

Udruženje za lokalne razvojne inicijative

ALDI Analytics

Bosansko-podrinjski kanton Goražde:

GLAVNI NALAZI I PREPORUKE ISTRAŽIVANJA POTREBA ZA RADNOM SNAGOM (IPRS) 2018 - 2020

April 2018



Ovaj projekat finansira Evropska unija

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 pomoć 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

1

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 primjetan je 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.

2

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 identifikaciju 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.

3

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

4

Kakva su očekivanja kompanija?

Poslodavci sa područja BPK Gorazde 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 stagnirale 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 stagnirale 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 su 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 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 obučenim radnicima 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 obučenih radnika značajno bi uticalo na povećanje potražnje za radnom snagom

Osiguranje adekvatne ponude obučenih radnika 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 obučenih radnika 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%).

5

Koje vještine radne snage su neophodne tržištu?

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 stavljeni 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.

6

Kako do radne snage relevantne za tržište rada?

Posredovanje javne službe za zapošljavanje (PES) poslodavci smatraju kao najefikasniji način pronalaska novih kadrova

U procesu pronalaska i regrutovanja novih kadrova poslodavci se prvenstveno oslanjaju na podršku koju pruža kantonalna služba za zapošljavanje za koju 61 procenat kompanija smatra da je to efikasan način pronalaska novih radnika. Sa druge strane, tek 21 procenat 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 61 procenat kompanija ne saraduje sa školama u procesu razvoja kadrova. Istraživanje je pokazalo da 30 procenata kompanija koje ne saraduju sa školama nisu uspostavile saradnju zato što nisu zainteresovani, dok 70 procenata kompanija nije uspostavilo saradnju 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 obuke, dok je jedna trećina 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 smatraju da je potrebno unaprijediti sistem obuke učenika da 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. Škole bi trebale bolje pripremati učenike za praktičnu obuku, povećati nastavni fond sati za praktičnu obuku koji bi bio prilagođen potrebama kompanija i u skladu sa razvojem tehnologija.



Udruženje za lokalne razvojne inicijative

[A\(LDI\) Analytics](#)

April 2018

www.aldi.ba