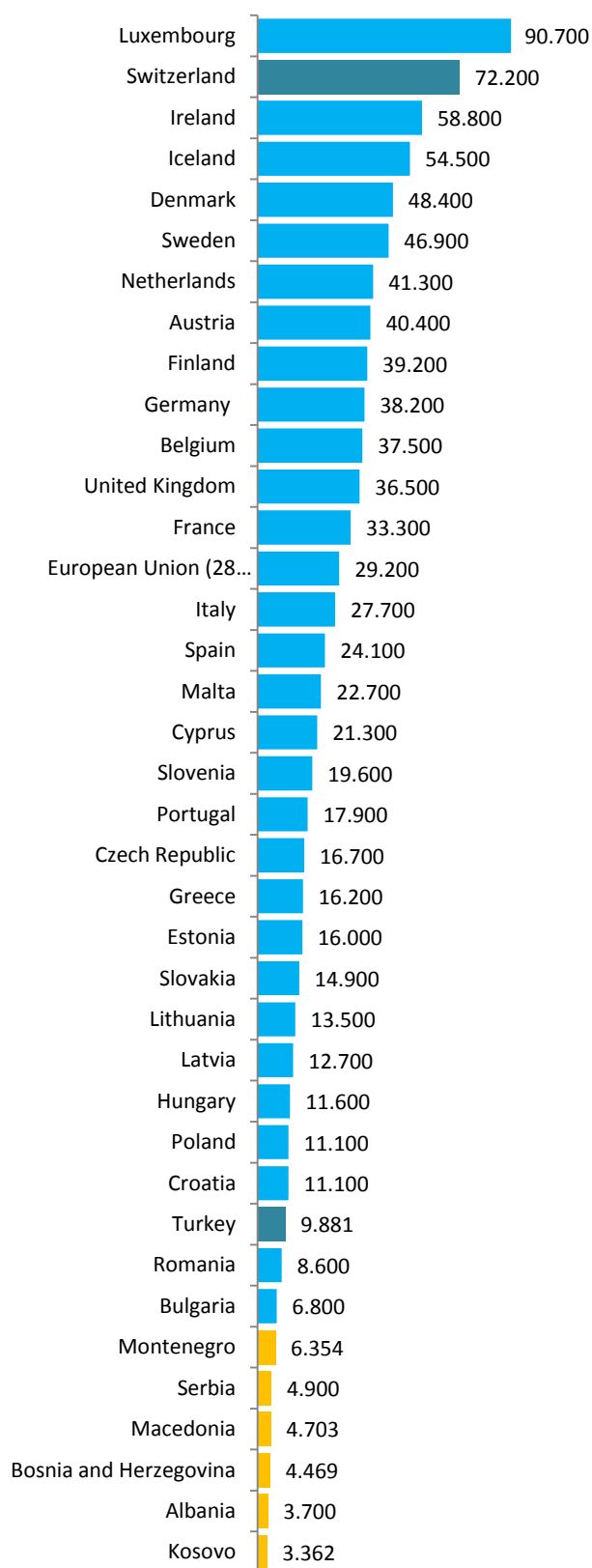
Bruto društveni proizvod Bosne i Hercegovine, Federacije BiH, Republike Srpske i Brčko Distrikta. Podaci za 2016. godinu. Podaci o broju stanovnika preuzeti iz Popisa iz 2013. godine.

Nivo	BDP (milioni KM)	BDP per capita
Bosna i Hercegovina	29.899	8.467
Federacija BiH	19.537	8.804
Republika Srpska	9.632	7.841
Brčko Distrikt	730	8.741

Izvor: Agencija za statistiku BiH

### Bosna i Hercegovina na evropskoj ljestvici razvijenosti

BDP per capita za 2016. godinu, trenutne cijene. EU-28, zemlje članice EU, Švicarska i zemlje zapadnog Balkana



Izvor: Eurostat database: Main GDP aggregates per capita: year 2016.

## Poređenjem zaposlenosti po ekonomskim sektorima u odnosu na EU, sektor usluga Bosne i Hercegovine ima najveći deficit radnika

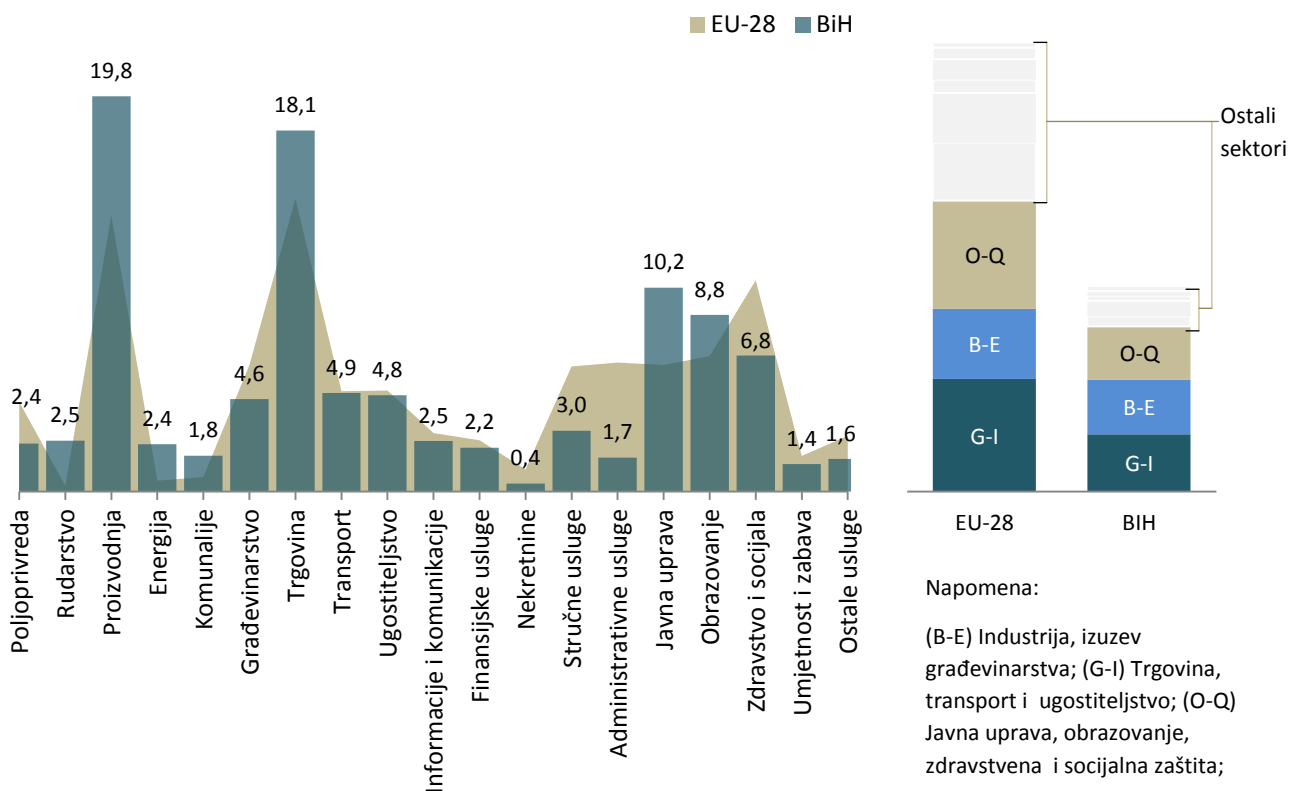
Zahvaljujući usklađenosti statističkih sistema Bosne i Hercegovine i Evropske unije možemo uporediti strukturu zaposlenosti po ekonomskim aktivnostima, na osnovu čega možemo dobiti uvid u razlike u strukturi zaposlenog radno aktivnog stanovništva između Evropske unije i Bosne i Hercegovine. Prema podacima za 2016. godinu, u Bosni i Hercegovini najveći broj radnih mjesta generiše sektor prerađivačke industrije, trgovine, javne uprave i administracije. Ova četiri sektora imaju znatno veće učešće u ukupnoj zaposlenosti u odnosu na prosjek 28 zemalja članica EU. Pored ova četiri sektora veće učešće zaposlenosti u

odnosu na EU je zabilježeno u sektoru rudarstva, energije, komunalnih usluga.

Jedan od razloga zašto pojedini sektori imaju veće učešće u ukupnoj zaposlenosti jeste u znatno nižoj stopi zaposlenosti Bosne i Hercegovine u odnosu na stopu zaposlenosti u EU. Naime, ukoliko uporedimo zaposlenost po pojedinim ekonomskim sektorima u odnosu na ukupnu populaciju (desna slika na prikazu broj 5.) vidljivo je da je u EU znatno veći dio populacije zaposlen u svim ekonomskim sektorima u odnosu na Bosnu i Hercegovinu. Dodatno, može se primjetiti da je preko 80 procenata svih radnih mjesta u Bosni i Hercegovini skoncentrisano u industriji (osim građevinarstva), trgovini, transportu i ugostiteljstvu i javnoj upravi, obrazovanju i zdravstvenoj i socijalnoj zaštiti, za razliku od EU gdje je učešće ovih sektora ispod 65 procenata.

## Struktura zaposlenosti po ekonomskim sektorima u Evropskoj uniji i Bosni i Hercegovini

Prikaz strukture zaposlenosti u Bosni i Hercegovini po ekonomskim sektorima (u %) i poređenje u odnosu na strukturu zaposlenosti u Evropskoj uniji (prikaz lijevo), i udio zaposlenosti po ekonomskim sektorima u odnosu na ukupnu radno aktivnu populaciju (prikaz desno). Podaci za 2016. godinu



Izvor: Eurostat baza podaka: Zaposlenost po glavnim ekonomskim sektorima: godina 2016.

U periodu oporavka od uticaja globalne krize od 2012 do 2016. godine Bosna i Hercegovina je ostvarila rast registrovane zaposlenosti od 5,6 procentnih poena, čime je došlo do otvaranja 38.720 novih radnih mjesta. U posmatranom periodu, rast zaposlenosti se desio u svim ekonomskim sektorima, izuzev rudarstva, građevinarstva, transporta i finansijskih usluga. Posebno je važno istaknuti da se broj novih radnih mjesta u prerađivačkoj industriji povećao za 13,7 procentnih poena, trgovini za 4 procentna poena i ugostiteljstvu za 26,6 procentnih poena.

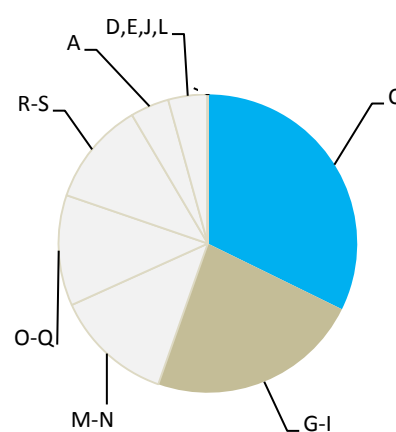
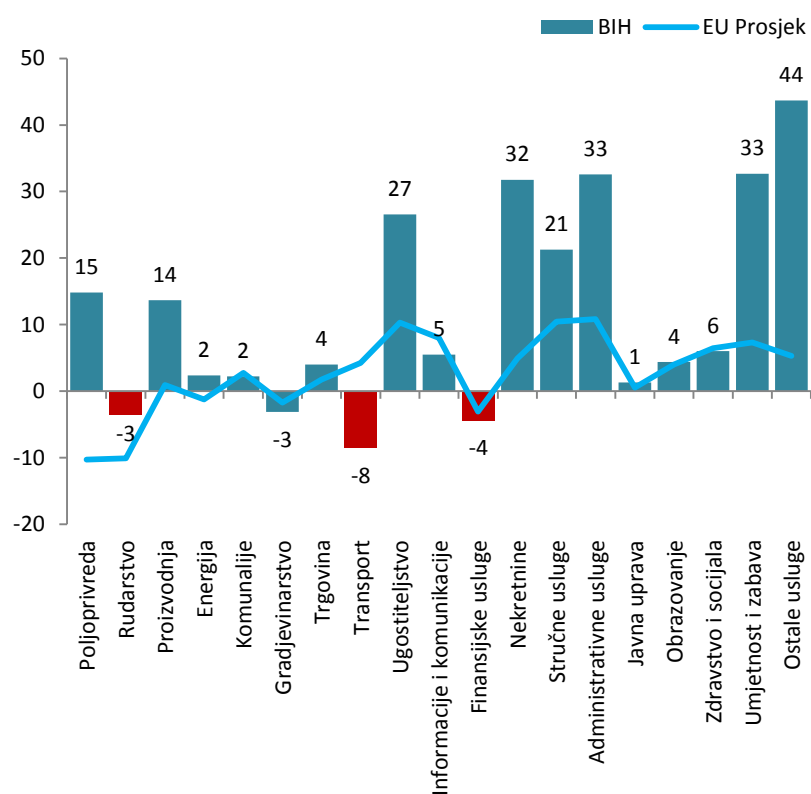
Ova tri sektora su u proteklih pet godina bili ključni generatori novih radnih mjesta. Prerađivačka industrija je u proteklih pet godina generisala 17.282

nova radna mjesta, sektor trgovine generisao 5.058 novih radnih mjesta, dok je sektor ugostiteljstva generisao 7.347 novih radnih mjesta.

Rezultati na polju povećanja broja zaposlenih u Bosni i Hercegovini bi bili daleko bolji da sektori koji nisu imali rast zaposlenosti nisu smanjili broj radnika za 5.782.

### Značaj pojedinačnih sektora u generisanju novih radnih mjesta u Bosni i Hercegovini

Procentualne promjene u broju radnih mjesta u Bosni i Hercegovini po ekonomskim sektorima od 2012. do 2016. godine sa uporednim prikazom promjene u broju zaposlenih u EU-28 (lijevi prikaz). Sektori koji su imali najveći doprinos u povećanju nominalnog broja zaposlenih u F BiH su prerađivačka industrija, trgovina i ugostiteljstvo (desni prikaz)



Napomena:

(C) Proizvodnja; (G-I) Trgovina i ugostiteljstvo; (M-N) Stručne, naučne i administrativne pomoćne usluge, (O-Q) Javna uprava, obrazovanje, zdravstvena i socijalna zaštita; (R-S) Umjetnost, zabava i ostale usluge; (A) Poljoprivreda; (D,E,I,L) Energija, komunalije, informacije i komunikacije i nekretnine.

Izvor: BHAS: Demografske i socijalne statistike: Statistika tržišta rada – Saopćenja: Zaposleni po djelatnostima, mjesečni podaci 2012- 2016. Godine i Eurostat database.

**Prema podacima za proteklih pet godina u Bosni i Hercegovini se godišnje prosječno otvori 13.000 novih radnih mjesta, a u Federaciji BiH 9.000.**

Kako bi bolje razumjeli specifičnosti tržišta rada unutar Bosne i Hercegovine važno je imati u vidu razlike između BiH i Federacije BiH po pitanju razvijenosti pojedinih privrednih djelatnosti i njihovom uticaju na kretanja na tržištu rada.

U Federaciji BiH je u novembru 2017. godine bilo ukupno registrovano 474.596 radnika što je iznosilo 62,8 procenata (754.816 registrovanih radnika u BiH. Najveći broj radnika je zaposlen u prerađivačkoj industriji (20,2% svih radnika, trgovini (17,8%) i javnoj upravi (10,1%).

Važno je istaknuti da u svim proizvodnim granama, izuzev rudarstva Federacija BiH ima manji udio zaposlenosti u odnosu na ukupni prosjek za BiH. Sa druge strane, Federacija BiH u svim sektorima usluga, izuzev zabave i rekreacije ima veći udio u zaposlenosti u odnosu na ukupni prosjek za BiH.

Dodatno, važno je istaknuti da je u Federaciji BiH u proizvodnim sektorima (rudarstvo, proizvodnja, energija i komunalije) zaposleno 26,1 procenat svih radnika, dok je u javnom sektoru (javna uprava, obrazovanje i zdravstvena i socijalna zaštita) zaposleno 25,9 procenata svih radnika u Federaciji BiH.

Oporavak ekonomije u Federaciji BiH koji je zabilježen posljednjih pet godina uticao je na otvaranje 46.689 novih radnih mjesta. U ovom periodu u Federaciji BiH se prosječno otvaralo više od 9.000 radnih mjesta godišnje, s tim da su najbolji rezultati ostvareni u 2014. i 2017. godini kada je otvoreno 15.123 i 16.622 novih radnih mjesta, dok su najslabiji rezultati ostvareni u 2013. i 2015. godini kada je u prosjeku ekonomija dodala 557, odnosno 6.532 nova radna mjesta.

Ovaj oporavak se osjetio u većini sektora ekonomije, izuzev građevinarstva i sektora finansijskih usluga.

Sektor poljoprivrede je imao pozitivan uticaj na rast zaposlenosti u F BiH u kojem je ostvaren prosječni

rast zaposlenosti od 4,5 procentnih poena, što je doprinijelo otvaranju 1.811 novih radnih mjesta.

Federacija BiH je znatno bolje rezultate ostvarila u sektoru industrije, uključujući prerađivačku industriju, sektor proizvodnje energije i sektor komunalnih djelatnosti i isključujući građevinarstvo. Ovaj sektor je od 2012. godine doprinio otvaranju 14.982 novih radnih mjesta, u prosjeku povećavajući broj radnih mjesta za 2,5 procentna poena godišnje.

Napredak industrije u Federaciji BiH u generisanju novih radnih mjesta je nešto slabiji u odnosu na nacionalni prosjek, obzirom da su u istom periodu u Bosni i Hercegovini otvorena 29.632 radna mjesta u sektoru industrije na način da je prosječno godišnje industrija na nacionalnom nivou ostvarila rast broja zaposlenih za 3,1 procentna poena.

Najveći doprinos ukupnom rastu zaposlenosti u Federaciji BiH dao je sektor usluga koji je od 2012. godine dodao 23.898 novih radnih mjesta. U ovom periodu sektor usluga je u prosjeku godišnje povećavao broj zaposlenih za 2,3 procentna poena čime je u prosjeku doprinio otvaranju 4.700 novih radnih mjesta godišnje.

Federacija BiH je generisala 88 procenata svih novootvorenih radnih mjesta u uslužnim sektorima na nivou države, obzirom da je u cijeloj Bosni i Hercegovini otvoreno ukupno 26.934 novih radnih mjesta u ovom sektoru.

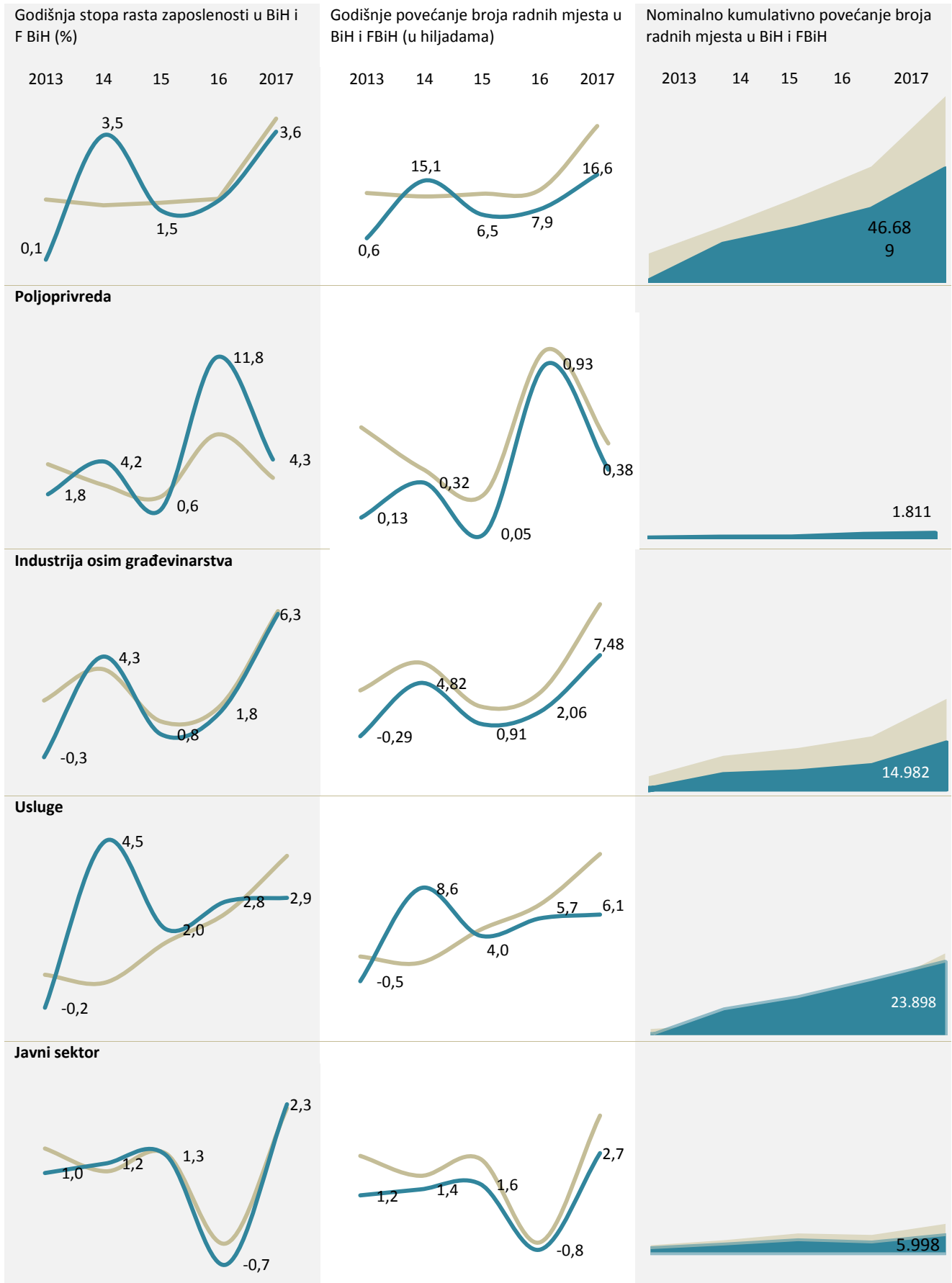
Mjere koje provode vlade Bosne i Hercegovine na uspostavljanju moratorija na zapošljavanje u javnom sektoru uticale su na slabije povećanje broja novih radnih mjesta u javnom sektoru koji uključuje javnu upravu, sektor obrazovanja i sektor zdravstvene i socijalne zaštite. U Federaciji BiH od 2012. godine u ovim sektorima došlo je do otvaranja 5.998 novih radnih mjesta, u odnosu na 10.519 radnih mjesta koliko je u ovim sektorima otvoreno na nivou Bosne i Hercegovine. U prosjeku, u ovim sektorima je u Federaciji BiH rastao broj zaposlenih za 1 procentni poen, što je nešto niže u odnosu na rast na nivou Bosne i Hercegovine (1,1%). Posmatrano po godinama, vidljivo je da je ovaj sektor prosječno godišnje dodavao 1.200 radnih mjesta.

## Tržište rada Federacije BiH u nacionalnom kontekstu

Zaposlenost u Bosni i Hercegovini po ekonomskim djelatnostima sa doprinosom Federacije BiH za mjesec novembar

### Ukupno svi sektori

BiH ■ FBiH ■



# 2

## U fokusu: Tržište rada Federacije BiH i BPK Goražde



## Sekcija 2

# Stanje na tržištu rada Federacije BiH i BPK Goražde

### Bosansko-podrinjski kanton Goražde ima znatno drugačiju strukturu radne snage u odnosu na Federaciju BiH

Bosansko-podrinjski kanton Goražde dio je jedinstvenog tržišta rada Federacije BiH na kojem su jednoobrazno regulisana sva pitanja povezana sa radom uključujući radno zakonodavstvo, plate, opozivanje rada, obaveze za socijalne doprinose i na kojem se sveobuhvatno provode aktivnosti u oblasti reformi tržišta rada. Za razumijevanje potražnje na tržištu rada BPK Goražde važno je imati uvid u osnovne karakteristike i specifičnosti ekonomije tržišta rada u odnosu na Federaciju BiH što su podaci o starosnoj i obrazovnoj strukturi radne snage, zanimanjima radnika, platama radnika po ekonomskim djelatnostima, kao i prosječnim platama po nivou obrazovanja. Ove karakteristike tržišta rada nam omogućavaju da bolje razumijemo

najznačajnije karakteristike kao i da utvrdimo generalne specifičnosti tržišta rada Bosansko-podrinjskog kantona Goražde.

Bosansko podrinjski kanton Goražde ima znatno drugačiju ekonomsku strukturu u odnosu na ostale kantone u Federaciji BiH. BPK Goražde ekonomski rast crpi iz rasta industrijskog sektora što se ogleda u tome da čak 91,6 procenata svih registrovanih radnika radi u preduzećima, a tek 8,4 procenta radnika je zaposleno u obrtima i slobodnim djelatnostima, što je za 5,1 procenat više u odnosu na Federaciju BiH.

U BPK Goražde u sektoru industrije radi 51 procenat svih radnika što je skoro duplo veće učešće od Federacije BiH u kojoj je 26,6 procenata zaposleno u industriji. Sa druge strane, sektor usluga je znatno nerazvijeniji i zapošljava 23,7 procenata radnika u odnosu na 45,5 procenata u Federaciji BiH.

### Gdje rade radnici u F BiH i BPK Goražde

Pregled broja i učešća registrovanih radnika u Federaciji BiH i BPK Goražde prema vrsti poslodavca u martu 2017. godine (prikaz lijevo) i vrsti ekonomskog sektora u decembru 2017. godine (prikaz desno)

Opis	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	462.473	6.729
Radnici u preduzećima*	400.090	6.161
Radnici u obrtu	62.383	568
% radnika u preduzećima	86,5%	91,6%

\*Napomena: Svi registrovani radnici izuzev radnika zaposlenih u obrtu i slobodnim djelatnostima, uključujući radnike u obrtima. Podaci za mjesec mart 2017.

Opis	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	472.575	6.899
Poljoprivreda	9.104	139
Industrija	126.174	3.496
Usluge, isklj. javni sektor	214.113	1.646
Javni sektor*	123.184	1.618

\*Napomena: U kategoriji javnog sektora su obuhvaćeni svi registrovani radnici u djelatnostima javne uprave, odbrane, socijalnog osiguranja, obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite. Podaci za mjesec decembar 2017.

Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten br: 12/2017 i Mjesečni bilten br: 02/18.



Analiza statističkih podataka za mjesec decembar 2017. godine o broju zaposlenih po ekonomskim sektorima najbolje pokazuje različitosti u strukturi zaposlene radne snage u Federaciji BiH i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde.

Posmatrano prema NACE.2 klasifikaciji ekonomskih sektora u sektoru poljoprivrede radi 139 radnika ili 2 procenta ukupnog broja zaposlenih što je više u odnosu na prosjek Federacije BiH (1,9%). Međutim, najvažnija razlika u strukturi radne snage je u broju radnika u prerađivačkoj industriji. Dok je u Federaciji BiH 20,4 procenata svih radnika zaposleno u ovom sektoru, u BPK Goražde u prerađivačkom sektoru zaposleno je čak 48,5 procenata svih radnika. Ono što je zanimljivo jeste da još samo u sektoru javne uprave u BPK Goražde ima veći procenat zaposlenih radnika u odnosu na Federaciju BiH, ali samo sa neznatnom razlikom (10,7 % radnika u BPK Goražde i 10,2% u Federaciji BiH).

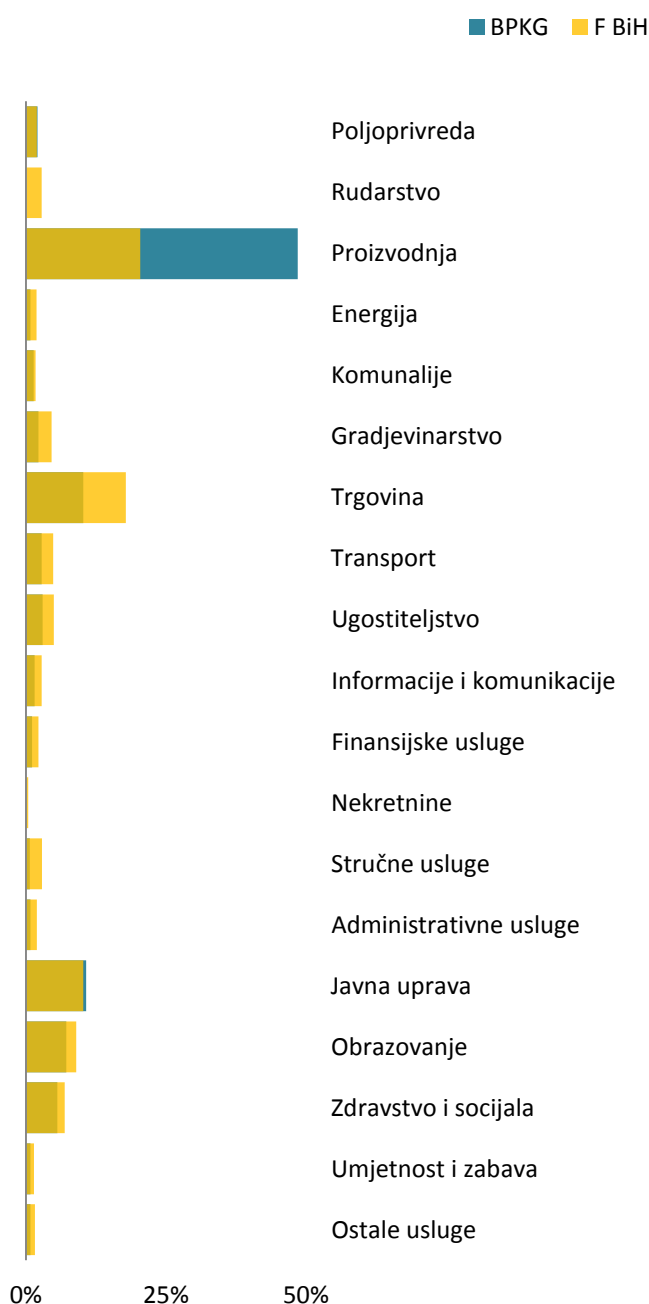
U svim drugim ekonomskim sektorima udio radnika u ukupnoj zaposlenosti je manji u odnosu na prosjek Federacije BiH. Ovo je prvenstveno posljedica visokog učešća radnika u prerađivaškoj industriji BPK Goražde ali i nerazvijenosti pojedinih uslužnih sektora.

Tako na primjer dok je u sektoru trgovine u Federaciji BiH zaposleno 17,8 procenata svih radnika u ovom sektoru u BPK Goražde radi tek 10,2 procenata radnika što jasno ukazuje na nerazvijenost ovog sektora u odnosu na druge dijelove Federacije BiH.

### Razike u strukturi radnika u F BiH i BPK Goražde po ekonomskim sektorima

Učešće zaposlenosti radnika (u %) po ekonomskim sektorima prema NACE.2 klasifikaciji u BPK Goražde i Federaciji BiH.

Podaci za mjesec decembar 2017. godine.



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten br: 02/2018

## U BPK Goražde rade znatno mlađi radnici u odnosu na Federaciju BiH

Bosansko-podrinjski kanton Goražde ima znatno mlađu zaposlenu radnu snagu od Federacije BiH.

Za razliku od Federacije BiH, u BPK Goražde znatno veći udio u registrovanim radnicima imaju radnici mlađi od 25 godina, a takođe je veći udio radnika starosti od 25 do 39 godina. Sa druge strane, Federacija BiH ima veće učešće starijih radnika, kako onih u dobi od 40 do 54 godine, tako i radnika starijih od 55 godina.

Koliki značaj industrijskih sektora ima za povećanje zaposlenosti mladih osoba, najbolje govori podatak da 83,5 procenata radnika mlađih od 25 godina, 70 procenata mlađih od 30 godina i 64 procenata mlađih od 35 godina radi u nekom od industrijskih preduzeća sa prostora BPK Goražde.

Rast zaposlenosti u industrijskim sektorima najveći je razlog za znatno veći udio mladih osoba u ukupnoj zaposlenosti u BPK Goražde gdje 14,5 procenata svih industrijskih radnika čine osobe do

24 godine starosti, a dvije trećine industrijskih radnika su mlađi od 40 godina. Sa druge strane industrijski sektori u BPK Goražde zapošljavaju 33,7 procenta radnika preko 40 godina starosti što je ispod prosjeka za Federaciju BiH u kojoj je 48,9 procenta industrijskih radnika starije od 40 godina.

Između Federacije BiH i BPK Goražde su znatno manje razlike u starosnoj strukturi zaposlenih, s tim da u Federaciji BiH ima neznatno veći udio radnika starosti od 25-39 godina, dok u BPK Goražde ima neznatno veći udio radnika starosti iznad 40 godina starosti.

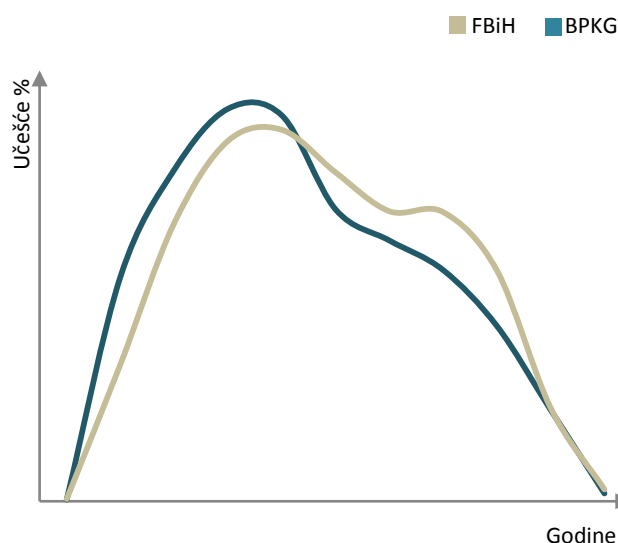
Razlikama u starosnoj strukturi radnika doprinose i razlike u zaposlenosti u javnom sektoru na način da u BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH veći udio radnika čine radnici u sobi od 25-39 godina, ali i manji udio radnika starijih od 40 godina starosti.

## Ukupna starosna struktura radnika u BPK Goražde i Federaciju BiH

Registrovani radnici u preduzećima i institucijama u Federaciji BiH i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde prema godinama starosti. Podaci za mjesec mart 2017. godine

Opis	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	100%	100%
15-24	5,8%	9,4%
25-39	42,2%	46,4%
40-54	37,9%	32,7%
55+	14,0%	11,5%

\*Napomena: U kategoriji javnog sektora su obuhvaćeni svi registrovani radnici u djelatnostima javne uprave, odbrane, socijalnog osiguranja, obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite



IZVOR: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten 12/2017.

## Starosna struktura radnika u BPK Goražde i Federaciji BiH po glavnim ekonomskim sektorima

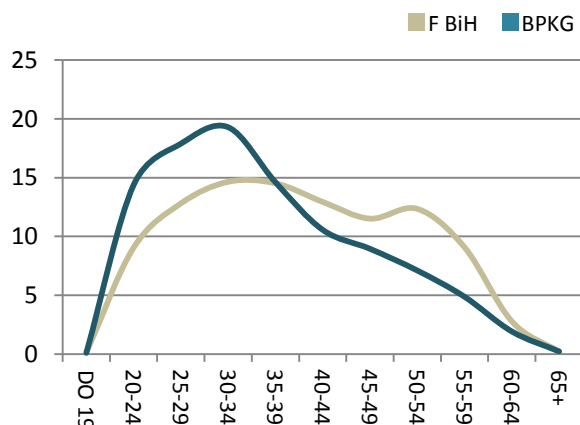
Registrovani radnici u preduzećima i institucijama u Federaciji BiH i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde prema godinama starosti i glavnim ekonomskim sektorima. Podaci za mjesec mart 2017. godine

### Sektor industrije

Rudarstvo, prerađivačka industrija, energija i komunalije

Opis	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	100%	100%
15-24	9,2%	14,5%
25-39	42,0%	51,8%
40-54	36,8%	26,6%
55+	12,1%	7,1%

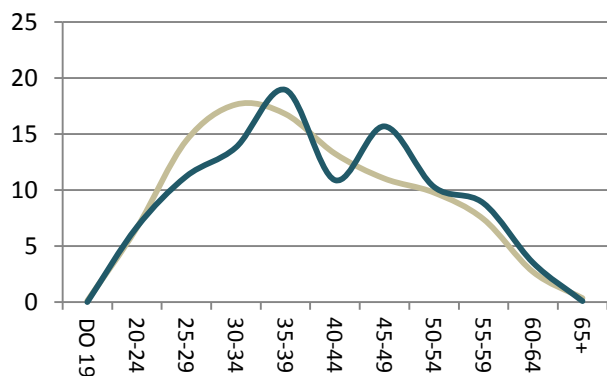
### % udjela zaposlenih radnika po godinama starosti



### Sektor usluga

Građevinarstvo, trgovina, transport, ugostiteljstvo, informacije i komunikacije, finansijske usluge, nekretnine, stručne i administrativne usluge, umjetnost zabava, rekreacija i pomoćne usluge

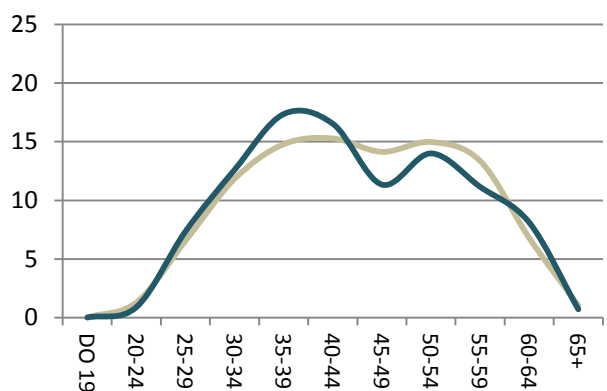
Opis	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	100%	100%
15-24	6,7%	6,7%
25-39	48,8%	44,0%
40-54	34,0%	36,9%
55+	10,4%	12,4%



### Javni sektor

Javna uprava, odbrana, socijalno osiguranje, obrazovanje, zdravstvena i socijalna zaštita

Opis	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	100%	100%
15-24	1,3%	0,9%
25-39	33,2%	37,3%
40-54	44,4%	41,9%
55+	21,2%	19,9%



\*Napomena: U kategoriji javnog sektora su obuhvaćeni svi registrovani radnici u djelatnostima javne uprave, odbrane, socijalnog osiguranja, obrazovanja, zdravstvene i socijalne zaštite

IZVOR: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten 12/2017.

## BPK Goražde ima nepovoljniju obrazovnu strukturu radnika u odnosu na Federaciju BiH

Nivo znanja i vještine zaposlenih radnika je jedna od najvažnijih karakteristika radne snage. Bosansko-podrinjski kanton Goražde i Federacija BiH imaju vidljive razlike u nivou znanja i vještina koje posjeduju radnici zaposleni u preduzećima i koje se ogledaju u tome da BPK Goražde ima veći udio radnika koji posjeduju niske kvalifikacije (radnici sa završenom osnovnom školom ili polukvalifikovani radnici), kao i radnika sa srednjim nivoom znanja i vještina (radnici sa trogodišnjom ili četverogodišnjom srednjom školom), dok je broj radnika sa specijalizacijom nakon srednje škole, kao i univerzitetski obrazovanih radnika znatno manje u odnosu na prosjek Federacije BiH.

Na razlike u obrazovnoj strukturi radnika Federacije BiH i BPK Goražde najveći uticaj imaju radnici zaposleni u industrijskim sektorima obzirom da u BPK Goražde 54 procenta svih zaposlenih radnika radi u industriji u kojoj je više od 4/5 radnika koji

imaju srednji nivo obrazovanja. Međutim, u odnosu na Federaciju BiH, u industriji BPK Goražde radi znatno manji broj radnika koji posjeduju visoki nivo obrazovanja, o čemu najbolje govori podatak da tek 22 procenta svih radnika sa univerzitetskim obrazovanjem radi u jednom od industrijskih sektora.

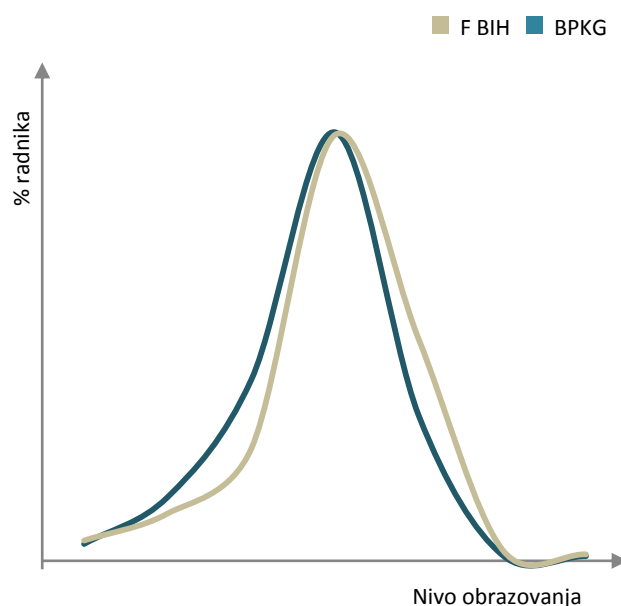
Slične razlike u obrazovnoj strukturi radnika u Federaciji BiH i BPK Goražde prisutne su i u uslužnim sektorima i sektorima u dominantno javnim sektorima. Slično kao i u industriji i u ovim sektorima učešće radnika sa srednjim nivoom obrazovanja je veće, a učešće radnika sa univerzitetskim obrazovanjem manje u odnosu na prosjek Federacije BiH.

Ovi podaci ukazuju o nepovoljnijoj obrazovnoj strukturi radnika BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH i da su ove razlike prisutne u svim ekonomskim sektorima.

## Obrazovna struktura radnika u Federaciji BiH i BPK Goražde

Registrovani radnici u preduzećima i institucijama u Federaciji BiH i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde prema nivoima obrazovanja. Podaci za mjesec mart 2017. godine

Nivo obrazovanja	Federacija BiH	BPK Goražde
Nivo 1 (NK,NS)	6,5%	8,6%
Nivo 2 (PK)	1,5%	0,9%
Nivo 3 (KV)	13,3%	21,4%
Nivo 4 (SSS)	47,6%	48,4%
Nivo 5 (VKV)	2,8%	2,3%
Nivo 6 (VŠS)	5,3%	3,3%
Nivo 7 (VSS,MR)	22,3%	14,5%
Nivo 8 (DR)	0,8%	0,5%



IZVOR: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten 12/2017.

## Obrazovna struktura radnika u Federaciji BiH i BPK Goražde po glavnim ekonomskim sektorima

Obrazovna struktura radnika po ključnim ekonomskim sektorima (lijevo: tabelarni prikaz) i prikaz udjela svih radnika sa sličnom obrazovnom strukturom po ekonomskim sektorima (desno: grafički prikaz) u Federaciji BiH i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde prema godinama starosti. Podaci za mjesec mart 2017. godine

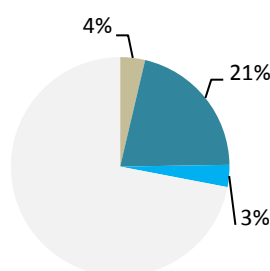
### Sektor industrije

Rudarstvo, prerađivačka industrija, energija i komunalije

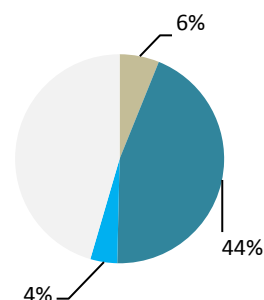
Nivo obrazovanja	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	100%	100%
Nivo 1-2	13,1%	11,2%
Nivo 3-5	75,2%	81,2%
Nivo 6-8	11,7%	7,6%

Obrazovna struktura zaposlenih u industrijskom sektoru

Federacija BiH



BPK Goražde



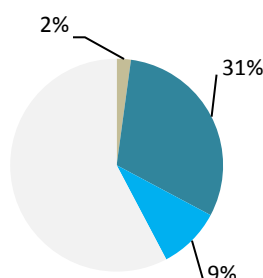
### Sektor usluga

Građevinarstvo, trgovina, transport, ugostiteljstvo, informacije i komunikacije, finansijske usluge, nekretnine, stručne i administrativne usluge, umjetnost zabava, rekreacija i pomoćne usluge

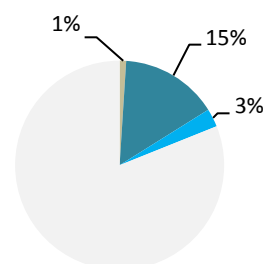
Nivo obrazovanja	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	100%	100%
Nivo 1-2	5,1%	5,3%
Nivo 3-5	72,4%	79,8%
Nivo 6-8	22,5%	14,9%

Obrazovna struktura zaposlenih u uslužnim sektorima

Federacija BiH



BPK Goražde



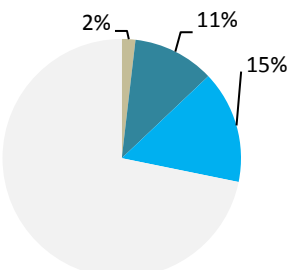
### Javni sektor

Javna uprava, odbrana, socijalno osiguranje, obrazovanje, zdravstvena i socijalna zaštita

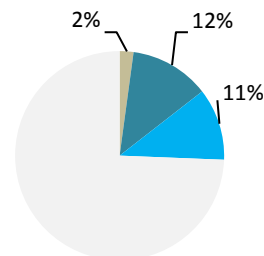
Nivo obrazovanja	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	100%	100%
Nivo 1-2	7%	8%
Nivo 3-5	39%	48%
Nivo 6-8	54%	44%

Obrazovna struktura zaposlenih u javnim sektorima

Federacija BiH



BPK Goražde



Napomena: Nivo 1-2: Do dvije godine srednje škole, Nivo 3-5: Srednja škola i specijalizacija nakon srednje škole; Nivo 6-8: Univerzitetsko obrazovanje

Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten 12/2017.

## Prosječni troškovi radne snage značajno variraju od nivoa obrazovanja i ekonomskog sektora u kojem radnici rade

Troškovi rada se definišu kao ukupni izdaci poslodavca za radnike. U Federaciji Bosne i Hercegovine ovi izdaci uključuju bruto platu isplaćenu radniku (iz koje se isplaćuju doprinosi za socijalno osiguranje iz plata u iznosu od 31%), socijalni doprinosi koje plaća poslodavac (10,5% bruto plate radnika), porez na plate (10% nakon ličnog odbitka), posebne naknade u iznosu od 1 procenat, druge troškove uključujući troškove ishrane i prevoza radnika, ostalih prava radnika po općem kolektivnom ugovoru, kao i druge troškove uključujući profesionalno obrazovanje, obuku i regrutiranje.

U ovoj analizi su korišteni troškovi rada koje čine samo neto isplaćene plate radnicima, obzirom na ograničenost statističkih podataka o platama radnika, ali i nepostojanje podataka o ostalim izdacima koji ulaze u troškove rada radnika. Ipak, iako prikazani u ograničenom obimu, troškovi rada na neto plate radnika mogu dati jasan uvid u karakteristike troškova rada na području Federacije BiH i razlika koje postoje u Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde.

# 46,6%

radnika u Federaciji BiH prima platu koja je veća od prosječne plate u Federaciji BiH

Izvor: IPRS BPKG / 2018

Suprotno brojnim natpisima u medijima da prosječni troškovi rada u Federaciji Bosne i Hercegovine ne odražavaju stvarno stanje po pitanju ravnomjerne distribucije plata među radnicima, na način da iznadprosječne plate ima samo mali broj radnika, podaci Zavoda za statistiku govore da je 46,6

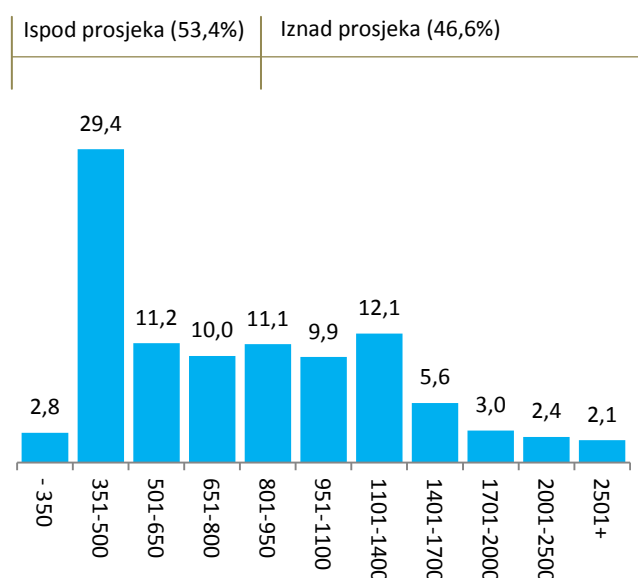
procenata svih radnika u Federaciji Bosne i Hercegovine u 2016. godini imalo neto plate koje su veće od 800 KM, što je približno iznosu federalnog prosjeka od 839 KM.

Međutim, to ne znači da razlike u visini plata nisu značajne. Kao što se na narednom prikazu može vidjeti 32,2 procenta radnika u Federaciji BiH radi za neto platu koja je više od 40 procenata manja od prosječne plate u Federaciji BiH.

Sa druge strane 42,2 procenta radnika ima prosječnu platu u rasponu od 40 procenata u odnosu na prosječnu platu Federacije BiH, dok 25,2 procenta radnika radi za neto platu koja je za više od 40 procenata veća od prosječne neto plate u Federaciji BiH.

### Udio radnika u Federaciji BiH prema visini prosječne neto plate u 2016. godini

Distribucija radnika u Federaciji Bosne i Hercegovine (u % ukupnog broja radnika) prema visini mjesečne neto plate u KM. Podaci za 2016. godinu



Izvor: Federalni zavod za statistiku, "Statistički godišnjak za 2016. godinu".

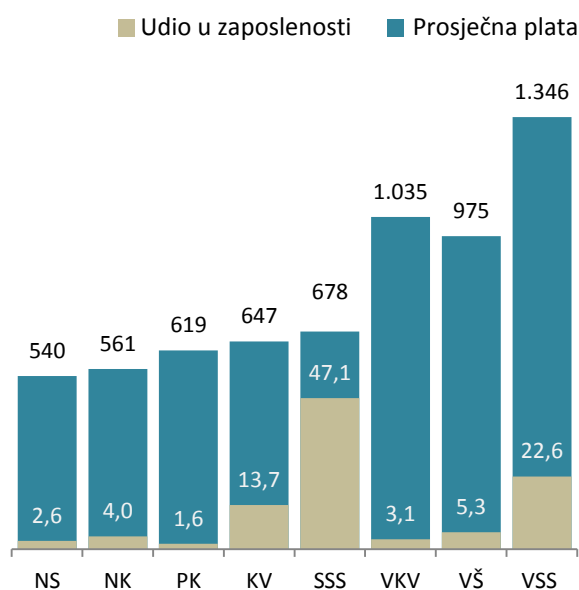
Nivo znanja i vještina, kao i vrsta ekonomskog sektora u kojem su radnici zaposleni ima veliki uticaj na visinu neto plate koju ostvaruju radnici.

Da nivo obrazovanja ima uticaj na nivo plata radnika najbolje pokazuju podaci o visinama prosječnih plata u Federaciji po nivou obrazovanja radnika. Radnici sa niskim nivoom obrazovanja (radnici bez završene srednje škole) u 2016. godini su imali prosječne neto plate od 540-619 KM, dok su radnici sa srednjim nivoom obrazovanja (radnici sa završenom srednjom školom i specijalizacijom nakon srednje škole) imali prosječne plate od 647 do 1.035 KM. Ovdje je važno napomenuti da su samo VKV radnici imali iznadprosječne, a radnici sa KV i SSS su imali ispodprosječne neto plate. Radnici sa univerzitetskim obrazovanjem su imali prosječne neto plate od 975 do 1.346 KM.

Prosječne plate radnika sa istim nivoom obrazovanja značajno variraju u zavisnosti od ekonomskog sektora u kojem su radnici zaposleni.

### Uticaj nivoa obrazovanja na visinu neto plate u Federaciji BiH

Prosječne plate u 2016. godini prema nivou obrazovanja u KM i udio radnika istog nivoa obrazovanja u ukupnoj zaposlenosti u Federaciji Bosne i Hercegovine (%).

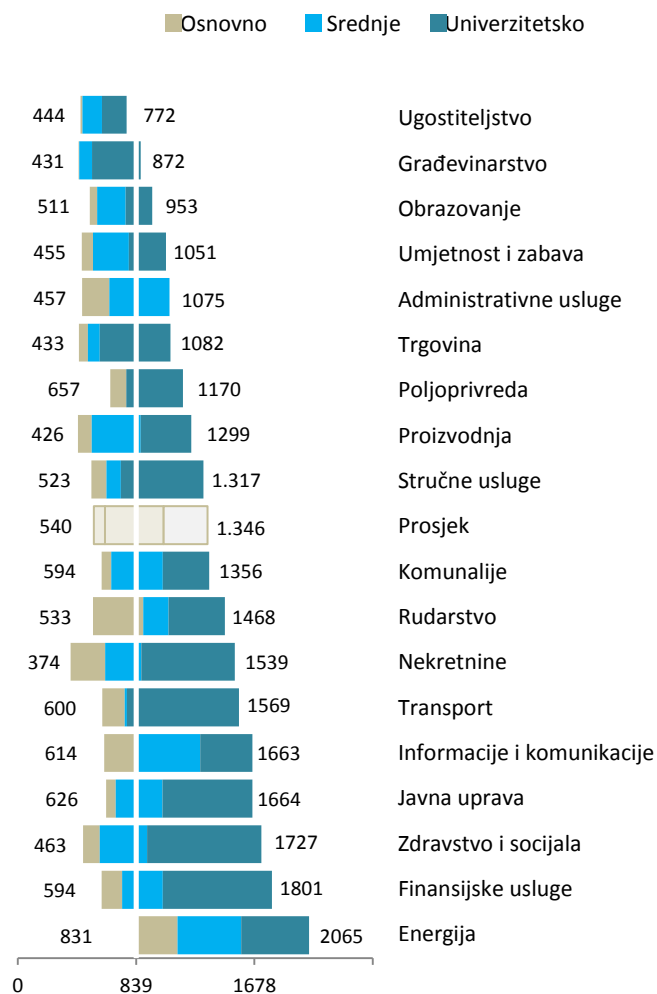


Izvor: Federalni zavod za statistiku, "Statistički godišnjak za 2016. godinu".

U Federaciji BiH najmanji raspon između plata radnika u zavisnosti od nivoa obrazovanja imaju zaposleni u ugostiteljstvu i u ovom sektoru prosječna plata sa univerzitetskim obrazovanjem je manja od prosječne plate u Federaciji BiH. Na drugom kraju spektra nalaze se zaposleni u sektoru energije u kojem radnici sa niskim stepenom vještina imaju prosječne plate koje su veće od ukupne prosječne plate. Distribucija prosječnih plata u zavisnosti od nivoa obrazovanja po sektorima data je na narednom prikazu.

### Uticaj nivoa obrazovanja na prosječne plate po ekonomskim sektorima u Federaciji BiH

Prosječne plate za 2016. godinu prema nivou obrazovanja u KM po ekonomskim sektorima na nivou Federacije BiH.



Izvor: Federalni zavod za statistiku, "Statistički godišnjak za 2016. godinu".

Jedna od najčešćih kritika stanja na tržištu rada BPK Goražde je usmjerena ka tvrdnji da radnici u ovom kantonu rade za manje prosječne plate u odnosu na radnike u ostalim dijelovima Federacije BiH.

Ova kritika dobija na značaju iz razloga što veće stope zaposlenosti povećavaju potražnju na tržištu rada što bi trebalo imati uticaj na veće prosječne plate u odnosu na Federaciju BiH. Djelimično ova kritika je opravdana jer iako je u BPK Goražde prisutan rast prosječnih plata, one su u decembru 2017. godine bile manje za 14,4 procenata u odnosu na prosječnu platu u Federaciji BiH.

Prosječna plata radnika u BPK Goražde u decembru 2017. godine bila je manja u odnosu na prosječnu platu u Federaciji BiH za

# 14,4%

Izvor: IPRS BPKG / 2018

Međutim, ukoliko se uzme u obzir dublja struktura tržišta rada BPK Goražde kritika po ovom pitanju značajno blijedi. Iako u BPK Goražde u 11 od 18 ekonomskih sektora radnici primaju prosječne neto plate koje su manje od prosječnih plata u istim sektorima, u ovim sektorima radi manje od polovine svih zaposlenih (44%). Većina radnika zaposlenih u ovim sektorima su zaposlenici u javnoj upravi i organizacijama koje spadaju u javni sektor i čije plate ne zavise od ponude i potražnje na tržištu rada. Na nižu prosječnu platu takođe utiču uslužni sektori, kao što su trgovina, ugostiteljstvo, transport i finansijske usluge čije prosječne plate su daleko niže od prosječnih plata u Federaciji BiH.

Sa druge strane, u BPK Goražde u pet ekonomskih sektora koji zapošljavaju 55 procenata svih radnika u BPK Goražde prosječne plate su veće od prosječnih plata u istim sektorima na nivou Federacije BiH. (Napomena: FZS nije objavio prosječne neto plate u sektoru stručnih usluga i nekretnina koji čine preostali 1% zaposlenih radnika u BPK Goražde).

## Razlike u prosječnim platama radnika u BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH po ekonomskim sektorima

Pregled ekonomskih sektora u kojima radnici u BPK Goražde imaju veće ili manje neto plate u odnosu na prosječne neto plate po sektorima u F BiH. Iznosi prikazani kao % razlika prosječne plate u BPK Goražde u odnosu na prosjek F BiH. Broj radnika i prosječne neto plate po djelatnostima za decembar 2017. godine.

### Veće prosječne plate

(Sektor, broj radnika, % prosječne sektorske plate F BiH)

Administrativne usluge	55	↑31,3%
Poljoprivreda	138	↑15,3%
Građevinarstvo	154	↑15,9%
Industrija	3.347	↑ 2,0%
Informacije i komunikacije	105	↑ 0,4%



### Manje prosječne plate

(Sektor, broj radnika, % prosječne sektorske plate F BiH)

Umjetnost i zabava	55	↓ 0,9%
Energija	54	↓ 2,7%
Finansijske usluge	74	↓ 7,8%
Obrazovanje	495	↓ 7,9%
Zdravstvo i socijala	384	↓ 13,9%
Ostale usluge	55	↓ 14,8%
Javna uprava	739	↓ 16,1%
Transport	192	↓ 16,2%
Trgovina	703	↓ 23,0%
Ugostiteljstvo	202	↓ 27,5%
Komunalije	95	↓ 33,0%

Napomena: Nedostaju podaci o prosječnim platama radnika u sektoru nekretnina i sektoru stručnih usluga.

Izvor: Federalni zavod za statistiku, "Mjesečni statistički pregled br:02/2018".



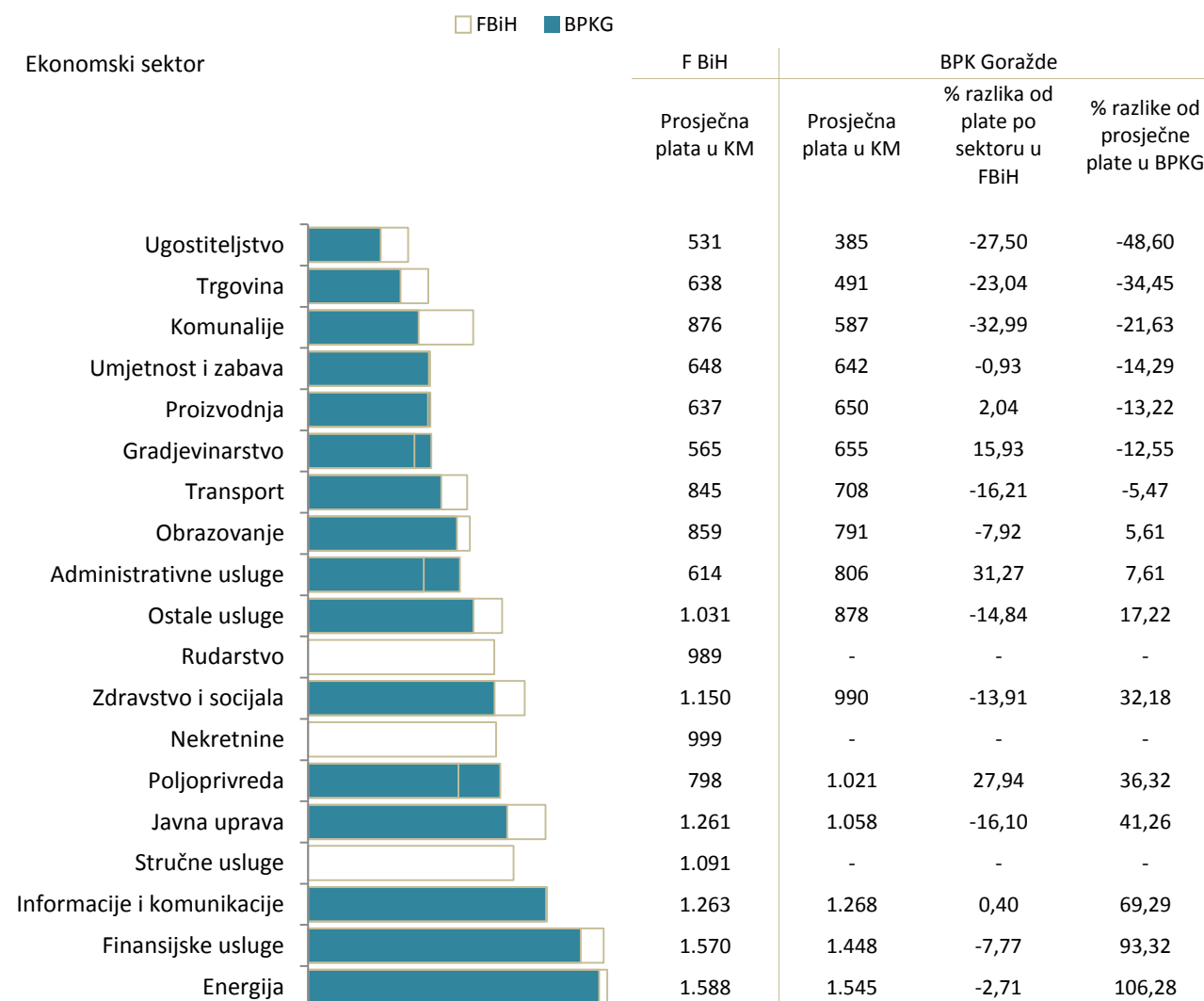
U BPK Goražde najmanje plate imaju zaposleni u ugostiteljstvu i radnici u ovom sektoru imaju plate koje su za 51 procenat manje od prosječne plate u kantonu, ali i za 27 procenata manje plate u odnosu na prosjek sektora ugostiteljstva u Federaciji BiH. Slična situacija je i sa radnicima u sektoru trgovine koji iza radnika u ugostiteljstvu imaju najmanje plate u BPK Goražde koje su za 36 procenata manje u odnosu na prosjek kantona i za 20 procenata manje u odnosu na prosjek sektora trgovine u Federaciji BiH. Prosječne plate u industriji su za 7,6 procenata manje u odnosu na prosječne plate u kantonu, ali su

i za 15 % veće u odnosu na prosječne plate radnika u industriji Federacije BiH.

Sa druge strane, najveće prosječne plate imaju radnici u sektoru energije i njihove plate su za 96 procenata veće u odnosu na prosječne plate u kantonu, ali su i za 4 procenta manje u odnosu na prosječne plate u sektoru energije na nivou Federacije BiH.

### Gdje su razlike u neto platama radnika u BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH

Prosječne neto plate radnika u Federaciji BiH i BPK Goražde, odstupanje prosječne plate u BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH po ekonomskim sektorima i odstupanje od prosječne plate po sektorima u odnosu na prosječnu platu u BPK Goražde. Podaci za mjesec decembar 2017. godine.



IZVOR: Federalni zavod za statistiku, "Mjesečni statistički pregled br: 02/2018".

## Sekcija 4

# Ključne promjene na tržištu rada Federacije BiH i BPK Goražde

**U BPK Goražde radna mjesta dominantno kreiraju preduzeća, dok u Federaciji BiH značajnu ulogu u kreiranju radnih mjesta imaju i obrtnici**

Za razumijevanje potražnje na tržištu rada važno je znati ko ima ključnu ulogu u kreiranju novih radnih mjesta i u kojim ekonomskim sektorima.

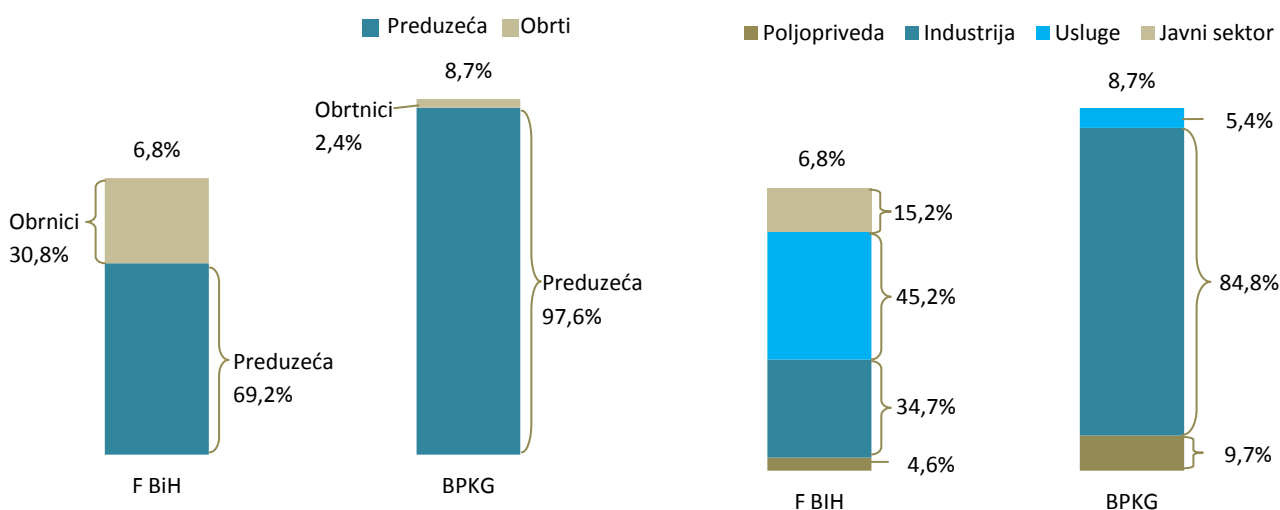
U protekle četiri godine u Federaciji BiH i BPK Goražde zabilježene su slične stope rasta registrovane zaposlenosti za 6,8 odnosno 8,7 procentnih poena. Ovaj rast zaposlenosti generisao je 29.620 novih radnih mjesta u Federaciji BiH, od čega je 69,2 procenta otvoreno u preduzećima, a 30,8 procentata u obrtima. U istom periodu u BPK Goražde je otvoreno 544 nova radna mjesta od čega je 97,6 procentata radnih mjesta otvoreno u preduzećima, a 2,4 procenta u obrtima.

Tržište rada u BPK Goražde se ne razlikuje od stanja u Federaciji BiH samo po tome što je dinamičnije i što su preduzeća dominantni izvor generisanja novih radnih mjesta. Razlike su još očiglednije ukoliko se posmatraju ekonomski sektori koji su imali najveći doprinos u otvaranju radnih mjesta. Za razliku od Federacije BiH u kojoj su industrijski sektori otvorili 34,7 procentata svih novih radnih mjesta u BPK Goražde industrija je zaslužna za otvaranje 84,8 procentata svih novih radnih mjesta u protekle četiri godine. Situacija je znatno drugačija ukoliko se posmatra doprinos uslužnih sektora koji su u F BiH otvorili 45,2 procenta, a u BPK Goražde tek 5,4 procentata novih radnih mjesta.

Slično je i sa doprinosom javnog sektora koji je u F BiH uticao na otvaranje 15,2 procenta radnih mjesta, dok je u BPK Goražde ovo jedini sektor koji je smanjio broj radnih mjesta.

### Gdje su otvorena nova radna mjesta i u kojim sektorima

Doprinos preduzeća i obrta kumulativnom rastu zaposlenosti (prilaz lijevo) i doprinos pojedinih ekonomskih sektora u Federaciji BiH i BPK Goražde od 2013. do 2017. godine (p rikaz desno). Podaci: Mart 2013 – Mart 2017



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten br: 12/2013 i br: 12/2017.

## Kompanije najvećim dijelom popunjavaju radna mjesta radnicima u dobi od 35-39 godina kao i mladim radnicima

Nezaposlenost mladih osoba je jedan od najvećih izazova sa kojima se susreće tržište rada. Zanimljivo je da tržište rada i na nivou F BiH i BPK Goražde prate isti trend po pitanju starosne strukture novozaposlenih radnika.

U proteklih pet godina u Federaciji BiH došlo je do povećanja broj zaposlenih radnika od 20 do 24 godine za 36,9 a u BPK Goražde za 22 procenata, dok je znatno manji rast ostvaren kod radnika u starosti od 25 do 29 godina (6,7% u F BiH i -0,6% u BPK Goražde). Značajne oscilacije su vidljive u povećanju mogućnosti za zapošljavanje starijih radnika, gdje su puno bolje šanse na tržištu imali radnici u dobi od 30 do 39 godina, u odnosu na znatno slabije šanse koje su se pružile radnicima u dobi od 40 do 55 godina čiji se broj smanjio i u F BiH

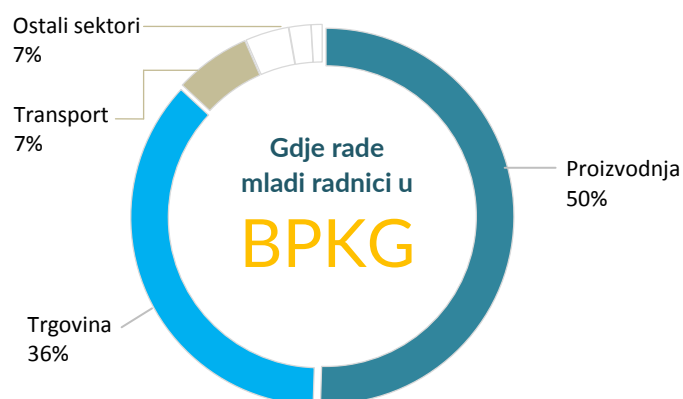
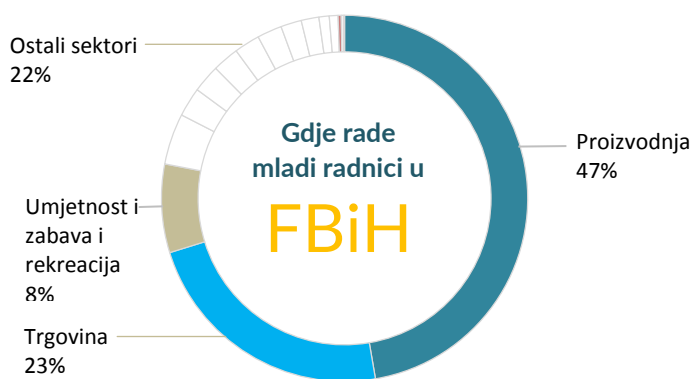
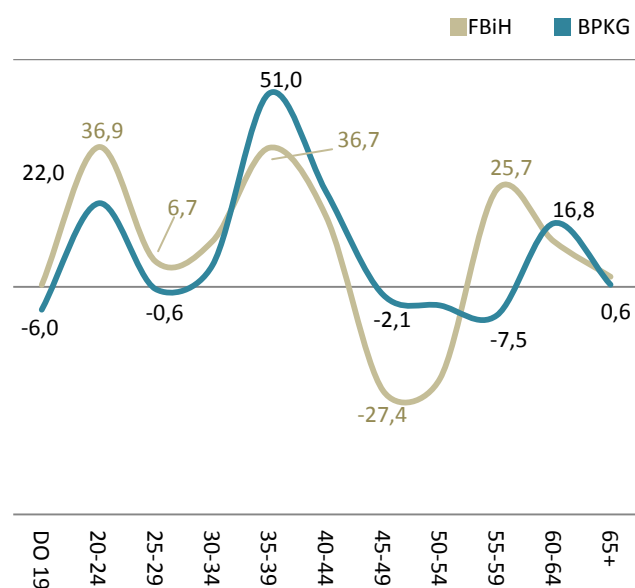
i u BPK Goražde (za 27,4 % u F BiH i 2,1% u BPK Goražde).

Otvaranje mogućnosti za zapošljavanje mladih osoba jedan je od najvećih izazova sa kojima se suočava tržište rada. Mlade osobe u Federaciji BiH i BPK Goražde najveće mogućnosti za zapošljavanje pronalaze u prerađivačkoj industriji i trgovini koja su u proteklih pet godina otvorila 70 procenata novih radnih mjesta za mlade osobe odnosno 86 procenata u BPK Goražde. U Federaciji BiH 30 povećanoj broja zaposlenih mladih osoba ostvareno je u 14 drugih ekonomskih sektora, dok u BPK Goražde u četiri ekonomska sektora zaposleno preostalih 14 procenata mladih osoba. Smanjene mogućnosti za mlade ljude u BPK Goraždu najbolje se ogledaju u podatku da u proteklih pet godina nije došlo do povećanja zaposlenosti mladih osoba u čak 13 ekonomskih sektora za razliku od samo 3 u Federaciji BiH.

## Kakva je potražnja za radnicima u zavisnosti od njihovih godina starosti i gdje se zapošljavaju mlade osobe

Promjena broja zaposlenih radnika u periodu od 2013 do 2017. godine po starosnim grupama (%).

U kojim sektorima mlade osobe u dobi 20-24 godine pronalaze radna mjesta (prikaz desno). Podaci: Mart 2013 – Mart 2017



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten br: 12/2013 i br: 12/2017.

## Po pitanju vještina radne snage, kompanije u BPK Goražde najviše su zainteresovane za kvalifikovane radnike

Rast zaposlenosti u Federaciji BiH i BPK Goražde u proteklih pet godina donio je značajne promjene u obrazovnoj strukturi radne snage. Zajednička karakteristika oba tržišta rada jeste smanjenje broja radnika koji posjeduju manje od završene srednje škole, te rast broja radnika koji imaju završenu srednju školu ili univerzitetski ekvivalentno obrazovanje.

Prema podacima Federalnog zavoda za statistiku o obrazovnoj strukturi radnika zaposlenih u kompanijama najveće različitosti između Federacije BiH i BPK Goražde su u tome da je u Federaciji BiH u proteklih pet godina broj radnika koji imaju završenu trogodišnju školu (KV) smanjen za 8 procenata dok je u BPK Goražde situacija potpuno obrnuta gdje je broj radnika sa završenom trogodišnjom školom povećan za 82,5 procenata. Sa druge strane, potpuno je obrnuta situacija sa radnicima koji posjeduju završenu četverogodišnju školu (SSS).

Dok je u Federaciji BiH broj radnika sa SSS povećan za čak 12 procenata, u BPK Goražde broj radnika sa ovim nivoom obrazovanja je smanjen za 1,7 procenat.

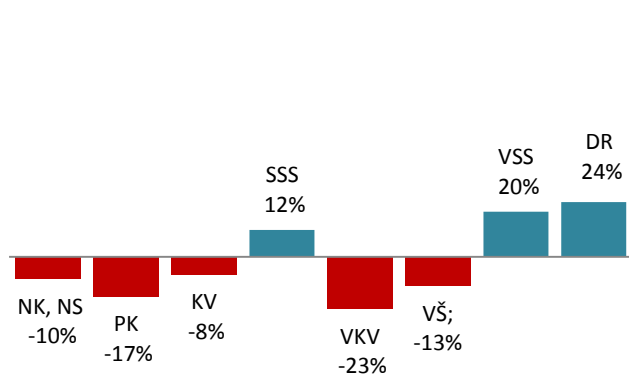
Da vrsta obrazovanja ima presudnu ulogu na zapošljavanje novih radnika najbolje ilustruje podatak da je u kompanijama u Federaciji BiH u proteklih pet godina zaposleno ukupno 28.691 na način da se broj radnika sa završenom osnovnom školom i polukvalifikovanih i kvalifikovanih radnika smanjio za 8.531, dok se broj radnika koji su posjedovali četverogodišnju srednju školu povećao za 20.118. Sa druge strane, u istom periodu u BPK Goražde je u kompanijama otvoreno 531 novo radno mjesto od čega se broj radnika sa završenom osnovnom školom, polukvalifikovanih radnika i radnika sa završenom četverogodišnjom školom smanjio za 109, dok se broj kvalifikovanih radnika povećao za 597.

U Federaciji BiH i BPK Goražde je donekle slična situacija sa radnicima koji imaju specijalizaciju nakon završene škole i prvi, drugi ili treći ciklus univerzitetskog obrazovanja.

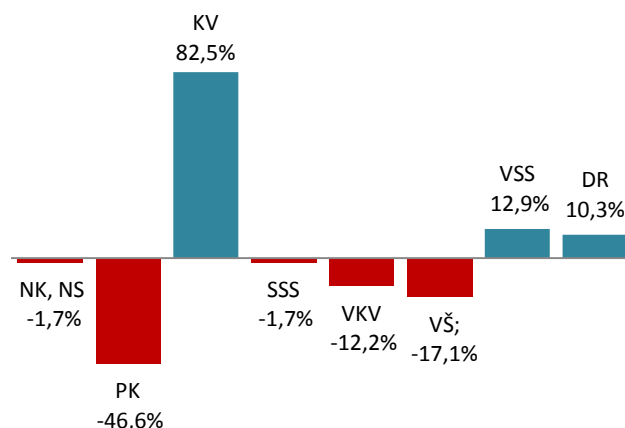
## Promjene u obrazovnoj strukturi radne snage

Promjene u obrazovnoj strukturi radne snage u Federaciji BiH i BPK Goražde od 2013. do 2017. godine po nivoima obrazovanja. Podaci za mjesec mart.

**U Federaciji BiH** najveće šanse za radno mjesto imali su visokoobrazovani radnici (Nivo 7 i 8)



Za razliku od Federacije BiH u **BPK Goražde** najveće šanse za radno mjesto imali su kvalifikovani radnici (Nivo 3)



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten br: 12/2013 i br: 12/2017.

Slična situacija se desila i u BPK Goražde. U kompanijama se broj visokokvalifikovanih radnika, kao i radnika sa prvim ciklusom univerzitetskog obrazovanja smanjio za 62, dok se broj radnika sa drugim i trećim ciklusom univerzitetskog obrazovanja povećao za 105.

Dodatne specifične razlike između obrazovanja i zaposlenosti izranjaju na površinu kada uporedimo koji ekonomski sektori su generisali radna mjesta za radnike u Federaciji BiH i BPK Goražde.

Kao što se može vidjeti na prikazu ispod, u Federaciji BiH broj radnika sa SSS je najviše povećan u sektoru proizvodnje, sektoru trgovine kao i administrativnim uslugama. Sa druge strane, visokoobrazovani radnici su najvećim dijelom posao

pronazali u javnoj upravi, kao i sektoru obrazovanja i zdravstvene i socijalne zaštite.

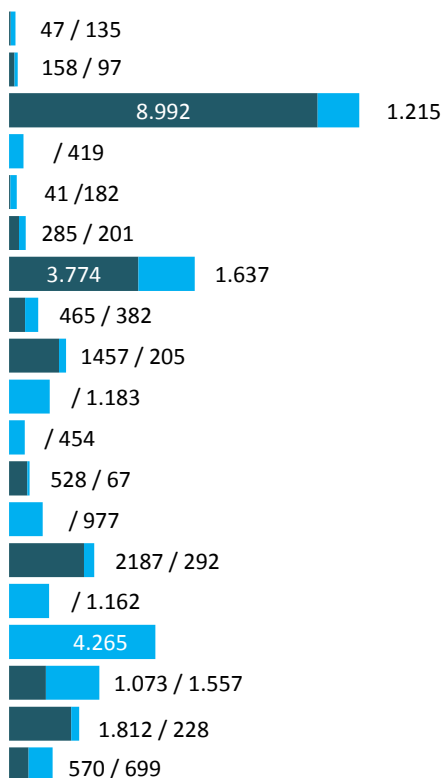
Međutim u BPK Goražde, najveći broj kvalifikovanih radnika, kao i visokokvalifikovanih radnika su posao pronazali primarno u sektoru proizvodnje. Važno je istaći da osim sektora trgovine, transporta i informacija i komunikacija, kvalifikovani radnici nisu imali velike prilike za posao. Sa druge strane, visokokvalifikovani radnici su osim sektora proizvodnje imali prilike za posao u sektoru obrazovanja, socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti, sektoru umjetnosti, zabave i rekreacije kao i u ostalim uslugama.

## Ekonomski sektori u kojima je doslo do povećanja zaposlenosti radnika sa srednjim i visokim nivoom obrazovanja

Promjene u obrazovnoj strukturi radne snage u Federaciji BiH i BPK Goražde od 2013. do 2017. godine po nivoima obrazovanja i ekonomskim sektorima. Podaci o broju radnika dati samo za sektorima u kojima je došlo do povećanja odabranog nivoa obrazovanja radnika. Podaci za mjesec mart.

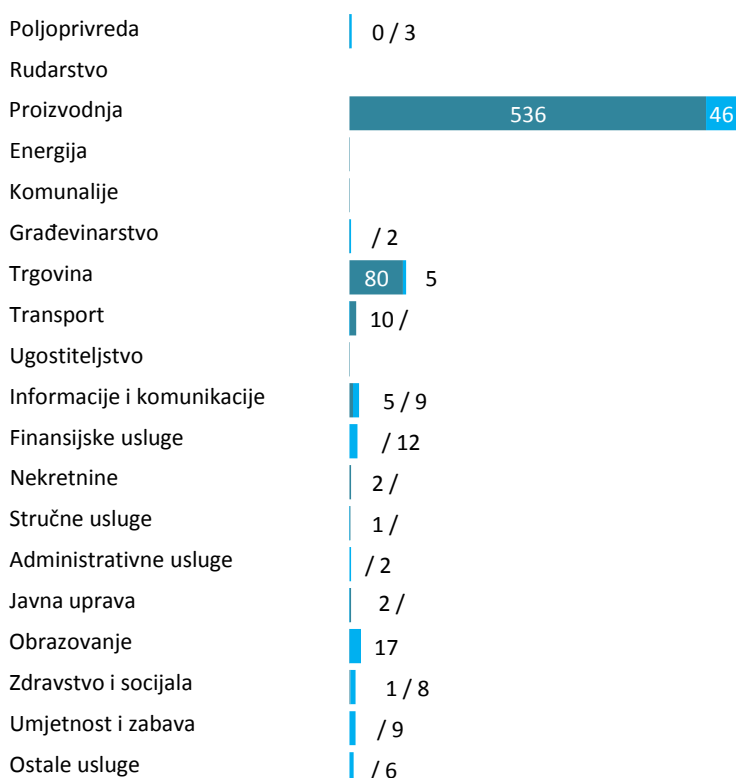
### Federacija BH

■ SSS    ■ VSS



### Bosansko-podrinjski kanton Goražde

■ KV    ■ VSS



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten 12/2013 i 12/2017.

## Povećanje potražnje za novim radnicima nije imalo značajniji uticaj na rast troškova rada

Za potpunu sliku kretanja na tržištu rada u Federaciji BiH i Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde potrebno je uzeti u obzir i ostvarena kretanja troškova rada.

Ukoliko se uporede kretanja na tržištu rada u domenu otvaranja novih radnih mjesta i promjena u visini plata zaposlenih vidljivo je da rast zaposlenosti u proteklih pet godina nije imao značajniji uticaj na povećanje plata radnicima.

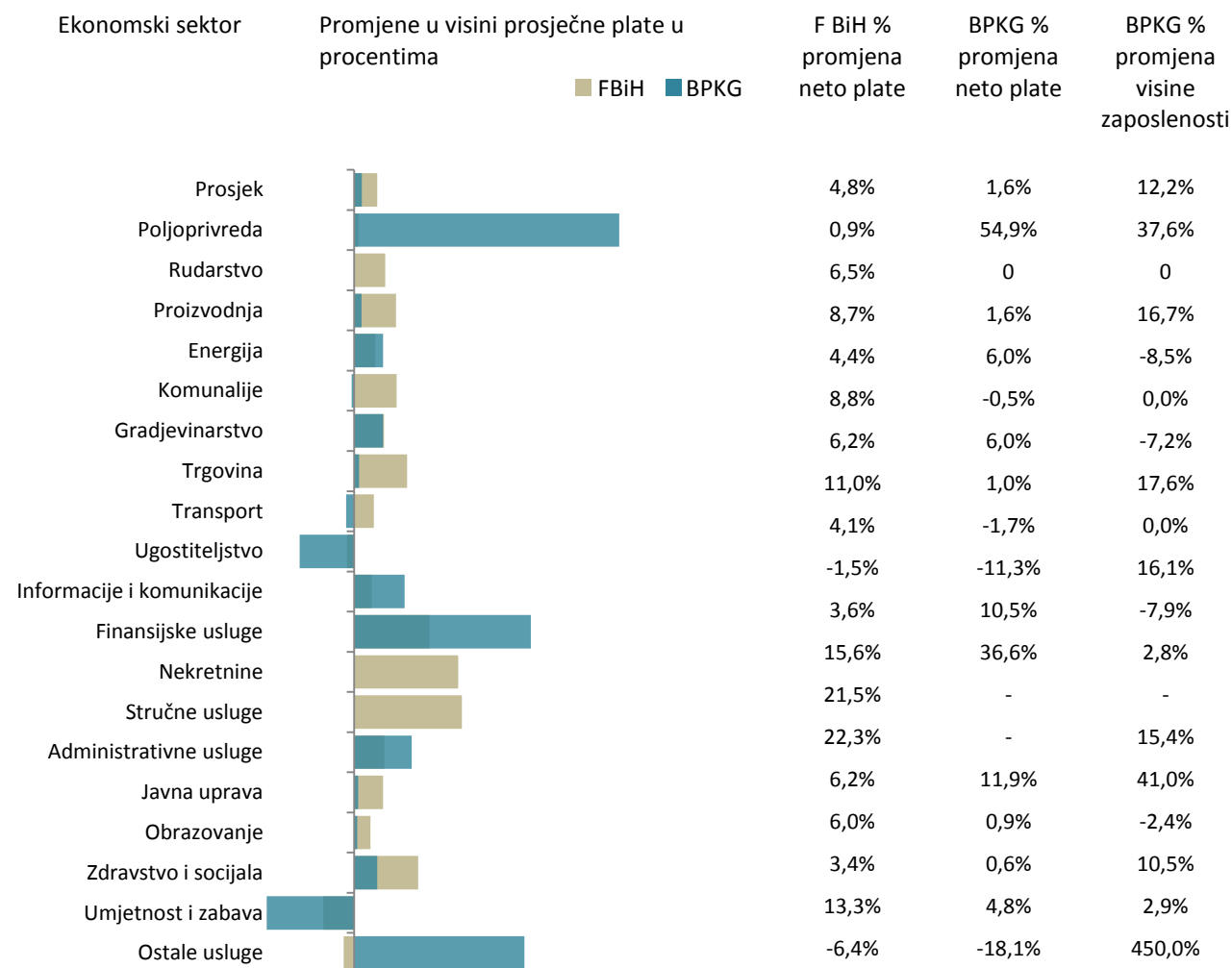
Iako je u odnosu na prosječan broj zaposlenih u 2013. godini broj radnika decembru 2017. godine u

Federaciji BiH povećao za 10,2, a u BPK Goražde za 12,2 procenata, prosječne plate u Federaciji BiH su povećane za svega 4,8 a u BPK Goražde za simboličnih 1,6 procenata.

Na stagnaciju rasta prosječnih plata u BPK Goražde značajan uticaj je imala stagnacija plata u prerađivačkoj industriji (proizvodnja) u kojoj je i pored rasta zaposlenosti od 16,7 procenata ostvaren rast prosječnih neto plata radnika od svega 1,6 procenata, te sektoru trgovine u kojoj su prosječne neto plate povećane za svega 1 procenat iako je u ovom sektoru došlo do povećanja zaposlenosti od 17,6 procenata.

## Uticaj povećanja potražnje za radnicima na promjenu visine prosječnih neto plata radnika

Procentualne promjene u visini neto plata radnika u Federaciji BiH i BPK Goražde, promjene u visini zaposlenosti u BPK Goražde po ekonomskim sektorima u decembru 2017. godine u odnosu na prosjek 2013. godine.



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten 12/2013 i 02/2018.

# 3

Potražnja za radnom snagom:  
Kakav je stav poslodavaca



# Postavljanje scene: Osnovni podaci o istraživanju

## IPRS obezbjeđuje podataka koji doprinose boljem razumjevanju potražnje i budućih trendova na tržištu rada

Osnovna namjera koja leži iza pokretanja istraživanja potražnje za radnom snagom (IPRS) na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde jeste identifikacija ključnih potreba privatnog sektora za radnom snagom kao i identifikacija mogućnosti za unaprijeđenje znanja i vještina radne snage u skladu sa potrebama tržišta rada.

Pronalaženje odgovora na pitanja u vezi potreba za stručnom radnom snagom i mogućnosti za njeno usavršavanje je potrebno kako bi se dobio uvid u izazove sa kojima se privatni sektor suočava u pronalasku adekvatnih kadrova, ali i isto tako je važno da se putem istraživanja prepoznaju veze između svijeta rada i svijeta obrazovanja koje se mogu ojačati i razviti kako bi se iskoristili svi raspoloživi kapaciteti za razvoj radne snage u skladu sa očekivanom potražnjom na tržištu rada.

Svrha ovog istraživanja usmjerena je prema kreiranju uvida u realno stanje, potražnju i trendove na tržištu rada koje može doprinijeti unaprijeđenju procesa kreiranja mjera za smanjenje registrovane nezaposlenosti na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde. Pored toga, istraživanje je usmjereno ka identifikaciji praksi i potencijala koji leži u privatnom sektoru koji bi se mogao iskoristiti za razvoj znanja, vještina i kompetencija radne snage, te za dalju izradu kvalitativne i kvantitativne analize stručnih kvalifikacija (priznatih i nepriznatih), nivoa obrazovanja, kao i obuke nezaposlenih osoba koje se nalaze na evidenciji Službe za zapošljavanje BPK Goražde i njihove zainteresovanosti za nastavak obrazovanja, obuke i prekvalifikacije.

Istraživanje je zasnovano na pronalaženju specifičnih odgovora o sektorskoj potražnji za obrazovanjem, vrstama zanimanja za kojima postoji potražnja i nivoima vještina koje trebaju posjedovati

radnici za kojima postoji potreba od strane kompanija, a posebno u pogledu:

1. broja i vrste poslova u privrednim društvima sa prostora BPK Goražde za kojima će postojati potražnja do 2020. godine,
2. nivoa i vrsta vještina koji su zahtijevani za te poslove,
3. jazova u vještinama povezanim sa tim poslovima i sektorima,
4. aktivnosti koje se poduzimaju od strane poslodavaca kako bi prevazišli identifikovane jazove u vještinama,
5. uskih grla ili prepreka kako bi se unaprijedila dostupnost radne snage koja bi popunila potrebe poslodavaca,
6. mogućnosti za saradnju između sektora rada i sektora obrazovanja na osiguranju znanja i vještina radne snage za potrebe poslodavaca u srednjeročnom periodu.

## IPRS

Istraživanje potreba za radnom snagom u 2018. godini je fokusiran na tržišno orijentisana preduzeća sa prostora Bosansko-podrinjskog kantona Goražde

Istraživanje je primarno fokusirano na kompanije koje egzistiraju na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, ne uključujući javne institucije koje se finansiraju iz budžeta kantona, jedinica lokalne samouprave ili vanbudžetskih fondova.



## Profil poslodavaca koji su učestvovali u IPRS

Istraživanjem je obuhvaćeno ukupno 70 kompanija koje su u momentu istraživanja zapošljavale 2.907 radnika. Pored kompanija, istraživanjem je obuhvaćeno dodatnih 10 poslovnih organizacija i mikro biznisa, kako bi se dobio cjelovit uvid u trendove na tržištu rada iznad perspektive koje imaju pojedinačne kompanije.

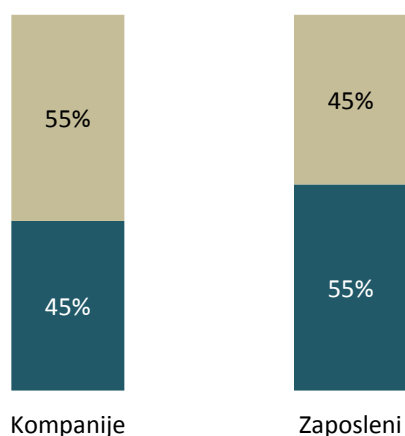
Istraživanje je bilo otvoreno za sva pravna lica koja imaju registrovanu poslovnu djelatnost, uključujući i javna preduzeća i ustanove koje se ne finansiraju iz budžeta, već poslovne prihode ostvaruju na tržištu.

Istraživanje je provedeno u periodu septembar – decembar 2017. godine i rezultati koji se odnose na stavove koji su prikupljeni od kompanija se odnose na ovu poslovnu godinu.

### Obuhvat IPRS istraživanja

IPRS istraživanjem je obuhvaćeno oko 45 % aktivnih preduzeća koja zapošljavaju 55% radnika zaposlenih na području BPK Goražde.

■ Uključeno u istraživanje ■ Nije uključeno u istraživanje



Izvor: Ukupan broj kompanija sa sjedištem na području BPK Goražde prema podacima FIA za 2016. godinu. Podaci o ukupnom broju zaposlenih na području kantona: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten 02/2018.

Napomena: Ukupan broj zaposlenih ne uključuje zaposlene u javnoj upravi, obrazovanju i zdravstvenoj zaštiti.

Za razvrstavanje preduzeća prema djelatnosti i veličini korišteni su podaci o ostvarenim poslovnim rezultatima za 2016. godinu koji su takođe prikupljeni u fazi istraživanja. Za utvrđivanje trendova o potražnji za radnom snagom prikupljeni su planovi preduzeća za period od 2018. do 2020. godine.

Mogućnost za učestvovanje u istraživanju je bilo otvoreno za sva aktivna preduzeća, bez obzira na njihovo sjedište pod uslovom da imaju otvorena radna mjesta na području BPK Goražde.

Posmatrano u odnosu na ukupan broj aktivnih preduzeća, istraživanjem je obuhvaćeno 45 procenata preduzeća sa sjedištem u BPK Goražde koja su u 2017. godini zapošljavala 55 procenata radnika na području kantona.

# 55%

radnika na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde koji rade u privatnom sektoru radi u kompanijama koje su obuhvaćene IPRS.

Izvor: IPRS BPKG / 2018

Tokom istraživanja nastojala se obezbijediti podjednaka participacija preduzeća koja zapošljavaju radnike iz svih ekonomskih sektora u skladu sa NACE.2 klasifikacijom što je najvećim dijelom i postignuto. Izuzev sektora rudarstva, nekretnina, javne uprave, obrazovanja i ostalih uslužnih djelatnosti u svim ostalim sektorima u istraživanju je bilo uključeno najmanje jedno društvo ili privredna organizacija.

## Broj radnika zaposlenih kod poslodavaca koji su obuhvaćeni IPRS istraživanjem u odnosu na ukupan broj radnika

Udio radnika koji su zaposleni kod poslodavaca koji su obuhvaćeni u IPRS istraživanju u odnosu na ukupan broj zaposlenih radnika po ekonomskim sektorima.

U IPRS istraživanju su učestvovali poslodavci koji u BPK Goražde zapošljavaju 40% radnika u sektoru poljoprivrede, 65% radnika u prerađivačkoj industriji (proizvodnja), 96% radnika u sektoru proizvodnje energije, 76% radnika u sektoru snabdijevanja vodom, uklanjanja otpadnih voda i upravljanjem otpadom (komunalije), 92% radnika u sektoru građevinarstva, 29% u sektoru trgovine, 49% radnika u sektoru prevoza i skladištenja, 23% radnika u sektoru pružanja usluga smještaja, pripreme i usluživanja hrane (ugostiteljstvo), 37% radnika u sektoru informacija i komunikacija, 58% radnika u finansijskim djelatnostima i djelatnosti osiguranja (finansije), 49% radnika u sektoru stručnih usluga, 4% radnika u sektoru administrativnih usluga i 6% radnika u sektoru zdravstvene i socijalne zaštite.



Svih 80 preduzeća i organizacija koja su obuhvaćena istraživanjem su razvrstana u jedan od iz 14 ekonomskih sektora u zavisnosti od toga u kojoj djelatnosti su u 2016 godini ostvarili obim poslovanja. Kao što se može vidjeti u oblasti poljoprivrede, istraživanjem je obuhvaćeno 75 procenata svih preduzeća, 40 procenata iz oblasti prerađivačke industrije, 100 procenata iz oblasti energije, 66 procenata iz oblasti komunalnih usluga, 50 procenata iz oblasti građevinarstva, 49 procenata iz oblasti trgovine, 70 procenata iz oblasti prevoza i skladištenja 40 procenata iz oblasti ugostiteljstva, 81 procenat iz oblasti stručnih usluga, 20 procenata iz oblasti administrativnih usluga i 25 procenata iz oblasti zdravstvenog i socijalnog sektora. Na prikazu ispod nalaze se podaci o broju intervjuisanih preduzeća u odnosu na ukupan broj aktivnih poslovnih subjekata iz svake ekonomske djelatnosti na području BPK Goražde.

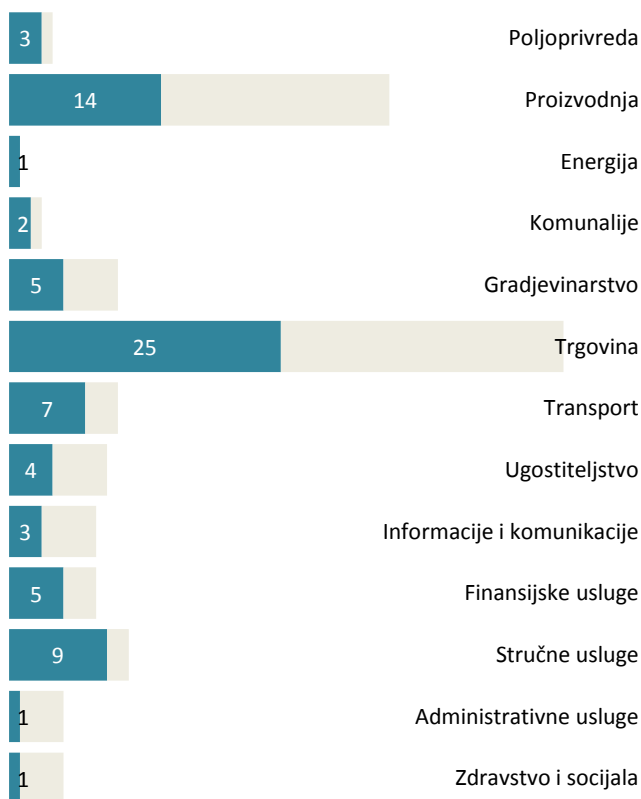
Posmatrano zbirno po ekonomskim sektorima, najveće učešće preduzeća je ostvareno u sektoru poljoprivrede, obzirom da su svega četiri preduzeća bila aktivna u ovoj djelatnosti tokom 2016. godine. Iz sektora proizvodnje obuhvaćeno je 44 procenata svih aktivnih preduzeća što je izuzetno važno obzirom da ova preduzeća zapošljavaju polovinu svih registrovanih radnika na prostoru BPK Goražde, dok su iz sektora usluga obuhvaćena 53 procenta svih aktivnih preduzeća.

Prije detaljnijeg upoznavanja sa profilom učesnika istraživanja važno je napomenuti da su ova poređenja izvršena ne u odnosu na 264 registrovana preduzeća na prostoru BPK Goražde, prema poslovnom registru nadležnog suda, već prema broju poslovnih subjekata koji su predali završni račun Finansijsko-informatičkoj agenciji Federaciji BiH (FIA).

### Struktura poslodavaca koji su učestvovali u IPRS prema ekonomskom sektoru

Broj poslodavaca koji su učestvovali u IPRS prema NACE.2 ekonomskom sektoru njihove primarne djelatnosti

■ Učestvovali u istraživanju ■ Nisu učestvovali u istraživanju



Izvor: IPRS BPKG / 2018



**U IPRS su obuhvaćena mikro, mala i srednja preduzeća kao i velike kompanije koje podjednako zapošljavaju radnike oba spola**

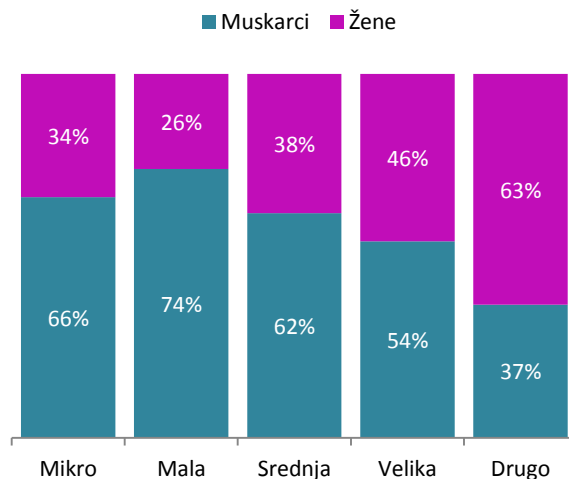
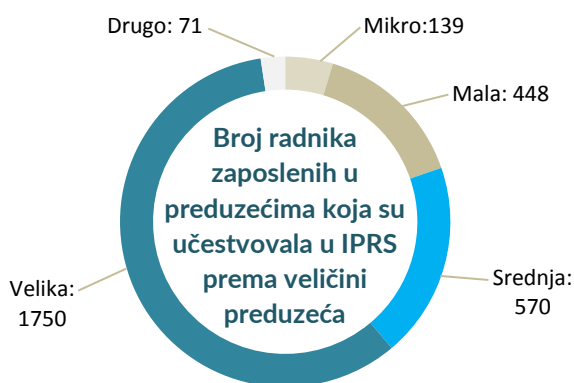
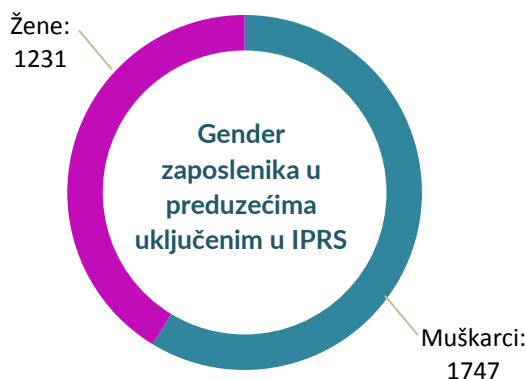
Posmatrano prema veličini kompanija u zavisnosti od broja zaposlenih polovina intervjuisanih kompanija spada u mikro preduzeća koja zapošljavaju do 10 radnika. Jedna četvrtina preduzeća spada u mala preduzeća koja zapošljavaju od 10 do 50 radnika, dok 8,7 procenata spada u srednja preduzeća koja zapošljavaju od 50 do 250 radnika. Istraživanjem su obuhvaćene i tri velike kompanije koje zapošljavaju više od 250 radnika (3,8 ukupnog broja preduzeća), dok je preostalih 12,5 procenata anketiranih poslovnih

organizacija, fondacija i udruženja koje nisu registrovane kao preduzeća.

Preduzeća koja su uključena u istraživanje imaju prilično zastupljenu jednakost spolova u radnoj snazi u kojima je u periodu istraživanja 41,3 procenta radnika bilo ženskog spola. Posmatrano prema veličini preduzeća, jednakost spolova u radnoj snazi je najslabije zastupljena u malim biznisima u kojima radi tek 26 procenata žena, te u mikro biznisima i preduzećima srednje veličine u kojima je zaposleno oko jedne trećine radnika ženskog spola. Znatno povoljnija situacija je u velikim kompanijama u kojima je 46 procenata radnika ženskog spola, kao i u ostalim organizacijama koje su bile predmet istraživanja u kojima dvije trećine svih zaposlenih radnika čine žene.

**Struktura učesnika u IPRS prema veličini preduzeća i genderu**

Broj ispitanika prema veličini preduzeća (prikaz lijevo gore), broju radnika po preduzećima u zavisnosti od njihove veličine (prikaz lijevo dole), ukupan broj radnika obuhvaćen istraživanju prema spolu (prikaz desno gore) i zastupljenost gendera prema veličini ispitanika (prikaz desno dole).



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Četiri od deset ispitanika u IPRS ima iskustvo u zapošljavanju radnika u godini prije provođenja istraživanja

Veoma važna karakteristika kompanija koje su obuhvaćene istraživanjem jeste njihov kapacitet da kreiraju novu potražnju na tržištu rada. Ova karakteristika je važna jer kompanije koje imaju iskustva sa zapošljavanjem novih radnika i diverzificiranu strukturu radne snage najbolje poznaju stanje na tržištu rada i izazove sa kojima se suočavaju prilikom popune novih radnih mjesta adekvatnim stručnim kadrovima.

Od ukupnog broja ispitanika 31 kompanija, odnosno 39 procenata ukupnog broja ispitanika, je u periodu od godine dana prije početka istraživanja zaposlila nove radnike.

# 39%

anketiranih kompanija tokom 2016. godine otvorilo nova radna mjesta na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde

Izvor: IPRS BPKG / 2018

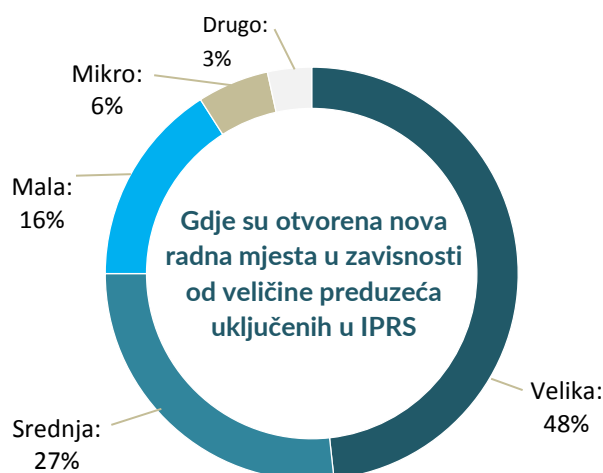
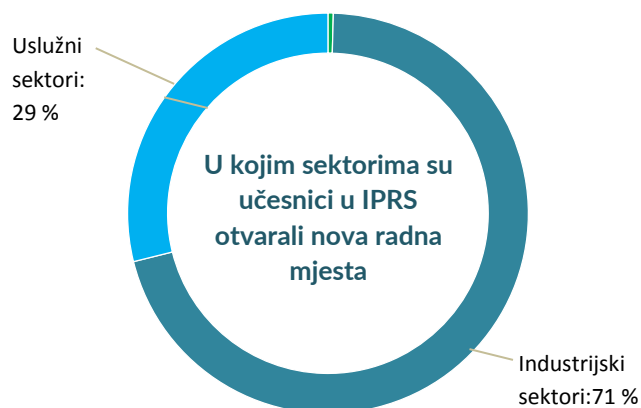
Anketirane kompanije su tokom protekle godine otvorile 232 nova radna mjesta, što je skoro dvije trećine svih novootvorenih radnih mjesta na području kantona. Najvećim dijelom nova radna mjesta su otvorena u industrijskim sektorima, dok je nešto manje od 30 procenata radnih mjesta otvoreno u uslužnim sektorima. Samo jedno novo radno mjesto je otvoreno u kompanijama koje su bile aktivne u sektoru poljoprivrede.

Novootvorena radna mjesta u industrijskim sektorima su skoro u potpunosti otvorena u sektoru prerađivačke industrije, od čega više od 60 procenata u velikim kompanijama. Ovo je još jedan podatak koji govori u prilog da su velike kompanije ključni generatori otvaranja novih radnih mjesta na području BPK Goražde.

Anketirana preduzeća iz uslužnih sektora u proteklih godinu dana otvorila su 67 novih radnih mjesta, odnosno 29 procenata svih novih radnih mjesta koja su otvorena od strane kompanija koje su obuhvaćene istraživanjem. Najveći doprinos otvaranju novih radnih mjesta dale su kompanije iz sektora trgovine, građevinarstva i prevoza i skladištenja, koje su zajedno otvorile 55 novih radnih mjesta, odnosno 82 procenta svih novootvorenih radnih mjesta u uslužnom sektoru. Ovaj podatak govori da su ovo ključni uslužni sektori koji trenutno generišu nova radna mjesta za kojima ostali uslužni sektori daleko zaostaju.

## Ispitanici obuhvaćeni IPRS koji su otvorili nova radna mjesta prema ekonomskom sektoru i njihovoj veličini

U IPRS je učestvovala 31 organizacija koje su otvorile nova radna mjesta u godini dana prije provođenja istraživanja. Na prikazu je dat procenat otvorenih radnih mjesta prema ekonomskim sektorima i prema njihovoj veličini.



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Obrazovna struktura radnika zaposlenih kod učesnika u IPRS je približna obrazovnoj strukturi svih radnika u BPK Gorazde

Stepen obrazovanja radne snage koja je zaposlena u kompanijama koje su obuhvaćene istraživanjem je takođe izuzetna važna dimenzija koja može imati značajan uticaj ne samo na generisanje potražnje za radnom snagom, već i na kvalitet radnih mjesta koje kompanije otvaraju.

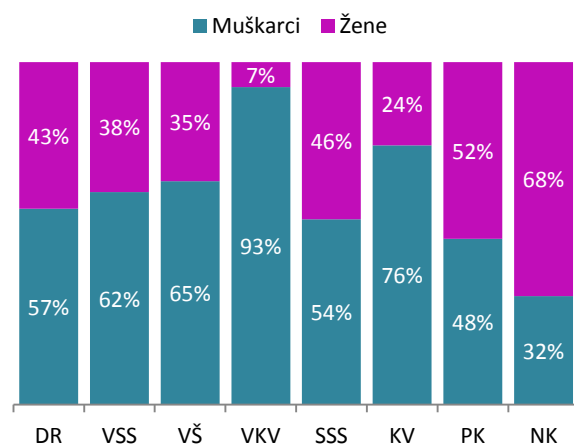
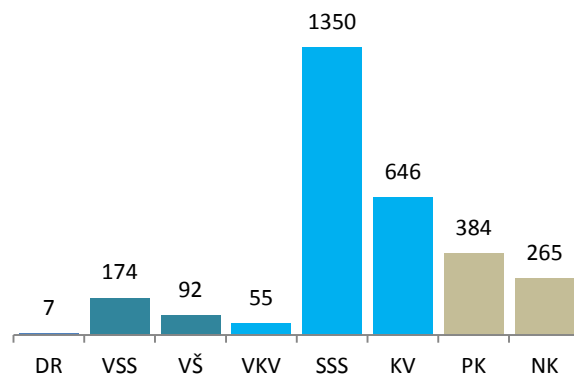
Kompanije koje su obuhvaćene istraživanjem zapošljavaju ukupno 273 visokoobrazovana radnika (VŠ, VSS i DR), 2.051 srednjeobrazovana radnika (KV, SSS) i 649 niskoobrazovana radnika (PK, NK).

Kao što se može vidjeti na prikazu ispod, udio visokoobrazovanih i srednjeobrazovanih radnika je podjednako rasprostranjena između svih

ekonomskih sektora za razliku od nisko obrazovanih radnika koji posao imaju skoro isključivo u industriji. Obzirom na izraženi problem rastuće nezaposlenosti visokoobrazovanih kadrova važno je istaknuti da od ukupnog broja kompanija, njih 29 nije imalo zaposleno niti jednog visokoobrazovanog radnika, dok su 23 kompanije imale samo jednog visokoobrazovanog radnika, dok je 13 kompanija zapošljavalo manje od 5 visokoobrazovanih radnika.

## Obrazovna struktura radnika zaposlenih u organizacijama obuhvaćenim IPRS

Pregled broja radnika zaposlenih kod ispitanika obuhvaćenih IPRS prema vrsti obrazovanja i ekonomskom sektoru u kojem su zaposleni (prikaz lijevo), broj svih radnika prema obrazovnoj strukturi (prikaz desno gore) i prema spolu (prikaz desno dole).



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Sekcija 5

# Očekivanja: Ključni faktori koji utiču na otvaranje novih radnih mjesta

**Dvije trećine ispitanika ima pozitivan stav prema otvaranju novih radnih mjesta do kraja 2020. godine**

Jedno od primarnih ciljeva istraživanja jeste utvrđivanje planova poslodavaca po pitanju promjene veličine radne snage do kraja 2020. godine. Dobiveni rezultati su veoma ohrabrujući jer na postavljeno pitanje da li planiraju promjene u veličine radne snage 53 od 80 ispitanika je odgovorio da planiraju povećanje radne snage do 2020. godine, od čega je 17 ispitanika sigurno da će povećati broj zaposlenih, a dodatnih 36 ispitanika je odgovorilo da vjerovatno očekuju povećanje radne snage.

# 66%

anketiranih kompanija očekuje povećanje radne snage do kraja 2020. godine.

Izvor: IPRS BPKG / 2018

Preostalih 27 ispitanika odgovorilo je da planira zadržati postojeći nivo radne snage s tim da je 12 ispitanika odgovorilo da će zadržati postojeći nivo radne snage s tim da u narednim godinama planiraju promijeniti unutrašnju strukturu radne snage kroz neki oblik reorganizacije. Pozitivno je da niti jedan ispitanik ne očekuje smanjenje obima radne snage do kraja 2020. godine.

Podatak koji posebno ohrabruje jeste da čak 82 procenta kompanija iz industrijskih sektora planira povećanje radne snage, dok sa druge strane jedna

trećina preduzeća iz uslužnih sektora planira zadržavanje postojećeg broja zaposlenih do 2020. godine.

### Većina kompanija ima pozitivan stav prema novom zapošljavanju do 2020. godine

Na pitanje da li planirate promjene u veličini radne snage 53 ispitanika je odgovorilo da planira povećanje radnika do 2020. godine, 27 ispitanika da će zadržati postojeći nivo, dok ni jedan ispitanik nije planirao smanjenje broja zaposlenih radnika. Odgovori razvrstani prema broju kompanija i sektorima u kojima kompanije posluju.

Zadržavanje nivoa radne snage	15	Planiramo povećanje radne snage	17
Poljoprivreda	1	Poljoprivreda	0
Industrija	0	Industrija	3
Usluge	14	Usluge	14



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Poslodavci sa iskustvom u otvaranju radnih mjesta imaju jasnije planove za nova zapošljavanja

U IPRS je učestvovalo ukupno 80 poslodavaca od čega je 31 poslodavac tokom protekle godine zapošljavao nove radnike, za razliku od 49 poslodavaca koji nisu. Obzirom na njihovo prethodno iskustvo u otvaranju radnih mjesta posebnu pažnju zaslužuje pitanje kakve planove po pitanju radne snage imaju ove dvije grupe poslodavaca.

Rezultati istraživanja pokazuju da su kompanije koje su bilježile rast zaposlenosti znatno optimističnije po pitanju dodatnog zapošljavanja u narednim godinama od kompanija koje stagniraju po pitanju nove zaposlenosti.

Generalno, kompanije sa iskustvom u zapošljavanju su optimistične po pitanju povećanja broja zaposlenih u kompanijama koje su u protekloj godini stagnirale sa zapošljavanjem dodatnih radnika (70% naspram 63%).

Međutim, ukoliko se pogledaju razlike u tome da li su kompanije sigurne da će povećati broj radnika u odnosu na kompanije koje smatraju da će vjerovatno doći do povećanja broja radnika razlike između onih koji imaju iskustvo u zapošljavanju novih radnika i onih koji to nemaju postaju očiglednije.

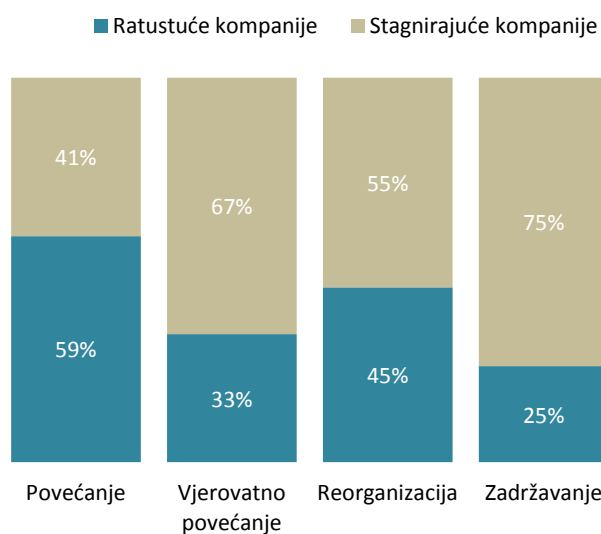
Od 17 kompanija koje su sigurne da će u narednim godinama povećati broj radnika, 59 procenata je kompanija koje su zapošljavale radnike u protekloj godini, a 41 procenat kompanija koje nisu zapošljavale nove radnike u protekloj godini. S druge strane, kod 36 ispitanika koji su istakli da vjerovatno očekuju povećanje broja zaposlenih, situacija je obrnuta i u ovoj grupi ispitanika 67 procenata čine kompanije bez iskustva u zapošljavanju, dok 33 procenta čine ispitanici sa iskustvom u zapošljavanju. Ovi podaci ukazuju da su kompanije koje imaju iskustvo u zapošljavanju znatno sigurnije u svoje planove za nova zapošljavanja radnika do 2020. godine.

Sa druge strane, među kompanijama koje planiraju reorganizaciju radne snage skoro je podjednak broj kompanija sa iskustvom u zapošljavanju kao i kompanija koje su po tom pitanju stagnirale u protekloj godini (55% naspram 45% ispitanika).

Među ispitanicima koji planiraju zadržati postojeći nivo radne snage do 2020. godine, 75 procenata čine ispitanici bez iskustva u zapošljavanju radnika, a 25 procenata ispitanici koji su zapošljavali nove radnike u protekloj godini.

### Stavovi ispitanika po pitanju promjene u radnoj snazi u zavisnosti od njihovog iskustva u otvaranju novih radnih mjesta u protekloj godini.

Kakve planove poslodavci imaju po pitanju promjene veličine radne snage u zavisnosti od toga da li su u protekloj godini povećavali broj zaposlenih (rastuće kompanije) ili je broj radnika ostao nepromijenjen (stagnirajuće kompanije)



Izvor: IPRS BPKG / 2018



## Ulazak na nova i povećanje potražnje na postojećim tržištima ključni su razlozi koji stoje iza planova kompanija za povećanjem broja radnika

Poslodavci sa područja BPK Goražde imaju jako pozitivan stav prema povećanju novih radnih mjesta u narednim godinama. Upravo zbog toga je važno razumjeti koji razlozi stoje iza odluka poslodavaca o povećanju broja radnih mjesta, odnosno zbog čega su se odlučili za reorganizaciju radne snage ili zadržavanje postojećeg stanja radne snage do 2020. godine.

Od 53 ispitane kompanije koje su navele da planiraju povećanje broja radnika do 2020. godine 41 ispitanik (77%) je odgovorio da je razlog za donošenje ove odluke planirani ulazak na nova tržišta, 35 (66%) povećanje potražnje na postojećim tržištima i 28 (52%) kompanija da je razlog za novo zapošljavanje ispunjavanje većih standarda u poslovanju. Zanimljivo je da 80 procenata mikro i malih kompanija smatra da na njihovu odluku o povećanju broja radnika najveći uticaj ima planirani ulazak na nova tržišta, dok 83 procenta preduzeća srednje veličine smatra da povećanje potražnje na postojećim tržištima ima najveći uticaj na njihove odluke o povećanju broja radnika u narednim godinama.

Među velikim kompanijama najznačajniji faktor za donošenje odluke o povećanju broja zaposlenih radnika izuzetan uticaj ima ispunjavanje većih standarda u poslovanju.

Sa druge strane, svega sedam ispitanika je navelo da su drugi razlozi osim razloga navedenih u istraživanju imali ključni uticaj na njihove odluke o povećanju broja zaposlenih radnika ali i to da je uticaj ovih faktora izuzetno snažan za donošenje njihovih odluka o novom zapošljavanju.

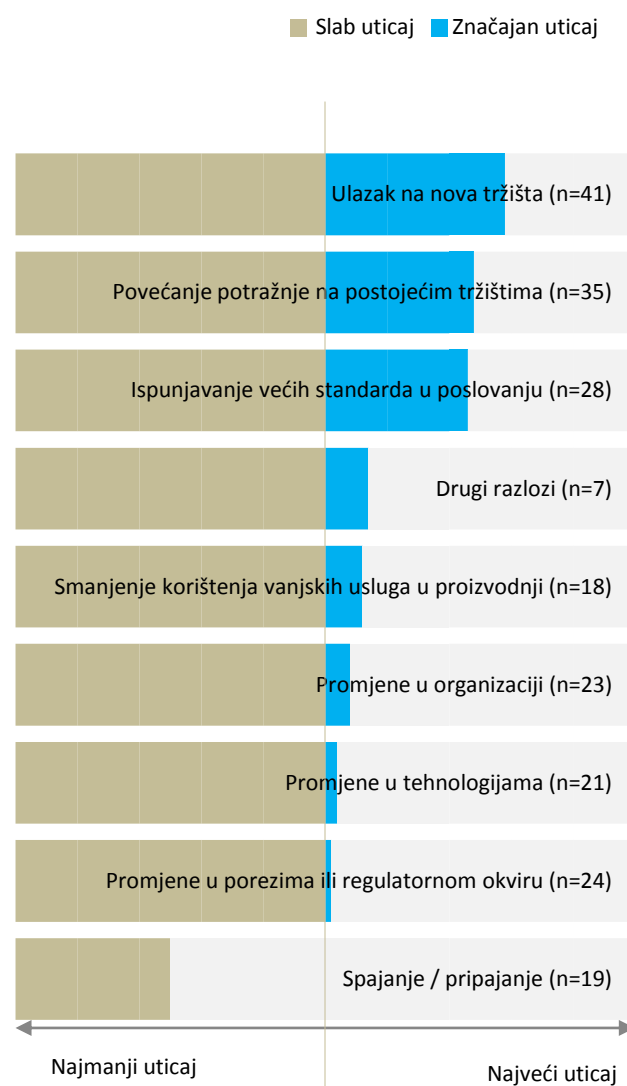
Na povećanje broja radnika značajan uticaj imaju i odluke poslodavaca da smanje korištenje vanjskih usluga u svojim proizvodnim procesima, uvođenje novih tehnologija, kao i promjene u poreznom ili regulatornom okviru, ali ne u tolikoj mjeri kao što su to tržišni razlozi.

### Ključni razlozi za donošenje odluke o povećanju broja radnika do 2020. godine

Najveći uticaj na odluke o povećanju radne snage do 2020. godine imaju ulazak na nova tržišta, povećanje potražnje na postojećim tržištima i potreba za ispunjavanje većih standarda u poslovanju.

Prikaz pokazuje prosječne ocjene za svaki od navedenih faktora gdje je ocjena 1 da faktor ima najmanji uticaj, a ocjena 9 da faktor ima najveći uticaj.

Veličina grupe: 53 ispitanika.



## Potreba za promjenama u organizaciji i tehničko-tehnološki razlozi imaju najveći uticaj na poslodavce da izvrše reorganizaciju radne snage

Od 80 organizacija koje su obuhvaćene IPRS njih 11 (14%) je istaklo da do 2020. godine ne planira proširivanje broja novih radnih mjesta, ali da planiraju izvršiti reorganizaciju radne snage kroz promjenu njene strukture.

Najveći broj poslodavaca koji u narednim godinama planira reorganizaciju radne snage kao razloge za takvu odluku naveo je potrebu prilagođavanja zahtjevima na tržištu, organizacijske razloge kao i tehničko-tehnološke razloge.

Najveći značaj za poslodavce imaju organizacijski razlozi koji su ocijenjeni kao razlozi koji imaju izuzetan uticaj na njihove odluke da izvrše reorganizaciju radne snage.

Iza toga, poslodavci su istakli da su tehničko-tehnološki razlozi veoma značajan faktor koji ih je motivisao na kreiranje planova za reorganizaciju radne snage, iza čega se nalaze razlozi povezani sa ispunjavanjem regulatornih uslova.

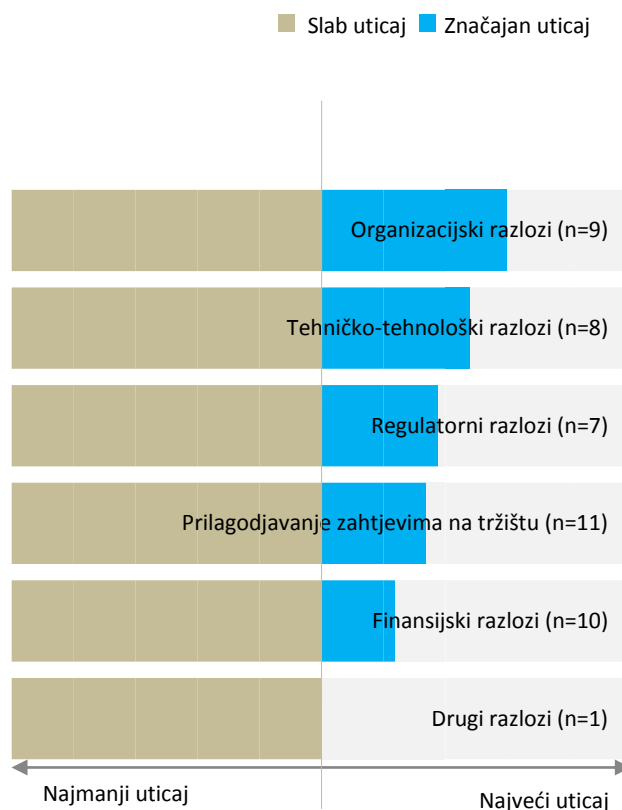
Zanimljivo je da se tek na četvrtom mjestu po značaju nalaze razlozi povezani sa potrebom prilagođavanja zahtjevima na tržištu, dok je značaj finansijskih razloga najslabije ocijenjen od svih navedenih.

### Ključni razlozi za donošenje odluke o zadržavanju postojećeg nivoa radne snage ali uz provođenje reorganizacije do 2020. godine

Najveći uticaj na odluke o zadržavanju postojećeg nivoa radne snage uz provođenje reorganizacije imaju organizacijski razlozi kao i tehničko-tehnološki razlozi.

Prikaz pokazuje prosječne ocjene za svaki od navedenih faktora gdje je ocjena 1 da faktor ima najmanji uticaj, a ocjena 9 da faktor ima najveći uticaj.

Veličina grupe: 11 ispitanika.



## Nedostatak prostora za rad dodatnog broja radnika ima najveći uticaj na odluke poslodavaca da zadrže postojeći broj radnika

Od 80 organizacija koje su obuhvaćene IPRS njih 16 (20%) je istaklo da ne planira proširivanje broja novih radnih mjesta, te da očekuju da će stanje po pitanju radne snage ostati nepromijenjeno do 2020. godine.

Polovina ispitanika koja je navela da će zadržati postojeći broj radnika do 2020. godine razlog za takvu odluku jeste u nepostojanju namjere da se proširuju u narednom periodu. Ovakvog stava su prvenstveno mikro i mala preduzeća, aktivna u sektoru usluga, prvenstveno u trgovini.

Međutim, kada su u pitanju drugi razlozi, 25 procenata onih koji nisu planirali povećanje broja radnika kao najznačajniji razlog su naveli nedovoljan prostor za rad dodatnog broja radnika. Također i u ovom slučaju se uglavnom radi o mikro preduzećima koja su aktivna u sektoru usluga.

Po jedan ispitanik je kao razlog zadržavanja postojećeg broja radnika naveo da su razlozi za takvu odluku porezi i regulatorna pitanja, veći dodatni troškovi za preduzeće i nesigurnost u trenutnu potražnju na tržištu, dok su dva ispitanika navela da su razlog za ovakvu odluku u većim troškovima radne snage.

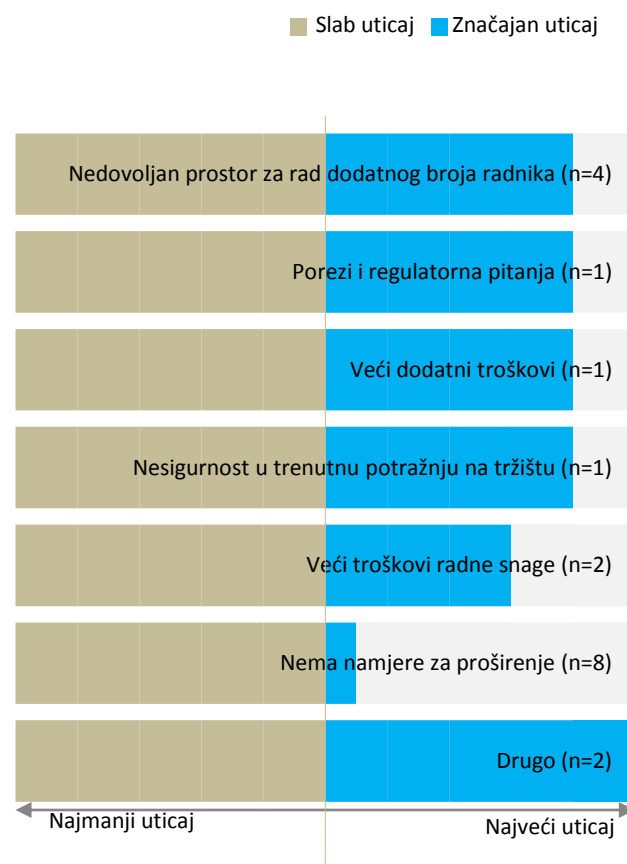
Važno je istaći da niti jedan ispitanik nije naveo da odluku o zadržavanju postojećeg broja radnika nije donio zbog ograničenog pristupa kapitalu niti zbog toga što postoji nedostatak obučениh radnika na tržištu rada.

### Ključni razlozi za donošenje odluke o zadržavanju postojećeg nivoa radne snage ali uz provođenje reorganizacije do 2020. godine

Najznačajniji uticaj na odluku poslodavaca da zadrže postojeći broj radnika je u tome što nemaju dovoljan prostor za rad dodatnog broja radnika.

Prikaz pokazuje prosječne ocjene za svaki od navedenih faktora gdje je ocjena 1 da određeni faktor ima najmanji uticaj, a ocjena 9 da ima najveći uticaj.

Veličina grupe: 16 ispitanika.



## Sekcija 6

# Izazovi u pronalaženju adekvatnih kadrova

U pronalaženju adekvatnih kadrova za popunu radnih mjesta poslodavci na području BPK Goražde se suočavaju sa različitim izazovima. Na pitanje da ocijene kvalitete ponude na tržištu rada, 62 od 80 organizacija (78%) koje su učestvovale u istraživanju odgovorile su da generalno postoje poteškoće u pronalaženju adekvatnih kadrova na tržištu rada i da ovo pitanje ima izuzetan uticaj na kompletnu ponudu tržišta rada na području BPK Goražde (prosječna ocjena 7,3 od maksimalno 9).

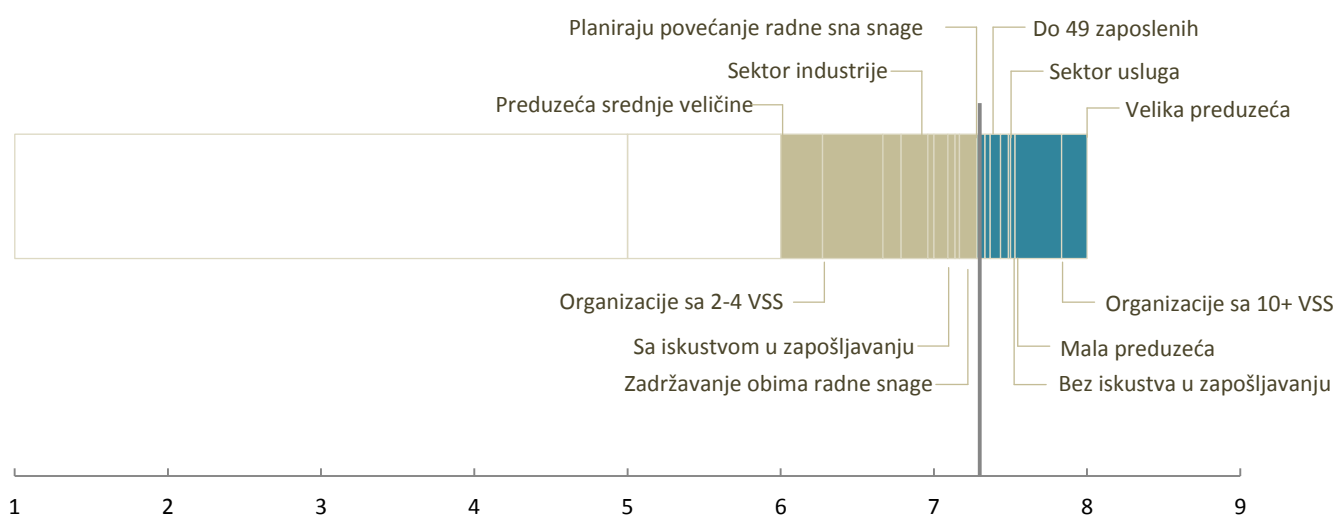
Posmatrano po vrsti ispitanika, najveće poteškoće u pronalasku novih kadrova imaju velike kompanije, kao i kompanije koje značajno zapošljavaju visokoobrazovane radnike. Posmatrano prema djelatnosti veće poteškoće u pronalaženju kadrova

imaju kompanije u sektoru usluga u odnosu na kompanije u industrijskim sektorima.

Kompanije koje su ostvarile rast zaposlenosti u protekloj godini generalno smatraju da imaju manje poteškoće u pronalaženju kadrova od kompanija koje u toku protekle godine nisu otvarale nova radna mjesta što može upućivati na to da je slaba ponuda radne snage jedan od razloga njihove stagnacije na polju povećanja broja radnika. Tome u prilog govori i podatak da je značaj poteškoća u pronalaženju kadrova ocijenjen kao znatno slabiji u kompanijama koje planiraju povećati broj radnika do 2020. godine u odnosu na kompanije koje nemaju planove zapošljavanja.

### Poslodavci u BPK Goražde imaju velike poteškoće u pronalaženju adekvatnih kadrova za popunu upražnjenih radnih mjesta

Na pitanje u vezi izazova sa kojima se susreću poslodavci u pronalaženju adekvatnih kadrova, 78 procenata ispitanika uključenih u IPRS je istaklo da generalno postoje poteškoće u pronalaženju kadrova i da je njihov uticaj veoma visok. Ocjene od 1 do 9, prosječna ocjena: 7,3 (Ocjena 1-Najmanji uticaj; 9-Najveći uticaj). Veličina grupe: 62 ispitanika.



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Najveći izazov sa kojima se susreću poslodavci na tržištu rada jesu poteškoće da se pronađu kandidati sa potrebnim vještinama

Tokom provođenja IPRS poslodavci su imali priliku da identifikuju ključne izazove sa kojima se susreću prilikom zapošljavanja novih radnika, te da odrede njihov uticaj na pronalaženju adekvatnih kadrova za popunu radnih mjesta.

Od 80 kompanija njih 50 je kao najveći problem sa kojima se susreću prilikom novog zapošljavanja istaklo poteškoće da se pronađu kandidati sa potrebnim vještinama za rad na radnom mjestu. Za njih ovo pitanje ima izuzetno veliki značaj (prosječna ocjena 7,1 od 9) i izraženiji je više u sektoru usluga u odnosu na industriju, kao i u velikim kompanijama u odnosu na kompanije srednje veličine. Problem sa pronalaskom kandidata sa potrebnim vještinama je izraženiji kod kompanija koje ne otvaraju nova radna mjesta, kao i kod onih kompanija koje ne planiraju otvaranje novih radnih mjesta.

Prema mišljenju kompanija jedan od vrlo značajnih razloga za slabu ponudu obučenih radnika jeste i povećana potražnja kompanija za radnicima koji posjeduju kvalitetne vještine neophodne za rad na radnom mjestu. Ovo pitanje je posebno izraženo kod velikih kompanija, kao i kod kompanija koje zapošljavaju veliki broj visokoobučenih radnika, ali i kod onih koji planiraju reorganizirati postojeću sutrukturu radne snage u kompanijama.

Nakon ova tri faktora, kompanije su istakle problem premalog broja kvalifikovanih kandidata koji su neophodni za rad na radnom mjestu i kandidata koji ispunjavaju uslove radnog mjesta. Ovaj faktor su najznačajnije ocijenila preduzeća koja zapošljavaju do 10 radnika, kao i kompanije koje u protekloj godini nisu zapošljavale nove radnike. Interesantno je da su stava da na tržištu rada postoji premalo kvalifikovanih radnika kompanije koje uopšte ne zapošljavaju visokokvalifikovane radnike, kao i kompanije koje planiraju unutrašnju reorganizaciju radne snage.

## Rang lista izazova u pronalaženju adekvatnih kadrova

Ključni izazovi u pronalaženju adekvatnih kadrova za popunu radnih mjesta (Prosječne ocjene: 1-Najmanji uticaj; 9-Najveći uticaj, 80 ispitanika)



Ispitanici su takođe kao značajan faktor slabe ponude na tržištu rada naveli slabe tehničke i interpersonalne vještine kandidata. Značaju slabih tehničkih vještina najviše pridaju pažnje velike i male kompanije, dok su slabim interpersonalnim vještinama kandidata za radno mjesto najveći značaj dali ispitanici iz industrijskog sektora, male i velike kompanije, kompanije koje su zapošljavale radnike u protekloj godini, kompanije koje zapošljavaju 10 i više visokoobrazovanih kadrova, kao i kompanije koje u narednim godinama planiraju povećanje broja zaposlenih radnika.

Na kraju liste faktora koji imaju značajan uticaj na slabu ponudu radne snage nalaze se visoki troškovi zapošljavanja kvalifikovanih radnika. Kompanije u sektoru usluga pridaju ovom pitanju najveći značaj, kao i mala preduzeća i preduzeća koja nisu zapošljavala nove radnike u protekloj godini. Takođe, ovo pitanje ima visok značaj za kompanije koje zapošljavaju od 5 do 9 visokoobrazovanih radnika, kao i kompanije koje planiraju povećati broj novih radnika.

godini i kompanije koje planiraju povećati broj zaposlenih radnika u narednim godinama.

Donekle značajno pitanje koje ima uticaj na slabu ponudu radne snage jeste pitanje zadovoljavanja očekivanja po pitanju plaća koje poslodavci ugovaraju za radna mjesta koja se popunjavaju novim kandidatima. Velika većina ispitanika je ovaj faktor označila kao manje značajan faktor kao i pitanje previše kvalifikovanih radnika koji se prijavljuju na otvorene pozicije u kompanijama (npr. zaposlenici sa VSS koji se prijavljuju na pozicije na kojima se traži srednji stepen vještina).

Na kraju, kompanije smatraju da je najmanje važno pitanje koje otežava popunjavanje radnih mjesta adekvatnim radnicima, loš imidž biznis sektora u kojem posluju ili zanimanja radnika na otvorenim radnim mjestima, kao i neatraktivnost geografske lokacije radnog mjesta.

---

# Samo 30%

ispitanika smatra da ne postoji problem u popuni radnih mjesta adekvatnim radnicima

Izvor: IPRS BPKG / 2018

---

Prema odgovorima intervjuisanih kompanija svega 28 kompanija (ili 30% ispitanika) je odgovorilo da ne postoji problem u popuni radnih mjesta. Obzirom da su ispitanici imali mogućnost zaokruživanja koliko je ova tvrdna značajna za ponudu na tržištu rada na području BPK Goražde ova tvrdnja je rangirana sa prosječnom ocjenom 5,6 znatno nižom u odnosu na faktore koji ukazuju na poteškoće u pronalaženju adekvatnih radnika na tržištu rada. Najveći značaj ovom faktoru dali su ispitanici koji ne spadaju u kategoriju privrednih društava (ostali ispitanici), kompanije koje nisu zapošljavale radnike u protekloj

## Poslodavci imaju najveće poteškoće u pronalasku radnika koji posjeduju zanimanje zanatskih majstora i tehničara / pridruženih profesionalaca

Za bolje razumijevanje potražnje na tržištu rada i izazova sa kojima se kompanije suočavaju prilikom popune radnih mjesta od ispitanika je zatraženo da odgovore u kojim zanimanjima imaju najveće poteškoće prilikom popune radnih mjesta. Za ovu svrhu korištena je međunarodna standardna klasifikacija zanimanja u okviru koje su organizovani svi poslovi u jasno definisane setove grupa prema zadacima i obavezama koje radnici poduzimaju na radnom mjestu (ISCO).

Kompanije su imale priliku da odaberu svako od ponuđenih zanimanja i da daju ocjenu od 1 do 9 po nivou poteškoće pronalaženja kandidata prilikom popune upražnjenih radnih mjesta (1 – najmanja poteškoća; 9 – najveća poteškoća).

Za bolje razumijevanje klasifikacije zanimanja važno je napomenuti da se zanimanja koja spadaju u grupu menadžera, profesionalaca i tehničara (pridruženih profesionalaca) podrazumijeva da su to radna mjesta za koja je neophodan nivo znanja i vještina koji se stiče univerzitetskim obrazovanjem, dok se za zanimanja koja spadaju u ostale grupe, izuzev radnika na jednostavnim poslovima podrazumijeva nivo znanja, vještina i kompetencija koji se stiču u srednješkolskom obrazovanju.

Rezultati istraživanja ukazuju da kompanije na području BPK Gorazde imaju najveće poteškoće u pronalaženju zanatskih majstora i srodnih visokokvalifikovanih radnika (VKV). Na skali od 1 do 9 ispitanici su dali prosječnu ocjenu 6,8 poteškoća u pronalaženju ovih radnika i to skoro podjednako u industrijskim sektorima kao i u sektorima usluga. Posmatrano prema veličini kompanija, najveće poteškoće u pronalaženju zanatskih radnika imaju velike kompanije (ocjena 8,0) kao i kompanije koje u protekloj godini nisu otvarale nova radna mjesta (ocjena 7,0).

## Rang lista zanimanja za kojima postoje najveće poteškoće u pronalaženju adekvatnih kadrova

Prema ISCO-88 klasifikaciji zanimanja, poslodavci imaju najveće poteškoće u pronalaženju radnika sa zanimanjima zanatskih majstora i srodnih zanimanja gdje su poteškoće pronalaženja ovih kadrova ocijenili prosječnom ocjenom 6,8 od 9 (1- najmanje poteškoće, 9- najveće poteškoće)

Veličina skupa: 80 ispitanika



Izvor: IPRS BPKG / 2018

Na drugom mjestu kompanije su istakle da imaju poteškoće za zapošljavanjem tehničara, i to posebno u sektoru usluga (ocjena: 6,7), u kompanijama srednje veličine (ocjena: 7,0), kompanijama koje u protekloj godini nisu otvarala nova radna mjesta (ocjena: 6,9), dok najveće poteškoće u pronalaženju ovih kadrova imaju kompanije koje su planirale zapošljavanje novih radnika u narednom periodu (ocjena: 8,0).

Na trećem mjestu nalaze se rukovaoci mašina i postrojenja i poteškoće sa zapošljavanjem radnika na ovim zanimanjima najviše imaju industrijske kompanije (ocjena: 6,6), kompanije srednje veličine (ocjena: 6,8), kompanije koje su imale rast zaposlenosti u protekloj godini (ocjena: 6,7) kao i kompanije koje planiraju rast zaposlenosti u narednom periodu (ocjena: 7,5).

Na četvrtom mjestu nalaze se radnici u prodaji gdje se posebno kompanije u sektoru usluga suočavaju s poteškoćama pri njihovom zapošljavanju (ocjena: 6,6), kao i u male kompanije (ocjena: 6,8) i kompanijama koje planiraju rast zaposlenosti u narednom periodu (ocjena: 6,8).

Zanimljivo je da se u donjem dijelu ljestvice poteškoća u pronalaženju kadrova nalaze zanimanja profesionalaca gdje su nešto veće poteškoće u popuni ovih radnih mjesta prisutne u velikim kompanijama (ocjena: 6,0), kao i u kompanijama koje planiraju nova zapošljavanja u narednom periodu (ocjena: 7,0).

Relativno male poteškoće pri popuni radnih mjesta kompanije imaju sa potpunom radnih mjesta za jednostavne poslove, poslove menadžera i administrativnih radnika.



## Povećanje ponude obučenih radnika značajno bi uticalo na povećanje potražnje za radnom snagom

Da ponuda obučenih radnika predstavlja veliki izazov na tržištu rada ukazuju i stavovi poslodavaca koji bi bili znatno optimističniji u pogledu novog zapošljavanja ukoliko bi se unaprijedila ponuda obučenih radnika na području BPK Goražde.

Na pitanje da li bi povećanje ponude kandidata sa adekvatnim vještinama imalo uticaj na odluke kompanija kompanije su odgovorile izuzetno pozitivno, posebno kompanije koje imaju planove povećanja broja novih radnih mjesta.

Najveći uticaj na odluku kompanija da povećaju broj zaposlenih radnika imalo bi povećanje broja visokokvalifikovanih obučenih zanatskih majstora i to bez obzira da li su ispitanici planirali rast zaposlenosti ili ne. Sa druge strane, očekivano

najmanji uticaj na njihove odluke da povećaju broj zaposlenih imala bi povećana ponuda obučenih radnika za rad na jednostavnim poslovima.

Rast ponude visokokvalifikovanih zanatskih radnika je od strane 38 procenata kompanija koje imaju planove zapošljavanja ocijenjen kao izuzetno značajan, a od strane dodanih 46 procenata kao značajan faktor za donošenje odluke o njihovom zapošljavanju.

Pored zanatskih radnika, na odluku kompanija da povećaju broj zaposlenih značajno bi uticalo povećanje ponude visokoobrazovanih profesionalaca i tehničara, dok je nešto slabije ocijenjen značaj povećanja ponude radnika za menadžerske pozicije.

Ono što je zanimljivo jeste da bi povećanje ponude obučenih radnika imalo pozitivan uticaj i na kompanije koje nemaju planove zapošljavanja, ali u znatno manjem obimu u odnosu na kompanije koje imaju trenutne planove novog zapošljavanja.

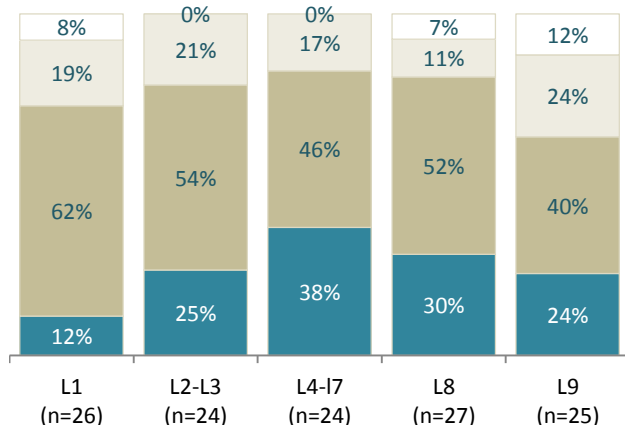
## Povećanje ponude obučenih radnika doprinosi povećanju potražnje za radnom snagom

Odgovori na pitanje da li povećanje ponude kandidata sa adekvatnim vještinama ima uticaj na odluku kompanije o povećanju broja radnika. Odgovori razvrstani prema zanimanjima i prema tome da li ispitanici imaju ili nemaju planove zapošljavanja do 2020. godine. (Veličina skupa: 80 ispitanika)

■ Veoma značajan uticaj ■ Značajan uticaj ■ Manje značajan uticaj □ Nema uticaj

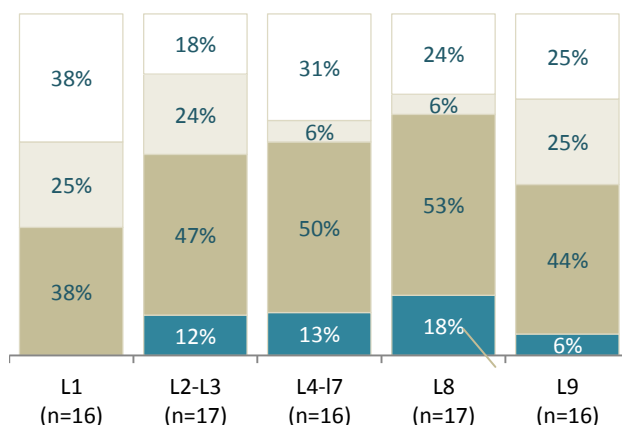
### Imaju planove

zapošljavanja novih radnika do 2020. godine



### Nemaju planove

zapošljavanja novih radnika do 2020. godine



Napomena: L1 – Menadžeri; L2 – Profesionalci i tehničari (pridruženi profesionalci); L4-L7 – Administrativni radnici, radnici u prodaji i uslugama, obučeni radnici u poljoprivredi, zanatski majstori i srodno; L8 –Rukovaoci mašina i postrojenja i montažeri; L9 – Radnici na jednostavnim poslovima

n – Broj ispitanika

Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Kako bi ublažili posljedice nedostatka radnika sa potrebnim vještinama, poslodavci se najviše oslanjaju na interni razvoj kadrova

Kako bi se utvrdilo na koji način kompanije ublažavaju posljedice nedostatka adekvatnih vještina radne snage ispitanicima je postavljeno pitanje da ocijene značaj pojedinih tehnika koje doprinose da novi radnici izgrade vještine koje zahtijeva rad na radnom mjestu.

Prema rezultatima istraživanja, kompanije za razvoj svojih kadrova najveći značaj daju internom razvoju vještina svojih radnika.

Od 64 organizacije koje su istakle da se oslanjaju na interni razvoj kadrova, čak 78 procenata smatra da je ovo tehnika veoma važna u ublažavanju posljedica nedostatka kadrova sa adekvatnim vještinama na tržištu rada, 20 procenata da je ovo važna tehnika, a svega 2 procenta da je ova tehnika za njih manje važna. Interni razvoj je izuzetno važan za velike kompanije, preduzeća u oblasti industrije i usluga, zatim kompanije koje imaju planove zapošljavanja novih radnika, ali i kompanije koje imaju 2 ili više zaposlena radnika sa univerzitetskim obrazovanjem.

Na drugom mjestu nalaze se aktivnosti na organizovanju dodatne obuke (dokvalifikacije) za postojeće radnike gdje od 40 organizacija koje su odabrale ovu opciju njih 55 procenata smatra da je ovo izuzetno važna tehnika, 32,5 procenta da je važna, a 12,5 % da je ova tehnika za njih od manjeg značaja.

Tek na trećem mjestu kompanije su istakle da je za njih izuzetno važno da saraduju sa školama po pitanju razvoja kadrova kroz obuku zaposlenika u saradnji sa školama. Od 45 ispitanika koji su se opredijelili za ovu tehniku, njih 54 procenta smatra da je ona za njih veoma važna, 30 da je važna i 16 procenata da je manje važna ili nevažna.

Na četvrtom mjestu kompanije su istakle da je za njih veoma važna tehnika u ublažavanju posljedica nedostatka radnika sa adekvatnim vještinama organizovanje obuke za postojeće radnike u novim vještinama (prekvalifikacija). Od 38 ispitanika koji

primjenjuju ovu tehniku njih 47 procenata je istaklo da je za njih ova tehnika veoma važna, 42 procenta da je važna i 11 procenata da je manje važna ili nevažna.

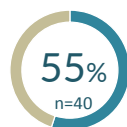
Obzirom na značaj ovog pitanja za sve učesnike u procesu razvoja vještina radne snage, u prikazima na narednoj stranici dat je detaljan pregled kako kompanije u zavisnosti od sektora u kojem posluju, njihove veličine, planova za povećanje broja radnika do 2020. godine i kadrovske strukture gledaju na značaj svake od navedenih tehnika. Ovo poređenje je važno obzirom da poslodavci u zavisnosti od svog položaja na tržištu znatno drugačije pridaju važnost pojedinim tehnikama koje koriste u susretanju sa izazovima nedostatka adekvatnih kadrova na tržištu rada.

### Rang lista tehnika koju kompanije smatraju izuzetno važnom za ublažavanje posljedica nedostatka radnika sa adekvatnim vještinama na tržištu rada

Odgovori rangirani u zavisnosti od toga koliki procenat kompanija je određenu tehniku rangirao kao veoma važnu u razvoju vještina za potrebe radnih mjesta u kompaniji.



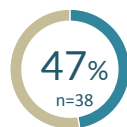
Interno učešće zaposlenika u programima obuke i razvoja



Organizovanje dokvalifikacije za postojeće radnike



Obuka zaposlenika u saradnji sa lokalnim školama



Organizovanje prekvalifikacije za postojeće radnike

Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Značaj internog razvoja kadrova i dokvalifikacije radnika u zavisnosti od vrste preduzeća

Kako su kompanije u zavisnosti od sektora u kojem djeluju, njihove veličine, planova zapošljavanja i kadrovske strukture ocijenile značaj tehnika internog razvoja kadrova i organizovanje dokvalifikacije za svoje radnike. Rezultati prikazani procentualno prema kategorijama.

### Interni razvoj

Skup: 64 ispitanika

Veoma važno	78%
Poljoprivreda	▼ 33%
Industrija	▲ 79%
Usluge	▲ 81%
Mikro preduzeća	■ 78%
Mala preduzeća	▲ 83%
Srednja preduzeća	▼ 17%
Velika preduzeća	▲ 100%
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▲ 83%
Zadržavanje	▼ 68%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▼ 76%
2 i više VSS radnik	▲ 100%

### Upskill

(dokvalifikacija)  
Skup: 40 ispitanika

Veoma važno	55%
Poljoprivreda	▼ 33%
Industrija	▲ 64%
Usluge	▼ 54%
Mikro preduzeća	▼ 50%
Mala preduzeća	▲ 58%
Srednja preduzeća	▲ 60%
Velika preduzeća	▲ 100%
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▲ 64%
Zadržavanje	▼ 44%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▼ 48%
2 i više VSS radnik	▲ 65%



Manje važno	2%
Poljoprivreda	-
Industrija	-
Usluge	■ 2%
Mikro preduzeća	-
Mala preduzeća	-
Srednja preduzeća	-
Velika preduzeća	-
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	-
Stagnacija	-
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▲ 5%
2 i više VSS radnik	-

Važno	20%
Poljoprivreda	▲ 67%
Industrija	▲ 21%
Usluge	▼ 19%
Mikro preduzeća	▲ 22%
Mala preduzeća	▼ 17%
Srednja preduzeća	▼ 33%
Velika preduzeća	-
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▼ 17%
Stagnacija	▲ 32%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▲ 24%
2 i više VSS radnik	-

Manje važno	13%
Poljoprivreda	-
Industrija	▼ 9%
Usluge	▲ 15%
Mikro preduzeća	▲ 17%
Mala preduzeća	-
Srednja preduzeća	▲ 20%
Velika preduzeća	-
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▲ 14%
Stagnacija	▼ 11%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▲ 17%
2 i više VSS radnik	▼ 6%

Važno	33%
Poljoprivreda	▲ 67%
Industrija	▼ 27%
Usluge	▼ 31%
Mikro preduzeća	■ 33%
Mala preduzeća	▲ 42%
Srednja preduzeća	▼ 20%
Velika preduzeća	-
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▼ 23%
Stagnacija	▲ 44%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▲ 35%
2 i više VSS radnik	▼ 29%

## Značaj saradnje sa školama i prekvalifikacije zaposlenika u zavisnosti od vrste preduzeća

Kako su kompanije u zavisnosti od sektora u kojem djeluju, njihove veličine, planova zapošljavanja i kadrovske strukture ocijenile značaj saradnje sa školama i prekvalifikacije za svoje radnike. Rezultati prikazani procentualno prema kategorijama.

### Saradnja sa školama

Skup: 64 ispitanika

<b>Veoma važno</b>	<b>54%</b>
Poljoprivreda	-
Industrija	▲ 64%
Usluge	▲ 55%
Mikro preduzeća	▼ 50%
Mala preduzeća	▲ 58%
Srednja preduzeća	▼ 40%
Velika preduzeća	▲ 100%
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▲ 65%
Zadržavanje	▼ 35%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▼ 52%
2 i više VSS radnik	▲ 55%

### Reskill

(Prekvalifikacija  
Skup: 64 ispitanika)

<b>Veoma važno</b>	<b>47%</b>
Poljoprivreda	▼ 33%
Industrija	▲ 50%
Usluge	▲ 48%
Mikro preduzeća	▼ 44%
Mala preduzeća	▲ 50%
Srednja preduzeća	▼ 40%
Velika preduzeća	▲ 100%
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▲ 52%
Zadržavanje	▼ 41%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▼ 38%
2 i više VSS radnik	▲ 59%



<b>Manje važno</b>	<b>16%</b>
Poljoprivreda	-
Industrija	▲ 18%
Usluge	▲ 17%
Mikro preduzeća	▼ 15%
Mala preduzeća	▼ 8%
Srednja preduzeća	▼ 14%
Velika preduzeća	-
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▼ 12%
Zadržavanje	▲ 24%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	■ 16%
2 i više VSS radnik	▲ 17%

<b>Važno</b>	<b>30%</b>
Poljoprivreda	▲ 100%
Industrija	▼ 18%
Usluge	▼ 28%
Mikro preduzeća	▲ 35%
Mala preduzeća	▲ 33%
Srednja preduzeća	▼ 20%
Velika preduzeća	-
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▼ 23%
Zadržavanje	▲ 41%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▲ 32%
2 i više VSS radnik	▼ 28%

<b>Manje važno</b>	<b>11%</b>
Poljoprivreda	-
Industrija	▼ 10%
Usluge	▲ 12%
Mikro preduzeća	▲ 13%
Mala preduzeća	-
Srednja preduzeća	▲ 20%
Velika preduzeća	-
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▼ 10%
Zadržavanje	▲ 12%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▲ 14%
2 i više VSS radnik	▼ 6%

<b>Važno</b>	<b>42%</b>
Poljoprivreda	▲ 67%
Industrija	▼ 40%
Usluge	▼ 40%
Mikro preduzeća	▲ 44%
Mala preduzeća	▲ 50%
Srednja preduzeća	▼ 40%
Velika preduzeća	-
Plan zapošljavanja do 2020:	
Povećanje	▼ 38%
Zadržavanje	▲ 47%
Ljudski resursi:	
Max 1 VSS radnik	▲ 48%
2 i više VSS radnik	▼ 35%

Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Sekcija 7

# Projekcije očekivane potražnje za radnom snagom

Jedan od ključnih očekivanih rezultata istraživanja potreba za radnom snagom (IPRS) na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde jeste dobijanje uvida u strukturu, veličinu i prirodu potražnje za zanimanjima u trogodišnjem periodu (2018 – 2020).

Kako bi se utvrdila potražnja za određenim zanimanjima, od kompanija koje su učestvovala u istraživanju je zatraženo da daju godišnju okvirnu procjenu potrebe za kadrovima po vrstama zanimanja za period od 2018. do 2020. godine.

Na osnovu prikupljenih podataka iz 55 od 80 kompanija i organizacija koje su obuhvaćene istraživanjem, dobili su se interesantni podaci koji značajno osvjetljavaju pitanje buduće potražnje za radnom snagom na području BPK Goražde.

Imajući u vidu ograničenja istraživanja, posebno u domenu dobrovoljnosti organizacija da učestvuju u istraživanju, izostanak nekih od najvećih privatnih poslodavaca da učestvuju u istraživanju i dijeljenju informacija o potražnji za radnom snagom, isključivanjem iz istraživanja organizacija iz javnog sektora koji definišu politiku ljudskih resursa administrativnim putem, projekcije važno je na ovom mjestu još jednom napomenuti da se projekcije za radnom snagom ne odnose isključivo na projekciju potražnje kompanija koje su učestvovala u istraživanju i koje zapošljavaju 50 procenata ukupno registrovanih radnika na području BPK Goražde.

Kako bi se dobila metodološka jednoobraznost podataka o strukturi potražnje za radnom snagom, tokom istraživanja se od ispitanika zatražilo da identifikuju okvirnu procjenu za radnom snagom po glavnim grupama zanimanja (9 glavnih grupa) prema Međunarodnom standardu klasifikacije zanimanja (ISCO-88), razvrstano po glavnim podgrupama (40 glavnih podgrupa) i po manjim grupama (127 zanimanja).

### U naredne tri godine može se očekivati značajan rast potražnje za novim radnicima

Rezultati istraživanja ukazuju da među poslodavcima postoji izuzetno pozitivno raspoloženje prema otvaranju novih radnih mjesta. I pored toga što IPRS uključuje manje od polovine svih privrednih društava sa područja BPK Goražde ukupne procjenjene potrebe za radnom snagom u trogodišnjem periodu 2018-2020 iznose 309 radnika. Ova projekcija predstavlja znak izuzetno snažne potražnje za radnicima imajući u vidu da je u proteklom trogodišnjem periodu (januar 2015 – decembar 2017) ukupno u BPK Goražde došlo do povećanja registrovane zaposlenosti za 416 radnika.

Do 2020. godine poslodavci uključeni u istraživanje iskazali okvirne potrebe za zapošljavanjem

# 309 radnika

Izvor: IPRS BPKG / 2018

Posmatrano po ekonomskim sektorima najveća potreba za kadrovima izražena je u uslužnim sektorima koja je značajno veća od potražnje poslodavaca iz industrijskih sektora. Ovaj podatak je zanimljiv ne samo po tome što je u proteklim godinama industrija bila glavni generator novih radnih mjesta, već i po tome što su iskazane značajne potrebe za novim kadrovima u uslužnim sektorima koji su u proteklim godinama imali smanjenje broja radnika na području BPK Goražde.

Po pojedinačnim ekonomskim sektorima najveću potražnju za kadrovima iskazala je prerađivačka

industrija koja je iskazala potrebe za 98 novih kadrova ili 32 procenat ukupnih okvirnih potreba svih ispitanika uključenih u istraživanje. Iza prerađivačke industrije nalazi se sektor trgovine koji je iskazao okvirne potrebe za 60 novih radnika do 2020. godine, što predstavlja 19 procenata ukupne potražnje za novim kadrovima na području BPK Goražde.

Dok potražnja za novim kadrovima u prerađivačkoj industriji i sektoru trgovine čini 50 procenata ukupne potražnje za novim radnicima do 2020. godine, dotle preostalih 50 procenata potražnje dolazi iz sektora transporta (12%), građevinarstva (11%), poljoprivrede (5%), socijalnog sektora (5%),

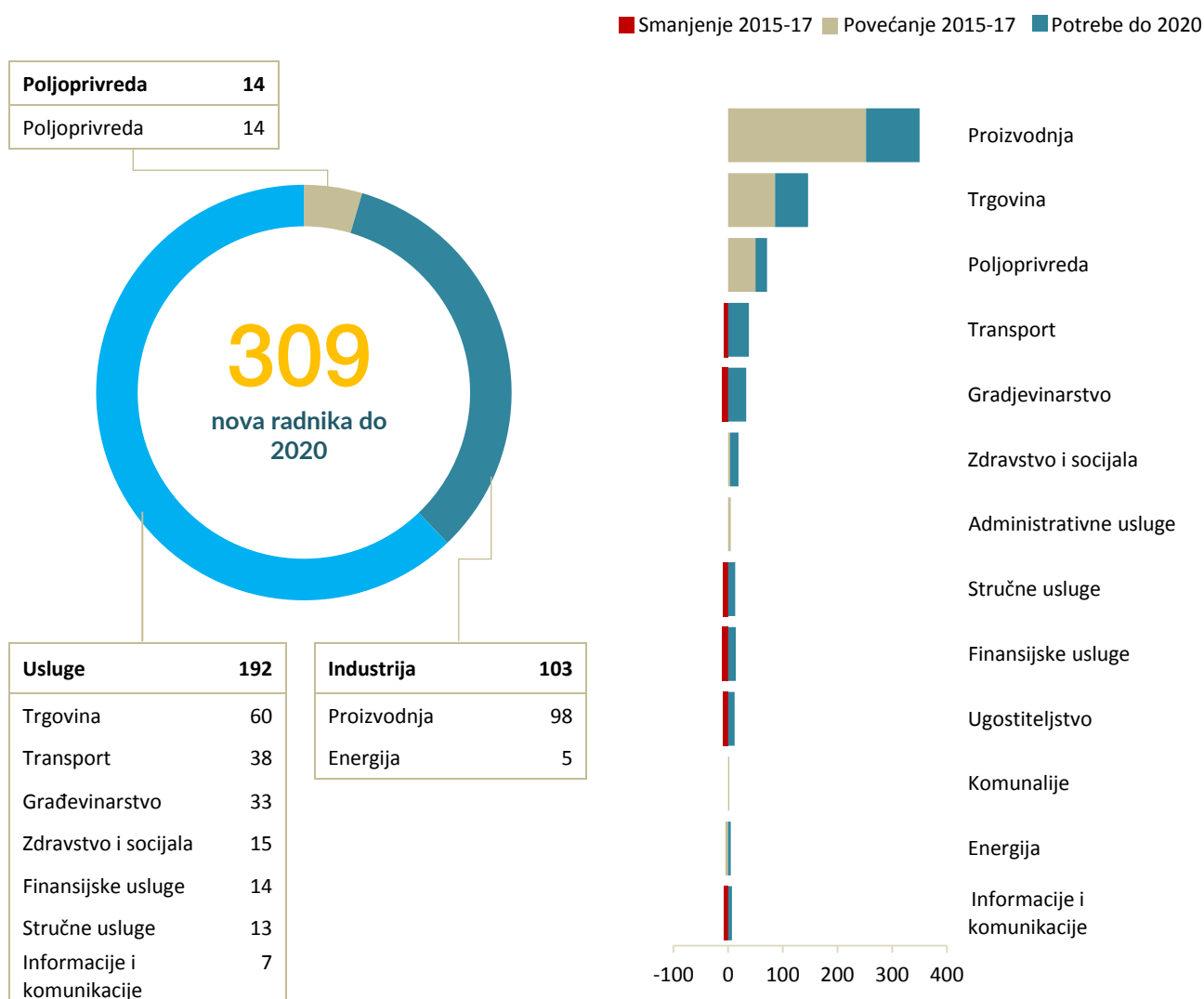
sektora finansijskih usluga (5%), stručnih usluga (4%), ugostiteljstva (4%), informacija i komunikacija (2%) i sektora energije (2%).

Ohrabrujući podatak jeste da je iskazana potražnja za radnicima u sektorima finansijskih usluga, sektoru informacija i komunikacija, energije, građevinarstva, transporta i ugostiteljstva koji su zabilježili smanjenje broja radnika u periodu 2015 – 2017. godine.

Jedino ispitanici iz sektora administrativnih i komunalnih usluga nisu iskazali potrebe za novim radnicima do 2020. godine.

### Okvirne procjene za kadrovima u BPK Goražde do 2020. godine

Ukupne potrebe za radnicima do 2020. godine po ekonomskim sektorima. Odgovori razvrstani prema ukupnom broju radnika i ekonomskim sektorima u kojima kompanije posluju (prikaz lijevo) i poređenje sa promjenom broja radnika po ekonomskim sektorima za nivo BPK Goražde u periodu od januara 2015. do decembra 2017. godine (prikaz desno).



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Potražnja za radnom snagom je veoma diverzifikovana i fokusirana na radnike sa srednjim nivoom vještina

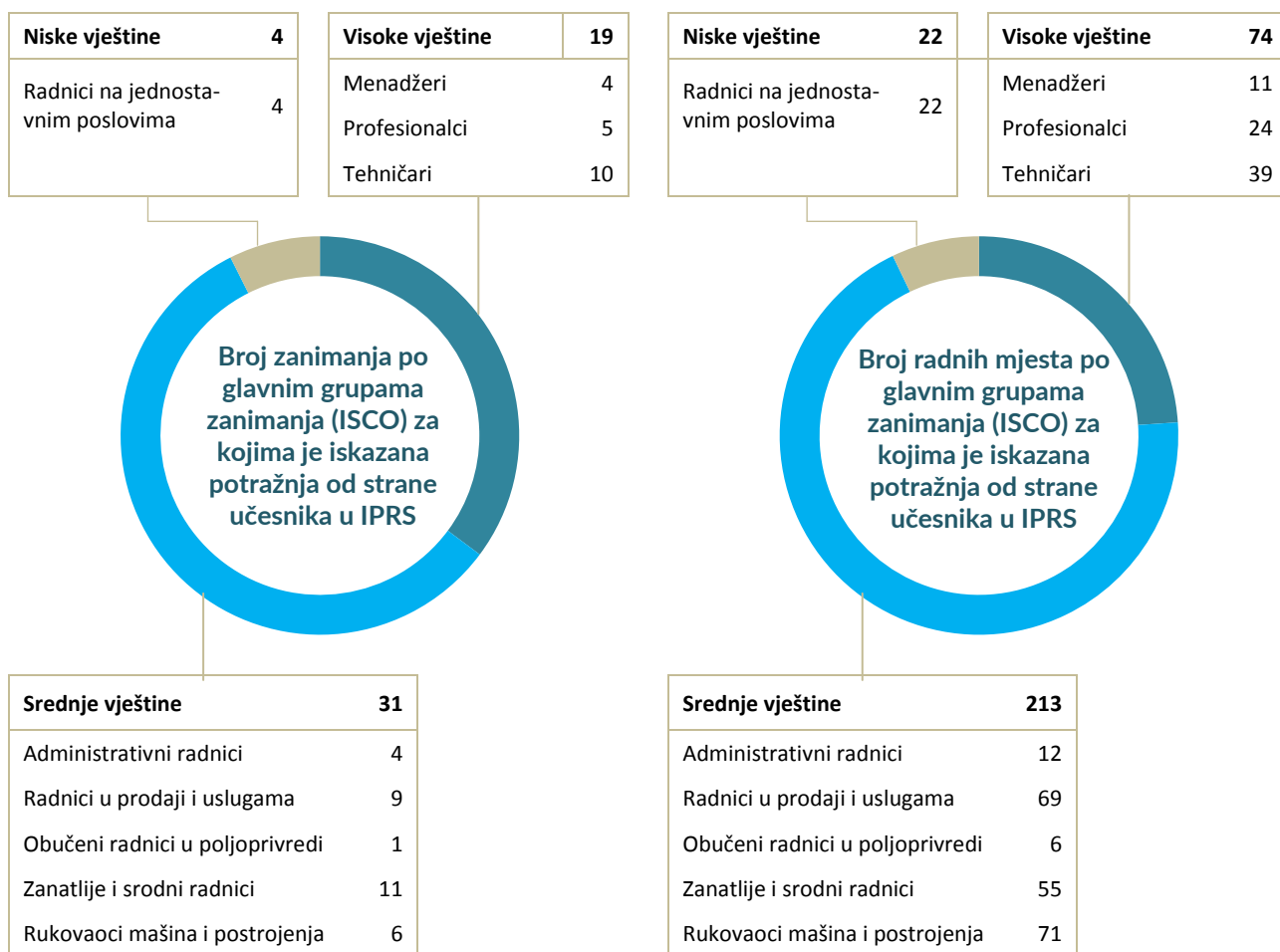
Potražnja na tržištu rada je veoma diverzifikovana po pitanju potrebnih znanja i vještina radnika, što je posebno izraženo kod zanimanja koja se stiču srednjoškolskim obrazovanjem. Poslodavci na području BPK Goražde imaju potražnju za 54 različita profila zanimanja (od 127 ponuđenih profila zanimanja), od čega je 19 profila zanimanja za radnike sa visokim stepenom vještina koji se stiču univerzitetskim obrazovanjem, 31 profil zanimanja za radnike sa srednjim nivoom vještina (KV, SSS, VSS) i 4 profila zanimanja za radnike sa niskim stepenom vještina (PK).

Jedan od najznačajnijih podataka istraživanja o potrebama za radnom snagom na području BPK Goražde jeste kreiranje procjene potražnje za radnom snagom prema nivou vještina koje su potrebne poslodavcima.

Od ukupno 309 radnika, za 74 radnika se očekuje da ima univerzitetsko obrazovanje i visok stepen znanja i vještina (24% ukupne potražnje), dok je potražnja za radnicima sa srednjim nivoom vještina daleko veća obzirom da su poslodavci iskazali potrebe za zapošljavanjem 213 radnika sa srednjoškolskim obrazovanjem (69% ukupne potražnje). Obzirom da je potražnja za radnicima sa niskim stepenom vještina veoma niska (7% ukupne potražnje), posebna pažnja u daljoj analizi data je potražnji za radnicima sa visokim i srednjim stepenom vještina.

## Potražnja na tržištu rada u BPK Goražde usmjerena je na radnike sa srednjim nivoom vještina

Broj glavnih zanimanja (prikaz lijevo) i broj radnih mjesta (prikaz desno) za kojima su poslodavci iskazali okvirne potrebe do 2020. godine, razvrstane prema stepenu složenosti vještina.



Izvor: IPRS BPKG / 2018

Od iskazane potražnje za 14 radnika u sektoru poljoprivrede za pet radnika se očekuje da imaju univerzitetsko obrazovanje, osam srednjoškolsko obrazovanje, a samo jedno radno mjesto za radnike sa niskim stepenom vještina. Iako je sektor poljoprivrede iskazao najmanju potražnju za radnicima, potražnja u ovom sektoru je zanimljiva jer je u iskazanim potrebama za radnicima visok udio imaju visokoobrazovani kadrovi kao što su inženjerski stručnjaci i menadžeri proizvodnje.

Industrijski sektori najveću potražnju imaju za proizvodnim radnicima. Od 103 radnika koliko je industrija iskazala ukupnu potrebu za radnicima do kraja 2020. godine, 82 su radnici sa srednjim nivoom vještina, među kojima su najzastupljeniji operateri na stacionarnim mašinama i postrojenjima (49 radnih mjesta), radnici u personalnim uslugama (11 radnih mjesta) metalna, mašinska i srodna visokokvalifikovana zanimanja (9 radnih mjesta).

# 47%

potražnje za radnicima u prerađivačkoj industriji čine operateri na stacionarnim mašinama i postrojenjima.

Izvor: BPKG IPRS / 2018

Pored radnika sa srednjim nivoom vještina industrijski sektori su iskazali potrebu za 13 univerzitetski obrazovanih radnika, i to najvećim dijelom za tehničko-tehnološkim stručnim saradnicima i tehničarima (6 radnih mjesta) i profesionalcima u nauci i inženjerstvu (4 radna mjesta).

Kao što je već istaknuto poslodavci u uslužnim sektorima su iskazali najveću potražnju za novim radnicima. Poslodavci u sektoru usluga iskazali su potrebe za 192 radnika što predstavlja 2/3 ukupne potražnje za novim radnicima koja je identifikovana ovim istraživanjem. Uslužni sektori imaju najveću potražnju za radnicima sa srednjim nivoom vještina (123 radna mjesta), gdje su najzastupljeniji radnici u

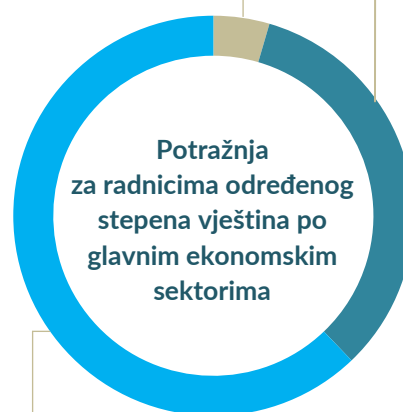
prodaji (29 radnih mjesta), radnici u personalnim uslugama (25 radnih mjesta), i radnici u metalnim, mašinskim i srodnim zanimanjima (15 radnih mjesta).

Potražnja za visokoobrazovanim kadrovima je najveća u uslužnim sektorima koji imaju potražnju za 56 radnika sa ovim nivoom vještina. Najveća potražnja je u sektoru trgovine i transporta (po 11 radnih mjesta) koji imaju potrebe za stručnim saradnicima za biznis i administraciju, i finansijskog sektora i sektora stručnih usluga (po 10 radnih mjesta) koji imaju potražnju za administrativnim i komercijalnim menadžerima.

### Potražnja na tržištu rada u BPK Gorazde usmjerena je na radnike sa srednjim nivoom vještina

Broj glavnih zanimanja (prikaz lijevo) i broj radnih mjesta (prikaz desno) za kojima su poslodavci iskazali okvirne potrebe do 2020. godine, razvrstane prema stepenu složenosti vještina.

Poljoprivreda	14	Industrija	103
Visoke vještine	5	Visoke vještine	13
Srednje vještie	8	Srednje vještie	82
Niske vještine	1	Niske vještine	8



Usluge	192
Visoke vještine	56
Srednje vještine	123
Niske vještine	13

Izvor: IPRS BPKG / 2018



## U potražnji za visokoobrazovanim kadrovima na prvom mjestu nalaze se inženjerski stručnjaci

Najveću potražnju za visokoobrazovanim kadrovima iskazale su kompanije u uslužnim sektorima koje su iskazale potrebu za angažovanjem 56 univerzitetski obrazovanih radnika što predstavlja 29 procenata ukupne potražnje za radnicima u uslužnim sektorima. U uslužnim sektorima najveća potražnja za visokoobrazovanim radnicima je u trgovini, transportu, finansijskom sektoru i u sektoru stručnih usluga.

Prerađivačka industrija je iskazala potrebu za angažovanjem 13 visokoobrazovanih radnika prvenstveno na poslove profesionalaca i nauci i istraživanju. Učešće visokoobrazovanih kadrova u ukupnoj potražnji za radnicima je izuzetno nisko i svega 13 procenata ukupno iskazane potražnje za radnicima u industriji čine visokoobrazovani kadrovi.

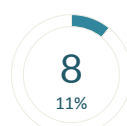
U sektoru poljoprivrede, šumarstva i vodoprivrede iskazana je potreba za angažovanjem 5 visokoobrazovanih kadrova.

Najveću zainteresovanost za visokoobrazovane kadrove iskazale su velike kompanije, ali je takođe značajna potražnja za ovim kadrovima od strane mikro i malih kompanija, dok je najmanja potražnja za ovim kadrovima iskazana od strane kompanija srednje veličine. Iako su veću potražnju za visokoobrazovanim kadrovima iskazale kompanije koje već imaju zaposlene radnike zanimljivo je da je značajna potražnja za visokoobrazovanim kadrovima iskazana od strane kompanija koje nemaju zaposlenih univerzitetski obrazovanih radnika ili imali maksimalno jednog univerzitetski obrazovanog radnika.

Posmatrano po zanimanjima najveća potražnja je iskazana za profesionalce u nauci i istraživanju (15 radnika), ali i za radnike sa menadžerskim znanjima i vještinama, tehničko-tehnološkim stručnim saradnicima i tehničarima koji se nalaze na vrhu rang liste 10 najtraženijih zanimanja visokoobrazovanih radnika.

## Rang lista visokoobrazovanih kadrova za koje su kompanije najzainteresovanije

10 najtraženijih visokostručnih zanimanja (za radna mjesta menadžera profesionalaca i tehničara) prema broju iskazanih potreba za radnicima. Rangirano prema broju zanimanja i učešću zanimanja u ukupnoj potražnji za visokoobrazovanim kadrovima (%).



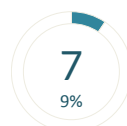
### Profesionalci u nauci i inženjerstvu

Inženjerski stručnjaci (osim elektrotehnologije)



### Administrativni i komercijalni menadžeri

Menadžeri prodaje, marketinga i razvoja



### Profesionalci u nauci i inženjerstvu

Arhitekta, urbanisti, geodete i dizajneri



### Tehničko-tehnološki stručni saradnici i tehničari

Tehničko-tehnološki tehničari



### Informacijsko-komunikacijski tehničari

Tehničari za informacijsko-komunikacijske tehnologije (ICT) i korisničku podršku



### Informacijsko-komunikacijski tehničari

Tehničari za telekomunikacije i emitiranje



### Stručni saradnici za biznis i administraciju

Finansijski i matematički stručni saradnici



### Profesionalci u biznisu i administraciji

Profesionalci za finansije



### Profesionalci u nauci i inženjerstvu

Inženjeri elektrotehnike



### Zdravstveni stručni saradnici

Medicinski i farmaceutski tehničari

Izvor: IPRS BPKG / 2018

## U potražnji za radnicima sa srednjim nivoom vještina na prvom mjestu nalaze se operatori na postrojenjima za obradu metala

Za radnike koji posjeduju srednji nivo vještina najveća potražnja postoji za operaterima na postrojenjima za obradu metala (46 radnih mjesta) za koje su najviše zainteresovane industrijske kompanije, ali i poslodavci čija je primarna djelatnost u sektoru usluga. Koliko je ovo zanimanje značajno za tržište rada u BPK Goražde najbolje govori podatak da ovo zanimanje učestvuje sa 22 procenta ukupne potražnje za radnicima sa srednjim nivoom vještina.

Na drugom mjestu potražnja za radnicima sa srednjoškolskim obrazovanjem je iskazana prodavačima u trgovinama (25 radnih mjesta) i ova zanimanja čine 12 procenata ukupne potražnje za radnicima sa srednjoškolskim obrazovanjem, iza čega se nalaze kuhari (13 radnih mjesta) i mehaničari i monter i mašina i vozila (12 radnih mjesta).

Posmatrano po segmentima, najveću potražnju za radnicima sa srednjim nivoom obrazovanja imaju poslodavci u sektoru trgovine (38 radnih mjesta), građevinarstvu (31 radno mjesto) i transporta (26 radnih mjesta).

Prema veličini preduzeća najveću potražnju za ovim radnicima imaju mala preduzeća (70 radnih mjesta), mikro preduzeća (62 radna mjesta) i preduzeća srednje veličine (54 radna mjesta).

Za bolje razumijevanje strukture potražnje na tržištu rada u BPK Goražde, na prikazu na narednoj strani dat je pregled strukture potražnje za radnom snagom u zavisnosti od nivoa vještina potrebnih za obavljanje poslova i zadataka radnog mjesta kao i sektora u kojem poslodavci posluju, njihove veličine, planova u vezi zapošljavanja novih radnika i kvalifikacione strukture postojeće radne snage.

## Rang lista 10 najtraženijih srednje stručnih zanimanja

Rang lista 10 najtraženijih srednje stručnih zanimanja (KV, SSS, VKV). Rangirano prema broju zanimanja i učešću zanimanja u ukupnoj iskazanoj potražnji za srednje stručnim radnicima (%).



### Operateri stacionarnih postrojenja i mašina

Operateri na postrojenjima za obradu metala



### Radnici u prodaji

Prodavači u trgovinama



### Radnici u personalnim uslugama

Kuhari



### Metalna, mašinska i srodna zanimanja

Mehaničari i monter i mašina i vozila



### Radnici u personalnim uslugama

Konobari i barmeni



### Radnici u personalnim uslugama

Ostali radnici u personalnim uslugama



### Montažeri

Montažeri



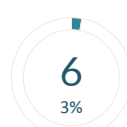
### Tržišno orijentisani obučeni radnici u šumarstvu

Šumarski i srodni radnici



### Metalna, mašinska i srodna zanimanja

Ljevači metala, zavarivači, limari i srodno



### Metalna, mašinska i srodna zanimanja

Kovači, alatničari i srodno

Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Potražnja za radnicima u zavisnosti od nivoa vještina i karakteristika poslodavaca

Pregled ukupne potražnje za radnicima prema potrebnom nivou znanja i vještina u zavisnosti u kom sektoru poslodavci posluju, njihove veličine, planova zapošljavanja i kadrovske strukture. Podaci po nivou vještina su prikazani kao udio potražnje za radnicima istog nivoa vještina u ukupnoj potražnji za radnicima prema određenoj kategoriji poslodavca.

<b>Ukupna</b> potražnja za kadrovima		<b>Ukupno</b>	<b>306</b>	<b>Visoke vještine</b> kao udio u ukupnoj potražnji za kadrovima određene kategorije poslodavaca		<b>Ukupno učešće</b>	<b>24%</b>
	Poljoprivreda		14		Poljoprivreda	▲ 33%	
	Industrija		103		Industrija	▼ 13%	
	Usluge		192		Usluge	▲ 29%	
	Mikro preduzeća		103		Mikro preduzeća	▲ 28%	
	Mala preduzeća		105		Mala preduzeća	■ 24%	
	Srednja preduzeća		60		Srednja preduzeća	▼ 10%	
	Velika preduzeća		16		Velika preduzeća	▲ 38%	
	Plan zapošljavanja do 2020:				Plan zapošljavanja do 2020:		
	Povećanje		259		Povećanje	■ 24%	
	Zadržavanje		50		Zadržavanje	▼ 21%	
	Ljudski resursi:				Ljudski resursi:		
	Max 1 VSS radnik		154		Max 1 VSS radnik	▼ 16%	
	2 i više VSS radnik		155		2 i više VSS radnik	▲ 23%	



<b>Niske vještine</b> kao udio u ukupnoj potražnji za kadrovima određene kategorije poslodavaca		<b>Ukupno učešće</b>	<b>7%</b>	<b>Srednje vještine</b> kao udio u ukupnoj potražnji za kadrovima određene kategorije poslodavaca		<b>Ukupno učešće</b>	<b>69%</b>
	Poljoprivreda	■ 7%			Poljoprivreda	▼ 57%	
	Industrija	▲ 8%			Industrija	▲ 80%	
	Usluge	■ 7%			Usluge	▼ 64%	
	Mikro preduzeća	▲ 12%			Mikro preduzeća	▼ 60%	
	Mala preduzeća	▲ 10%			Mala preduzeća	▼ 67%	
	Srednja preduzeća	-			Srednja preduzeća	▲ 90%	
	Velika preduzeća	-			Velika preduzeća	▼ 63%	
	Plan zapošljavanja do 2020:				Plan zapošljavanja do 2020:		
	Povećanje	▲ 8%			Povećanje	▼ 68%	
	Zadržavanje	▼ 7%			Zadržavanje	▲ 72%	
	Ljudski resursi:				Ljudski resursi:		
	Max 1 VSS radnik	▲ 12%			Max 1 VSS radnik	▲ 72%	
	2 i više VSS radnik	▼ 3%			2 i više VSS radnik	▼ 66%	

Izvor: IPRS BPKG / 2018

# 4

## Razvoj kadrova: Možemo li više



# Ekosistem za razvoj vještina radne snage

Bosansko-podrinjski kanton Goražde je jedan od vodećih regiona u Bosni i Hercegovini po pitanju uključenosti aktera iz privatnog i civilnog sektora u procese razvoja kapaciteta radne snage. Na polju razvoja vještina radne snage izuzetno dobro funkcioniše institucionalno partnerstvo javnog, privatnog i civilnog sektora koje je zakonski regulisano putem kojeg obrazovne vlasti, škole, javni servisi za zapošljavanje kontinuirano rade na razvoju ekosistema u kojem radnici, ali i sve odrasle osobe, mogu dobiti priliku za razvoj vještina neophodnih za napredak u profesionalnom i ličnom životu.

Učenje na radnom mjestu ima izuzetan uticaj na razvoj znanja i vještina radne snage koje doprinosi povećanju produktivnosti i konkurentnosti kompanija a isto tako doprinosi kreiranju više i bolje plaćenih radnih mjesta. Na pitanje da li je njihovo preduzeće do sada imalo saradnju sa školama po pitanju osposobljavanja i obuke radne snage, jedna trećina preduzeća je odgovorilo pozitivno kao i većina preduzeća srednje veličine. Veće učešće u saradnji sa školama navela su preduzeća koja su zapošljavala radnike u protekloj godini, preduzeća koja imaju zaposlena dva i više radnika sa univerzitetskim obrazovanjem, kao i preduzeća koja posluju u industrijskim sektorima.

Sa druge strane, među ispitanicima koji do sada nisu uspostavili saradnju sa školama u oblasti obuke radne snage najveći dio je preduzeća koja nisu zapošljavala nove radnike u protekloj godini, preduzeća do 10 zaposlenih radnika, koja imaju maksimalno jednog zaposlenog radnika sa univerzitetskim obrazovanjem, kao i preduzeća koja posluju u sektoru usluga. Zanimljivo je da skoro 2/3 preduzeća koje imaju planove zapošljavanja do 2020. godine do sada nisu imala iskustvo u saradnji sa školama po pitanju osposobljavanja i obuke radne snage.

## Koja preduzeća bolje saraduju sa školama u stručnoj obuci

Učešće preduzeća u programima osposobljavanja i obuke radne snage u partnerstvu sa školama.

<b>Preduzeća sa iskustvom u saradnji sa školama</b>		<b>33%</b>
(Kategorija, broj i % ispitanika po kategoriji)		
Velike kompanije	3	100%
Preduzeća srednje veličine	4	57%
Sa 2 i više VSS radnika	15	54%
Sa iskustvom u zapošljavanju	16	52%
Bez planova zapošljavanja	11	44%
Preduzeća u sektoru proizvodnje	11	35%



<b>Preduzeća bez iskustva u saradnji sa školama</b>		<b>67%</b>
(Kategorija, broj i % ispitanika bez iskustva u saradnji)		
Bez iskustva u zapošljavanju	39	80%
Mikro preduzeća	32	80%
Do jednog VSS radnika	41	79%
Sa planovima zapošljavanja	15	72%
Mala preduzeća	14	70%
Preduzeća u sektoru usluga	41	68%
Preduzeća u poljoprivredi	2	67%

Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Dvije trećine poslodavaca zainteresovano za saradnju sa školama u oblasti razvoja kadrova

Bosansko-podrinjski kanton Goražde je tek na polovini puta da iskoristi puni potencijal privatnog sektora za njegovo uključivanje u razvoj vještina radne snage. Prema rezultatima istraživanja, 66 procenata ispitanika je izrazilo zainteresovanost za saradnju sa školama bilo da se radi o saradnji na polju razvoja nastavnih planova i programa, uključivanje u proces stručne obuke učenika srednjih škola, uključivanje u programe obuke za nezaposlene osobe ili za učešće u programima prekvalifikacije ili dokvalifikacije vlastitih radnika.

Otvaranje vrata zainteresovanim organizacijama za učešće u saradnji sa školama značajno bi olakšalo pronalaženje adekvatnih kadrova od strane kompanija, jer rezultati istraživanja ukazuju da kompanije koje imaju uspostavljenu saradnju sa školama imaju manje poteškoće da pronađu kvalifikovane kandidate ili kandidate sa potrebnim vještinama bez obzira na njihov profil ili nivo obrazovanja.

Što se tiče ispitanika koji nisu zainteresovani za razvoj saradnje sa školama, istraživanja pokazuju da su to kompanije koje imaju manje poteškoće u pronalasku radnika.

## Postoje značajne mogućnosti za povećanje kapaciteta za razvoj vještina radne snage

Nivo zainteresovanosti kompanija za saradnju sa školama na razvoju vještina radne snage (prikaz lijevo) i procentualna zainteresovanost prema postojećoj vrsti saradnje sa školama (prikaz desno).

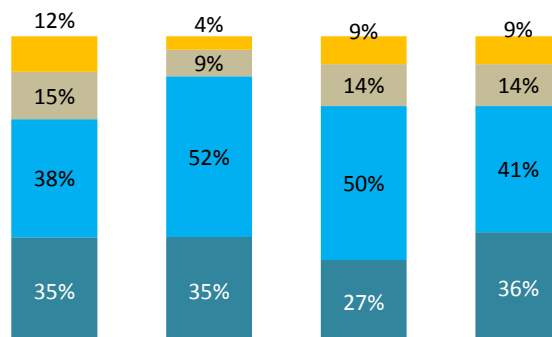
■ Veoma zainteresovani ■ Zainteresovani ■ Donekle zainteresovani ■ Nezainteresovani

<b>Nezainteresovani</b>	<b>16%</b>	<b>Veoma zainteresovani</b>	<b>31%</b>
Saradnja sa školama:		Saradnja sa školama:	
Ima saradnju	0%	Ima saradnju	46%
Nema saradnju	24%	Nema saradnju	24%

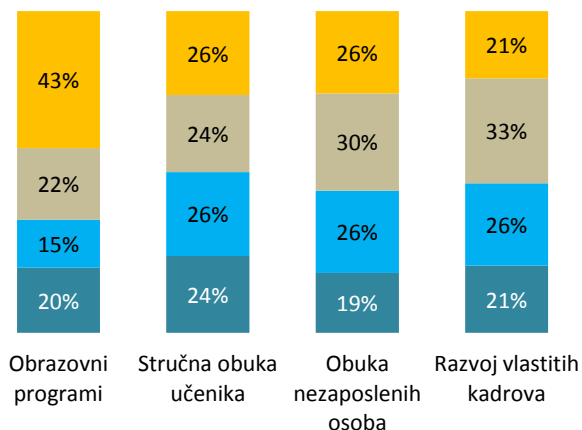


<b>Donekle zainteresovani</b>	<b>20%</b>	<b>Zainteresovani</b>	<b>33%</b>
Saradnja sa školama:		Saradnja sa školama:	
Ima saradnju	12%	Ima saradnju	42%
Nema saradnju	24%	Nema saradnju	28%

Ispitanici koji imaju saradnju sa školama



Ispitanici koji nemaju saradnju sa školama



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Uključivanjem zainteresovanih poslodavaca značajno bi se unaprijedili kapaciteti za razvoj kadrova na području BPK Gorazde

Uključivanje većeg broja zainteresovanih organizacija iz privatnog sektora u partnerstvo sa školama značajno bi povećalo kapacitete obrazovnog sistema za razvoj vještina radne snage. Razvoj kapaciteta bi se jednim dijelom odrazio na povećanje prostornih kapaciteta za obuku, obzirom da svega 4 kompanije koje su do sada saradivale sa školama imaju kapacitet za obuku više od 10 polaznika, 7 od pet do devet polaznika i 14 do 4 polaznika. Uključivanjem novih organizacija prostorni kapaciteti za istovremenu obuku više od 10 polaznika bi se povećao za 2 organizacije, 1 za obuku od pet do 9 učenika i 38 novih organizacija bi bilo u mogućnosti pružiti obuku za grupe do četiri kandidata.

Međutim, da bi se iskoristio puni potencijal za razvoj vještina radne snage pred svim zainteresovanim stranama stoji izazov kako osigurati adekvatne ljudske resurse za praktičnu obuku kandidata na radnom mjestu.

# 77%

poslodavaca zainteresovanih za pružanje stručne obuke ne posjeduju mentore/tutore sa adekvatnim pedagoškim/andragoškim vještinama.

Rezultati istraživanja pokazuju da kompanije raspolažu sa adekvatnim brojem kadrova za stručnu obuku na radnom mjestu, ali koji u velikom dijelu ne posjeduju pedagoške vještine neophodne za tutorski rad sa učenicima i odraslim osobama u procesu obuke. O tome najbolje govori podatak da 77 procenata organizacija koje su zainteresovane za učestvovanje u procesu stručne obuke učenika i odraslih osoba ne posjeduju tutore koji imaju

adekvatne pedagoške vještine. Potreba za razvojem pedagoških vještina tutora u kompanijama nije naglašena samo kod kompanija koje do sada nisu imale saradnju sa školama u pogledu stručne obuke, već slična potreba postoji i kod kompanija koje imaju saradnju sa školama, obzirom da svega 32 procenta njihovih tutora imaju adekvatne pedagoške vještine za rad na obuci učenika i odraslih osoba.

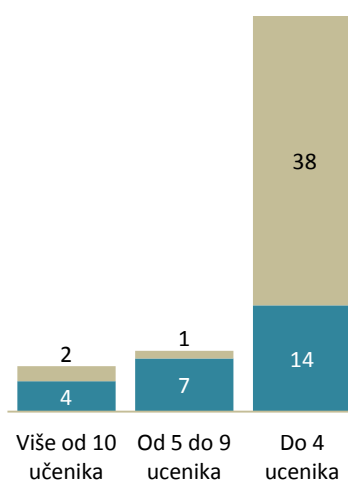
Potrebu za pedagoškom i andragoškom obukom tutora prepoznale su i kompanije koje su zainteresovane za saradnju sa školama, gdje je na pitanje da li ste zainteresovani za razvoj kapaciteta svojih tutora 58 procenata ispitanika odgovorilo pozitivno.

### Postoje značajne mogućnosti za povećanje kapaciteta za razvoj vještina radne snage

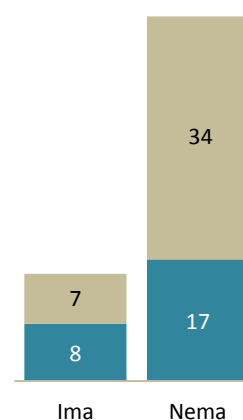
Prostorni kapaciteti kompanija za obuku učenika prema broju mjesta za obuku učenika (prikaz lijevo) i raspoloživim kadrovskim kapacitetima za izvođenje obuke (prikaz desno) prema obliku saradnje sa školama.

■ Ima saradnju ■ Nema saradnju

**Prostorni kapaciteti**  
(Kapaciteti za obuku učenika)



**Kadrovski kapaciteti**  
(Tutori sa adekvatnim pedagoškim vještinama)



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Veći potencijal ekosistema za razvoj radne snage moguće je dostići razvojem funkcije upravljanja ljudskim resursima (HRM)

Razvoj vještina radne snage je dugotrajan proces koji zahtijeva strateški pristup njegovom planiranju posebno ako se ima u vidu da obrazovanje i obuka igraju ključnu ulogu u stalnom krugu uzroka i posljedica ekonomskog rasta, ubrzanih tehnoloških promjena i otvorenosti ekonomije globalnoj konkurenciji.

Fokus na strateškom procesu planiranja kadrova uobičajeno je na vladinim politikama obrazovanja i obuke koje se nastoje kreirati u harmoniji sa drugim ekonomskim i socijalnim politikama i blisko su koordinirani sa ciljevima industrijske politike bez čega bi bilo teško obezbijediti dugoročno održivi model razvoja vještina radne snage.

U procesu strateškog razvoja kapaciteta radne snage, doprinos kompanija je od kritične važnosti i veoma teško obrazovne vlasti same mogu planirati obrazovnu politiku bez bliske saradnje sa poslodavcima. Kako bi se osigurao potencijal ekosistema za razvoj kapaciteta radne snage podjednako je važno da i poslodavci imaju jasno definisane dugoročne prioritete i kapacitete za upravljanje i razvoj ljudskih resursa.

Prema rezultatima istraživanja sve velike kompanije imaju jasno definisanu strategiju razvoja ljudskih resursa, što nije slučaj sa kompanijama srednje veličine, a posebno sa malim i mikro preduzećima. Rezultati istraživanja pokazuju da 80 procenata svih preduzeća nema jasno definisanu strategiju razvoja ljudskih resursa što značajno otežava njihovo sistemsko uključivanje u proces planiranja i dizajniranja politika usmjerenih ka razvoju vještina radne snage.

Izostanak strateškog pristupa u planiranju ljudskih resursa manje je izraženo kod kompanija koje imaju iskustva sa zapošljavanjem novih radnika, kod kompanija u sektoru industrije kao i kod kompanija koje imaju dva ili više zaposlena visokoobrazovana radnika.

Razlika u pristupu dugoročnog planiranja kadrova je naročito prisutna između preduzeća koja u narednim godinama planiraju otvaranje novih radnih mjesta u odnosu na kompanije koje planiraju zadržati postojeći broj radnika. Istraživanje pokazuje da 26 procenata kompanija koje planiraju zaposliti nove radnike ima definisanu strategiju razvoja ljudskih resursa u odnosu na svega 11 procenata kompanija koje planiraju zadržati postojeći broj radnika.

## Izostanak funkcije HRM je veoma izražena kod mikro i malih kompanija

Udio preduzeća u istraživanju koje imaju dugoročne planove razvoja ljudskih resursa. Odgovori razvrstani na kompanije koje imaju detaljno napisanu strategiju, okvirno napisanu strategiju, strategiju koja nije formalizovana i preduzeća koja nemaju strategiju.



Izvor: IPRS BPKG / 2018



## Kompanije smatraju da je veoma važno da radnici treba da posjeduju puno širi set vještina

Uloga kompanija u obrazovnom procesu obično se posmatra u svjetlu mogućnosti za učenje u okruženju iz stvarnog života i sticanje znanja, vještina i kompetencija koje su relevantne za tržište rada. Za pružaoce obrazovnih usluga skoro podjednako je važna uloga kompanija u obezbjeđenju informacija koje su neophodne u procesu planiranja i dizajniranja obrazovnih programa kako bi ishodi učenja polaznika obuke i njihove vještine odgovarali realnim potrebama tržišta rada.

Kako bi se dobili podaci o relevantnosti pojedinih vještina za tržište rada, ispitanicima je postavljeno pitanje koliko važnim za njihovu organizaciju smatraju razvoj pojedinih tipova vještina o kojima bi svi akteri zainteresovani za razvoj vještina radne snage trebali da vode računa prilikom dizajniranja obrazovnih programa.

Kako bi se dobio sistematičan odgovor na ovo pitanje, poslodavcima je data prilika da rangiraju od izuzetno važno do nevažnog set vještina putem kojih poslodavci evaluiraju aplikante na otvorene pozicije ili tokom razgovora za prijem na posao. Kroz istraživanje ispitanicima je data prilika da rangiraju dva tipa vještina i to opšte tehničke vještine (hard skills) kao ukupan set naučenih vještina koje se stiču u učionici, kroz knjige ili na poslu, te interpersonalne vještine (soft skills) koje predstavljaju sve subjektivne vještine putem kojih radnici rade u interakciji sa drugim ljudima.

Pored toga, ispitanicima je data mogućnost da ocijene značaj pet specifičnih vrsta hard skills kao što su specijalizovane tehničke vještine u specifičnim oblastima (npr. u nauci, tehnologiji, ekonomiji), vještine stranih jezika, bazična kompjuterska pismenost radne snage, digitalne vještine neophodne za rad na radnom mjestu, kao i vještina za rad na poslovima ICT profesionalaca. Cilj ovako postavljenog seta vještina bio je da se utvrdi koliko su poslodavci zainteresovani za vještine nove generacije koje donosi digitalizacija i industrije novog doba.

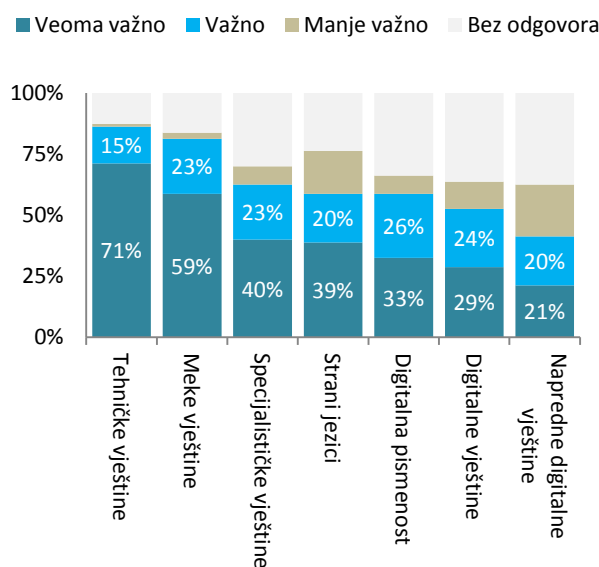
Rezultati istraživanja pokazuju da su poslodavcima najznačajnije tehničke vještine kandidata, na način da je 71 procenat ispitanika veoma važno da kandidati posjeduju odgovarajuće tehničke vještine, posebno za radna mjesta u industriji, u velikim i u preduzećima srednje veličine.

Interpersonalne vještine radne snage su takođe veoma važne za 59 procenta ispitanika posebno kod poslodavaca u industriji i poslodavaca koji spadaju u kategoriju velikih i srednjih preduzeća.

Ono što je zanimljivo jeste da je tek 40 procenta poslodavaca istaklo da je veoma važno pitanje razvoja specijalističkih vještina radne snage čiji je značaj značajnije istaknut samo od strane srednje i velikih kompanija, slično kao i u slučaju vještina poznavanja stranih jezika. Slično je stanje i sa setom digitalnih vještina gdje je manje od jedne trećine ispitanika istaklo da su digitalna pismenost, digitalne vještine na radnom mjestu kao i napredne digitalne vještine veoma važne za njihovu organizaciju sa izuzetkom 70 procenta srednjih i velikih kompanija koje smatraju da je digitalna pismenost radne snage izuzetno važna za njihove organizacije.

### Značaj razvoja pojedinih tipova vještina za poslodavce

Ocjene poslodavaca o značaju razvoja pojedinih vještina za radnu snagu na području BPK Goražde.



Izvor: IPRS BPKG / 2018

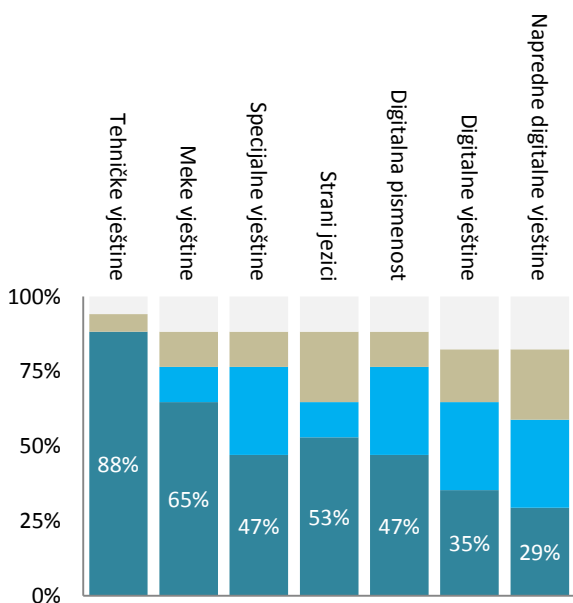
## Značaj razvoja pojedinih tipova vještina po kategorijama ispitanika

Poslodavci u BPK Goražde imaju slično viđenje značaja razvoja pojedinih tipova vještina, ali razlike između pojedinih kategorija poslodavaca su očigledne u zavisnosti od njihove djelatnosti, veličine i zainteresovanosti za uključivanje u saradnju sa pružaocima obrazovnih usluga.

■ Veoma važno ■ Važno ■ Manje važno ■ Bez odgovora

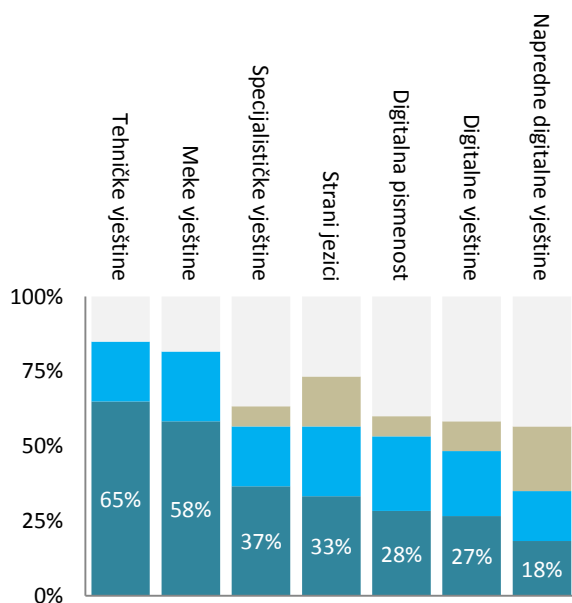
### Industrija

Veličina skupa: 17 ispitanika



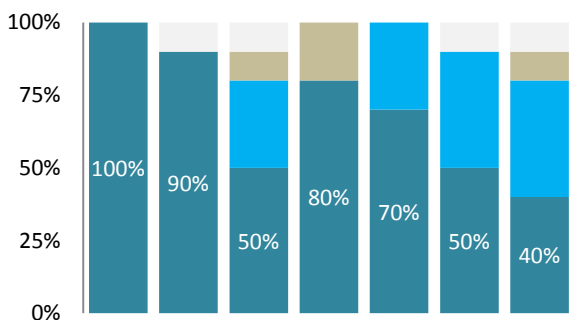
### Usluge

Veličina skupa: 60 ispitanika



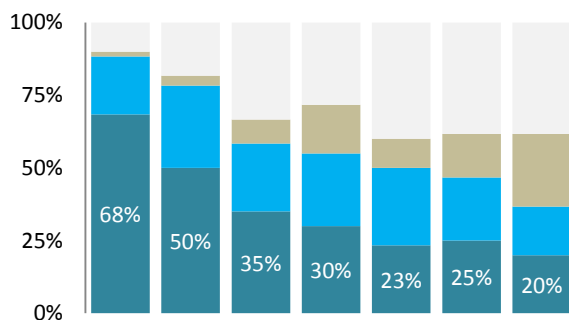
### Velika i srednja preduzeća

Veličina skupa: 10 ispitanika



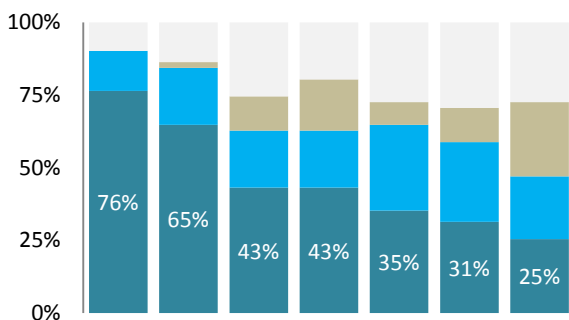
### Mikro i mala preduzeća

Veličina skupa: 60 ispitanika



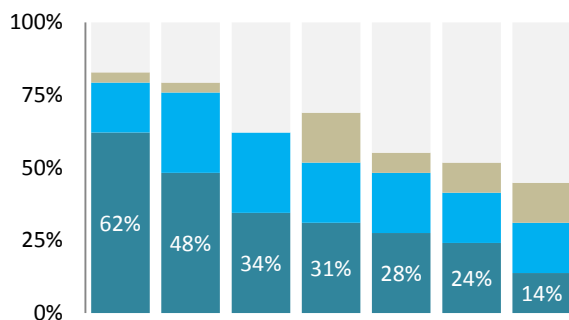
### Zainteresovani za saradnju sa školama

Veličina skupa: 51 ispitanik



### Nezainteresovani za saradnju sa školama

Veličina skupa: 29 ispitanika



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Sekcija 9

# Kako do radnika sa vještinama relevantnim za tržište rada

### Posredovanje javne službe za zapošljavanje (PES) poslodavci smatraju da je najefikasniji način pronalaska novih kadrova

Obzirom da poslodavci sa prostora BPK Goražde imaju generalne poteškoće u pronalasku adekvatnih kadrova jedno od značajnijih pitanja koje se postavlja jeste kako zapravo poslodavci privlače nove kadrove kako bi zadovoljili svoje potrebe za radnom snagom.

Na pitanje koje alate organizacije koriste za privlačenje novih kadrova, ispitanicima je data mogućnost da rangiraju neke od najvažnijih tradicionalnih i novih digitalnih alata putem kojih će poslodavci privući nove kadrove ali i promovisati potrebu za potpunom upražnjenih radnih mjesta kao što su lične preporuke, oglašavanje u novinama, posredovanje javne službe za zapošljavanje (PES), ali i neki novi digitalni alati koji su pristupačniji za komunikaciju sa milenijumskom generacijom kao što su socijalne mreže, web stranice kompanije, web stranice za posredovanje u zapošljavanju (job boards).

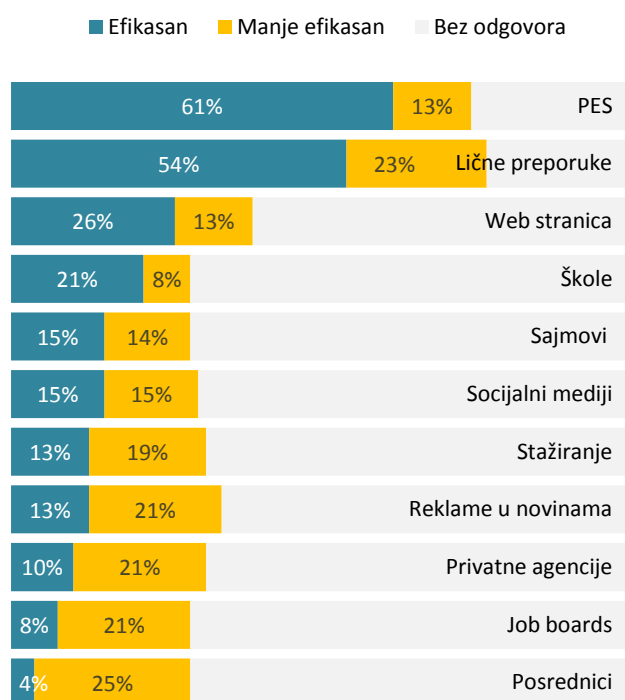
Rezultati istraživanja su pokazali da najveći broj poslodavaca smatra da je saradnja sa javnom službom za zapošljavanje (PES) najefikasniji alat za privlačenje kadrova (49 od 80 ispitanika ili 61%). Iza javne službe za zapošljavanje poslodavci smatraju da su lične preporuke najefikasniji alat za pronalaženje novih kadrova iza čega su znatno niže rangirani ostali alati.

### Alati za privlačenje novih kadrova

Poslodavci smatraju da su tradicionalni alati najefikasniji za privlačenje novih kadrova, među kojima smatraju da je najefikasniji posredstvo Javne službe za zapošljavanje (PES).

Odgovori u % ukupnog broja ispitanika

Ukupno: 80 ispitanika



Izvor: IPRS BPKG /2018

## Razlozi izostanka saradnje poslodavaca sa školama većinom nisu povezani sa njihovom nezainteresovanošću za saradnjom

Bosansko-podrinjski kanton Goražde posjeduje veliki kapacitet za razvoj radne snage koji leži u poslodavcima koji do sada nisu bili uključeni u saradnju sa školama. Rezultati istraživanja su otkrili da značajan broj ovih poslodavaca zainteresovan za saradnju sa školama i posjeduje značajne prostorne i kadrovske kapacitete koji bi se mogli iskoristiti za razvoj vještina radne snage.

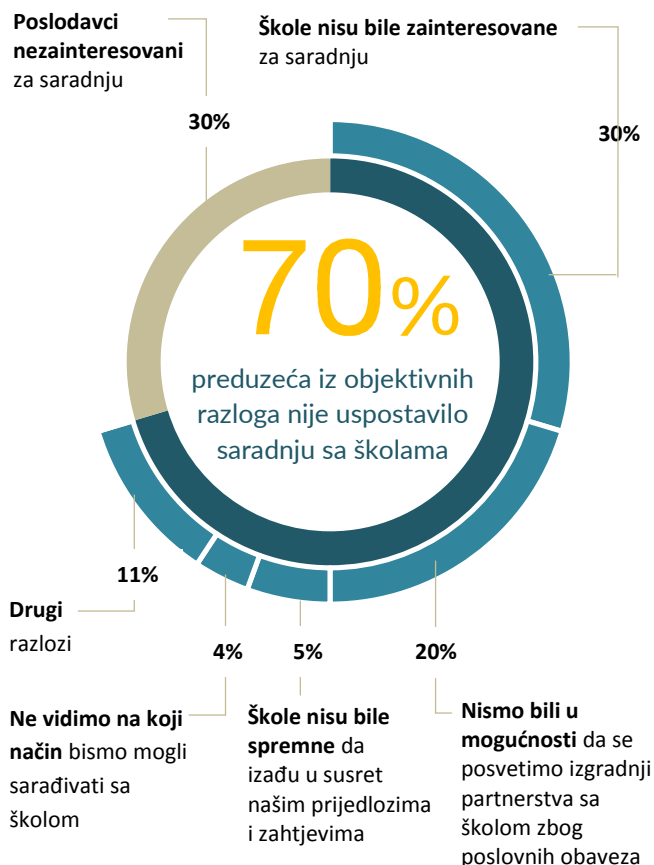
Rezultati istraživanja pokazuju da svega 30 procenata poslodavaca koji nisu ostvarili saradnju sa školama kao razlog navode da je to bilo iz razloga što nisu zainteresovani za takav oblik saradnje. Poslodavci koji nisu zainteresovani za saradnju sa školama su uglavnom mikro preduzeća, većinom u oblasti trgovine, koji u protekloj godini nisu imali povećanje broja zaposlenih radnika i koji imaju manje od dva zaposlena visokoobrazovana radnika.

Sa druge strane 70 procenata poslodavaca koji nisu ostvarili saradnju sa školama su naveli neke od konkretnih razloga za neostvarivanje saradnje, među kojima je najzastupljeniji razlog da škole nisu bile zainteresovane za saradnju (30% svih poslodavaca koji nisu imali saradnju sa školama), dok je drugi najveći razlog da poslodavci nisu bili u mogućnosti da se posvete partnerstvu sa školama zbog poslovnih obaveza (20% svih poslodavaca koji nisu ostvarili saradnju sa školama). Manji broj poslodavaca je istakao da je nerazumijevanje škole za njihove zahtjeve kao i to da poslodavci ne vide na koji način bi mogli uspostaviti saradnju sa školama. Kao drugi razlozi su uglavnom navedena obrazloženja da se radi o start-up kompanijama, da škole nemaju profil zanimanja za koje su poslodavci zainteresovani.

### Razlozi zbog kojih poslodavci nisu uspostavili partnerstvo sa školama u oblasti razvoja kadrova

70% poslodavaca koji nisu uspostavili partnerstvo sa školama na razvoju kadrova naveli su konkretne razloge, a svega 30 procenata poslodavaca saradnju nije uspostavilo zbog nezainteresovanosti.

Veličina skupa: 54 ispitanika



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Poslodavci najveću saradnju sa školama imaju u obezbjeđenju stručne obuke za učenike

Saradnja između kompanija i škola na polju razvoja vještina radne snage može se odvijati na različite načine koja pored obezbjeđenja praktične obuke učenika može sadržavati i druge aktivnosti koje doprinose boljim i relevantnijim obrazovnim programima koji su usklađeni sa potrebama tržišta rada kao i unaprijeđenju uslova za izvođenje programa obrazovanja i obuke. Kako bi se utvrdilo obim i kvalitet saradnje između kompanija i škola, od 26 kompanija koje saraduju sa školama zatraženo je da ocjene nivo saradnje sa školama u svakom od uspostavljenih vidova saradnje.

Najveći broj kompanija ostvaruje saradnju sa školama kroz obezbjeđenje stručne obuke učenicima gdje je 48 procenata kompanija izuzetno zadovoljno saradnjom, a dodatnih 30 procenata saradnju sa školama ocijenilo dobrom. Zanimljivo je da je 19 procenata kompanija ocijenilo saradnju sa školama slabom u pogledu pružanja praktične obuke što govori da postoji područje za unaprijeđenje.

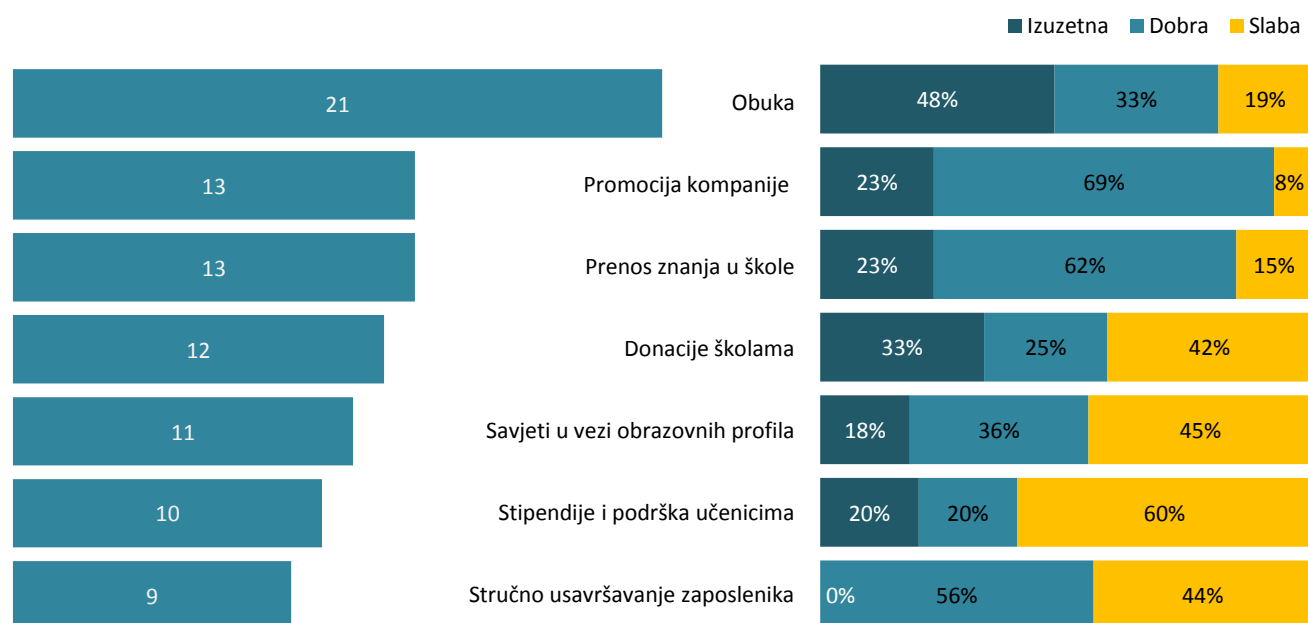
Pored obezbjeđenja stručne obuke, kompanije najčešće saraduju sa školama u dijelu promocije njihove djelatnosti učenicima škole u cilju boljeg upoznavanja sa mogućnostima za zapošljavanje, dok se na trećem mjestu saradnje nalazi transfer znanja iz kompanija prema nastavnicima u školama.

Kompanije najmanje saraduju sa školama u pogledu angažovanja škola na stručnom usavršavanju njihovih zaposlenika i ovu saradnju kao dobrom ocijenila je 56 procenata kompanija, dok je kao slabu ocijenilo preostalih 46 procenata.

## Kako poslodavci vide saradnju sa školama?

Kompanije najčešće ostvaruju saradnju sa školama putem obezbjeđenja praktične obuke za učenike, dok je najmanje zastupljena saradnja sa školama u stručnom usavršavanju zaposlenika kompanija (prikaz lijevo). Nivo zadovoljstva ostvarenom saradnjom sa školama je najbolje ocijenjen u oblasti stručne obuke polaznika, gdje je 48 procenata kompanija ocijenio saradnju u praktičnoj obuci ocijenio izuzetnom.

Veličina skupa: 26 ispitanika



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Poslodavci sa prostora BPK Gorazde najvećim dijelom obezbjeđuju stručnu obuku u sektoru trgovine i prerade metala

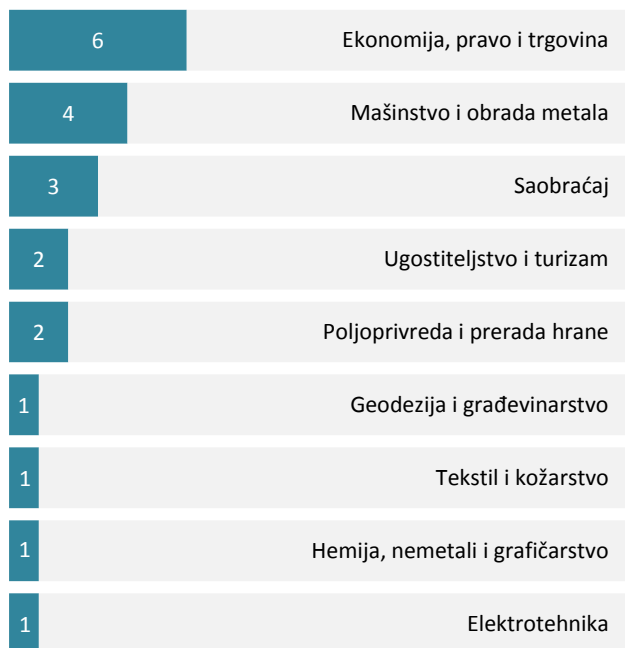
Istraživanje je pokazalo da kompanije učenike koje primaju na stručnu obuku pronalaze isključivo posredstvom škola, što je i očekivano obzirom da obrazovni sistem nije prilagođen dualnom sistemu obrazovanja (apprenticeship model) u kojem kompanija ima vodeću ulogu u pronalazaženju učenika koje će se obučavati na radnom mjestu.

Takođe, istraživanje je pokazalo da kompanije pružaju mogućnost stručne obuke učenika u devet različitih oblasti među kojima je najveći broj kompanija u kojem polaznici mogu sticati praktična znanja iz ekonomije, prava i trgovine (6 kompanija), mašinstva i obrade metala (4 kompanije), saobraćaja (3 kompanije), ugostiteljstva i turizma, poljoprivrede i prerade hrane (po 2 kompanije), kao i iz građevinarstva, tekstila, nemetala i elektrotehnike (po 1 kompanija).

### Najveći broj kompanija koje obezbjeđuju stručnu obuku je iz sektora trgovine i prerade metala

Kompanije koje obezbjeđuju stručnu obuku učenika, obuku pružaju u devet različitih oblasti.

Veličina skupa: 21 ispitanik



Izvor: IPRS BPKG /2018

Unaprijeđenje saradnje u oblasti stručne obuke učenika može imati veliki uticaj na poboljšanje ponude stručnih i kvalifikovanih radnika za potrebe lokalne ekonomije. Istraživanje je pokazalo da tek jedna trećina kompanija koje omogućavaju stručnu obuku učenika je omogućilo zapošljavanje učenika nakon završetka inicijalnog obrazovanja. Najveći razlog za nizak procenat kompanija koje su zaposlile učenika nakon završetka obuke jeste u tome da niti jedna mikro kompanija koja je navela da je imala učenika na obuci nije zaposlila učenika nakon završetka inicijalne obuke.

# 36%

organizacija koje obezbjeđuju stručnu obuku imale su iskustvo u zapošljavanju učenika nakon završetka stručnog obrazovanja.

Izvor: IPRS BPKG / 2018

Sa druge strane, sve velike kompanije koje su imale učenike na obuci imale su priliku da učenike zaposle nakon završetka obuke. Male i srednje kompanije imale su polovična iskustva obzirom da je 50 procenata malih i srednjih preduzeća zapošljavalo učenike nakon završetka obuke.

Po pitanju ekonomskog sektora, 67 procenata kompanija iz industrijskog sektora su zapošljavale učenike nakon završetka obuke za razliku od svega 33 procenta kompanija iz uslužnih sektora.

## U izvođenju praktične obuke poslodavci su identifikovali ključne poteškoće koje bi se mogle otkloniti kroz bolju saradnju sa školama

Saradnja između poslodavaca i škola na području BPK Goražde značajno je intenzivirana proteklih nekoliko godina. Kakva su dosadašnja iskustva poslodavaca u saradnji sa školama značajno je pitanje koje pomoći u unaprijeđenju postojećeg nivoa saradnje između kompanija i škola, ali i motivisati i druge poslodavce da se snažnije uključe u partnerstvo sa školama.

Tokom provođenja IPRS kompanijama koje imaju ostvarenu saradnju sa školama postavljeno je pitanje koje su najčešće poteškoće sa kojima se susreću tokom obezbjeđenja praktične nastave za učenike, te kako oni vide mogućnosti za poboljšanje praktične nastave koje pružaju učenicima.

Među organizacijama koje su uključene u pružanje praktične obuke učenicima postoji jedinstveni stav da se poteškoće u provođenju stručne obuke nalaze na strani obrazovnog sistema. Najveće poteškoće u provođenju stručne obuke kompanije vide u slaboj zainteresovanosti učenika za praktičnu obuku što je istaklo 13 od 21 anketiranih kompanija (62 % svih kompanija uključenih u obuku). Odmah iza toga, na listi poteškoća u provođenju praktične obuke kompanije su istakle pitanje slabe komunikacije i koordinacije sa školama (33% kompanija uključenih u obuku učenika).

Takođe, kompanije smatraju da se poteškoće u provođenju stručne obuke proizvode zbog nedovoljnog fonda časova koji su nastavnim planovima i programima predviđeni za praktičnu obuku učenika, zbog čega kompanije nisu u mogućnosti da učenicima prenesu potreban nivo praktičnih znanja koja su im potrebna kako bi stekli vještine koje su adekvatne potrebama tržišta rada. Zajedno sa ovim problemom kompanije su istakle problem da ne postoji usklađenost između potreba kompanija za vještinama radne snage i obrazovnih programa koji se izvode u školama na području BPK Goražde (po 5 kompanija).

Zanimljivo je da je minimalni broj kompanija naveo (po jedna kompanija) da se poteškoće u izvođenju obuke nalaze u tome da kompanije imaju manjak prostora, opreme i kadrova ili drugih kapaciteta za izvođenje praktične obuke učenika.

### Slaba zainteresovanost učenika na obuci i slaba koordinacija sa školama su poteškoće sa kojima se najčešće susreću kompanije prilikom pružanja stručne obuke učenicima

Na pitanje koje su najznačajnije poteškoće u izvođenju praktične obuke učenika kompanije imaju jedinstven stav da su najveće poteškoće prouzrokovane slabostima obrazovnog sistema.

Veličina skupa: 21 ispitanik



Izvor: IPRS BPKG / 2018

## Kroz povećanje fonda sati i njeno prilagođavanje potrebama tržišta značajno bi se poboljšala stručna obuka učenika

Kompanije koje pružaju stručnu obuku učenicima imaju nekoliko ključnih prijedloga kako obuku učenika učiniti efikasnijom čime bi se poboljšao proces sticanja znanja, povećala zainteresovanost većeg broja kompanija za uključivanje u saradnju sa školama, ali i osigurala veća zainteresovanost učenika da stručno obrazovanje postane njihov prvi izbor.

Na prvom mjestu dvije trećine kompanija uključenih u obuku smatra da je potrebno da škole bolje pripreme učenike za praktičnu obuku, te da povećaju nastavni fond za praktičnu nastavu učenika.

Zajedno sa povećanjem fonda sati skoro polovina kompanija (48%) smatra da je neophodno da škole prilagode nastavne planove i programe u skladu sa potrebama tržišta rada, ali i u skladu sa razvojem

tehnologija koji se odvija unutar kompanija, što je posebno važno za velike kompanije kao i kompanije srednje veličine koje su jednoglasne u stavu da je ovo oblast na koju škole trebaju da obrate posebnu pažnju.

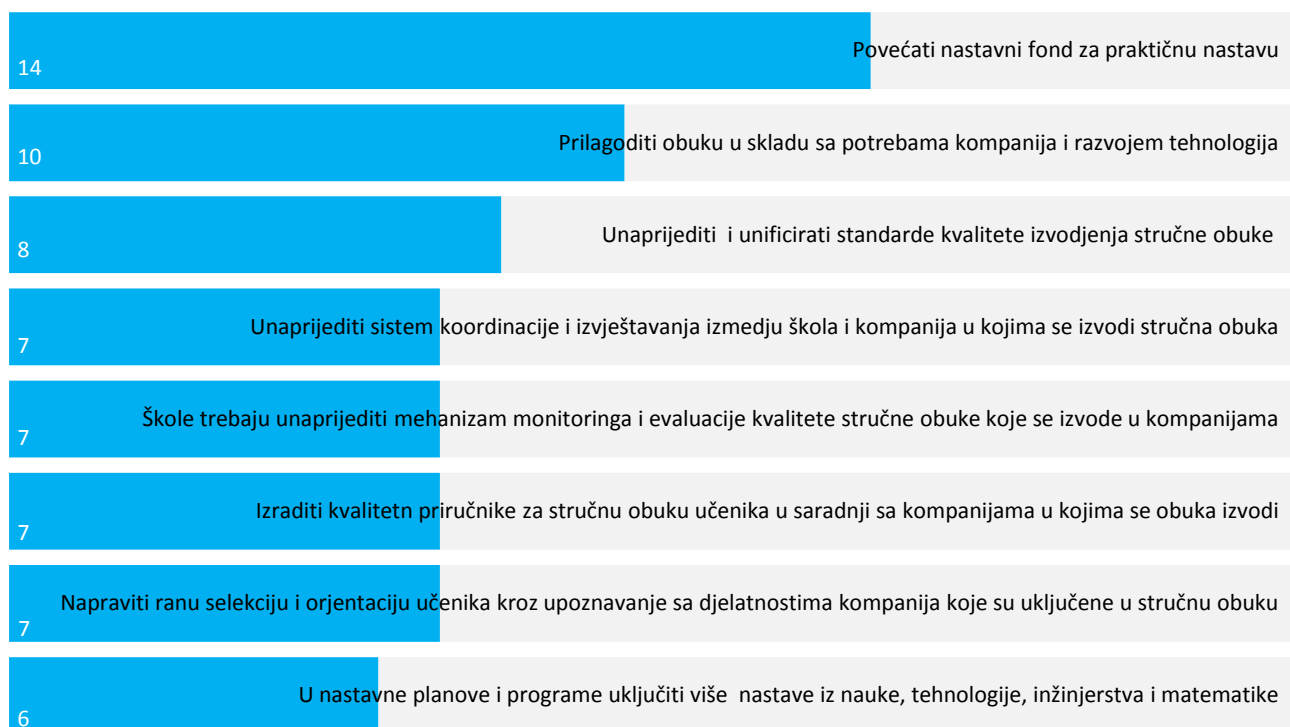
Na trećem mjestu kompanije su navele da je za poboljšanje stručne obuke potrebno unaprijediti i unificirati standarde kvalitete izvođenja stručne obuke u kompanijama.

Na četvrtom mjestu prijedloga za unaprijeđenje stručne obuke kompanije su istakle potrebu da se unaprijedi sistem koordinacije i izvještavanja između učesnika u procesu obuke učenika; da škole trebaju unaprijediti mehanizam monitoringa i evaluacije kvalitete stručne obuke koja se izvodi u kompanijama, te da škole trebaju izraditi kvalitetne priručnike za stručnu obuku u saradnji sa kompanijama u kojima se obuka izvodi, kao i da je potrebno da se škole uključe u ranu selekciju i orijentaciju učenika kroz upoznavanje sa djelatnostima kompanija u koje učenici dolaze na obuku.

## Za unaprijeđenje stručne obuke kadrova ključno je da se škole prilagode potrebama tržišta rada

Na pitanje koje su najznačajnije poteškoće u izvođenju praktične obuke učenika kompanije imaju jedinstven stav da su najveće poteškoće prouzrokovane slabostima obrazovnog sistema.

Veličina skupa: 21 ispitanik



Izvor: IPRS BPKG / 2018





Udruženje za lokalne razvojne inicijative

ALDI Analytics

April 2018

[www.aldi.ba](http://www.aldi.ba)