



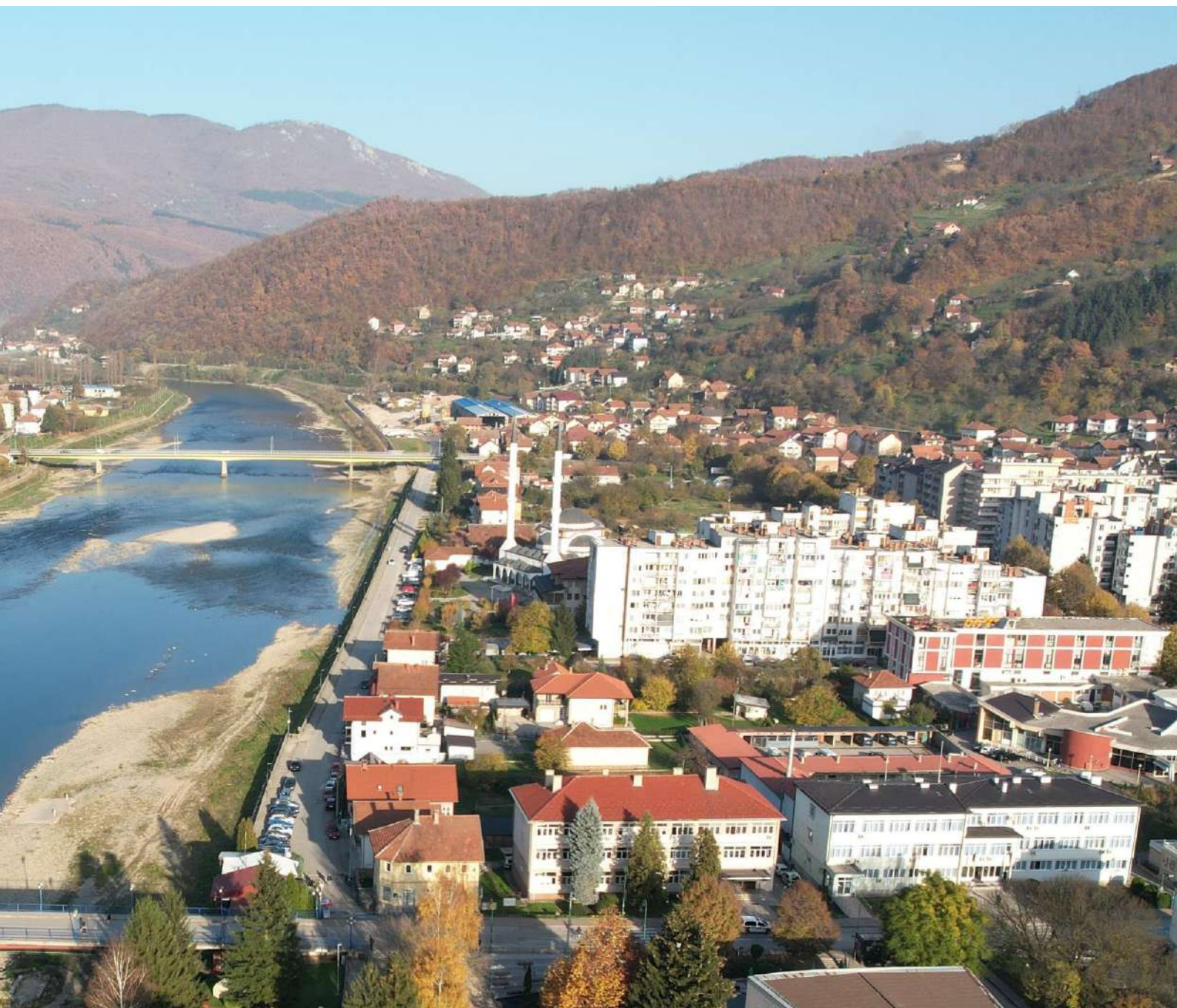
Projekat finansira
Evropska unija



LOKALNA PARTNERSTVA
ZA ZAPOSŁJAVANJE
U BOSNI I HERCEGOVINI



International
Labour
Organization



Bosansko-podrinjski kanton Goražde:

ISTRAŽIVANJE O POTREBAMA BUDUĆEG TRŽIŠTA RADA I RADNOM SNAGOM (IPRS) 2022-2025

Novembar 2022

Bosansko-podrinjski kanton Goražde:

ISTRAŽIVANJE O POTREBAMA BUDUĆEG TRŽIŠTA RADA I RADNOM SNAGOM (IPRS) 2022 - 2025

Novembar 2022

„Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku pomoć Evropske unije. Njegov sadržaj je isključiva odgovornost Lokalnog partnerstva za zapošljavanje Bosansko-podrinjskog kantona Goražde i ne odražava nužno stav Evropske unije. Sadržaj dokumenta ne predstavlja službeno mišljenje Međunarodne organizacije rada.“

Uvod

Istraživanje o potrebama budućeg tržišta rada i radnom snagom (IPRS) 2022 – 2025 provedeno je u okviru projekta „*Novi pristup kreiranju radnih mjesta: Inovacijama ka prosperitetnom tržištu rada*“ čiji je glavni cilj unaprijeđenje socio-ekonomske situacije u Goraždu kroz izgradnju partnerskog ekosistema podrške zapošljavanju.

Istraživanje IPRS 2022 ima za cilj da otkloni dilemu veličine i prirode ponude i potražnje za radnom snagom u Gradu Goražde i identificira vještine deficitarne na tržištu. Nakon višegodišnjeg trenda smanjenja nezaposlenosti koji se zaustavio tokom 2020/2021 godine kao posljedica krize prouzrokovane pandemijom COVID-19 i globalnih poremećaja u lancima nabavke, rastuća migracija radne snage tokom 2021. godine, projektom je predviđeno provođenje sveobuhvatnog istraživanja lokalnog tržišta rada kako bi se identifikovali ključni izazovi poslodavaca da radna mjesta popune stručnim radnicima.

Trenutna ekonomska, energetska i sigurnosna kriza donosi zimu tržištu rada i traži hitnu promjenu obrasca djelovanja aktera na polju zapošljavanja. IPRS 2022 dolazi u pravo vrijeme da pomogne ključnim donosiocima odluka na tržištu rada u sagledavanju specifičnih dimenzija tržišta rada koje su do sada bile izvan radara. Mlade osobe teško pronalaze odgovore na pitanja koja su zanimanja tražena na tržištu, poslodavci sve teže pronalaze kadrove potrebne za zadržavanje konkurentnosti, a lokalne vlasti se muče u pronalaženju odgovora kako ograničene resurse najbolje iskoristiti za smanjenje rastućeg disbalansa na tržištu rada.

Rezultati istraživanja će poslužiti kao alat za bolje upravljanje tržištem rada i dizajniranje konkretnih akcija kako bi se ranjive grupe bolje prilagodile potrebama tržišta rada.

Također, istraživanje je usmjereno za identifikaciju trendova u naredne tri godine i otvoreno je za sve poslodavce sa područja BPK Goražde.

U izvještaju su predstavljene preporuke koje adresiraju neka od najčešće postavljenih pitanja u debatama koje se vode u vezi budućnosti tržišta rada, kao i mogućnosti za zadovoljavanje tih potreba kroz kreiranje novih oblika i modela obuke i treninga odraslih.

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.

Ovaj Izvještaj je nastao kroz projekat „*Novi pristup kreiranju radnih mjesta: Inovacijama ka prosperitetnom tržištu rada*“, koji implementira Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Goražde (LPZ Goražde).

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Goražde čine:

- Grad Goražde,
- Služba za zapošljavanje BPK Goražde,

- TVC d.o.o. Goražde,
- Srednja stručna škola "Džemal Bijedić" Goražde,
- Udruženje za lokalne razvojne inicijative "ALDI" Goražde,
- Udruženje poslodavaca BPK Goražde,
- Privredna komora BPK Goražde, i
- Obrtnička komora BPK Goražde.

Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Goražde je jedno od 20 uspostavljenih u Bosni i Hercegovini u okviru Projekta „Podrška Evropske unije lokalnim partnerstvima za zapošljavanje – Faza II“ (LEP II), kojeg Evropska unija finansira sa 4 miliona eura, a provodi Međunarodna organizacija rada (MOR).

Sadržaj

Ukratko

Strana 7

Sažetak nalaza i preporuke

Strana 8

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 17

Potražnja za radnom snagom: Kakav je stav poslodavaca

3. Postavljanje scene: Osnovni podaci o istraživanju

Strana 21

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

Strana 30

5. Izazovi u pronalaženju adekvatnih kadrova

Strana 35

6. Projekcije očekivane potražnje za radnom snagom

Strana 41

Razvoj kadrova: Možemo li više

7. Ekosistem za razvoj vještina radne snage u BPK Goražde

Strana 44

8. Kako do radnika sa vještinama relevantnim za tržište rada

Strana 47



Ukratko o istraživanju

Ciljevi istraživanja

Istraživanje potreba za radnom snagom (IPRS) provedeno je u periodu juli – septembar 2022. godine na prostoru Bosansko-podrinjskog kantona Goražde. Istraživanje je provedeno među najvećim poslodavcima kako bi se identifikovali ključni trendovi u potražnji za radnom snagom, kao i mogućnosti za unaprijeđenje ekosistema za razvoj vještina do 2025. 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 2025. 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.

Sažetak istraživanja i preporuke

Zašto je važna snažna potražnja na tržištu rada?

Tržište rada predstavlja ukupnost ponude i potražnje ljudskog rada. Jednostavnije, može se reći da tržište rada označava i obuhvata ponudu i potražnju radnika, uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla i na samom poslu, te sve ostale statuse vezane uz posao. Tržište rada uspostavljeno je ako su zadovoljeni uslovi slobodnog kretanja robe, kapitala i rada. To je jedinstvena vrsta tržišta s robnog stanovišta jer i ponudu i potražnju ove vrste tržišta čine ljudi. Glavni subjekti tržišta rada su radnik i poslodavac.

Tržištem rada upravljaju sile ponude i potražnje, koje određuju ravnotežnu cijenu i nivo zaposlenosti. Tržište rada počinje djelovati susretom ponude i potražnje. Analiza ponude i potražnje na tržištu rada ima zadatak objasniti i razlučiti faktore koji utiču na njihovo formiranje i kretanje.

Potražnja za radom uobičajeno se posmatra na nivou preduzeća i određena je ekonomskim uslovima, tehnologijom, kapitalom i nivoom zarada radnika. Temeljni koncept potražnje za radnom snagom je da je u određenom trenutku poslodavac spreman zaposliti određeni broj radnika, te ne mora nužno biti dugoročno jer su mu potrebni da obavlja neki rad koji nije ekonomski isplativ da se obavi na neki drugi način. Potražnja za radom, baš kao i potražnja za bilo kojim drugim resursom je izvedena potražnja jer zavisi od potražnje za proizvodom ili uslugom u čijoj proizvodnji učestvuje.

Bosna i Hercegovina (BiH) se nalazi u ranoj fazi razvoja funkcionalne tržišne ekonomije, u kojoj je tržište rada nedovoljno razvijeno kako bi otklonilo strukturne slabosti, posebno u dijelu jaza u vještinama i mobilnosti radne snage (unutar lokalnih tržišta). Izostanak adekvatne potražnje za radnicima je izuzetno važno pitanje za Bosnu i Hercegovinu, 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 (Anketa o radnoj snazi II kvartala 2022 – Federacija BiH).

U zadnjih desetak godina, 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. Prema podacima Ankete o radnoj snazi, zadnjih deset godina iako je broj ekonomski nekativnih osoba ostao približno isti, desile su se značajne promjene na tržištu rada. Od 2012. do 2022. godine u Federaciji BiH broj radno sposobnih odraslih zaposlenih osoba u dobi 15-64 godine je povećan za 50% (za 93% za osobe u dobi 15-24 godine), broj nezaposlenih osoba je smanjen za jednu četvrtinu (za jednu polovinu kod osoba u dobi 15-24 godine). Ovi podaci govore da se tržište rada u Federaciji BiH kretalo u dobrom pravcu sa fenomenom i dalje visokog učešća odraslih osoba koje nisu zainteresovane da se aktiviraju na tržištu rada.

Zašto IPRS?

Tržište rada je skup informacija o ponudi i potražnji za određenim profilima radne snage koji predstavljaju bitan segment u procesu donošenja odluka o izboru buduće karijere za svakog pojedinca. Također, istraživanja dinamike lokalnog tržišta rada predstavljaju način identifikacije trendova razvoja i vrlo važan segment analitičkog pristupa smanjenju stope nezaposlenosti što je i osnovna funkcija ovakvih istraživanja.

Cilj istraživanja je da se direktno od poslodavaca prikupe informacije o poslovanju i promjenama u zaposlenosti tokom protekle godine, iskazanim procjenama poslovanja, potrebama za zapošljavanjem novih ili otpuštanjem postojećih radnika do 2025. godine, kao i njihovoj strukturi po zanimanjima, kvalifikacijama, stručnoj spremi i vještinama. Također, cilj je da se prikupe i drugi relevantni podaci potrebni za sagledavanje kretanja na lokalnom tržištu rada Bosansko-podrinjskog kantona Goražde.

Istraživanje povezano sa tržištem rada je veoma korisno za sve stakeholdere zainteresovane za pronalaženje rješenja gorućeg problema nezaposlenosti. 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 je proveden u Bosansko-podrinjskom kantonu Goražde (BPK Goražde) koji zadnjih deset godina bilježi snažan trend otvaranja novih radnih mjesta i koji iza Kantona Sarajevo ima najveću stopu zaposlenosti u Federaciji BiH, a po prosječnim plaćama nalazi se na 4. mjestu u Federaciji BiH (iza KS, HNK i kantona 10), u kojem procentualno najveći broj radnika radi u prerađivačkoj industriji sa prosječnim plaćama koje su veće samo u Zapadno-hercegovačkom kantonu. 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 koja zapošljavaju 50 procenata ukupnog broja registriranih radnika. Iz toga je izuzetno važno da se razumije kako poslodavci sa svoje strane vide trendove po pitanju potražnje za radnom snagom, 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, istraživanje je bilo otvoreno za sve poslodavce sa područja Bosansko-podrinjskog kantona Goražde bez obzira na oblik vlasništva i na lokaciju sjedišta društva, a obzirom da poslodavci registrirani kao privredna društva predstavljaju dominantni izvor novih radnih mjesta u BPK Goražde, iz istraživanja su isključeni javni organi.

IPRS 2022-2025 je obuhvatio 41 poslodavca sa područja 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 starnosnoj strukturi svih registrovanih radnika na području BPK Goražde.

Nalazi i preporuke

Globalna ekonomska, energetska i sigurnosna kriza i migracija radne snage iz Bosne i Hercegovine prijeti poništiti višegodišnje pozitivne efekte na poboljšanju stanja tržišta rada.

Proteklih osam godina tržište rada Bosne i Hercegovine se uspješno oporavljalo od negativnih posljedica Globalne krize iz 2008. godine. Rast zaposlenosti značajno je smanjio nezaposlenost radne snage, koji je zaustavljen samo tokom 2020. godine pojavom pandemije COVID-19. Oporavak tržišta rada tokom 2021. i 2022. godine prouzrokovao je rastuću potražnju za radnom snagom ne samo u Bosni i Hercegovini, već i širom tržišta rada Evropske unije. Liberalizacija tržišta rada Evropske unije uz povećanu potražnju lokalne ekonomije po prvi put su proizveli nedovoljnu ponudu radne snage na tržištu rada. Smanjenje ponude radne snage glavni je uzrok rasta zarada radnika širom ekonomskih, a posebno proizvodnih sektora, ali koji nije imao značajniji efekat na povećanje ponude radne snage i snažnijeg povratka na tržište rada ogromnog broja ekonomski neaktivnih odraslih osoba.

Bosansko-podrinjski kanton Goražde ima znatno drugačiju strukturu radne snage

Bosansko-podrinjski kanton Goražde ima znatno drugačiju strukturu tržišta rada u odnosu na Federaciju BiH i zahtijeva specifičan set politika koji će unaprijediti stanje na tržištu rada. Iako se pretpostavlja drugačije, udio zaposlenih u javnoj upravi i javnom sektoru je proporcionalan udiju zaposlenih u javnoj upravi i javnom sektoru u Federaciji BiH. Međutim, za razliku od Federacije BiH udio radnika u proizvodnim sektorima 2,3x ima veći broj zaposlenih, a skoro duplo manje zaposlenih u uslužnim sektorima. Velika potražnja za proizvodnim radnicima uticala je da je prosječna plaća u industriji skoro dostigla prosječnu plaću svih zaposlenih u kantonu, za razliku od Federacije BiH u kojoj je prosječna plaća u industriji na nivou 76% prosječne plaće Federacije BiH. IPRS 2022 je pokazao da se može očekivati povećana potražnja za radnicima u proizvodnim sektorima što će zahtijevati dodatni napor da obrazovni sistem obezbijedi dovoljnu ponudu radne snage koja posjeduje vještine koje su relevantne za lokalnu ekonomiju. Ovo će predstavljati izuzetno veliki izazov za sve ključne stakeholdere u oblasti zapošljavanja iz razloga što je 78% nezaposlenih osoba dugoročno nezaposleno i čije vještine su najvećim dijelom zastarjele u odnosu na potrebe tržišta rada.

Osiguranje adekvatne ponude za radnom snagom jedan je od ključnih faktora uspjeha u planovima poslodavaca na otvaranju novih radnih mjesta

Dvije trećine kompanija obuhvaćenih u IPRS ima pozitivan stav prema otvaranju novih radnih mjesta do kraja 2025. godine. Posebno je važno istaknuti da dvije trećine poslodavaca iz proizvodnih sektora planira povećanje radne snage u naredne tri godine što traži urgentno djelovanje ključnih stakeholdera u obezbjeđenju dovoljne ponude radne snage sa vještinama relevantnim za tržište rada. Ovo je posebno važno jer je IPRS pokazao da je jedan od izuzetno značajnih faktora koji je uticao na stav poslodavaca da ne povećavaju radnu snagu to što na lokalnom tržištu rada nisu mogli pronaći odgovarajuće stručne radnike.

Uvođenje novih proizvoda i ispunjavanje većih standarda u poslovanju i ključni razlozi koji stoje iza planova kompanija za povećanjem broja radnika

Kompanije koje imaju planove povećanja broja novih radnih mjesta do 2025. godine među ključne razloge za donošenje takve odluke naveli su da je razlog za takvu odluku planirano uvođenje novih proizvoda (74% kompanija), kao i ispunjavanje većih standarda u poslovanju (70%). Ovi zahtjevi pred kompanije postavljaju izazove obezbjeđenja stručne i visokostručne radne snage koja je osposobljena relevantnim znanjima i vještinama koje poslodavci puno teže mogu pronaći na lokalnom tržištu rada i za koje je potrebno puno duže vrmenena da se steknu kroz programe razvoja vještina.

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

Čak 79% ispitanika u IPRS su istakli da generalno imaju poteškoće da na lokalnom tržištu rada pronađu radnike koji bi adekvatno popunili upražnjena radna mjesta. Jedan od ključnih razloga za to je da imaju povećanu potrebu za novim radnicima koje ne mogu pronaći na lokalnom tržištu rada. Razlog za to je u nedovoljnoj ponudi radne snage sa relevantnim znanjima i vještinama, gdje su posebno istakli nedostatak relevantnih tehničkih vještina. Ono što je posebno važno jeste da poslodavcima ne predstavljaju značajnu barijeru povećani troškovi zapošljavanja radne snage.

Poslodavci imaju najveće poteškoće u pronalasku radnika u uslugama/prodaji i 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 radnika za rad u uslužnim djelatnostima i prodaji, kao i stručnih majstora u različitim proizvodnim oblastima/zanatima. Poslodavci, takođe, imaju poteškoće u pronalasku radnika za rad na jednostavnim poslovima, iako se značajan broj osoba sa niskim nivoom vještina nalazi na evidencijama javne službe za zapošljavanje.

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 2025. godine ukoliko bi se na tržištu rada pojavili kandidati koji posjeduju znanja i vještine relevantne za tržište rada. Kako bi se ublažile posljedice nedostatka radnika sa potrebnim vještinama, poslodavci se najviše oslanjaju na interni razvoj kadrova.

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.

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

U procesu pronalaska i regrutovanja novih kadrova poslodavci se od vanjskih alata prvenstveno oslanjaju na podršku koju pruža kantonalna služba za zapošljavanje BPK Goražde za koju učesnici u IPRS smatraju da je efikasan način pronalaska novih radnika. Primjetno je da se poslodavci sve više oslanjaju na nove digitalne alate za pronalazak potrebnih kadrova i da sve više koriste socijalne mreže i internet kao alat za pronalazak potrebnih kadrova i da sve manje koriste tradicionalne alate kao što je to oglašavanje u novinama.

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 kritičnoj fazi razvoja tržišta rada. Višegodišnji napredak na smanjenju visokih stopa nezaposlenosti snažno je pogođen ekonomskom, energetsom i sigurnosnom krizom, kao i promjenama koje donose ekonomska, digitalna i zelena tranzicija. Tržište rada u Bosni i Hercegovini nije dovoljno razvijeno da bi se natjecalo sa konkurentskim prednostima koje ima tržište rada Evropske unije. Nažalost, ekonomski i socijalni razvoj proteklih deset godina nije značajnije smanjio zaostanak 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 i dalje visokih stopa nezaposlenosti odraslih osoba koje je proizvod neusklađenosti ponude i potražnje vještina na tržištu rada. Prema posljednje objavljenim podacima Agencije za statistiku Bosne i Hercegovine o kretanjima na tržištu radne snage iz ankete o radnoj snazi (LFS), u 2022. godini zabilježena je stopa aktivnosti od 58,9 procenata, što je daleko ispod prosjeka Evropske unije (73,6%).

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 svega 49,7% stanovništva u dobi od 15 do 64 godine bilo zaposleno, za razliku od EU u kojoj je ova stopa 68,4%.

Direktna posljedica niske stope zaposlenosti stanovništva Bosne i Hercegovine ogleda se i dalje u visokoj stopi nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini u 2022. godini iznosila je 15,7% i skoro je trostruko veća u odnosu na prosjek Evropske unije.

Karakteristike tržišta rada Bosne i Hercegovine i Evropske unije u 2022. godini

Stope izražene u %

Indikator	Bosna i Hercegovina	Evropska unija (27 zemalja)
Osobe u radnoj snazi (15-64)	58,9	73,6
Stopa zaposlenosti (15-64)	49,7	68,4
Stopa nezaposlenosti (15-74)	15,7	6,0
Izvan radne snage (15-64)	41,0	25,4

Izvor: BHAS LFS 2022, Eurostat LFS 2022.

U okolnostima sve vidljivije migracije radne snage u zemlje zapadne Evrope i naglog pada ponude radne snage skoro da ne postoje značajniji akteri ekonomskog i socijalnog života koji nisu prepoznali potrebu poduzimanja mjera koje će biti usmjerene ka modernizaciji ekonomije i otvaranju kvalitetnih i bolje plaćenih radnih mjesta.

O stanju na tržištu rada najbolje govore podaci o promjenama u rastu prosječnih neto zarada radnika u Bosni i Hercegovini.

Tržište rada Bosne i Hercegovine se ubrzano oporavljalo do izbijanja svjetske finansijske krize 2008. godine. Globalna recesija koja je nakon nje nastupila dovela je do jednodecenijskog izostanka ozbiljnijih promjena na tržištu rada, zbog čega su prosječne zarade radnika najvećim dijelom stagnerale od 2008. do 2017. godine.

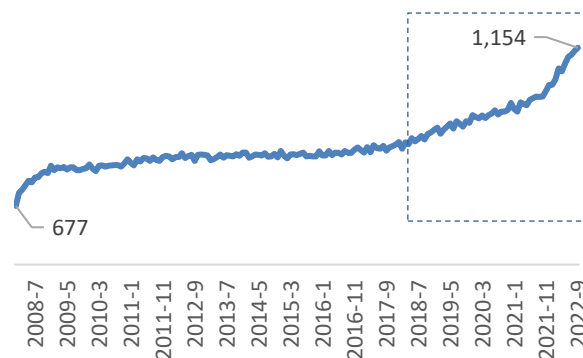
Sa oporavkom svjetske, a posebno evropske ekonomije od posljedica recesije u BiH od 2017. godine bilježe se značajnije promjene na tržištu rada kako kroz povećanje stope zaposlenosti, tako i kroz povećanje prosječnih zarada.

Oporavak je bio snažan sve do početka 2020. godine i pandemije COVID-19 koja je ponovo zaledila ekonomski oporavak i prouzrokovala poremećaje koji su globalno uzdrmali sve ekonomske djelatnosti i ugrozili sigurnost skoro svakog radnog mjesta.

Iako je pandemija COVID-19 izbacila iz tržišta rada skoro 10% radne snage, to za razliku od globalne recesije iz 2008. godine nije značajnije zaustavio trend povećanja zarada radnika. Čak šta više, iako se lokalna ekonomija suočava sa multipliciranim posljedicama poremećaja u lancima nabavke, energetsom i sigurnosnom krizom, inflacijom troškova ključnih proizvodnih resursa - zarade radnika, umjesto stagnacije od 2021. godine bilježe ubrzani rast. Rast koji je najvećim dijelom rezultat smanjenja ponude radne snage masovnim odlaskom stručnih radnika u Evropsku uniju.

Smanjenje ponude radne snage i uticaj na rast zarada radnika

U KM, sezonski podaci



Izvor: BHAS Prosječne neto plaće, mjesečni podaci

Otvaranjem tržišta rada Evropske unije, došlo je do velikog odliva radne snage sa tržišta rada Bosne i Hercegovine. Razmjere odliva su takve, da se u rekordnom roku stanje do te mjere promijenilo da je teško pronaći kandidate za mnoga upražnjena radna mjesta. U strukturi radnih mjesta, ako zanemarimo obične i polukvalifikovane poslove, sve manje je potencijalnih kandidata za zahtjevnije poslove.

Kada se uzme u obzir stepen organizovanja organizacija, u pravilu neuređen proces ljudskih resursa, za očekivati je da će odlaskom postojećih zaposlenih, u mnogim slučajevima zauvijek otići i znanje iz organizacija.

U posljednje vrijeme uočljive su aktivnosti udruženja poslodavaca da privole nadležne institucije da odobre i omoguće veći priliv radne snage iz inostranstva. Kako smo siromašno tržište rada, zainteresovane možemo očekivati iz najsiromašnijih država svijeta. Zemlje okruženja Srbija i Hrvatska, pod velikim pritiskom stranih investitora, počeli su sa zapošljavanjem radne snage iz Nepala, Filipina, Indije, Turske. Ukoliko Bosna i Hercegovina ne pronađe odgovor na ove izazove i zaustavi migraciju radne snage, popunu praznih mjesta biće moguće obezbijediti jedino uvozom radne snage.

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, plaće, oporezivanje rada i obaveze za socijalne doprinose. 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, plaćama radnika po ekonomskim djelatnostima, kao i prosječnim plaćama po nivou obrazovanja. Ove karakteristike tržišta rada nam omogućavaju da bolje razumijemo najznačajnije karakteristike kao i da utvrdimo generalne specifičnosti tržišta rada BPK Goražde. BPK Goražde ima znatno drugačiju ekonomsku strukturu u odnosu na ostale kantone u Federaciji BiH jer rast crpi iz rasta industrijskog sektora.

Prema podacima za decembar 2021. godine, u BPK Goražde u sektoru industrije radi 46,1% radnika što je 2,3x više u odnosu na Federaciju BiH (19,8%). Sektor usluga je znatno nerazvijeniji i zapošljava 10,3% radnika u odnosu na 18,2% u Federaciji BiH. U javnoj upravi je zaposleno 10,6% svih zaposlenih što je nešto više u odnosu na Federaciju BiH u kojoj je zaposleno 9% svih zaposlenih radnika.

Ono što je ključna specifičnost tržišta rada u BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH jeste da je u BPK Goražde u sektoru industrije, trgovine i javne uprave zaposleno dvije trećine svih zaposlenih (67%) u odnosu na manje od polovine u Federaciji BiH (46%). U BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH je izuzetno razvijeniji industrijski sektor, dok je znatno nerazvijeniji sektor usluga. Iako se pretpostavlja drugačije učešće zaposlenih u javnom sektoru u BPK Goražde je približan učešću u zaposlenih u Federaciji BiH iako je to kanton sa najmanjim brojem stanovnika u Federaciji BiH.

Gdje rade radnici u F BiH i BPK Goražde

Pregled broja i učešća registrovanih radnika u F BiH i BPK Goražde prema vrsti poslodavca u decembru 2021. (prikaz lijevo) i prosječnim neto plaćama vrsti ekonomskog sektora u avgustu 2022. (prikaz desno).

Opis	Federacija BiH	BPK Goražde	Opis	Federacija BiH	BPK Goražde
Ukupno	525.397	6.913	Ukupno	1.138	1.057
Poljoprivreda	11.857	149	Poljoprivreda	1.060	1.287
Prerađivačka Industrija	105.832	3.185	Industrija	871	1.046
Trgovina	96.793	712	Trgovina	864	667
Javni sektor*	47.992	736	Javni sektor*	1.538	1.332

*Samo zaposleni u javnoj upravi (O-84)

Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten br: 03/2022

Analiza statističkih podataka za mjesec decembar 2021. 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 149 radnika ili 2,2% ukupnog broja zaposlenih što je više u odnosu na prosjek Federacije BiH (2%). Međutim, najvažnija razlika u strukturi radne snage je u broju radnika u prerađivačkoj industriji. Dok je u Federaciji BiH 19,8% svih radnika zaposleno u ovom sektoru u BPK Goražde u prerađivačkom sektoru zaposleno je čak 46,1% 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 (10,6% radnika u BPK Goražde i 9% u Federaciji BiH).

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

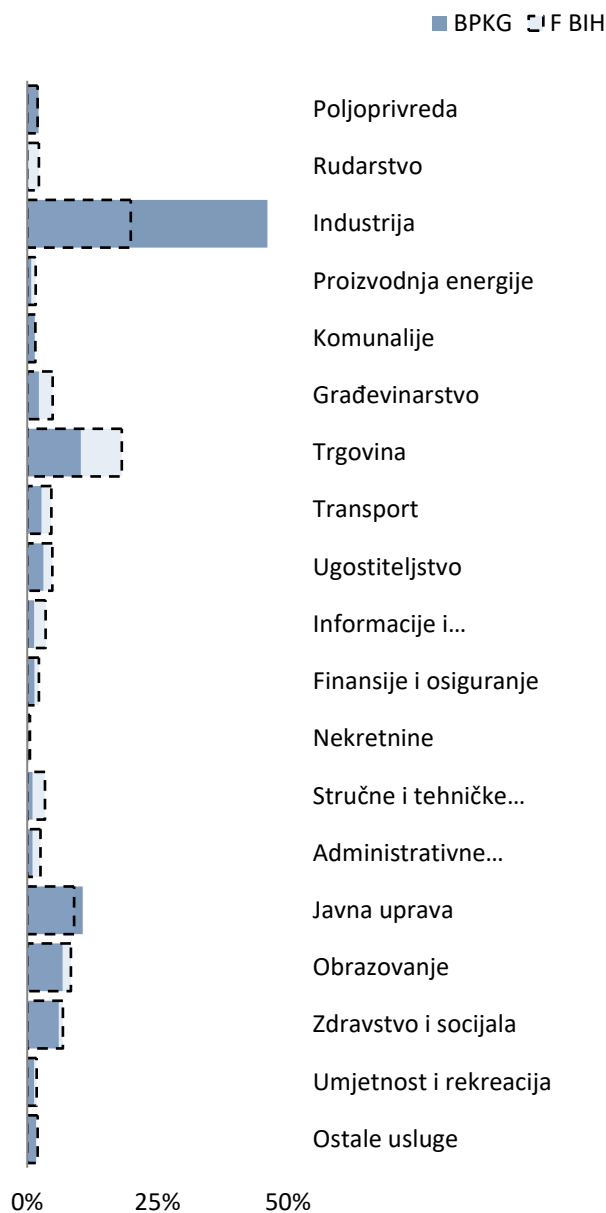
Tako, na primjer, dok u Federaciji BiH raste broj zaposlenih u sektoru trgovine u kojem je zaposleno 18,2% radnika, u ovom sektoru u BPK Goražde radi tek 10,3% radnika što jasno ukazuje na nerazvijenost ovog sektora u odnosu na druge dijelove Federacije BiH.

Od ostalih ekonomskih sektora, najveće razlike u strukturi zaposlenih u BPK Goražde u odnosu na Federaciju BiH su u sektoru informacija i komunikacija, administrativne, stručne djelatnosti, transportu i ugostiteljstvu. Detalji su prikazani na narednoj slici.

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 2021. godine.



Izvor: Federalni zavod za statistiku, Mjesečni bilten br: 03/2022

BPK Goražde još uvijek raspoloživo sa značajnom ponudom stručne radne snage

I pored velikih uspjeha na oporavku tržišta rada Federacija Bosne i Hercegovine se suočava sa problemom visoke registrirane nezaposlenosti. Problem visoke registrirane nezaposlenosti ima nekoliko važnih dimenzija.

Prva dimenzija je postojanje ogromne razlike između broja nezaposlenih osoba koje se nalaze na evidencijama službi za zapošljavanje i broja nezaposlenih osoba identifikovanih provođenjem ankete o radnoj snazi.

Prema evidencijama javnih službi za zapošljavanje u Federaciji BiH je na kraju 2021. godine bilo registrovano 299.717 lica, dok je anketom o radnoj snazi utvrđeno da u Federaciji BiH ima 167.000 nezaposlenih osoba što je 44% manje u odnosu na broj sa kojim raspoloživo javne službe za zapošljavanje.

Obrazovne karakteristike nezaposlenih osoba na evidenciji javnih službi za zapošljavanje

U apsolutnim brojevima i %

Indikator	FBiH	BPKG	% BPKG
Ukupan broj nezaposlenih	299.717	2.967	0,99%
Visokoobrazovani	29.140	234	0,80%
Srednjeobrazovani	178.437	1.766	0,99%
Niskoobrazovani	92.140	967	1,05%

Izvor: FZS Bilten nezaposlenost 2021, KSZZ BPK Oktobar 2022.

Druga dimenzija problema registrirane nezaposlenosti jeste da u Federaciji BiH 92.000 (31%) nezaposlenih osoba ima nizak nivo znanja i vještina (maksimalno 2 razreda srednje škole), što ih svrstava u izuzetno teško zapošljivu kategoriju nezaposlenih. Pored njih, na evidencijama javnih službi za zapošljavanje nalazi se 178.000 osoba sa

maksimalno završenom četverogodišnjom školom (60% svih nezaposlenih osoba), kao i 29.000 osoba sa visokim obrazovanjem (9%).

Treća dimenzija problema registrirane nezaposlenosti jeste nepovoljna starosna struktura nezaposlenih osoba. Jedna trećina nezaposlenih osoba ili 102.000 nezaposlenih je starija od 50 godina što ih čini izuzetno teško zapošljivom kategorijom. Sa druge strane, 71.000 nezaposlenih osoba je mlađa od 29 godina. Ukoliko tržište rada ne omogući ovom broju mladih nezaposlenih osoba da ubrzo pronađu posao na tržištu rada, velika je vjerovatnoća da će mnogi od njih potražiti put za razvoj svoje profesionalne karijere u nekoj od zemalja Evropske unije. Slična situacija je i u BPK Goražde u kojem je takođe jedna trećina registriranih nezaposlenih osoba starija od 50 godina, a jedna četvrtina mlađa od 29 godina.

Četvrta dimenzija problema nezaposlenosti jeste da se dvije trećine nezaposlenih osoba duže od dvije godine nalazi na evidencijama javnih službi za zapošljavanje kako u Federaciji BiH, tako i u BPK Goražde. Od ovih dugoročno nezaposlenih osoba više od 40% se na evidenciji javnih službi za zapošljavanje nalazi duže od 5 godina zbog čega su šanse za njihovim zapošljavanjem bez sveobuhvatnog razvoja njihovih znanja i vještina svedene na minimum.

Vrijeme provedeno na evidenciji javne službe za zapošljavanje

U apsolutnim brojevima i %

Indikator	FBiH	BPKG	% BPKG
Do jedne godine	67.046	667	0,99%
Od jedne do dvije godine	31.990	312	0,99%
Preko dvije godine	200.681	1.988	0,99%
Ukupno	299.717	2.967	0,99%

Izvor: FZZ Bilten 9/22.

3

Potražnja za radnom snagom: Kakav je stav poslodavaca



Sekcija 3

Postavljanje scene: Osnovni podaci o istraživanju

IPRS obezbjeđuje podatke koji doprinose boljem razumijevanju 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, potencijali tržišta rada, kao i identifikacija mogućnosti za zadovoljavanje tih potreba kroz kreiranje novih oblika i modela obuke i treninga odraslih.

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 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.

Ovo istraživanje je potrebno jer smanjenje stope zaposlenosti tokom 2020/2021, rastuća migracija radne snage i sve veći izazovi poslodavaca da radna mjesta popune stručnim radnicima traži promjenu obrasca djelovanja aktera na polju zapošljavanja.

Svrha 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 BPK Goražde. Pored toga, istraživanje je usmjereno ka identifikaciji praksi i potencijala koji leži u privatnom sektoru 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 osoba koje se nalaze na evidenciji Službe za zapošljavanje BPK Goražde i njihove zainteresovanosti za nastavak obrazovanja, obuke i prekvalifikacije. Rezultati istraživanja će poslužiti kao alat za bolje upravljanje tržištem rada i dizajniranje konkretnih akcija kako bi se ranjive grupe bolje prilagodile potrebama tržišta rada.

Mlade osobe teško pronalaze odgovore na pitanja koja su zanimanja tražena na tržištu, poslodavci sve teže pronalaze kadrove potrebne za zadržavanje konkurentnosti, a lokalne vlasti se muče u pronalaženju odgovora kako ograničene resurse najbolje iskoristiti za smanjenje rastućeg disbalansa na tržištu rada. IPRS je dizajniran da pomogne u pronalaženju odgovora na ova pitanja uz specifične uvide o potražnji za vještinama, vrstama zanimanja i nivoima vještina, a posebno u pogledu:

1. broja i vrste poslova u privrednim društvima sa prostora BPK Goražde za kojima će postojati potražnja do 2025. 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.

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 obuhvaćena ukupno 41 kompanija koje su u momentu istraživanja zapošljavale 1.418 radnika.

Istraživanje je provedeno u periodu juli – oktobar 2022. godine i bilo je 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.

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 22 procenata preduzeća sa sjedištem u BPK Goražde koja su u 2021. godini zapošljavala 21 procenat radnika na području kantona.

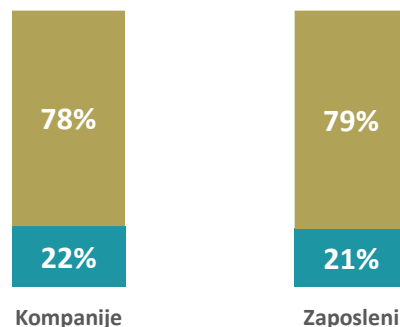
IPRS

Istraživanje potreba za radnom snagom u 2022. godini je fokusirano na tržišno orijentisana preduzeća sa prostora Bosansko-podrinjskog kantona Goražde

Obuhvat IPRS 2022

IPRS 2022 je obuhvaćeno 22% preduzeća koja zapošljavaju 21% radnika 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 2021. godinu. Podaci o ukupnom broju zaposlenih na području kantona: Federalni zavod za statistiku, Statistički bilten 346, 2022.

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

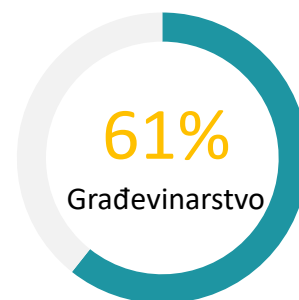
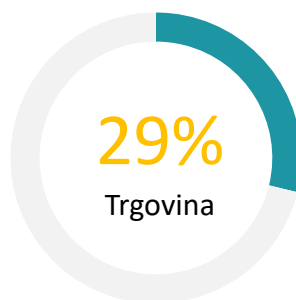
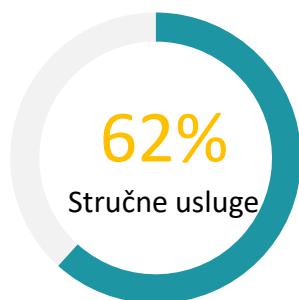
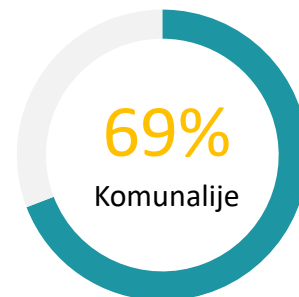
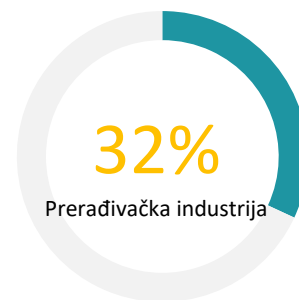
Za razvrstavanje preduzeća prema djelatnosti i veličini korišteni su podaci o ostvarenim poslovnim rezultatima za 2021. godinu koji su takođe prikupljeni u fazi istraživanja. Za utvrđivanje trendova o potražnji za radnom snagom prikupljeni su planovi preduzeća za period od 2022. do 2025. godine.

Tokom istraživanja nastojalo 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 84% radnika u sektoru šumarstva i poljoprivrede, 32% radnika u prerađivačkoj industriji (proizvodnja), 27% radnika u sektoru prevoza i skladištenja, 93% radnika u sektoru pružanja usluga smještaja, 69% radnika u sektoru snabdijevanja vodom, uklanjanja otpadnih voda i upravljanjem otpadom (komunalije), 62% radnika u sektoru stručnih usluga, 29% u sektoru trgovine, pripreme i usluživanja hrane (ugostiteljstvo) i 61% radnika u sektoru građevinarstva.



Svih 41 preduzeća koja su obuhvaćena istraživanjem su razvrstana u jedan od 14 ekonomskih sektora u zavisnosti od toga u kojoj djelatnosti su u 2021. godini ostvarili obim poslovanja.

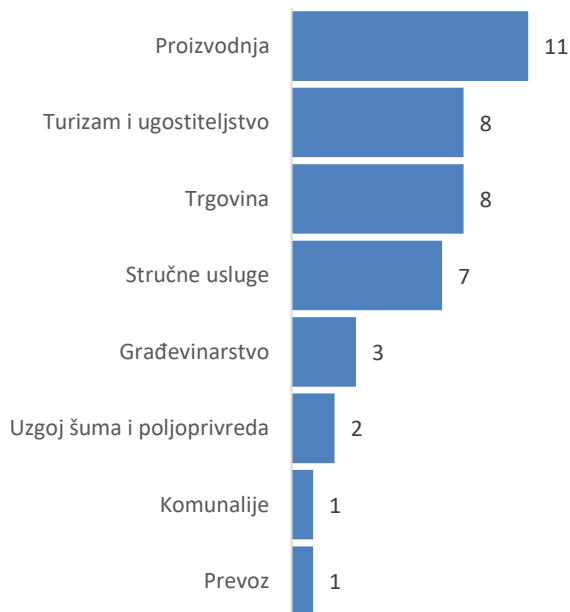
Kao što se može vidjeti u oblasti šumarstva i poljoprivrede istraživanjem je obuhvaćeno 84 procenta svih preduzeća, 32 procenta iz oblasti prerađivačke industrije, 69 procenta iz oblasti komunalnih usluga, 61 procentat iz oblasti građevinarstva, 29 procentata iz oblasti trgovine, 27 procentata iz oblasti prevoza i skladištenja, 93 procenta iz oblasti ugostiteljstva i 62 procenta iz oblasti stručnih usluga. 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.

Iz sektora proizvodnje obuhvaćena je jedna trećina svih aktivnih preduzeća što je izuzetno važno obzirom da ova preduzeća zapošljavaju polovinu svih registrovanih radnika na prostoru BPK Goražde.

Prije detaljnijeg upoznavanja sa profilom učesnika istraživanja važno je napomenuti da su ova poređenja izvršena ne u odnosu na 149 registrovanih preduzeća na prostoru BPK Goražde iz posmatranih sektora, ne 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



■ Uključeno u istraživanje ■ Nije uključeno u istraživanje



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

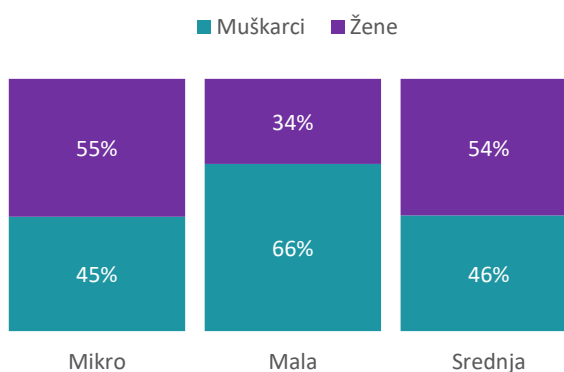
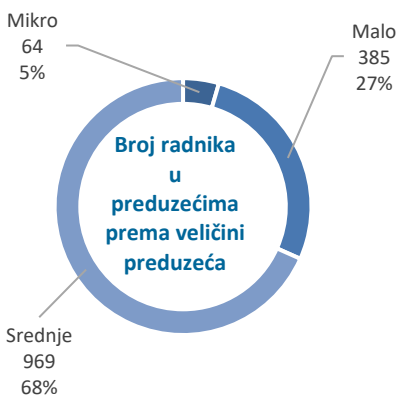
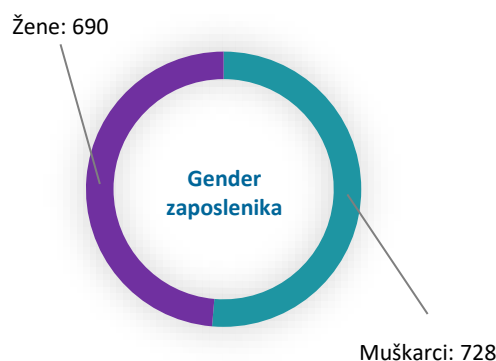
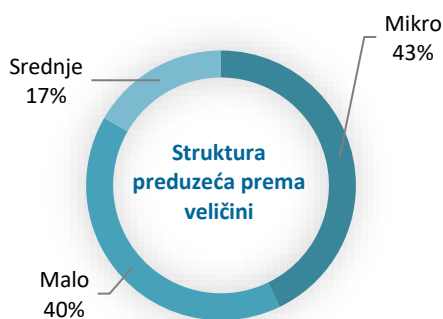
Posmatrano prema veličini kompanija u zavisnosti od broja zaposlenih skoro polovina (43%) intervjuisanih kompanija spada u mikro preduzeća koja zapošljavaju do 10 radnika. Gotovo isti procenat čine mala preduzeća koja zapošljavaju od 10 do 50 radnika, odnosno 40% intervjuisanih preduzeća, dok 17% spada u srednja preduzeća koja zapošljavaju od 50 do 250 radnika. Istraživanjem su

obuhvaćene i jedna kompanija koja zapošljava više od 250 radnika, ali je prema klasifikaciji razvrstana u srednje preduzeće.

Preduzeća koja su uključena u istraživanje imaju prilično zastupljenu jednakost spolova u radnoj snazi u kojima je u periodu istraživanja 49% radnika bio ženskog spola. Posmatrano prema veličini preduzeća, jednakost spolova u radnoj snazi je najslabije zastupljena u malim biznisima u kojima radi tek 34% žena, dok je u mikro biznisima i preduzećima srednje veličine zaposleno oko 55% radnika ženskog spola.

Struktura učesnika u IPRS prema veličini preduzeća i genderu

Ispitanici 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).



Šest 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 26 kompanija, odnosno 63 procenta ukupnog broja ispitanika, je u periodu od godine dana prije početka istraživanja zaposlila nove radnike.

63%

anketiranih kompanija tokom 2021. godine otvorilo je nova radna mjesta na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde

Izvor: IPRS BPKG / 2022

Anketirane kompanije su tokom protekle godine otvorile 310 novih radnih mjesta na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde. Najvećim dijelom nova radna mjesta su otvorena u industrijskim sektorima, dok je nešto više od 20 procenata radnih mjesta otvoreno u uslužnim sektorima.

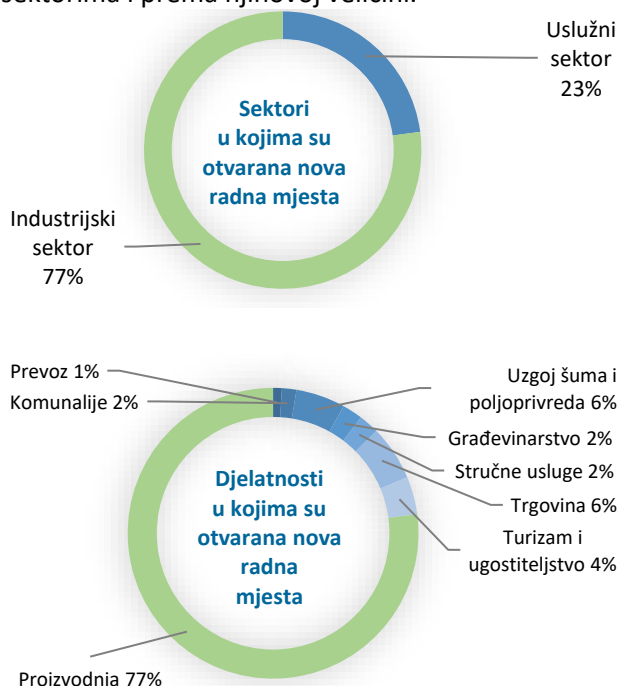
Novootvorena radna mjesta u industrijskim sektorima su skoro u potpunosti otvorena u sektoru prerađivačke industrije. Najveći broj radnih mjesta je otvoren u kompanijama srednje veličine što

govori u prilog da su srednje kompanije (pored velikih kompanija) jako važan generator otvaranja novih radnih mjesta na području BPK Goražde.

Anketirana preduzeća iz uslužnih sektora u proteklih godinu dana otvorila su 71 novo radno mjesto, odnosno 23 procenta 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 uzgoja šuma i poljoprivrede, trgovine, te turizma i ugostiteljstva koje su zajedno otvorile 49 novih radnih mjesta, odnosno 69 procenta svih novoootvorenih 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 učestvovalo 26 organizacija koje su otvorile nova radna mjesta u godini dana prije provođenja istraživanja. Na prikazu je dat % otvorenih radnih mjesta prema ekonomskim sektorima i prema njihovoj veličini.





Izvor: IPRS BPKG / 2022

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

Stepen obrazovanja radne snage koja je zaposlena u kompanijama koje su obuhvaćene istraživanjem je takođe izuzetno 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 168 visokoobrazovanih radnika (VŠ, VSS i DR), 1.067 srednjeobrazovanih radnika (KV, SSS) i 183 niskoobrazovana radnika (PK, NK).

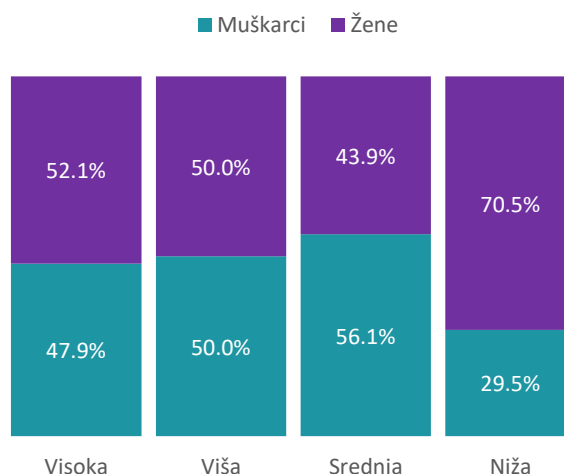
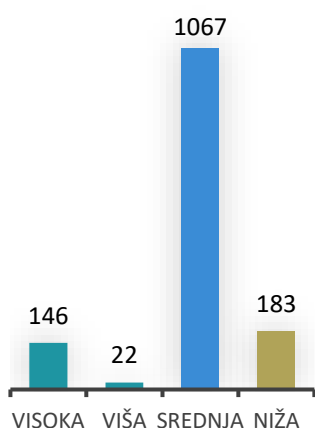
71%

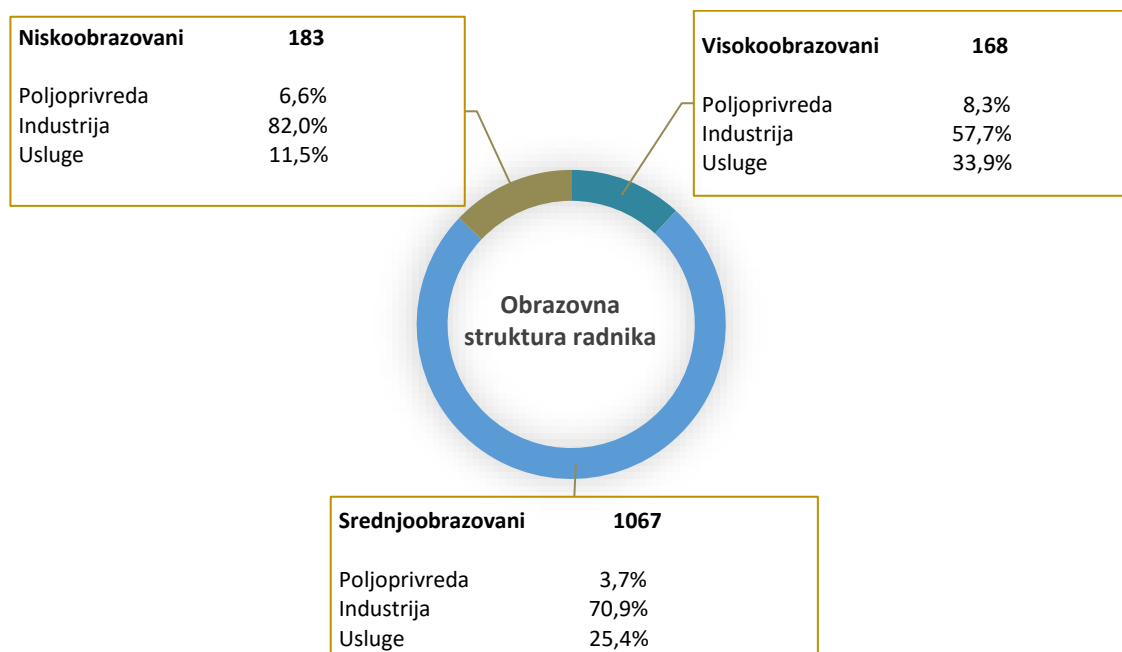
anketiranih kompanija ima manje od 5 visokoobrazovanih radnika

Izvor: IPRS BPKG / 2022

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 dolje lijevo), broj svih radnika prema obrazovnoj strukturi (prikaz dolje desno) i prema spolu (prikaz dolje).





Kao što se može vidjeti na prikazu iznad, udio visokoobrazovanih i srednjeobrazovanih radnika je rasprostranjen između svih ekonomskih sektora za razliku od niskoobrazovanih radnika koji posao imaju skoro isključivo u industriji, slično kao i srednjeobrazovani radnici. Obzirom na izraženi problem rastuće nezaposlenosti visokoobrazovanih kadrova važno je istaknuti da od ukupnog broja kompanija, njih 15 nije imalo zaposleno niti jednog visokoobrazovanog radnika, 6 kompanija je imalo samo jednog visokoobrazovanog radnika, dok je 29 kompanija zapošljavalo manje od 5 visokoobrazovanih radnika.

11% radnika koji imaju preko 55 godina (prikaz dolje lijevo).

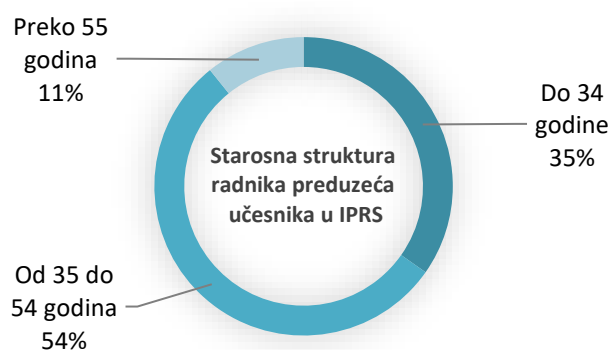
Kao što se može vidjeti na prikazu dolje desno, najveći procenat, odnosno više od polovine visokoobrazovanih radnika čine mladi ljudi koji imaju manje od 34 godine, kao i polovinu srednjeobrazovanih radnika. Najveći procenat niskoobrazovanih radnika (74%) čine osobe od 35 do 54 godine starosti.

54%

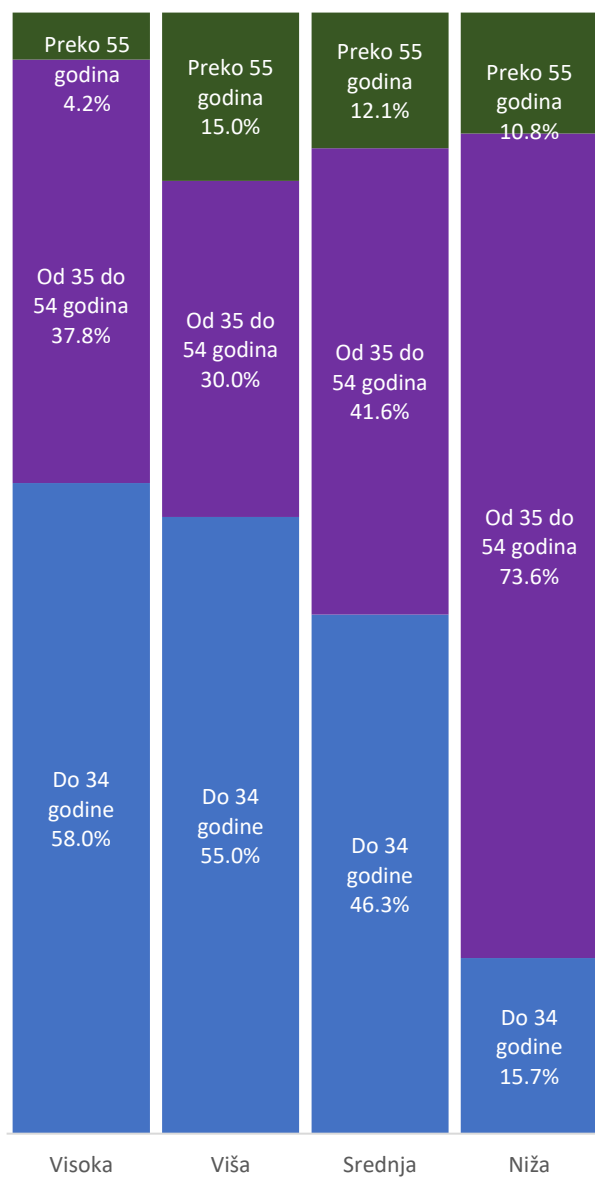
radnika anketiranih kompanija ima od 35 do 54 godine

Izvor: IPRS BPKG / 2022

Starosna struktura radnika zaposlenih u preduzećima obuhvaćenim IPRS



U kompanijama koje su obuhvaćene istraživanjem radi 35% mladih radnika do 34 godine starosti, 54% radnika između 35 i 54 godine starosti, dok je tek



Sekcija 4

Očekivanja: Ključni faktori koji utiču na otvaranje novih radnih mjesta

Dvije trećine ispitanika ima pozitivan stav prema otvaranju novih radnih mjesta do kraja 2025. godine

Kompanije koje su učestvovala u istraživanju najveći broj radnih mjesta su otvorile za proizvodne radnike na radnim mjestima rukovaoci mašina i montažeri (40%), zatim za rad na jednostavnim poslovima (20%), majstori (9%), u administraciji (9%) i uslugama (8%).

Koja radna mjesta su otvorila preduzeća koja su učestvovala u IPRS 2022



Jedno od primarnih ciljeva istraživanja jeste utvrđivanje planova poslodavaca po pitanju promjene veličine radne snage do kraja 2025. godine. Dobiveni rezultati su veoma ohrabrujući jer na postavljeno pitanje da li planiraju promjene u veličini radne snage 27 od 41 ispitanika je odgovorilo da planiraju povećanje radne snage do 2025. godine. Preostalih 14 ispitanika odovorilo je da planira zadržati postojeći nivo radne snage s tim da

su 2 ispitanika odgovorila 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 2025. godine.

66%

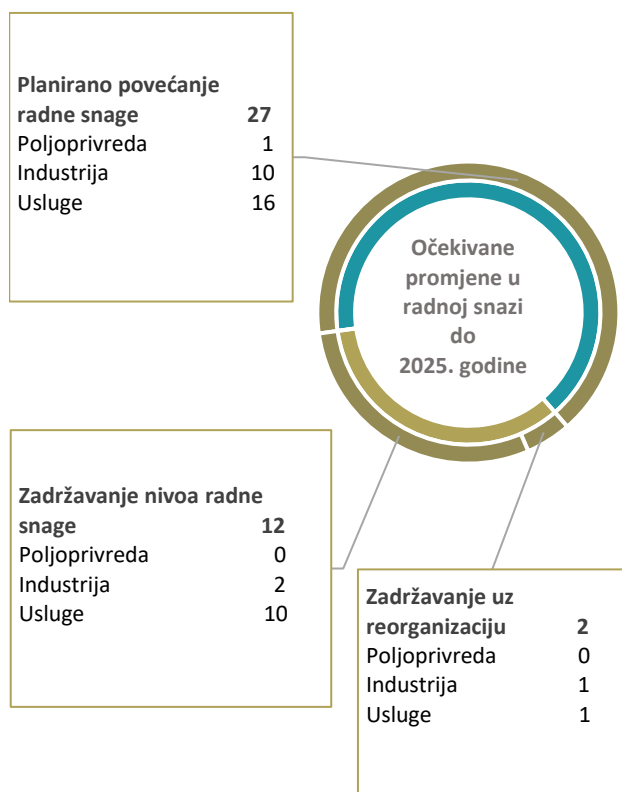
anketiranih kompanija očekuje povećanje radne snage do kraja 2025. godine.

Izvor: IPRS BPKG / 2018

Podatak koji posebno ohrabruje jeste da čak 73 procenta kompanija iz industrijskih sektora planira povećanje radne snage, dok sa druge strane više od jedne trećine preduzeća iz uslužnih sektora planira zadržavanje postojećeg broja zaposlenih do 2025. godine.

Većina kompanija ima pozitivan stav prema novom zapošljavanju do 2025. godine

Na pitanje da li planirate promjene u veličini radne snage 27 ispitanika je odgovorilo da planira povećanje radnika do 2025. godine, 14 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.



Izvor: IPRS BPKG / 2022

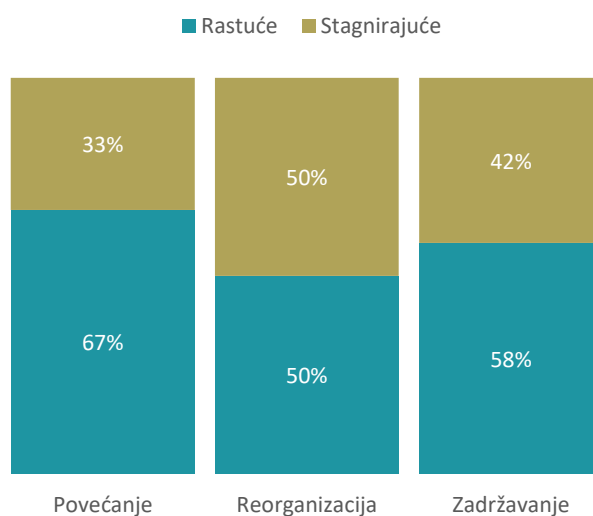
Poslodavci sa iskustvom u otvaranju radnih mjesta imaju jasnije planove za nova zapošljavanja

U IPRS je učestvovao ukupno 41 poslodavac od čega je 26 poslodavaca tokom protekle godine zapošljavalo nove radnike, za razliku od 15 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.

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 / 2022

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 (69% spram 60%).

Od 27 kompanija koje su sigurne da će u narednim godinama povećati broj radnika, 70 procenata je kompanija koje su zapošljavale radnike u protekloj godini, a 30 procenata kompanija koje nisu zapošljavale nove radnike u protekloj godini.

Sa druge strane, među kompanijama koje planiraju reorganizaciju radne snage je podjednak broj kompanija sa iskustvom u zapošljavanju kao i kompanija koje su po tom pitanju stagnirale u protekloj godini (50% naspram 50% ispitanika).

Među ispitanicima koji planiraju zadržati postojeći nivo radne snage do 2025. godine, 42 procenata čine ispitanici bez iskustva u zapošljavanju radnika, a 58 procenata ispitanici koji su zapošljavali nove radnike u protekloj godini.

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

Poslodavci sa područja BPK Goražde imaju jako pozitivan stav prema povećanju novih radnih mjesta do 2025. godine. 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 ili zadržavanje postojeće radne snage do 2025. godine.

Od 27 ispitanih kompanija koje su navele da planiraju povećanje broja radnika do 2020. godine, 20 ispitanika (74%) je odgovorio da je razlog za donošenje ove odluke uvođenje novih proizvoda ili usluga, 19 (70%) ispunjavanje većih standarda u poslovanju i 18 (67%) kompanija da je razlog za novo zapošljavanje povećanje potražnje na postojećim tržištima.

Sa druge strane, nijedan ispitanik nije naveo 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.

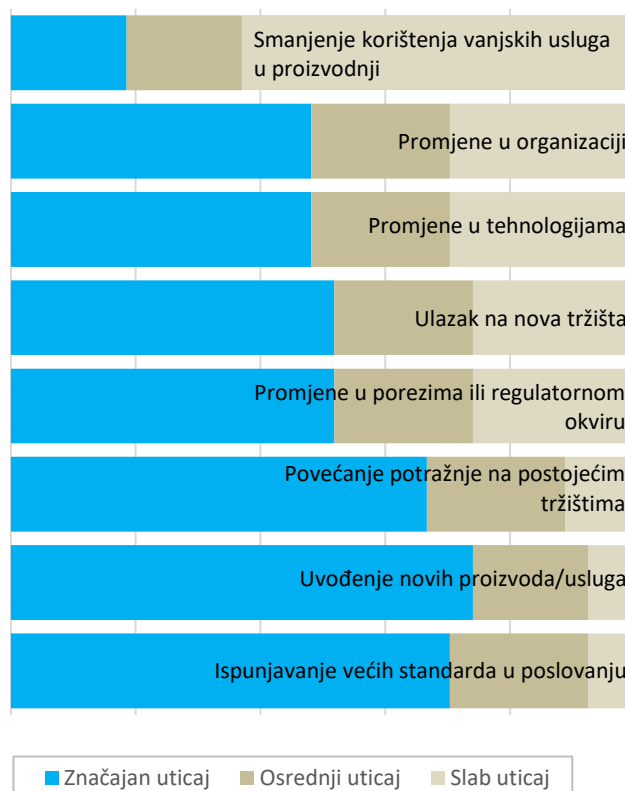
Na povećanje broja radnika značajan uticaj imaju i ulazak na nova tržišta, promjene u poreznom ili regulatornom okviru, kao i uvođenje novih tehnologija.

Ključni razlozi za donošenje odluke o povećanju broja radnika do 2025. godine

Najveći uticaj na odluke o povećanju radne snage do 2025. godine imaju ispunjavanje većih standarda u poslovanju, uvođenje novih proizvoda ili usluga i povećanje potražnje na postojećim tržištima.

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: 27 ispitanika.



Izvor: IPRS BPKG / 2022

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

Od 41 ispitanika koji su obuhvaćeni IPRS njih 2 (5%) je istaklo da do 2025. godine ne planira proširivanje broja novih radnih mjesta, ali da planiraju izvršiti reorganizaciju radne snage kroz promjenu njene strukture.

Poslodavci koji u narednim godinama planiraju reorganizaciju radne snage kao razloge za takvu odluku naveli su potrebu prilagođavanja zahtjevima na tržištu, te finansijske razloge.

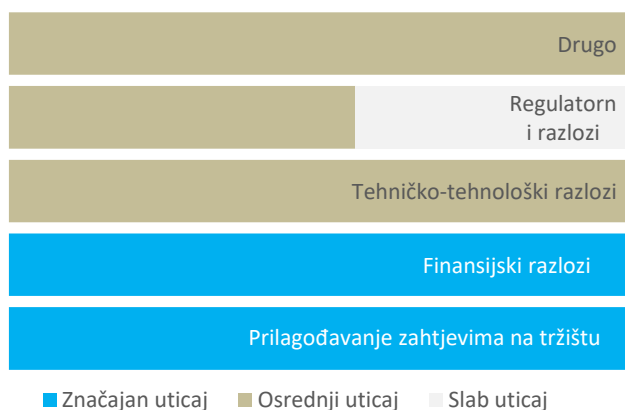
Najveći značaj za poslodavce imaju organizacijski razlozi koji su ocijenjeni da imaju izuzetan uticaj na njihove odluke da izvrše reorganizaciju radne snage. Iza toga su finansijski razlozi veoma značajan faktor koji ih je motivisao na kreiranje planova za reorganizaciju radne snage, iza čega se nalaze razlozi vezani za ispunjavanjem regulatornih uslova.

Ključni razlozi za donošenje odluke o zadržavanju postojećeg nivoa radne snage, ali uz provođenje reorganizacije do 2025. godine

Najveći uticaj na odluke o zadržavanju postojećeg nivoa radne snage uz provođenje reorganizacije imaju organizacijski razlozi kao i finansijski 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: 21 ispitanika.



Izvor: IPRS BPKG / 2022

Nedostatak obučene radne snage imaju najveći uticaj na odluke poslodavaca da zadrže postojeći broj radnika

Od 41 organizacija koje su obuhvaćene IPRS njih 12 (29%) je istaklo da ne planira proširivanje broja novih radnih mjesta, te da očekuju da će stanje po pitanju radne snage ostati nepromijenjeno do 2025. godine.

Ključni razlozi za donošenje odluke o zadržavanju postojećeg nivoa radne snage do 2025. godine

Najveći uticaj na odluke o zadržavanju postojećeg nivoa radne snage ima izostanak potrebe za dodatnim radnicima i nedostatak stručne radne snage.

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: 12 ispitanika.



Izvor: IPRS BPKG / 2022

Polovina ispitanika koja je navela da će zadržati postojeći broj radnika do 2025. godine razlog za takvu odluku navela je u nepostojanju namjere da se proširuju u narednom periodu. Ovakvog stava su prvenstveno mikro preduzeća.

Međutim, kada su u pitanju drugi razlozi, 50 procenata onih koji nisu planirali povećanje broja radnika kao najznačajniji razlog su naveli nedostatak obučene radne snage i veće troškove u odnosu na koristi.

Po 41% ispitanika je kao razlog zadržavanja postojećeg broja radnika naveo da su razlozi za takvu odluku nesigurnost u trenutnu potražnju na tržištu, nedovoljan prostor za rad dodatnog broja radnika, veći troškovi dodatne radne snage, te porezi i regulatorna pitanja. Po 3 ispitanika su navela da su razlog za ovakvu odluku ograničenja u lancima nabavke, te postojanje barijera za ulazak na nova tržišta.

Važno je istaći da su samo dva ispitanika navela da su odluku o zadržavanju postojećeg broja radnika donijela zbog ograničenog pristupa kapitalu.

Sekcija 5

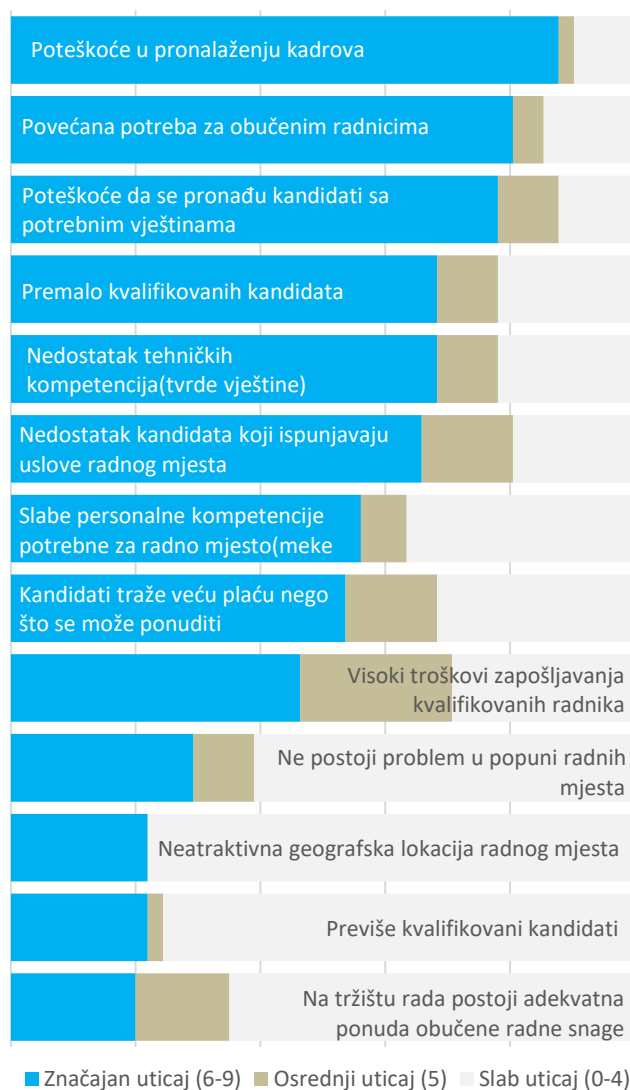
Izazovi u pronalaženju adekvatnih kadrova

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, 36 od 41 organizacija (88%) koje su učestvovala 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 7,8 od maksimalno 9).

Posmatrano prema djelatnosti veće poteškoće u pronalaženju kadrova imaju kompanije u sektoru usluga u odnosu na kompanije u industrijskim sektorima.

Ispitanici, također, naglašavaju visoku potrebu za obučanim radnicima (njih 80%), ali da pri tome generalno imaju poteškoće da pronađu kandidate sa potrebnim vještinama (78%), te da je premalo kvalifikovanih kandidata na tržištu rada, naročito sa tehničkim kompetencijama (68%). Tek njih 20% je odgovorilo da na tržištu rada postoji adekvatna ponuda obučene radne snage i da su previše kvalifikovani kandidati. Također, ispitanici ne smatraju (samo 22%) da neatraktivna geografska lokacija utiče na ponudu radne snage.

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



Preduzeća koja su učestvovala u IPRS istraživanju generalno imaju poteškoće u pronalaženju kadrova

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 41 kompanije njih 36 je istaklo potrebu za obučanim radnicima, te su kao najveći problem sa kojim se susreću prilikom novog zapošljavanja istakli poteškoće da se pronađu kandidati sa potrebnim vještinama za rad na radnom mjestu. Za njih ovo pitanje ima izuzetno veliki značaj (prosječna ocjena 7,6 od 9).

Prema mišljenju kompanija jedan od vrlo značajnih razloga za slabu ponudu obučanih radnika jeste i povećana potražnja kompanija za radnicima koji posjeduju kvalitetne vještine neophodne za rad na radnom mjestu.

Nakon ova tri faktora, kompanije su istakle problem premalog broja kvalifikovanih kandidata koji su neophodni za rad na radnom mjestu, nedostatak tehničkih kompetencija (tvrde vještine) i kandidata koji ispunjavaju uslove radnog mjesta.

Ispitanici su, takođe, kao značajan faktor pronalaženja i zapošljavanja kadrova naveli visoke troškovi zapošljavanja kvalifikovanih kandidata i činjenicu da kandidati traže veću plaću nego što se može ponuditi, a imaju slabe interpersonalne i tehničke vještine.

Na kraju liste faktora, preduzeća su navela da je malo adekvatne ponude obučene radne snage i previše kvalifikaovanih kandidata, te smatraju da neatraktivna geografska lokacija jako malo utiče na zapošljivost.

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)



Samo 29%

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

Izvor: IPRS BPKG / 2022

Prema odgovorima intervjuisanih kompanija svega 9 kompanija (ili 29% ispitanika) je odgovorilo da ne postoji problem u popuni radnih mjesta. Obzirom da su ispitanici imali mogućnost zaokruživanja koliko je ova tvrdnja značajna za ponudu na tržištu rada na području BPK Goražde ova tvrdnja je rangirana sa prosječnom ocjenom 3,8 znatno nižom u odnosu na faktore koji ukazuju na poteškoće u pronalaženju adekvatnih radnika na tržištu rada.

Na kraju, kompanije smatraju da je najmanje važno pitanje koje otežava popunjavanje radnih mjesta adekvatnim radnicima 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), kao i neatraktivnost geografske lokacije radnog mjesta.

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).

Samo 25%

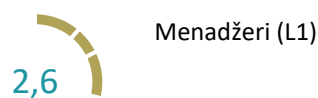
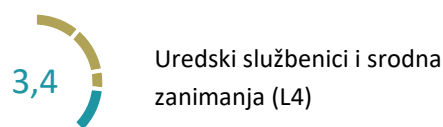
ispitanika smatra da povećani troškovi radne snage predstavljaju barijeru za novo zapošljavanje radnika

Izvor: IPRS BPKG / 2022

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 koje 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 srednješkolnom obrazovanju.

Rezultati istraživanja ukazuju da poslodavci generalno na području BPK Goražde (prvo) imaju najveće poteškoće u pronalaženju radnika u uslugama i prodaji, zanatskih majstora i srodnih

visokokvalifikovanih radnika (VKV), zatim rukovaoca mašina i postrojenja i montažera, radnika za rad na jednostavnim poslovima, kao i inženjera i specijalista. Sa druge strane, poslodavci generalno imaju manje poteškoće u pronalaženju kadrova za rad na poslovima tehničara, radnika u poljoprivredi, uredskih službenika i rukovodioca/menadžera. Podaci o relativnim poteškoćama u popuni određenih radnih mesta prikazani su na rang listi.

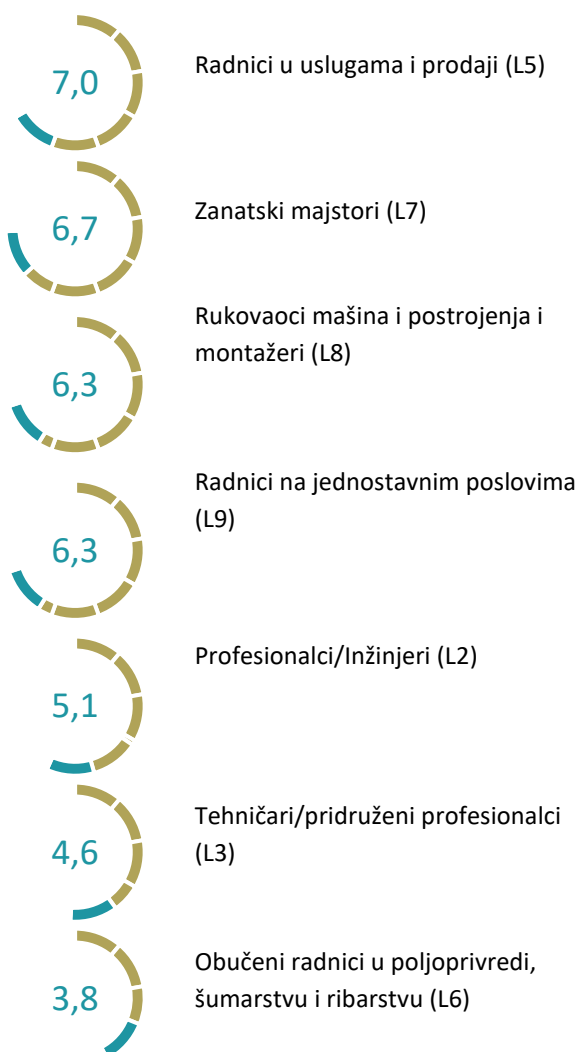


Izvor: IPRS BPKG / 2022

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

Prema ISCO-88 klasifikaciji zanimanja, poslodavci imaju najveće poteškoće u pronalaženju radnika u uslugama i prodaji, te zanimanjima zanatskih majstora i srodnih zanimanja gdje su poteškoće pronalaženja ovih kadrova ocijenili prosječnom ocjenom 7,0 i 6,7 od 9 (1- najmanje poteškoće, 9 - najveće poteškoće)

Veličina skupa: 41 ispitanik



Najveće poteškoće u popuni radnih mjesta u uslugama i prodaji imaju poslodavci u sektoru usluga i to oni koji zapošljavaju do 10 radnika, dok manje poteškoće imaju poslodavci u proizvodnim sektorima koji zapošljavaju od 10 do 50 radnika.

Najveće poteškoće u popuni radnih mjesta majstora imaju poslodavci u proizvodnim sektorima (ocjena: 8,2) i poslodavci koji zapošljavaju više od 50 radnika (ocjena: 7,5), dok najmanje poteškoće imaju poslodavci u sektoru usluga i poslodavci koji zapošljavaju manje od 10 radnika.

Najveće poteškoće u popuni radnih mjesta rukovaoca mašina i postrojenja i montažera imaju proizvodne kompanije koje zapošljavaju više od 50 radnika.

Najveće poteškoće u popuni radnih mjesta za rad na jednostavnim poslovima imaju poslodavci u sektoru usluga koji zapošljavaju od 10 do 50 radnika.

Proizvodne kompanije koje zapošljavaju više od 50 radnika najveće poteškoće imaju pri popuni radnih mjesta profesionalaca/inženjera.

Poslodavci generalno imaju manje poteškoće u popuni radnih mjesta tehničara, radnika u poljoprivrdi (prvenstveno zbog nerazvijenosti sektora), uredskih službenika i menadžera. 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. Međutim, razlozi za to jesu što su ova mjesta manje važna za kompanije koje zapošljavaju manji broj radnika. Poteškoće u popuni ovih radnih mjesta su prisutne u kompanijama u sektoru proizvodnje i kompanijama koje zapošljavaju veći broj radnika.

Kako bi ublažile posljedice nedostatka radnika sa potrebnim vještinama, poslodavci se najviše uzdaju u obuku u saradnji sa školama

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, poslodavci kao rješenje problema nedostatka radnika sa potrebnim vještinama najveću prednost daju obuci radne snage u saradnji sa školama u zajednici. Za razvoj vještina radne snage u saradnji sa školama najviše su zainteresovani poslodavci u sektoru usluga i poslodavci koji zapošljavaju do 50 radnika.

Na drugom mjestu poslodavci rješavanje problema nedostatka radnika sa potrebnim vještinama vide u organizovanju internih programa obuke i razvoja radnika i ova tehnika je posebno važna za poslodavce koji zapošljavaju do 10 radnika.

Zanimljivo je da na trećem mjestu poslodavci kao rješenje nedostatka radnika sa potrebnim vještinama vide korištenje posebnih specijaliziranih programa razvoja vještina koje nude specijalizirani provajderi obrazovnih usluga. Za ovu tehniku koja doprinosi povećanju vještina radne snage posebno

su zainteresovane kompanije u sektoru industrije i poslodavci koji zapošljavaju više od 50 radnika.

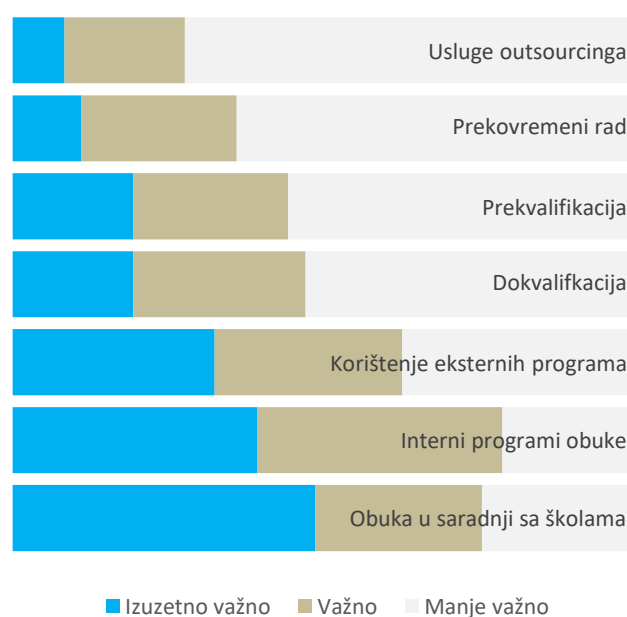
Kako bi osigurali da radnici posjeduju neophodna znanja i vještine poslodavci skoro podjednaku prednost daju tehnikama prekvalifikacije i dokvalifikacije radnika. Ove tehnike razvoja vještina su najprihvatljivije poslodavcima iz sektora usluga i poslodavcima koji zapošljavaju do 10 radnika.

Zanimljivo je da su poslodavci stava da su najneprihvatljivije tehnike korištenja prekovremenog rada i usluga outsourcinga radnika kao metoda rješavanja problema nedostatka radnika sa potrebnim vještinama.

Rang lista tehnika za koje poslodavci smatraju da mogu doprinijeti ublažavanju posljedica nedostatka radnika sa potrebnim vještinama prikazana je na slici ispod.

Rang lista tehnika koju poslodavci smatraju izuzetno važnim za ublažavanje posljedica nedostatka radnika sa adekvatnim vještinama na tržištu rada

Odgovori rangirani u zavisnosti koliki procenat poslodavaca je određenu tehniku rangirao kao veoma važnu u razvoju kadrova za potrebe radnih mjesta u kompaniji.



Izvor: IPRS BPKG / 2022

Povećanje ponude radnika sa vještinama relevantnim za tržište rada pozitivno bi uticalo na stanje na tržištu rada

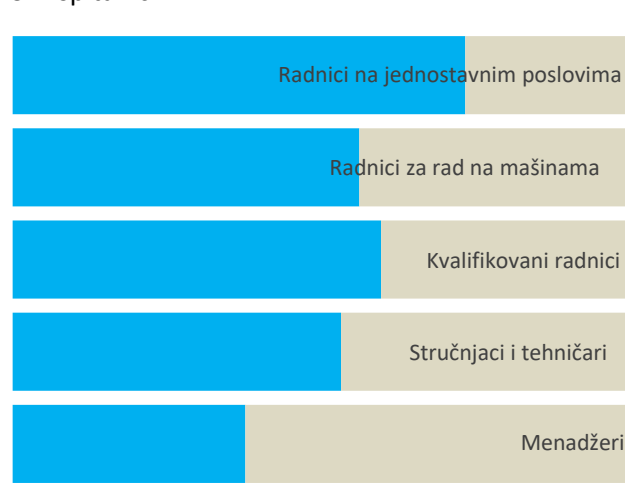
Prema stavovima ispitanika promjene na tržištu rada koje bi se ogledale u povećanju ponude radne snage sa vještinama relevantnim za tržište rada imalo bi pozitivan uticaj na odluke poslodavaca o povećanju broja zaposlenih.

Međutim, povećanje ponude stručne radne snage imalo bi različit uticaj na poslodavce prilikom donošenja odluke o povećanju broja zaposlenih. Generalno posmatrano poslodavci su najviše zainteresovani za radnike za rad na jednostavnim poslovima, i obučenim radnicima za rad na mašinama i postrojenjima i montažerima (posebno kompanije iz proizvodnih sektora).

Posmatrano po sektorima, poslodavci iz proizvodnih sektora su puno više zainteresovani za povećanje ponude obrazovnih radnika svih profila zanimanja u odnosu na poslodavce iz uslužnih sektora. Ova specifičnost dolazi posebno do izražaja kod poslodavaca koji zapošljavaju više od 50 radnika na koje povećanje ponude kvalifikovanih radnika svih profila ima najveći uticaja na donošenje odluke o povećanju broja zaposlenih.

Uticaj ponude stručne radne snage na odluke poslodavaca o povećanju broja zaposlenih

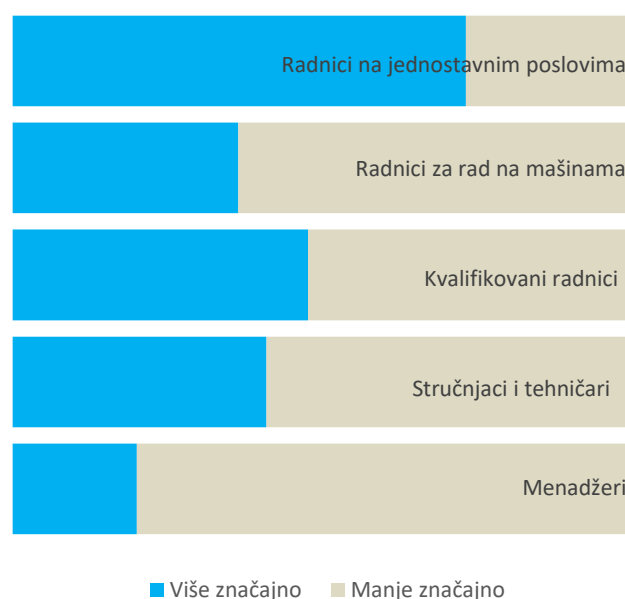
Svi ispitanici



Ispitanici iz proizvodnih sektora



Ispitanici iz uslužnih sektora



■ Više značajno ■ Manje značajno

Izvor: IPRS BPKG / 2022

Sekcija 6

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 (2023 – 2025).

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 zanimanjima za period od 2023. do 2025. godine.

Na osnovu prikupljenih podataka od 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, 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 22 procenata ukupno registriranih 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 generisanju novih radnih mjesta. I pored toga što IPRS uključuje manje od polovine svih privrednih društva sa područja BPK Goražde ukupne procijenjene potrebe za radnom snagom u trogodišnjem periodu 2022-2025 iznose 890 radnika, što predstavlja znak izuzetno snažne potražnje za radnicima.

Do 2025. godine poslodavci uključeni u istraživanje iskazali okvirne potrebe za zapošljavanjem

890 radnika

Izvor: IPRS BPKG / 2022

Posmatrano po ekonomskim sektorima izražena je jednaka potreba za kadrovima u uslužnim sektorima kao i u industrijskim sektorima. Ovaj podatak je zanimljiv ne samo po tome što je u proteklim godinama uslužni sektor bio glavni generator novih radnih mjesta već i po tome što su iskazane značajne potrebe za novim kadrovima u

industrijskim 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 403 novih kadrova ili 45 procenata ukupnih okvirnih potreba svih ispitanika uključenih u istraživanje. Iza prerađivačke industrije nalazi se sektor građevinarstva koji je iskazao okvirne potrebe za 172 nova radnika do 2025. godine, što predstavlja 19 procenata ukupne potražnje za novim kadrovima na području BPK Goražde.

Dok potražnja za novim kadrovima u prerađivačkoj industriji i sektoru građevinarstva čini 64 procenata ukupne potražnje za novim radnicima do 2025. godine, dotle preostalih 36 procenata potražnje dolazi iz sektora trgovine (11%), ugostiteljstva (11%), poljoprivrede (10%), komunalija (3%), usluge prevoza (1%).

Ohrabrujući podatak jeste da je iskazana potražnja za radnicima u sektoru građevinarstva, trgovine i šumarstva/poljoprivrede koji su zabilježili smanjenje broja radnika u periodu 2018 – 2020. godine.

Jedino ispitanici iz sektora zantskih usluga nisu iskazali potrebe za novim radnicima do 2025. godine.

4

Razvoj kadrova: Možemo li više



Sekcija 7

Ekosistem za razvoj vještina radne snage

Bsansko-podrinjski kanton Goražde je jedan od vodećih regiona u BiH 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.

52%

Poslodavaca zainteresovano za saradnju sa školama na razvoju vještina radne snage

Izvor: IPRS BPKG / 2018

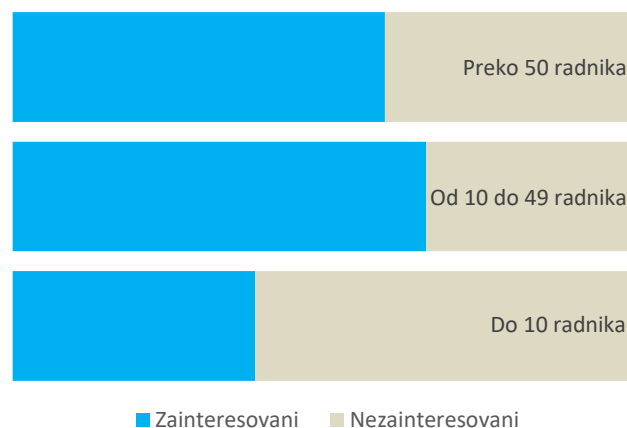
Učenje na radnom mjestu ima izuzetan uticaj na razvoj znanja i vještina radne snage koje doprinosi povećanju produktivnosti i konkurentnosti kompanija, a isto tako doprinosi kreiranju više i bolje plaćenih radnih mjesta. Dosadašnja iskustva govore da poslodavci koji su uspostavili saradnju sa školama po pitanju razvoja vještina radne snage imaju pozitivan stav u vezi saradnje sa školama po pitanju osposobljavanja i obuke radnika.

Sa druge strane, poslodavci koji nisu imali uspostavljenu saradnju sa školama ili koji su imali manje potrebe za širenjem broja radnih mjesta imaju manje pozitivan stav po pitanju saradnje sa školama po pitanju razvoja vještina radnika. Nažalost, u BPK Goražde skoro 2/3 poslodavaca nema uspostavljenu funkcionalnu saradnju sa ekosistemom razvoja vještina na području BPK Goražde.

BPK Goražde je tek na polovini puta da iskoristi puni potencijal privatnog sektora za njegovo uključivanje u razvoj vještina radne snage. Prema ranijim istraživanjima većina poslodavaca je zainteresovana za saradnju sa školama bilo da se radi o saradnji na polju razvoja nastavnih planovova 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.

Zainteresovanost poslodavaca za saradnju sa školama na razvoju vještina radnika

Odgovori grupisani prema broju radnika za pol



Izvor: IPRS BPKG / 2022

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,

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.

Više od dvije trećine poslodavaca, od čega 90% poslodavaca iz proizvodnih sektora, su veoma zainteresovani da se uključe u proces kreiranja nastavnih planova i programa za stručnu obuku učenika. Ovo je ogroman potencijal koje stručne škole mogu iskoristiti kako bi se unaprijedio kvalitet stručne obuke u školama, te kako bi se tržištu rada mogli ponuditi kadrovi koji imaju vještine koje su relevantne za poslodavce.

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.

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 75% kompanija raspolaže sa stručnjacima/

istraživanja pokazuju da su to kompanije koje imaju manje poteškoće u pronalasku radnika.

90%

poslodavaca iz proizvodnih sektora su zainteresovani za učešće u kreiranju nastavnih planova i programa za stručnu obuku učenika.

Izvor: IPRS BPKG / 20222

učenika/polaznika obuke, ali da samo 14% kompanija raspolaže sa stručnjacima/mentorima koji posjeduju adekvatne pedagoške vještine koje su neophodne za uspješno izvođenje stručne obuke na radnom mjestu.

Ohrabrujući podatak koji se dobio tokom istraživanja jeste da je 90% poslodavaca, koji su istakli da nemaju dovoljan broj stručnjaka/mentora sa adekvatnim andragoškim i pedagoškim vještinama, zainteresovani su za učešće u programima koji bi unaprijedili njihove kapacitete za andragošku obuku kadrova (mentora) za stručnu obuku zaposlenih u njihovim organizacijama.

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.

U procesu strateškog razvoja kapaciteta radne snage, doprinos kompanija je od kritične važnosti i veoma teško obrazovne vlasti same mogu planirati obrazovnu politiku bez saradnje sa poslodavcima.

Kako bi se osigurao potencijal ekosistema za razvoj kapaciteta radne snage, podjednako je važno da i poslodavci imaju definisane dugoročne prioritete i kapacitete za upravljanje i razvoj ljudskih resursa.

Nažalost, prema rezultatima istraživanja preduzeća nemaju toliko jasnu politiku upravljanja kadrovima, i rijetki su primjeri da kompanije imaju pisanu, ali manje strukturiranu i formalizovanu polovnu strategiju upravljanja ljudskim resursima.

Sekcija 9

Kako do radnika sa vještinama relevantnim za tržište rada

Velike kompanije trebaju radnu snagu koja posjeduje širok set vještina

Uloga kompanija u obrazovnom procesu obično se posmatra u svijetlu 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 80% 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 poslodavce, a istraživanje pokazuje da su za poslodavce skoro podjednako važne kao i tehničke vještine. Naime, rezultati istraživanja govore da 70% poslodavaca smatra da je izuzetno važno da radna snaga posjeduje interpersonalne vještine koje se mogu primjeniti na širokom spektru radnih mjesta.

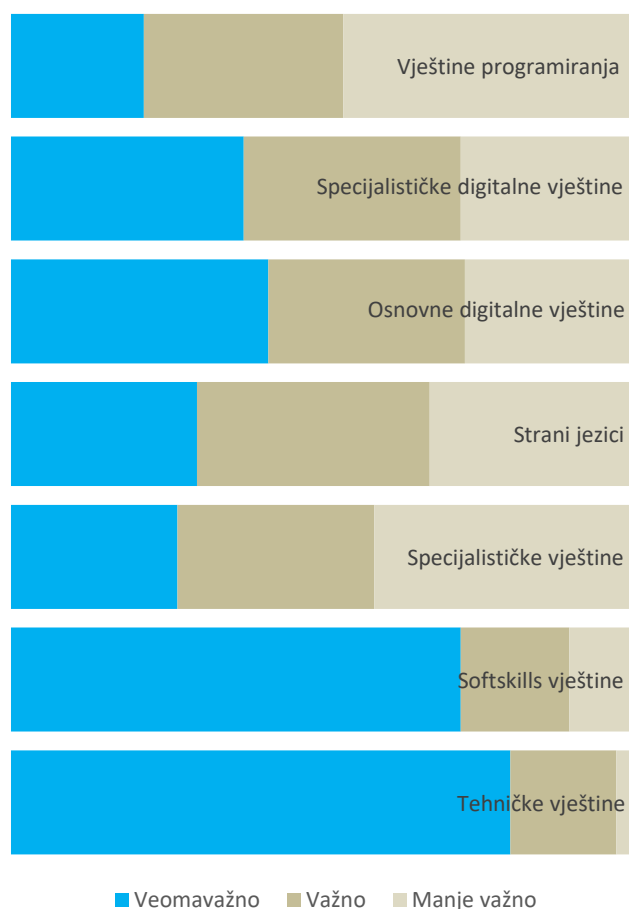
Ono što je zanimljivo jeste da je tek jedna četvrtina poslodavaca istakla da je veoma važno pitanje razvoja specijalističkih vještina radne snage čiji je značaj posebno istaknut samo od strane srednje i velikih proizvodnih kompanija (60%), slično kao i u slučaju vještina poznavanja stranih jezika.

Zanimljivo je da je na tržištu rada povećano zanimanje poslodavaca za radnom snagom koja posjeduje osnovne digitalne vještine. Istraživanje je

pokazalo da 41% poslodavaca smatra da je za njih važno pitanje digitane pismenosti radne snage (osnovno korištenje interneta, e-mail, MS Word i MS Excel). Ove vještine su posebno važne u kompanijama u proizvodnim sektorima gdje dvije trećine poslodavaca smatra da je važno da radna snaga posjeduje osnovne digitalne vještine.

Značaj razvoja pojedinih tipova vještina za poslodavce

Za poslodavce je veoma važno da radna snaga posjeduje adekvatne tehničke i soft skills vještine.



Izvor: IPRS BPKG / 2022

Sa druge strane, poslodavcima na području BPK Goražde još uvijek nisu značajnije potrebne vještine radne snage u oblasti programiranja, što ukazuje na nizak nivo digitalne transformacije preduzeća u lokalnoj ekonomiji.

Posredovanje javne službe za zapošljavanje (PES) i lične preporuke poslodavci smatraju da su najefikasniji način pronalaska novih kadrova

Prilikom popune radnih mjesta odgovarajućim kadrovima 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 kojim će poslodavci privući nove kadrove, ali i promovirati 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 su saradnja sa javnom službom za zapošljavanje (PES) i lične preporuke najefikasniji alati za privlačenje kadrova (90% ispitanika je podjednako odabralo ove dvije tehnike). Ostale tehnike i alati su znatno niže rangirane.

Na trećem mjestu kao alat za pronalaženje novih kadrova poslodavci su rangirali srednje škole koje skoro polovina poslodavaca (46%) vidi kao efikasan alat za pronalaženje novih kadrova. Zanimljivo je da zajedno sa srednjim školama kao izvorom informacija za nove kadrove podjednako rangiraju socijalne mreže kao izvor informacija o potencijalnim kandidatima za popunu upražnjenih radnih mjesta (takođe 46% poslodavaca).

Poslodavci takođe koriste vlastite internet stranice (36% poslodavaca) i internet stranice za posredovanje u zapošljavanju (Job boards) (37%

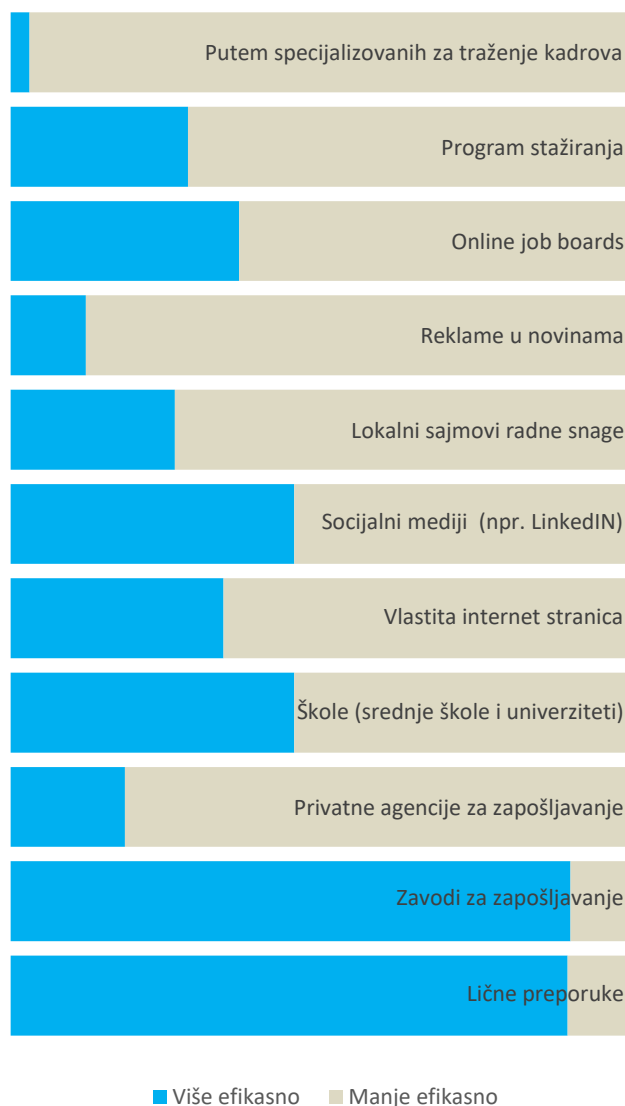
poslodavaca) kao alate za pronalazak novih kadrova. Ovo govori da se poslodavci u BPK Goražde postepeno približavaju novim generacijama radne snage koje su digitalno pismene i koje preferiraju digitalne medije komunikacija.

O tome govori i činjenica da poslodavci tradicionalne alate za pronalazak kadrova kao što su reklame u novinama, putem stažiranja ili putem lokalnih sajмова smatraju sve manje efikasnim alatima za pronalazak novih kadrova. Zanimljiv je podatak da čak 88% poslodavaca smatra da reklamiranje u novinama nije efikasan način za pronalazak novih kadrova za popunu upražnjenih radnih mjesta.

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) i lične preporuke.

Odgovori u % ukupnog broja ispitanika



Izvor: IPRS BPKG /2022



Udruženje za lokalne razvojne inicijative

[ALDI Analytics](#)

Novembar 2022

www.aldi.ba